

## ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК ЭЛЕМЕНТ КОРПОРАТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Н. Ю. Суворова (Новосибирск)

*Автор анализирует содержание и значение современной системы корпоративного образования в России в условиях модернизации современного общества. В статье исследована инновационная форма корпоративного обучения, рассмотрены предпосылки поиска и внедрения новых способов обучения персонала компаний, описаны ожидаемые результаты внедрения дистанционной формы обучения. Таким образом, обоснована эффективность внедрения дистанционной формы обучения как полноценного элемента корпоративной системы образования.*

**Ключевые слова:** корпоративное образование, дистанционное обучение, эффективность обучения.

## DISTANCE LEARNING AS AN ELEMENT OF THE CORPORATE EDUCATION SYSTEM

N. Yu. Suvorova (Novosibirsk)

*The author analyzes the modern system of corporate education, its content and significance in modern Russian society. An innovative form of corporate training is investigated in the article, the preconditions for searching and introducing of new ways of training are considered, the expected results of distance education are described. Thus, introduction of distance education is proved to be a sound element of the corporate education system.*

**Key words:** corporate education, distance learning, learning efficiency.

Бурное развитие информационных технологий не могло не затронуть сферу образования. И если несколько лет назад о дистанционном (электронном) обучении все знали только понаслышке, то сейчас дистанционное обучение активно входит в нашу жизнь, и более того – в настоящее время появилась и получила широкое распространение возможность не только изучения отдельных предметов, но и получения высшего образования с помощью средств дистанционного обучения.

В самом общем виде, дистанционное обучение представляет собой процесс получения знаний, умений, навыков через удаленное взаимодействие преподавателя и обучающегося с использованием средств компьютерной техники.

Первая часть данного определения содержит в обобщенном виде понятие «обучение». Но обучение не ограничивается только лишь передачей знаний, умений и навыков. Так, согласно определению И. Ф. Харламова, обучение представляет собой целенаправленный педагогический процесс

---

© Суворова Н. Ю., 2013

Суворова Надежда Юрьевна – аспирант кафедры государственно-правовых дисциплин, Сибирский государственный университет путей сообщения.

E-mail: novichkovanna@mail.ru

организации и стимулирования активной учебно-познавательной деятельности учащихся по овладению научными знаниями и навыками, развитию творческих способностей, мировоззрения и нравственно-эстетических взглядов и убеждений [1, с. 74]. Более узкое определение процессу обучения дает Ю. К. Бабанский, трактуя его как целенаправленное взаимодействие преподавателя и учащихся, в ходе которого решаются задачи образования учеников [2, с. 339]. В. К. Дьяченко вообще сводит обучение к «какой-то деятельности, которой в той или другой степени владеет обучающий и не владеет полностью или частично обучаемый» [3, с. 44].

Так или иначе, основным критерием, лежащим в основе таких разнообразных подходов к определению обучения, является акцентирование внимания на одной стороне обучающего процесса: либо упор делается на роль личности преподавателя в процессе обучения, либо наоборот – роль преподавателя сводится к роли арбитра на арене обучающего процесса, а внимание сосредотачивается непосредственно на процедуре построения самого процесса обучения, либо в расчет не берутся ни процедура построения процесса обучения, ни роль преподавателя в этом процессе, а во главу угла ставится конечный результат – формирование у личности определенных знаний, умений и соответствующих социальному запросу мировоззренческих и нравственно-эстетических взглядов и убеждений. По мнению автора, все эти компоненты одинаково важны и в совокупности характеризуют процесс обучения наиболее полно.

Дистанционно, то есть, согласно современному толковому словарю русского языка, «находясь на определенной дистанции, на определенном расстоянии от кого-либо или от чего-либо» [4]. Соответственно, дистанционное обучение в первую очередь подразумевает обучение «на расстоянии». Но, согласно современному представлению о дистанционном обучении, отнюдь не любое обучение на расстоянии является дистанционным. Для полного понимания явления дистанционного обучения не хватает еще двух важных составляющих.

Во-первых, дистанционное обучение – это обязательно взаимодействие преподавателя и обучающегося. Причем основной отличительной чертой дистанционной формы обучения от любой другой (очной, заочной) является то, что взаимодействие преподавателя и обучающегося происходит не напрямую (как в очном процессе обучения) и не косвенно (как в заочной форме обучения), а удаленно, что может подразумевать в разных видах дистанционного обучения смешанные формы очного, заочного, самостоятельного обучения.

Во-вторых, дистанционное обучение невозможно без использования возможностей информационных технологий. Так, в зависимости от вида дистанционного обучения может потребоваться доступ в интернет, установка специализированных компьютерных программ или даже оборудования, специально разработанного для этих целей.

Таким образом, дистанционное обучение – это инновационная форма обучения, представляющая собой процесс удаленного взаимодействия преподавателя и обучающегося через средства информационных технологий, целью которого является передача знаний и формирование умений, навыков у обучаемого.

Причины стремительного развития системы дистанционного обучения весьма многообразны. Рассмотрим их более детально на примере компаний в финансовой сфере, успешно внедривших и использующих систему дистанционного обучения для своих сотрудников.

Предпосылками внедрения системы дистанционного обучения во многих компаниях, занимающихся обучением своих сотрудников, стал анализ эффективности существующих систем обучения, которые в основном подразумевали следующие направления:

- обучение продуктам и специализированным программам компании;
- развитие необходимых навыков у сотрудников в соответствии со спецификой организации;
- развитие управленческих компетенций наиболее успешных и перспективных сотрудников, кадрового резерва организации.

Для реализации обучения по такой системе обычно привлекаются опытные сотрудники организации, которые осуществляют функции обучения дополнительно к своим основным обязанностям, а также профессиональные бизнес-тренеры, состоящие в штате компании. Кроме того, для проведения корпоративного управленческого обучения часто привлекаются внешние компании, осуществляющие образовательную деятельность на возмездной основе. Использование такой системы обучения приносит явные результаты в плане повышения эффективности работы сотрудников указанного уровня. Единственным отрицательным моментом использования данной системы является ежегодный весомый бюджет на обучение, основной статьей которого являлись командировочные расходы участников обучения и преподавателей.

В период кризиса (в 2008 г.) во многих компаниях России, использующих корпоративную систему обучения, остро встал вопрос о повышении общей эффективности на фоне глобального сокращения расходов. Конечно, речь о полной отмене обучения не шла, но была поставлена задача поиска новых методов и средств обучения, не требующих прежних затрат, но, в то же время не уступающих в эффективности очному обучению.

Основными требованиями к новой системе обучения стали:

- возможность одновременного обучения большого количества человек (от 1000);
- возможность обучения сотрудников непосредственно на их рабочих местах;
- возможность автоматизации процессов, связанных с организацией обучения (планирование обучения, назначение курсов/тестов, анализ результатов);
- синхронизация системы дистанционного обучения с внутренней системой кадрового учета;
- наличие возможности оперативного контроля за ходом и результатами обучения;
- минимизация затрат на обучение;
- возможность самостоятельной разработки и внедрения учебных курсов без привлечения внешних компаний.

Реальной альтернативой существующей системе корпоративного обучения в новых условиях стала система дистанционного обучения, которая

отвечает всем вышеперечисленным требованиям. Результатом внедрения системы дистанционного обучения в компаниях с большой численностью сотрудников (от 1000 человек) может стать:

– существенное сокращение затрат на проведение обучения сотрудников и повышение его эффективности за счет обучения без отрыва от производства и возможности самостоятельного выбора сотрудником удобного времени для обучения и контроля знаний;

– внедрение эффективного инструмента для информирования сотрудников о новостях и политиках компании, предоставления полезных сервисов, сбора обратной связи, общения с коллегами и экспертами;

– внедрение специализированного инструмента разработки учебных курсов, позволившего создавать интерактивные, мультимедийные курсы внутренними специалистами компании, не обладающими квалификацией программиста и дизайнера;

– автоматизация процессов организации и контроля обучения.

Проанализировав результаты внедрения системы дистанционного обучения, можно сделать вывод об эффективности данной системы в системе корпоративного обучения организации.

Таким образом, система дистанционного обучения является главным инструментом комплексной автоматизации бизнес-процессов, связанных с адаптацией, оценкой, тестированием и обучением персонала, управлением талантами, систематизацией и хранением знаний, а также с организацией корпоративных коммуникаций и взаимодействия между сотрудниками и кадровым подразделением.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Харламов И. Ф. Педагогика. – М. : Гардарики, 1999. – 520 с.
2. Педагогика / под ред. Ю. К. Бабанского – М. : Просвещение, 1988. – 479 с.
3. Дьяченко В. К. Организационная структура учебного процесса и ее развитие. – М. : Педагогика, 1989. – 160 с.
4. Современный толковый словарь русского языка / под ред. Т. Ф. Ефремовой. – [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.dic.academic.ru/> (дата обращения: 03.09.2012).

Принята редакцией: 17.11.2012

УДК 372.016:53

#### ИНФОРМАЦИОННО-КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ В ФОРМИРОВАНИИ СОДЕРЖАНИЯ ФИЗИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

*Т. Н. Гнитецкая, А. Б. Мартыненко, В. С. Плотников,  
А. Ю. Чеботарев, А. И. Чередниченко, В. И. Белоконь, Е. Б. Иванова*  
(Владивосток)

*В данной статье осуществляется исследование методологических основ информатизации физического образования. Анализируются соотношения качественных и количественных методов в исследованиях об-*