

Медвецкая Анна Константиновна
студент магистратуры
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
г. Москва

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК
ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ
СПЕЦИАЛИСТОВ**

Аннотация. В статье рассмотрено понятие дополнительного профессионального образования. Выделены основные требования к системе дополнительного образования, как обеспечивающей подготовку высококвалифицированных кадров. Обозначена роль дополнительного образования в формировании компетентности современных специалистов.

Ключевые слова: дополнительно образование, дополнительное профессиональное образование, персонал, управление.

Medvetskaya Anna Konstantinovna
Master student OCHU VO "Moscow
International Academy", Moscow

**ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION AS A FACTOR OF
ENSURING THE EFFICIENCY OF THE WORK OF SPECIALISTS**

Annotation. The article considers the concept of additional professional education. The main requirements for the system of additional education, as providing the training of highly qualified personnel, are highlighted. The role of additional education in the formation of the competence of modern specialists is indicated.

Key words: additional education, additional professional education, personnel, management.

Основными требованиями к системе дополнительного образования на сегодняшний день являются [1]:

- прогностичность - принципиальная ориентированность на динамичные изменения социально-экономической и производственной сферы и вариативные образовательные потребности населения;
- многовариантность - обеспечивающая многообразие образовательных услуг в соответствии с образовательными потребностями личности;
- адаптивность - способность к гибкой переориентации содержания, форм и методов обучения, для работы в рыночных структурах и ориентации на индивидуальные опросы личности;
- доступность - как форма реализации государственной гарантии прав граждан на образование на всех этапах жизненного пути.

Планирование обучения неразрывно связано с планированием финансовых средств, которые выделяются на эти цели. Сознательность и системность обучения персонала проявляется и в бюджетировании процесса обучения персонала.

Выбор и подготовка преподавателей, инструкторов, тренеров является важным требованием к процессу качества обучения, поэтому при выборе преподавательского состава важно учитывать следующие требования:

- практический опыт собственной работы по преподаваемой специальности;
- навыки преподавания (умение системно и доходчиво излагать информацию, давать обратную связь, умение управлять групповой динамикой, умение адаптировать работу под разные стили наuczения);
- методическая подготовка (знание особенностей обучения взрослых, навыки составления учебных пособий и подготовки практических упражнений, заданий и тестов);
- коммуникативные компетенции;

- личная харизма (умение оказывать влияние на слушателей, "вести за собой", внушать доверие и мотивировать на обучение).

При направлении сотрудника на дополнительное профессиональное обучение, необходимо провести комплекс подготовительных мероприятий - организационные и мотивацию к обучению. Отправляя сотрудника учиться, руководитель должен быть уверен в том, что:

- сотрудник хочет пройти обучение;
- планы обучения персонала совпадают с их индивидуальным планом развития;
- сотрудник знает точную формулировку целей своего обучения;
- сотрудник готов воспринимать знания не абстрактно, любую информацию он должен пропускать через призму своих потребностей и опыта;
- сотрудник четко понимает, как может применить в своей работе получаемые знания;
- сотрудник знает, что, вернувшись на рабочее место, он обязан подготовить отчет о пройденном обучении, отразив в нем свои предложения по использованию полученных знаний в своей работе;
- сотрудник готов к проведению оценки результатов обучения и знает, как и по каким критериям будет проводиться оценка;
- сотрудник знает о том, какая результативность труда ожидается от него после прохождения обучения, и по каким критериям будет происходить оценка [2].

Процесс обучения будет максимально эффективным, если соблюдены естественные циклы приобретения опыта, что является промежуточной и итоговая аттестации. Применительно к обучению его можно описать так:

- получение информации: обучающимся сообщаются знания о том, как выполняется то или иное действие. (эта информация обязательно должна иллюстрироваться - рассказать и показать);

- отработка на практике: человеку предлагается самому выполнить описанное действие в соответствии со вновь полученными знаниями (предложить сделать самому);
- система контроля, которая позволяет контролировать усвоение знаний и правильность выполнения действий (оценка);
- обратная связь – обучающемуся сообщается, насколько правильно он усвоил знания и навыки, и рекомендуется обратить внимание на ошибки, еще раз ознакомиться с информацией, которая не была в должной мере усвоена (разобрать ошибки).

Для определения эффективности обучения часто используется модель Киркпатрика получившая широкое распространение и являющаяся классической. Модель, Киркпатриком является затратной по времени, но помогает сделать выводы о том, продолжать или прекращать обучающую программу, как улучшить ее в будущем. К тому же она позволяет оценить вклад отдела обучения в достижение целей и задач организации [3].

Таким образом, при дополнительном обучении сотрудников, необходимо обращать внимание не только на их достижения, но также и рассматривать проблемы и препятствия, встающие на пути к использованию новых подходов на практике служебной деятельности.

Перечисленные факторы необходимо учитывать при возможном создании корпоративного университета в рамках современных компаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Борисова Ольга Николаевна, Сизинцева Наталия Алексеевна Специфика организации процесса повышения квалификации работников предприятия // Вестн. Сам. гос. техн. ун-та. Сер. Психолого-педагогич. науки. 2018. №1 (37). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-organizatsii-protsessa-povysheniya-kvalifikatsii-rabotnikov-predpriyatiya>.

2. Савина, Е. А. Активные и интерактивные методы и технологии обучения в подготовке специалистов инвестиционно-строительной сферы в системе дополнительного профессионального образования / Е.А. Савина, А.Д. Ишков. - М.: МГСУ, 2021. - 120 с.

3. Санатина Кристина Павловна, Ярушева Светлана Александровна
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ //
Общество, экономика, управление. 2021. №1. URL:
<https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-kvalifikatsii-kadrov-sovremennye-metody>.