**Риторический аспект тренингов IT-тематики**

2016

Диплом

Современное положение дел в условиях активного роста информатизации большинства существующих процессов требуют от человека быстрого реагирования на новые тенденции и непрерывного развития в области IT-технологий. Развитие информационных технологий как интегрального компонента современной жизни не может осуществляться в отрыве от совершенствования процессов обучения владения этими технологиями.

Введение

Глава I. Научные и учебно-методические основы разработки тренингов

.1 Этапы развития тренинга как единицы образовательного процесса

.2 Тренинг как вид учебной деятельности: смысл, цели и задачи тренингов

.3 Современные методики преподавания с помощью тренингов во взрослой аудитории

Выводы по главе I

Глава II. Изучение существующих тренингов IT-тематики

.1 Подготовительно-организационный аспект тренингов IT-тематики

.2 Анализ существующих программ тренингов IT-тематики

Выводы по главе II

Глава III. Методика обучения проведению тренингов по разработке презентаций

.1 Изучение степени информированности населения в вопросе создания и проведения презентаций

.2 Программа опытного обучения

.3 Анализ проведённой студентами работ

Выводы по главе II

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

**Актуальность исследования.**Современное положение дел в условиях активного роста информатизации большинства существующих процессов требуют от человека быстрого реагирования на новые тенденции и непрерывного развития в области IT-технологий. Развитие информационных технологий как интегрального компонента современной жизни не может осуществляться в отрыве от совершенствования процессов обучения владения этими технологиями. IT-технологии можно рассматривать в качестве одного из вариантов педагогических технологий, преследующих цель сформировать необходимые профессиональные качества у студентов. Данные технологии значительно увеличивают доступ студентов к образовательным ресурсам и учебной информации, а также активизируют познавательную деятельность студентов.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Анализ текущей ситуации, касающейся компетентности населения крупных городов РФ в вопросах информационных технологий в целом и прикладных программ для реализации конкретных задач — в частности, показал, что подавляющее большинство людей (70% опрошенных) не владеют прикладными IT-навыками в должной мере, несмотря на прохождение соответствующих курсов в школе, ВУЗе либо в рамках самостоятельного изучения вопроса.

В результате исследования было установлено, что наибольшим объёмом необходимых знаний и навыков, касающихся владения информационными технологиями, обладают пользователи, прошедшие корпоративные IT-тренинги. Это свидетельствует, с одной стороны, о высокой заинтересованности работодателей в повышении продуктивности своих работников, с другой стороны — о наличии эффективных программ, позволяющих в короткие сроки предоставлять обучающимся необходимые

навыки, требующиеся для компетентного владения программным обеспечением.

Исследование проведено на базе тренингов IT-тематики 4 крупных компаний, представленных как на российском, так и на международном рынке.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

**Концептуальная база исследования**построена на трудах таких учёных, как Р.Бакли, С.И.Архангельский, Д.Колб, Л.А.Петровская и ряда других.

·                 изучение понятия тренинга, его смысла и целей как единицы образовательного процесса;

·        изучение существующих методик проведения тренингов;

·        анализ тренингов IT-тематики;

·        составление методического плана занятия в формате тренинга для студентов

Для решения вышеуказанных задач были применены следующие **методы**исследования:

1)       теоретический — анализ литературы по педагогике, сравнительный анализ и классификация информации

2)       анкетирование (социологический метод)

3)       тестирование.

4)       наблюдение, изучение и обобщение опыта педагогической деятельности

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

**Предмет исследования**: тренинги IT-тематики

**Гипотеза исследования:**предполагается, что существующие на данный момент программы корпоративных тренингов в сфере IT-технологий

покажут свою высокую эффективность при обучении студентов при адаптации к условиям педагогического процесса в высших учебных заведениях

**Цель исследования**: разработка эффективного занятия в формате IT- тренинга для использования в качестве единицы образовательного процесса при обучении студентов

**Научная новизна исследования**: на данный момент в работах отечественных учёных недостаточно исследован вопрос изучения программ корпоративных IT-тренингов в контексте их применения в высших учебных заведениях при соответствующей адаптации.

**Структура работы**. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. В **первой главе**разрабатывается теоретическая база исследования: даётся экскурс в историю развития тренинга как единицы образовательного процесса, описываются цели, задачи и существующие методики проведения тренингов.

Во **второй главе**рассматриваются существующие программы корпоративных тренингов, анализируются особенности вербальной подачи материала преподавателем-тренером, рассматривается вопрос организации занятия в формате тренинга.

**Третья глава**посвящена анализу уровня компетентности представителей работоспособного населения РФ в вопросах IT-тематики, описанию проведённого исследования и разработке методического плана проведения занятия IT-тематики для студентов.

и учебно-методические основы разработки тренингов

Тренинги — это интенсивная форма обучения и формирования навыков. И первыми такими обучающими формами можно, наверно, считать ритуалы инициации древних людей, целью которых был качественный скачок сознания, переход его на новый уровень.

Формирование тренингов в отдельный метод обучения и появление позднее их разновидностей (тренинги личностного роста, тренинги продаж, бизнес тренинги и т.п.) связывают с именем американского психолога Курта Левина. Этот социальный психолог в 1946 году создал специальные тренинговые группы, целью которых было совершенствование навыков общения. Было замечено, что эффективные изменения в установках, более объективный анализ особенностей личности и ее поведения происходят тогда, когда человек действует и обучается в группе.

Позже была основана Национальная лаборатория тренинга, где начали обучать политиков, менеджеров, управленцев умению разрешать конфликтные ситуации, руководить, эффективно общаться. В 1954 году появляются группы сензитивности, направленные на развитие способности чувствовать свое и чужое состояние, прояснение основных жизненных ценностей и установок человека. В 50-60-е годы появляется и понятие «бизнес-консультант» (ими становятся преподаватели университетов США и ученые-исследователи).

Большой вклад в развитие тренингового процесса внес Карл Роджерс. В 60-х годах его тренинги жизненных и социальных умений применялись для подготовки менеджеров, учителей, консультантов и т.п. В 1971 году М. Форверг (Германия) разработал метод социально-психологического тренинга. Он начал применять различные ролевые игры, которые способствовали формированию коммуникативных навыков. Форверг обучал и тренеров из России, которые впоследствии начали вести свои тренинги.

В Россию тренинги пришли в 90-е годы вместе с развитием бизнеса и открытием филиалов крупных транснациональных предприятий. Именно тогда появилась потребность обучать новых сотрудников в соответствии со стандартами деятельности иностранных компаний и корпораций.

Сегодня существует огромное количество тренингов разной направленности: тренинги переговоров, тренинги по продажам для менеджеров, бизнес-тренинги, тренинги личностного роста. Бизнес- консультант и тренер — довольно востребованные и высокооплачиваемые профессии.

И хотя суммы, которые затрачиваются в России на обучение персонала, очень далеки от зарубежных, в этой области наблюдается прогресс.

.1 Этапы развития тренинга как единицы образовательного процесса

Тренинг в широком понимании этого термина, как процесс интенсивной передачи опыта от поколения к поколению, насчитывает уже несколько тысяч лет. По мере развития общества накапливалось больше знаний, чем люди могли бы получить самостоятельно, таким образом разрабатывались всё более эффективные способы обучения. Можно выделить пять основных временных этапов формирования и развития тренинга:

1.       Древний период: обучение на рабочем месте

Обучение на рабочем месте, иногда называемое прямым обучением, является самым ранним видом обучения. Данный вид обучения подразумевал, что один из членов группы, владеющий необходимыми умениями и навыками, в процессе работы показывал остальным, что и как нужно делать. В древности работа, которую делали люди, была в основном неквалифицированной или полуквалифицированной работой, не требующей специальных знаний. Родители или другие члены группы обычно знали, как выполнять все задания, необходимые для выживания, и могли передавать свои знания детям через непосредственное обучение. Ключевое достоинство этого метода обучения заключалась в отсутствии необходимости в умении читать и писать, достаточно было лишь показать и объяснить.

Обучение на рабочем месте применяется и в современном мире, главное его преимущество заключается в том, что присутствует мгновенная реакция на то, что ученик делает правильно или неправильно, что позволяет немедленно исправить ошибочное действие.

2.       Средние века: институт ученичества

Хотя аналоги современных стажировок появились гораздо раньше, правила для управления ученичествами были включены в Кодекс Хаммурапи в 2100 году до н.э.), наибольшее распространение они получили в Средние века. Поскольку инструменты стали более сложными, и необходимые знания и навыки для их использования стали более специализированными, родители больше не могли учить своих детей всему необходимому. Таким образом, некоторые дети становились учениками ремесленников, у которых были специальные навыки и инструменты. В обмен на работу ремесленник учил ребенка ремеслу, в котором он был экспертом. «Ученики обычно жили с мастером и практически не получали зарплату, работая за еду и обучение» (стр. 1-4). В Средние века ремесленники производили свои изделия поштучно, чего было достаточно для удовлетворения спроса. Поскольку навыки стали более специализированными и многочисленными, чтобы освоить их в короткие сроки, ученичество длилось дольше, чем при обучении на рабочем месте, часто в течение многих лет.

3.       Промышленная революция: обучение в классах

В 1800-х годах были созданы фабричные школы, в которых рабочие обучались в классных комнатах, находящихся на территории фабрик. В 1872 году компания «Hoe and Company», производитель печатных машин в Нью- Йорке, «имел такой объем бизнеса, что необходимо было создать фабричную школу для обучения машинистов. Старые системы обучения уже не обладали достаточной эффективностью» (Стр. 1-6).

Почему в то время фабрики переходили на занятия в классе? Машины промышленной революции значительно увеличили объёмы производства на заводе, поэтому для запуска машин потребовалось больше рабочих. Администрация завода хотела, чтобы рабочие быстро обучались и, таким образом, повышали рентабельность производства. Поскольку машины были намного сложнее, чем инструменты аграрного общества, старые методы обучения тоже необходимо было видоизменять и приспосабливать к новым условиям.

Основное достоинство подобного рода обучения заключалась в возможности передавать знания одновременно большому количеству людей, а значит — требовалось меньше инструкторов на каждого человека. Массовая одновременная подготовка специалистов имела и недостатки — так, затруднялась обратная связь с тренером. Кроме того, подобного рода обучение ориентируется на среднего ученика, что сдерживает развитие более способных индивидуумов.

4.       Эпоха Мировых войн: систематическое обучение

Мировые войны породили необходимость быстро обучать большое количество оборонных работников, чтобы удовлетворить огромный спрос на продукцию. «С растущей сложностью и размерами заводов, расширяющимися рынками, которые проявили сильный спрос на увеличение объема производства, и ростом востребованности профессии инженера, появилась новая задача систематизации управления, контроля, координации и планирования Заводской работы»( стр. 41).

В 1915 году Фредерик Тейлор задумал метод сокращения времени, затрачиваемого на выполнение работниками, выполняющими задание, и устранение «непроизводительного времени». Он назвал этот метод «Научным управлением». Фрэнк и Лилиан Гилбрет присоединились к работе Тейлора, изучив рабочие движения на работе и предложив способы упростить работу и минимизировать количество движений (стр. 87).

Во время Первой мировой войны была предложена система обучения без отрыва от производства, которая обеспечивала бы более последовательную и эффективную подготовку для более быстрого производства обученных работников. В 1917 году Чарльз Р. Аллен в ответ на необходимость быстро подготовить 450 000 новых работников Корпорации Управления судоходства США разработал способ обучения судостроителей, который включал в себя четыре шага: 1) демонстрация, 2) описание, 3) применение слушателями, и 4) проверка результата. В процессе работы Аллена и исследований, проведенных армией во время Первой мировой войны, были разработаны несколько принципов подготовки обучения (стр. 32-6):

·        Обучение должно проводиться в промышленности надзорными органами, которые должны быть обучены тому, как именно преподавать.

·        Обучение должно проводиться группами от 9 до 11 человек.

·        Работа должна быть проанализирована перед обучением.

·        На время курса тренингов время основной работы сокращается.

Во время Второй Мировой войны, в связи с постоянно возрастающей необходимостью быстрого и эффективного обучения, Training In Industry, консультативная служба при министерстве обороны США, разработала систематический метод обучения без отрыва от работы, который называется JIT (Тренинг рабочего инструктирования).

5.       Эпоха информационной революции

По мере изменения характера деятельности людей изменялись и подходы к обучению. Эти изменения в работе включали в себя виды произведенных товаров (конкретные или абстрактные), вид навыков, необходимых для работы (неквалифицированный, полуквалифицированный или квалифицированный) и размере спроса на товары.

Администрация, отвечающая за работников, всегда ищут способы ускорить обучение, способы сделать его более экономичным и эффективным, чтобы свести к минимуму необходимость в нем. Кроме того, концепция научного управления Фредерика Тейлора привела, в свою очередь, и к сведению к минимуму числа работников. Таким образом, сейчас наблюдается тенденция к быстрому и эффективному обучению посредством тренингов минимально необходимого количества работников, каждый из которых обладает высокой ценностью и обеспечивает работу информационных процессов и автоматизации.

**1.2 Тренинг как вид учебной деятельности: смысл, цели и задачи тренингов**

Для того, чтобы выявить концептуальную идею тренинга, прежде всего необходимо дать определение самого понятия «тренинг». Таким образом, надо ответить на следующие вопросы: «Что содержит в себе это понятие? Как связаны между собой андрагогика и тренинг? Какие цели стоят перед человеком, разрабатывающим тренинг?»

Отметим, что по состоянию на текущий момент сформировались два основных подхода: один из них относится к области психологии, другой — к педагогике. При этом представляется некорректным жёсткое противопоставление данных подходов, более продуктивным является синергия усилий специалистов в области психологии, а также экспертов по дидактике.

С позиции отечественных социопсихологов, тренинг является высокоэффективным методом обучения ««знаниям и отдельным умениям в сфере общения, а также формы соответствующей их коррекции в процессе интенсивного общения в групповом контексте» » [101]

В термин «тренинг» вкладываются последовательные усилия по изменению и улучшению умений и навыков человека для достижения повышения эффективности выполнения того или иного вида деятельности. В контексте рабочей ситуации тренинг ориентируется на возможность предоставить его участникам навыки и знания, требуемые для профессионального выполнения конкретной работы. (11)

Самое ёмкое и точное, но при этом общее определение понятия «тренинг», как нам представляется, дал Ю.Н. Емельянов. Согласно работам данного учёного, социопсихологический тренинг — это динамичное социопсихологическое обучение. Данное обучение отличается непременным взаимодействием обучаемых между собой, где тренер — часть общей модели. По словам исследователя, тренер «вводит свою личность в пространство обучения» (46)

Л.А. Петровская, другой известный учёный в области социопсихологического тренинга, даёт определение тренингу как «средству психологического воздействия, направленного на развитие знаний, социальных установок, умения и опыта в области межличностного общения».

К вышеуказанным определениям Сидоренко Е.В. вносит ещё одно немаловажное дополнение: тренинг подразумевает не одно лишь влияние, но и взаимодействие. Тренинг является модификатором и его участников, и ведущего-тренера. Происходит одновременное усваивание знаний и навыков от тренера и создание их совместно с ним. (130)

Если рассматривать тренинг в качестве метода обучения, данному термину тоже можно дать ряд определений: например, как метод изменения имеющейся у индивидуума модели регулирования своей деятельности; как способ генерации новых модификаторов поведения.

При осуществлении тренингового процесса необходимо опираться на андрагогику — специфическое направление педагогики, изучающее теоретические и прикладные аспекты обучения взрослых.

Ключевыми особенностями обучающихся, лежащими в основе данной науки, являются следующие важнейшие пункты: необходимость в самостоятельности; требование наличия обоснования и смысла; жизненный опыт; осознанная необходимость в получении знаний; ориентированность на практический аспект.

На тренингах необходимо достижение следующих целей:

отработка новых стандартов поведения;

ориентирование на большую эффективность в действиях;

накопление и передачу опыта.

приобретение новых навыков (13)

Таким образом, мы переходим к наиболее важной в рамках данной работы модели тренингов — профессионального тренинга, используемого в качестве части внутрифирменных обучающих программ. Под

«профессиональным тренингом» подразумевается узконаправленную, лимитированную в пространстве и времени деятельность группы профессионалом по имитационному моделированию профессионально- значимых отношений. (5, с.27)

Профессиональный тренинг — совокупность упражнений, ориентированных на получение, моделирование и модификацию у человека требуемых профессиональных качеств. К функциям тренинга можно отнести: профилактическую, корректирующую, преобразующую.

При рассмотрении тренинга в качестве специфического метода профессионального обучения, необходимо осознание того, какие именно качества тренера необходимо развивать. Согласно А.К.Марковой, «тренинг может быть направлен: на совершенствование профессиональной позиции…; на развитие качеств личности…расширение профессиональных знаний» (76, с.159)

Таким образом, профессиональный тренинг может иметь разные задачи:

—        формирование целостной личности субъекта труда, где индивидууму предоставляется возможность наблюдать результаты его труда, учитывая новые запросы социума (тренинг субъекта труда);

—        развитие мотивационной среды как поиск новых мотивов, смыслов, построение новой системы целей профессиональной деятельности (мотивационный профессиональный тренинг);

—                      развитие навыков взаимодействия с другими индивидуумами в ходе труда (тренинг профессионального сотрудничества)

—        -стимулирование потребности и способности индивидуального самовыражения в труде (тренинг индивидуальности в профессиональной деятельности);

-усиление готовности работников к инновациям (тренинг профессионально творчества);

Средствами профессионального тренинга выступают вербальные и невербальные средства передачи информации, формирование требуемой информационной среды, привлечение необходимым образом к организованной деятельности, методы внушения, мемесиса.

При проведении тренинга от ведущего требуется соблюдение ряда этических правил, а от участников бдительного и осторожного отношения к тренингу с ясным понимание того, какого рода влияние на них будет оказано, к каким результатам это может привести. С этой точки зрения важно, чтобы при проведении профессионального тренинга были точно формулированы его цели и задачи — на совершенствование каких именно профессиональных навыков специалиста он направлен. Желательно, чтобы в тренинге участник сам определял, что ему надо изменить, что сделать более совершенным, гибким, что компенсировать, это означало бы приближение к индивидуализированным программам профессионального тренинга. Важно подключать самого человека к определению его индивидуальных задач в тренинге, чтобы избежать манипулирования человеком в ходе тренинга [28].

**1.3 Современные методики преподавания с помощью тренингов во взрослой аудитории**

**Метод «Изучения в процессе» (Модель Колба)**

Дэвид Колб впервые выдвинул идею экспериментального обучения, которое осуществляется в процессе выполнения практических задач. Ориентация на опытное обучение — это процесс индивидуального обучения.

Следует обратить внимание, что Колб предполагает следующее: обучение является циклическим процессом и наилучшие результаты обучения достигается при повторном прохождении всего курса. Экспериментальное обучение является мощным, но требует самостоятельной инициативы, намерения учиться и быть активным участником обучения, поэтому это не просто теория.

Колб также составил диаграмму с 4 стилями экспериментального обучения, предполагая, что существует четыре типа учеников: активист, мыслитель, прагматик и теоретик. Диаграмма, представляющая ту концепцию, представлена на рисунке ниже:

Обращаем внимание, что тексты оранжевого цвета (почему, что и т.д.) не являются частью теории Колба, а относятся к модели 4MAT Маккарти, которая будет описана в следующем разделе.

**Модель 4MAT**

Идеи Колба достаточно интересны, но их не так просто применять в реальной жизни — не более 2 процентов тренеров используют её при разработке своих занятий. Более популярна методическая разработка Берниса МакКарти, который развил концепции Д.Колба в модели 4MAT (11.)

Маккарти предлагает четыре типа учеников, и их характеристики основаны на модели Колба, подробности указаны на рисунке:

Четыре типа учащихся соответствуют одному из следующих вопросов: «ПОЧЕМУ», «ЧТО», «КАК» И «ЧТО ЕСЛИ». На диаграмме можно видеть процентное соотношение между данными категориями учащихся. Как можно видеть, ни одна из категорий не занимает незначительной доли от общего объёма учащихся, поэтому при разработке тренингов следует учитывать все 4 категории.

Важно помнить, что любая модель — это просто модель, а не реальность. Речь идет об обучении на основе предпочтений — большинство из учащихся попадают в более чем одну категорию, иногда даже во все четыре. Но так же верно, что большинство из людей несколько больше соответствует одной из категорий, чем трём оставшимся.

Упражнения, наиболее полезные для тренера: необходимо рассказать о модели 4MAT своим ученикам. Далее назначаются четыре категории, соответствующие каждому из углов аудитории — угол «Почему», угол «Что» и т. Д. Далее слушателям предлагается отправиться в угол, который наиболее выражает их стиль обучения, — и обсуждать друг с другом, как они понимают и воспринимают этот стиль. Как показывает практика, при прослушивании этих бесед можно обнаружить определённые типичные речевые маркеры, например, в углу люди из категории «ПОЧЕМУ» могут спросить «но ПОЧЕМУ мы это делаем?», Тогда как в углу «Как» процесс обсуждения обычно протекает довольно легко. Наконец, оставляя всех слушателей в своих углах, следует провести общее обсуждение характеристик всех четырёх категорий.

Важной концепцией в применении модели 4MAT является то, что в качестве тренера необходимо обращаться к представителям четырех категорий в определенном порядке: сначала «ПОЧЕМУ», затем «ЧТО», следующий «КАК» и, наконец, «ЧТО ЕСЛИ». Для этого есть веские причины, которые можно найти в более подробном описании методологии. Вкратце, можно «потерять» «ПОЧЕМУ-людей», если не начать объяснять, ПОЧЕМУ они там слушают вас. Люди, относящиеся к категориям «ЧТО» И

«КАК» привыкли быть более терпеливыми, так что наиболее естественным является объяснение теории (ЧТО) во вторую очередь, а уже затем процесс применения (КАК). Люди, относящиеся к «Что, если» склонны задавать вопросы, поэтому наиболее уместно обращаться к ним в последнюю очередь.

MAT можно применять к большинству тренингов и презентаций. Это очень полезный способ логически организовать контент, который есть необходимость представить, в то же время охватить как можно больше типов учеников, делая это в самом эффективном порядке.

**Модель VARK**

Нейро-лингвистическое программирование (НЛП) моделирует человеческое общение и предоставляет методы, которые помогают повысить эффективность коммуникации на всех уровнях.

Кроме того, оно также обладает терапевтическим эффектом, в основном для достижения поведенческих изменений (12). Результатом изучения НЛП является идея о том, что у людей есть «предпочтительный» канал восприятия среди пяти чувств — в большинстве случаев визуальный, слуховой или кинестетический (чувство через тело). Это же чувство они наиболее часто используют при изучении чего-то нового. Предполагается, что люди, которые предпочитают визуальные средства, нуждаются в повышенном количестве визуальных раздражителей в процессе обучения.

То же самое касается людей со звуковым и кинестетическим (чувственным) предпочтением. И четвертая категория добавляется для тех, кто предпочитает внутренний диалог и слова. Преподаватель может совместить все категории, включив в обучение не только слуховые и текстовые элементы (традиционная лекция: восприятие на слух лекции профессора и чтение книги), но и визуальные эффекты (доска, флипчарты, видео) и кинестетические элементы. Любое хорошее обучение должно быть комбинацией этих четырех категорий. В учебных целях это было отображено Нилом Флемингом в модели VARK.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Разработка системы мотивации для персонала компании розничной торговли на примере сети магазинов 'Пепела'"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-na-temu-razrabotka-sistemy-motivaczii-dlya-personala-kompanii-roznichnoj-torgovli-na-primere-seti-magazinov-pepela-imwp/" \t "_blank)**

Выводы по главе 1

Разрабатывая программу тренингового курса и выбирая методы обучения, нужно учитывать необходимость интеграции в тренинге теории и практики, а также фокусирования его на достижении поставленных целей.

Также следует помнить о том, что очень важно привлекать к оценке программы тренинга (и на этапе ее разработки, и на этапе реализации, и после ее окончания) менеджеров по персоналу и непосредственных руководителей участников программы обучения, учитывать их замечания и предложения.

Создание корпоративной системы обучения является требованием времени и предусматривает определение компанией (фирмой, предприятием, организацией) долгосрочных целей и стратегий своего развития, необходимых компетенций персонала, разработку программ их обучения. Тренинг активно используется в корпоративном университете, так как учитывает особенности и требования к андрагогической модели обучения. Тренинги личности взрослого возраста способствуют ускорению ее адаптации к условиям практической деятельности, устранению недостатков в профессиональной подготовке; обучению новым технологиям и методам труда; быстрой адаптации на рабочем месте; подготовки для работы на новой должности. Процесс создания эффективной системы корпоративного обучения состоит из ряда последовательных шагов, предусматривающих разработку долгосрочных программ развития, структуры, содержания и учебно-методического обеспечения тренингов, периодического мониторинга и оценки их эффективности. Реализация предлагаемых мер позволяет фирмам и предприятиям получить компетентного специалиста, который умеет преодолевать трудности, избегает серьезных ошибок в реальной жизни, обладает новыми знаниями в области и профессиональным опытом. Ведущие производства и организации рассматривают формирование и развитие ключевых компетенций своих специалистов как фактор устойчивого конкурентного преимущества предприятия или фирмы.

.1 Подготовительно-организационный аспект тренингов **IT-тематики**

В данном исследовании в качестве моделей были выбраны следующие компании: Ernst&Young, PricewaterhouseCoopers, Руссобит-М и i-Media. Две первые компании занимаются аудитом и консалтингом, в качестве повышения квалификации сотрудников периодически проводятся обучающие тренинги, в том числе — для развития навыком владения программой Microsoft Excel, а также тренинги проведения презентаций с использованием прикладных программ (Microsoft PowerPoint и Apple KeyNote). В компании Руссобит-М проводятся тренинги проведения презентаций, а также тренинги, обучающие профессиональному владению программами-видеоредакторами (Adobe Premiere и Adobe After Effects). Основное направление деятельности компании — разработка, дистрибуция и локализация компьютерных игр, а также издание видеопродукции (в частности — мультсериалов компании Nickelodeon). i-Media — рекламное агенство, в рамках которого для сотрудников компании проводятся тренинги, дающие навыки владения программой-видеоректором Adobe Premiere.

В рамках исследования были проделаны следующие действия:

·        прослушаны полные курсы по видеоредактированию, проведению и созданию презентаций, а также по работе в Microsoft Excel;

·        проведены интервью с тренерами;

·        опрошены участники тренинга.

В соответствии с требованиями тренеров о конфиденциальности и коммерческой тайне, полный текст расшифровок тренингов и рабочие программы в данной работе не представлены, но даётся их анализ с цитатами. Отметим, что каждый из тренингов проводится в двух форматах, в зависимости от уровня подготовки слушателей — в дальнейшем будем их называть «для начинающих пользователей» и «для продвинутых пользователей».

Необходимо подробнее остановиться на особенностях этих форматов. Ключевым отличием является подробность донесения материала до аудитории, во многом связанная с необходимостью разъяснения особенностей интерфейса программы для «начинающих». Для примера сравним подачу тренером информации о работе с анимацией и использовании эффекта «Motion» в видеоредакторе Adobe Premiere.

Вариант для «начинающих пользователей»: «1.Откройте файл L-09.prproj в папке PRJ9.

2        .Выполните команду меню Window — Workspace — Effects, чтобы переключиться на рабочее пространство c тем же именем.

3        .Найдите последовательность Floating.

Если она еще не загружена, дважды щелкните по ней мышью. Необходимо убедиться, что размер монитора программы достаточно велик, чтобы вы могли видеть весь кадр.

4        .Выберите пункт Fit (Заполнить) в раскрывающемся списке Select Zoom Level (Выбор уровня масштаба) на мониторе программы. Это поможет вам видеть ограничивающий прямоугольник эффекта Motion и работать с ним.

5        .Воспроизведите клип на монтажном столе.

Вы увидите, что значения параметров Position (Положение), Scale (Изменение размеров) и Rotation (Вращение) данного клипа изменились.

Кроме того, были использованы ключевые кадры и произведена интерполяция.»

Вариант для «продвинутых пользователей»:

1.       Откройте файл проекта

2.       Перейдите в меню эффектов

.         Найдите последовательность Floating

.         В списке Select Zoom Level выберите пункт Fit

.         Запустите клип

Как мы можем видеть, в двух вариантах подачи информации имеются следующие отличия:

1.       В «продвинутом» варианте отсутствуют примечания, касающиеся перевода пунктов меню в интерфейсе программы — подразумевается владение пользователями наименований в меню на обеих вариантах, оригинальном (английском) и локализованном (русском).

2.       В варианте «для начинающих» имеются комментарии, объясняющие значение каждого производимого действия (напр., «это поможет вам видеть ограничивающий прямоугольник…»). Исходя из этого, наряду с обучением выполнению конкретной операции, осуществляется фоновый экскурс в основы работы с программой.

Отметим, что различия в сжатости информации для двух категорий пользователей серьёзно отличаются в тренингах по видеоредактированию и презентациям — с одной стороны, и в тренингах, обучающих владению табличными редакторами — с другой. Так, если для видеоредактирования и презентаций, судя по словам тренеров, допустимо «пропускание» очевидной информации, то в табличных редакторах необходима повышенная точность подачи информации, что приводит лишь к незначительным отличиям в форме подаваемой информации для обеих категорий слушателей.

Сравним объяснение метода настройки раскрывающегося списка с возможностью проверки данных в программе Microsoft Excel (из-за незначительности отличий в двух вариантах информация, имеющаяся в варианте «для начинающих», но отсутствующая в тренинге «для продвинутых» будет выделена знаками «<<…>>»)

.Введите в диапазоне список элементов (названия месяцев находятся в диапазоне F1-F12)

2.       Выделите ячейку, в которой будет содержаться раскрывающийся список (в данном случае — B2)

3.       Выполните команду <<Данные-Работа с данными->>Проверка данных

4.       В окне «Проверка вводимых значений» нажмите вкладку «Параметры»

.         Из раскрывающегося списка «Тип данных» выберите «Список»

6.       В поле «Источник» укажите диапазон, в котором содержатся элементы. В данном случае это диапазон E1-E12

<<7. Убедитесь, что флажок «Список допустимых значений» установлен и >> нажмите кнопку «ОК»

Тем не менее, несмотря на внешнюю схожесть объяснений для всех категорий слушателей, можно отметить разность в подаваемых способах достижения тех или иных целей для слушателей тренинга по работе в табличных редакторах: варианты «для продвинутых пользователей» включают в себя повсеместное использование макросов (скриптов, использующих встроенный в Microsoft Excel язык программирования VBA), а также формул.

Таким образом, единственным критерием, определяющим  слушателем навыком работы с той или иной программой. Это создаёт определённые сложности для тренера, проводящего корпоративные тренинги, поскольку на одном и том же занятии могут присутствовать сотрудники с разных уровней карьерной лестницы. Что, в свою очередь, может создать некоторые неудобства для подчинённых, опасающихся негативной реакции присутствующего начальства. Процитируем слова тренера из Ernst&Young: «Одно дело, когда перед тобой все «сениоры». Или сплошные «стаффы» [внутренние названия положений сотрудников]. Все равны, обстановка лёгкая. Но вот стоит сесть рядом «стаффу» и директору, сразу закрепощённость какая-то появляется. Потом пропадает, но для этого ещё усилия приложить нужно». При этом, тренер, как правило, во всех четырёх компаниях не обязательно занимает наиболее высокую должность в карьерной лестнице, но это не мешает ему занимать позицию коммуникативного лидера. Во многом, судя по словам тренеров, это заслуга общей корпоративной культуры.

Проблема одновременного присутствия начальника и подчинённого на одном и том же занятии, разумеется, отсутствует на сторонних тренингах. Но, в любом случае, преподавателю приходится сталкиваться с проблемой формирования «портрета аудитории» (составление списка ключевых характеристик аудитории (Стернин)). В соответствии с проведённым среди тренеров опросом, для этого необходимо располагать следующей информацией о слушателях:

1.       Численность аудитории (количественный показатель);

2.       Гендерный состав, возраст, регион, ориентировочный уровень достатка (социально-демографические показатели);

3.       Степень мотивированности (эмоционально-психологический показатель)

4.       Отношения между слушателями — начальство/подчинённые, коллега/коллега и т.д. (статусно-ролевой показатель);

5.       Образование, профессия (интеллектуальный показатель).

Процитируем слова тренера из «PricewaterhouseCoopers»: «Надо не жалеть времени на составление портрета, чем больше информации получится достать, тем лучше. Надо проникнуться их духом». Это полностью соответствует словам М.М. Сперанского в его рекомендациях по решению коммуникативной задачи: «ставим себя на место других, принимаем их чувства» (рождественский, риторика).

Реализовать задачу по формированию портрета аудитории помогает грамотное составление анкеты для слушателей, записывающихся на тренинг. Существует два основных варианта её предоставления слушателям:

1.       Онлайн-версия (каждый слушатель записывается отдельно через веб- форму на соответствующем веб-ресурсе);

2.       Коллективная офлайн-версия (используется для записи на тренинг целой группы сотрудников из другой фирмы — в таком случае все данные подаются ответственным за организацию тренинга, как правило, это менеджер по первоналу).

Второй вариант обладает преимуществом, поскольку есть возможность уточнить необходимую информацию у посредника, регистрирующего группу. В случае же с онлайн-формой — в большинстве случаев, она ограничивается лишь самыми общими вопросами: ФИО, возраст, уровень подготовки и контактные данные. При консультации с составителями веб- форм было выяснено, что необходимость подачи дополнительной информации может насторожить потенциальных клиентов и негативным образом повлиять на их решение: пользоваться или не пользоваться услугами данной компании, проводящей тренинги.

Для проверки данного факта в рамках нашего исследования был проведён соответствующий опрос. Участниками его стали 50 человек, соответствующих следующим критериям:

1.       Проживание — Москва и Московская область;

2.       Возраст — от 18 до 45 лет;

.         Гендерный состав — 24 женщины, 26 мужчин

Данные критерии сформированы на основе интервьюирования тренеров из представленных в исследовании 4 компаний как соответствующие основному большинству слушателей тренингов.

Каждому респонденту был задан вопрос: Какие данные из списка Вы готовы свободно предоставить о себе при оформлении той или иной платной услуги? Прим. Список составлен на основе требуемых для полноценного составления портрета аудитории сведений.

1.       Фамилия, имя, отчество (ФИО)

2.       Возраст

.         Профессия / род деятельности

.         Место проживания

.         Паспортные данные

.         Адрес электронной почты

.         Телефон (городской/мобильный)

.         Уровень дохода

.         Образование

Результатом опроса стали следующие данные: 64% опрошенных считают допустимым для себя предоставить ФИО, возраст, образование, профессию, адрес электронной почты; 20% готовы предоставить, в дополнение к вышеназванному, уровень дохода и место проживания; 16 процентов согласны огласить лишь имя и адрес электронной почты. Примечательно, что наибольшую открытость в личных данных продемонстрировали мужчины — первую категорию из 64% мужчины формируют на 40% от общего количества опрошенных. Исходя из данных результатов, можно сделать следующий вывод: веб-форму для записи на тренинг можно расширить за счёт добавления пунктов «образование» и «профессия», что позволит более точно сформировать портрет аудитории.

Заключительным  этапом подготовительного этапа к проведению тренинга можно считать верификацию  материально-технической базы, соответствующей поставленной  задаче. Ключевым компонентом  при проведении тренингов IT-тематики является наличие у слушателей и тренера компьютера, как правило, на одной из двух операционных систем: Windows и MacOS. Выбор данных операционных систем обусловлен их доминирующим положением на  рынке ОС.  Согласно статистике  StatCounter (https://i0.wp.com/www.itrew.ru/wp-content/uploads/2016/05/Operating-systems- Statistics-2016-1.png),  их общая  доля составляет до  97%  от общего количества.

Существует два основных подхода к работе с компьютерами на тренингах: в одном случае каждый слушатель приносит свой ноутбук и работает на нём, во втором случае — компьютер на время тренинга предоставляется организацией. Достоинства и недостатки каждого из подходов представлены в виде таблицы ниже:

Как показывает интервью с организаторами тренингов, оптимальным вариантом является предоставление техники администрацией тренинга, поскольку это позволяет сократить временные затраты на решение организационных вопросов. Следует отметить наибольшую критичность по параметру идентичности используемого ПО на тренингах, обучающих созданию презентаций. Так, при работе с табличным редактором конечный вид не является существенным, поскольку содержание в данных программах превалирует над визуальной составляющей. В отличие от презентаций, где даже незначительные отличия при отображении в программах разных версий в разных операционных системах могут повлечь к нарушению визуально- эстетической составляющей, являющейся ключевым фактором.

.2 Анализ существующих программ тренингов **IT-тематики**

К ключевым особенностям исследованных программ тренингов следует отнести, прежде всего, их сравнительно небольшую

продолжительность: так, наименьшими по продолжительности являются тренинги по видеоредактированию (количество часов на программу колеблется от 4 часов для продвинутых пользователей до 8 часов для начинающих), а наибольшей продолжительностью отличаются тренинги по табличным редакторам: так, продолжительность тренинга по Excel для пользователей начального уровня составляет 16 часов, а для пользователей продвинутого уровня — 12 часов.

Отметим также отличающуюся от традиционной академической систему подхода к распределению времени между занятиями: так, стандартное время проведение одного отрезка занятия (до перерыва) составляет 2 часа.

В процессе проведения данного исследования были проанализированы выступления 12 преподавателей-тренеров на предмет содержания в них языковых средств, результаты представлены на таблице:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Риторически е средства | Видеоредакт ирование (нач. уровень) | Видеоредактир ование (продв. уровень) | Excel (нач. уровень) | Excel (продв.уро вень) | Презента ции (нач. уровень) | Презентации (продв. уровень) |
| Метафоры | 5 | — | 3 | 3 | 1 | 5 |
| Метонимии | — | — | — | — | — | 2 |
| Сравнение | 5 | 6 | 4 | 5 | 3 | 7 |
| Олицетворе ние | 1 | — | — | — | 3 | — |
| Синекдоха | — | 1 | — | — | — | 1 |
| Эпитет | 3 | 2 | 2 | — | — | 6 |
| Гипербола | — | 2 | 4 | 3 | — | 2 |
| Перифраз | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| Инверсия | — | — | — | — | — | — |
| Оксюморон | — | — | — | — | — | 2 |
| Антитеза | — | 2 | — | — | 1 | 4 |
| Эпифора | 2 | — | 3 | — | 2 | — |
| Анафора | — | — | — | — | — | — |

Как показал анализ выступлений тренеров, наиболее распространённым риторическим приёмом в тренингах IT-тематики является сравнение, данный приём используется во всех без исключения прослушанных курсах («рассмотрим скрипт на VBA, простой, как валенок», «трёхточечный монтаж новичкам часто напоминает школьную тригонометрию, так же непонятно сначала»). Частотным является и перифраз («яблочный персонаж»). Следует обратить внимание на достаточно частое использование эпифор в тренингах, предназначенных для слушателей начального уровня — они используются тренерами для лучшего закрепления материала («При установке обновлений нужна периодическая перезагрузка. Запомните: после каждого обновления, неважно, сервис-пак это к программе или маленький фикс, нужна перезагрузка;»).

В целом, отметим крайне низкую частотность использования риторических средств в тренингах по программе Excel — связано это с подачей информации в виде инструкций, с весьма небольшим эмоциональным содержанием и общим предельно логичным строением структуры.

Наибольшим содержанием используемых риторических средств отличается тренинг по презентациям продвинутого уровня — на данном тренинге существенно меньше уделяется внимания работе с программой PowerPoint (в отличие от аналогичного тренинга для начинающих пользователей) и отрабатывается вербальное содержание выступления:

помимо общей насыщенности речи тренера изобразительными средствами (антитезы — «свободное программное обеспечение и коммерческий софт: последний этап противостояния», гиперболы — «судя по скорости работы ноутбука, создавали его ещё во времена Адама и Евы»), им также даются примеры удачных моделей выступления и привлечения внимания слушателей — например, используются метонимии («полный офис белых воротничков») и оксюмороны («теперь отечественного китайца можно встретить не только на Дальнем востоке, но и в любой салоне связи — вон их сколько на полках»).

Отметим общую логичность и последовательность выступлений тренеров на всех прослушанных занятиях. В той или иной степени присутствовали все топосы:

1.       Определение:

смартфон — электронное устройство для замены реального общения виртуальным

2.       Целое-части:

Прежде чем писать обзор на процессор либо видеокарту, изучите устройство всего планшета.

3.       Род-вид:

Виды мобильных телефонов по формфактору: слайдер; раскладушка; моноблок

Классификация вычислительных устройств (ВУ — род первого уровня): переносные/стационарные (виды);

Стационарные (род для видов второго уровня): графическая станция; игровая станция; офисный блок; нэттоп;

Переносные (род для видов второго уровня): лэптоп, дескноут, нетбук, планшет.

4.       Свойства:

Linux — безопасная, бесплатная, открытая, непопулярная; Windows — закрытая, платная, популярная, удобная; MacOS — безопасная, закрытая, платная, капризная.

5.       Причина — следствие:

Интернет-магазин выслал покупателю бракованный планшет=>покупатель недоволен качеством обслуживания=>покупатель пишет негативный отзыв=>отзыв читают другие покупатели=>ухудшение репутации магазина

6.       Пример:

Пользователи склонны окончательно выводить из строя компьютер при попытке его самостоятельной починки либо настройки. В подтверждение приведу собственную статистику — в 70% случаев вызовов присутствовали следы непрофессиональной работы в реестре и системных конфигурационных файлах, приводившие к поломке системы.

7.       Свидетельство:

В последнее время модно не знать математику. А зачем, если есть калькулятор, смартфон и интернет? Так говорят многие, но это заблуждение. Ещё Суворов говорил: «Математика — гимнастика ума».

Согласно результатам опроса тренеров, одним из наиболее важных аспектов при проведении тренингов является мотивация слушателей к выработке креативного мышления и творческого подхода (наиболее существенно это для тренингов по составлению презентаций, а также для видеоредактирования). Креативность является глубочайшей характеристикой личности, которая, как и сама личность, воспитывается, а не формируется. Этот процесс заключается в создании комфортных условий для самовоспитания личности, так как творчество несет в себе свободу восприятия и способность к саморазвитию. Можно даже определить творчество, или креативность, как способ «личностного» существования, как противоположность обезличенному действию, которое само по себе может даже лишить личности себя. Личностное и действенное — это как две стороны одной медали. Они необходимы друг другу, они друг друга наполняют и обогащают.

Таким образом, творчество, или креативность, являются живительной силой для деятельностной части жизни любого человека.

Итак, для развития творческих способностей слушателей тренингов IT- тематики можно предложить следующие методы, формы и приемы.

1.        Включение в программу обучения таких слушателей методики педагогической эвристики. Данная методика направлена на активное взаимодействие, на постоянный поиск новой информации. Таким образом, педагогическая эвристика предназначена для решения проблем и задач, которые призваны обучить обобщенным способам развития репродуктивного мышления и решения интеллектуальных задач. Основная цель заключается в обучении слушателя тренинга умению интуитивно достраивать информационный ряд, используя и перестраивая информацию, которая у него уже имеется. Данная методика направлена на формирование и ориентацию мотива обучения, активизацию учебного познания, а также на воплощение общей стратегии обучения.

2.       Позиция сомнения. Здесь имеется в виду позиция тренера. Как известно, основным врагом творческой составляющей личности является неуверенность, или напротив, самоуверенность, а также соглашательство. Таким образом, следует создать такие условия в педагогическом процессе, где в диалоге (основной элемент взаимодействия преподавателя и студентов- филологов) со стороны тренера будет присутствовать элемент сомнения, который позволит студентам самостоятельно формировать мнение и делать выводы. Т. е. вывод требуется, но готового ответа не дается. Данная ситуация уравнивает неуверенных и самоуверенных студентов, что формирует среду, в которой личности студентов могут проявлять творческое мышление и действие.

3.       Формирование положительного социального фона в учебном процессе. Участники тренинга должны чувствовать принятие и равенство с тренером. Эмоциональная составляющая должна формироваться через поощрение положительных эмоций, и подавление отрицательных. Поэтому важно создать эмоциональную свободу в общении участников учебного процесса, что не будет стеснять их эмоциональную выраженность, и, тем самым, создаст условия для творческого раскрытия личности каждого студента.

4.       Формирование заданий. Задания для на тренинга необходимо формировать таким образом, чтобы у его участников не было сразу готовой стратегии, как выбора, так и решения. Это способствует стимулированию самостоятельного выбора задач, целей, способ решения и т. д. Задание должно представлять собой лишь направление деятельности, тематику, которую сам студент может решить самостоятельно любым способом. Самостоятельность — это важнейший элемент характера личности для самореализации, для самообучения, что ведет к творческому развитию.

5.       Нерешенные задачи. Представляет важным включать в процесс обучения посетителей тренингов новые задачи, которые ранее не обсуждались и не решались. Такого рода задачи формируют ситуацию, в которой студент должен самостоятельно найти, изучить, проанализировать и структурировать необходимую информацию для решения. Процесс самостоятельного открытия новых знаний формирует в личности студента уверенность в своих силах, творческость и креативность.

Кроме этого, в результате опроса тренеров были выработаны общие правила, которых тренеры предлагают придерживаться при разработке и проведении занятий:

1.       Правило идентичности ОС и ПО: версии операционной системы и программного обеспечения должны полностью совпадать на компьютерах участников тренинга и самого тренера;

2.       Правило 20/80 (адаптация известного принципа): не забывать отвлекаться от процесса обучения и технических деталей (80 процентов времени учим работать с программой, 20 процентов времени даём слушателям отдохнуть и переключиться, методы на усмотрение тренера)

3.       Правило резервирования: дублирование техники и информации для предотвращения случаев срыва тренингов из-за неработающего оборудования

4.       Правило «продвинутого пользователя» — постоянная готовность к попытке опровержения слов тренера участником тренинга, обладающим большей базовой подготовкой, чем прочие (или лишь считающим, что он обладает такой подготовкой, что и бывает чаще всего)

5.       Правило «корпоративного подхода» — подготовка нескольких способов реализации одних и тех же задач с помощью программы и адаптация к предложенным аудиторией способам «на ходу» (относится к корпоративным тренингам — имеют место ситуации, когда в компании, заказавшей проведение тренинга, существуют свои, устоявшиеся сценарии решения прикладных задач — в таком случае, как правило, имеет смысл не предпринимать попыток оптимизировать процесс, а приступать к обучению навыков выполнения корпоративного сценария). В основном, подобной ситуации помогает избежать предварительное консультирование с менеджером, отвечающим за заказ тренинга, учитывая тот факт, что данный человек в ряде случаев не владеет необходимой информацией (либо не считает нужным её оглашать).

Выводы по главе 2

1.       В тренингах IT-тематики одним из ключевых факторов успешного проведения обучения является корректная работа на этапе организации самого тренинга;

2.       Получены данные об используемых преподавателями-тренерами риторических средствах, наиболее эффективных для проведения тренингов, обучающих работе с табличными редакторами, программами для редактирования видео, а также с приложениями для создания презентаций: ими являются сравнения, эпитеты и гиперболы.

3.       Выработаны общие правила проведения эффективных тренингов IT- тематики: правило идентичности ОС и ПО; правило 20/80; правило резервирования; правило «продвинутого пользователя»; правило

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Организация процессов обучения и переподготовки персонала с целью повышения конкурентоспособности организации"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-na-temu-organizacziya-proczessov-obucheniya-i-perepodgotovki-personala-s-czelyu-povysheniya-konkurentosposobnosti-organizaczii-imwp/" \t "_blank)**

«корпоративного подхода»

. Методика проведения тренингов по разработке и проведению презентаций

**.1 Изучение степени информированности населения в вопросе создания и проведения презентаций**

В опросе приняли участие 200 человек, соответствующих следующим критериям: 1) проживание в Москве либо Московской области; 2) возраст от

до 45 лет. Анкетирование производилось посредством сети Интернет, таким образом отпадала необходимость в вопросах, уточняющих наличие у респондента компьютера и базовых навыков владения им. Анкета содержала в себе следующие вопросы:

1.       Укажите Ваш возраст

2.       Укажите Ваш пол

3.       Изучали ли Вы программы по разработке презентаций?

4.       Каким образом Вы их изучали?

5.       Насколько понятна Вам была информация, которую вы получали в процессе обучения?

6.       Как часто Вам приходится выступать с презентациями?

7.       Оцените по 10-балльной шкале степень владения Вами программой по созданию презентаций

8.       Оцените по 10-балльной шкале степень Вашего дискомфорта при выступлении с презентацией

В результате анализа были получены следующие данные:

Возраст респондентов:

Пол респондентов:

.Изучали ли вы программы по разработке презентаций?

Исходя из ответов на третий вопрос анкетирования, можно сделать вывод, что подавляющее количество людей трудоспособного возраста так или иначе сталкивались с работой с программами-редакторами презентаций.

. Каким образом Вы их изучали?

Наибольшее количество респондентов указали вариант «В школе/вузе» при ответе на вопрос, где именно ими были получены знания о создании презентаций. Вторым по популярности ответом стало сочетание вариантов «в школе/вузе» и «самостоятельно» — данная категория респондентов чувствует необходимость в расширении знаний о создании презентаций, поскольку периодически сталкивается с данной задачей в рабочем процессе. На третьем месте сочетание вариантов «На курсах компьютерной грамотности» и «самостоятельно» — данная категория опрошенных относится к наиболее возрастной категории из представленных (старше 35 лет) и относится к основной целевой аудитории упомянутых курсов. 8% опрошенных выбрали вариант «на корпоративных курсах», что позволяет впоследствии судить о качестве непосредственно корпоративных тренингов как единственного источника получения необходимых навыков и сведений. Отметим, что 6 человек, т.е.3% опрошенных, выбрали все доступные варианты ответа, что позволяет говорить о наличии у данной категории людей высокой степени мотивированности при освоении материала. В категорию «другое» попали 2 человека, освоившие программу-редактор презентаций с помощью другого пользователя (начальника/коллеги/родственника/друга).

Вопрос был направлен на определение доступности подаваемого респондентам материала в использованном ими способе обучения. Самым популярным ответом стал третий вариант — «много непонятного», причём основная часть опрошенных, выбравших данный вариант ответа, изучала создание презентаций в школе либо высшем учебном заведении (вторая по численности категория людей, выбравшая данный вариант, изучала материал на курсах компьютерной грамотности и самостоятельно). Высокой степенью понятности стоит охарактеризовать корпоративные курсы. Респонденты, имевшие дело с корпоративными тренингами, выбрали один из двух вариантов — информация либо «полностью понятна», либо «по большей части понятна». Положительным образом можно охарактеризовать и передачу информации напрямую от одного пользователя программы к другому, данные респонденты выбрали вариант «по большей части понятно». Это связано с общей эффективностью прямого обучения на рабочем месте, когда внимание не распределяется между группой людей и имеется возможность немедленной реакции на ошибки и правильные действия обучаемого (быстрая обратная связь), а также выработку индивидуального подхода к обучаемому.

6.       Как часто вам приходится выступать с презентациями?

Анализируя ответы на вопрос №6, мы надеялись выяснить, является ли навык создания и выступления с презентациями действительно востребованным. Результаты анкетирования показали, что большей части опрошенных приходится в повседневной жизни сталкиваться с необходимостью создания презентаций и выступления с ними. Наиболее популярным вариантом ответа стал пункт второй — «несколько раз в год». До 80% людей, выбравших данный вариант, относятся к двум категориям — студенты и офисные рабочие. Любопытно, что чаще всего с необходимостью создавать презентации и выступать с ними в среде офисных работников сталкиваются женщины, долевое соотношение мужчин и женщин 36 к 64. За пояснениями этих результатов мы обратились к администрации компаний, база которых была использована при написании работы. Общая интенция ответов сводится к сознательному поручению создания презентаций женщинам из-за их большего трудолюбия и лучших эстетических представлений, что позволяет с большей гарантией получить хорошую презентацию, чем при использовании мужских ресурсов.

7.       Оцените по 10-балльной шкале степень владения Вами программой по созданию презентаций (на диаграмме приведён средний балл каждой группы пользователей).

Седьмой вопрос предполагает самодиагностику полученных знаний у респондентов. Результаты опроса свидетельствуют о недостатке уверенности в своих знаниях у групп, изучавших создание презентаций в школе/вузе, а также отметивших варианты «самостоятельно» и «на компьютерных курсах». На первом месте идут участники корпоративных тренингов, на втором — в группе пользователей «другое». Необходимо акцентировать внимание на то, что пользователи, отметившие все 4 доступных варианта получения навыков создания и выступления с презентацией, оказались лишь на третьем месте, дополнительный опрос данной категории респондентов показал неуверенность в своих знаниях из-за наложения нескольких программ, ряд базовых моментов в некоторых из которых оказался противоречащим таковым из других.

8.Оцените по 10-балльной шкале степень дискомфорта при выступлении с презентацией (для всех групп пользователей)

Вопрос был направлен на определение степени владения навыком практического применения презентаций, т.е. выступления с ними. Результаты показали, что, несмотря на большую частотность составления презентаций и выступления с ними у женщин, показатели уверенности в себе в данном вопросе выше у мужчин. В связи с этим среди женской части респондентов был проведён дополнительный опрос с предложением в свободной форме пояснить, что именно создаёт дискомфорт при проведении презентаций, наиболее популярным ответом стал вариант «неуверенность во внешнем виде».

Таким образом, проведённое анкетирование позволяет сделать вывод о недостатке знаний в вопросе создания и проведения презентаций у людей трудоспособного возраста. Несмотря на использование как минимум одного источника получения информации, таких как школа/вуз/курсы компьютерной грамотности и необходимость периодически выполнять данный вид работы с рамках своей повседневной деятельности, подавляющее большинство респондентов не считает имеющиеся у них навыки достаточными для качественной подготовки и проведения презентаций. На основе полученных данных был разработан тренинг для взрослой аудитории, рассчитанный на три блока по 1.5 часа, подразумевающих наличие у пользователей базовых навыков владения интерфейсом программы Microsoft PowerPoint. Данная группа является аналогом описанной в главе №2 категории пользователей, для которой проводятся «продвинутые» тренинги в рамках корпоративного обучения.

**3.2 Программа опытного обучения**

**Цель программы:**научить созданию и выступлению с презентациями

1.       Дать экскурс в основы публичных выступлений;

2.       Научить правильному распределению информации между речью и слайдом;

3.       Предоставить сведения об основах создания эффективного дизайна презентации

4.       Разобрать с учащимися трудные ситуации, возникающие во время проведения презентации

5.       Предоставить возможность пройти практику публичного выступления с презентацией;

Занятие №1. «Эффективная презентация — это просто»

Занятие посвящено разбору наиболее типичных сложных ситуаций, возникающих при подготовке и проведении презентаций

**Регламент занятия:**3 академических часа

**Цель занятия:**обратить внимание обучающихся на необходимость гармоничного сочетания в презентации слайдов и непосредственно выступления

1.                     Представить модель подготовки к проведению презентации — от составления плана до выступления;

2.       Научить правильному сочетанию информации в речи и на слайде;

3.       Дать экскурс в основные виды представления информации на слайде;

4.       Дать информацию об основах эффектного дизайна слайдов;

5.            Разобрать трудные ситуации, возникающие при проведении тренинга **Ожидаемые результаты:**повышение уровня подготовки студентов к созданию и проведению эффективной презентации

Вступительное слово преподавателя

Прежде, чем начать, я хотел бы рассказать вам об одном случае из моей жизни. Довольно привычно сейчас повсюду видеть людей с ноутбуками и планшетами, поэтому человек с макбуком, сидящий напротив меня в кафе, сначала не вызвал ровным счётом никаких вопросов. Пока я не взглянул на экран его компьютера — на нём виднелась некая схема, настолько сложная, что на дисплее практически не было свободного пространства. В следующий миг он щёлкнул мышкой — и оказалось, что это слайд его презентации. Остальные слайды, насколько я мог видеть, очень походили по сложности на первый. Представляете себе ощущения слушателей его выступления с такой презентацией? От одного взгляда на подобную схему добрую половину аудитории потянет в сон. Остальные будут доблестно сражаться с дремотой, как итог — никакой полезной информации из выступления не извлекут. Так что человек этот мог вполне даже не приходить и ничего не рассказывать — а какой в этом толк, если его даже не услышали?

Сегодня мы с вами постараемся сделать так, чтобы не походить на этого человека. Все вы в той или иной степени умеете делать презентации в PowerPoint или KeyNote, но этого мало. Нужно не просто уметь делать презентацию — надо сделать выступление с ней успешным. Поэтому мы

сосредоточимся, во-первых, на том, что и как вы будете говорить, а во- вторых — что вы будете показывать.

Начать следует с подготовки к выступлению. Пусть презентация для вас отныне и впредь будет похожа на свидание — вы же не придёте на него, не приведя себя в порядок? Так и здесь, каждая деталь вашей речи, вашего внешнего вида и презентации должна быть досконально продумана. Так с чего же мы начнём — после того, как определились с темой?

Может быть, сразу бросимся писать текст? Нет, нет и ещё раз нет. Если проводить сравнение, текст — это плоть человека, которая не может существовать без скелета. И скелетом будет **план**нашего выступления. К чему тратить время на написание текста, поиск информации, перекройку текста, дальнейший поиск информации, когда можно просто составить план, и уже по нему искать информацию? Как показывает опыт, на этом можно сэкономить несколько часов как минимум. Может быть, у вас много времени, а если нет? Как часто вы задавали вопрос начальству: «Когда это нужно сделать?» и получали ответ «Вчера! Ну хорошо, до завтра тебе ещё время». Когда каждый час на счету, грамотное составление плана вас может серьёзно выручить.

Следующим этапом будет опять же не написание текста. Нам нужно определиться, для кого же мы его пишем. Иначе говоря, составляем **портрет аудитории**. Подумайте, кто будет перед вами сидеть? Какое соотношение будет между мужчинами и женщинами, где они живут, на чём ездят, в конце концов. Какой их возраст, насколько они мотивированы? Есть ли среди них начальство и подчинённые? Чем больше вы будете знать, тем лучше. Простой пример — как известно, мужчины, в целом, несколько менее эмоциональны, чем женщины. Значит, если зал, по большей части, состоит из мужчин, не имеет смысла делать акцент на эмоциональной составляющей. Давите больше на логику, придайте выступлению большую серьёзность.

Разумеется, в хорошем выступлении должна присутствовать и логическая, и эмоциональная составляющие, вопрос лишь в соотношении между ними.

Другой пример — крайне важно знать, **когда именно вы будете выступать**, вечером или утром. В психологии людей есть любопытная особенность — как утверждают учёные, вечером мы склонны к более поспешным действиям, выводам, большей экспрессии. Утром же наоборот, мы более вдумчивы, менее поспешны. И практика подтверждает эти наблюдения. Можно этим воспользоваться — если мы ходим от человека немедленных поступков, например, покупки чего-либо, вечер — идеальное время. Главное — чтобы человек был в состоянии это сделать. Что толку от того, что сейчас человек готов купить наш новый гаджет, если у него с собой нет таких денег? Поэтому помните, если вы хотите от человека отложенных действий, нельзя давить исключительно на эмоции. Сочетайте эмоции и логику, логика подключится чуть позднее.

Мы составили план, определились, для кого мы всё это делаем — что дальше? Кинемся писать текст дословно? Не стоит этого делать. Просто потому, что можем однажды запнуться и забыть, о чём говорить дальше. Казалось бы, нет проблем, можно подглядеть в листочек. Но вот беда — вы не сможете найти там нужный отрезок текста. Почему? Да потому, что мы не говорили текст слово в слово, а значит, не будет там окончания того предложения, что вы начали. И предложения, следующего за тем, что вы произнесли, там не найдёте — всё будет в других формулировках. Можно, конечно, выучить текст дословно, зазубрить его, как многие делали в школе. Но выступление с зазубренным текстов не произведёт впечатления на аудиторию, оно будет произноситься слишком быстро, слишком малоэмоционально, чтобы казаться живым. И вас перестанут слушать. Так что лучше всего — составить **текст в общих чертах**, а потом сесть, взять план и постараться рассказать. Запнулись, заглянули в основной текст, продолжили рассказывать. Потом заново. И так до тех пор, пока вы не

освоите материал настолько хорошо, что текст вам и не нужен будет. План можете взять с собой на выступление, будет отличным помощником.

Ещё одно хорошее поспорье — **карточки**. Напишите на них цитаты, даты, любую другую информацию, которую можно подзабыть. Рассортируйте их, потренируйтесь рассказывать, опираясь на них. И тоже возьмите с собой на презентацию.

При подготовке выступления обратите особое внимание на вступление и концовку, они формируют о вас мнение аудитории. Заинтересуйте их в самом начале — и внимание вам обеспечено. Разочаруете — и даже самый интересный контент основной части никому не будет нужен.

**Концовка**же может закрепить положительный эффект. Итак, с чего же можно начать?

·        презентация презентации — определите регламент, сколько будете выступать, о чём поговорите в начале, о чём в конце, разумеется, вкратце;

·        комплимент аудитории — но от малознакомого человека подобное вступление не будет эффективным; можно начать с самопрезентации выступающего, но говорить только то, что характеризует вас с профессиональной точки зрения;

·        можно начать с ваших целей либо рассказать анекдот (помните, что начинать с анекдотов недопустимо в конфликтных ситуациях);

·        и, наконец, можно рассказать о том, что с вами произошло ранее — разумеется, с привязкой к презентации.

Теперь поговорим о том, чем можно заканчивать ваше выступление. Можно сделать резюмирование (или краткое повторение сказанного). Допустима и шутка, если вы видите, что аудитория настроена нейтрально либо благожелательно. Подведите итоги, т.е. результаты сегодняшней встречи. Можно сделать небольшой комплимент аудитории, а можно и вернуться к началу — допустим, когда в начале выступления вы говорите о каком-то факте, а его истинное значение поясняете в конце презентации.

В целом, говоря о пропорциях, можно сказать, что ваше выступление по времени состоит на 20% из вступления, 60% — основная часть и 20% — заключение.

Теперь перейдём к визуальной составляющей нашей презентации, иначе говоря — непосредственно к слайдам. И начнём вы с типичной для современных презентаций картины, внимание на экран.

Что вы можете о нём сказать? Всё ли в нём хорошо, возможно, следует что-то изменить? Перечислите все его недостатки, которые сможете заметить.

Отлично, а теперь практическое задание. Поделитесь на 2 команды (в каждой команде — не более 5 человек, так что, при наличии в аудитории свыше 10 человек, количество команд будет 3 и более). Каждой команде необходимо взять этот слайд и в течение 20 минут преобразовать его в более надлежащий вид.

На данном этапе необходимо предоставить доступ к слайду, сделать это можно одним из следующих способов:

1.       Загрузить материал на любой файлообменник (напр., narod.yandex.ru) и продемонстрировать ссылку на него на общем экране. Желательно сократить её для удобства с помощью соответствующего сервиса #»908563.files/image014.jpg»>

Хорошо! Теперь продолжим обсуждение визуальной составляющей презентации. В некоторых случаях количество информации, которую вам нужно предоставить аудитории, настолько велико и каждая её часть настолько важна, что нельзя ни от чего отказаться. В таком случае имеет смысл обратиться к созданию слайдумента, внимание на экран.

Слайдумент — это большой информативный документ, выполненный в виде слайдов. Он, разумеется, должен быть корректен с эстетической точки зрения, но, при этом, не предназначен для демонстрации на общем экране. Что с ним делать? Предварительно он выдаётся всем участникам тренинга (в цифровом либо распечатанном виде), чтобы слушатели могли с ним ознакомиться позднее. Выступающий готовит отдельную презентацию, обобщающую информацию слайдумента и ссылающуюся на него. Таким образом вы и доносите нужную информацию, и не теряете лицо как выступающий, не перегружая зрителей громоздкими слайдами.

Следующий важный момент, на который следует обращать внимание — компоновка информации на слайде

У обычных журналов, веб-сайтов и презентаций есть одна общая черта

использование колонок. Как вы можете видеть, информацию обычно располагают в три, четыре и пять колонок — цвета обозначают разный тип используемой информации, например — текст, картинки, видео, заголовки и т.п.

Обратите внимание на последний вариант — Фибоначчи. Вариант, который используется довольно редко, но от этого он не теряет своих преимуществ. Он основан на известном многим из вас «золотом сечении». Закон «золотого сечения» выведен древними математиками и формулируется как «меньшее относится к большему, как большее относится к целому». Закон этот используется в живописи, архитектуре — например, Леонардо да Винчи широко использовал его в своём творчестве. Считается, что «золотое сечение» символизирует гармонию — таким образом, информация, структурированная, как на последней картинке, наиболее комфортна для восприятия вашими зрителями.

Следующий пункт у нас — диаграммы.

Незаменимая вещь при работе с большим объёмом числовой информации, и многие с ними наверняка уже имели дело. Тем не менее, и здесь есть свои подводные камни. Дело в том, что не каждый вид диаграмм уместен в любом случае. Слева мы видим круговую диаграмму — она хорошо работает при необходимости отображения числовых данных, значительно отличающихся пропорционально, например — 20 процентов и 80 процентов. Но что будет, если отличия незначительны, например, 48 и 52 процента? Зрители не увидят разницы, в таком случае на помощь приходит гистограмма, справа на слайде. Незначительная числовая разница на ней предельно наглядна.

Перейдём к пункту, который крайне часто вызывает вопросы у составителей диаграмм, а именно — используемые цвета.

Дело в том, что есть существенные различия в используемой технике при показе презентаций. К примеру, вы можете демонстрировать слайды на большом LCD-дисплее, частая история в небольших аудиториях, где нет смысла ставить проектор. У телевизора очень большой показатель контрастности, так что можно использовать цвета, как на картинке справа. Иначе говоря — три цвета, расположенных на цветовом спектре рядом. Например, синий и близлежащие оттенки — в таком случае, это создаст эффект комфорта и спокойствия у зрителей. Но стоит показать презентацию, составленную в таких цветах, на проекторе — и вы увидите… Почти ничего. Проектор обладает меньшей контрастностью, так что разница между тремя цветами полностью нивелируется. В таком случае (и этот способ универсален) используйте три цвета, находящиеся в противоположных частях спектра. Найти похожий программный спектр можно в любом графическом редакторе. Заканчивая разговор о цветах, помните универсальное правило. Не больше 5 цветов на слайд, из которых 2 — это белый и чёрный.

Остановимся подробнее на контрастности.

Пожалуйста, назовите, какие цифры вы видите на слайде?

\*мини-фронтальный опрос\*

На самом деле, это — картинки для тестирования на дальнозоркость, но они прекрасно иллюстрируют, как зачастую выглядят страницы веб-ресурсов и слайды. Текст настолько сливается с фоном плюс используются настолько несочетающиеся оттенки, что читать становится совершенно невозможно. Так что обязательно проглядывайте свои презентации и старайтесь сделать так, чтобы они были максимально непохожими на эти картинки. Читаемость, читаемость и ещё раз читаемость!

Есть и ещё одна вещь, которую многие почему-то считают обязательным для использования в своих презентациях — это анимация.

даёт массу возможностей для анимирования слайдов, но от этого результат не становится лучше. Анимация отвлекает ваших слушателей

—        вместо того, чтобы усваивать информацию, которую вы им даёте, они сосредотачиваются на анимации. В нашем подсознани заложен простой рефлекс: движение=потенциальная опасность. Так что лучше всего отказаться от анимации полностью. Если вам так уж хочется показать некие картинки и слайды с движением, сделайте это в перерыве, для развлечения зрителей.

Последний момент, на котором мы сегодня остановимся — какого же размера должны быть элементы на вашем слайде, чтобы каждый в аудитории гарантированно увидел все?

Существует простое правило. По завершении работы над презентацией измерьте диагональ своего монитора. Затем умножьте её на 12 и отойдите на это расстояние от монитора. Всё видно? Значит, всё будет видно и вашим слушателям.

Предлагаю теперь отвлечься от экрана и поработать над сложными случаями, возникающими во время презентации. Мне нужны добровольцы в количестве 10 человек. Каждый вытягивает бумажку, читает её вслух и старается ответить на вопрос, аудитория помогает.

·        На этапе задавания вопросов один из присутствующих говорит следующее: «что за нелепицу вы несёте?». Ваша реакция? (Допустимый ответ: пауза, затем просьба задавать вопросы по существу)

·        Вопросов после презентации нет, пауза затягивается и становится гнетущей. Ваши действия? (Допустимый ответ: вспомнить и воспроизвести вопрос с одного из предыдущих выступлений)

·        Вам задали вопрос, ответ на который Вам неизвестен. Как будете реагировать? (Допустимый ответ: «я уточню информацию и сообщу Вам ответ позднее»; если вопрос не относится к теме тренинга — реакцией будет именно «данный вопрос лежит за пределами обсуждаемой сегодня темы»)

·        На ноутбуке, с которого ведётся презентация, отказали USB-порты, флешку с презентацией Вы использовать на нём не можете. Ваши действия? (Допустимый ответ: с собой необходимо иметь дублирующие носители информации — как минимум оптический диск, а также устройство воспроизведения с видеовыходом и необходимыми адаптерами)

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Совершенствование управления мотивацией труда персонала кофейни 'Engels'"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-na-temu-sovershenstvovanie-upravleniya-motivacziej-truda-personala-kofejni-engels-imwp/" \t "_blank)**

·        В аудиторию влетела птица и начала беспорядочно метаться по помещению. Ваша реакция? (Допустимый ответ: реагировать на ситуацию, не делать вид, что ничего не происходит, ни в коем случае не ловить птицу и не давать вниманию слушателей отвлечься от вас; то же самое относится и к любому нестандартному отвлекающему моменту во время выступления, каждое из них необходимо оперативно вписать в свою речь)

·        Уважаемый человек из числа присутствующих ведёт себя некорректно, подвергая сомнению каждое ваше слово и перебивая. Как поступить? (Допустимый ответ: предложить аудитории переключиться на обсуждение вопросов с данным человеком либо продолжить обсуждение в обычном порядке, сославшись на ограниченность времени — как правило, в таком случае сама аудитория призовёт нарушителя к порядку)

·        Вы работаете в престижном автосалоне. Вам поручили презентовать группе школьных учителей новую модель Bentley со скидкой 10%. Какие аргументы предпочтёте, рациональные или эмоциональные? Обоснуйте. (Необходимо дать несколько минут на обсуждение вариантов, но потом подвести к правильному ответу — «никак, начальству следует, по возможности, обосновать несоответствие целевой аудитории»)

·        Аудитория, в которой Вам предстоит выступать, слишком светлая. Информация на слайдах практически неразличима. Ваши действия? (Допустимый ответ: при невозможности затемнить помещение необходимо обойтись без слайдов; для таких случаев желательно иметь печатный раздаточный материал, дублирующий информацию со слайдов)

·        Вы хотите гарантированно не испытать технических затруднений во время проведения презентации. Что у Вас будет при себе? (Допустимый ответ: полный набор расходных материалов для технических средств, используемых в тренинге; устройства хранения и воспроизведения информации с набором адаптеров; презентер)

·        15 минут до презентации. Вы понимаете, что забыли речь. Ваша реакция? (Допустимый ответ: переключиться на несколько минут на другие мысли, постараться успокоиться, затем достать план презентации — уместно задать аудитории вопрос, как слушатели привыкли справляться с волнением, и дать небольшой собственный обзор существующих техник)

Занятие №2. «Практика выступления»

**Цель занятия:**дать возможность каждому участнику выступить с полноценной презентацией перед аудиторией и получить обратную связь от тренера и слушателей.

·        Прослушать выступления участников тренинга с презентациями;

·        Проанализировать каждую работу, озвучив тезисно достоинства и недостатки каждого выступления;

·                          Предоставить, при необходимости, полный анализ выступления участникам, изъявившим на то желание

**Ожидаемые результаты:**приобретение участниками тренинга опыта публичного выступления с презентацией и получение экспертной оценки своего выступления, позволяющей определить направления для дальнейшего самосовершенствования.

**Регламент занятия:**3 академических часа

3.3 Анализ проведённой студентами работы

На этапе предварительной подготовки к тренингу будущим участникам было дано задание составить презентацию на произвольную тему с регламентом выступления в 5 минут и самостоятельно записать выступление на видео. Дополнительным условием была ориентация презентации на широкую аудиторию. Мы предлагаем делать это на постоянной основе при работе с новой группой для участия в тренинге для более точной адаптации к возможностям каждого участника и более ясного понимания существующих пробелов в знаниях слушателей тренинга.

После получения видеороликов данные записи были просмотрены и проанализированы независимым жюри экспертов в количестве 5 из числа тренеров, проводящих внутрикорпоративное обучение в рамках компаний, принявших участие в исследовании.

Оценка производилась по нескольким параметрам:

·        соответствие регламенту

·        учёт целевой аудитории

·        соответствие темы

·        оригинальность раскрытия темы

·        выразительность речи

·        мастерство и артистизм

·        контент слайдов

·        дизайн слайдов

·        цельность презентации (непрерывность проведения)

·        технические средства

Данные параметры составлены совместно с тренерами-экспертами и призваны оценить все ключевые показатели презентации. Максимальное количество баллов по каждому из параметров — 10. Параметр «соответствие регламенту» оценивается председателем жюри исходя из следующих критериев: «полное соответствие» — 10 баллов, «регламент нарушен некритично» (общее время выступления составляет не свыше 110% от регламентного) — 5 баллов; регламент серьёзно нарушен (от 120 до 130% времени) — 0 баллов. Нарушение регламента более чем на 30% приводит к дисквалификации участника. В таблицу попадает оценка, представляющая собой среднее арифметическое показателей оценки членов жюри. Таблица имеет следующий вид, полный вариант представлен в приложении:

В ходе выступлений участников на втором занятии данные выступления были проанализированы по тем же критериям. Ниже представлен пример

полного анализа выступления одного из участников тренинга, а также расшифровка речи данного участника.

Расшифровка: Каждые 5 секунд от курения умирает один человек на планете. Только в России от пагубной привычки к сигаретам ежегодно уходят в мир иной до 450 тысяч человек, а это около 18% от всей статистики летальных исходов. Каждый из нас думает, что лично его эта беда никогда не коснется, обойдет стороной. Но давайте задумаемся: сколько жертв «никотиновой палочки» думали так же? Как вы уже, вероятно, поняли, речь у нас сегодня пойдёт о курении и его вреде для человечества.

Статистика неумолима: курящие люди уходят от нас гораздо быстрее (и чаще), чем некурящие. И чем больше сигарет ежедневно выкуривает человек, тем выше его шансы не дожить да пенсионного возраста. «Стаж» курения только усугубляет ситуацию — с годами сигареты наносят непоправимый вред всем системам организма. Кадмий и мышьяк — это только основа «волшебного» букета, который мы вдыхаем с табачным дымом. Всемирная Организация Здравоохранения привела убедительные доводы — чем раньше человек пристрастился к пагубной привычке, тем меньше его шансы на долгую и здоровую жизнь.

Кто-то может сказать: «А как же экология? Разве можно быть здоровым в условиях загрязненной воды и атмосферы?» Да, нас окружают множество факторов риска. Государство не всегда может оградить население от промышленных выбросов. Например, жители китайского Пекина уже сегодня покупают свежий воздух с канадских горнолыжных курортов. Чистый и свежий. Расфасованный в бутылки. Предсказания фантастов прошлого века начинают сбываться. Но это совсем не означает, что нужно «добивать выживших». Попытка спрятать свою слабость за плохой экологией выглядит, по меньшей мере, как тушение пожара бензином. Чего уж — лучше все равно уже не будет…

Каждый курильщик доподлинно знает длинный список заболеваний, которые приманиваются табачным дымком: рак легких, заболевания сердца и сердечно-сосудистой системы (понимаем разницу между инфарктом миокарда, после которого курильщика, быть может, еще откачают, и закупоркой сосудов, которая чаще всего является последним приговором), злокачественные опухоли по всему организму, разрушение репродуктивных систем у мужчин и женщин (удовольствие от интимной близости курильщики в большинстве случаев получают, но вот потомства у них уже не будет). И это далеко не полный список «бонусной программы» табака. За примерами далеко ходить не нужно — психологи

рекомендуют всего лишь заглянуть в поисковик, чтобы надолго потерять аппетит. Попробуйте посмотреть в яндексе картинки по запросу «лёгкие курильщика», полезно и для здравой оценки ситуации, и для соблюдения диеты.

Не будем забывать и о таком понятии, как «пассивное курение». В целом, здоровье каждого человека — в его руках, он волен распоряжаться им по своему усмотрению. Но ровно до той поры, пока не начинает вредить окружающим. Что и происходит при курении рядом с другими людьми. Напомним, что с медицинской точки зрения окружающие курильщика люди страдают больше, чем он сам. Особенно это касается детей, чей неокрепший организм сильно подвержен пагубному влиянию извне. Обратимся к цифрам: пассивных курильщиков в одних лишь США насчитывается свыше 126 миллионов. Из них ежегодно умирает 50000 человек. Выбор сделали за них — так уж ли сильно это отличается от химического оружия, применявшегося в войнах двадцатого века?

На очереди ещё один аргумент: вырождение из-за курения. Да-да, именно так: курение во время беременности наносит непоправимый вред ребёнку в утробе. Согласно данным медицинских исследований, в его генах появляются необратимые изменения — затрагивается свыше 6000 участков ДНК! Хотите устроить своему ребёнку подарок на день рождения в виде пары-тройки неизлечимых заболеваний? Верный способ.

Итого, что мы имеем? Букет болезней, угроза для генофонда, вред для экологии — и всё это ради кратковременной эйфории от расширения сосудов у части населения. На ум сразу приходит популярная практика продажи почки ради новенького смартфона… причём, для полной аналогии, смартфон человек покупает даже не для себя. Стоит ли оно того?

Завершая выступление, можем лишь надеться, что каждый разумный слушатель осознал: курение — это зло. В то же время, это ваша жизнь и ваш выбор. Никто не сделает его за вас. И только от вас зависит, каким будет ваш путь — длинным и светлым или коротким и дымным.

Полный анализ выступления представлен в трёх частях: подача материала; качество презентации; качество речи.

.

Внешний вид выступающего соответствует аудитории, в одежде отсутствуют способные вызвать раздражение и неуместные элементы. Тем не менее, по

результатам дополнительного опроса, выступающий признался, что в момент презентации на нём была надеты новая обувь, не вполне подстроившаяся под ногу, что отвлекало на себя внимание выступающего. Манера речи спокойная, отсутствуют запинания, нет подглядывания в текст выступления. Согласно рекомендациям, данным на предыдущем занятии, заготовлены карточки с необходимой информацией. Прослеживается некоторая общая нервозность выступающего, проявляющаяся в поправлении волос и прикосновениям к губам во время выступления.

Слайды презентации соответствуют теме выступления. Присутствует небольшая задержка при переключении слайдов, связанная с присутствием помощника — данная задержка не является критичной, поскольку исчезнет при наличии физического устройства-презентера. На слайдах наблюдается избыток пустого пространства, не хватает правильного распределения элементов по слайду. Подборка цветов корректная, выбрана цветовая модель для низкоконтрастного устройства показа. Размер элементов подобран верно, информация различима в любом месте аудитории.

Качество речи.

Согласно стандартной лингвистической классификации данную речь стоит отнести к доказательной и агитирующей. С одной стороны, приводятся убедительные доказательства правоты (статистические выкладки, исторические отступления). С другой стороны, выступающий подталкивает аудиторию в нужном направлении, показывает, каким должно быть их правильное решение.

Общая концепция речи, ее интенция — доказать вред курения и направить аудиторию в сторону здорового образа жизни. При этом не используется давление, основная аргументация строится на фактах

(статистика, примеры) и лишь немного подчеркивается вес каждого тезиса эмоциональным подтекстом или художественным отступлением.

В качестве первого приема для усиления выразительности речи используется риторический вопрос. При этом мы слушатель уводится от негативной статистики, чтобы аудитория невольно не приняла цифры смертности на свой счет (это может вызвать агрессию), а сконцентрировалась на сравнении «мы и они», т.е. курильщики действующие и те, кто «уже в статистике».

Используется ирония на грани сарказма, в том числе и в риторическом вопросе. Аудитория более внимательно слушает информацию, поданную в легкой форме. В этом моменте важно сохранить грань, и не превратить всю речь в фарс и насмешку, этот же момент нужно учесть и при использовании метафор.

Эпитеты используются в минимальном количестве, это же относится и к речи по умолчанию (в сочетании с сарказмом). Это связано, в первую очередь, с характером речи — в доказательном тексте неуместно чрезмерное наличие художественных приемов, иначе теряют вес фактические аргументы. Можно было бы построить речь и с более сильным эмоциональным уклоном, но такая практика малоперспективна — либо факты, либо художественный текст.

Тем не менее, речь наполнена различными художественными оборотами, голые факты переплетены с художественной составляющей. Портрет аудитории является универсальным — сегодня от курения страдают мужчины и женщины всех возрастов. Речь построена по классическим канонам, она одинаково подходит для всех участников курящей группы риска. Жизни и естественности ей добавляют различные средства выразительности (по убывающей: риторические вопросы, ирония, сарказм, метафоры, эпитеты, речь по умолчанию и пр.). Подавляющее большинство слушателей наверняка не раз сталкивалось с давлением со стороны некурящих близких, поэтому выступающему остается информировать и доказывать, указывать путь, но никак не давить на аудиторию. Основная цель

заставить каждого слушателя всерьез задуматься об угрозе, это единственно доступная для него аргументация, чтобы вынудить аудиторию выполнить поставленную цель.

По итогам выступлений участников тренинга была составлена сравнительная таблица результатов, учитывающая показатели каждого выступающего до и после посещения тренинга.

Исходя из данных, представленных на таблице, можно сделать вывод об общем росте уровня навыков создания и выступления с презентациями у слушателей тренинга. Рост количества баллов колеблется в промежутке от 14

до 23 пунктов, средний балл участников увеличился с 43 до 59 пунктов. Наибольший рост отмечен по следующим показателям: соблюдение регламента (практически все участники уложились в требуемые временные рамки, ни один участник не был дисквалифицирован); контент слайдов (у ряда участников на слайдах было количество информации, близкое к идеальному; не было отмечено ни одного случая дублирования информации, произносимой участником вслух, и в составе контента слайда); качество дизайна слайдов несколько увеличилось за счёт оптимального подбора цветов и изображений большей частью выступающих; значительно изменился в сторону улучшения показатель используемой при проведении презентации техники — выступающие активно использовали презентер, флипчарт, лазерную указку, а также дублирующие источники вывода изображения, в большинстве своём не прибегая к услугам помощников.

Выводы по главе 3

1.       Результаты проведённого анкетирования свидетельствуют о недостатке знаний в вопросах создания и проведения и проведения презентаций, а также о востребованности таковых знаний у трудоспособного населения РФ.

2.       Анализ результатов опытного обучения говорит о повышении уровня знаний в области создания и проведения презентаций у слушателей трнинга на 15-20%.

Проблема непрерывного обучения получила достаточно широкое освещение в педагогической литературе и научных работах по педагогике. Интерес к этому вопросу связан с наличием практической необходимости в подготовке специалистов в максимально короткие сроки. Одной из форм обучения, соответствующих принципу непрерывного обучения, является и тренинг. Но в работах исследователей, по большей части, тренинг изучается скорее с позиции получения и формирования навыков, относящихся к психологии, а не прикладных технологических умений.

В ходе работы были проанализированы труды российских и зарубежных исследователей, занимавшихся изучением тренинга как единицы образовательного процесса. Кроме того, был исследован ряд методических программ существующих тренингов IT-тематики. Полученная в результате анализа информация позволила разработать методическую программу тренинга по информационным технологиям для преподавания в рамках вуза.

Отметим, что тренинговый компонент не может заменить все остальные формы обучения, тренинг необходимо совмещать с глубоким изучением теоретического материала, лекциями, посещениями мастер-классов и пр. Тем не менее, в сочетании с традиционными формами вузовских образовательных единиц, тренинг может дать существенный прирост к показателю сформированности компетенций, связанных с практическим аспектом изучения информационных технологий, в частности — навыков применения специализированного программного обеспечения.

Настоящая исследовательская работа не претендует на исчерпывающее решение проблемы применения тренингов для изучения IT, накопленная информация требует дальнейшего анализа и развития. Однако есть основания предполагать, что тренинг как единица образовательного процесса способен эффективно дополнить существующие в рамках вузов образовательные программы.

Список использованной литературы

1.       Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий. — М.: Издательство ИКАР, 2009.

2.       Андреева, О.Л. Социальная технология прогнозирования успешности профессиональной подготовки специалистов: Автореферат дис. …канд. соц. наук / О.Л. Андреева; ОРАГС — г. Орел, 2001.

3.       Андреев В. И. Деловая риторика. Практический курс для творческого саморазвития, делового общения, полемического и ораторского мастерства. Изд-во Казанск. ун-та, 1993.

4.       Бакли, Р. Теория и практика тренинга: научное издание / Р. Бакли. — Спб.: Питер, 2002. — 351 с. — ISBN 0-7494-3199-7.

5.       Блинов, А.О. Тренинг персонала: Учебное пособие / А.О. Блинов, О.В. Василевская, В.П. Невежин, Н.В. Смоляков. — М.: КНОРУС, 2005,- 496 с.-ISBN 5-85971-053-4.

6.       Бодалев A. A. Личность и общение. М.: Международная педагогическая академия, 2004.

7.       Богомолова H.H. Петровская Л.А. К вопросу о методах активной подготовки к педагогическому общению Советская педагогика, 1982,№ 7.

8.       Буковецкая О. Создание презентаций на ПК. — М.: НТ Пресс, 2005

9.       Вайсман Дж. Мастерство презентаций. — М.: Вершина, 2004 10.Васильев, H.H. Тренинг преодоления конфликтов / H.H. Васильев. -М.:

Речь, 2003

11     .Вербицкий, A.A. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / A.A. Вербицкий.- М.: Высшая школа, 1991. — 207с. — ISBN 5- 06002079-7.

12      .Волкогонова, О.Д., Зуб, А.Т. Управленческая психология: Учеб¬ник / О.Д. Волкогонова, А.Т. Зуб. — М.: ИД «ФОРУМ»: ИНФРА-М, 2007

13      .Голубева Ольга Юрьевна. Развитие характеристик духовности личности в условиях специально организованной деятельности : Дис. … канд. психол. наук : 19.00.13 Казань, 2005

14      .Громкова, М.Т. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: Учеб. Пособие для системы доп. проф.образования; учеб. пособие для студентов вузов / М.Т. Громкова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005

15      .Давыдов, А. А. Системный подход в социологии. Законы социальных систем: научное издание / А.А.Давыдов. — М.: УРСС, 2004.

16      .Джей Э., Джей Р. Эффективная презентация. — Днепропетровск: Баланс-клуб, 2002.

17      .Егидес А.П. Лабиринты общения, или как научиться ладить с людьми.Можно ли управлять конфликтом. — М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2002.

18      .Елизаветина Т. М. Компьютерные презентации: От риторики до слайд- шоу. — М.:Кудиц-образ, 2003

19      .Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985.

20      .Желязны Дж. Говори на языке диаграмм. — М.: ИКСИ РАН, 2004

21      .Зайцева Т.В. Диагностика зоны ближайшего развития личности в процессе психологического тренинга : Дис. … канд. психол. наук, Москва, 2001

22      .Зимина, Л.В. Педагогическая технология формирования оптимального стиля управленческой деятельности руководителей государственной службы: Дис. …канд. пед. наук / Л.В.Зимина; РГУ им. И. Канта, . — 2007

23      .Зимняя И.Я. Педагогическая психология : учебник для вузов / И.Я. Зимняя. — М., 2001

24      .Кларин, М.В. — Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-практ. пособие /М.В. Кларин. — М.: Дело, 2000

25      .Кохтев Н.Н. Ораторская речь: стиль и композиция. — М.: Изд-во МГУ.1992

26      .Кротова, Н.В. Управление персоналом: Учебник / Н.В. Кротова, Е.В. Клеппер. — М.: Финансы и статистика, 2005

27      .Кузнецова В.С. Тренинг Джефферсона как инструмент познания коллектива и окружающего мира // Новая наука: Современное состояние и пути развития. 2015. № 4-2. С. 123-125

28      .Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975.

29      .Магура, М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. — М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004

30      .Марасанов, Г.И. Социально-психологический тренинг. 4-е изд., испр. и доп. / Г.И. Марасанов. — М.: «Когито-Центр», 2001.

31      .Методика преподавания риторики: учебное пособие / под ред. докт. пед. наук, про. Н.А. Ипполитовой. — М.: Издательство «Экзамен», 2014.

32      .Мордовин С.К. Человеческий потенциал: принципы и социал¬ные технологии инновационного анализа ситуаций — СПб.: Питер, 2004

33      .Мясищев В. Н. Психология отношений: Под ред. А. А. Бодалева

/Вступительная статья А. А. Бодалева. М.: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. — 356 с.

34     .Общая риторика: учебное пособие / Н.А. Ипполитова, Е.Л. Ерохина и др. — М.: Издательство «Экзамен», 2012

35      .Оганян К.М., Оганян К.К. Объектно — и субъектно-ориентированные CASE-технологии в социальной работе. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2015.

36      .Павлова Н.Д. Коммуникативная функция речи: интенциональная и интерактивная составляющие. Автореф. …дисс. докт. психол. наук. — М., 2000

37      .Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социально- психологический тренинг. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1989. — 216 с.

38      .Плешаков В.А. Теория психовозрастного статуса личности и технология его развития в контексте профессиональной подготовки педагога-психолога. Монография. — М.: Издатель Воробьев, 2010

39      .Рейнольдс Гарр. Искусство презентаций. Идеи для создания и проведения выдающихся презентаций М.-СПб.-К.: Вильямс, 2013.

40      .Сальникова О.А. Совершенствование коммуникативной компетенции учителя : конспекты лекций; тренинги. — М.: ФЛИНТАЖ НОУ ВПО «МПСИ», 2011

41      .Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб.: Речь, 2008. .

42      .Сэмпсон Э. Бизнес-презентация: Творческие идеи для блестящего выступления. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004

43      .Уокенбах Джон. Excel 2013. Трюки и советы. — СПб.: Питер, 2014

44     .Формановская Н.И. Культура общения и речевой этикет. — М.: Издательство ИКАР, 2005

45     .Хофф Р. Я вижу вас голыми: Как подготовиться к презентации и с блеском ее про-вести. — М.: Класс, 1999

46.     Bartholomew, D. Training goes high tech. Industry Week, 255(8), 2006.

47.     Bradley, J., & Lee, C. C. ERP training and user satisfaction: a case study.International Journal of Enterprise Information Systems, 3(4), 33-49 , 2007

48.     Cook, J. & Powers, W. A case study on strengthening workforce training outcomes. Training & Management Development Methods, 27(1), 2007

49.     Hoff R. Say it in Six. — Kansas City: Andrews and McMeel, 1996 50.Karr, S. S. Anytime anyplace learning. Financial Executive, 18(8), 2002

51.Pfeifer, L. J. A comparison of the effectiveness of two training methodologies in the development of management soft skills, 2004.

**Приложение 1**

Таблица результатов проверки работы студентов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Номе р участ ника | Соотве тствие реглам енту | Учёт целев ой аудит ории | Соотве тствие темы | Оригина льность раскрыт ия темы | Выразите льность речи | Масте рство, артист изм | Конт ент слай дов | Диз айн слай дов | Цельн ость презен тации | Технич еские средст ва | Об щая сум ма бал лов |
| 1 | 10 | 5 | 8 | 4 | 4 | 4 | 6 | 7 | 5 | 4 | 57 |
| 2 | 10 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 8 | 5 | 3 | 6 | 60 |
| 3 | 5 | 5 | 7 | 5 | 4 | 5 | 6 | 8 | 6 | 6 | 57 |
| 4 | 10 | 6 | 7 | 6 | 5 | 7 | 5 | 6 | 5 | 7 | 64 |
| 5 | 5 | 6 | 8 | 3 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 6 | 10 | 7 | 6 | 6 | 4 | 5 | 6 | 7 | 4 | 8 | 63 |
| 7 | 10 | 5 | 7 | 6 | 5 | 7 | 8 | 4 | 6 | 7 | 65 |
| 8 | 5 | 7 | 8 | 5 | 3 | 4 | 7 | 6 | 5 | 8 | 58 |
| 9 | 10 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 7 | 8 | 5 | 6 | 60 |
| 10 | 10 | 7 | 7 | 3 | 6 | 5 | 8 | 9 | 6 | 7 | 58 |
| 11 | 10 | 3 | 8 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 4 | 56 |
| 12 | 10 | 6 | 9 | 2 | 8 | 8 | 9 | 6 | 7 | 69 |  |
| 13 | 5 | 6 | 7 | 6 | 4 | 7 | 6 | 5 | 8 | 5 | 59 |
| 14 | 10 | 5 | 7 | 4 | 5 | 3 | 4 | 6 | 4 | 6 | 54 |
| 15 | 5 | 2 | 6 | 4 | 4 | 7 | 7 | 6 | 5 | 4 | 50 |
| 16 | 5 | 4 | 8 | 6 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 6 | 50 |
| 17 | 10 | 5 | 5 | 2 | 7 | 6 | 6 | 8 | 4 | 5 | 58 |
| 18 | 10 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 7 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 19 | 10 | 8 | 8 | 7 | 4 | 4 | 6 | 8 | 7 | 8 | 70 |
| 20 | 5 | 4 | 7 | 4 | 4 | 6 | 6 | 4 | 4 | 5 | 49 |

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |