

ЧЕК-ЛИСТ

ГОТОВА ЛИ ВАША КОМПАНИЯ К ОБУЧЕНИЮ, КОТОРОЕ МЕНЯЕТ ПОВЕДЕНИЕ?

Вы планируете обучение? Знаете кого и чему надо обучить, что должно получиться в итоге... Но готова ли компания к тому, что результаты обучения встроятся в её практику? Смогут ли сотрудники применить то новое, чему их научили?

Проведите экспресс-диагностику – и сразу станет понятно: принесёт ли обучение те результаты, на которые вы рассчитываете?

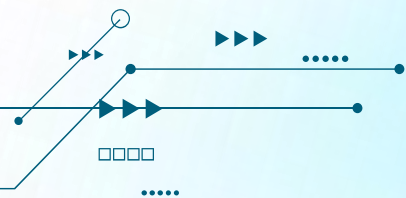
Оцените каждое утверждение по шкале:

0 баллов — не соответствует

1 балл — частично соответствует

2 балла — полностью соответствует

№	Утверждение	0	1	2
1	Обучение запускается не «потому что пора», а для решения конкретной бизнес-задачи (например: снизить текучесть, ускорить адаптацию, улучшить взаимодействие)			
2	Перед обучением пересматриваются KPI, процессы или культура, чтобы новое поведение стало возможным			
3	После обучения участники применяют новые навыки в реальной работе в течение 48 часов			
4	Есть практика регулярной обратной связи от коллег, команды или клиентов по новому поведению			
5	Сотрудникам разрешено ошибаться при апробации нового подхода — без наказания			
6	Руководители поддерживают применение новых навыков: задают вопросы, дают время, участвуют в обсуждении			
7	Есть механизм фиксации и закрепления новых практик (стандарты, чек-листы, ритуалы)			
8	Обучение не заканчивается тренингом — есть сопровождение (коучинг, группы практики, встречи с наставником)			



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТА

Уровень готовности компании	Диапазон	Что это значит
Высокая	13–16 баллов	Ваша система поддерживает изменения. Обучение будет работать — вы получите не только знания, но и новое поведение.
Средняя	7–12 баллов	Есть основа, но без доработки среды обучение даст временный эффект. Требуется подготовка до запуска.
Низкая	0–6 баллов	Обучение станет «коробочным событием» — интересно, но бесполезно. Инвестиции не окупятся.

ЧТО ДЕЛАТЬ ДАЛЬШЕ?

Если балл ≤ 6 м:

не запускайте обучение. Сначала создайте условия:

- определите задачу
- скорректируйте KPI
- договоритесь о праве на ошибку

Если балл 7–12:

проведите «подготовку среды» за 2–3 недели:

- вовлеките руководителей
- запланируйте точки применения
- назначьте сопровождение

Если балл ≥ 13 :

вы готовы. Запускайте обучение — и фокусируйтесь на закреплении новых практик.

Помните: обучение не меняет поведение. Его способна изменить только система.

А обучение — лишь триггер для изменения, если система готова его принять.

Совет для HR: используйте этот аудит как обязательный этап перед утверждением любого L&D-бюджета.