

УДК 37

Организационно-педагогические условия как основа для эффективного построения внутрифирменного профессионального обучения

Кизлевич Евгений Евгеньевич

Аспирант,
Российский государственный аграрный университет –
РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева,
127550, Российская Федерация, Москва, ул. Тимирязевская, 49;
e-mail: kizleviche@mail.ru

Аннотация

Внутрифирменное профессиональное обучение является важной составляющей успешной деятельности организаций. Оно позволяет повысить профессиональные навыки и компетенции сотрудников, способствует укреплению корпоративной культуры и созданию благоприятного рабочего окружения. Одной из ключевых составляющих успешного внутрифирменного обучения является развитие сотрудников. Компания должна обеспечивать периодическое обучение своих сотрудников, чтобы они могли получать новые знания и навыки, необходимые для эффективной работы. В этом контексте особое значение приобретает андрагогика – научная дисциплина, которая изучает принципы образования для взрослых. Андрагогика является фундаментальной базой для создания эффективных организационно-педагогических условий в коммерческих компаниях. Она представляет собой систему теоретических знаний и практических методик, направленных на обучение и развитие взрослых людей. В отличие от педагогики, которая ориентирована на образование детей и подростков, андрагогика учитывает особенности взрослого обучения – определенные потребности, интересы, мотивации и прежний опыт обучаемых.

Для цитирования в научных исследованиях

Кизлевич Е.Е. Организационно-педагогические условия как основа для эффективного построения внутрифирменного профессионального обучения // Педагогический журнал. 2024. Т. 14. № 4А. С. 444-449.

Ключевые слова

Андрагогика, обучение взрослых, внутрифирменное профессиональное обучение, обучение персонала, развитие сотрудников, программы обучения, профессиональный рост, квалификация, организационно-педагогические условия.

Введение

Для достижения максимального эффекта от внутрифирменного обучения необходимо учесть организационно-педагогические условия, созданные в компании.

Организационно-педагогические условия – это комплекс мероприятий, направленных на создание оптимальной среды для осуществления образовательного процесса. Эти условия включают в себя организацию пространства и времени, выбор методов и форм обучения, а также, что критически важно при построении эффективных организационно-педагогических условий, – это поддержка со стороны руководства организации. Их правильное построение является ключевым фактором успешности внутрифирменного обучения [Поветьева, 2003].

Организационно-педагогические условия включают в себя различные факторы, такие как квалификация преподавателей, доступ к новейшим методам и технологиям обучения, адаптированным к особенностям организации, наличие эффективной программы обучения. Компания должна обладать профессиональными и опытными преподавателями, способными передать свои знания и опыт сотрудникам [Абдулаева, Греку, 2019].

Один из основных аспектов организационно-педагогических условий – это создание комфортной образовательной среды, основанной на принципах андрагогики. Сотрудники должны иметь доступ к необходимой информации и техническим ресурсам, чтобы эффективно усваивать новые знания и навыки. Им должно быть интересно изучать предлагаемый контент. Кроме того, важно предоставить возможность для самостоятельного изучения материала и его закрепления практическими заданиями.

Второй аспект связан с выбором методик и форм обучения. Различные виды деятельности, такие как лекции, тренинги, мастер-классы, деловые игры или онлайн-курсы, могут быть использованы для достижения разных целей обучения. Подбор оптимальных методик поможет активизировать интерес сотрудников к процессу обучения и повысить его эффективность.

Таким образом, организационно-педагогические условия играют ключевую роль в построении эффективной системы внутрифирменного обучения. Создание комфортной образовательной среды и выбор оптимальных методик помогают повысить мотивацию сотрудников к самосовершенствованию и способствуют развитию компетентности персонала на всех уровнях организации. Важно также учитывать потребности и интересы сотрудников при разработке программ обучения.

Роль организационно-педагогических условий в повышении эффективности внутрифирменного обучения

Организационно-педагогические условия играют важную роль в эффективном построении внутрифирменного обучения. Качественное обучение персонала требует определенных организационно-педагогических условий, которые обеспечат достижение поставленных образовательных целей.

Одним из основных условий является наличие квалифицированных и компетентных педагогических кадров. Профессиональные преподаватели с опытом работы в конкретной сфере деятельности могут эффективно передавать не только теоретические знания, но и практические навыки. Кроме того, важно, чтобы педагоги постоянно совершенствовали свою квалификацию и были в курсе последних тенденций и инноваций в своей области. Так, например, в учебно-курсовых комбинатах, учебных центрах дочерних обществ ПАО «ЛУКОЙЛ» в качестве

преподавателей теоретического и практического обучения привлекаются руководящие работники и специалисты, мастера производственного обучения, имеющие высшее образование и опыт работы по данной специальности/профилю работы не менее трех лет. Список преподавателей от структурных подразделений закрепляется распорядительным актом (приказом) по каждому отдельному дочернему обществу [Поцикалова, 2017].

Еще одним важным условием является разработка и реализация программы обучения, адаптированной к особенностям и потребностям организации. Каждая компания имеет свою специфику и цели, поэтому внутрифирменное профессиональное обучение должно быть направлено на развитие необходимых компетенций и навыков сотрудников.

Эффективные методики обучения также являются неотъемлемой частью организационно-педагогических условий. Методика должна быть интерактивной, позволяющей активно вовлекать участников обучения и стимулировать их к самостоятельной работе. Использование современных технологий и инновационных методов обучения, таких как онлайн-курсы или симуляции, также способствует эффективному усвоению материала.

Наконец, важно создать подходящую обстановку для обучения. Наличие комфортабельных аудиторий, современного оборудования и доступа к инфраструктуре облегчает процесс обучения и повышает мотивацию сотрудников [Карпова, 2019].

Организационно-педагогические условия строятся на инструментах и методах внутрифирменного обучения. К инструментам можно отнести следующее:

1. Организация методической работы.

Методическая работа является одним из основных инструментов внутрифирменного обучения. Она включает в себя создание методических объединений, учебно-методологической базы, временных творческих групп, педагогического совета и научно-методического совета.

Так, для организаций бизнес-сегмента «Нефтепродуктообеспечение в России» в компании ЛУКОЙЛ разработаны единые стандарты обучения для персонала автозаправочных станций. Единые стандарты охватывают такие должности, как помощник оператора заправочных станций, оператор заправочных станций, менеджер заправочных станций, территориальный менеджер, региональный управляющий.

2. Проведение научно-практических конференций и единого методического дня.

Научно-практические конференции и единый методический день способствуют обмену опытом, обсуждению актуальных проблем и развитию профессиональных контактов между сотрудниками, между молодежью в возрасте до 35 лет и их наставниками из числа более опытных сотрудников. В «ЛУКОЙЛе» системно реализуется программа научно-технических работ (НТР), основные задачи которой – методологическое и методическое обеспечение и инновационное развитие компании на базе внедрения новейших разработок и технологий передового мирового опыта и лучших практик вовлечения трудноизвлекаемых запасов [Скачков, 2016].

3. Стажировки, дистанционное обучение и самообразование.

Стажировки, дистанционное обучение и самообразование позволяют педагогам повышать свою квалификацию и осваивать новые методики и технологии обучения, а сотрудникам организации – осваивать смежный функционал и использовать полученные знания и навыки на своем рабочем месте [Хуторской, 2017].

К методам внутрифирменного обучения относятся:

1. Диагностика и оценка эффективности обучения.

Для определения уровня профессиональной компетентности используются диагностические материалы и разрабатываются собственные методики оценки.

2. Разработка ресурсных карт повышения квалификации.

Ресурсные карты помогают определить направления и формы обучения, соответствующие их потребностям и интересам.

3. Организация командной работы и распространение передового опыта.

Командная работа и обмен опытом способствуют распространению лучших практик и повышению качества образования.

В настоящее время существует несколько методов оценки эффективности внутрифирменного обучения, среди которых:

Модель Киркпатрика. Этот метод предполагает оценку обучения на четырёх уровнях: реакция участников, уровень знаний, изменение поведения и результаты для компании.

Модель Дж. Филипса (ROI). Этот метод оценивает обучение с финансовой точки зрения, рассчитывая отношение полученной финансовой выгоды к затратам на обучение [Стукен, 2015].

Проведение оценки.

При проведении оценки эффективности внутрифирменного обучения необходимо учитывать следующие аспекты:

1. Реакция участников. Оценка реакции участников позволяет определить, насколько им понравилось обучение и насколько они удовлетворены полученным материалом.

2. Уровень знаний. Оценка уровня знаний сотрудников до и после обучения позволяет определить, насколько успешно они усвоили новые знания и навыки [Дуракова, 2015].

3. Изменение поведения. Оценка изменения поведения сотрудников после обучения позволяет определить, насколько они стали применять полученные знания и навыки на практике.

4. Результаты для компании. Оценка результатов для компании включает анализ сокращения затрат, повышения производительности труда и других показателей, которые могут быть достигнуты благодаря обучению сотрудников [Петряков, Певзнер, www].

Оценка эффективности организационно-педагогических условий обучения является важным процессом, позволяющим определить степень достижения поставленных целей и выявить возможные проблемы и недостатки. Правильный выбор метода оценки и учёт всех аспектов позволят получить объективную картину и принять обоснованные решения по дальнейшему развитию корпоративного обучения в организации.

Заключение

Таким образом, организационно-педагогические условия играют ключевую роль в эффективном построении внутрифирменного обучения. Квалифицированные педагоги, подходящая программа обучения, эффективные методики и благоприятная обстановка – все это способствует развитию сотрудников и достижению поставленных целей организации [Жукова, Никулина, 2017].

Библиография

1. Абдулаева О.А., Греку И.А. Внутрифирменное и корпоративное обучение учителей: анализ понятий // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. С. 4-8.
2. Дуракова И.Б. Теория управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб. М.: Дело, 2015. 103 с.
3. Жукова О.О., Никулина Ю.Н. Обучение как один из основных элементов развития персонала организации // Интерактивная наука. 2017. № 2 (12). С. 189 – 192.
4. Карпова Т.П. Внутрифирменное обучение как механизм развития человеческого капитала организации //

- Вестник международного института рынка. 2019. №1. С. 50-54.
5. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-personala-kak-strategiya-razvitiya-organizatsii#ixzz3Yy6LEgTc> (дата обращения: 30.04.2022).
 6. Поветьева Л.И. Организационно-педагогические условия формирования педагогической компетентности учителя экспериментального образовательного учреждения: дис. ... канд. пед. наук. Самара, 2003. 192 с.
 7. Поцикалова К.И. Роль внутрифирменных учебных центров в эффективности деятельности организации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. Т. 39. С. 2691-2695.
 8. Скачков В.В. Современные проблемы обучения персонала в крупных организациях // Вестник магистратуры. 2016. № 12-4(63). С. 126-127.
 9. Стукен Т.Ю. Внутрифирменное обучение персонала: мотивы работников и работодателей // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2015. № 4. С. 170-176.
 10. Тухватуллина С.Ю. Основные понятия андрагогики. Андрагогическая модель обучения // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. 2013. № 17. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-andragogiki-andragogicheskaya-model-obucheniya> (дата обращения: 29.05.2024).
 11. Хуторской А.В. Методологические основания применения компетентностного подхода к проектированию образования // Высшее образование в России. 2017. № 12. С. 85–91.

Organizational and pedagogical conditions as the basis for the effective construction of in-house professional training

Evgenii E. Kizlevich

Graduate student,
Russian State Agrarian University –
Moscow Timiryazev Agricultural Academy
127550, 49 Timiryazevskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: kizleviche@mail.ru

Abstract

In-house professional training is an important factor in the success of an organization. It allows you to improve the professional skills and competencies of employees, as well as contribute to the development of corporate culture and the creation of a favorable working environment. One of the key indicators of receiving in-house education is employee service. The company must provide periodic training to its employees so that they can acquire new knowledge and skills necessary for effective work. In this context, andragogy, a scientific discipline that studies the principles of adult education, acquires particular importance. Andragogy is a fundamental basis for creating effective organizational and pedagogical conditions in commercial companies. It is a system of theoretical knowledge and practical techniques aimed at training and development of adults. Unlike pedagogy, which is focused on the education of children and adolescents, andragogy takes into account the characteristics of adult learning - the specific needs, interests, motivations and previous experience of students.

For citation

Kizlevich E.E. (2024) Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya kak osnova dlya effektivnogo postroeniya vnutrifirmennogo professional'nogo obucheniya [Organizational and pedagogical conditions as the basis for the effective construction of in-house professional training]. *Pedagogicheskii zhurnal* [Pedagogical Journal], 14 (4A), pp. 444-449.

Keywords

Andragogy, adult education, in-house vocational training, personnel training, employee development, training programs, professional growth, qualifications, organizational and pedagogical conditions.

References

1. Abdulaeva O.A., Greku I.A. (2019) Vnutrifirmennoe i korporativnoe obuchenie uchitelei: analiz ponyatii [In-house and corporate teacher training: analysis of concepts]. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya* [Problems of modern pedagogical education], 63-1, pp. 4-8.
2. Durakova I.B. (2015) *Teoriya upravleniya personalom: traditsionnye i novye podkhody k planirovaniyu, obucheniyu personala i formirovaniyu kadrovyykh sluzhb* [Personnel management theory: traditional and new approaches to planning, personnel training and the formation of personnel services]. Moscow: Delo Publ.
3. Karpova T.P. (2019) Vnutrifirmennoe obuchenie kak mekhanizm razvitiya chelovecheskogo kapitala organizatsii [In-house training as a mechanism for the development of human capital of an organization]. *Vestnik mezhdunarodnogo instituta rynka* [Bulletin of the International Market Institute], 1, pp. 50-54.
4. Khutorskoi A.V. (2017) Metodologicheskie osnovaniya primeneniya kompetentnostnogo podkhoda k proektirovaniyu obrazovaniya [Methodological grounds for applying the competency-based approach to the design of education]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher education in Russia], 12, pp. 85-91.
5. Petryakov P.A., Pevzner M.N. *Korporativnoe obuchenie personala kak strategiya razvitiya organizatsii* [Corporate personnel training as an organization development strategy]. Available at: <http://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-personala-kak-strategiya-razvitiya-organizatsii#ixzz3Yy6LEgTc> ([Accessed 30/04/2024]).
6. Potsikalova K.I. (2017) Rol' vnutrifirmennykh uchebnykh tsentrov v effektivnosti deyatel'nosti organizatsii [The role of in-house training centers in the effectiveness of an organization]. *Nauchno-metodicheskii elektronnyi zhurnal «Kontsept»* [Scientific and methodological electronic journal "Concept"], 39, pp. 2691-2695.
7. Povet'eva L.I. (2003) *Organizatsionno-pedagogicheskie usloviya formirovaniya pedagogicheskoi kompetentnosti uchitelya eksperimental'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Dokt. Diss.* [Organizational and pedagogical conditions for the formation of pedagogical competence of a teacher in an experimental educational institution. Doct. Diss.]. Samara.
8. Skachkov V.V. (2016) Sovremennye problemy obucheniya personala v krupnykh organizatsiyakh [Modern problems of personnel training in large organizations]. *Vestnik magistratury* [Magistracy Bulletin], 12-4(63), pp. 126-127.
9. Stuken T.Yu. (2015) Vnutrifirmennoe obuchenie personala: motivy rabotnikov i rabotodatelei [In-house personnel training: motives of employees and employers]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika»* [Bulletin of Omsk University. Series "Economics"], 4, pp. 170-176.
10. Tukhvatullina S.Yu. (2013) Osnovnye ponyatiya andragogiki. Andragogicheskaya model' obucheniya [Basic concepts of andragogy. Andragogical model of learning]. *Intellektual'nyi potentsial XXI veka: stupeni poznaniya* [Intellectual potential of the 21st century: stages of knowledge].. № 17. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-ponyatiya-andragogiki-andragogicheskaya-model-obucheniya> [Accessed 29/05/2024].
11. Zhukova O.O., Nikulina Yu.N. (2017) Obuchenie kak odin iz osnovnykh elementov razvitiya personala organizatsii [Training as one of the main elements of the development of an organization's personnel]. *Interaktivnaya nauka* [Interactive Science], 2 (12), pp. 189 – 192.