

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»

**ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
Кафедра информационных технологий и электронного обучения

Основная профессиональная образовательная программа

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) «Корпоративное электронное обучение»
форма обучения – очная

Производственная практика (научно-исследовательская работа)

Инвариантная Самостоятельная Работа 1.2

Обучающегося 2 курса
Бурякова Ивана Олеговича
Группа: 2ом_КЭО/24

Санкт-Петербург
2025

Анализ программ корпоративного обучения

В контексте современных тенденций цифровизации образования корпоративное обучение эволюционирует в сторону адаптивных систем, где персонализация дидактических материалов становится ключевым фактором повышения эффективности подготовки сотрудников, особенно в условиях быстрых изменений рынка труда. Анализ опыта ведущих организаций и компаний, таких как те, что внедряют платформы вроде SC Training (ранее EdApp) или Whatfix, раскрывает потенциал этих программ для решения задач магистерской диссертации, посвященной персонализированным материалам в адаптивном электронном обучении. Эти системы, опираясь на искусственный интеллект и данные о прогрессе обучающихся, не только адаптируют контент под индивидуальные нужды, но и интегрируют элементы микрообучения, геймификации и интерактивных симуляций, что позволяет компаниям оптимизировать ресурсы и повышать вовлеченность персонала. Например, платформа SC Training демонстрирует, как мобильное микрообучение с элементами геймификации и повторения материала (Brain Boost) адаптируется к уровню знаний сотрудников, автоматически корректируя сложность заданий и предоставляя аналитику для выявления пробелов в компетенциях, что особенно эффективно в отраслях с высокой текучестью кадров, таких как розничная торговля или логистика. Аналогично, Whatfix интегрирует контекстную помощь прямо в рабочие процессы, предлагая персонализированные инструкции и виртуальные прогулки по приложениям, что минимизирует простои и усиливает практическую применимость обучения в корпоративной среде.

Далее, опыт компаний, использующих адаптацию, подчеркивает интеграцию адаптивных модулей в существующие системы управления обучением (LMS), где алгоритмы анализируют данные о прогрессе для создания индивидуальных траекторий, включая рекомендации по дополнительным материалам и оценку эффективности через xAPI-стандарты. Это позволяет не только персонализировать дидактический контент, но и отслеживать долгосрочные результаты, что актуально для крупных корпораций вроде тех, что фокусируются на повторном заполнении сотрудников в технологических секторах. В свою очередь, Realizeit предлагает комплексные решения для онбординга и комплаенс-тренингов, где система непрерывно оценивает знания, адаптируя пути обучения для достижения целей, что способствует формированию культуры непрерывного развития и повышению производительности труда. Такие подходы, как в Knewton Alta, ориентированы на технические дисциплины, где адаптивные планы изучения с реал-тайм фидбеком помогают в освоении сложных тем, таких как STEM, делая обучение более целенаправленным и эффективным для отраслей вроде производства или инженерии.

Переходя к практическим примерам дизайна, корпоративные программы часто включают AI-ассистированное создание контента, где существующие документы преобразуются в интерактивные курсы с автоматическими улучшениями и многоязычной поддержкой, что ускоряет разработку материалов и позволяет вовлекать экспертов без глубоких технических навыков. Микрообучение с адаптивной обратной связью, в свою очередь, разбивает материал на короткие сегменты, корректируя их в зависимости от прогресса, чтобы избежать перегрузки или скуки, тем самым повышая удержание знаний в динамичных бизнес-окружениях. Геймифицированные вызовы, регулирующие сложность на основе производительности, мотивируют сотрудников через награды и лидерборды, усиливая фокус и применение навыков на практике, как это видно в программах для перекрестного обучения, где предварительная оценка навыков позволяет фокусироваться только на пробелах, экономя время и ресурсы. Наконец, адаптивные тренинги тестируют знания заранее, пропуская известные разделы и акцентируя на слабых местах, что обеспечивает соблюдение регуляций без излишней повторений, поддерживая этические и безопасные стандарты в организациях.

Для решения задач магистерской диссертации эти программы предлагают богатый материал: во-первых, их можно использовать как тематические исследования в эмпирической главе, анализируя данные о внедрении в реальных компаниях для оценки эффективности персонализированных материалов, с опорой на метрики вовлеченности и ROI. Во-вторых, на основе опыта платформ вроде EasyGenerator или OttoLearn, где геймификация сочетается с spaced repetition (интервальное повторение), диссертация может предложить модели для разработки собственных дидактических материалов, адаптированных под корпоративные нужды, включая интеграцию AI для автоматизации обратной связи. В-третьих, сравнительный анализ, например, между Whatfix и Pearson Interactive Labs, позволит обосновать рекомендации по внедрению иммерсивных элементов, таких как виртуальные лаборатории, для повышения практической ценности обучения, что напрямую связано с целями исследования по оптимизации адаптивных систем в корпоративном секторе. Таким образом, интеграция этих практик не только обогатит теоретическую базу работы, но и предоставит эмпирические доказательства для вывода о роли персонализации в повышении конкурентоспособности бизнеса.