

Десятая независимая научно-практическая  
конференция «Разработка ПО 2014»

23 - 25 октября, Москва



Как быстро и качественно обучить новичков в  
условиях их непрекращающегося наплыва?

Алексей Флоринский

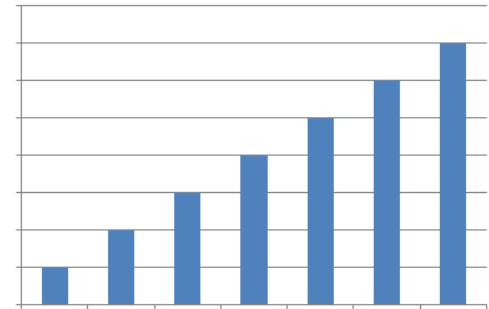


# Органический рост компании

- Расширение компании
- Рост количества сотрудников

За счет кого:

- Опытные разработчики
- Молодые специалисты
- Выпускники ВУЗ'ов



# Квалификация vs Количество

Хороши, но мало:

- Опытные разработчики

Много, но нужно учить:

- Молодые специалисты
- Выпускники ВУЗ'ов



# Обычный способ обучения

*«... будешь работать с Васей ...»*

- Внедрение молодого специалиста в проектную группу
- Обязанность тимлида – учить
- Обучение на реальных задачах



# Обычный способ обучения – работает?

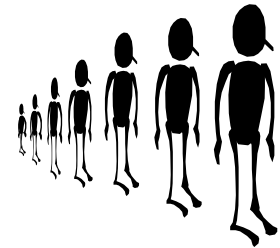
Эффективность при условии:

- Специалист хочет учиться
- Он обучаем (самообучаемость)
- Может находить и понимать информацию
- Тимлид (и команда) готовы и могут его обучать
- Созданы условия для обучения



# Условия изменились

- Рост компании продолжается
- Большое количество новичков
- Проектные группы заполнены
- Долгий процесс самообучения
- «Качество» новичков ☹️



~~Обычный способ обучения~~

Не работает

# Обычный способ обучения – не работает

- У тимлида свои заботы
- Сроки, бюджет, качество
- У каждого свои задачи
- «Мне некогда!»
- «Погугли...»
- « ... руки бы оторвать за такой код!»
- Демотивация команды





# Что делать?

Создать централизованную систему обучения



# Кому это нужно?

Руководители проектов и отделов

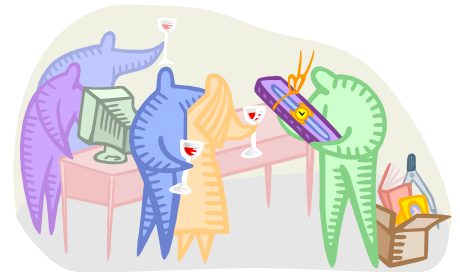
- Требуются обученные специалисты
- Как можно быстрее
- Проекты «горят»
- Нет времени на обучения



# Кому это нужно?

## Ключевые сотрудники и наставники

- Не все хотят обучать
- Но некоторые делают это с удовольствием
- Мотивационный аспект
- Работать с профессионалами приятнее



# Кому это нужно?

## Новички

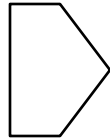
- Быстрее обучиться
- Быстрее попасть в реальные проекты
- « ... зачем это нужно? »
- « ... можно я сразу кодить буду? »
- Статус стажера «давит» 😊



# Система обучения

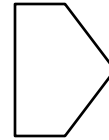
## Входы:

- Молодые специалисты
- Методика
- Материалы
- Стандарты
- Наставники



## Процесс:

- Выделенный контроль
- Работа на примерах
- Ключевые точки
- Практика



## Выходы:

- Специалист
- Наставник
- Обратная связь

# Стандарты системы обучения

- Стандарты знаний
  - Список топиков (по отделам)
  - Вспомогательные материалы
  - Список контрольных вопросов
- 
- Программа обучения – это последовательность топиков



# Портал Базы Знаний

- Избранные статьи
- Регламенты, правила компании
- Чеклисты
  
- Минимизируем затраты на поиск
- Уникальный контент
- Базовая информация



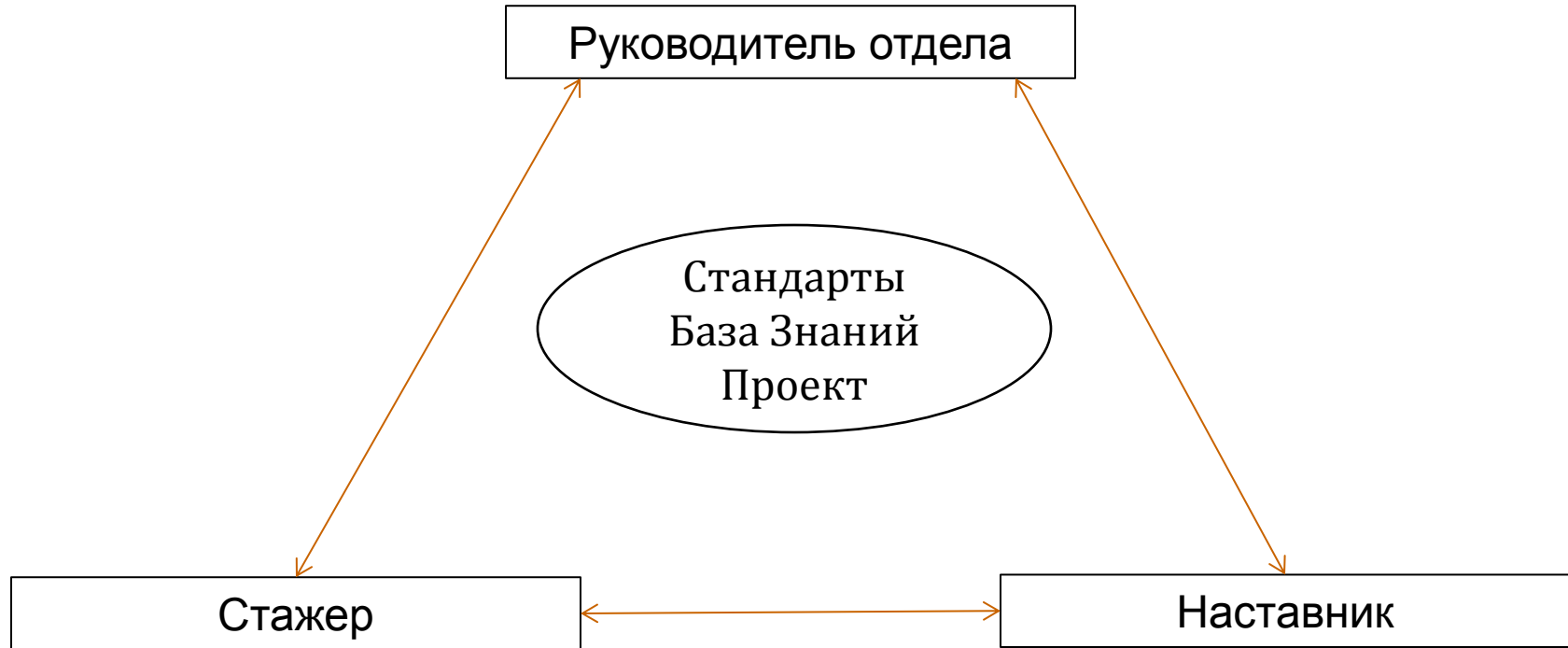
# Практический тестовый проект

- Небольшой проект для стажера
- Теория + Практика
- Анализ кода
- Закрепление навыков





# Система обучения



# Движущая сила

Руководитель отдела:

- Мотивирует участников + Общий контроль

Наставники:

- Основная движущая сила (+бонусы)

Стажеры:

- Участник процесса обучения (принудительно 😊 )



# Программа обучения

- Состоит из спринтов
- Спринт – одна тема (топик),
- Теория – работа с БЗ + гугл
- Практика – реализация в проекте
- Если нужно, то стажер готовит презентацию
- На спринт отводится от 2 до 4 дней



# Процесс

## Спринт:

- Наставник вводит стажера в новую тему (0.5 - 1 час митинга)
- Стажер работает самостоятельно: изучение, реализация, презентация.
- Ежедневно – митинг с наставником, что сделано, какие планы на сегодня, какие проблемы (20 минут)
- Завершение спринта демонстрацией (0.5 - 1 час)

# Процесс системы обучения

- Последовательность спринтов
- Работа по плану обучения
- Реализация тестового проекта

# Дополнительный профит

- Стажер эффективно входит в коллектив
- Погружение в корпоративную культуру
- Плотное сотрудничество наставника и стажера
- Освоение корпоративных инструментов
- Единая система знаний

# Первичные затраты

- Создание списка стандартов/топиков
- Создание БЗ
- Наполнение БЗ
- Создание и отладка программы обучения



# Текущие затраты

- Наставник – около 0.5 часа в день на 1 стажера.
- Руководитель отдела – 1-2 часа в неделю
- Стажер – фултайм около 1 месяца



# Выгоды

- Систематизация стандартов
- Единая для компании База Знаний
- Четкая и понятная система обучения
- Возможность привлечения разных наставников
- Ясные затраты наставника и стажера
- Фиксированные сроки обучения
- «Социализация» стажеров



# Самое главное

- Стажеры стали быстрее и эффективнее становятся разработчиками.
- Легко входят в проектные группы
- Тимлиду стало проще жить
- Гибкость: можно менять программы, менять план, изменять набор спринтов.

Спасибо за внимание!

Флоринский Алексей

[af@simbirsoft.com](mailto:af@simbirsoft.com)