

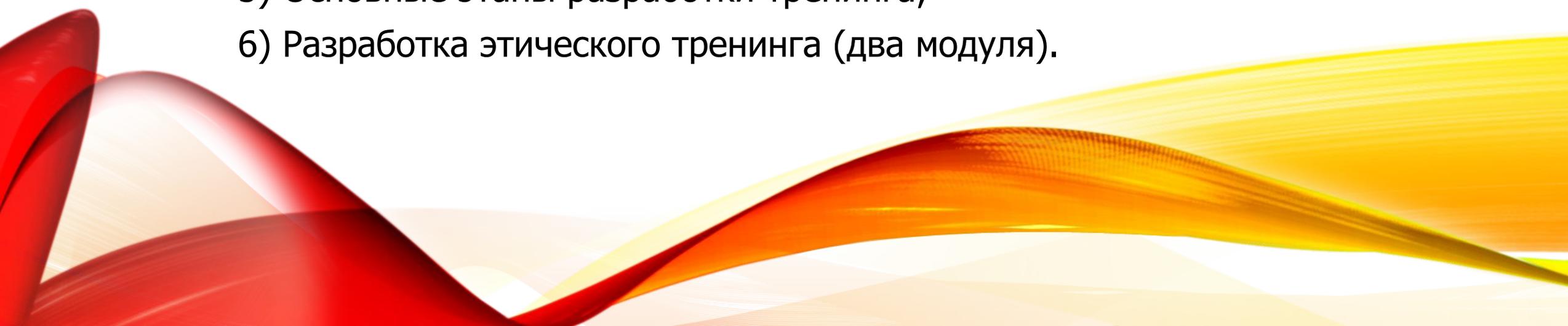
ЭТИЧЕСКИЕ ТРЕНИНГИ

Выполнили: Камышева
Е.Р, Удовиченко Е.А.

Студентки 1-го курса
группы БУАиА-22

Проверила: Чугрина О.
Р.

ПЛАН

- 1) Введение;
 - 2) Социально-философское обоснование этического тренинга;
 - 3) Особенности продвижения тренингов на современном рынке тренинговых услуг;
 - 4) Преимущества и ограничения современных обучающих программ;
 - 5) Основные этапы разработки тренинга;
 - 6) Разработка этического тренинга (два модуля).
- 



1) ВВЕДЕНИЕ

Одним из основных вопросов современного менеджмента является вопрос о том, какими средствами можно улучшать взаимодействие между сотрудниками, работающими в одной организации на общий результат, и тем самым добиться повышения эффективной деятельности этой организации. При этом, в силу все ускоряющихся темпов современной жизни, результат хотелось бы получить в кратчайшие сроки и с использованием минимальных затрат. Ответом на этот вопрос стала разработка различных программ тренингов и, в частности, тренинга.

В массовом понимании, **тренинг** – это сочетание приятного общения с получением новых знаний. В образовательной индустрии под этим термином подразумевают, прежде всего, активное обучение, имеющее целью общее развитие в заданной области. У него есть сходства с другими формами обучения – лекциями, семинарами, курсами, и иногда некоторые учебные организации под его видом проводят именно эти мероприятия.

Этический тренинг - это эффективный способ формирования нравственности, позволяющий быстро освоить нормы одобряемого общественного поведения и эффективного культурного общения с людьми. Выполняя разнообразные упражнения и задания тренера, происходит сплочение коллектива, формируются доброжелательные отношения в нем.

Целями этического тренинга является:

- формирование позитивного отношения к себе;
- понимание своих сильных и слабых качеств;
- умение адекватно оценивать свои действия, готовность к развитию личностного потенциала, самосовершенствования.

Задачи этического тренинга:

- общие задачи: развитие этических представлений, выработка умений этического и тактичного общения с людьми, «высветить» нравственные качества каждого участника тренинга, снять некоторые психологические барьеры, повысить самооценку;
- **психологические задачи:** развитие мышления, воображения, быстрой и целесообразной реакции на происходящие события, развитие мотивации собственного нравственного поведения, снятие барьеров и стереотипов поведения, умения сочувствовать другому человеку в конкретной жизненной ситуации.



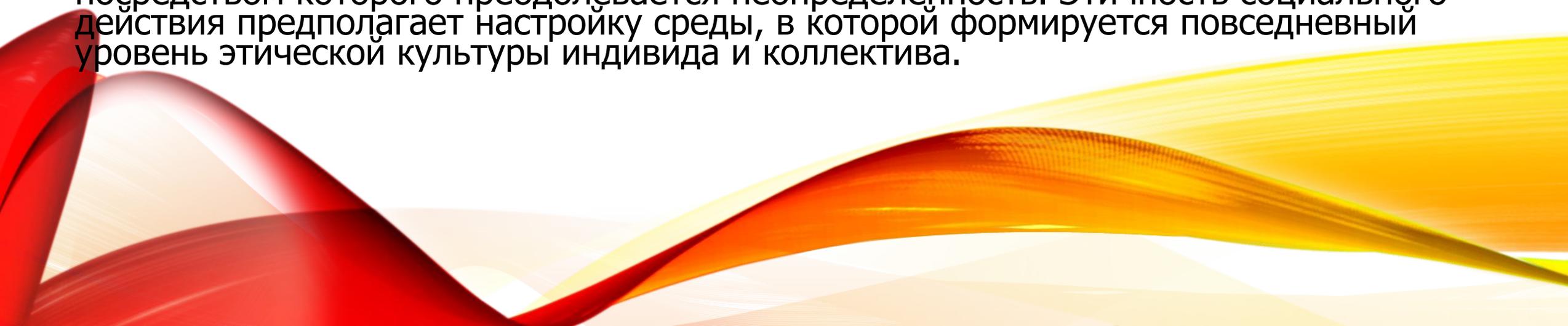
2) СОЦИАЛЬНО-ФИЛОСОФСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ТРЕНИНГА

Этический тренинг – это разновидность социальной технологии обучения, входящей в инструментарий прикладной этики. Этический тренинг применяется для объединения людей в организации, формирования, укрепления организационной и корпоративной культуры, повышения уровня сплоченности и эффективности взаимодействия.

Этический тренинг предполагает моделирование и имитацию социальных практик, выступающих естественной основой повседневного существования человека.

Этическое действие – это действие, которое имеет предельную степень эффективности, обнаруживаемой в совместной деятельности малой социальной группы.

Этичность социального действия – это такое качество социального поступка, посредством которого преодолевается неопределенность. Этичность социального действия предполагает настройку среды, в которой формируется повседневный уровень этической культуры индивида и коллектива.





3) ОСОБЕННОСТИ ПРОДВИЖЕНИЯ ТРЕНИНГОВ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРЕНИНГОВЫХ УСЛУГ





4) ПРЕИМУЩЕСТВА И ОГРАНИЧЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОБУЧАЮЩИХ ПРОГРАММ

| Особенности продвижения современных обучающих программ | Преимущества | Ограничения |
|--|---|---|
| 1. Броское название и эффективная упаковка | Набор участников на программы | Частое несоответствие формы и содержания |
| 2. Многоэтапность и разноформатность представления отдельных элементов тренингов | Возможность отработать проблему на разных уровнях глубины осознания и выбрать подходящий стиль тренерской работы до того как выбрать полный пакет тренинговых услуг | Отсутствие цельного впечатления от программы и отрывочность представлений о работы тренеров |
| 3. Совмещение жанров | Есть возможность выбора формы обучения в соответствии с личностными особенностями и запросом | Поверхностное применение формы обучения без реализации всех ее развивающих возможностей |
| 4. Модульный подход и диверсификация | «Точечный» подход к обучению и возможность развития конкретных навыков и решения отдельных задач | Манипулирование необходимостью осваивать все модули и уровни. Не всегда оправданное распределение и дозирование информации по уровням и модулям. |
| 5. Новые формы | Каждая игра или симулятор разрабатывается под отдельную задачу или даже организацию в целом и рассчитана на долгосрочное использование | Высокая стоимость реализации и сложность в трансформации уже разработанной программы под иную задачу |
| 6. Использование информационных технологий | Большой охват участников и доступность в использовании | Снижается обучающий (развивающий) эффект из-за отсутствия непосредственного контакта с тренером и невозможности применять различные методы обучения |



5) ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА

Разработка тренинга включает в себя пять последовательных этапов:

1. Формулирование концепции и целей тренинга.
2. Разработка программы тренинга с разбивкой на модули.
3. Создание дизайна тренинга, методическое насыщение.
4. Описание методички по ведению тренинга.
5. Создание раздаточных материалов.





6) РАЗРАБОТКА ЭТИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА

Модуль 1

Цель: знакомство участников группы, снятие напряжения и создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества.

В своей презентации и презентации тренинга тренер сообщает группе о цели и задачах. Обсуждаются и принимаются основные правила групповой работы: правила активности, контроля времени, организованной коммуникации, чуткости к себе и окружающим, закрытости информации и дисциплины.

Чаще всего в тренингах подобного плана участники хорошо знакомы друг с другом; поэтому участники знакомятся с тренером.

Содержательная работа начинается с группового обсуждения понятия «команда». Участники, как правило, хорошо знакомы с идеей командной работы, поэтому целесообразно проводить этот фрагмент в форме структурированной дискуссии и в высоком темпе.

После того как достигнуто единое понимание того, что такое команда и командная работа, участникам предлагается общая игра на командное взаимодействие.

В подведении итогов могут возникнуть острые моменты, особенно если кто-нибудь из участников испытывал негативные эмоции в ходе игры. В конце это должно быть обязательно обсуждено всеми членами команды. Таким образом, участники тренинга учатся распознавать причины возникновения межличностных конфликтов и выражать их конструктивно. Каждый участник должен сформулировать вывод по игре, который можно перенести на реальную рабочую ситуацию.

В этом блоке для отработки навыков обратной связи важно использовать ролевые игры, созданные на реальном рабочем материале

Модуль 2

Цель: изучение распределения командных ролей в группе.

Закрепляя материал, но уже несколько в ином ключе, целесообразно предложить участникам упражнения, отрабатывающие умение встать на место другого. Упражнения так же можно провести в игровой форме.

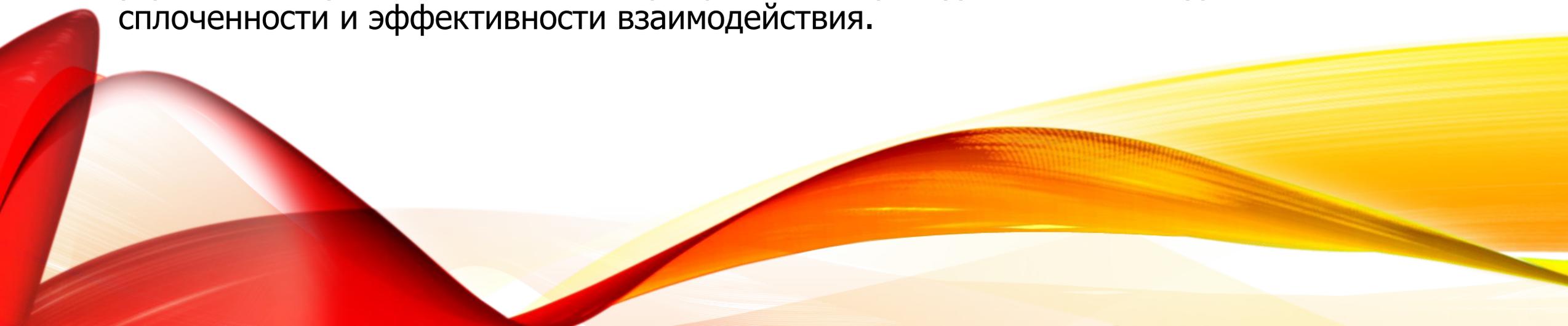
На тренинге нужно поднимать важные для коллектива темы, к примеру - решение проблем и принятие решений в команде. Участникам можно предложить для решения проблемную ситуацию и дать время на дискуссию. Тренер может помочь проанализировать то, что помогало и мешало в поиске совместного решения. В заключение этой дискуссии тренер предлагает участникам алгоритм принятия решений в команде. Для закрепления алгоритма принятия решений в команде, участникам можно предложить какое-либо упражнение - интеллектуальная задача.

В качестве заключительного упражнения может быть подобрано любое.

ВЫВОД

Предложенная программа, несмотря на ее краткосрочность, позволяет решать ряд проблем, связанных с функционированием команды в компании, в ходе тренинга, не обращаясь к глобальным изменениям на организационном уровне. Она дает возможность участникам совершенствовать навыки командной работы, создает позитивный и индивидуальный настрой по отношению к большинству ее членов, улучшает социально-психологический климат в организации.

Улучшает взаимодействие между сотрудниками, работающими в одной организации на общий результат, повышает эффективность деятельности этой организации, происходит объединение людей в организации, формирования, укрепления организационной и корпоративной культуры, повышает уровень сплоченности и эффективности взаимодействия.



СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

<https://coach.jofo.me/572492.html>

<https://training-partner.ru/staty/provedenie-biznes-treningov-dlya-rukovoditelej.html>

<https://trainingtechnology.ru/4-24-uprazhnenie-istoriya-s-kladovshhikom/>

https://revolution.allbest.ru/ethics/00249858_0.html

<https://infourok.ru/sbornik-kommunikativnih-treningov-dlya-studentov-obschaytes-eto-polezno-1730892.html>

https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/35691/1/gpis_2015_31.pdf

<https://studfile.net/preview/9255309/page:24/>

<https://hr-portal.ru/doki/instrukciya-po-razrabotke-treninga>

<https://hr-portal.ru/doki/instrukciya-po-razrabotke-treninga>

The background features abstract, flowing waves in shades of red, orange, and yellow, creating a dynamic and vibrant visual effect. The waves are layered and have a soft, ethereal quality, with some areas appearing more saturated than others. The overall composition is clean and modern, with the text centered in a simple, black, sans-serif font.

СПАСИБО ЗА ПРОСМОТР