АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Подготовил Шубин Артём ПИб-3301

ПЛАН

1. Введение
2. Деловая игра
3. Кейс-метод
4. Баскет-метод
5. Мозговой штурм
6. Заключение
7. Источники информации

ВВЕДЕНИЕ

- 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. Этим методам присущи активность познавательной деятельности обучаемых, тесная связь теории с практикой, направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем, атмосфера сотрудничества и сотворчества, содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.

- В настоящее время наиболее распространенными являются следующие методы активного обучения:
  - Групповые методы – Тренинг, Кейс-обучение, Деловая игра, Метафорическая игра, Мозговой штурм, Поведенческое моделирование, Обучение действием, Обучение в рабочих группах
  - Индивидуальные методы – Наставничество, Баскет-метод, Ротация, Shadowing, Buddying.
- Рассмотрим некоторые из них:

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. Преимущество деловых игр состоит в том, что, являясь моделью реальной организации, они одновременно дают возможность значительно сократить операционный цикл и, тем самым, продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия. В условиях деловых игр создаются исключительно благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям в производстве. В игре происходят быстрое пополнение знаний, дополнение их до необходимого минимума, практическое освоение навыков проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с партнерами.

- Преимущества деловых игр: Позволяют всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение; Позволяют обучить сотрудников моделировать реальные ситуации и действовать эффективно; Позволяют оценить готовность и умения персонала решать те или иные проблемы.
- Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход содержания игры.
- Проведение игры проходит три этапа: подготовка, непосредственное проведение и разбор хода игры, и подведение итогов.

КЕЙС-МЕТОД

- Разбор практических ситуаций (case-study) — 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.
- Рассмотрение практических ситуаций (кейсов) предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д. В основе рассмотрения практических ситуаций лежит дискуссия, обсуждение, в котором обучающиеся играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу.

- Цель этого метода - научить слушателей анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий. Метод 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 (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Материалом для анализа может послужить статья из газеты, видеозаписи, телефонный звонок и др.

- Обучающемуся необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути ее решения. Задача, предложенная в конкретной ситуации, может иметь несколько вариантов решения. В дискуссии по разбору различных вариантов решений следует проанализировать предлагаемые в них методы управленческого воздействия, оценить их приемлемость и эффективность в предложенных условиях.
- Основное назначение метода - закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения, а также активизация обмена опытом между слушателями. Метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденого материала, оценки его усвоения и умения применять полученные знания на практике. Если же обучающимся для анализа и разбора предлагаются реальные проблемы организации, то это позволяет приблизить процесс обучения к профессиональной деятельности слушателей и получить реальную практическую отдачу от реализуемых учебных программ.

Работа над кейс-стади включает 4 этапа:

Во- первых
представленный для анализа случай должен желательно отражать реальную жизненную ситуацию.

Во-вторых, в описании должна присутствовать проблема или ряд прямых или косвенных затруднений, противоречий, скрытых задач для решения исследователем.

В третьих, требуется овладение предварительным комплексом теоретических знаний для преломления их в практическую плоскость решения конкретной проблемы или ряда проблем.

В конечном итоге
учащиеся находят собственные выводы, решения из проблемной ситуации, и часто, в виде неоднозначных множественных решений.

БАСКЕТ-МЕТОД

- Это метод обучения на основе имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей. Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги (корреспонденцию, докладные записки, отчеты, факсы, телефонограммы и т.д.), предприняв по ним определенные действия. Кроме того, он получает всю необходимую информацию об организации и о руководителе, от лица которого ему приходится выступать. Упражнение можно усложнить, включив в него телефонные звонки, визиты разных людей, незапланированные встречи, экстренные ситуации и т.п.

- В ходе самостоятельной работы слушатель должен проанализировать каждый документ, упорядочить всю предложенную информацию, выявить наиболее острые проблемы, установить, какая информация является наиболее существенной, и на основе этого анализа принять решения по предложенным материалам и подготовить соответствующие документы (приказы, распоряжения, письма, служебные или докладные записки и пр.) для решения поставленных проблем.
- Как правило, в рамках этого метода с деловыми бумагами работают индивидуально, но можно организовать взаимодействие обучающихся, раздав им разные пакеты документов и дав соответствующие инструкции.

- Возможности данного метода: он развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем.
- Преимущества метода: высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач. Баскет-метод позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией, к ее распределению по степени важности, срочности, приоритетности и умение принимать решения на основе имеющейся информации.

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

- Метод мозгового штурма идеально подходит для выработки новых и самых разных идей. Для этого организуется работа в малых группах (5-6 человек).
- Эффективность метода возрастает, если руководители принимают участие в работе групп наряду с рядовыми сотрудниками. В течение 10-15 минут каждая группа обсуждает конкретный вопрос и каждый из участников предлагает свою идею, при этом каждая высказанная идея фиксируется на отдельной карточке, впоследствии группируемых по темам или направлениям деятельности.
- Во время мозгового штурма категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались на первый взгляд.

- После того, как время истекло, начинается группировка идей в зависимости от их содержания. На этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и пр. После того, как в зависимости от содержания и формы идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе. В некоторых случая каждой из групп дается название или присваивается номинация, исходя из тематики и содержания заявленных ими идей.

- Преимущества метода:
  1. Системный эффект, увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного ума»)
  2. Генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения
  3. Психологическое сближение группы;
- Недостатки метода:
  1. Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач;
  2. Не имеет критериев оценки силы решений;
  3. Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения от слабого к сильному решению;
  4. Затруднительно определить авторство лучших идей;
  5. Процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

- Современное профессиональное обучение ориентируется не только на задачи сегодняшнего дня, но и на будущие потребности организации. Обучение является важнейшей частью профессионального развития персонала.
- В настоящее время обучение персонала становится одним из важнейших направлений инвестиций каждой организации. Развитие технологий, изменение условий функционирования организаций и другие внешние эффекты обуславливают необходимость вложений в кадровый потенциал компании, вне зависимости от сферы ее деятельности.
- Обучение работников позволяет организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности.
- Дополнительной мотивацией для сотрудников является и тот факт, что повышение профессионального мастерства положительно отражается не только на величине доходов организации и как следствие – на заработной плате персонала, но и на гарантии сохранения рабочего места, на возможностях повышения в должности, на чувстве собственного достоинства.

ИСТОЧНИКИ

- https://infourok.ru/prezentaciya-na-temu-keysmetod-kak-instrument-formirovaniya-kompetentnostey-289709.html
- https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html
- https://refdb.ru/look/1529401.html
- http://www.kadrof.ru/articles/32670
- https://ardexpert.ru/article/10965
- http://qobiz.ru/metod-mozgovogo-shturma-brainstorming/

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ