

Кудашева Руфина Ильдаровна

магистрант

ФГБОУ ВО «Башкирский государственный
педагогический университет им. М. Акмуллы»

г. Уфа, Республика Башкортостан

ОРГАНИЗАЦИЯ СОВРЕМЕННОЙ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация: в данной статье рассматривается вопрос организации смешанного обучения персонала и ее эффективность. Представлены имеющиеся формы и методы профессионального обучения персонала, выделены положительные и отрицательные стороны каждого из них. Выявлена и обоснована необходимость использования смешанного метода обучения персонала на примере центра дополнительного образования «Йети». На основе проведенного исследования доказана эффективность смешанного метода обучения персонала.

Ключевые слова: обучение персонала, смешанное обучение персонала, организация смешанного обучения, персонал, эффективность смешанного обучения, организация обучения персонала, методы обучения персонала.

Одним из главных ресурсов и ценностей любой компании является человеческий капитал. Организации, в которых системно проводится формирование кадрового потенциала, регулярно проходит обучение и повышение уровня знаний, умений и навыков сотрудников имеют ряд преимуществ по сравнению с другими. Обучение, согласно П.Форсиф, представляет собой систематический процесс целенаправленного изменения знаний, рабочих навыков, мотивации, поведения и сознания работников [5]

Впервые утверждение о том, что лучшие компании – это обучающиеся компании было сформировано Т. Питерсом и Р. Уотерманом ближе к концу 70-х годов. Сегодня исследования по данной теме проводятся по всему миру, проблеме обучения специалистов посвящены труды таких авторов как, Р.М. Ассадуллин, О.Н. Бородина, А.П. Егоршин, В.Г. Иванов, В.М. Маслова, О.Н. Назарова,

И.В. Сергиенко. Но не смотря на широту и глубину исследуемой темы, часть вопросов остаются нерешенными. Одним из таких вопросов является организация смешанного обучения на предприятии и ее эффективность.

Для того чтобы, обучение было эффективным и приносило пользу сотрудникам и компании, необходимо правильно подобрать метод и форму обучения персонала, с учетом специфики организации. Выделяют две основные формы обучения персонала: с отрывом от производства и без отрыва от производства. Методы обучения персонала, т.е. способы при которых достигается овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками, разделяют на две большие группы: на рабочем месте и вне рабочего места [3, с. 219]. Обучение на рабочем месте подразумевает под собой взаимодействие слушателя и преподавателя в производственных условиях. Значимым фактом является то, что данное обучение ориентированно на конкретную организацию и ее персонал и сотрудника в частности. Преимущество данного метода заключается в возможности слушателя закрепить новые полученные знания на практике. Метод обучения вне рабочего места, то есть в специальных обучающих центрах или учебных заведениях проводится преимущественно для групп слушателей. Дается качественная теоретическая подготовка, рассматривается опыт коллег. Это позволяет сотрудникам взаимодействовать друг с другом, делиться знаниями и опытом между собой и находить новые способы решения проблемных моментов.

Обучение на рабочем месте может быть закрытым, то есть обучение проводится силами сотрудников организации и открытым с привлечением сторонних специалистов [2]

К основным методам обучения на рабочем месте можно отнести следующие:

- инструктаж;
- ротация;
- наставничество.

Инструктаж является методом, который представляет собой наглядное представление и разъяснение о надлежащем использовании приборов,

оборудования и технических средств на рабочем месте. Инструктаж может проводиться сотрудниками организации, которые имеют значительный опыт работы, а также специально приглашенным инструктором.

Ротация – это перемещение сотрудника с занимаемой им должности на другую должность, в результате чего происходит его самообучение, приобретение новых навыков и полезных внутренних и внешних связей.

Наставничество применяется во многих крупных организациях и является классическим методом обучения с давних лет. Данный метод представляет собой взаимодействие опытного работника – наставника и молодого специалиста. Наставник следит за работой ученика, консультирует, обучает и помогает.

К основным современным методам обучения вне рабочей обстановки можно отнести лекции, деловые игры, тренинги, моделирование, ролевые игры.

Лекции – классическая форма обучения, при которой в течение короткого промежутка времени лектор представляет всю необходимую информацию слушателям и отвечает на возникшие вопросы. Преимуществами данной формы являются большой охват слушателей и низкие затраты на обучение. Но существенный недостаток представлен в низкой активности слушателей и невозможности получения обратной связи.

Деловые игры представляют собой коллективное занятие, в котором есть сценарий и роли для всех участников. В игре должна быть сформулирована конкретная проблема, где с помощью распределения ролей и проигрывания возможных ситуаций появится общее решение. Главный плюс данной формы в том, что с помощью сокращения времени выполнения определенных операций можно увидеть конечный результат и определить является он ожидаемым для компании или нет.

Тренинг – это практическое занятие по отработке какого-либо навыка или знаний. Позволяет раскрыть профессиональный потенциал сотрудников, освоить новые модели поведения и изменить привычное видение укоренившихся навыков по работе. Отличительной чертой тренинговой формы обучения является повышение мотивации сотрудников, так как во время тренинга происходит не

только получение новых навыков и знаний, но и эмоциональная зарядка всех участников. Недостаток такой формы обучения заключается в обязательном посттренинговом сопровождении персонала, который состоит из комплексов мероприятий и занятий по прошедшим темам тренинга.

Моделирование – метод обучения, который позволяет воспроизвести реальную ситуацию с помощью тренажеров, макетов или обыграть это помощью участия людей. Преимущество моделирования заключается в том, что учащиеся имеют возможность принять неправильное решение без вреда для организации и вынести из этого правильный урок, чтобы в реальной работе такого не произошло.

Ролевая игра – это активная форма обучения персонала, позволяющая руководителям и подчиненным побывать в роли клиентов. Такой вид обучения позволяет понять мотивы поведения разных сторон и найти решение возникшей проблемы. Плюсом данной формы обучения является возможность рассмотрения типичных ошибок, допускаемых в ситуациях [4]

Представленные методы имеют свои плюсы и минусы и могут применяться во всех организациях. Сегодня руководители компаний склоняются к применению смешанного метода обучения, что позволяет добиться больших результатов и сделать обучение наиболее продуктивным, интересным и в целом более эффективным.

В качестве примера смешанного обучения персонала можно рассмотреть наработанный опыт детского центра дополнительного образования «Йети».

Центр дополнительного образования – это сфера внеурочного обучения, которая учитывает потребности в развитии ребенка и несет в себе следующие функции:

– образовательная функция представляет собой углубленное изучение школьной образовательной программы;

– воспитательная функция формирует у детей ответственность за свои действия и результативность работы, а также развивает нравственные качества ребенка;

– коммуникативная функция помогает детям учиться общению со сверстниками и уметь настраивать общение в небольших группах детей;

– информационная функция позволяет детям узнавать ответы на все интересующие вопросы, где педагог должен помогать детям узнавать ответы на их вопросы;

– самореализационная функция повышает самооценку ребенка и увеличивает желание получать новые знания и умения;

– креативная функция развивает у детей свой подход к обыденным вещам и позволяет, благодаря этому, отличаться от других ребят и реализовывать свои идеи.

Существует несколько основных форм обучения детей в центре дополнительного образования это кружковая работа и развитие через игру.

Кружковая работа предполагает обучение с педагогом, с которым дети выполняют какое-то одно определенное задание и в случае возникновения трудностей могут обратиться к нему за помощью. Данный вид работы помогает детям освоить новые навыки и умения, познакомиться с вариантом развития в группе, проявить самостоятельность и развить кругозор.

Еще одна форма развития в центре дополнительного образования осуществляется через игру. Этот метод пользуется большей популярностью у детей и благодаря интересной подаче, помогает лучше усвоить новый материал. Игровая форма занятий помогает детям быстрее включиться в процесс, преодолеть скованность и получить положительные эмоции от обучения.

В центре дополнительного образования «Йети» Используются обе формы обучения детей и организуются следующие виды занятий:

1. Английский театр.
2. Архитектурная мастерская.
3. Творческая мастерская.
4. Школа видеоблогеров.

Для проведения таких занятий в центре требуется специальная подготовка специалистов. В первую очередь это подготовка педагогов дополнительного образования и педагогов-инструкторов.

В рассматриваемом нами центре обучение персонала, проводящего дополнительные занятия с детьми, происходит по смешанной форме. Данная форма позволяет сотрудникам получить качественные теоретические знания, обучаясь в Башкирском государственном педагогическом университете им. М. Акмуллы и в педагогическом колледже при БГПУ им. М. Акмуллы. А практические навыки специалисты получают непосредственно на рабочем месте в центре. Педагоги дополнительного образования составляют план занятий, продумывают тематику и организуют занятия с детьми. Инструктора-педагоги отвечают в первую очередь за безопасность детей и помогают в правильном применении используемого оборудования. Педагог-методист проводит обучающие занятия, организовывает практические упражнения и составляет методики для сотрудников.

Смешанное обучение является эффективным, так как позволяет получить максимальные знания и качественно обучить персонал. Этот подход в обучении позволяет сочетать в себе качественные теоретические знания и формирование практических умений и навыков в процессе профессионального обучения. Такое смешанное обучение представляет собой практико-ориентированный подход в подготовке специалистов, который имеет ряд преимуществ:

1. Получение качественных теоретических знаний, которые представляют собой основу для формирования практических навыков.
2. Увеличенное время на практическую подготовку и закрепление навыков.
3. Разнообразие форм практических занятий.
4. Разграничение ответственности за теоретическую и практическую подготовки между ВУЗом и педагогами-методистами в организации.
5. Возможность применения теоретических знаний сразу после их получения на практике.
6. Обучение происходит с минимальным отрывом от работы.

7. Индивидуальная траектория обучения специалистов с изучением тех знаний, которые необходимы каждому из них по специфике работы.

8. Приобретение общекультурных и профессиональных компетенций.

Для того чтобы компания оставалась востребованной и конкурентно способной в быстроменяющемся современном мире необходимо организовывать эффективное и систематическое обучение персонала. Выбор подходящей формы обучения влияет на результат эффективности обучения персонала. Разнообразие современных методов обучения персонала позволяет решить возникшие трудности компаний с разных сторон. Но, как показывают исследования, руководителям не всегда достаточно того эффекта, который они получают после обучения персонала по какому-то одному методу обучения, в результате чего, для некоторых организаций оптимальным является вариант использования смешанного метода обучения. Данный метод позволяет учащимся самостоятельно контролировать время, траекторию и темп обучения, что доказывает актуальность данного вида обучения в современном мире. Эффективность смешанного обучения заключается в возможности применить полученные теоретические знания сразу после их получения и непосредственно в условиях производства. Смешанное обучение, объединяющее в себе возможность получения теоретических знаний и практических навыков, является интересным и полезным для учащихся и выгодным и эффективным для компаний.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
2. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом / А.В. Дейнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2009. – 266 с.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: Учебник. – М: Инфра-М, 2009. – 393 с.
4. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. – М.: Инфра-М, 1999. – 512 с.
5. Форсиф П. Развитие и обучение персонала СПб: Нева, 2003. – 182 с.