doi: 10.18411/lj-30-11-2016-2-09
idsp 000001:lj-30-11-2016-2-09

Формирование образовательных программ повышения квалификации в деятельности современных предприятий

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические аспекты формирования образовательных программ для повышения квалификации. Обосновывается важность построения образовательных программ повышения квалификации в деятельности современных предприятий. Для осуществления эффективной программы повышения квалификации следует разработать условия, содержание программ.

Ключевые слова: образовательные программы, повышение квалификации, кадровая политика, компетенции.

Abstract

The article deals with the theoretical aspects of formation of educational programs for professional development. Substantiates the importance of construction of educational training programs in the activities of modern enterprises. To implement effective training programs should be developed conditions, the content of programs.

Keywords: educational programs, professional development, personnel policy competence.

Кадровая политика предприятия является основным направлением работы с персоналом, от уровня образования, квалификации, компетенций и мотивации которого зависит не только успешность проведения указанной политики, но и эффективность работы всего предприятия в целом. Поэтому для любого предприятия, стремящегося если не к лидерству на рынке, то к стабильности, такой процесс как повышение квалификации работников, играет значительную роль. Повышение квалификации как вид профессионального обучения работников, в качестве главной задачи предполагает обновление их

теоретических знаний и совершенствование практических умений и навыков [1, с. 31].

Рассмотрим процесс и особенности разработки образовательной программы для повышения квалификации. Разработку подобных программ на предприятии включает в себя кадровая политика, а занимаются ее реализацией – кадровые службы предприятия. При разработке образовательных программ повышения квалификации должно быть установлено соответствие между их содержанием и государственными стандартами и требованиями, приветствуется изучение и обобщение передового зарубежного опыта, внедрение в образовательный процесс активных методов обучения. Целью осуществления программы может быть как совершенствование уже имеющихся компетенций, так и получение новых, необходимых для профессиональной деятельности. Программа содержит также требования к конечным результатам, то есть требования к компетенциям, полученным в результате освоения работниками данной программы. Основными этапами при разработке образовательной программы являются: 1) анализ потребностей в повышении квалификации; 2) планирование образовательной программы и учебного процесса; 3) разработка и внедрение образовательной программы; 4) анализ и использование полученных результатов [2, с. 66].

Прежде чем подробнее рассмотреть каждый из этапов, стоит сказать, что процесс повышения квалификации достаточно емкий и сложный, так как включает не только разработку и внедрение образовательной программы, но так же ее непосредственную реализацию и контроль над ее исполнением. В связи с этим предприятию рекомендуется документально закрепить лиц, имеющих отношение к указанному выше процессу. На этапе проведения анализа потребности предприятия в повышении квалификации его сотрудников применяется тестирование, позволяющее выявить количественную и качественную потребность, а так же определиться с подходящей формой и методами обучения, создать учебные группы с учетом индивидуальных способностей работников. На втором этапе или на этапе планирования определяется продолжительность будущей программы исходя из финансовых возможностей предприятия, ее тематика и тип. Различают несколько типов программ повышения квалификации:

- 1) краткосрочные – могут проводиться в форме мастер-классов или в форме курсов длительностью не менее 72 часов;
- 2) интенсивные – направлены на углубление и систематизацию знаний в конкретной сфере, которые могут проводиться в виде теоретических и проблемных семинаров длительностью от 72 до 100 часов;
- 3) долгосрочные – используют достаточно обширную область знаний, длительность занятий в целом более 100 часов.

Программы представленных типов наиболее эффективны в случае, если построены по модульному принципу, который означает, что образовательная

программа состоит из некоторого числа модулей, то есть тематически самостоятельных единиц учебной программы. Благодаря модульному принципу разработчики могут сформировать уникальную образовательную программу путем набора самостоятельных модулей [3, с. 27].

Этап разработки образовательной программы для повышения квалификации работников предполагает составление учебного плана, в содержание которого входит обозначение следующих условий:

- категория слушателей – их уровень образования и сфера профессиональной деятельности, а так же опыт работы;
- срок обучения и режим занятий – общее количество часов программы и количество часов в день;
- форма обучения – очная, заочная, дистанционная, с отрывом от основной работы или без отрыва;
- наименование учебных разделов или дисциплин(модулей) и формы их изучения – лекции, практические занятия, лабораторные работы, консультации, тренинги, анализ конкретных ситуаций (кейс-метод), проблемные семинары, деловые игры, мастер-классы и др.;
- форма итоговой аттестации – экзамен, зачет, тестирование и др.

Заключительный этап, то есть этап анализа и использования полученных результатов помогает увидеть изменения, вызванные применением программы. Сделать это можно либо путем сравнения различных показателей эффективности деятельности у рабочих, участвовавших в программе и у тех, кто не прошел повышение квалификации, либо с помощью тестирования, проведения опросов или экзаменов.

Основной целью любой программы повышения квалификации является развитие существующих или приобретение новых компетенций. Рассмотрим их виды:

- 1) Инструментальные компетенции – включают в себя когнитивные, методологические способности, технологические и лингвистические умения;
- 2) Коммуникативные компетенции – включают в себя способности к продуктивному и бесконфликтному общению, а так же готовность принять конструктивную критику;
- 3) Системные компетенции – все те компетенции, которые относятся к конкретной сфере деятельности участника программы [4, с. 81].

В связи с тем, что работники в силу своего профессионального опыта уже обладают определенным набором теоретических знаний и практических умений, они способны критически оценивать содержание образовательной программы. В этом заключается особенность процесса повышения квалификации, которую необходимо учитывать при разработке соответствующих программ. Чтобы достигнуть цели программы для повышения квалификации должны выполняться следующие условия:

- искренняя заинтересованность слушателей программы в своем профессиональном развитии;
- закрепление теоретических знаний практической деятельностью;
- систематическое повторение изученного материала;
- применение методов и форм обучения, активизирующих учебную деятельность слушателей и повышающих их мотивацию;
- максимальная приближенность теоретического материала программы к конкретной сфере деятельности ее слушателей.

В образовательной программе прописываются формы и виды контроля ее освоения с указанием контрольных заданий в виде образца. На усмотрение разработчиков остается вопрос о промежуточном контроле и аттестации слушателей программы. Логичным завершением прохождения образовательной программы является оценка качества ее освоения. С учетом изложенного, предприятия для сохранения собственной конкурентоспособности вынуждены постоянно наращивать объем знаний своих сотрудников, заботиться о своевременном обновлении этих знаний, а так же о непрерывном совершенствовании умений и навыков персонала в целом. Все работники на любом предприятии имеют колоссальное значение для эффективности его деятельности, что объясняет важность и необходимость такого направления кадровой политики как обучение персонала, а именно – повышение его квалификации.

Литература

1. Кибанов А. Я. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2012. – С. 224.
2. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – С.168.
3. Кузьменко Н.И., Семенихина И.А. Системное планирование антикризисного развития организации / Н.И. Кузьменко, И.А. Семенихина // Территория науки. – 2012. -№ 4. –С. 26-30.
4. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Магистр, 2014. – 156 с.