

Лукичев А.

ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ПРАКТИКА

(научно-исследовательская работа)

Задание 1.3. ИСР

Наименование частей работы

1.3. Изучите (на основе опыта организаций, образовательных учреждений, компаний и т. д.) особенности корпоративного обучения, форматы обучения: преимущества обучения в корпоративном формате, особенности разработки программ корпоративного обучения, в том числе с использованием информационных технологий.

КОНСПЕКТ

Особенности корпоративного обучения

С учетом исследуемой в магистерской диссертации проблемы: организация корпоративного электронного обучения педагогических работников, рассмотрим корпоративное обучение с акцентом на общеобразовательную школу.

1. Организационные модели корпоративного обучения.

Различные формы корпоративного обучения, используемые коммерческими и общеобразовательными организациями, описаны во многих научных и практико–ориентированных исследованиях в области менеджмента предприятий и профессиональной педагогики.

Описанные в литературе организационные модели корпоративного образования педагогов школ по форме реализации программ профессионального развития педагогов можно разделить на несколько групп.

К первой относятся модели корпоративного образования, которые предполагают использование исключительно внутренних ресурсов школы для реализации программ профессионального развития педагогов. В основе модели лежат принципы обмена опытом между членами педагогического коллектива и расширения горизонтальных профессиональных связей. Школа самостоятельно проводит анализ существующей практики, определяет направления профессионального развития, формирует и реализует программу

Вторую группу составляют модели корпоративного образования, предполагающие использование ресурсов образовательной организации, на базе которой реализуется эта модель, и привлечение внешних ресурсов – сторонних организаций, учреждений или частных лиц. Школа может привлекать ресурсы на любом этапе проектирования программы профессионального развития: для мониторинга уровня сформированности профессиональных компетенций, для разработки учебно – профессиональных задач, для проведения образовательных событий (семинаров, мастер – классов, курсов повышения квалификации), для экспертизы образовательной деятельности и т.д. Инициатором реализации программ корпоративного

образования может выступать как сама школа, так и её социальный партнёр, заинтересованный в профессиональном развитии педагогов.

К третьей группе относят модели, в которых используются возможности сетевого взаимодействия образовательных организаций: профессиональное взаимодействие основано на принципах горизонтальных профессиональных связей между педагогами нескольких образовательных организаций, открытости и идее холизма, предполагающей, что целое всегда больше суммы его частей. Некоторые модели предполагают наличие ресурсного центра (учреждения системы ДПО, автономной некоммерческой организации, муниципального органа управления образованием или школы, получившей этот статус благодаря высокому уровню квалификации сотрудников). Другие реализуют принцип равноправия всех участников сети.

Каждая из представленных моделей обладает как ограничениями, так и преимуществами. Например, в школе, использующей только внутренний ресурс для реализации программ корпоративного образования, повышаются требования к сотрудникам, проектирующим программы профессионального развития, и возрастает опасность информационной изоляции, отчуждения от других игроков на рынке образовательных услуг. В то же время расширение горизонтальных профессиональных связей положительно влияет на формирование субъектности педагогов, способствует профессиональному самоопределению и развитию профессиональных связей.

В последнее время появилась тенденция к внедрению в практику образовательных организаций моделей внутрикорпоративного обучения, разработанных в коммерческих организациях и для коммерческих организаций и часто механически перенесённых из сферы бизнеса с сохранением англоязычной терминологии. При этом необходимо учитывать, что, как отмечал Подольский А.И., «любые попытки решать прикладные вопросы путем прямого переноса (либо частных модификаций) готовых методик, разработанных для внешне схожих случаев, без серьезного предварительного анализа психологической ситуации обучения оказываются, как правило, малопродуктивными».

Использование ряда форм корпоративного обучения, доказавших свою эффективность в коммерческих организациях и соответствующих принципам и условиям, сформулированным выше, затруднено в большинстве школ в силу ряда причин.

1. Объективные ограничения, не позволяющие использовать некоторые эффективные практики. К ним относятся особенности оплаты труда педагогов, традиционные модели управления школами со стороны органов управления образованием, экономические ограничения. К практикам, реализация которых затруднена в большинстве образовательных организаций, мы отнесли метод «secondment» (ротация сотрудников, временный обмен между отделами или филиалами организации или разными организациями); метод «shadowing» (постоянное присутствие педагога рядом с другим специалистом, сопровождаемое рефлексией и обсуждением); использование технологий иммерсивного обучения, в частности, искусственного интеллекта, машинного

обучения, AR и VR технологий, которые позволяют моделировать различные профессиональные ситуации и делают возможным персонализацию профессионального развития.

2. Опора на имеющийся кадровый ресурс школ, отсутствие подразделений, отвечающих за профессиональное развитие педагогов.

3. Отсутствие практики и нормативного обоснования результатов неформального внутрикорпоративного обучения при проведении процедур внешней оценки педагогов и образовательных организаций.

Несмотря на то, что различные модели корпоративного обучения широко представлены в научной литературе и практике образовательных организаций, в большинстве описанных моделей не уделяется должное внимание проектированию содержания программ обучения; авторы делают акцент на формах организации процесса профессионального развития. В программах превалирует знаниевый подход, ориентирующий педагогов на освоение набора дидактических единиц. Это требует дальнейшей разработки указанного вопроса и поиска новых моделей организации внутрикорпоративного обучения в образовательных организациях, учитывающих указанные недостатки.

Таким образом, при проектировании системы корпоративного обучения педагогов необходимо:

- учитывать объективные ограничения, мешающие использовать методы корпоративных университетов коммерческих предприятий, при выборе форм, методов и используемых образовательных технологий;
- учитывать специфику образовательной организации и педагогического коллектива;
- учитывать неразработанность вопросов о проектировании содержания программ обучения в логике деятельностного и проектного подхода;
- ориентироваться на андрагогические принципы при организации обучения.

2. Методы и приемы организации взаимодействия в рамках корпоративного обучения

Корпоративное обучение предполагает сочетание формального и неформального обучения, а также сочетание групповой работы (семинары, мастер – классы, обсуждения, проектные сессии) и индивидуального сопровождения (консультации, посещения и взаимопосещения занятий и др.).

Основные этапы организации корпоративного обучения:

- организация мониторинга кадровых условий, определение точек роста, диагностика профессиональных затруднений;
- проектирование программы профессионального развития педагогов: разработка тем, направлений и выбор форм профессионального развития педагогов;
- при необходимости - привлечение внешних экспертов для

организации различных форм профессионального развития педагогов.

Система корпоративного обучения педагогов предполагает использование следующих *приемов и методов* деятельности:

- *Работа с профессиональной литературой как основа профессионального развития педагогов.*

Список книг и публикаций определяется ежегодно после консультаций с экспертами и методическими объединениями учителей школы.

- *Использование проектных и командных форм работы.*

Проектный подход предполагает организацию обучения в логике замкнутого цикла из нескольких этапов:

- анализ затруднений по заранее определённой теме в ходе опросов, анкетирования, посещения учебных занятий, наблюдения в ходе выполнения практических заданий;

- установочный проектный семинар, предполагающий постановку профессиональной задачи и определение критериев оценки результатов деятельности педагога;

- открытые учебные занятия и взаимные посещения педагогов, посещение учебных занятий внешними экспертами;

- командная работа над созданием практического продукта;

- мастер – классы, семинары, ворк-шопы под руководством внешних / внутренних экспертов;

- рефлексивный семинар по итогам посещения и занятий;

- анализ затруднений и результатов повышения квалификации в ходе опросов, анкетирования, посещения учебных занятий, наблюдения в ходе выполнения практических заданий.

- *Использование индивидуального сопровождения.*

Важный элемент системы – возможность получить индивидуальную консультацию у коллеги или внешнего эксперта.

- *Формы, предполагающие развитие горизонтальных профессиональных связей:*

- формирование позиций педагогов - экспертов (педагоги, обладающие высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций и выступающие в роли экспертов, оказывающих необходимую методическую поддержку коллег);

- проектные и рефлексивные семинары, а также иные формы обсуждения, предполагающие участие педагогов различных уровней общего образования (семинары по обмену опытом, на которых обсуждаются методические темы учителей и новый опыт, полученный в ходе конференций, семинаров, внешкольного повышения квалификации);

- дифференциация программ профессионального развития педагогов.

3. Чтобы наиболее грамотно организовать корпоративное обучение педагогов ***рассмотрим особенности корпоративного обучения в непедагогической сфере***, позаимствуем элементы, которые могут оказаться полезными.

Корпоративное обучение стало неотъемлемой частью современных организаций, помогая повысить профессиональную компетентность сотрудников и улучшить результаты работы всей компании. Однако выбор программы корпоративного обучения может быть сложным заданием. В этом подразделе мы рассмотрим основные виды таких программ, а также выявим их различия и преимущества.

Первый вид программ – традиционные лекции и семинары. Эти форматы предоставляют возможность передачи знаний от опытных специалистов к слушателям. Лекции могут быть полезны для вводной информации или представления новых концепций, а семинары позволяют более глубокому изучению темы через дискуссии и практические задания.

Второй вид – тренинги и практикумы. Эти программы акцентируют внимание на практическом применении знаний в рабочей среде. Сотрудники получают возможность тренироваться на реальных кейсах, развивать необходимые навыки и получать обратную связь от тренеров. Такие программы способствуют более глубокому погружению в изучаемую тему и формированию навыков применения знаний на практике.

Третий вид – онлайн-курсы и электронные обучающие платформы. С развитием информационных технологий стало возможным получать знания удаленно, через интернет. Онлайн-курсы предоставляют гибкость в выборе времени и места обучения, а также широкий доступ к актуальной информации.

Каждый вид имеет свои преимущества.

Традиционные лекции и семинары подходят для передачи больших объемов информации за короткое время, а также для установления контакта между слушателями и опытными специалистами.

Тренинги и практикумы помогают закрепить знания через практическое применение и получить обратную связь.

Ключевые критерии выбора: что учесть при принятии решения?

При выборе программы корпоративного обучения необходимо учитывать ряд ключевых критериев, чтобы сделать правильное решение и обеспечить эффективность обучения для компании и ее сотрудников.

Первым критерием является *соответствие программы целям и потребностям организации*. Важно определить, какие конкретные навыки или знания должны быть развиты у сотрудников, чтобы достичь поставленных целей. Программа обучения должна быть специально разработана для компании и отражать ее особенности.

Второй критерий — *опыт и квалификация тренеров или преподавателей*, ведущих программу. Они должны иметь глубокие знания в своей области, а также педагогические навыки для эффективной передачи информации. Рекомендуется ознакомиться с портфолио тренера и получить отзывы от предыдущих клиентов.

Третий критерий — доступность материалов и формат обучения. Убедитесь, что программа предоставляет достаточное количество материалов для самостоятельного изучения после занятий. Также важно, чтобы программы были доступны в различных форматах, таких как онлайн-курсы, вебинары или очные занятия.

Четвертый критерий — использование современных технологий и методик обучения. Программа должна быть актуальной и соответствовать последним тенденциям в области образования. Убедитесь, что используются интерактивные методы обучения, такие как практические задания, кейс-стади и игровые элементы.

Пятый критерий — измерение результативности обучения.

Как определить цели и потребности компании?

Изначально следует определиться с целью и потребностями корпорации. Это может включать оценку компетентности персонала, выявление навыков, которые нуждаются в развитии, а также изучение проблем или слабых мест, с которыми сталкивается организация.

Далее необходимо поставить перед собой конкретные вопросы: какие конкретные навыки или знания требуются для достижения целей компании? Какие препятствия мешают достижению этих целей? Какая форма обучения будет наиболее эффективной для данной организации?

Определив основные потребности и проблемы компании, следующим шагом является постановка целей. Цель может быть связана с повышением производительности, улучшением коммуникации, развитием лидерских навыков или внедрением новых технологий. Важно сформулировать цель таким образом, чтобы она была конкретной, измеримой и достижимой.

Выбор программы корпоративного обучения должен быть основан на выявленных потребностях и целях компании.

При выборе программы стоит обратить внимание на следующие факторы: качество контента и методика обучения; опыт и квалификация тренеров или преподавателей; доступность программы для сотрудников; возможность индивидуализации содержания под нужды компании.

Также стоит учесть бюджет компании при выборе программы корпоративного обучения. Различные виды программ имеют разный уровень затрат, поэтому важно найти баланс между качеством обучения и доступностью для компании.

В итоге, определение целей и потребностей компании перед выбором программы корпоративного обучения поможет максимально эффективно использовать ресурсы организации, развить необходимые навыки сотрудников и достичь поставленных целей.

4. Тенденции и новые подходы в программировании корпоративного обучения: что следует учесть при выборе программы?

Современные организации все больше осознают важность корпоративного обучения для повышения производительности и развития

своих сотрудников. С этим растет и спрос на программы корпоративного обучения, которые могут быть эффективными инструментами для достижения поставленных целей. Однако, выбор подходящей программы может стать сложной задачей, учитывая разнообразие предлагаемых решений.

Тенденции и новые подходы в программировании корпоративного обучения играют важную роль при выборе программы. В современном мире технологий необходимо учитывать изменения в требованиях к навыкам сотрудников, а также принимать во внимание новые методики обучения.

Первое, на что следует обратить внимание при выборе программы – это *актуальность ее содержания*. Технические требования и компетенции меняются со временем, поэтому программа должна быть ориентирована на текущие потребности бизнеса. Проведите анализ предлагаемого материала и убедитесь, что он соответствует вашим конкретным требованиям.

Второй важный аспект – это *интерактивность и применение современных методик обучения*. Интерактивные модули, геймификация и мультимедийные материалы могут значительно повысить эффективность обучения. Обратите внимание на возможности программы для создания интерактивных курсов, тестирования знаний сотрудников и стимулирования их активного участия.

Третий аспект – это *доступность и гибкость программы*. Сотрудники могут иметь различные графики работы, поэтому программа должна быть доступна в любое время и из любого места. Возможность получать обратную связь от преподавателей или консультантов также является важным фактором при выборе программы.

Наконец, необходимо *учитывать репутацию провайдера программы корпоративного обучения*. Просмотрите отзывы других организаций, которые уже использовали данную программу, чтобы оценить ее результативность и качество.

Сегодня корпоративное обучение — это не просто преимущество компании и бонус прокачки навыков за счёт работодателя, это необходимость и один из ключевых элементов успешной бизнес-стратегии. Образовательные программы, в которых упор сделан на практику и отработку полученных навыков на реальных задачах, позволяют компаниям улучшать процессы и работать более эффективно.

Именно инвестирование в своих сотрудников помогает компании:

- удерживать по-настоящему хороших специалистов,
- привлекать новые и креативные кадры,
- прокачивать навыки сотрудников.
- повышать эффективность труда,
- улучшить отношения внутри коллектива,
- поднять уровень лояльности работников к компании,
- оставаться конкурентоспособными на рынке.

Корпоративное обучение — систематически организованный процесс, который направлен на получение новых знаний, развитие профессиональных компетенций и навыков сотрудников организации.

5. Особенности корпоративного обучения:

- ориентация на цели бизнеса и конкретные проблемы,
- адаптируемость под специфику сферы деятельности компании,
- развитие компетенций, которые будут актуальны для конкретной организации,
- учет индивидуальных особенностей и потребностей сотрудников,
- множество форматов, от онлайн-курса до мастер-класса,
- оценка эффективности обучения сотрудников.

6. Формы корпоративного обучения

Форма обучения всегда выбирается от цели, которую хочет достичь компания.

Welcome-обучение

Адаптация и погружение — новоиспечённых сотрудников знакомят с компанией, рассказывают о структурах и процессах, клиентах и ключевых направлениях в работе. Это такой своеобразный элемент знакомства.

Инструктаж — техника безопасности на рабочем месте, ознакомление с программным обеспечением и пр. Также обязателен инструктаж по пожарной безопасности, ГО и ЧС. Работодатель должен документально отчитаться за данное обучение.

Стажировка — полное погружение в работу, при этом новенький разбирается во всех тонкостях рабочих процессов и вникает в них. Часто обращается за помощью к сотрудникам компании. Как правило, длится от 2-х недель до 3-х месяцев, по итогу организация принимает решение о трудоустройстве соискателя.

Наставничество (менторство) — то же, что и стажировка, только опытный сотрудник закрепляется за стажёром. Он активно делится знаниями с новичком, курирует его в рабочих процессах и обучает.

Повышение квалификации

Считается основной формой корпоративного обучения, так как компании заинтересованы в увеличении эффективности работы сотрудников и развитии их компетенций. Кроме того, такое обучение помогает актуализировать знания персонала в их конкретной профессиональной деятельности. Например, нововведения в законодательстве для бухгалтеров или изучение успешных бизнес-кейсов для сотрудников smm-отдела.

Переподготовка кадров

Порой компаниям проще обучить своего сотрудника новым компетенциям, нежели нанимать специалиста со стороны, ещё не погруженного в деятельность организации. Ведь «свои» будут более заинтересованы в развитии компании и её успехе, тем более если они были частью этого прогресса. То есть текущий работник осваивает смежную сферу,

например, лучший менеджер по продажам погружается в мир маркетинга, чтобы впоследствии возглавить отдел и более тесно сотрудничать с маркетологами.

7. Виды корпоративного обучения

Сейчас мы рассмотрим самые популярные формы корпоративного обучения онлайн и оффлайн, от базовых до самых инновационных.

Обучение сотрудников онлайн

Кажется, что онлайн-формат в образовательной среде является самым прогрессивным и удобным, но это не всегда так. Здесь многое будет зависеть от качества самого курса или лекции, даже самая нужная информация может быть подана так скучно и нудно, что работники её просто не воспримут.

Видео и аудио-уроки — удобны, информативны, их можно слушать или смотреть в любое время и с любого устройства. Главный минус заключается как раз в этом удобстве: люди очень часто откладывают то, что не имеет строгих дедлайнов и всегда под рукой.

Вебинары и онлайн-конференции — отличаются от записанных лекций тем, что мотивируют сотрудников на участие в опросах или тестах, плюс появляется возможность задать уточняющие вопросы экспертам.

Онлайн-курс — серия лекций или уроков по конкретной теме, необходима сертификация по итогу обучения для оценки полученных знаний. Самые результативные для персонала курсы содержат домашние задания и регулярный фидбэк от кураторов.

Обучение сотрудников офлайн

Мы относим эти виды корпоративного обучения к очным, так как появились они непосредственно в офлайн-среде, но обратите внимание, что каждый из них может проходить и в удалённом формате. Здесь будет важно контролировать количество участников, ведь тренинг на 20 человек, находящихся в одной комнате или на Yandex-созвоне будет немного отличаться по структуре проведения.

Лекции — самый простой способ обучения, эффективность будет зависеть от лектора, его умения заинтересовать и вовлечь аудиторию.

Семинары по пройденному материалу — во время такого своеобразного нетворкинга команда вместе ищет решение, общается и закрепляет новые знания. Лучшего всего проводить после лекций.

Мастер-классы и тренинги — отличаются серьёзным практическим подходом. Здесь рассматривается рабочая ситуация, максимально реальная. Все участники активно задействованы, чтобы каждый получил определённый опыт.

Самые действенные и востребованные на сегодня тренинги связаны непосредственно с практическими упражнениями, ведь только практика помогает по-настоящему освоить и закрепить навык.

Деловая игра. Симуляция реальной бизнес-ситуации (или нескольких). Сотрудники не просто принимают решения, но и анализируют последствия, к которым они приведут. Очень часто в основу игры заложен реальный случай.

Что даёт игра:

- развитие навыка быстрого принятия решений,
- командная работа,
- стратегическое мышление,
- прокачка навыка решение проблем.

Какие запросы решает:

- командообразование,
- полезный и новый тимбилдинг,
- интересное обучение,
- практика навыков,
- вовлечение команды.

Хакатоны. Соревнования, при котором сотрудников делят на несколько команд. Участники работают над решением бизнес-задачи или создают проект в ограниченное время. Победитель получает приз.

Что даёт метод:

- стимуляция [креативного мышления](#),
- развитие навыка работы в команде,
- инновационные идеи.

Какие запросы решает:

- найм талантливых кадров,
- демонстрация потенциала,
- привлечение к работе над проектом клиентов,
- получение нескольких идей или проектов в сжатые сроки.

Хакатоны помогают команде придумать новые идеи, найти решения для тупиковых задач, повысить мотивацию и командный дух. О том, как использовать подобные корпоративные мероприятия для работы с сотрудниками рассказали HR-эксперты и руководители в мини-исследовании ИКРЫ «Идеальная команда: как найти лучших сотрудников и организовать работу».

Спринты. Представляют собой короткие, но комплексные проекты, суть которых заключена во взаимодействии между экспертом и клиентом.

Виды спринтов:

- Стратегические — формируют видение и стратегические цели конкретной компании, помогают сформировать прорывные гипотезы и сплотить команду топ-менеджеров.
- Продуктовые — пересмотр продуктов и поиск новых ценностных предложений, анализ конкурентов.
- Бренд и коммуникационные — пересмотр позиционирования, разработка логической основы для брендинга, обновление платформы бренда или новая коммуникационная стратегия.
- Маркетинговые — качественные и количественные исследования ЦА, создание механики активаций и тестирование на фокус-группе.

Метод кейсов. Метод конкретных ситуаций представляет собой технику обучения персонала, которую используют при описании реальных деловых

ситуаций. Подобный анализ реальных ситуаций дает возможность сотруднику самого рассмотреть возможный выход из возникшей ситуации.

8. Зачем использовать корпоративное обучение?

Новые технологии и процессы. Изменение программного обеспечения и процесса работы, внедрение новейших технологий — всё это требует корпоративного обучения. Оно позволит сотрудникам быстрее и эффективнее адаптироваться к новым ресурсам: быстро изучить новые инструменты, освоить новые методы работы

Развитие новых навыков и компетенций. Новые профессиональные умения помогут сотрудникам эффективнее работать над текущими или будущими задачами. Это могут быть как *hard skills* — повышение квалификации в узкой области, так и *soft skills* — коммуникативные, лидерские и управленческие.

Изменение целей компании, бизнес-стратегии. Обучение поможет сотрудникам точно разобраться в приоритетах компании, новых целях, а также адаптироваться к изменившимся условиям и применять новые стратегии в своей работе.

Подготовка к карьерному росту. Корпоративное обучение является важным этапом в развитии сотрудников внутри компании. Это могут быть программы коучинга, менторства, планирования или лидерства.

Также вам необходимо корпоративное обучение, если ваша сфера связана с регулярными изменениями в законодательстве или креативных подходах, у вас большой штат сотрудников, офисы в разных городах или вы не так давно расширили штат.

9. Кто проводит корпоративное обучение?

Своими силами

Обучение ложится на плечи HR-отдела, если, конечно, у вас нет внутреннего образовательного отдела. Обучающая программа в данном случае будет изначально адаптирована под специфику конкретной организации и потребности её работников. То есть менеджер по персоналу в курсе всего, что происходит в компании, поэтому сможет подобрать максимально оптимальный вариант обучения, если ответственно подойдет к задаче.

Главное, выделить время будущему преподавателю на качественную подготовку методики обучения.

Обратиться к онлайн-ресурсам

Здесь речь идёт о покупке уже готовых онлайн-курсов или отдельных вебинаров по вашей теме. Просто выберите обучение, оплатите доступ и обеспечьте технические возможности сотрудникам для прохождения курса.

Привлечь профессионалов

Этот вариант является более распространенным и, честно говоря, удачным, если вы выберете исполнителя, основываясь на отзывах и рекомендациях. Профессионалы смогут предложить вам как

специализированные курсы, так и индивидуальные тренинги и мастер-классы, отвечающие вашему запросу.

10. Платформы для обучения персонала

В настоящее время существует множество различных платформ дистанционного обучения, которые могут быть эффективно использованы для проведения корпоративного обучения персонала.



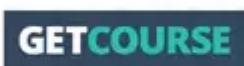
[Moodle](#)

Moodle-система управления курсами, которая позволяет управлять обучением или виртуальной обучающей средой. Данная система является свободным веб-приложением, которое предоставляет возможность создавать сайты для онлайн-обучения. Система, однако, требует навыков веб-разработки для администрирования.



[Teachbase](#)

Это облачная платформа для обучения, удобная платформа для организации дистанционного обучения, создания курсов, тестов, а также проведения вебинаров. Есть бесплатная тестовая версия, а также возможность монетизировать курсы.



[GetCourse](#)

Одна из самых популярных платформ для различных видов обучения. Она предоставляет доступ к вебинарам, дает возможность интеграции с множеством платежных систем. Платформа также удобная для продажи и проведения онлайн-тренингов. Минус в том, что самостоятельно очень трудно во всем разобраться. Поэтому компания даже приготавливает специалистов по платформе, чтобы обычный человек, кто хочет пользоваться GetCourse, мог обратиться к нему и за деньги все настроить.



Google Classroom

[Google Класс](#)

Этот сервис позволяет бесплатно создавать, распространять и оценивать задания и тесты. Google Класс представляет бесплатный веб-сервис, который разработан Google обучения, создан для того, чтобы упростить создание, распространение и оценку заданий в онлайн-формате.



Платформа Uteach

Для корпоративного обучения и для онлайн обучения вообще, очень удобна сама платформа Uteach. Она

- имеет простой и понятный интерфейс,
- позволяет выбрать дизайн и домен,
- загружать видеокурсы, видеоуроки, обучающий материал,
- простой обмен знаниями и опытом,
- дает возможность монетизировать курсы,
- зарабатывать деньги, продавая онлайн уроки и вебинары.

Имеет три тарифных плана, каждый из которых предлагает пробный тестовый период, а также:

- Индивидуальный дизайн
- Пользовательские функции
- Дополнительные админы
- Собственный менеджер
- Премиум поддержка
- Индивидуальный брендинг

Площадка **Uteach** имеет большую функциональность, многочисленные удобные и эффективные опции.

1. Создавая личный сайт в **Uteach**, вы получаете площадку, которая будет включать в себя базу студентов и учеников, которые могут быть классифицированы по предметам или прикреплены к классам.
2. Онлайн-уроки или вебинары можно подготовить заранее, в том числе прикрепив к ним тесты, анкеты, материалы в формате PDF, а также различные файлы, предоставляющие дополнительную информацию и сведения.
3. В ходе эксплуатации площадки **Uteach** есть функция создания видеоуроков с дополнительной информацией для закрепления, есть опции продажи видеоуроков. К видеоуроком можно приложить тесты для проверки или закрепления знаний, по прохождению которых полагается сертификат.
4. Администратор может добавлять новых авторов, каждый из которых при входе со своим логином и паролем может пользоваться одним сайтом, создавать свои видеоуроки, блоги и т.д.

Использованные источники:

1. Илакавичус, М.Р. Теоретические основы взаимодействия формального и неформального образования взрослых / М.Р. Илакавичус // Автореферат диссертации д.п.н. – М., 2018.
2. Матукина, А.Н. Модели неформального обучения педагогов: курсовая работа / А.Н. Матукина. – Нижний Новгород: НИУ ВШЭ – Нижний Новгород, 2020. – 36 с.
3. Мыльникова, А.С. Корпоративное обучение как способ организации повышения квалификации профессорско-преподавательского состава в условиях интеграционных процессов в образовании / А.С. Мыльникова // Автореферат дисс... к.п.н. – СПб., 2009.
4. Рэй, Джет. Моделирование компетенций персонала: как создать работающую модель / Д. Рэй. URL: <https://raydget.ru/2277-kak-razrabotat-model-kompetentsij/> (дата обращения 20.11.2024).