Проблемы и перспективы корпоративного электронного обучения

Уже более 30 лет специалисты пытаются применить цифровые технологии в корпоративном обучении. От видео до компакт-дисков, затем до электронного обучения на YouTube и других цифровых ресурсах компании претерпели быстрые изменения в технологиях обучения и развития. С появлением цифрового контента и инструментов программы бизнес-образования переосмысляются с учетом цифрового доступа. Чтобы соответствовать требованиям цифрового мира, корпоративные университеты должны «изобретать себя заново», быстро переходя от управления процессом обучения к управлению образовательным опытом своей целевой аудитории, которая теперь имеет доступ к различным каналам знаний и навыки с ожиданием персонализированного, адаптивного и круглосуточного формата взаимодействия.

Однако основной тенденцией последнего времени является переход к цифровому обучению. Особенно это актуализировалось в связи с пандемией COVID-19, трансформировавшей образовательную систему. Данная система обучения внедрена в онлайн-обучение крупнейших бизнес-школ, которые переходят в область виртуальной реальности с виртуальными образовательными.

Студенты, педагоги используют для общения и работы такие платформы, как Teams, Slack, WhatsApp, Google Hangouts и Google Drive, Dropbox. Однако обратной стороной гибридного бизнес-обучения является чрезмерная нагрузка (учеба, комбинированная с работой, составляет рабочий день продолжительностью до 15–16 часов в день, семь дней в неделю, на 1,5–2 года), что приводит к переутомлению и, как следствие, к снижению результатов работы, качества обучения и практически отсутствию личной жизни (что особенно проблематично для семейных пар с детьми).

Тем не менее такие программы открывают двери для дополнительного образования и повышения квалификации специалистам, которые не могут позволить себе обучение в отрыве от работы.

В подходе к корпоративным онлайн-тренингам можно выделить несколько мировых тенденций, которые проявляются в России:

1. Одобренные руководством компаний *обучение без отрыва от производства* и выделение на них времени – важная характеристика современного образования. Компании предоставляют сотрудникам возможности для эффективного обучения «на рабочем месте» с использованием цифровых инструментов. Таким образом, образовательная функция сотрудников трансформируется из дополнительной в полноценную трудовую функцию с соответствующей системой оценки, руководства и вознаграждения.

2. *Корпоративный сторителлинг* или перевод историй из жизни компании в кейсы и дальнейшее цифровое образование помогает закрепить принятые компаниями модели поведения и более адекватное восприятие новой информации сотрудниками. Персонал экспертных функций обучается с помощью «программных платформ»: обучение проходит в современной облачной структуре, которая эффективна для таких программ, как обучение продажам, разработка, адаптация и многие другие. В связи с этим важна адаптация корпоративных обучающих программ под мобильные платформы, когда инструкция всегда под рукой.

3. Внедрение элементов игры, или *геймификация,* облегчает процесс обучения, делая его увлекательным. На сегодняшний день наиболее интересны инструменты, связанные с системами искусственного интеллекта и машинного обучения, а также с виртуальной реальностью.

4. Исследователи выделяют микро- и макрообразование как два типа современного корпоративного обучения. По словам Джоша Берсина, микротренинг – это не формат, а стиль или метод обучения, более подходящий для экспертов, чем для новичков. Микрообразование – это изучение нового содержания, помогающее решить проблему прямо сейчас, за несколько минут. Макрообразование – это систематическое обучение новым направлениям. Сайтами микрообучения являются YouTube и Instagram, а также Grovo, Axonify, Qstream, Pathgather и Edcast. Сайты для макрообучения включают Coursera, Udacity, EdX, Udemy, BigThink, Lynda.com, SkillSoft, General Assembly, Pluralsight, CrossKnowledge и сотни других.

Благодаря новому поколению инструментов корпоративного обучения, таким как «платформы опыта», новое поколение «платформ микрообучения», модернизированные системы LMS и новые системы на основе искусственного интеллекта, HR-технологии теперь могут рекомендовать обучение, находить обучение и предоставлять обучение*)*.

5. *Интервальное и гибридное обучение* как характеристики современного цифрового обучения также можно рассматривать как тренды. Интервальное цифровое обучение – новый формат корпоративного обучения, где приобретаются новые навыки и знания с перерывами и поэтапным контролем в процессе обучения по принципу «повторение, интервал, опрос», что соответствует психологическим законам информации (восприятие). Гибридное обучение предполагает сочетание самостоятельного изучения материалов в режиме онлайн с обменом опытом и знаниями с «одноклассниками». Кроме того, такой подход развивает командный дух.

6. Тенденции *персонализации и индивидуализации* корпоративного обучения предполагают, что обучение каждого сотрудника должно быть уникальным, чтобы каждый сотрудник имел свой уровень базового и дополнительного образования, свои личные характеристики, сильные и слабые стороны. Кастомизация как общий бизнес-термин подразумевает приведение продукта и индивидуальных характеристик в соответствие с реальными потребностями клиента. В образовании – это соответствие образовательного решения задачам заказчика. Чем выше уровень кастомизации, тем специализированнее обучающее решение и тем уже круг потенциальных слушателей.

7. Сочетание привычных инструментов офлайн-обучения с цифровым в корпоративном обучении дает сегодня синергетический эффект. Коучинг, образовательная культура, системы мотивации, апробированные в доцифровом образовании, продолжают оставаться важнейшими факторами образовательного процесса, делая его все более эффективным [24].

Онлайн-образование развивается очень быстро: за последние 15 лет прошло четыре этапа. Корпорации успешно перенимают большинство существующих технологий, предлагая своим сотрудникам уровень образования, очень близкий к лучшим бизнес-школам. Последний этап был дополнен кризисными преобразованиями, которые принципиально изменили коммуникации в образовании в корпоративной среде, и сфера цифрового обучения успешно ответила на вызовы.

Авторы определили такие глобальные тенденции в подходе к онлайн-образованию, как тренинги на рабочем месте, корпоративное повествование, микро- и макрообразование, интервал и гибридность как характеристики современного цифрового обучения, персонализации и настройки корпоративного обучения, комбинации традиционных инструментов офлайн-обучения с диджитал-технологиями.

Новые технологии активно внедряются в корпоративные тренинги и университеты.

Авторы провели анализ эволюции онлайн-методов обучения и диджитал-обучения как самой последней тенденции в онлайн-образовании и ее применимости в корпоративном мире. Ряд компаний начали интегрировать его в программы корпоративного обучения.

Цифровое обучение дает компаниям множество преимуществ, одновременно вызывая ряд вопросов, которые руководство компании должно учитывать при планировании обучения сотрудников с использованием индивидуального подхода.

Эти технологии приносят ряд преимуществ при формировании сотрудников в компании и повышении эффективности работы, а также дополняют тенденцию к дистанционной работе, но при этом имеют несколько проблем, таких как баланс личной и рабочей жизни, которые следует учитывать руководству компании при определении продолжительности программ обучения в условиях обучения без отрыва от производства.