

УДК 378

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Слушкина Е.Ю.

студентка,

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский

государственный университет им. Н.П. Огарёва»

Саранск, Россия

Аннотация

В статье обсуждаются тенденции изменения традиционных парадигм обучения: поведенческой, когнитивистской и конструктивистской, в контексте их применения в профессиональной подготовке и переподготовке сотрудников современных организаций. Представлены методы оценки эффективности профессионального обучения персонала. Рассматриваются проблемы и способы улучшения переноса результатов обучения на практику

Ключевые слова: профессиональное обучение, повышение квалификации, методы, результаты, перенос на практику

IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL TRAINING OF EMPLOYEES

Slushkina E.Yu.

student,

National Research Ogarev Mordovia State University

Saransk, Russia

Abstract

The article discusses the trends of changes in traditional training paradigms: behavioral, cognitive and constructivist, in the context of their application in professional training and retraining of employees of modern organizations.

Methods for assessing the effectiveness of professional training of personnel are presented. Problems and ways to improve the transfer of learning outcomes to practice are considered.

Keywords: vocational training, professional development, methods, results, transfer to practice

Основное влияние на профессиональное образование и производственное повышение квалификации в рамках повышения уровня подготовки кадров продолжают оказывать три парадигмы обучения: поведенческая, когнитивистская и конструктивистская. Наряду с прочими теориями они образуют теоретический фундамент системы профессионального образования. Несмотря на появление новых теорий, фундаментальные подходы по-прежнему занимают свое место в современных процессах обучения [2,6].

В настоящее время можно выделить следующие тенденции в изменений основных парадигм:

- от индивидуального обучения к коллективному (самообучающаяся организация);
- от объективизма в обучении к субъективизму;
- от обучения по устранению дефицита знаний к развитию потенциалов.

Принципиальное изменение парадигм в обучении можно представить как сдвиг от объективизма к субъективизму и от внешнего управления обучением к внутреннему. Данные изменения парадигм в сфере повышения уровня профессионального обучения персонала организации отображены в таблице 1.

Таблица 1 – Изменение современной парадигмы в профессиональном обучении от объективизма к субъективизму

Объективизм в профессиональном обучении сотрудников	Субъективизм в профессиональном обучении сотрудников
Существует определенная совокупность универсальных, объективных знаний.	Совокупности объективных знаний не существует. Знания конструируются самим индивидуумом.
Знания стабильны и могут быть преподнесены обучаемому отдельными «порциями».	В межсубъективном отношении знания, как правило, не стабильны.
Освоение обучаемыми знаний понимается как отображение действительности.	Накопленные знания представляют собой в конечном итоге лишь сконструированную обучаемым систему.
Обучение - это помощь в освоении действительности.	Знания должны постигаться обучаемым активно. Воспитание создает условия, впечатления и окружение.

Согласно современным воззрениям система профессионального обучения кадров все больше движется в направлении к коллективному и организационному изучению, которое сменит традиционные формы повышения квалификации, хотя содержание, приемы, формы преподавания и изучения, конечно же, останутся прежними. В рамках конструктивистской парадигмы участвующие в работе индивидуумы превносят в организацию свои знания и умения, обмениваются ими между собой и совместно создают для коллектива доступные и приемлемые знания и умения. С точки зрения конструктивистского подхода значение рабочего места как места обучения вновь возрастает. Ниже приведены идеи о том, как обычная система повышения уровня профессиональной подготовки кадров может быть трансформирована в конструктивистскую:

- создание тесной связи между приобретением знаний и их применением;
- формирование повышенного внимания аспекту самоорганизации в обучении;
- создание учебного и рабочего окружения, позволяющего

осуществлять и обеспечивать конструктивистское обучение.

В целом методы повышения уровня профессиональной подготовки различаются по парадигме изучения, на которой они основаны. При перечислении методов трудно провести четкое различие между отдельными методами, формами и местами обучения. Согласно современным представлениям методика следует представлять в виде треугольника, состоящего из дидактики, учебной психологии и педагогики. Среды являются посредниками в этом интеграционном процессе. Конструктивистское мероприятие по повышению уровня профессиональной подготовки кадров подразумевает вовлечение учебного материала, обучаемых и преподавателей в планирование и проведение самого мероприятия. Метода как такового не существует; в зависимости от ситуации и участников используется своеобразный методический «микс» [4,5].

Сегодня прогрессивными считаются следующие элементы повышения уровня профессионального обучения кадров:

- соединение различных уровней знаний в рамках интегрированных процессов обучения и развития;
- методическое разнообразие и растущая степень использования технологий;
- изучение по мере необходимости;
- модульные концепции и индивидуально составленные курсы;
- концепции переноса результатов на практику с «перебросом мостика» между индивидуальным и организационным обучением;
- обратная связь, контроллинг и оценка работы по повышению уровня подготовки кадров;
- изменение роли разработчиков мероприятий по повышению уровня подготовки кадров в сторону тренеров, консультантов по развитию и обучению;

– тенденции к децентрализации.

Подобное понимание трансформации взглядов на профессиональное обучение и развитие персонала организации, позволяет иначе взглянуть на понимание эффективности управления данным процессом.

Оценка эффективности профессионального обучения, как необходимый элемент управления всем процессом, возвращает нас к началу цикла обучения. С помощью такой информации появляется возможность совершенствовать учебные планы, сделав их более соответствующими поставленным целям, сконцентрировать внимание на дальнейших потребностях в обучении конкретных сотрудников [3].

Методы оценки эффективности профессионального обучения персонала нами представлены на рисунке 1.

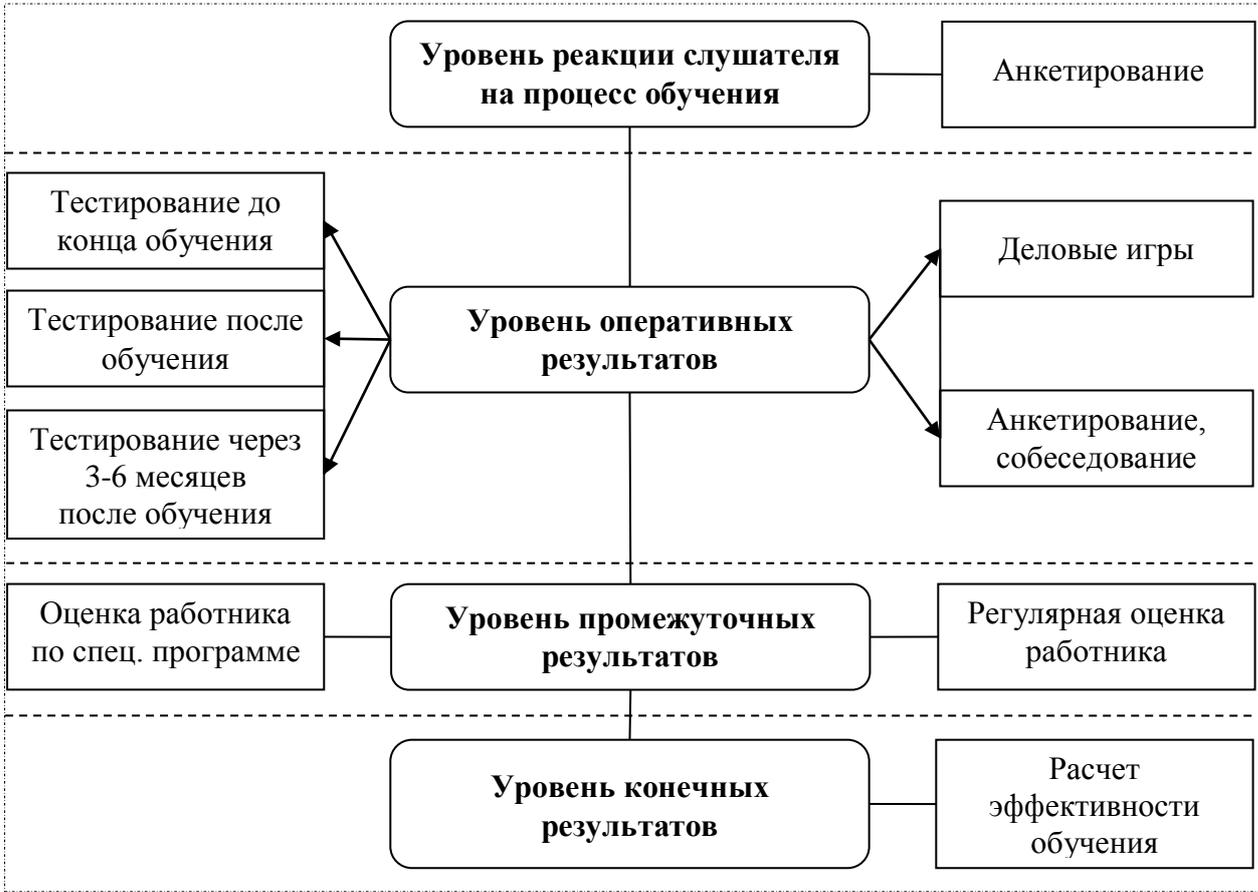


Рисунок 1 – Методы оценки эффективности результатов профессионального обучения

Практика показывает, что профессиональное обучение считается эффективным только тогда, когда его результаты приносят определенную отдачу. Полученные знания, умения и навыки слушателями программ профессионального обучения необходимо применять на практике.

Может случиться, что, возвратившись на свое рабочее место, с приобретенными компетенциями, полный энтузиазма, сотрудник не встретит поддержки со стороны организационного окружения и не сможет воспользоваться, так называемой, обратной связью. Через какое-то время социальная среда заставит его вернуться к тому, как он действовал раньше, к прежнему привычному и не всегда эффективному организационному поведению. Таким образом, теряется все ценное, что дало обучение, а в худшем случае перестают действовать и отвергаются все мотивирующие факторы, формирующие у сотрудника потребность в профессиональном развитии [1].

Действительно, проблема переноса результатов обучения на практику существует. Под переносом на практику, как правило, подразумевается реализация или применение изученного сотрудником в его практической деятельности.

В зависимости от мероприятия по повышению уровня профессиональной подготовки кадров перенос на практику происходит по завершении учебного мероприятия или же является неотъемлемой составной частью метода обучения (например, последовательный перенос).

Проблемы переноса результатов на практику возникают в тех случаях, когда тематическая, пространственная или временная отдаленность учебной ситуации от функционала рабочего места довольно велика. Помимо этого, кадровые, ситуативные и управленческие условия также способны оказать влияние на успех переноса результатов обучения на практику. К тому же не всегда учитывается ценность подготовительных и послеучебных этапов образовательных мероприятий. А ведь важно не упускать из виду не

только, так называемую, фазу полета, но и фазы взлета и посадки в процессе обучения.

Таким образом, можно выделить несколько способов улучшения переноса результатов профессионального обучения на практику: ориентация на проблематику участников профессионального обучения; построение профессионального обучения на имеющемся опыте участников обучения; ориентация на ожидания и потребности участников профессионального обучения; возможность генерализации содержания обучения; схожесть учебного пространства и сферы деятельности слушателей программы обучения; тактика реализации профессионального обучения (подготовка к практической деятельности).

Библиографический список:

1. Коптева А.В., Афанасьева Л.А. Эффективная система обучения как основа развития кадрового потенциала предприятия // AUDITORIUM. – 2014. - № 3. – С. 67-76.
2. Минченко Л.В., Подавалкина Е.В., Журавлева М.Н. Совершенствование системы управления и развития персонала на предприятии // Экономика и экологический менеджмент. 2018. - №2. – С. 75-80.
3. Мочалова В.С. Методика оценки эффективности профессиональной подготовки и повышения квалификации персонала в организации // Аллея науки. 2021. - Т. 1. - № 2 (53). - С. 203-206.
4. Павловец А.С. Организация процесса профессионального обучения персонала на рабочем месте // Сборник научных работ серии "Государственное управление". 2020. - № 18. - С. 137-144.
5. Пожарская Е.Л., Дебердеева Н.А. Организация системы обучения персонала на предприятии // Горизонты экономики. 2019. - № 4 (50). - С. 40-45.

6. Симачкова Н.Н., Зарубина Е.В., Фатеева Н.Б., Петрова Л.Н. К
проблеме совершенствования развития персонала //
Бизнес. Образование. Право. 2019. - № 4 (49). - С. 180-183.

Оригинальность 93%