(cc) BY

Дуплякова Екатерина Юрьевна
магистрант
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»
г. Оренбург, Оренбургская область

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ, РЕАЛИЗАЦИИ И ОЦЕНКИ ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫХ ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация*: в данной статье рассматривается процессуальная модель разработки, реализации и оценки внутриорганизационных программ обучения персонала. Автором представлена модель, отражающая технологию разработки, реализации и оценки эффективности программ обучения персонала в организации, которая включает в себя взаимосвязанные блоки: целевой, методологический, технологический, критериально-оценочный.*

Ключевые слова*: обучение персонала, программы обучения персонала, внутриорганизационные программы обучения, организационная культура.*

Программа обучения работников – это внутриорганизационный документ, определяющий целевые ориентиры обучения определенных категорий работников, характеризующий контингент обучающихся и перечень требований к ним, определяющий содержательный компонент обучения, сроки и трудоемкость обучения, а также указание необходимых условий реализации программы (организационных, кадровых, финансовых и т. п.) [1]. Программа обучения выступает в качестве основного документа для специалистов, ответственных за обучение сотрудников. Основными характеристиками, влияющими на размер и характер программ обучения, являются: численность занятых, сфера деятельности, специфика технологического процесса, организационная культура, организационная структура [2].

Нами представлена модель, отражающая технологию разработки, реализации и оценки эффективности программ обучения персонала в организации, которая

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

включает в себя взаимосвязанные блоки: целевой, методологический, технологический, критериально-оценочный. Рассмотрим содержание данной модели.

Целевой блок содержит основной целевой ориентир – разработка и реализация эффективной программы обучения педагогических работников.

Методологический блок представлен ведущими принципами, которыми мы руководствуемся в процессе педагогического проектирования и организации обучения педагогов, и методологическими подходами к управлению процессом обучения. Основные принципы организации процесса обучения педагогов: актуализации образовательных потребностей; профессиональной и личной рефлексии; практикоориентированности содержания обучения; деятельностного взаимодействия; инновационности. Данные принципы взаимосвязаны, являются отражением ведущих идей в области профессионального развития. Методологическими подходами к управлению процессом внутреннего обучения педагогов нами определены: системный (обеспечивает целостность процесса обучения педагогов); компетентностный (направлен на формирование необходимых профессиональных и специальных компетенций обучающихся); деятельностный (способствует обеспечению личностного продвижения педагогов по образовательному маршруту); андрагогический (раскрывает специфику образования взрослых).

Технологический блок представляет собой последовательность этапов разработки и реализации программы обучения работников: аналитического, проектировочного, деятельностно-образовательного, итогового. Каждый из названных этапов имеет свое содержание деятельности и промежуточный результат. Аналитический этап предполагает: анализ организационных проблем; выявление и анализ потребностей организации и работников в обучении; сопоставление имеющегося уровня развития компетентности педагогов и уровня компетентности, являющегося обязательным для выполнения трудовых функций, определённых в профессиональном стандарте педагога. Промежуточный результат аналитического этапа: анкетирование работников, собеседование с руководством образовательной организации, структурирование образовательных потребностей

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

определенных категорий педагогических работников (при профессиональной адаптации, по результатам аттестации, проведение оргизменений).

Проектировочный этап включает: формирование нормативной базы обучения персонала; определение целей обучения, их согласование со стратегическими ориентирами организации; определение профессиональных компетенций, формирование или совершенствование которых необходимо для достижения целей обучения; определение целевой группы; определение критериев и показателей оценки эффективности обучения; определение организаторов обучения и лиц, приглашенных к преподаванию; разработка программы обучения, определение бюджета образовательной программы; определение основных форм организации обучения; формирование учебно-методического и материально-технического обеспечения обучения.

Деятельностно-образовательный этап предполагает реализацию программы обучения непосредственно в процессе обучения педагогических работников. Промежуточный результат деятельностно-образовательного этапа: осуществление текущего контроля за посещаемостью, обеспечение бесперебойной реализации учебной программы и обеспечение обучающихся всем необходимым учебным инструментарием.

Итоговый этап предполагает оценку результативности обучения, которая предполагает: оценку степени освоения знаний, навыков и умений, предложенных программой; оценку изменения трудового поведения сотрудников.

Критериально-оценочный блок модели включает в себя деятельность субъектов – организаторов обучения работников по оценке эффективности реализации программы обучения. При анализе эффективности программ обучения, необходимо учитывать, что программа обучения и процесс обучения представляют собой самостоятельные объекты для анализа, так как именно качество организации процесса обучения (то есть качество программы обучения) и качество обучения, как процесса, определяют конечный результат или эффективность программы обучения. В соответствии с этим, в нашей модели процесс оценки

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

эффективности программ обучения представлен отдельно от оценки результативности программы обучения.

Критерии и показатели эффективности реализации Программы обучения работников организации сгруппированы по уровням проведения оценки: организационном (административный, содержательно-методический критерии) и индивидуальном (личностно-мотивационный, профессионально-деятельностный критерии). Данные критерии являются универсальными для различных организаций, вне зависимости от их отраслевой принадлежности.

Внутриорганизационные программы обучения работников разрабатываются и реализуются, исходя из стратегических ориентиров организации. Поэтому при ее создании необходимо учитывать динамику развития персонала, возможные темпы персонального и организационного развития, имеющиеся и необходимые ресурсы для организации данной работы.

Список литературы

1. Дуплякова Е.Ю. Критерии и показатели эффективности реализации Программы обучения работников организации / Е.Ю. Дуплякова // Новое слово в науке: стратегии развития: Материалы II Междунар. науч.-практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С. 67–70.

2. Иванова С.Н. Программы внутрифирменного обучения персонала и оценка их эффективности: Дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Н. Иванова. – М., 2002. – 195 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bookre.org/reader?file=586207&pg=77

3. Шерайзина Р.М. Модель внутрифирменного обучения педагогических работников в общеобразовательной организации / Р.М. Шерайзина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/model-vnutrifirmennogo-obucheniya-pedagogicheskih-rabotnikov-v-obscheobrazovatelnoy-organizatsii

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)