

МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ БИЗНЕС-ТРЕНИНГОВ

1. Цель освоения дисциплины

На изучение практических и теоретических положений о методике подготовки проведения бизнес-тренинга.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Методы проведения бизнес-тренингов» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Методы проведения бизнес-тренингов» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Кадровый консалтинг и аудит», «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации», «Теория организации и организационного проектирования», «Технология управления развитием персонала», «Инновационные методы развития трудового потенциала», «Профессиональный коучинг», «Психодиагностика в управлении персоналом», «Управление групповой динамикой», «Управление компетенциями работника», прохождения практик «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков», «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая)».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Профессиональный коучинг», прохождения практики «Преддипломная практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- умением выявлять и формулировать актуальные научные проблемы управления персоналом (ОПК-11);
- умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации (ПК-1);
- умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации (ПК-5);
- владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации (ПК-28).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- ☐ специфику организации и проведения бизнес-тренинга;
- ☐ знать современные подходы к измерению результатов бизнес-тренинга;

уметь

- ☐ проводить диагностику потребностей в обучении; формулировать цели, задачи и планировать результаты тренинга;
- ☐ понимать требования к построению сценария бизнес-тренинга;
- ☐ разрабатывать и проводить деловые, ролевые игры, кейсы, управлять дискуссией, использовать обучающее видео;

владеть

– □ основными инструментами оценки результатов бизнес-тренинга.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 1,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 36 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 12 ч., СРС – 20 ч.),

распределение по семестрам – 2 курс, зима, 2 курс, лето,

форма и место отчётности – зачёт (2 курс, лето).

5. Краткое содержание дисциплины

Теоретические основы современного бизнес-тренинга.

1.1. Попытки построения универсальной теории тренинга: теоретический монизм и системный синтез. Теория исследовательского обучения и практики Е. Энгестрема. Модель В. Дж. Марсик (инструментальное, диалогическое и саморефлексивное обучение). Компетенциарный (фокусированный на компетенциях) подход к обучению.

Экспериментальный (основанный на опыте) подход к обучению. Модель Д. Колба.

Психология обучения взрослых людей. 1.2. Специфика бизнес-тренинга. Компетенции бизнес-тренера: создание/адаптация программы, подготовка, проведение тренинга.

Создание/адаптация программы: оценка потребностей в обучении, разработка концепции, создание содержания, оценка результатов. Подготовка программы: подготовка себя, подготовка помещения.

Практика тренинга как совокупность активных методов обучения.

2.1. Последовательность методов обучения: модель Д. Колба и модель ТОТЕ как основа для построения методики тренинга. 2.2. Основные методы, используемые в процессе тренинга:

деловая, ролевая игра, кейс, мини лекция, дискуссия, просмотр обучающих видеоматериалов, упражнения индивидуальные, групповые, видео-тренинг. Отличие деловой и ролевой игр. Особенности разработки деловых игр. Особенности разработки кейсов.

Требования к мини лекции. Виды дискуссий в бизнес-тренинге. Возможности использования обучающего видео в процессе бизнес-тренинга.

Методика и практика проведения бизнес тренинга.

3.1. Методика проведения тренинга: этика и отношения, навыки презентации, навыки фасилитации, управление временем. Структура тренинга, задачи тренера и методы обучения. Структура тренинга: начало, основная часть, завершение. Требования к началу и завершению тренинга. Задачи тренера: обучение, демонстрация, тренаж, мотивирование, управление групповой динамикой, регулирование психофизического состояния участников. Использование методов обучения в зависимости от поставленных задач. Получение обратной связи от участников и анализ проделанной работы. Методы диагностики при проведении бизнес-тренинга. Готовность организации к тренингу. Оценка потребностей в обучении: заказчик, организатор, участники. Методы диагностики уровня компетентности и особенностей поведения участников бизнес-тренинга: наблюдение, интервью, тестирование, вопросники, центры оценок. 3.2. Построение тренинга под потребности заказчика: основные этапы. Построение содержания программы. Разработка методики тренинга. Диагностика

уровня профессиональной компетентности участников тренинга. Адаптация содержания и методики тренинга. Подготовка необходимых материалов.. Дизайн учебной программы: разработка учебных модулей. Проверка готовой программы на неуспешность – поиск слабых мест в программе. Принципы построения методики тренинга.

6. Разработчик

Кайль Яков Яковлевич, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВПО «ВГСПУ».