

Как разработать тренинг быстро и качественно



Ольга Кабалик и Александр Молярук
Мастерская Тренерских Технологий

Цели вебинара

- критически оценить принципы ускоренного дизайна и возможность применить их на практике;
- пересмотреть свое отношение к уже сложившейся системе знаний в области дизайна обучающих программ.

Структура вебинара

1. Традиционная модель ADDIE.
2. Принципы ускоренного дизайна.
3. Шаги ускоренного дизайна.

- **Разрабатывать и обучать быстрее**
- **Обучать эффективнее (т.е. обеспечивать гарантированный перенос новых компетенций в практику)**

Модель ADDIE

Analyze (Анализ)

Design (Дизайн)

Develop (Разработка)

Implement (Проведение)

Evaluate (Оценка)

Анализ

- Конкретизация организационных целей и целей учебной программы.
- Определение объема учебной программы.
- Анализ административных ресурсов программы обучения.
- Определение стратегий переноса новых навыков в рабочую практику.
- Просчет проектных рисков.
- Анализ ограничений, включая технологические аспекты, бюджет, время и длительность обучения.
- Анализ участников программы обучения.
- Анализ должностных инструкций.
- Определение и анализ начального уровня знаний и навыков, характеристик и специальных потребностей участников.
- Определение объема оценки требуемых знаний и навыков.
- Анализ рабочих задач, выполняемых потенциальными участниками обучения, и определения уровня мастерства, требуемого после обучения.
- Оценка затрат на дизайн программы, ее детальную разработку, проведение и оценку, а также определение требуемых видов и графика работ.

Результат: Анализ Потребностей в Обучении

Эксперимент Thiagi Group

Вывод 1: Чем дольше дизайн, тем дороже проект.

Вывод 2: Чем дольше дизайн, тем менее эффективна программа.

RID

Rapid Instructional Design

Принцип 2

Комбинируйте шаги, переставляйте их местами, при необходимости опускайте их.

Принцип 3

Не разрабатывайте содержание.
Разрабатывайте виды деятельности,
требующие обработки и применения
содержания.

Принцип 4

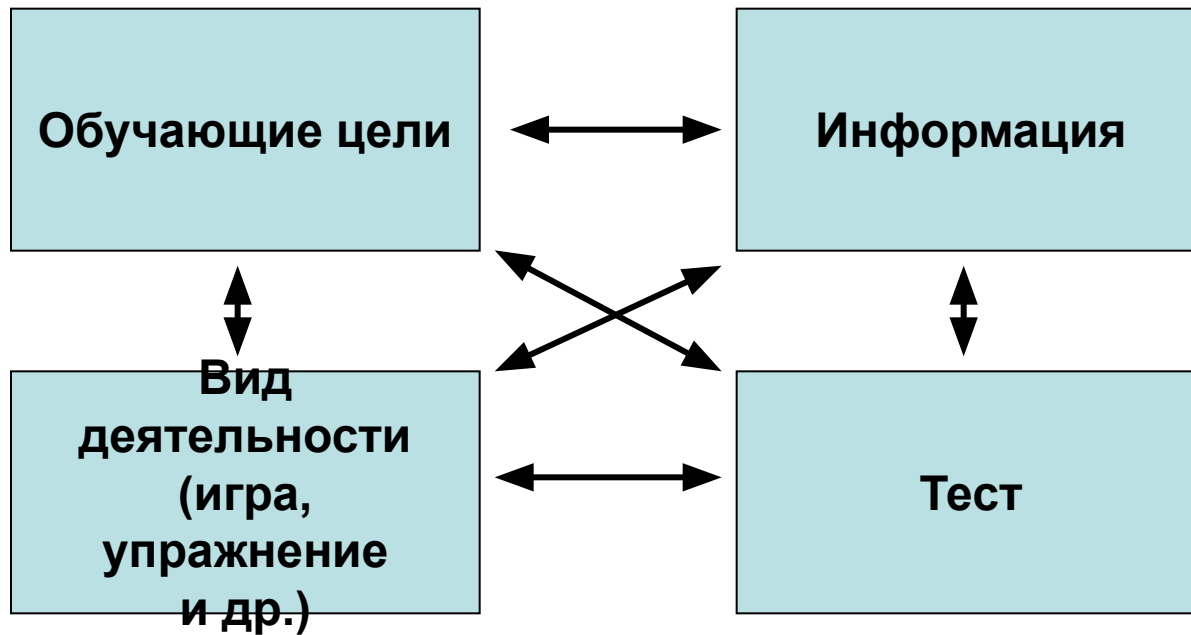
Используйте все **доступные** вам
источники информации.

Принцип 5

Стройте тренинг на реальных ситуациях.
Не увлекайтесь метафорами и
аналогиями.

Принцип 6

Увязывайте между собой:



- А-К: позитивные утверждения
- Л-Я: негативные утверждения

Суть подхода

- сокращение и совмещение этапов разработки,
- импровизация,
- использование наработанных и доказавших свою эффективность шаблонов видов деятельности
(например, изложенных в МКУТ)

Шаг 1

Проектируем оценку уровня 4

Уровни оценки по Д. Киркпатрику

Уровень 1 – Реакция

Уровень 2 – Научение

Уровень 3 – Поведение

Уровень 4 – Результаты

Уровень 5 – Возврат на Инвестиции

(уровень 5 не был предусмотрен в первоначальной модели автора)

Вопрос о результате: Чем будут отличаться действия и результаты контрольной группы обученных участников тренинга от действий группы необученных?

Шаг 2

Проектируем финальный тест и формулируем обучающие цели

Тест не равно ЕГЭ

Это симуляции реальных рабочих ситуаций, привязанные к оценке 4 уровня

Пример финального теста = цели для управленческой программы:

По окончании курса участники смогут, ознакомившись по очереди с тремя типичными ситуациями, описать их возможные решения и дать подробное обоснование своих решений с временной, финансовой и технологической точки зрения, согласно критериям, выработанным экспертами.

Пример финального теста для программы по торговой презентации:

Тест будет считаться пройденным, если сотрудник сможет провести серию из 5 спонтанных презентаций услуг компании «типичным клиентам», в 4 случаях из 5 добиться заинтересованности клиента и уверенно ответить на все вопросы.

Пример финального теста для тренинга по управлению конфликтом:

Участники принимают участие в серии из 3 ролевых игр по типичным сценариям конфликтов из их производственной практики. Тест считается пройденным, если во всех 3 случаях участник ориентируется в причине конфликтной ситуации и предпримет соответствующие, адекватные ситуации действия с рациональной позиции (позиции Взрослого).

Шаг 3

Определяем, какая информация и навыки **минимально** необходимы для выполнения тестового задания.

Шаг 3а

Определяем, нужны ли рабочие материалы и в каком виде.

Шаг 3б

Определяем, кто будет компилировать рабочие материалы:

- эксперты
- участники
- тренер

Шаг 4

Определяем источники информации.

Шаг 5

Подбираем виды деятельности, позволяющие развить знания и навыки, необходимые для выполнения теста, и укладываем их в последовательность.

Вид деятельности подбирается в зависимости от источника информации!

«Живые» источники
(тренер, эксперт,
участники)

- интерактивная лекция
- структурированный шеринг

«Фиксированная информация»
(тексты, книги, статьи,
видео и т.п.)

- текстовая игра,
- матричная игра,
- классификационная игра

Виды деятельности

Информационные

(усвоение и обработка информации)

- Интерактивная лекция
- Текстовая игра
- Матричная игра
- Классификационная игра
- Структурированный шеринг

Экспериенциальные

(применение)

- Взаимообучение
- Ситуационно-ролевая игра
- Командно-рефлексивная игра
- Симуляция
- И др.

Структурированный шеринг «Блиц-опрос»

1. Формируем команды. Каждой команде даем по вопросу (опыт, ожидания от тренинга, опасения и т.п.).
2. Команды планируют процедуру сбора ответов.
3. Команды интервьюируют друг друга и собирают ответы.
4. Команды анализируют собранные ответы и проводят презентации.

Структурированный шеринг «Нужна ли нам команда»

- Вы – гость в отеле другого города. По каким внешним (наблюдаемым) признакам вы можете сказать, что здешний коллектив – команда?
- Приведите примеры деятельности коллективов гостиниц (из жизни или из фильмов, литературы), где командой не пахнет.
- На кой вам сдалась эта команда?
- Какие ваши сильные стороны позволяют вам думать, что команда у вас возможна?

Ключевые мысли презентаций групп:

- Только будучи счастливыми внутренними клиентами, мы сможем осчастливить внешнего клиента.
- Эффективная команда похожа на слаженный механизм.

Результаты шеринга:

- Шеринг выполнил все функции вводного блока – углубленное знакомство, ожидания и т.п.
- Участники конкретизировали собственное представление о команде – без вливания информации извне.
- Участники поставили себе четкую цель на день.
- Стал понятен уровень участников (по качеству формулировок, глубине обобщения, поведению во время работы). Стало понятно, какую планку сложности ставить в заданиях.
- Поднялся уровень энергии.

Шаги ускоренного дизайна:

- Оценка бизнес-результата
- Конструирование финального теста и постановка цели
- Определение информации, необходимой для выполнения теста
- Определение источников информации
- Определение видов деятельности и оформление их в дизайн

www.metodmaster.ru