

A thick black L-shaped frame surrounds the central text. The vertical bar is on the left, and the horizontal bar is at the bottom. The corner is rounded.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Выполнила студентка 1 курса
Терюхова Юлия
ГМБ-1601-01-00

План:

1. Понятие и признаки активных методов обучения персонала
2. Тренинги: понятие, цель
3. Деловая игра: понятие, преимущества, этапы проведения
4. Мозговой штурм: понятие, преимущества, недостатки
5. Кейс-метод: понятие, цель, шаги решения кейсов

Понятие активных методов обучения персонала

- Методы активного обучения – методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи.



■ Этим методам присущи:

- 1) активность познавательной деятельности обучаемых
- 2) тесная связь теории с практикой
- 3) направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем
- 4) атмосфера сотрудничества и сотворчества
- 5) содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.



Тренинги: понятие

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



Цель тренинга

Целью тренинга является овладение конкретными навыками или умениями, необходимыми для выполнения должностных функций, или их развитие.



- В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе.



Деловая игра: понятие

Деловые игры –это такая форма обучения, когда отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей.

Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход содержание игры.

Преимущества деловой игры

Высокая
вовлеченность
участников

Низкие затраты

Скорость получения
результатов

Всесторонне
исследование
проблемы

Обучение сотрудников
моделировать
реальные ситуации и
действовать
эффективно

Большой охват

- Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход содержания игры.



Этапы проведения деловой игры

Подготовка

Непосредственное проведение
и разбор хода игры

Подведение итогов

Мозговой штурм: понятие

Brainstorming ("мозговой штурм")- способ решения задач посредством процедуры *группового* креативного мышления, при котором сначала за короткий промежуток времени придумывается много вариантов решения поставленной задачи (как логичных, так и абсурдных) без каких-либо ограничений, и лишь затем из большого числа идей отбираются наиболее удачные - всего лишь 10-15%, которые могут быть использованы на практике.

Преимущества метода

- Системный эффект, увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного ума»)
- Генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения
- Психологическое сближение группы

Недостатки метода

- Процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.
- Затруднительно определить авторство лучших идей
- Не имеет критериев оценки силы решений
- Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач
- Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения от слабого к сильному решению

Кейс-метод: понятие

- Кейс-метод- это обучение, основанное на разборе практических ситуаций, метод изучения ситуаций из опыта деятельности компаний, относящихся к разным сферам.



Цель метода

Закljučается в том, чтобы сформировать у слушателей такие навыки, которые включают:

- самостоятельный или групповой анализ и структурирование информации
- выявление ключевых проблем и поиск альтернатив в их решении
- оценка эффективности решений, в результате которой выбираются наиболее оптимальные пути решения проблем и вырабатываются программы действий.

Решение кейсов состоит из нескольких шагов:

- 1) исследование предложенной ситуации (кейса);
- 2) сбор и анализ недостающей информации;
- 3) обсуждение возможных вариантов решения проблемы;
- 4) выработка наилучшего решения.



Источники информации

- 1. https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html
- 2. Слободской А.Л. Учебное пособие Обучение персонала организаций — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2013. - 125 с.
- 3. http://www.360pro.ru/InspectContentItem%3F_key%3D3974
- 4. Интернет-журнал «Мир науки» 2015 N°1 <https://mir-nauki.com/PDF/01EMN115.pdf>

Спасибо за внимание!