

УДК 65

Кузнецов В.Ю.

студент

Московский Педагогический Государственный Университет

Россия, Москва

ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ФОРМАТА ПРИ КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается одна из технологий корпоративного образования дистанционное обучение. Дистанционное обучение рассматривается в соотношении с идеями программированного обучения и теорией поэтапного формирования умственных действий.

Ключевые слова: корпоративное обучение, информационные технологии обучения, дистанционное обучение.

UDK 65

Kuznetsov V.Yu.

student

Moscow State Pedagogical University

Russia Moscow

Abstract: The article examines one of the technologies of corporate education distance learning. Distance learning is considered in relation to the ideas of programmatic training and the theory of the gradual formation of mental actions.

Keywords: corporate training, learning information technology, distance learning.

В связи с текущей ситуацией в мире E-learning, оно же дистанционное обучение, сейчас набирает обороты, занимая все большую часть в структуре обучения сотрудников.

Применение дистанционных технологий делает возможным создание корпоративной системы накопления знаний, которые могут быть переданы дистанционно и за счет средств мульти-медиа воспроизведены

неограниченное количество раз без потери качества. Доработка таких курсов с учетом имени информационной базы также не представляет труда. Из плюсов дистанционного формата можно выделить тот факт, что данный формат позволяет синхронно обучать работников организации, подбирая для каждого индивидуальную программу и график занятий.

Это также позволяет серьезно снизить затраты на освоение типичной информации в расчете на одного сотрудника.

В системах дистанционного обучения в компании применяют следующие формы взаимодействия сотрудников, преподавателей и организаторов дистанционного обучения.

По форме организации:

- 1) традиционная почта;
- 2) факсимильная связь;
- 3) различные компьютерные технологии;
- 4) видеоконференции с применением одной из форм телевидения;
- 5) аудио-и видеоконференции на основе телефонных технологий.

По виду активности:

- 1) не интерактивные;
- 2) интерактивные (программное обучение за компьютером);
- 3) видео (вебинары, видеоконференции и т.д.).

Для примера возьмем компанию «Росгосстрах». На этапе внедрения системы дистанционного обучения на практике использовались следующие методики вовлечения человеческого ресурса в дистанционное обучение:

1. Легкость изложения. Это значит, что текст дистанционной программы не перегружен терминами, фразы короткие либо средние, сложные моменты разделены на довольно компактные и понятные блоки и (или) даются в виде наглядных схем, графиков и рисунков.

2. Наличие интересного сюжета. Если дистанционный курс выполнен в форме истории с участием определенных персонажей либо гида, то такая история должна вызывать интерес и желание у обучающегося сотрудника

пройти ее до конца. При этом диалоги должны быть правдоподобными, а прохождение в целом всего обучения – познавательным и не напрягающим.

3. Азарт. Эта группа методик довольно характерна для обучающих игр и курсов с игровыми компонентами, которые порождает соревновательный дух в сотруднике и поощряет его проходить курс внимательно и увлеченно, с конструктивной внутренней мотивацией.

Учитывая ограничения в сфере традиционного обучения, возникшие в связи с пандемией коронавируса, мы можем представить следующие дистанционные формы обучения, применяемые на сегодняшний день компаниями ¹.

В первую очередь стоит сказать о таком методе как видеообучение, сущность которого заключается в показе учебных материалов и фильмов. Преимущества данного метода – это наличие наглядности, а также возможность многократного применения. Недостатками являются пассивность обучающихся сотрудников, и отсутствие учета индивидуальных особенностей.

Модульное обучение, как один из методов дистанционной формы обучения заключается в формировании из отдельных тематик. Из преимуществ можно выделить изобретательность, гибкость и возможность наполнения всевозможными средствами. Однако этот метод требует довольно высокой квалификации преподавателя и успешного формирования.

Перейдем к методу тренинга. В нем происходит освоение моделей поведения и практическая отработка умений. Преимущества: Активность обучающихся и повышение мотивации. Недостатки: Сложность самоанализа для сотрудников.

Такой современный метод подготовки персонала компаний как баскет-метод предполагает обучение на базе имитационных ситуаций, которые

¹ Инновационное обучение: стратегия и практика. Материалы первого научно-практического семинара психологов и организаторов школьного образования / Под ред. В.Я. Ляудис. М., 2016.

встречаются в практике работы. Преимущества этого метода состоят в повышенной мотивации и вовлеченности сотрудников.

Метод сторителлинга (storytelling), в переводе с английского – рассказывание историй. Метод определения историй, который ориентирован на новых сотрудников. Данная практика облегчает процесс адаптации сотрудников и помогает повышению лояльности сотрудников. При этом присутствует пассивность участников и узкая сфера использования метода.

Наконец, метод кейс-стади (Case study) – это система обучения, базирующаяся на анализе, решении и обсуждении ситуаций, как смоделированных, так и реальных, то есть происходит обучение на практических примерах². Кейс-метод дает знакомство с реальной жизнью и заставляет углубиться в процесс принятия решений. Недостатки кейс-стади, как стратегии исследования состоят в субъективности и поверхностности исследовательского подхода, а также неизбежная избыточность информации³.

Таким образом, рассмотрев основные особенности эффективности системы внедрения дистанционного обучения, можно сказать, что данная система приобретает все большую популярность во всем мире и доступна в применении, экономически целесообразна и оптимальна, а также вполне способна формировать у сотрудников высокую степень вовлеченности в процесс обучения и в последующую работу.

² Панфилова А.П., Громова Л.А., Богачек И.А., Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / Под ред. профессора Соломина В.П. – СПб.: Питер, 2004. – 240 с

³ Козина И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Социология 4М: методология, методы, математические модели. 1995. №5-6, с.65-90.

Использованные источники:

1. Инновационное обучение: стратегия и практика. Материалы первого научно-практического семинара психологов и организаторов школьного образования / Под ред. В.Я. Ляудис. М., 2016.
2. Козина И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России //Социология 4М: методология, методы, математические модели. 1995. N5-6, с.65-90.
3. Панфилова А.П., Громова Л.А., Богачек И.А., Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / Под ред. профессора Соломина В.П. – СПб.: Питер, 2004. – 240 с.