Наименование частей работы

2.2 Подготовка и проведения занятия для магистрантов/учителей/слушателей системы ПК и др. ( категория слушателей определяется индивидуально) на тему "Методика и технологии дистанционного обучения для корпоративного обучения"

Методика и технологии дистанционного обучения для корпоративного обучения

Одной из основных задач организации является развитие персонала в процессе всей трудовой деятельности. Обучение персонала, это часть организационной кадровой политики, которая реализуется как одно из ее направлений. Внутрифирменное обучение есть часть системы управления персоналом.»

В литературе рассматривается корпоративное обучение как один из эффективных способов компенсации той доли знаний, которая была упущена в высших или средних учебных заведений. Корпоративное обучение позволяет проводить переподготовку и подготовку сотрудников в рамках организации. Автор также пишет, что, осуществляя внутреннее корпоративное обучение у компаний есть возможность подготовить уникальных специалистов под нужды организации, что является наиболее рентабельным и эффективным, нежели привлечение внешних учебных заведений. [1]

Педагоги выделяют следующие факторы профессионально качественной подготовки специалистов в рамках корпоративного обучения:

– календарное и стратегическое планирование процесса обучения в корпоративных центрах обучения, учитывая реальную необходимость в кадрах, которые соответствуют квалификации, а также с учетом производственной обстановки и ее дальнейших перспектив;

– осуществление собственных интересов компании учебных программ, которые ориентированы на главные производственные группы сотрудников;

– возможность применения в процессе обучения конфиденциальной служебной информации и документации;

– применение квалифицированных сотрудников организации в качестве педагогического состава;

– перспектива использования на практических занятиях реального технологического и производственного оборудования организации;

– способность контролировать качество обучения со стороны заинтересованных подразделений, а также лично руководителем организации. [2]

Для того, чтобы проводить корпоративное можно использовать следующие способы по выявлению потребности в обучении сотрудников:

– проведение аттестации;

– индивидуальные планы развития;

– заявки и пожелания от самих сотрудников;

– стратегия развития организации.

Можно утверждать, что многообразие учебных программ, которые предназначены для разнообразных категорий работников: от менеджера до высшего руководства, требует такого же, если не больше, применяемых методов обучения. Слободской А.Л. приводит следующую классификацию методов обучения:

1. Традиционные методы обучения (лекции, семинары, учебные кино, видеофильмы).
2. Активные методы обучения (тренинги, деловые и ролевые игры, баскет-метод, метод кейсов, компьютерное обучение, программированное обучение).
3. Обучение на рабочем месте (наставничество, стажировки, ротация). [3]

Метод обучения является одним из инструментов деятельности педагога, который приводит в действие как внешние, так и внутренние ресурсы учебного процесса, который поможет достичь поставленных целей.

Все чаще предприятия выбирают для обучения своего персонала онлайн-технологии. Переход на дистанционные формы обучения позволяет бизнесу экономить средства.

В рамках конкретной дисциплины информационную технологию можно обозначить как совокупность педагогической техники и методик изучения тем, а также технологии педагогических измерений, которые позволяют эффективно достигать поставленных целей и наблюдать за результатами обучения на всех этапах.

Существует множество классификаций информационно образовательных технологий, например, по следующим параметрам:

1. Для решения педагогических задач:

– средства, которые позволяют обеспечить базовую подготовку (электронные учебники, системы по контролю знаний, обучающие системы);

– комплексные средства (дистанционные курсы);

– средства для практической подготовки (виртуальные конструкторы, тренажеры, программы имитационного моделирования);

– вспомогательные средства (мультимедийные учебные занятия, развивающие компьютерные игры).

1. По типу информации:

– электронные и информационные источники с текстовой информацией (учебники, словари, энциклопедии и справочники, программные и учебно-методические материалы);

– электронные и информационные источники с применением аудио информации (дидактический речевой материал, музыкальные дорожки);

– электронные и информационные источники с использованием визуальной информации (фотографии, иллюстрации, видео, интерактивные модели, схемы и диаграммы);

– электронные и информационные источники с видео- и аудиоинформацией;

– электронные и информационные источники с применением комбинированной информацией (учебные пособия, учебники, первоисточники).

1. По функциям при организации учебного процесса:

– интерактивные (электронная почта, конференции электронного типа);

– информационно-обучающие (электронные периодические издания, электронные библиотеки, электронные книги, информационные системы, компьютерные обучающие программы);

– поисковые (поисковые системы, каталоги).

1. По форме коммуникации с учащимся:

– технологии асинхронной связи – «offline»;

– технологии синхронного режимы связи – «online». [4]

Анализ литературы позволил выделить следующую логику построения внутреннего корпоративного обучения (Рисунок 1) [2]

Изображение выглядит как текст, снимок экрана, Шрифт, линия

Автоматически созданное описание

Рисунок 1 – Логика построения внутреннего корпоративного обучения персонала

Данная логика построения отлично подошла бы для проектирования онлайн-курса. Также существует и иной подход к созданию онлайн курса, а именно – метод «обратного дизайна», то есть осуществление создателем курса следующих этапов:

1. Конструирование результатов прохождения курса.

Авторы утверждают, что это один из важнейших этапов, так как на нем происходит ориентация прагматичности (практическая направленность) обучения, то есть, что именно будет уметь и знать учащийся в итоге курса.

На этом этапе применяется прием декомпозиции, таким образом сначала будут сформулированы результаты обучения в целом, а затем результаты обучения по отдельным тематическим блокам.

1. Проектирование системы контрольных работ и методов их оценки. На этом этапе авторы выделяют несколько основных шагов:

– создание критериев оценки;

– отбор и разработка контрольных заданий.

1. Отбор образовательного контента.

В качестве образовательного контента могут быть использованы лекции, презентации, записанный заранее видеоконтент, ссылки на необходимые информационные ресурсы. В итоге данного этапа будет создан каталог, перечень необходимого учебного контента.

1. Разработка заданий для осуществления самопроверки.
2. Определение объема курса.

Объем курса будет зависеть от того будет ли проводиться обучение полностью в онлайн формате или это будет смешанное обучение. Итогом этого этапа будет распределение всей учебной нагрузки в целом по курсу. [5]

В заключении следует отметить, что:

– корпоративное обучение есть не что иное как развитие знаний, умений и навыков сотрудников, а также повышение их квалификации, нацеленное на усовершенствование качества работы и оптимизацию организации;

– многообразие классификаций информационно-образовательных технологий дает возможность применить ту классификацию, которая будет соответствовать целям и задачам, поставленных перед организацией;

– организации склоны к внедрению и применению онлайн-технологий, так как это позволяет выбрать удобную тактику обучения и индивидуализировать процесс обучения, учитывая такие критерии, как: темп освоения материала, содержание, уровень сложности, способ подачи информации, количество повторений.

**Список источников**

1. Гаспарович, Е. О. Управление обучением персонала на предприятии: монография / Е.О. Гаспарович; научный редактор О. В. Охотников. – LAP Lambert Academic Publishing, Deutschland, 2020

2. Кузнецов, В.В. Корпоративное образование: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Кузнецов. – Екб.: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. Ун-та, 2010

3. Слободской, А.Л. Обучение персонала организаций: учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013

4. Пащенко, О. И. Информационные технологии в образовании: учебно-методическое пособие. – Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2013

5. Елагина, О.Б. Методика проектирования электронных учебных курсов для смешанного обучения / О.Б. Елагина, П.В Писклаков // Развитие умений и навыков для создания онлайн-курсов: профессиональный опыт и творческое начало / Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики»; отв. ред. Е. Ю. Кулик. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018