Студент: Владыка Я.В.

Группа: КЭО-1

По результатам участие и выступление на круглом столе (в формате вебинара), посвященного особенностям и перспективам использования ТЭО в корпоративном обучении

Доклад «Цифровой формат корпоративного обучения: трудовые ресурсы обучения и классификация, достоинства и недостатки методов».

Обучение является частью корпоративной бизнес-стратегии, аналогичной финансам, маркетингу, продажам и производству. Корпоративное обучение представляет собой систему мероприятий, которые предназначенные для обучения сотрудников. Основной ее целью является предоставление работникам компании знаний и навыков, необходимых им для качественного выполнения своей работы. Качественное обучение позволяет формировать корпоративные ценности и стратегию развития компании. Авторы выделили следующие основные задачи корпоративного обучения:

1. Обеспечение вовлеченности сотрудников: обучения является одним из лучших способов демонстрации заинтересованности в благополучии и росте своего персонала.
2. Обучение прибавляет ценности: не все сотрудники имеют одинаковой профессиональный уровень. Обучение позволит соответствовать инновационным требованиям на должности.
3. Подготовка к возможным трудностям: обучение может помочь лучше справиться к изменениям в отрасли.
4. Повышение производительности труда.
5. Расширение базы знаний и создание базы знаний организации: реализация учебных программ восполняет пробелы в знаниях и обеспечивают поддержку рабочей силы в актуальном состоянии.
6. Укрепление репутации организации.

Стратегия корпоративного обучения должна иметь направление на интеграцию обучения в полный жизненный цикл найма, привлечения, внедрения, развития и оценки сотрудника.

Сегодня рост потребности в цифровом обучении в организациях хорошо согласуется с ростом взаимодополняющих тенденций развития бизнеса. Это включает в себя постоянное увеличение объема данных, необходимость повышения и обеспечения постоянного качества учебных курсов, а также необходимость улучшения результатов для самого обучающегося.

Цифровое обучение – это любой вид обучения, который сопровождается цифровой технологией или учебной практикой, позволяющей эффективно использовать технологию. Оно охватывает применение широкого спектра практик, включая смешанное и виртуальное обучение. [1]

Согласно данным, средний темп прироста инвестиций в обучение на основе использования цифровых технологий ежегодно составляет 7–10%, и если подобная тенденция сохранится, то, по данным Глобального отраслевого анализа, рынок электронного обучения достигнет 325 млрд долл. к 2025 г. [2]

Авторы пишут, что трендом цифровой трансформации обучения является изменение самого субъекта обучения – ответственных лиц, реализующих задачи корпоративного обучения. К рассмотрению продемонстрированы ресурсы, которые станут востребованными для формирования и использования эффективной корпоративной системы обучения на основе цифровых технологий: [3]

1. Менеджер проекта, в обязанности которого входит разработка концепции цифрового обучения персонала, развитие проекта.
2. IT-специалист обеспечивает инструментарием внедрения и пользования цифрового обучения, следит за синхронизацией системы обучения с другими электронными системами компании.
3. Администратор КСО (контент-менеджер) занимается загрузкой контента, координацией учебных групп, аналитикой данных п обучению.
4. Педагогический дизайнер область ответственности данного специалиста входит: осуществление разработки учебного контента и поддержка коммуникации с внутренними клиентами заказчиками цифрового обучения и специалистами, выступающими в роли экспертов. Например, если есть специалисты, которые включены в программу наставничества, то в задачи педагогического дизайнера входит подготовка методических материалов, которые можно использовать в организации внутреннего онлайн обучения, а наставников приглашать в качестве экспертов.
5. Дизайнер учебного опыта. Проектирование учебного опыта – это процесс создания учебного опыта, который позволяет обучающемуся достичь желаемого результата обучения, ориентированного на человека и ориентированного на достижение цели. Он объединяет принципы дизайн-мышления с разработкой учебных программ и применением новых технологий, чтобы помочь преподавателям адаптировать контент к поведению и предпочтениям обучающихся.
6. Онлайн бизнес-тренер непосредственно осуществляет проведение обучения в дистанционном формате на основе цифровых технологий.
7. Эксперты. В качестве экспертов выступают специалисты и руководители организации, которые предоставляют консультации и могут осуществлять обучение при возникновении такой потребности.

Проведение обучения в традиционном формате для сотрудников некоторых организаций трудоемко и финансово затратно. Поэтому одним из способов организовать единое развивающее пространство является обучение в цифровом формате. Наиболее востребованными в условиях цифровизации являются электронное и дистанционное обучение. Онлайн-обучение (электронное обучение) и дистанционное обучение некоторыми исследователями считаются идентичными. Но на наш взгляд, эти два вида обучения необходимо различать по признаку субъекта действия.

Электронное обучение (e-learning) представляет собой один из форматов цифрового обучения, предполагающий применение сети Интернет и современных технологий мультимедиа для доступа к образовательным ресурсам. Специфика онлайн-обучения заключается в необязательном характере взаимодействия людей друг с другом и использовании интерактивных электронных средств для работы с информацией.

Таким образом, электронное обучение предполагает субъектно-объектную и субъектно-субъектную формы взаимодействия. Основным способом получения знаний при онлайн-обучении является самообразование обучающихся, т.е. самостоятельное заполнение пробелов в знаниях в удобной форме. Итак, e-learning носит неформализованный характер в отличие от других методов цифрового обучения.

В современных условиях традиционные методы обучения приобретают новые формы и содержание на основе внедрения в этот процесс цифровых технологий. Применение программных продуктов и информационных технологий в традиционный формат проведения занятий позволяет повысить качество результатов образовательного процесса, оптимизировать затраты на обучение и обеспечить доступность для каждого сотрудника компании. Например, сегодня невозможно проведение лекционных и практических занятий без использования таких элементов цифрового обучения, как презентация, электронный учебный курс, тестирование слушателей на основе компьютерных программ, разбора кейсов в цифровом формате, проведение онлайн-квестов. Таким образом, применение цифровых технологий позволяет перевести традиционные формы обучения в электронный формат.

Дистанционное обучение – способ реализации процесса обучения, основанный на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение на расстоянии без непосредственного личного контакта между преподавателем и слушателями. Особенность этого обучения заключается в том, что взаимодействие участников происходит косвенно через программу, которая определяет алгоритм системы обучения и всех участников. Данный вид обучения характеризуется большей формализованностью, чем электронное обучение. [4]

Авторы в рамках своего исследования определили достоинства и недостатки использования методов дистанционного обучения, представленных в таблице 1. [5]

Изображение выглядит как стол

Автоматически созданное описание

Таблица 1 – характеристика методов цифрового обучения персонала

Для сотрудников с высоким уровнем квалификации, высоким уровнем мотивации и уверенности в себе акцент сегодня делается на использовании активных с применением инновационных технологий методов обучения, нацеленных на формирование управленческих, коммуникативных навыков и деловых качеств (бизнес-симуляционная игра, тренинги, бизнес-квесты, обучение действием, компьютеризированное обучение и другие). Психологические исследования в области обучения показали, что человек запоминает 90–92% информации в том случае, если самостоятельно проделывает действия, связанные с данной информацией. [5]

Целью цифрового формата корпоративного обучения является получение необходимых знаний и умений посредством каналов взаимодействия обучаемого и преподавателя, включающих современные информационные и телекоммуникационные технологии и позволяющих личного контакта проводить обмен информацией. Данный формат имеет свои преимущества и недостатки. К преимуществам можно отнести меньшие затраты на обучение, управление временем персонала, скорость обновления знаний, к недостаткам можно отнести большую трудоемкость разработки материалов, сложность с самоконтролем персонала, проблема адаптации персонала к цифровому формату обучения.

Список источников:

1. Корпоративное электронное обучение / К.А. Татаринов, Д.А. Бодяк // «КиберЛенинка» – научная электронная библиотека. – 2020. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnoe-elektronnoe-obuchenie> (дата обращения 04.05.2023)
2. Три степени адаптивного корпоративного обучения в организации. URL: <https://elearningindustry.com/degrees-ofadaptive-learning-corporate-organizations-implement> (дата обращения: 06.05. 2023).
3. Цифровая трансформация корпоративной системы обучения / Е.В. Каштанова, Д.К. Захаров // «КиберЛенинка» – научная электронная библиотека. – 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-korporativnoy-sistemy-obucheniya> (дата обращения 09.05.2023)
4. Дистанционное обучение персонала: теоретический и практический аспекты / Е.В. Камнева // «КиберЛенинка» – научная электронная библиотека. – 2022. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantsionnoe-obuchenie-personala-teoreticheskiy-i-prakticheskiy-aspekty> (дата обращения 09.05.2023)
5. Цифровой формат корпоративного обучения: новые возможности развития / Л.А. Илюхина, И.В. Богатырева // «КиберЛенинка» – научная электронная библиотека. – 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoy-format-korporativnogo-obucheniya-novye-vozmozhnosti-razvitiya> (дата обращения 09.05.2023)