

УДК 37**DOI: 10.34670/AR.2023.66.84.023****Принципы андрагогики в корпоративном обучении персонала****Саргсян Алекс Меружанович**

Студент,
Московский педагогический государственный университет,
119435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1;
e-mail: Alex-2001-0101@mail.ru

Сухарева Ксения Сергеевна

Студент,
Московский педагогический государственный университет,
119435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1;
e-mail: Sksenia2001@yandex.ru

Шатаева Ольга Владимировна

Кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры экономической теории и менеджмента,
Московский педагогический государственный университет,
119435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1;
e-mail: shataeva-olga@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена методам обучения взрослых и самодостаточных людей усваивать и воспринимать новые знания без психологического отторжения. Авторы отмечают, что непрерывное образование ориентировано на взрослую аудиторию, а взрослые заинтересованы в скорости и высоком качестве усвоения знаний и нетерпимы к зубрежке и заучиванию наизусть, что не используется на практике. Поэтому взрослый человек хочет получать знания быстро, эффективно, с возможностью их дальнейшего использования в своей работе, что следует учитывать при выборе методов и технологий обучения в непрерывном образовании.

Для цитирования в научных исследованиях

Саргсян А.М., Сухарева К.С., Шатаева О.В. Принципы андрагогики в корпоративном обучении персонала // Педагогический журнал. 2023. Т. 13. № 7А. С. 270-275. DOI: 10.34670/AR.2023.66.84.023

Ключевые слова

Андрагогика, эффективность усвоения информации, компетентные люди, интерактивность, актуальность, жизненный опыт, внеаудиторное обучение, неформальное обучение, электронное обучение, коучинг, плейбек-театр, метафорическая игра, шедоунг, секондмент, кинотренинг, социальные сети, виртуальные тренажеры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах, анализ сетевого взаимодействия.

Введение

Андрогогика как понятие описывает систему образования взрослых людей, которые обладают независимостью и с трудом воспринимают попытки других людей обучить их. Одной из наиболее актуальных проблем в любой организации является создание условий для непрерывного развития своего персонала с целью повышения конкурентоспособности предприятия. В основе современных способов подготовки и развития персонала лежит синергетический подход, который и позволяет взрослым и самодостаточным личностям усваивать и воспринимать новые знания без психологического отторжения. С.Я. Маршак отметил: «Язык изменчив, как изменчива сама жизнь» [Ахтямова, Никонова, 2019, 55].

Основная часть

Рассмотрим основные принципы андрогогики, позволяющие наиболее эффективно усваивать информацию взрослым человеком:

- Принцип самостоятельности. Он представляет собой способ самообучения посредством создания учебных материалов, выработки системы личной эффективности обучающегося и т.д.
- Принцип интерактивности. Внедрение в процесс обучения обратной связи учащихся в формате «вопрос-ответ», «дискуссия», кейсы и т.д.
- Принцип использования положительного жизненного опыта обучающихся в виде базиса обучения.
- Принцип актуальности. Имеется в виду тот факт, что полученные знания будут полезны в дальнейшей работе, должен быть сделан акцент на обозримом результате.
- Принцип сопоставления. Сравнение современных тенденций в профессии с привычным и устаревшим взглядом на работу обучающихся. Важен баланс и внимание к психологической восприимчивости обучающегося к изменениям.
- Принцип индивидуального подхода к обучению, исходя из личных потребностей обучающегося. Анализ должен производиться совместно с учеником для наиболее точного выявления потребности.
- Принцип системности обучения.

Главной задачей андрогогики, по мнению М.Ш. Ноулза, стала «подготовка компетентных людей, таких, которые были бы способны применять свои знания в изменяющихся условиях, и ... чья основная компетенция заключалась бы в умении включиться в постоянное самообучение на протяжении всей своей жизни» [Буцкая, Николаева, Петриго, 2017, 156].

Актуальность развития персонала, внедрения новых образовательных механизмов и создания условий для их реализации обусловлена возрастающей ролью человеческого капитала для организаций. В настоящем времени основным конкурентным преимуществом для любой организации является ее персонал.

Также важно отметить, что и развитие в научно-технической области приводит к потребности в обучении персонала во избежание проблем с внедрением современных технологий в производство. «Потребность в профессиональном развитии персонала обусловлена ускорением научно-технического прогресса» [Воронина, 2019, 180].

В обучении персонала необходимо находить баланс в применении как классических методов обучения, так и инновационных. Сейчас наиболее популярным инновационным

методом обучения можно считать внеаудиторные, неформальное обучения (informal, non-formal education, leaning). К методам неформального обучения можно отнести электронное обучение, коучинг, плейбек-театр, метафорическую игру, шедоунг, секондмент, кинотренинги, социальные сети, виртуальные тренажеры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах, анализ сетевого взаимодействия и др. [Довлекаева, 2017, 135].

Также стоит отметить современный подход в образовании взрослого персонала под названием «flipped classroom» [Заржицкая, 2022, 360]. Данный метод представляет собой перевернутую систему обучения. Обучающийся получает знания, самостоятельно используя различные материалы – видеотренинги, фильмы, презентации и т.д., а задания выполняет с тренером, тем самым он из статуса «ответчика» переходит в статус «оппонента». Данный способ очень качественно влияет именно на взрослых людей, так как дает им ощущение равенства с учителем.

Методология выбора наиболее эффективных образовательных программ для развития взрослого персонала обусловлена также целями обучения и финансовыми возможностями организации. При разработке программ образования нужно обращать внимание на то, что различные методы не исключают друг друга, а дополняют.

Также стоит отметить, что формирование и реализация обучения и развития персонала – необходимый базис для оценки его эффективности. «При отсутствии применения такой системы обучения данный процесс будет лишь на субъективной точке зрения руководителя» [Майстренко, 2108, 153].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о важности обучения персонала, однако необходимо акцентировать внимание на том, что обучение должно быть корпоративным, чтобы оно давало результат как в эффективной работе каждого сотрудника, так и во взаимодействии структурных подразделений.

Преимущество корпоративного обучения состоит в том, что полностью учитывается специфика деятельности предприятия. Например, к компании, которая занимается продажами, требуется другой подход, нежели к производственному или консалтинговому предприятию. Назначение корпоративного обучения – это не курс теоретических занятий, а реальный шанс применить все полученные знания на деле в данных реальных условиях [Мурадхаджаева, 2017, 156].

Необходимо также отметить возможные ошибки при проведении обучения персонала. Отметим в первую очередь метод тренингов в развитии взрослого персонала:

- 1) Неправильно подобран тренинг: тренер («коуч») неверно интерпретировал изначальные целевые установки; некомпетентный тренер.
- 2) Отсутствие руководителя на тренинге: сотрудники ощущают большую важность тренингов в случае, если на них присутствуют их руководитель; руководитель может вмешаться в ход тренинга в случае непрофессионального поведения тренера или обучающегося.
- 3) Многочисленная группа.
- 4) Стремление обучить «всему и сразу»: желание уместить все материалы тренинга в один день не способствует эффективности обучения [Морозова, 2019, 415].

В случае предотвращения ошибок тренинг и коучинг могут принести большую пользу и стать одним из основных методов обучения взрослого персонала.

Коучинг служит для помощи клиента при определении в приоритетах, поддержки в достижении целей и ответственности при осуществлении задуманного. Коуч фокусирует свою

деятельность на определении и достижении целей, а также на создании результата. Потребитель его работы – это человек, желает идти к собственным целям. Особенностью коучинга является тот факт, что он не интересуется прошлым, главное его направление – из настоящего в будущее [Рукавишникова, 2017, 247].

Заключение

Таким образом, непрерывное образование ориентировано на взрослую аудиторию, а взрослые заинтересованы в скорости и высоком качестве усвоения знаний и нетерпимы к зубрежке и заучиванию наизусть, что не используется на практике [Турицин, 2019, 415]. Поэтому взрослый человек хочет получать знания быстро, эффективно, с возможностью их дальнейшего использования в своей работе, что следует учитывать при выборе методов и технологий обучения в непрерывном образовании.

Библиография

1. Ахтямова Н.В., Никонова А.И. Профессиональное обучение и развитие персонала предприятия // Молодой ученый. 2019. № 11 (249). С. 178-181.
2. Буцкая А.А., Николаева К.А., Петриго О.А. Коучинг и тренинг в системе обучения и развития персонала // Молодой ученый. 2017. № 12 (146). С. 247-249.
3. Воронина Д.И. Совершенствование системы обучения кадров // Молодой ученый. 2019. № 41 (279). С. 152-155.
4. Довлекаева А.А. Корпоративное обучение как метод повышения лояльности персонала // Молодой ученый. 2017. № 5 (139). С. 154-159.
5. Заржицкая А.С. Использование подхода flipped classroom в обучении и развитии персонала // Молодой ученый. 2022. № 24 (419). С. 360-361.
6. Майстренко Ю.В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект // Молодой ученый. 2018. № 52 (238). С. 134-137.
7. Мурадхаджаева Ф.Х. Need of training for adult audience // Молодой ученый. 2017. № 16 (150). С. 414-415.
8. Морозова А.Н. Особенности обучения взрослых: принципы андрагогики в корпоративном обучении персонала. Андрагог - педагог будущего, уходящий в прошлое // Молодой ученый. 2019. № 36 (274). С. 54-56.
9. Рукавишникова Е.Л. Некоторые аспекты обучения взрослых // Материалы II Международной научной конференции «Проблемы и перспективы развития образования». Пермь: Меркурий, 2017. С. 156-158.
10. Турицина М.В. Основные ошибки в тренингах для персонала // Молодой ученый. 2019. № 52 (290). С. 414-416.

Principles of andragogy in corporate training of personnel

Aleks M. Sargsyan

Student,
Moscow State Pedagogical University,
119435, 1 Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Alex-2001-0101@mail.ru

Kseniya S. Sukhareva

Student,
Moscow State Pedagogical University,
119435, 1 Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Sksenia2001@yandex.ru

Ol'ga V. Shataeva

PhD in History, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of economic theory and management,
Moscow State Pedagogical University,
119435, 1 Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: shataeva-olga@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to methods of teaching adults and self-sufficient people to assimilate and perceive new knowledge without psychological rejection. The authors note that continuing education is aimed at an adult audience, and adults are interested in the speed and high quality of knowledge acquisition and are intolerant of cramming and memorization, which is not used in practice. Therefore, adults want to gain knowledge quickly, effectively, with the possibility of further use in their work, which should be taken into account when choosing learning methods and technologies in lifelong education.

For citation

Sargsyan A.M., Sukhareva K.S., Shataeva O.V. (2023) Printsipy andragogiki v korporativnom obuchenii personala [Principles of andragogy in corporate training of personnel]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 13 (7A), pp. 270-275. DOI: 10.34670/AR.2023.66.84.023

Keywords

Andragogy, efficiency of information acquisition, competent people, interactivity, relevance, life experience, extracurricular learning, informal learning, e-learning, coaching, play-back theater, metaphorical game, shadowing, secondment, film training, social networks, virtual simulators, computer games, training in working groups, analysis of network interaction.

References

1. Akhtyamova N.V., Nikonova A.I. (2019) Professional'noe obuchenie i razvitie personala predpriyatiya [Professional training and development of enterprise personnel]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 11 (249), pp. 178-181.
2. Butskaya A.A., Nikolaeva K.A., Petrigo O.A. (2017) Kouching i trening v sisteme obucheniya i razvitiya personala [Coaching and training in the system of training and personnel development]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 12 (146), pp. 247-249.
3. Dovlekaeva A.A. (2017) Korporativnoe obuchenie kak metod povysheniya loyal'nosti personala [Corporate training as a method of increasing staff loyalty]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 5 (139), pp. 154-159.
4. Maistrenko Yu.V. (2018) Obuchenie i razvitie personala: innovatsionnyi aspekt [Personnel training and development: innovative aspect]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 52 (238), pp. 134-137.
5. Morozova A.N. (2019) Osobennosti obucheniya vzroslykh: printsipy andragogiki v korporativnom obuchenii personala. Andragog - pedagog budushchego, ukhodyashchii v proshloe [Features of adult learning: principles of andragogy in corporate personnel training. Andragog - a teacher of the future, going into the past]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 36 (274), pp. 54-56.
6. Muradkhadzhaeva F.Kh. (2017) Need of training for adult audience. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 16 (150), pp. 414-415.
7. Rukavishnikova E.L. (2017) Nekotorye aspekty obucheniya vzroslykh [Some aspects of adult education]. In: *Materialy II Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii «Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya»* [Materials of the II International Scientific Conference "Problems and Prospects for the Development of Education"]. Perm': Merkurii Publ., pp. 156-158.
8. Turitsina M.V. (2019) Osnovnye oshibki v treningakh dlya personala [The main mistakes in training for personnel]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 52 (290), pp. 414-416.

-
9. Voronina D.I. (2019) Sovershenstvovanie sistemy obucheniya kadrov [Improving the personnel training system]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 41 (279), pp. 152-155.
 10. Zarzhitskaya A.S. (2022) Ispol'zovanie podkhoda flipped classroom v obuchenii i razvitii personala [Using the flipped classroom approach in personnel training and development]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 24 (419), pp. 360-361.