

Особенности и перспективам использования ТЭО в корпоративном обучении

В настоящее время электронное обучение – это важная концепция в образовании. Создается все больше электронных курсов и учебные пространства переходят в онлайн-формат. Соответственно и корпоративное обучение переходит в электронный формат.

Особенность корпоративного обучения в главной степени это то, что оно направлено на наращивание человеческого капитала компании. Чтобы добиться качественного обучения персонала требуется развитие различных образовательных технологий [1]:

- 1) развитие технологий и изменения на рынке труда требуют новых и современных навыков, знаний и образования сотрудников;
- 2) чтобы компания выжила и росла, необходимы профессионалы.

Целями организации в процессе корпоративного обучения руководителей могут быть обеспечение ее конкурентоспособности; организационные изменения и инновации; определение направлений развития организации и его сопровождение; поддержание уровня соответствия запросам рынка и привлечение новых клиентов через знания, навыки и компетенции сотрудников; повышение эффективности работы организации; мотивация и удержание персонала; организация и формирование управленческого персонала; овладение умениями определять, понимать и решать проблемы; подготовка кадрового резерва и многие другие [2].

Андрагогические принципы корпоративного обучения [2]:

- 1) кооперативная деятельность, приоритет самостоятельного обучения,
- 2) опора на жизненный опыт обучающегося,
- 3) индивидуализация обучения,
- 4) системность обучения,
- 5) контекстность обучения,
- 6) актуализация результатов обучения,
- 7) рефлексивность.

Для достижения многообразных целей корпоративного обучения руководителей необходимо использование четырех типов технологий обучения взрослых [2]:

- 1) информационно-развивающих (когнитивных, «знаниевых»),
- 2) деятельностных (направленных на формирование профессиональных практических умений),
- 3) развивающих, проблемно-поисковых (направленных на развитие проблемного мышления)
- 4) личностноориентированных (направленных на развитие активной личности, самостоятельно формирующей свою профессионально-образовательную деятельность).

Для достижения этих целей можно использовать средства электронных технологий. К примеру информационной-развивающие технологии – это вебинары, лекции или подкасты; личностноориентированные – это заметки или дневники самоконтроля. Благодаря облачным вычислениям и Интернету вузы и компании могут предлагать обучающие инструменты студентам и сотрудникам в любое время и в любом месте. Это выгодно крупным транснациональным корпорациям с сотрудниками на всех континентах, потому что теперь есть способ предложить им всем одинаковое обучение, переведенное при необходимости, и в их собственных часовых поясах [3].

Литература

1. Гапонова, Н. С. Особенности применения корпоративных систем дистанционного обучения: теоретические и методологические аспекты / Н. С. Гапонова, К. О. Сафронова. – Нижний Новгород : НИСОЦ, 2022. – 105 с. – ISBN 978-5-6046798-0-7. – EDN WBWQGR.
2. Марушина, М. К. Организационно-методические и психолого-педагогические аспекты модульных корпоративных программ для руководителей в формате дистанционного обучения / М. К. Марушина, Е. Н. Махмутова // Психолого-педагогический поиск. – 2021. – № 2(58). – С. 17-32. – DOI 10.37724/RSU.2021.58.2.002. – EDN QILFGD.