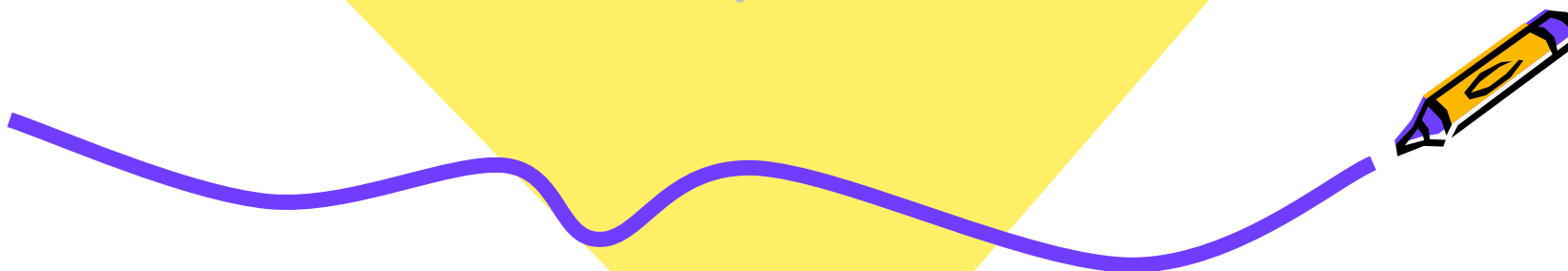




Тема 2.2.

Технологія підготовки та методологія проведення тренінгу

Модуль 2



13.12.2007

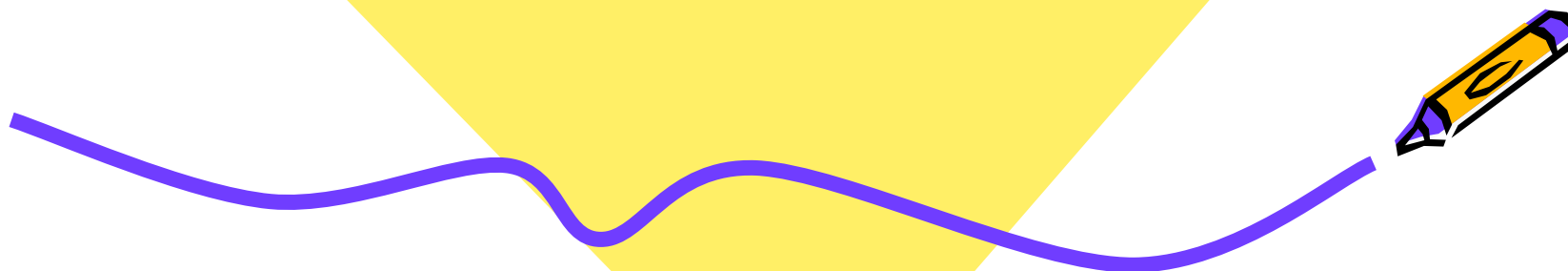
Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

1



Семінарське заняття. Алгоритм підготовки і проведення тренінгу

Тема 2.2.



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

2

Метод “Карта-панорама процесу”

■ Призначення:

- ▶ Аналіз реальних процесів (удосконалення)
- ▶ Планування майбутніх процесів (нововведення)

■ Етапи:

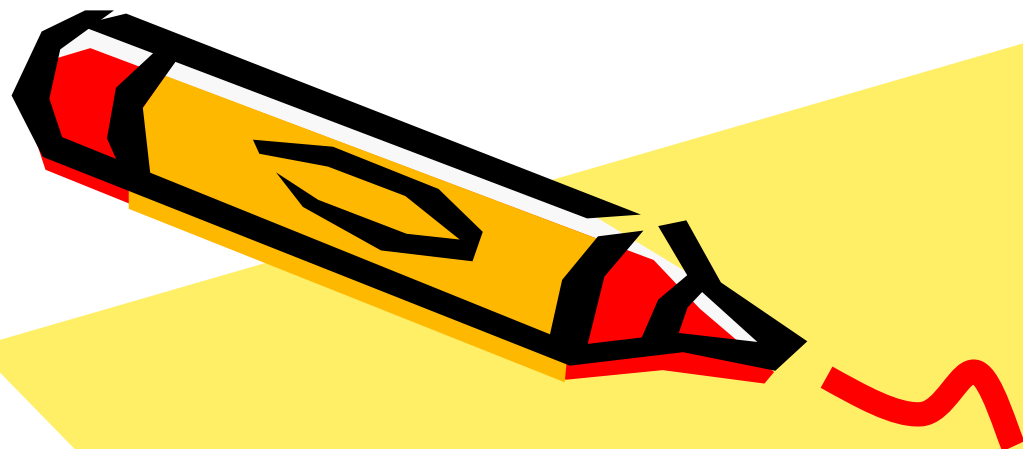
- ▶ Озвучується проблема. Формуються групи.
- ▶ На карточках записуються складові процесу (етапи, кроки, дії, результати) – без обговорення
- ▶ Побудова хронології / ієрархії процесу (кроки об'єднуються, додаються)
- ▶ Аналіз структури процесу з метою спрощення (вилучення)
- ▶ Презентація груп



13.12.2007

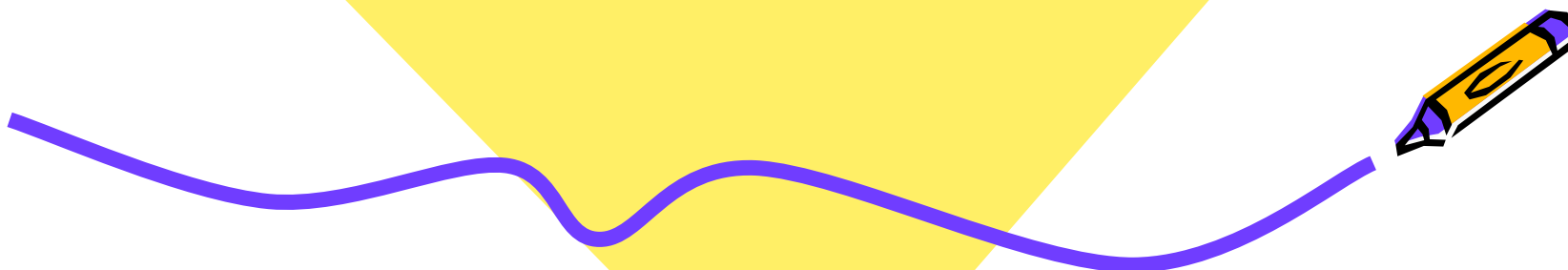
Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

3



Лекція. Технологія підготовки тренінгу

Тема 2.2.



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

4

Мета, питання, формат

*«Желание выиграть ничего не значит без
желания подготовиться»*

Генри Дэвид Торо

■ **Мета** – описати технологію підготовки тренінгу

■ **Питання:**

- ▶ Методи визначення навчальних потреб
- ▶ Визначення мети, завдань і результатів навчання
- ▶ Концепція і зміст тренінгу
- ▶ Вибір методів навчання
- ▶ Побудова навчальної програми
- ▶ Підготовка матеріалів тренінгу

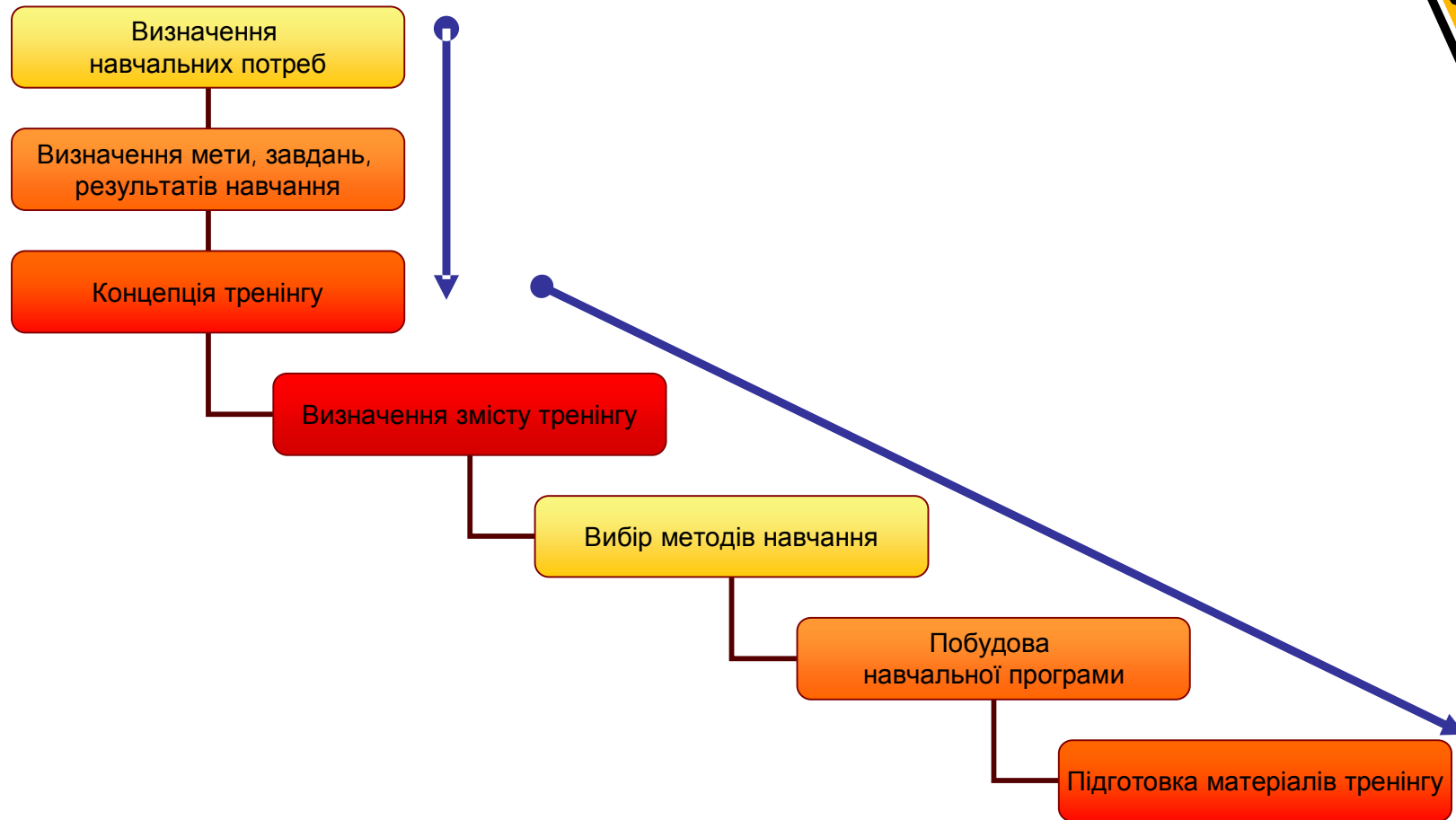


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

5

Технологія підготовки тренінгу

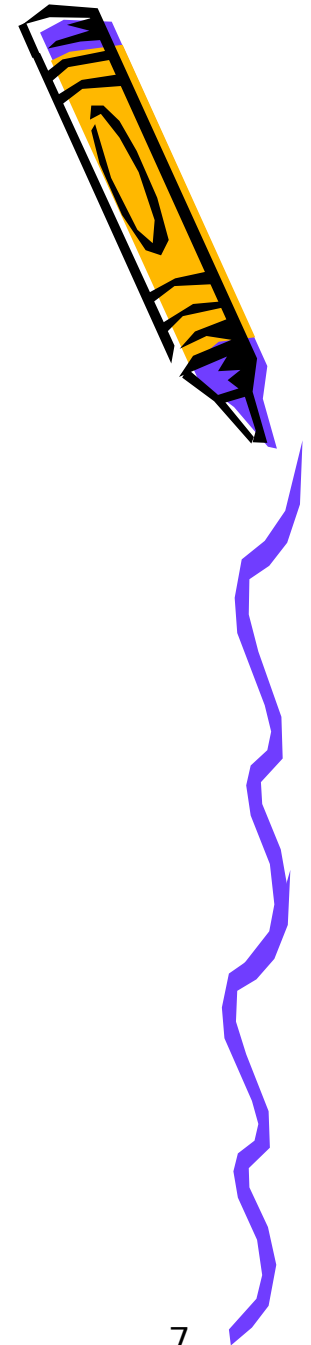
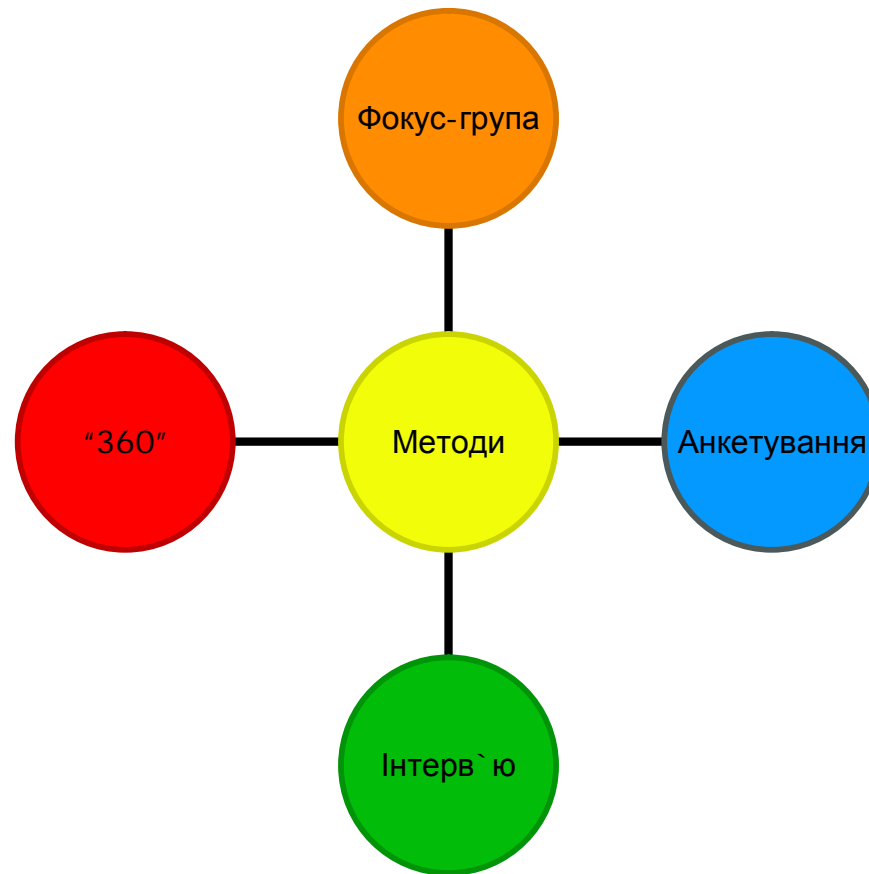


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

6

Методи визначення навчальних потреб



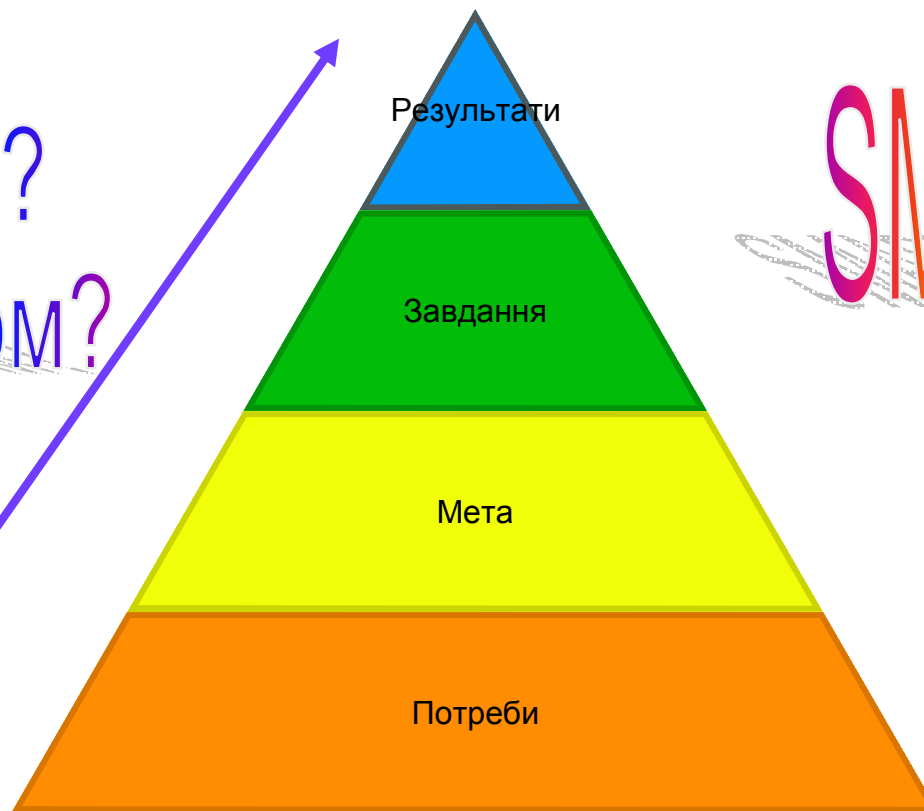
13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

7

Кореляція потреб, мети, завдань і результатів навчання

Що?
Для кого?
Яким чином?



SMART



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

8

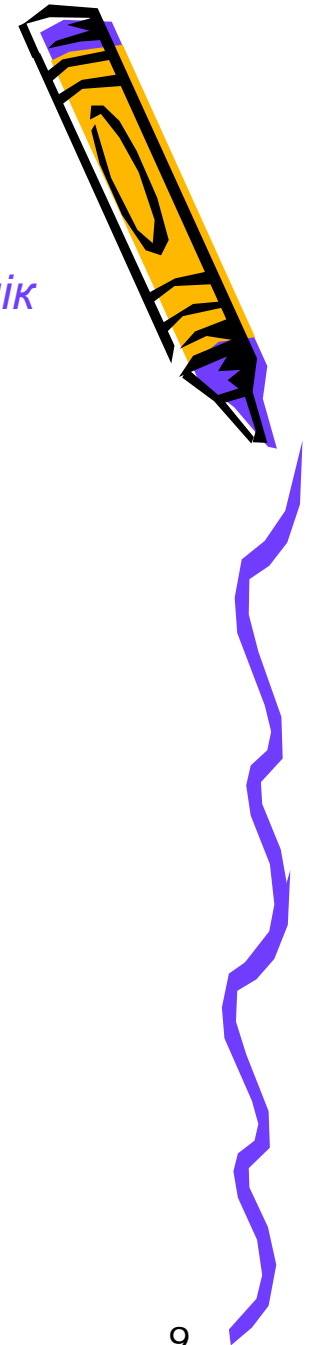
Концепція і зміст тренінгу

■ Концепція тренінгу – робочий документ, що відповідає на запитання:

- ▶ Хто є учасником тренінгу?
- ▶ Скільки учасників тренінгу?
- ▶ Для чого проводиться тренінг?
- ▶ Що є темою тренінгу?
- ▶ Як буде проводитися тренінг?
- ▶ Коли буде проводитися тренінг?
- ▶ Скільки часу буде проводитися тренінг?
- ▶ Де буде проводитися тренінг?
- ▶ Які ресурси необхідні для проведення тренінгу?

■ Зміст тренінгу – перелік тем:

- ▶ Актуальність
- ▶ Адекватність
- ▶ Цілісність
- ▶ Системність
- ▶ Модульність
- ▶ Ідентичний спосіб представлення змісту.

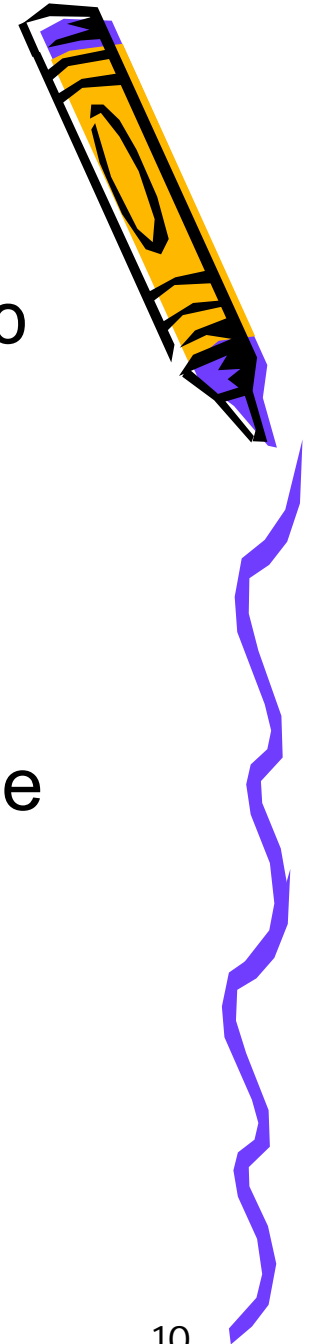


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

Вибір методів навчання

- Оскільки тренінг є інтенсивною формою навчання, методи, що обираються для його проведення мають забезпечувати максимальність змісту та бути стислі у часі.
- Не заради методу, а задля завдання; не заради різноманітності, а задля адекватності



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

10

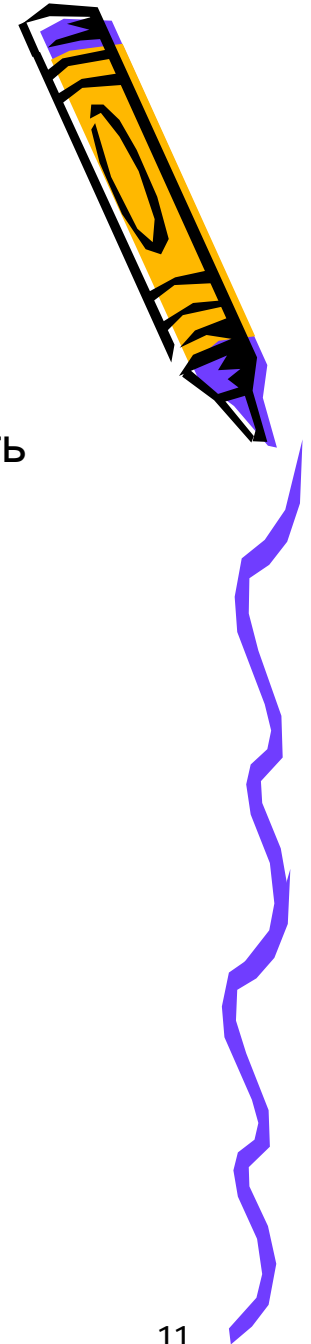
Навчальна програма

■ Офіційний документ, що включає:

- ▶ актуальність навчання;
- ▶ мету навчання;
- ▶ навчальні результати;
- ▶ навчальну стратегію;
- ▶ тематичний план;
- ▶ графік навчального процесу;
- ▶ розподіл навчальних годин;
- ▶ форми контролю навчальних результатів.

■ Основні вимоги:

- ▶ Цілісність
- ▶ Логічна послідовність
- ▶ Кореляція

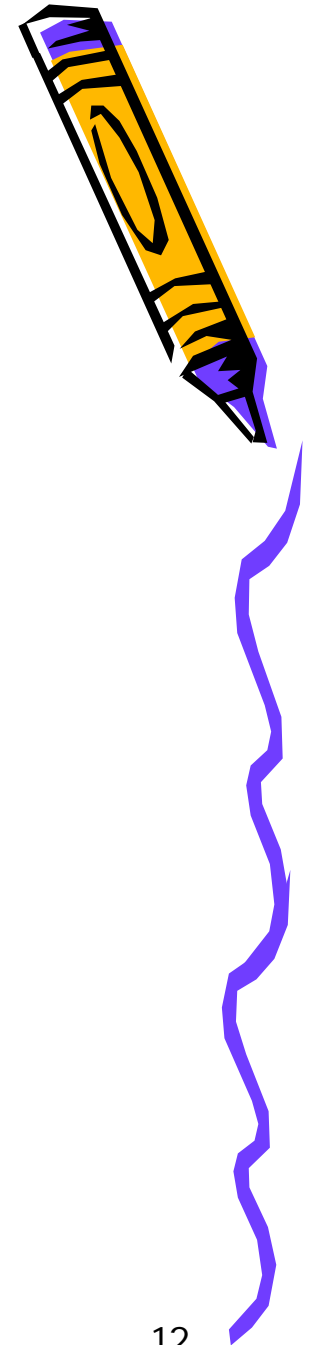
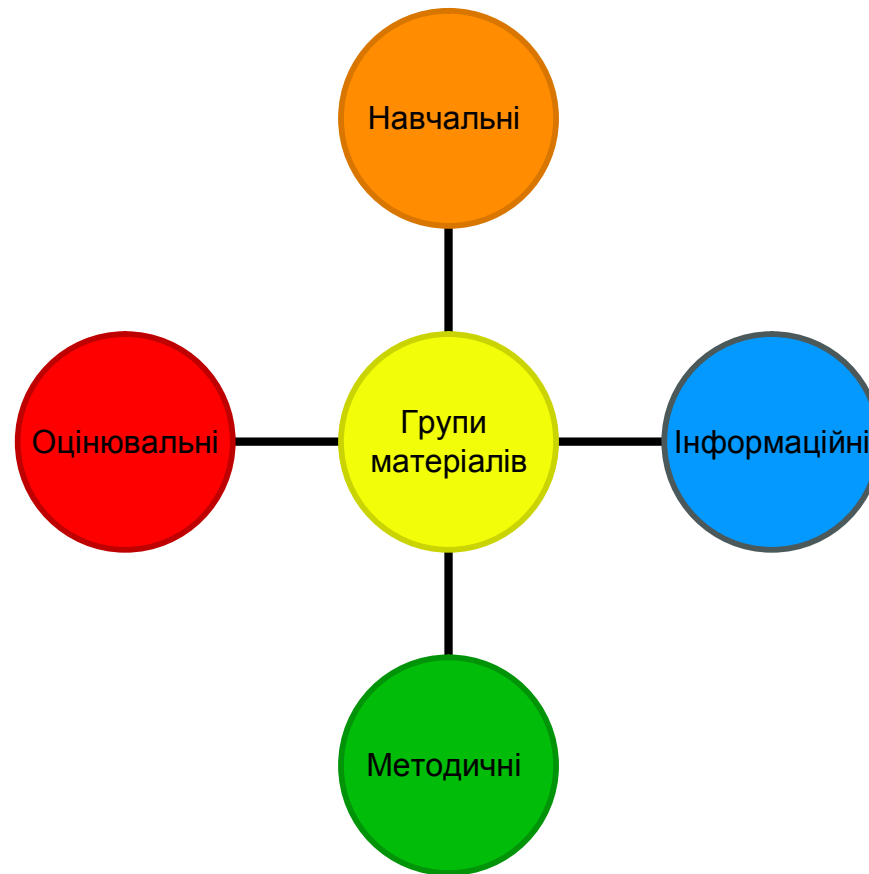


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

11

Підготовка матеріалів тренінгу

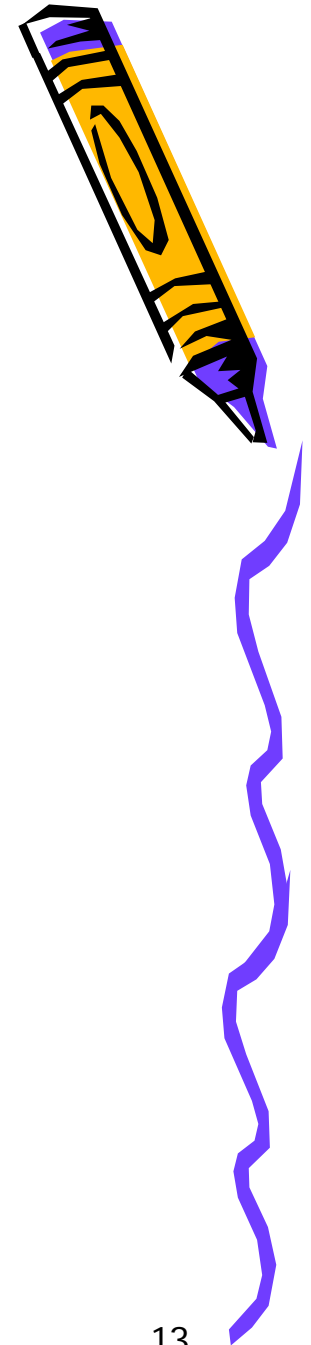
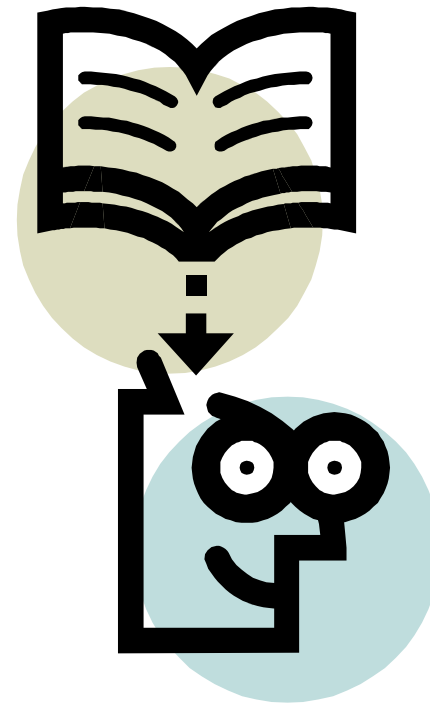
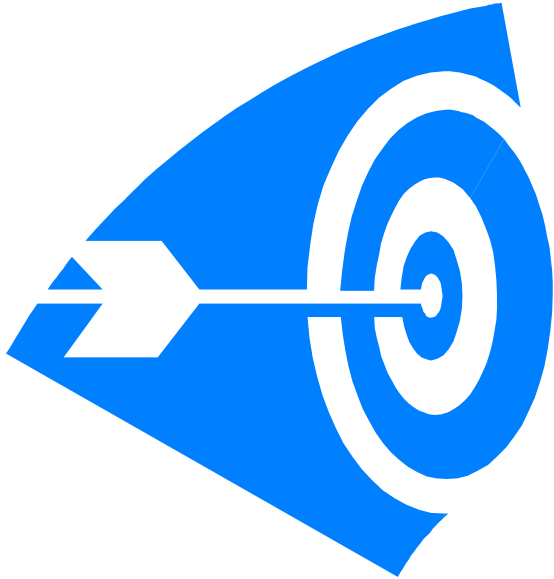


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

12

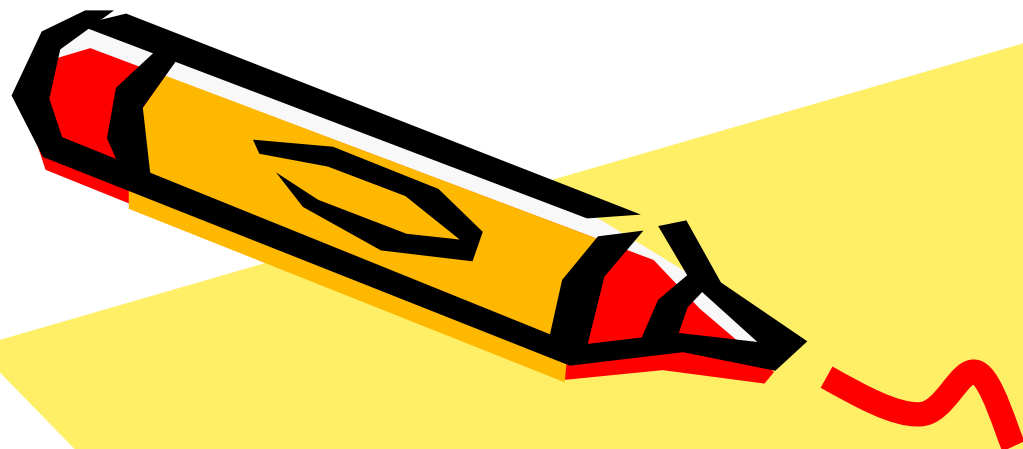
Коментарі та запитання



13.12.2007

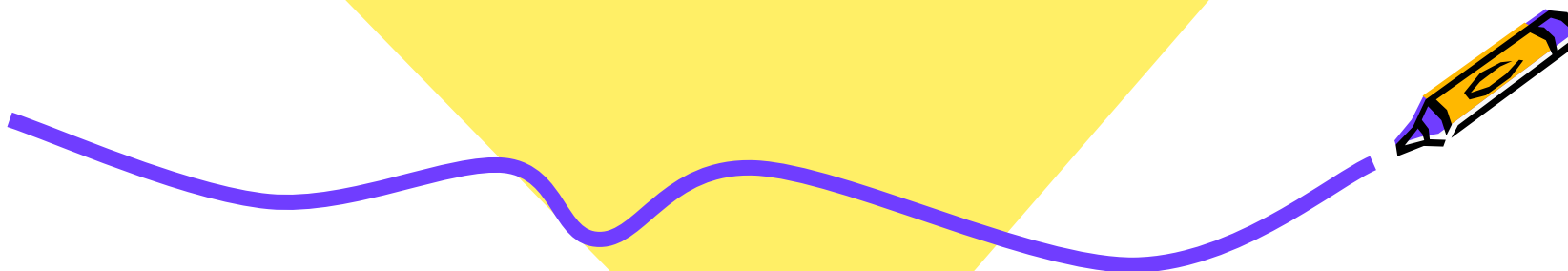
Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

13



Практичне заняття. Методологія проведення тренінгу

Тема 2.2.



13.12.2007

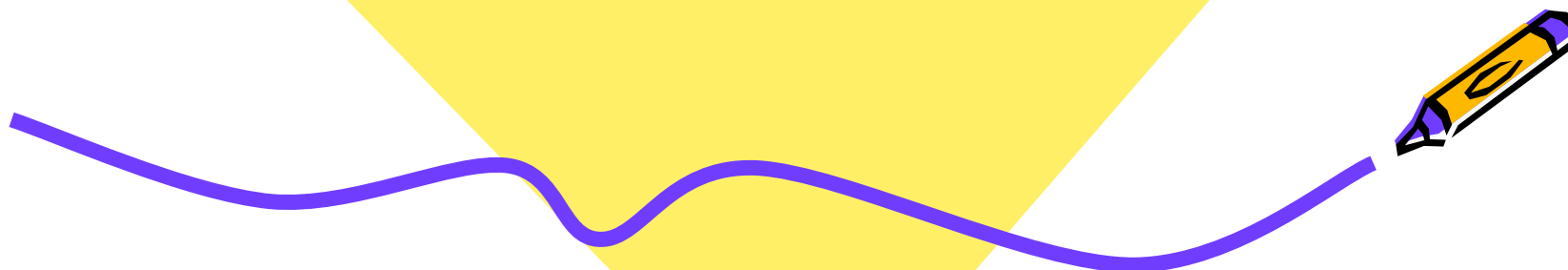
Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

14



Лекція.
Методологія проведення тренінгу

Тема 2.2.

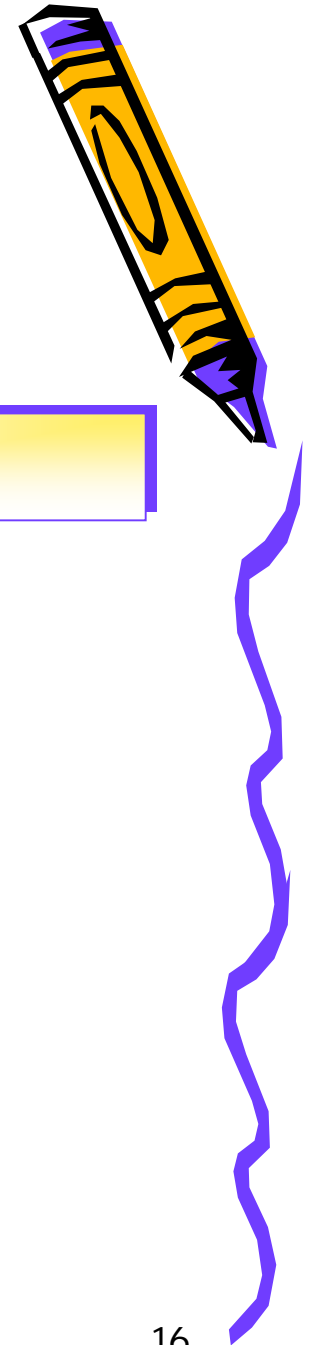


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

15

Умови проведення тренінгу



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

16

Організація тренінгу

«Ирония заключается в том, что наличие организации незаметно, а ее отсутствие – видно во всем.»

Чуркина М.

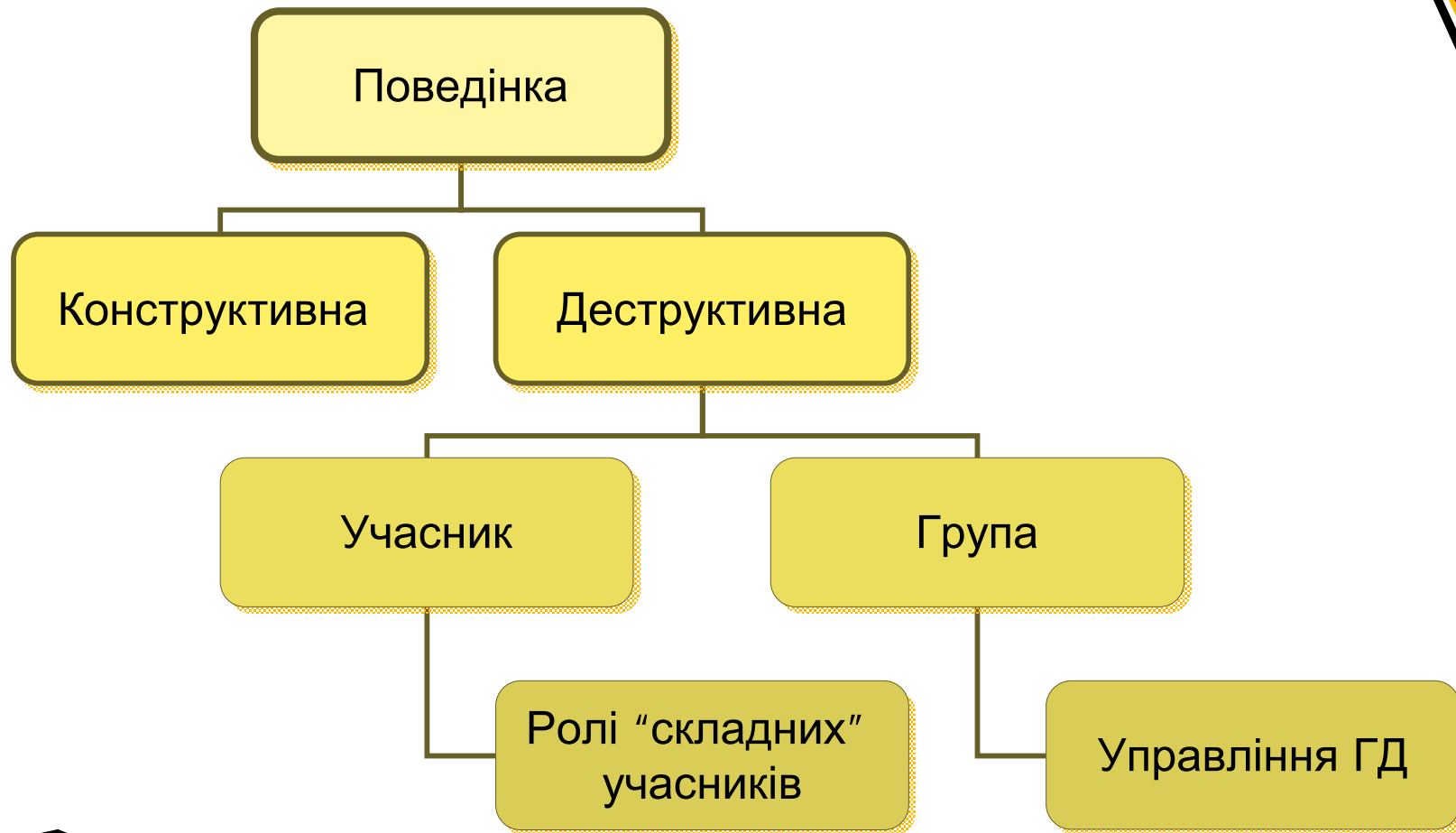
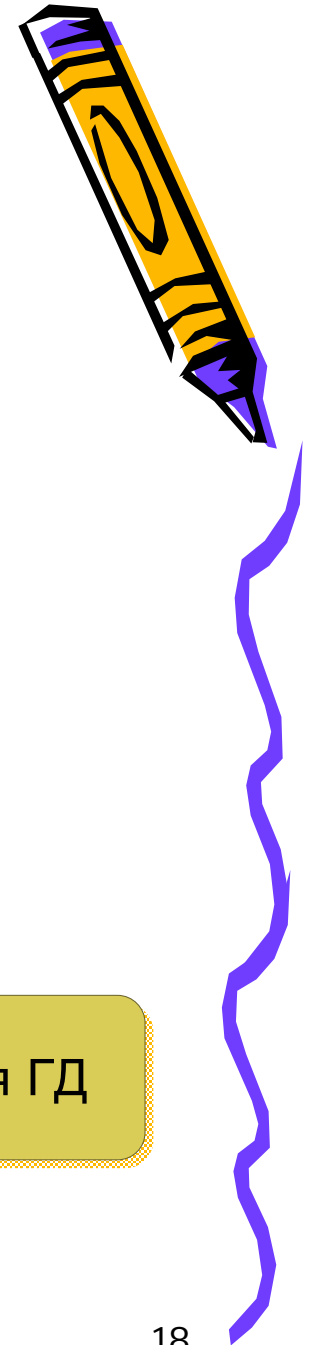


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

17

Поведінка під час тренінгу



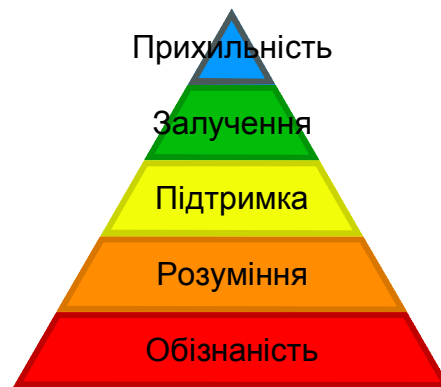
13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

18

Комунікація під час тренінгу. Активне слухання

Цілі комунікації за рівнями



Рівні слухання



■ Характеристики ефективної комунікації:

- ▶ цілеспрямованість;
- ▶ результативність;
- ▶ своєчасність;
- ▶ адекватність.

*Когда-то жил на старом
дубе филин,
Чем больше слушал он, тем
меньше говорил.
Чем меньше говорил, тем
больше видел, тем
больше слышал, тем
умнее был.*

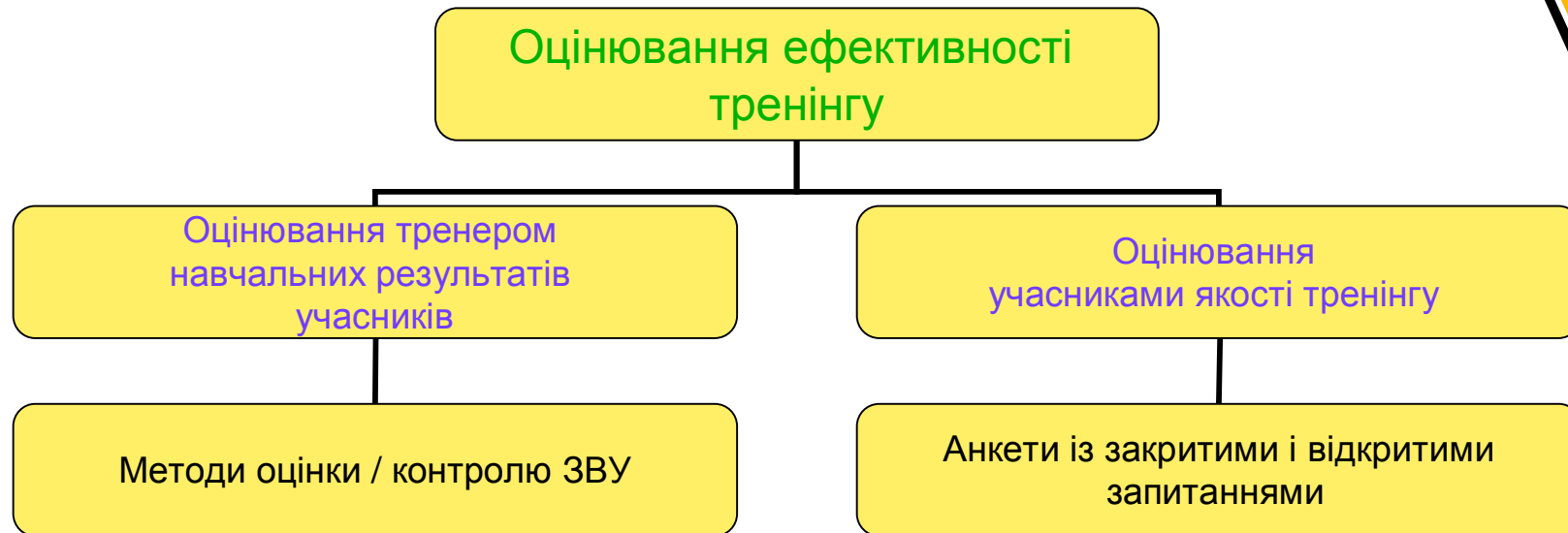


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

19

Оцінювання ефективності тренінгу



■ Вимоги:

- ▶ Об'єктивність
- ▶ Чесність
- ▶ Фактичність, а не формальність
- ▶ Спрямованість результатів оцінювання на використання у майбутньому



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

20

Рівні та показники ефективності навчання

■ 5 рівнів та 6 типів показників (Дж.Філіпс та Р.Стоун):

- ▶ **Рівень 1.** Реакція та ступінь задоволеності учасників. Акцент робиться на програмі, майстерності тренера, практичності отриманих результатів.
- ▶ **Рівень 2.** Процес і результати навчання. Акцент робиться на перевірці навчальних результатах у формі знань, вмінь та установок.
- ▶ **Рівень 3.** Вплив на практичну діяльність. Акцент робиться на можливість застосувати отримані результати на практиці та поведінкові зміни, стимульовані процесом навчання.
- ▶ **Рівень 4.** Вплив результатів навчання на бізнес. Акцент робиться на зміни в організації, корпоративній культурі.
- ▶ **Рівень 5.** Повернення інвестицій на навчання. Акцент робиться на фінансових бенефіціях, отриманих організацією у результаті навчання її співробітників.
- ▶ **6-й тип показників** – нематеріальні бенефіції від навчання. Акцент робиться на зміни у командній роботі, покращення атмосфери, лояльності працівників, зниження конфліктності тощо.

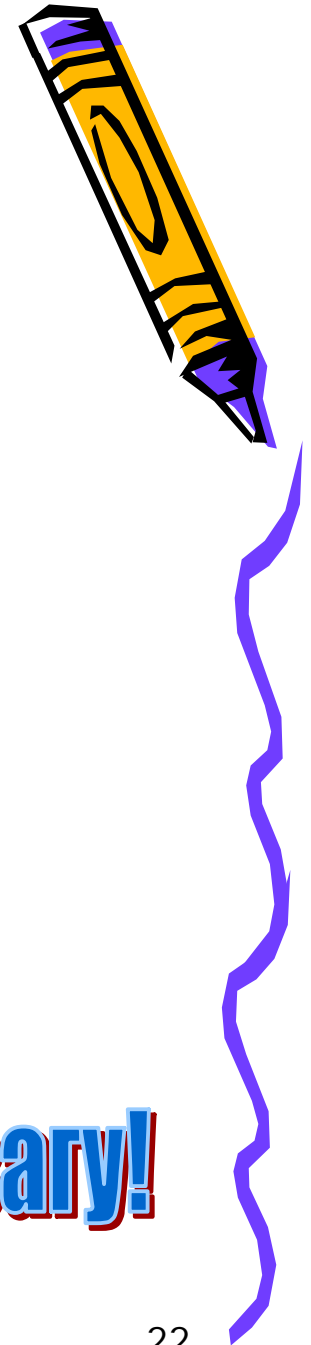
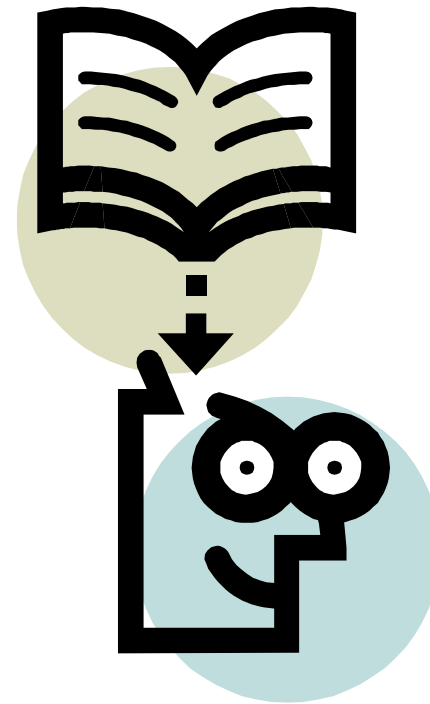
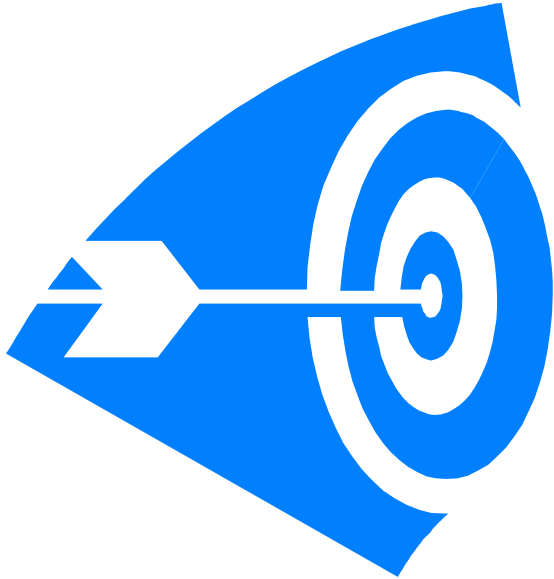


13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на основі компетентісно-орієнтованого підходу

21

Коментарі та запитання



Дякую за увагу!



13.12.2007

Калашнікова С. Підготовка і проведення тренінгів на
основі компетентісно-орієнтованого підходу

22