

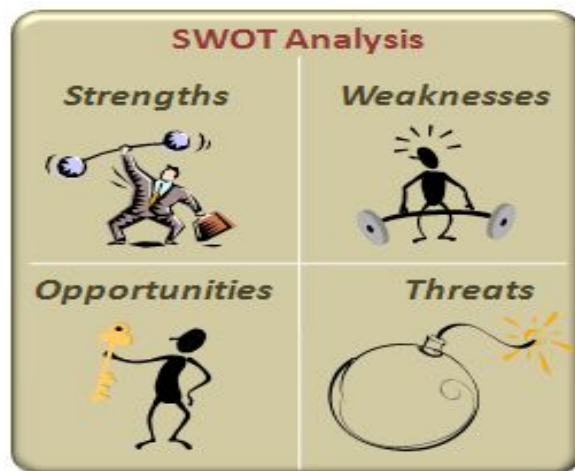
ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

- Интерактивный («Inter» - взаимный, «act»-действовать, обозначает взаимодействовать, находится в режиме беседы с кем либо.



SWOT-АНАЛИЗ

- SWOT-анализ — это определение сильных и слабых сторон предприятия/проекта/идеи, а также возможностей и угроз, исходящих из его ближайшего окружения (внешней среды)
- название образовано первыми буквами английских слов, обозначающих в переводе силу, слабость, возможности и угрозы (strength, weakness, opportunities, threats)



ТРЕНИНГ

- ⦿ такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений
- ⦿ обучаемые овладевают конкретными навыками или умениями, необходимыми для выполнения должностных функций
- ⦿ в тренингах обычно используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных практических ситуаций и групповые дискуссии и др.



БАСКЕТ- МЕТОД

- метод на основе имитации ситуаций
- «In-Basket» и «In Tray» (буквально: Basket-корзина)
- Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, разобраться с текущими деловыми бумагами.
- Преимущества: метод позволяет оценить способности кандидата на работу с информацией, определить его умение принимать решение.



Деловые бумаги на столе
© Федор Королевский / Фотобанк Лори

ВИДЕО-ОБУЧЕНИЕ

- самая наглядная форма обучения.

Преимущества:

- связь с практикой;
- наглядность и доступность подачи материала;
- возможность самообучения и повторения;
- удобство: показ в удобном месте в удобное время;
- возможность многократного использования



ДЕЛОВАЯ ИГРА

- Форма обучения, при которой обработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материалов, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей

Преимущества:

- возможность всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение;
- обучить сотрудников моделировать ситуации;
- оценить возможность персонала решать проблемы



МАСТЕР-КЛАСС

- Комплексная форма, при которой происходит не только изложение теоретического материала, но и демонстрируются отдельные приёмы и технологии

Преимущества:

- практическое обучение персонала;
- установление дружественных контактов;
- повышение мотивации обучения



МОЗГОВОЙ ШТУРМ

- генерирование идей специалистов разного уровня

Преимущества:

- метод прост и эффективен для обучаемых разного уровня;
- не требует предварительного обучения участников;
- от объединения усилий многих людей увеличивается сила решения;
- показывает, что у одной задачи может быть много решений



ПОВЕДЕНЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

- ⦿ метод обучения навыкам межличностного общения и изменения установок

Преимущества:

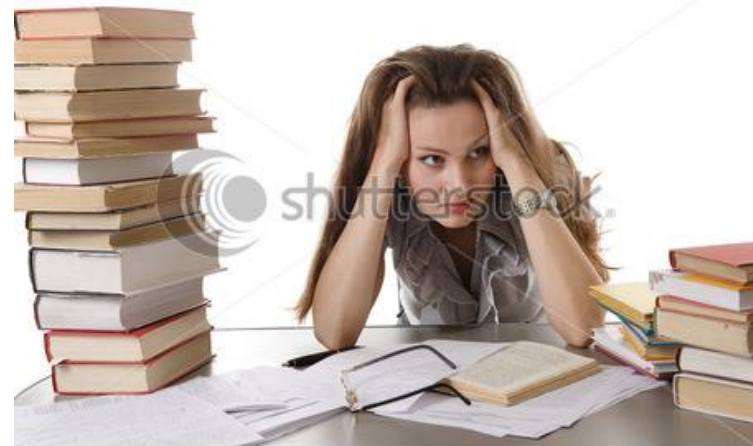
- ⦿ метод позволяет учитывать индивидуальные способности обучаемых: он достаточно гибок, чтобы дать больше времени медленно обучающимся;
- ⦿ демонстрируется желаемая последовательность и порядок действий в стандартной ситуации



КЕЙС-СТАДИ

РАЗБОР ПРАКТИЧЕСКИХ СИТУАЦИЙ

- ⦿ метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях:
- ⦿ выявление, отбор и решение проблем;
- ⦿ работа с информацией — осмысление значения деталей, описанных в ситуации;
- ⦿ анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями;
- ⦿ оценка альтернатив;
- ⦿ принятие решений;
- ⦿ слушание и понимание других людей — навыки групповой работы.



РОЛЕВАЯ ИГРА

Метод активного обучения, используемый в моделировании и воспроизведении реальных и типичных ситуаций, где несколько обучающихся играют определённые роли (начальника и подчинённых, сотрудника организации и клиента и т.д.)

Преимущества:

- проигрывание ролей позволяет лучше понять мотивы поведения того или иного работника
- позволяет выявить типичные ошибки



МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Большой круг

- Все присутствующие, в том числе преподаватели и руководители, рассказывают о своих ожиданиях, открытиях, трудностях, связанных с этим методом



МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Статистический анализ

различных показателей деятельности организации в течение длительного периода времени может дать много ценной информации:

- сколько обучившихся после обучения получило повышение по службе,
- сколько осталось в прежней должности,
- как изменились показатели эффективности труда обучившихся сотрудников,
- сколько инноваций было внесено в работу тех структурных подразделений, которые повышали свою квалификацию?



МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

Самоотчёт

- самоанализ деятельности обучаемого, где индивидуально критически и объективно оценивается полезность полученной информации, её практическая ценность и возможность использования на практике

