

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра педагогики

**«Онлайн-технологии обучения сотрудников организации в условиях  
цифровой среды»**

**АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ**

студентки 3 курса 304 группы  
направления 44.04.01 – «Педагогическое образование» специальности  
«Образование взрослых», факультета психологии

**Волчковой Елены Павловны**

Научный руководитель:

Доцент кафедры педагогики,  
кандидат педагогических наук,

доцент

\_\_\_\_\_

Е. И. Балакирева

Зав. кафедрой:

Доцент кафедры педагогики,  
кандидат педагогических наук,

доцент

\_\_\_\_\_

Е. И. Балакирева

Саратов 2023

**Актуальность исследования.** В современном быстро меняющемся мире самым актуальным вопросом для компаний остается проблема квалифицированных кадров, которые в большей степени повышают уровень конкурентоспособности на рынке. В свою очередь и педагогическая практика в современных условиях трансформационных преобразований может и, соответственно, должна придерживаться перехода на современные форматы обучения.

В последнее время среди множества подходов к организации корпоративного обучения лидирующую позицию занимает онлайн-формат. Онлайн-обучение как форма дистанционного обучения в последнее время стала основным направлением корпоративного образования. Уже сегодня можно сказать, что «тренд» онлайн-обучения в рамках корпоративного образования в современных условиях будет только расти и развиваться, так как у работодателей появился новый инструмент, «заточенный» под потребности корпоративных бизнес-процессов.

Актуальность исследования обусловлена парадигмой стремительной диджитализации, информатизации и цифровизации корпоративного образовательного пространства, а также результатом влияния пандемии COVID-19 на ускорение процесса внедрения дистанционных технологий и цифровых инструментов обучения персонала.

В связи с вышеизложенным избрана *тема магистерской работы* – «Онлайн-технологии обучения сотрудников организации в условиях цифровой среды».

*Объект исследования* – обучение сотрудников организации в онлайн-формате.

*Предмет исследования* – онлайн-технологии обучения сотрудников организации в условиях цифровой среды.

*Цель исследования* – определить состояние среды корпоративного онлайн-образования и эмпирически проверить методы разработки и оценки эффективности онлайн-обучения.

*Задачи исследования:*

1. Определить сущность понятия «цифровая образовательная среда»;
2. Проанализировать историю развития и современные тенденции дистанционного формата обучения в корпоративном образовательном пространстве и уточнить определение понятия «онлайн-обучение»;
4. Составить алгоритм разработки и внедрения системы дистанционного корпоративного обучения;
5. Разработать онлайн-курс по социальному рекрутменту;
6. Проанализировать существующие модели оценки эффективности корпоративного образования и адаптации их под корпоративное онлайн-обучение.

*Гипотеза исследования* – корпоративное онлайн-обучение может отвечать стандартам качества, если оно соответствует следующим требованиям:

- является экономически эффективным инструментом;
- реализуется в адаптированной цифровой образовательной среде;
- разработан валидный алгоритм разработки и внедрения системы корпоративного онлайн-обучения.

*Проблема исследования* – поиск теоретических и практических аспектов конструирования процесса корпоративного онлайн-обучения.

Значительный вклад в разработку *методологической основы* и методики дистанционного обучения внесли такие ученые, как Е. С. Полат, А. А. Андреев, Я. А. Ваграменко, В. И. Солдаткин, В. В. Вержбицкий, А. Н. Тихонов, С. А. Щенников, А. А. Поляков, Ю. Б. Рубин, В. В. Ярных Т. В. Рябушенко, Н. В. Сьюлькова, Л. Г. Титарев, В. П. Тихомиров, А. В. Хорошилов и другие.

В области теории и практики дистанционного обучения работают многие отечественные ученые и специалисты, каждый из которых в свое время поспособствовал популяризации и организации научных исследований, внедрению идей дистанционного обучения в педагогическую практику. Среди них: С. Л. Лобачев, А. А. Ахаян, А. В. Барабанщиков, Т. П. Воронина, Ю. Н.

Демин, М. П. Карпенко, Ю. Г. Круглов, А. О. Кривошеев, В. Г. Кинелев, В. И. А. М. Бурлаков, Овсянников, А. Д. Иванников, В. А. Каймин, Д. Э. Колосов, В. М. Матюхин, Ю. Н. Попов, А. Я. Савельев, Ю. Н. Самолаев, В. А. Самойлов, И. В. Роберт, В. В. Ижванов, Д. А. Богданова, В. П. Кашицин О. П. Молчанова, В. А. Мордвинов, Д. В. Чернилевский, М. И. Нежурина, А. А. Федосеев, А.В. Хуторской, В. В. Дик, Ю. Н. Афанасьев, В. П. Меркулов, Ж. Н. Зайцева и другие.

Корпоративное обучение персонала рассматривают в своих научных трудах зарубежные и отечественные исследователи такие, как Н. Стимсон, М. Ноулз, С. Стаута, А. Тач, Д. Ковер, Д. Кросс, Ф. У. Тейлор, М. Б. Курбатова, М. И. Магура, Б. М. Генкин, В. А. Зарыгин и другие.

Для решения поставленных задач были использованы следующие *методы исследования*:

1) Теоретические – анализ научной литературы и интернет-источников по проблеме исследования, сравнение, абстрагирование, обобщение, систематизация.

2) Эмпирические – контент-анализ, сравнение, описание.

*Научная новизна* заключается в адаптации существующих моделей оценки эффективности корпоративного образования, базирующаяся на работах Дональд Л. Киркпатрика, Майкла Берда, Ральфа Тайлера, Даниеля Стафлебима, под корпоративное онлайн-обучение.

*Теоритическая и практическая значимость исследования.* Работа носит теоретический и практический характер. Результаты представляют интерес для специалистов по дистанционному обучению взрослых. Так же, полученные результаты могут быть использованы для дальнейшего развития теории и практики корпоративного онлайн-обучения.

*Основные положения, выносимые на защиту:*

1. Среда цифрового корпоративного образования находится на этапе систематизации: осуществляется поиск и внедрение инновационных технологий дистанционного обучения, анализируется их эффективность.

Компаниями создаются собственные цифровые образовательные инфраструктуры: образовательные платформы, отвечающие задачам организации в области развития человеческих ресурсов, растет спрос на услуги корпоративных онлайн-университетов и сервисов для организации корпоративного обучения.

2. Онлайн-курс – «Email-курс по социальному рекрутменту: брендинг и сорсинг в социальных сетях» станет эффективным инструментом для обучения специалистов, осуществляющих поиск персонала, а так же развивающих бренд работодателя в социальных сетях.

3. Применение модели Киркпатрика для оценки эффективности онлайн-обучения легко реализуема в виртуальном пространстве и позволяет обосновать значимость обучения персонала для руководства компании, определить эффективность используемых методов обучения, а также выявить недочеты в программе онлайн-обучения и внести необходимые изменения.

*Исследование проводилось в два этапа с 2020 г. по 2022 г.:*

Первый этап (2020-2021 гг.) – теоретико-поисковой – была сформулирована проблема исследования, проанализирована степень ее разработанности в теории и педагогической практике, определены объект и предмет исследования, сформулированы рабочая гипотеза, цели и задачи исследования. Основными методами исследования на данном этапе были: анализ психолого-педагогической литературы, научно-методических материалов, нормативных документов по исследуемой проблеме.

Второй этап (2022) – обобщающий – были обработаны и проанализированы результаты исследования; определена практическая значимость исследования, осуществлена подготовка квалификационной работы к защите. На данном этапе применялись методы: анализ результатов исследования, оформление выводов.

*Достоверность и обоснованность* полученных выводов обеспечиваются опорой на достижения педагогической, психологической наук; изучением достаточного объема научной литературы; обращения к широкому кругу

официальных источников, содержащих значительный объем фактологического материала; применением методов исследования адекватных цели, объекту и предмету исследования.

*Апробация и внедрение результатов исследования:* основные положения выпускной квалификационной работы были представлены и опубликованы в научных статьях:

1) Волчкова Е. П. «Модель Киркпатрика как инструмент оценки эффективности онлайн-обучения персонала» // Научно-методический журнал «Методист» № 10, Москва, 2022 г.

2) Волчкова Е. П. «Онлайн-обучение сотрудников организации в условиях цифровой среды» // Научно-методический журнал «Методист» № 1, Москва, 2023 г.

*Структура и объем работы магистерской работы.* Квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения и списка использованных источников.

### **Основные положения и результаты магистерской работы.**

**Во введении** обоснована актуальность работы, сформулированы ее цель и задачи, научная новизна, практическая значимость и основные положения, выносимые на защиту.

**В первой главе** рассмотрены теоретические аспекты онлайн-технологии обучения сотрудников организации в условиях цифровой среды.

Установлено, что исторические стадии в развитии цифровой образовательной среды в отечественной педагогике выделены в следующей последовательности: информатизация образования (1986-2016) – цифровизация образования (2017 г. – по настоящее время) – цифровая образовательная среда (введено понятие в 2019 г.).

В 2019 г. в рамках исследования подходов к организации современной образовательной среды, авторы предложили определение понятия «образовательная среда – система элементов, окружающих обучающихся и обучающихся, предоставляющих им возможности для обучения, воспитания и

развития». Таким образом, стоит отметить, что для понятия «цифровая образовательная среда» родовым будет являться понятие «образовательная среда», и самым общим будет являться понятие «социокультурная среда формирования личности».

В ходе анализа отечественной и зарубежной научной литературы были выделены подходы к определению понятия «цифровая образовательная среда», которые отражены в таблице 1.

Таблица 1. Подходы к определению понятия «цифровая образовательная среда»

Автор	Понятие
В. Г. Лапин	Совокупность ресурсов, обеспечивающих учебный процесс и процесс управления профессиональной образовательной организацией
В. П. Горемыкин	Совокупность информационного, технического, учебно-методического обеспечения учебного процесса
А. В. Барабанщиков	Педагогическая система в совокупности с ее обеспечением, т. е. финансово-экономической, материально-технической, нормативно-правовой и аппаратно-программной подсистемами
О. А. Ильченко	Единое информационное пространство вуза, объединяющее подсистемы: административную, регистрации и авторизации, информационную, взаимодействия, учета, библиотечную, организации учебного процесса (электронный деканат), подсистему контроля знаний (тестовая подсистема), экономическую, статистики и документирования
И. Г. Захарова	Информационная образовательная среда высшего учебного заведения понимается как система, аккумулирующая не только программно-методические, организационные и технические ресурсы, но и интеллектуальный, культурный потенциал вуза, содержательный и деятельностный компоненты, самих обучаемых и педагогов; управление данной системой определяют целевые установки общества, обучаемых и педагогов
М. Э. Кушнир	Цифровая образовательная среда представляет собой открытую совокупность информационных систем, предназначенных для обеспечения различных задач процесса образования
M. G. Dolence	Это термин, который относится ко всем цифровым ресурсам (компьютерам, программному обеспечению, хранилищу и системам), используемым для управления учебным учреждением, поддержки или управления обучением. Их появление и принятие во многом связано с обучением, а не с технологиями, хотя технологические разработки играют важную роль в их развитии
J. Suhonen	Технические решения для поддержки учебно-методической и информационной деятельности

Сопоставляя вышеизложенные точки зрения относительно понимания сущности «цифровой образовательной среды», можно сделать вывод о том, что

исследователи сходятся в представлении о ней как о системе, включающей в себя совокупность информационных, цифровых и образовательных ресурсов, технологий их применения, обеспечивающих эффективное усвоение обучающимися образовательных программ независимо от места жительства с учетом их возможностей и потребностей.

Концепция дистанционного обучения существовала задолго до того, как появился Интернет и современные онлайн-социальные структуры. Самая ранняя зарегистрированная программа дистанционного обучения появилась в 1728 г., в США, когда Калеб Филлипс дал объявление о частных заочных курсах в газете *Boston Gazette*. Задания и материалы курса направлялись обучающимся почтой. Считается, что в нашей стране дистанционное обучение начало развиваться с 1917 г. Сегодня существует огромное количество онлайн-сервисов, предоставляющих образовательные услуги по получению самых разных навыков. Наиболее известные из таких интернет-порталов на сегодняшний день: Coursera, Udacity, MOOC, Eduson, Lynda, Uniweb, SkillShare, Яндекс.Практикум, Нетология Групп, GeekBrains. В сегменте по изучению иностранных языков преобладают такие платформы, как: Skyeng, Lingualeo, Puzzle English и Duolingo.

Одной из причин активного проникновения дистанционных форм работы с персоналом, наряду с научно-техническим прогрессом и развитием коммуникационных технологий, является и пандемия коронавируса. Требования, связанные с переводом работников на удаленный формат, предопределили и рост интереса работодателей к удаленному взаимодействию с сотрудниками по вопросам в области управления персоналом.

В целях выявления тенденций развития дистанционных форм обучения персонала был проведен анализ научной литературы за последние годы. Опираясь на результаты анализа, можно сформулировать следующие тенденции:

1. Рост онлайн-формата дистанционного обучения.



2. Создание крупными работодателями корпоративных образовательных порталов.

3. Развитие мобильных технологий дистанционного обучения.

Мировое сообщество вступило в эпоху формирования экономики, основанной на знаниях. В этих условиях конкурентоспособность организации определяется не только наличием передовых технологий, но и в большей степени её интеллектуальным капиталом.

Однозначного толкования понятия «интеллектуальный капитал» еще не сложилось. Большинство авторов определяют интеллектуальный капитал как совокупность способностей, профессиональных компетенций работников организации, которая позволяет им эффективно справляться со своими профессиональными обязанностями. Очевидно, что одним из механизмов формирования интеллектуального капитала является профессиональное развитие работников организации.

С педагогической точки зрения корпоративное обучение представляет собой организованный в интересах корпорации и ее сотрудников процесс взаимодействия обучающихся (тренеров) и обучающихся (слушателей), осуществляемый как внутри организации, так и вне ее, направленный на решение учебных задач и обеспечивающий профессиональное развитие сотрудников. За последнее десятилетие во всех крупных зарубежных корпорациях были созданы внутрифирменные структуры развития персонала. В настоящее время подобные системы действуют и в ряде российских корпораций: «Норильский никель», «Газпром», «РАО ЕЭС», «Северсталь», «Сбер», Центральный Банк и др.

В рамках магистерской работы, дистанционное обучение – это форма получения образования, где происходит взаимодействие преподавателя и обучающегося на расстоянии с помощью компьютерных технологий. При этом отражаются все процессы, присущие традиционной форме обучения. Дистанционное образование ставит перед собой те же цели, методы, содержание обучения, что и обычное образование. В свою очередь онлайн

обучение – форма получения знаний с помощью компьютерных технологий. Это логическое продолжение дистанционной формы обучения, а понятие «онлайн» лишь указывает на способ получения знаний и связи преподавателя с обучающимся.

Наиболее популярными технологиями дистанционного онлайн-обучения считаются видеоконтент, вебинар, web-квесты, геймификация, искусственный интеллект, микрообучение, мобильное обучение.

**Во второй главе** рассмотрены практические аспекты онлайн-технологии обучения сотрудников организации в условиях цифровой среды.

Стратегию онлайн-обучения лучше всего формировать на корпоративном варианте, который определяется общей стратегией обучения персонала компании, тесно связанной со стратегией и миссией организации. Развертывание данной стратегии можно разделить на пять стадий: анализ, проектирование и развитие, выполнение, пилотное обучение и оценка. В свою очередь, каждая из них имеет следующие управляемые области: определение требований к технологиям; определение требований к учебному материалу; анализ окружающей среды; определение организационного развития; проектирование содержания; организационный план развития; выполнение технологических решений и содержания; выполнение плана управления изменениями; выполнение плана организационного развития; оценка обучения; оценка организационных измерений. Создание системы электронного обучения следует рассматривать в комплексе, акцентируя внимание на всех ключевых его компонентах: информационном наполнении, технологиях, сервисах.

Для того чтобы электронное обучение было эффективным, нужно учитывать такие факторы, как мотивация обучаемого, методика подачи изучаемого материала и структура курса. Для получения полноценной информации система дистанционного обучения должна иметь удобный и понятный интерфейс, быть «легкой», материалы должны быстро загружаться даже при невысокой скорости соединения, экономно использовать сетевой трафик, не требовать никаких дополнительных действий от пользователя по

установке программного обеспечения. При соблюдении этих условий дистанционное обучение доступно самому широкому кругу лиц.

Далее представлен онлайн-курс по социальному рекрутменту – «Email-курс по социальному рекрутменту: брендинг и сорсинг в социальных сетях».

Целями данного онлайн-обучения являются:

- Приобретение дополнительных умений и навыков позволяющих сотруднику эффективнее выполнять производственные задачи, а компании – полноценно использовать трудовой потенциал сотрудников;

- Повышение эффективности деятельности компании через создание системы непрерывного развития и обучения персонала;

- Рост результативности труда в период адаптации новых сотрудников;

- Подготовка кандидатов кадрового резерва.

На протяжении четырех недель обучающиеся сотрудники получают весь материал и задания по электронной почте, выполняют его и отправляют на проверку наставникам в строго отведенное время. Лекции проводят с использованием чатов (электронная система общения, в которой несколько человек в режиме реального времени обмениваются отправленными с компьютеров текстовыми сообщениями). В этом случае преподавателю удобно объяснить тему один раз для всех и ответить на все интересующие вопросы. Так же обучение проводится с помощью веб-уроков (этот вид обучения представляет собой дистанционные семинары и конференции, во время прохождения веб-уроков сотрудники могут общаться между собой в чате, делать заметки, которые доступны всем слушателям. Сотрудники могут присутствовать онлайн или изучить материал в свободное время) и видеоконференций (этот вид системы дистанционного обучения предполагает двухстороннюю связь между обучающими и обучающимися, так преподаватель может контролировать процесс получения информации, отслеживать степень заинтересованности слушателей, задавать вопросы). Курс условно делится на два блока: брендинг и сорсинг в социальных сетях. В начале курса речь пойдет про социальные сети, в которых есть смысл заниматься развитием бренда: VK,

LinkedIn и т.д., со статистикой про аудиторию, кейсы и идеи для публикаций. А затем речь пойдет о сорсинге уже на специфических ресурсах – Stackoverflow, Behance, и т.д, а так же кейсы, возможности, инструменты, блоги и инструкции.

Наиболее популярной моделью оценки эффективности корпоративного обучения является Модель Киркпатрика. Вот знаменитые четыре уровня по версии автора, которые были рассмотрены в работе с точки зрения применения их для онлайн-обучения персонала:

Уровень 1. Реакция слушателей на программу обучения.

Уровень 2. Оценка знаний и опыта, полученных слушателем по программе обучения.

Уровень 3. Оценка поведения на рабочем месте.

Уровень 4. Оценка влияния программы обучения на деятельность организации.

Помимо данной модели существует достаточно большое количество альтернативных моделей оценки эффективности обучения, которые могут быть использованы для оценки эффективности онлайн-обучения (Целевой подход Тайлера; модель Стафлебима; модель Берда; Натуралистический подход Губа; Модель V Брюса Аарона), однако все они в той или иной степени являются производными от модели Киркпатрика или используют ее элементы.

**Заключение.** В заключении квалификационной работы отражены основные результаты исследования, а так же обозначены перспективы разработки темы.

Таким образом, в ходе квалификационной работы были реализованы все исследовательские задачи, поставленная цель достигнута.