

СПЕЦИФИКА ПРОЦЕССА ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Петров Сергей Николаевич

магистрант, Забайкальский государственный университет, РФ, г. Чита

Specificity of the process of implementation of the system of monitoring the effectiveness of personnel training in the educational organization

Sergey Petrov

undergraduate, Transbaikal State University, Russia, Chita

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению специфики процесса внедрения системы контроля результативности обучения персонала в образовательной организации. Оценка эффективности обучения является важным этапом процесса обучения персонала. Ее смысл заключается в том, чтобы установить, какую пользу от обучения работников получает организация, или выяснить, является ли одна форма обучения более эффективной, чем другая.

Abstract. This article is devoted to consideration of specifics of process of introduction of system of control of efficiency of training of the personnel in the educational organization. Evaluation of training effectiveness is an important step in the personnel training process. Its purpose is to establish what benefits the organization receives from employee training, or to find out whether one form of training is more effective than another.

Ключевые слова: обучение персонала; эффективность обучения; контроль эффективности; повышение квалификации

Keywords: training; effectiveness of training; monitoring the effectiveness; professional development

Проблематика оценки эффективности обучения персонала в последнее время приобрела большую популярность. разнообразие методов и моделей, с помощью которых предприятия могут определить целесообразность развития персонала постоянно расширяется от простого анкетирования до сложных статистических процедур.

Оценка эффективности обучения работников организации позволяет постоянно работать над повышением качества обучения, избавляясь от таких учебных программ и форм обучения, которые не оправдали возложенных на них надежд согласно поставленных целей и задач программы.

Руководители часто не обращают должного внимания на эффективность обучения персонала.

Данный метод требует больших затрат времени и достаточно высокой квалификации специалистов, проводящих эту оценку, поэтому многие организации отказываются от такой оценки и просто полагаются на то, что любое обучение работников приносит организации некоторую пользу и в конечном счете оправдывает себя. Эффективность проведенного обучения не всегда можно оценить достаточно точно. Во-первых, возможен отсроченный эффект, т. е. обучение даст результаты не сразу после завершения, а только после определенного периода. Возможен также кумулятивный эффект, когда достаточно высоких результатов можно ожидать после серии тренингов [1].

И, кроме того, результаты работы отдельных работников, подразделений или всей компании могут улучшиться по причинам, которые не имеют никакого отношения к учебе.

Среди основных векторов профессионального развития педагогов сегодня следует отметить следующие:

- 1) создание и развитие профессиональных сообществ с горизонтальными связями для обеспечения взаимообучения и обсуждения новых идей;
- 2) моделирование учебного процесса с ориентацией на результат;
- 3) использование онлайн-технологий, онлайн-ресурсов в учебном процессе.

В сфере услуг повышение педагогической квалификации сейчас будет важна не «институциональная история» их поставщиков, а прежде всего качество, инновационность содержания, учебный план, в котором теоретическая и практическая части соотносятся как 50:50.

Важно, кто будет учить, — и тут интересное было бы сочетание работы преподавателей, ученых и учителей-практиков.

Актуальными будут также технические и методические возможности проводить курсы дистанционно, предоставлять индивидуальные консультации. Наша идея в том, что программы повышения квалификации, которые являются аккредитованными, официально зачисляются педагогам в случае успешного обучения и могут быть профинансированы из государственного бюджета. А на базе образовательного учреждения необходимо организовать систему контроля результативности обучения персонала.

Контроль результативности обучения персонала в образовательной организации должен проводиться независимыми и опытными консультантами и консультантками, которые руководствуются инструментом оценки эффективности. Они оценивают каждый из критериев в шести указанных группах, могут проявляться в четырех ступенях — высоком, продвинутом, достаточном, низком или не проявляться.

Источником получения информации для оценивания могут быть такие методы:

- (1) наблюдения (с включением в процесс или / и без включения),
- (2) опрос,
- (3) анализ документов.

Таким, что дает наиболее полную и разностороннюю информации, проведение наблюдений. В некоторых случаях критерии могут быть не применимы, что определяется, среди прочего, этапом реформы. Оценка по критериям должна быть подтверждена соответствующими свидетельствами и примерами. На основании значений по каждому из критериев выставляется оценка по группе критериев и как следствие итоговая оценка, определяющая степень эффективности анализируемой услуги. Финальная оценка является основанием для аккредитации, а также мотивирует поставщиков услуг к улучшению опции повышения квалификации. Консультанты / консультантки должны руководствоваться инструкцией, описывающей составляющие, определяющие степень проявления каждого из критериев.

На завершающем этапе целесообразно провести оценку результатов обучения персонала через систему соответствия описаний потребностей в знаниях, планов и протоколов проведения обучения персонала.

Оценка необходима для подтверждения или опровержения достижения целей обучения, то есть определения его результативности.

Результат возможно проверить через механизмы наблюдения и тестирования лица, прошедшего обучение, на рабочем месте, а в долгосрочной перспективе через повышение профессиональной работоспособности и производительности человека.

Процесс оценки должен охватывать сбор данных и составление отчета, который обеспечивает входные данные для осуществления мониторинга.

Отчет об оценке должен содержать описание потребностей в обучении, критерии оценивания, анализ собранных данных, и толкования результатов, рассмотрение затрат на обучение персонала, выводы и рекомендации по улучшению.

Выявленные в процессе оценивания несоответствия требуют введения методик относительно корректирующих действий. Текущий контроль обеспечит надлежащее управление и реализацию процесса обучения персонала как части системы управления предприятием на всех предложенных стадиях.

Целью контроля является повышение результативности процесса обучения персонала.

Контроль должен осуществлять компетентный руководитель согласно задокументированных методик образовательного учреждения.

Перед директором образовательного учреждения стоит задача руководства процессом обучения по всему периоду проведения обучения, начиная от подготовки работников, контроля процесса обучения, проверки результатов и эффективности проведения обучения.[3]

Методы контроля принимаются вместе с разработкой описания плана обучения персонала, и могут включать консультирование, наблюдение и сбор данных.

Входными данными для контроля являются протоколы со всех стадий процесса обучения персонала, на основе которых проводится анализ, окажутся проблемы, связанные с несоответствиями, и выполняются корректирующие действия. Контроль и анализ необходим для определения дальнейших возможностей для улучшения результативности стадий процесса обучения персонала учебного заведения через механизмы сопоставления полученных результатов и запланированных действий.

После внедрения системы контроля целесообразно провести сравнительный анализ показателей урочной и внеурочной деятельности с отчетным периодом как отдельного педагога, так и всего педагогического коллектива [2].

Выводы. Эффективное функционирование образовательного учреждения предполагает необходимость постоянного совершенствования компетентности работников. Персонал школы от учителя до управленца высшего звена должен иметь высокую квалификацию, что позволит выполнять обязательства организации по предоставлению услуг необходимого качества, когда требования и ожидания постоянно растут.

Таким образом, предложенный автором алгоритм процесса внедрения системы контроля результативности обучения персонала в образовательной организации позволит определять и анализировать потребности в повышении компетентности персонала, проектировать, планировать и обеспечивать процесс обучения, оценивать его результаты, а также осуществлять постоянный контроль за обучением и улучшать этот процесс.

Вышеупомянутый алгоритм поможет предприятиям превращать обучение персонала на более результативное и эффективное инвестирование ресурсов ради достижения целей

организации.

Список литературы:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т.Ю. Базаров. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. 239 с.
2. Булдакова М.Б. Специфика процесса внедрения системы контроля результативности обучения персонала в образовательной организации // Молодежный научный форум: электр. сб. ст. по мат. XI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 10(11). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/10\(11\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_interdisciplinarity/10(11).pdf) (дата обращения: 10.10.2019)
3. Кудряшов В.С., Мосеева Е.А. Основы формирования системы обучения персонала организации // Juvenis scientia. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovy-formirovaniya-sistemy-obucheniya-personala-organizatsii> (дата обращения: 10.10.2019).