

ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЕ В РАМКАХ КОРПОРАТИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Сударикова Светлана Владимировна

аспирант, БУ ВО «Сургутский
государственный университет»
sudarikova.svetlana2017@yandex.ru

ONLINE TRAINING WITHIN THE FRAMEWORK OF CORPORATE EDUCATION

S. Sudarikova

Summary: Currently, online learning technologies are cost-effective tools that allow improving the quality of training within the framework of corporate education. The transition to "udaleka" clearly demonstrated the demand for online learning in the framework of corporate education. Online courses develop skills to overcome systemic deficiencies, constantly increase the level of training of personnel during their career, timely theoretical and practical can serve to ensure the effectiveness of improving professional competence through the application of knowledge, skills and competencies in practice. The priorities of corporate training, a set of educational structures providing the educational needs of the company are analyzed. The main thing is stated, online learning is analyzed by the author in the context of the ideas of machine learning and the theory of the formation of skills in the educational process.

Keywords: corporate education, software training, online training, tutor, competencies, goals of corporate education.

Аннотация: В настоящее время технологии онлайн-обучения являются экономически эффективными инструментами, позволяющими повысить качество обучения в рамках корпоративного образования. Переход компаний на удаленный формат наглядно продемонстрировал востребованность онлайн-обучения в рамках корпоративного образования. Онлайн-курсы вырабатывают навыки преодоления системных недостатков, позволяют постоянно и своевременно повышать уровень подготовки персонала, могут служить для обеспечения эффективности повышения профессиональной компетентности за счет применения знаний, навыков и компетенций на практике. Проанализированы приоритеты корпоративного обучения, совокупность образовательных структур, обеспечивающих образовательные потребности компании. Онлайн-обучение анализируется автором в разрезе с идеями машинного обучения и теорией формирования умений, навыков в образовательном процессе.

Ключевые слова: корпоративное образование, программное обучение, онлайн-обучение, тьютор, компетенции, цели корпоративного образования.

В современном быстро меняющемся мире самым актуальным вопросом для компаний остается проблема квалифицированных кадров, которые в большей степени повышают уровень конкурентоспособности на рынке. В свою очередь и педагогическая практика в современных условиях трансформационных преобразований может и, соответственно, должна придерживаться перехода на современные форматы обучения.

В последнее время среди множества подходов к организации корпоративного образования лидирующую позицию занимает онлайн-формат. Онлайн-обучение как форма дистанционного обучения в последнее время стала основным направлением корпоративного обучения. На сегодняшний день в педагогике нет единого подхода к интерпретации понятия онлайн-обучения. В образовательной среде нарастает тенденция, направленная на консолидацию цифровых, информационных и образовательных технологий, на этой основе серьезно возрастает самостоятельность работы обучающихся, трансформируются и роли педагогов в образовательном процессе, образовательный процесс становится более интенсивным и наполненным инновационными формами обучения. На сегодняшний день концепция электронного обучения «может использоваться для отобра-

жения удаленного пути обучения. Федеральный закон от 28 февраля 2012 г. №11-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании" устанавливает порядок применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий». Электронное обучение определяется как «организация образовательного процесса с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие участников образовательного процесса» [1]. Таким образом, можно утверждать, что электронное обучение состоит в применении между участками обучающего процесса, цифровых, информационных процессов и телекоммуникационных сетевых ресурсов. В свою очередь дистанционное обучение – это особый вид конгломерата разноформатных образовательных методов и технологий с применением интернет-ресурсов, помогающих взаимодействию обучающихся и педагогических работников. Проведя анализ производственного опыта компаний, а также полагаясь на свой производственный опыт работы в сфере

корпоративного обучения, можно сказать, что главные цели проведения обучения в рамках корпоративного образования в онлайн-формате складываются исходя из производственной направленности компании и ее потребности в профессиональной подготовке, переподготовке своих сотрудников:

1. экономия бюджета компании, направленного на организацию корпоративного обучения;
2. возможность систематизации, обновления, формирования новых корпоративных знаний исходя из конкретики и особенностей потенциала развития компании с учетом внутренней потребности персонала в обучении.

Формат онлайн-обучения позволяет осваивать данные, которые могут быть определены как «данные, которые учащиеся создают во время прохождения курса электронного обучения или учебного модуля». Соответственно, платформы онлайн-образования теперь имеют возможность отслеживать и записывать результаты взаимодействия обучающегося с учебным модулем, чтобы понять, насколько эффективна система управления обучением (или нет). Все больше платформ онлайн-обучения полагаются на ряд оценок, таких как оценки сокурсников, тесты по времени и проекты, чтобы гарантировать, что основное внимание уделяется не только приобретению конкретных знаний и навыков, но и развитию умственных способностей.

На наш взгляд, Б.Ф. Скиннер внес весомый вклад в создание основ программированного обучения; основой его теории является бихевиористская составляющая психологии, согласно которой программное обучение базируется на концепте «стимул – реакция». «Отсюда следует, для совершенно любой реакции, подкрепленной определенным образом, характерна предрасположенность к повторению и закреплению» [2]. Б.Ф. Скиннер при исследовании основополагающих основных принципов и требований к программированию процесса обучения для более эффективного обучения выделял значимость двух основ, составляющих логической и точной последовательности процесса в представлении обучающего контента. Согласно теории Б.Ф. Скиннера, для обеспечения правильного выполнения «запрограммированной реакции» должны обязательно применены основные базовые принципы, первым из которых является дробление обучающего процесса на этапы, при этом автор подчеркивал, что абсолютно каждый этап должен составляться так, чтобы у каждого обучающегося была возможность выполнить его безошибочно. Величина этапа устанавливается эмпирическим путем. Вторым принципом является «наличие в программе обучения подсказок» [2]. Фундаментальная основа данного подхода состоит в том, что в отправной точке этапа необходимая реакция доводится до обучающихся в гото-

вом виде, далее она дается с наименьшей степенью подсказок и в финальном этапе от обучающихся требуется выполнить реакцию только самостоятельно. Закрепление правильно выполненной реакции осуществляется в подкреплении каждого выполненного шага. В этом и состоит третий принцип. Обучающийся должен удостовериться в правильности выполнения шага, при этом могут быть использованы различные формы поощрения либо демонстрация образца. В данной модели обучения обучающиеся переходят к следующему шагу вне зависимости от правильности выполнения шага. Б.Ф. Скиннер при проектировании своей технологии «программированного обучения» взял две основные идеи: «1) уйти от контроля и перейти к самоконтролю; 2) перевести педагогическую систему на самообучение учащихся» [3]. Известный исследователь программированного обучения Н.Ф. Талызина считает, что теория Б.Ф. Скиннера имеет ряд недостатков. С точки зрения исследователя, такой подход не дает гарантии формирования новых видов мыслительных операций в результате процесса обучения и вместо формирования познавательной деятельности и анализирующей деятельности рассматриваются только некоторые обозначенные компоненты. Таким образом, Н.Ф. Талызина приходит к выводу, что «с учетом недостатков бихевиористской теории применительно к организации обучения целесообразно рассматривать в качестве методологической основы программированного обучения теорию поэтапного формирования соответствующих умственных действий, предложенную П.Я. Гальпериным» [4]. В рамках поэтапного формирования, развития умственных операций отмечают следующие этапы деятельности в процессе усвоения учебного материала обучающимися:

- умение четко ориентироваться в обучающем пространстве;
- социальный характер деятельности;
- преобразующий характер деятельности;
- развитие творческих действий;
- развитие навыков самоорганизации, логическо-смысловой организации при работе с обучающим материалом.

Доктрина теории П.Я. Гальперина состоит в поэтапном процессе формирования профессиональных умственных действий, «знания и различные виды деятельности первоначально усваиваются во внешних формах, после трансформируются в форму внутреннюю, психическую» [4]. Н.Ф. Талызина предложила совершенно новую педагогическую методику программирования образовательного процесса. «Цель этого направления состоит в определении исходного уровня познавательной деятельности обучающихся и новых требований к формируемым познавательным действиям; в отборе содержания обучения как системы умственных действий, средств, то есть действий, направленных на усвоение

широкого круга знаний по принципам обучающихся информационных ориентировки (в плане развернутой речи); в определении пяти основных этапов формирования умственных действий, на каждом из которых к действиям предъявляются свои требования; в разработке алгоритма (системы предписаний) действий; в реализации обратной связи и обеспечении на ее теории методической регуляции формата процесса научения» [5]. Стоит отметить и то, что данная теория может стать основой для последовательной реализации деятельностного подхода в организации обучения [6].

Анализ практики применения онлайн-обучения в российских компаниях показал, что компании находятся в самом начале пути перехода к онлайн-формату. В целом можно отметить, что формат, структура корпоративного обучения уже заметно изменились под влиянием «пандемийных» факторов, ухода на принудительную «удаленку», специфики компании и целевой аудитории. При этом общими особенностями онлайн-обучения выступают такие факторы, как:

- обучение без отрыва от рабочего процесса, возможность применения полученных знаний здесь и сейчас;
- оперативное создание онлайн-курсов под требования заказчика, под конкретное производство или задачу, формирование правильных действий персонала вместо шаблонной обученности;
- низкая мотивационная составляющая у обучающихся;
- возрастные особенности обучающейся аудитории и разный уровень восприятия информации;
- отсутствуют ограничения по численности обучающихся групп.

С учетом специфики формата проведения онлайн-обучения меняется и парадигма педагогического субъекта. В связи с этим и принимая во внимание особенности конкретного онлайн-курса педагогический субъект может быть индивидуальным или коллективным (командным). Наполняемость коллективного педагогического субъекта исходя из задач и целеполагания онлайн-курса может состоять из руководителя (менеджера) проекта, системного программиста, вэб-дизайнера.

Основной задачей преподавателя в онлайн-обучении является управление самостоятельной работой учащихся, формирование обучающего контента, постановка целей и задач, передача знаний опыта, организационная деятельность, выполнение таких функций, как мониторинг учебного процесса. Методы обучения в формате онлайн-обучения понимаются как инструменты, помогающие обучающимся овладеть содержанием курса и достичь поставленных целей. Если ориентироваться на последние исследования, а также на собственный про-

изводственный опыт, можно утверждать, что педагог в онлайн-обучении чаще выступает в роли тьютора. На наш взгляд, наиболее четкое обоснование этого термина дает Е.В. Тихомирова: «Тьютор (от англ. tutor – наставник) – методист виртуального учебного класса, управляет самостоятельной работой обучающихся и учебным взаимодействием, оказывая методическую и информационную помощь с использованием интерфейса тьютора, в котором отражаются процесс обучения группы и отчеты по результатам» [9]. Соответственно, роль тьютора в образовательном процессе состоит не только в транслировании обучающей информации на экране при создании онлайн-курса; в соответствии с методологией проектирования онлайн-курса они должны научиться отступать от своей позиции (непосредственных педагогов) и брать на себя роль фасилитаторов в удаленной обстановке.

Стратегическим вектором корпоративного образования является тенденция, направленная на «организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся и обучающихся, осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников» [10].

В заключение отметим, что есть много преимуществ для прохождения курсов онлайн, в том числе возможность учиться в своем собственном темпе, гибкость при выполнении заданий в соответствии со своим графиком и возможность пройти курсы. Кроме того, онлайн-курсы предлагают отличный способ оставаться на связи с другими обучающимися и экспертами в своей области, даже если вы не можете находиться в одной комнате. «Тренд» онлайн-обучения в рамках корпоративного образования в современных условиях будет только расти, так как у работодателей появился новый инструмент, «заточенный» под потребности корпоративных бизнес-процессов, с помощью которого можно не только решить ряд задач по обязательному обучению персонала (повышение квалификации), по адаптации новых сотрудников, по поддержанию уровня знаний, умений, навыков применительно к конкретной должности, рабочему месту, без ограничительных организационных рамок, но и создать в короткие сроки онлайн-контент, с помощью которого можно решить ряд производственных задач, на базе цифровых принципов дидактики сформировать компетенции, дающие возможность решать производственные задачи, которые не могли решить до обучения. Есть много преимуществ для прохождения курсов онлайн, в том числе возможность учиться в своем собственном темпе, гибкость для выполнения заданий в соответствии с собственным графиком и возможность пройти курсы, которые не предлагались в очном формате.

ЛИТЕРАТУРА

1. О внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об образовании": Федеральный закон от 28 февраля 2012 г. №11-ФЗ.
2. Ситаров В.А. Дидактика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Под ред. В.А. Сластенина. — 2-е изд., стереотип. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 368 с.
3. Скиннер Б.Ф. Наука об обучении и искусство обучения // Теории учения: хрестоматия. — М.: Российское психологическое общество, 1998. — С. 14
4. Дмитриева Ю.В., Косякин Ю.В. Требования, предъявляемые к преподавателям в системе дистанционного уровня обучения // Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения. Материалы XII Международной педагогической научно-практической конференции 2 декабря 2010 г. — М.: МГИУ, 2010. — С. 116–118.
5. Никуличева Н.В. Формирование компетенций преподавателя дистанционного обучения в рамках дистанционного курса повышения квалификации // Качество дистанционного образования: концепции, проблемы, решения. Материалы XII Международной научно-практической конференции 2 декабря 2010 г. — М.: МГИУ, 2010. — С. 203–207.
6. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. — М.: Издательство Московского университета, 1975.
7. Тихомирова Е. E-learning – обучение со скоростью мысли? // Все для кадровика. — 2011. — № 7. // <http://www.pro-personal.ru/journal/692/302826>.
8. Сериков, В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем / В.В. Сериков. — М.: Логос, 1999. — 272 с.
9. Тихомирова Е.В. 800 слов про педагогический дизайн. URL: <http://www.e-learningcenter.ru>
10. Оконь В. Введение в общую дидактику. — М.: Высшая школа, 1990.
11. Петряков П.А., Певзнер М.Н. Корпоративное обучение персонала как стратегия развития организации // Человек и образование. — 2009. — № 3 (20). С. 16–20.

© Сударикова Светлана Владимировна (sudarikova.svetlana2017@yandex.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»



Сургутский государственный университет