

Проблема обучения взрослых в системе корпоративного образования

Юречко Лидия Александровна

Студент (магистр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: lidiya.yurechko@mail.ru

Ожидается, что результаты исследования, в сфере обучения взрослых в системе корпоративного образования позволят выявить основные проблемы обучения взрослых в корпоративной среде, а также предложить рекомендации по улучшению метрик изучения эффективности обучения взрослых.

Ожидаемый результат – предоставление исчерпывающего обзора проблем обучения взрослых в корпоративной среде и метрик для изучения эффективности обучения. Определение основных проблем и предложение путей их разрешения.

Изучение теоретических основ обучения взрослых в корпоративной среде позволяет понять специфику этого процесса в контексте современного рынка труда и изменяющихся требований к сотрудникам. Рассмотрение понятия и особенностей обучения взрослых, включая их прогностические, мотивационно-волевые, самоаналитические и другие характеристики, помогает определить основные факторы, влияющие на успешность образовательного процесса и эффективность корпоративных обучающих программ. [1]

Анализ понятия взрослости в контексте обучения в корпоративной среде раскрывает как биологические и психологические аспекты развития личности, так и социальные и поведенческие аспекты, включая способность к самостоятельному анализу действий, рефлексии эмоциональных реакций и социальной зрелости. Подразделение взрослости на биологическую, психолого-биологическую, социальную и социально-поведенческую позволяет более глубоко понимать процессы самоопределения и самореализации взрослых, а также влияние этих аспектов на их образовательный опыт в корпоративной среде. [2]

Это означает, что образование взрослых стало признанным и важным направлением в образовательной сфере, и требует особого подхода к обучению и развитию взрослых людей. Важно учитывать их жизненный опыт, потребности, интересы и мотивацию к обучению. [4]

Изучая особенности развития взрослых и их психологические особенности на различных стадиях жизни, андрагогика помогает оптимизировать процессы обучения взрослых, повысить их мотивацию и результативность обучения. Таким образом, развитие андрагогики и концепции обучения взрослых в целом важно для создания эффективных программ образования для взрослых и обеспечения их успешной социализации и профессионального развития. [3]

Обучение взрослых в корпоративной среде сталкивается с несколькими основными проблемами, которые могут затруднять эффективность образовательного процесса. Некоторые из ключевых проблем включают в себя:

1. Мотивация взрослых к обучению: Один из основных аспектов успешного корпоративного обучения – это стимулирование мотивации сотрудников к обучению. Взрослые могут иметь различные мотивы и потребности, поэтому важно разрабатывать методики, которые смогут вызвать интерес и мотивацию у всех участников.

2. Определение образовательных потребностей: Понимание потребностей обучающихся является ключевым этапом при разработке программ корпоративного обучения. Необходимо провести анализ, чтобы определить, какие знания и навыки необходимы сотрудникам для достижения целей компании.

3. Формат и организация обучения: Выбор формата обучения и его организация также могут быть вызывающими проблемами. Необходимо учитывать индивидуальные особенности обучающихся, а также обеспечить доступ к качественным образовательным ресурсам.

4. Оценка знаний и навыков: Оценка результатов обучения важна для определения эффективности программы. Однако, определение критериев оценки может быть сложным, особенно при оценке практических навыков и компетенций.

5. Индивидуальный и культурный опыт: Различия в индивидуальном и культурном опыте обучающихся могут повлиять на их способность к обучению. Учет этих различий является важным аспектом планирования и реализации образовательных программ.

Эти проблемы требуют внимания и комплексного подхода при разработке и проведении корпоративного обучения для взрослых. Важно учитывать особенности аудитории, разрабатывать гибкие и адаптивные программы, а также обеспечивать мотивацию и поддержку обучающимся на всех этапах образовательного процесса.

Важно отметить, что метрики корпоративного обучения должны быть не только объективными и субъективными, но и конкретными и измеримыми. Только в этом случае они смогут дать полное представление о том, насколько эффективно был проведен курс и какие результаты были достигнуты.

Примеры бизнес-метрик могут включать в себя данные о повышении производительности сотрудников, увеличении объема продаж, сокращении времени на выполнение задач или улучшении качества продукции. Метрики удовлетворенности и привлекательности образовательной среды и содержания могут оцениваться через обратную связь от участников курса, опросы и анкетирование.

Метрики качества курса и обучения могут включать в себя данные о завершении всех предусмотренных модулей курса, уровне усвоения материала, средней оценке участников за курс и т.д.

Использование метрик корпоративного обучения позволяет не только оценить эффективность обучающих программ, но и выявить слабые места, на которые стоит обратить особое внимание при разработке будущих курсов. В конечном итоге, правильный подход к измерению и анализу метрик корпоративного обучения позволяет компаниям сэкономить время, деньги и ресурсы, а также повысить общую эффективность бизнеса.

В заключение, следует отметить, что проблематика обучения взрослых, особенно в рамках корпоративного обучения, является сложной и многогранной, и до сих пор не полностью изучена из-за различных факторов, включая закрытость корпоративных данных. Однако, понимание и использование метрик оценивания эффективности играют ключевую роль в достижении успеха обучающих программ для взрослых.

Исследования в области корпоративного обучения взрослых, включая онлайн обучение, представляют собой перспективную область и может привести к новым открытиям и развитию этой области науки.

Источники и литература

- 1) 1. Издание «Коммерсантъ». Работники готовы учиться [Электронный ресурс] – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5088634> (Дата обращения: 12.11.2023).
- 2) 2. Кон И.С. Социологическая психология. Воронеж: МОДЭК, 1999.
- 3) 3. Крайг Г. Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
- 4) 4. Насибуллин Э. Н. Корпоративное обучение как фактор повышения интеллектуального потенциала персонала организации // ОТО. 2010. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-obuchenie-kak-faktor-povysheniya-intellektualnog-o-potentsiala-personala-organizatsii> (дата обращения: 17.12.2023).