

# АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

ВЫПОЛНИЛА  
КОТЕЛЬНИКОВА ВАЛЕРИЯ  
ГМБ-1601-01-00

# ПЛАН

1. Понятие и цель активных методов обучения персонала
2. Виды активных методов обучения персонала
3. Тренинг: сущность, преимущества и недостатки
4. Деловая игра: сущность, преимущества и недостатки, этапы проведения
5. Мозговой штурм: сущность, преимущества и недостатки
6. Кейс-метод: сущность, преимущества и недостатки, цель
7. Заключение

# ПОНЯТИЕ

- *Методы активного обучения – методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи.*
- *Цель обучения – не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности*



# ВИДЫ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Групповые

Тренинг, Кейс-обучение,  
Деловая игра,  
Метафорическая игра,  
Мозговой штурм,  
Поведенческое  
моделирование,  
Обучение действием,  
Обучение в рабочих  
группах

Индивидуальные

Наставничество,  
Ротация, Shadowing,  
Buddying

# ТРЕНИНГ

Под тренингами понимается такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков и умений.



# СУЩНОСТЬ ТРЕНИНГА

Он обеспечивает более интенсивное и интерактивное обучение и, кроме того, ориентирован в первую очередь на получение практических навыков, необходимых в повседневной работе, на обмен опытом между слушателями, что позволяет получить результат, обладающий высокой практической ценностью, и экономит время и ресурсы сотрудников и организации в целом.



# ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

- *Повышает мотивацию персонала;*
- *Происходит не только передача знаний, что, безусловно, очень важно, но и определенная эмоциональная зарядка людей;*
- *Существенно возрастают побудительные мотивы деятельности.*

- *дефицит самодисциплины для отработки и закрепления навыка/умения, полученного в ходе тренинга;*
- *психологический дискомфорт от невозможности быстрого и точного применения полученных знаний и умений;*
- *сложность анализа собственного настроения и поведения.*



**Таким образом, теряются до 80% приобретенных в ходе тренинга знаний.**

# ДЕЛОВАЯ ИГРА

- Деловые игры — это форма обучения, при которой отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей.
- Деловые игры представляют собой метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности обучающихся.



# ДЕЛОВАЯ ИГРА

## Три этапа игры:



# ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

## **Преимущества:**

- Возможность оценки знаний и умений сотрудников, максимально приближенных к реальности
- Возможность разобрать решение практических ситуаций обеспечивает быстрое наращивание необходимого минимума знаний и умений даже у новобранцев.
- Формирование умений и навыков в решении производственных задач.
- Формат игры вовлекает и погружает в работу и за счет этого проще усваиваются даже самые сложные к пониманию элементы.

## **Недостатки:**

- Составление качественное деловой игры трудоемко и требует много времени.
- Требуется наличие определенного уровня знаний у участников.

# МОЗГОВОЙ ШТУРМ

Метод мозгового штурма идеально подходит для выработки новых и самых разных идей. Для этого организуется работа в малых группах.



# СУЩНОСТЬ МЕТОДА

Метод помогает подобрать большое количество идей по заданной тематике. Ключевое правило мозгового штурма – не критиковать идеи, а помечать все, что приходит в голову каждому участнику для дальнейшего анализа. После того, как все идеи зафиксированы, они группируются по тематикам.

# ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

- эффект «коллективного ума»);
- генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения;
- психологического сближение группы;

- Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач;
- Не имеет критериев оценки силы;
- Процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.

# КЕЙС - МЕТОД

Разбор практических ситуаций — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. Это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений. Широко применяется в следующих дисциплинах: финансы, маркетинг, управление персоналом.





# КЕЙС-МЕТОД

Цель



- научить слушателей анализировать информацию,
- структурировать ее, выявлять ключевые проблемы,
- генерировать альтернативные пути решения,
- оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий

**Позволяет слушателям развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности.**

# СУЩНОСТЬ МЕТОДА

- Заключается в том, что слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации.
- Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место, или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы.
- Обучаемому необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути ее решения.

# ПРЕИМУЩЕСТВА НЕДОСТАТКИ

## **Преимущества:**

- Повышение вариативной базы участников и готовность к различным ситуациям во время работы.
- Возможность сравнить свое мнение с мнением коллег.
- Если кейсы живые и описанные ситуации злободневны, очень высокая активность группы.

## **Недостатки:**

- Высокие требования к квалификации ведущего, т.к. нужно задавать правильные наводящие вопросы и оценивать реальность применения предложенных в обсуждении вариантов.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обучение персонала определяется как процесс подготовки персонала организации к успешному выполнению стоящих перед ним задач, т.е. совершенствование стандартных компетенций. Вместе с тем современное профессиональное обучение ориентируется не только на задачи сегодняшнего дня, но и на будущие потребности организации. Обучение является важнейшей частью профессионального развития персонала.

# ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- 1. А.Я. Кибанова. Управление персоналом организации: Учебник /А.Я. Кибанова.— М.: ИНФРА-М,2010. — 695 с.
- 2.[https://studopedia.ru/18\\_36878\\_passivnie-metodi-obucheniya-personala.html](https://studopedia.ru/18_36878_passivnie-metodi-obucheniya-personala.html)
- 3.<http://hr-elearning.ru/kopilka-yeffektivnykh-metodov-obucheniya-personala/>

*СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!*