

ТЕХНОЛОГИИ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГОВ В ИТ

Высоцкая Д.В.

*Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники
г. Минск, Республика Беларусь*

Шаталова В.В. – к.т.н., доцент

При определении технологии проведения тренинга следует понимать, что тренинг — это одна из форм обучения. Тренинг нацелен на то, чтобы его участники научились действовать так, как не умели ранее. Такой способ получения знаний находит применение во всех областях, а том числе и в информационных технологиях. При этом базовые основы его проведения схожи.

Цель - разработать технологию проведения тренингов в ИТ.

Тренинг (англ. training от train «обучать, воспитывать») — технология активного обучения, направленная на развитие знаний, умений и навыков.

Для реализации проекты решены следующие задачи; определена цель и потребность в тренинговой программе и типе тренинга; целевая аудитория; методы и техники; критерии оценки эффективности тренинга.

Тренинговые программы преследуют три цели: учебно-образовательные; общеорганизационные и цели отдельных департаментов, отделов и подразделений; цели, связанные с деятельностью конкретных людей.

После определения цели тренинга подбираются методы его проведения. Такими могут быть:

— групповая дискуссия — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации;

— метод кейсов. Основная задача такого метода научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий;

— мозговой штурм — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путём применения специальных правил — сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике;

— игровые методы — сюжетно-ролевые, деловые игры, игры-разминки и др.

Тренинги зачастую предполагают работу в командах. Правила такой работы следующие:

— «Здесь и теперь» (говорить только об актуальном);

— «Искренность и открытость» (быть откровенным, не «играть»);

— «Принцип Я» (говорить от своего имени «я считаю...», «я думаю...», «хочу предложить...»);

— «Активность» (все участники принимают участие в упражнениях и их обсуждении);

— «Конфиденциальность» (участники не обсуждаются за пределами тренинга) и др.

Одним из методов анализа потребностей в тренинге является периодическое заполнение опросного листа, который представляет собой анкету с перечнем навыков, способностей и умений, необходимых для успешного выполнения конкретной работы.

Главным принципом тренинга является принцип активности, поскольку информация наиболее эффективно воспринимается на практике (см. рис. 1).

Информация усваивается человеком из того, что он



Рисунок 1. Усвоение информации человеком в процентах

В ходе тренинга участники имеют возможность отработать новые способы поведения, поэкспериментировать с ними. В группе создается творческая обстановка и доверительная атмосфера, способствующая раскрытию каждого участника и более эффективному усвоению знаний, выработке умений и навыков.

Список использованных источников:

1. Кравченко А.И., Тюрина И.О.. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Академический Проект. – «Gaudeamus», 2005. – 1136 с.
2. Шехонин А.А., Тарлыков В.А., Харитонов О.В., Багаутдинова А.Ш., Джавлах Е.С. Интерактивные технологии в образовательном процессе Университета ИТМО. Учебно-методическое пособие. - СПб.: Университет ИТМО, 2017. - 100 с.