

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. А. И. ГЕРЦЕНА»

**ИНСТИТУТ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
Кафедра информационных технологий и электронного обучения

Основная профессиональная образовательная программа

Направление подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) «Корпоративное электронное обучение»
форма обучения – очная

Производственная практика (научно-исследовательская работа)

Инвариантная Самостоятельная Работа 1.2

Обучающегося 2 курса
Бурякова Ивана Олеговича
Группа: 2ом_КЭО/24

Санкт-Петербург
2025

Конспект по опыту корпоративного электронного обучения за рубежом

В глобальном контексте корпоративного электронного обучения, где ведущие экономики, такие как США, страны ЕС и Азиатско-Тихоокеанский регион, активно интегрируют цифровые технологии для развития человеческого капитала, опыт зарубежных компаний демонстрирует переход от статичных курсов к динамичным, адаптивным системам, ориентированным на индивидуальные нужды сотрудников и бизнес-результаты. К 2025 году, согласно аналитике рынка, объем глобального рынка e-learning превысил 400 миллиардов долларов, с прогнозируемым ростом до 645 миллиардов к 2030-му, где корпоративный сегмент занимает доминирующую долю благодаря инвестициям в AI-персонализацию, микрообучение и иммерсивные технологии, что позволяет компаниям преодолевать вызовы навыковых разрывов в эпоху автоматизации и удаленной работы. В частности, в США и Европе фирмы вроде Google и Siemens внедряют платформы с искусственным интеллектом для создания персонализированных траекторий, где алгоритмы анализируют данные о прогрессе и предлагают контент, адаптированный под стиль обучения и профессиональные цели, повышая вовлеченность на 30–50 процентов и снижая время на освоение навыков за счет микро-модулей и геймификации, что особенно эффективно в отраслях с высокой текучестью кадров, таких как IT и здравоохранение. Этот подход, подкрепленный стандартами e-learning от организаций вроде GIZ и IMD, подчеркивает важность гибкости: мобильные приложения позволяют доступ к материалам в любое время, а VR/AR-симуляции имитируют реальные сценарии, как в случае с тренировками по безопасности в нефтегазовой отрасли, где европейские компании достигают снижения ошибок на 40 процентов через иммерсивное погружение.

Анализ кейсов из международной практики раскрывает эффективность адаптивного обучения: например, в фармацевтической отрасли глобальные лидеры вроде Pfizer используют AI-платформы для персонализированной переподготовки, где система Realizeit¹ корректирует контент в реальном времени, ускоряя освоение на 25 процентов и повышая соответствие с регуляциями через адаптивные тесты, что демонстрирует переход к data-driven моделям², где аналитика прогресса интегрируется с бизнес-метриками для измерения ROI. Аналогично, логистический гигант DHL в Европе применяет AI для рекомендации индивидуальных курсов, выровненных с карьерными траекториями, что не только усиливает мотивацию, но и способствует переобучению в условиях цифровизации цепочек поставок, с фокусом на микрообучение и геймифицированные элементы для быстрого адаптивования к новым технологиям. Такие практики, как в азиатских корпорациях вроде Samsung, сочетают облачные LMS с Big Data для предиктивной персонализации, предугадывая навыки пробелы и предлагая контент заранее, что приводит к росту производительности на 20 процентов и формирует культуру непрерывного обучения, интегрированную с корпоративными стратегиями.

Для решения образовательных задач в магистерской диссертации этот зарубежный опыт предлагает ценные варианты применения: во-первых, интеграцию AI-алгоритмов для разработки персонализированных дидактических материалов, где, опираясь на кейсы Pfizer, можно моделировать адаптивные модули с обратной связью в реальном времени, тестируя их на корпоративных выборках для оценки эффективности в повышении усвояемости; во-вторых, использование микрообучения и VR-элементов, как в DHL, для создания иммерсивных сценариев в эмпирической части работы, что позволит

¹ Realizeit — платформа для адаптивного обучения и тренировок, которая использует искусственный интеллект для персонализации процесса обучения

² Data-driven аналитика (data-driven подход) — это методология принятия решений, при которой все стратегические и тактические шаги базируются на анализе и интерпретации данных, а не на интуиции или предположениях.

обосновать рекомендации по оптимизации программ в российском корпоративном секторе, учитывая локальные вызовы вроде демографического спада; наконец, применение аналитики данных для измерения ROI, вдохновленное европейскими стандартами, поможет в формулировке практических выводов, способствующих переходу к learner-centric³ системам и преодолению унифицированных подходов, тем самым усиливая научную новизну диссертации через межкультурный синтез.

³ Learner-centric (или learner-centered) — педагогическая стратегия, при которой в центре процесса обучения находится сам обучающийся, его потребности, способности, интересы и стили обучения.