

Дистанционные технологии в непрерывном образовании сотрудников

Научный руководитель – Ключарев Григорий Артурович

Чурсина Анна Вадимовна

Аспирант

Институт социологии РАН, Москва, Россия

E-mail: anna.chiursina@gmail.com

Уровень развития информационных и коммуникационных технологий неуклонно растет и затрагивает все сферы жизни общества. Знания стали ресурсом, инновации и научные разработки - двигателем прогресса. Как предсказывал в свое время Дэниэл Белл информационные технологии стали доминировать в нашей жизни. Поэтому, приходится применять кардинально новые методы и технологии обучения. Министр образования и науки РФ на форуме «Открытые инновации 2015» отметил, что сущность образования от этого не меняется, а меняется роль преподавателя и учителя, где он не просто передает знания, а помогает ученикам выстраивать образовательную траекторию.

В условиях рыночной экономики появляются коммерческие проекты, которые специализируются на дистанционном онлайн-обучении, которые носят названия массовых открытых онлайн-курсов (МООК). Специалисты в области образования ЮНЕСКО отметили, что МООК входит в тридцать наиболее перспективных тенденций в области образования до 2028 года. ЮНЕСКО отмечает, что студенты, которые посещали МООК, являются более самостоятельными и более мотивированы в приобретении тех навыков, которые им необходимы в профессиональной деятельности

Во всём мире программами онлайн-образования занимается именно частный бизнес. Предприниматель, поддерживает, как правило, несколько проектов и, таким образом, развивает рынок образовательных услуг

Менеджер по развитию инноваций и предпринимательства Intel Russia Алексей Николаев считает, что наиболее перспективным онлайн образованием является отрасль повышения квалификации и переподготовки кадров. В этих моделях онлайн образования участвуют наиболее мотивированные и активные люди. Они осознанно подошли к своему профессиональному развитию, и они понимают каких знаний им не хватает. Именно эта аудитория осознанно подходит к выбору курсов и получает максимальную пользу, они получают результат от подключения к онлайн курсам, в то время как обычные пользователи меньше замотивированы и большое количество людей их не заканчивает. Система корпоративного образования позволяет более быстро реагировать на меняющиеся условия рынка, быстрее внедрять инновационные проекты и быстрее получать результаты, чем традиционная система высшего образования.

Платформа Eduson является скорее площадкой корпоративного онлайн обучения, которая сотрудничает в крупными компаниями. Например, Газпром Нефть таким образом обучал своих региональных сотрудников. Для компании Лукойл были разработаны курсы по тайм-менеджменту, управлению качеством, ведению переписки. Coca-Cola Hellenic использовала курсы Eduson для развития личностного потенциала сотрудников. Ростелеком также обращалась за помощью к Eduson, так как это возможность для сотрудников выходить и обучаться в любой момент времени, когда им удобно, при этом при минимальных финансовых затратах компании на курсы и минимальных потерях на производстве.

В корпоративных университетах, в отличие от классических тренинговых курсов, используются наряду с традиционным обучением, инновационные технологии, такие как дистанционное образование или электронное обучение.

Дистанционное онлайн-образование является перспективной образовательной практикой из-за небольшой себестоимости, большого охвата аудитории, наличия выбора образовательных курсов и возможности студента подстраивать график обучения под свой ритм жизни.

На основе данных интервью с работодателями наукоемких предприятий и представителями ДПО, использующих МООК, можно выделить следующие тенденции на которые ориентированы образовательные инновации в России:

- 1) Доступность образования. Подразумевается доступность образования вне зависимости от географического месторасположения, времени, а также возраста.
- 2) Качество образования- цель такого образования: формирование профессиональных компетенций, а также развитие компетенций самообразования, среди которых умение постоянно учиться.
- 3) Индивидуализация и персонификация образования. Результаты индивидуального обучения более успешно, чем традиционные формы обучения, обучающийся должен индивидуально выстраивать образовательную траекторию.
- 4) Война за преподавательские таланты. Образовательные учреждения должны привлекать талантливых людей к себе в вуз.
- 5) Цифровая революция. Подразумеваются технологии, которые вносят новшества в процесс обучения и создают инфраструктуры для внедрения информационных технологий.

Феномен МООК является актуальной проблемой в развитии российского образования. Одной из главных задач, которая стоит перед создателями онлайн курсов - создание таких курсов, которые удовлетворяли бы языковым, образовательным и мотивационным потребностям слушателей. Однако за массовыми открытыми онлайн курсами будущее. Эксперты «Сколково» отмечают, что Россия может пропустить новую техническую революцию в виде МООК. Важно именно сейчас внедрять МООК в системы высшего образования, повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Гораздо лучше обстоит дело в сфере корпоративного образования. Работодатель видит экономические преимущества данной формы непрерывного образования своих сотрудников и с большей охотой, чем руководство вузов, инвестирует средства в учебный процесс. Причём, если раньше широко практиковались выездная учёба, то сейчас их проводят исключительно для персонала, принимающего решения, в случае, когда назревает кризис в отношениях. В остальных случаях дистанционной онлайн учёбе отдается абсолютный приоритет.

Источники и литература

- 1) 1. Рощина Я. М. Зарубежные эмпирические исследования неравенства в получении образования // Константиновский Д. Л., Вахштайн В. С., Куракин Д. Ю., Рощина Я. М. Доступность качественного общего образования: возможности и ограничения. М.: Университетская книга. 2006.
- 2) 1. Spyros Arvanitis, Euripidis Loukis. Employee education, information and communication technologies, workplace organization and trade. // Industrial and Corporate Change (2015), Oxford Journals, 24 (6). p. 1417-1442.
- 3) 1. Бадарч Д., Токарева Н. Г., Цветкова М. С. Моок: реконструкция высшего образования // Высшее образование в России. 2014. №10. С. 135-146.