


МОДУЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Модульное обучение — способ организации учебного процесса на основе блочно-модульного представления учебной информации. Сущность модульного обучения состоит в том, что содержание обучения структурируется в автономные организационно-методические блоки — модули, содержание и объем которых могут варьироваться в зависимости от дидактических целей, профильной и уровневой дифференциации обучающихся, желаний обучающихся по выбору индивидуальной траектории движения по учебному курсу. **Модульное обучение широко используется в подготовки менеджеров по продажам, HR-специалистов, управленцев, маркетологов.**



ОТЛИЧИЕ МОДУЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ОТ ДРУГИХ СИСТЕМ ОБУЧЕНИЯ

Содержание обучения представляется в информационных блоках, усвоение которых осуществляется в соответствии с целью. Дидактическая цель формулируется для обучающегося и содержит в себе не только указание на объем изучаемого содержания, но и на уровень его усвоения. Кроме того, каждый ученик получает от учителя советы в письменной форме, как рациональнее действовать, где найти нужный учебный материал и т.д.

Меняется форма общения учителя и ученика. Оно осуществляется через модули и плюс личное индивидуальное общение.

Ученик работает максимум времени самостоятельно, учится самопланированию, самоорганизации, самоконтролю и самооценке. Это дает возможность ему осознать себя в деятельности, самому определять уровень усвоения знаний, видеть пробелы в своих знаниях и умениях.

Наличие модулей с печатной основой позволяет учителю индивидуализировать работу с отдельными учениками

ПРЕИМУЩЕСТВА И ОСОБЕННОСТИ

Разбивка дисциплинарного курса на законченные части (модули и его элементы), имеющие самостоятельное значение.

Отсеивание материала, являющегося «лишним» для данного конкретного вида работ.

Максимальная индивидуализация продвижения в обучении.



ОБУЧЕНИЕ ДЕЙСТВИЕМ (ACTION LEARNING)

Обучение действием - это метод обучения который предлагался Регом Ревансом (Reg Revans) для проведения организационных изменений. Формула обучения действием по Ревансу это: $L=P+Q$. То есть Обучение (Learning) происходит за счет программных знаний (Programmed knowledge) и вопросов, приводящих к инсайтам (insightful Questioning).

Процесс обучения действием состоит из обучения через проживание ситуаций, решения проблемных и креативных задач, получения соответствующих знаний, направленной групповой обучающей работы.

СУТЬ И ОПТИМАЛЬНО ПРИМЕНЕНИЕ

Сотрудники собираются в группы по 3-6 человек несколько раз в неделю на протяжении всего периода действия методики и решают реальные проблемы организации вне своих текущих обязанностей. Перед каждым сотрудником ставится определенная задача, которую он должен выполнить, а стратегию, план и сроки общего решения проблемы продумывает вся группа в ходе обсуждений.

Движущая сила – задача.



ОСНОВНЫЕ ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

Плюсы

- У включенных в эту работу сотрудников развиваются навыки принятия решений, уменьшается страх перед рабочими проблемами, повышается осознание ответственности за свои действия
- коллектив сплочивается, а каждый сотрудник повышает навыки командной работы

Минусы

- Успех этой методики зависит практически исключительно от желания сотрудника взять на себя дополнительную ответственность
- Скептицизм участников, относящийся к целесообразности «обучения действием» сведет на нет все его плюсы
- Заставить работника тратить свое личное время на решение рабочих задач, не включенных в его текущие обязанности невозможно.

ОСНОВНЫМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ МЕТОДА ЯВЛЯЮТСЯ:

- Сосредоточенность на обучении через делание
- Групповая работа
- Адресация целям организации
- Роли участников ориентированы на решение задач.
- Принятие командных решений
- Формализация результатов (презентации, материалы)

Характеристикой метода считается то, что участники сразу решают свои актуальные задачи с помощью необходимых знаний. В связи с этим возникает ряд преимуществ. Участникам не приходится переносить знания и умения, полученные в учебных условиях на реальную ситуацию. Кроме того, происходит одновременное усвоение новых знаний и решение значимых задач

СТАТИСТИКА РАСПРОСТРАНЕННОСТИ МЕТОДОВ В РОССИИ И НА ЗАПАДЕ

Российские компании:

- Модульное обучение – 83%
- Дистанционное обучение – 37%
- Наставничество – 78%
- Рабочие группы – 60%
- Метафорическая игра – 45%
- Обучение методом «shadowing» (1) – 1%
- Обучение методом «secondment» (2) – 1%
- Обучение методом «buddying» (3) – 5%
- Обучение действием – 56 %

Западные компании:

- Модульное обучение – 81%
- Дистанционное обучение – 54%
- Наставничество – 72%
- Рабочие группы – 65%