

ВОЗМОЖНОСТИ СРЕД ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ С
ПОЗИЦИЙ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Е.П. Бреслав, канд. экон. наук, директор центра дистанционного
обучения Академии Пастухова, г. Ярославль

Аннотация

Статья описывает модель непрерывного обучения взрослых и анализирует проблемы отдельных этапов модели. Рассматриваются возможности сред дистанционного обучения с позиций улучшения функционирования модели на примере СДО Moodle. Показано, что профессиональное применение СДО существенно повышает активность и качество результатов непрерывного обучения.

Annotation

The article describes the model of lifelong learning and analyzes the problems of some modelstages. The possibilities of the e-learning software are considered from the functioning of the model point of view. Moodle is used as an e-learning software typical example. It is shown that the professional use of Moodle or other advanced e-learning software significantly increases the continuous learning activity and quality of its results.

Ключевые слова

Дистанционное обучение, непрерывное образование, формальное образование, неформальное образование, информальное образование, профессиональные стандарты, Moodle, управление персоналом, цифровая экономика

Keywords

Distance Learning, Lifelong Learning, Formal Education, Non-formal Education, Professional Standards, Moodle, Personnel Management, Digital Economy

Век живи — век учись, дураком помрешь.

Русская поговорка

Без образования люди грубы, и бедны, и несчастны.

Н.Г. Чернышевский

Доказывать необходимость непрерывного образования (НО) сейчас уже не нужно – во всяком случае, не в таких изданиях. Мир меняется слишком быстро для того, чтобы ограничиться однажды полученным пусть даже высшим образованием. Требуется постоянно даже не столько повышать, сколько поддерживать квалификацию – и такое поддержание дает своему носителю массу знаний и навыков, о которых он раньше и не помышлял. Если же его профессия отмирает (например, в прошлом – машинистка, телефонистка или фотолаборант, в наше время¹ – веб-мастер или турагент) или с возрастом меняются трудовые предпочтения, то речь идет о смене профессии с соответствующим обучением.

Цель данной статьи – показать, что на уровне организации можно в короткие сроки существенно повысить общий уровень и конкретные результаты непрерывного обучения персонала за счет профессионального применения среды дистанционного обучения, причем без значительных затрат.

Уровни управления непрерывным образованием взрослых

Однако, несмотря на объективную потребность в непрерывном поддержании, повышении и изменении квалификации, процесс непрерывного образования (НО) взрослых не получает такой широты и массовости, как необходимо для цифровой экономики². Смеем утверждать, что процессы непрерывного образования взрослых можно было бы значительно расширить, ускорить и придать им новое наполнение, если бы эти процессы стали более управляемыми. Сейчас они в значительной степени стихийны – отслеживается только формальное обучение, причем скорее полученные документы, чем

¹Приемская Е. Вымирающий вид: какие профессии уходят в прошлое[Электронный ресурс] // Известия, 14 февраля 2017. URL: <https://iz.ru/news/664640> (дата обращения 17.08.2017)

²Путин: формирование цифровой экономики - вопрос нацбезопасности РФ [Электронный ресурс] // Экономика и бизнес 5 июля 2017. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4389411> (дата обращения 17.08.2017)

результаты³. Неформальное обучение остается «за бортом» учета и фиксации результатов, а значит, существует в некоем «зазеркалье».

Для того чтобы сделать его видимым и управляемым, специалисты Академии Пастухова в рамках проекта «Разработка и внедрение моделей и механизмов непрерывного образования педагогических работников системы среднего профессионального образования в интересах опережающего развития компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций» разработали модели НО педагогических работников системы СПО на уровне региона и уровне образовательной организации.

Будучи разработанной для определенной сферы и профессии, модель тем не менее носит универсальный характер и работает для любого предприятия и региона, а также дополняется моделью НО для отдельного специалиста. Модели НО разных уровней взаимодействуют между собой, влияют друг на друга, причем могут как поддерживать, так и конфликтовать – например, НО, поддерживаемое в организации, может по целям и способам противоречить НО специалиста.

Когда эти противоречия становятся видимыми и осознаваемыми, появляется шанс их разрешить⁴; пока же процессы НО протекают в принципе так же, но стихийно, неосознанно, с большими брешами и невысокими шансами на успешное развитие.

Углубленное рассмотрение моделей всех трех уровней и тем более их взаимодействия выходит за рамки данной статьи. Для раскрытия темы мы предлагаем обратиться к модели НО для предприятия (Рис. 1), чтобы понять

³Завьялова Е. К., Кошелева С. В., Яхонтова Е. С., Каххаров Ш. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2012. Вып. 2. С. 78-106.

⁴Кувшинов Д. «Управленческая восьмерка», или Другой взгляд на цикл управления [Электронный ресурс] // Executive.ru, 15 октября 2014 URL: <http://www.e-xecutive.ru/management/practices/1939443-upravlencheskaya-yosmerka-ili-drugoi-vzglyad-na-tsikl-upravleniya> (дата обращения 17.08.2017)

возможности сред дистанционного обучения⁵ в управлении непрерывным образованием персонала.

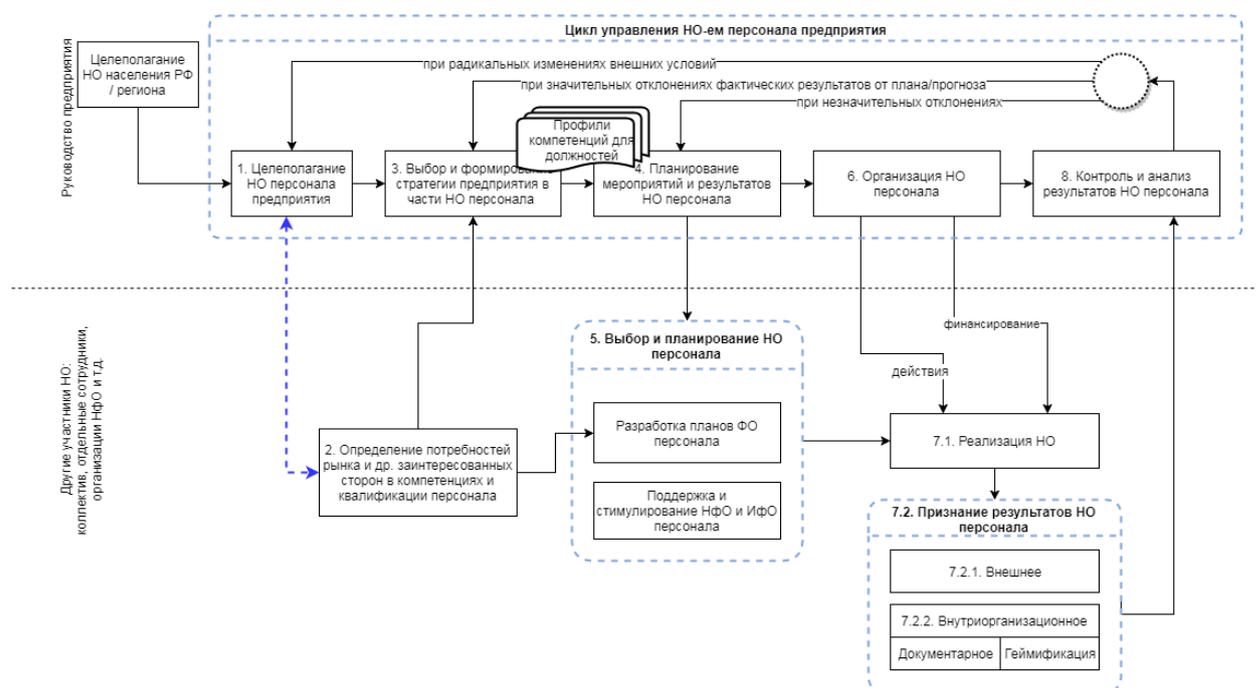


Рис. 1. Модель НО персонала на уровне предприятия «как надо».

Выбор именно этого уровня обусловлен как технологически, так и организационно:

С организационной точки зрения именно организация является тем звеном, которое стремится к последовательному и адресному управлению НО своих сотрудников. Регион тоже стремится к последовательному управлению НО, но это управление носит куда менее адресный характер. Управление собственным НО на уровне самого специалиста (индивидуума) предельно адресно, но значительно менее последовательно, потому что вмешиваются параллельные интересы, а генеральная цель может меняться, иногда радикально.

С технологической точки зрения СДО тоже проще и целесообразнее всего устанавливать на уровне организации. Индивидуум может установить ее у себя, но это пока происходит значительно реже, особенно когда есть возможность пользоваться СДО своей организации. На уровне региона/страны

⁵ Используются сокращения: ДО – дистанционное обучение, СДО – среда дистанционного обучения.

СДО пока не используются вообще, хотя в будущем это почти наверняка произойдет.

Этапы цикла управления НО взрослых

Способность учиться быстрее своих конкурентов является единственным надежным источником превосходства над ними.

Ари де Гиус

Рассмотрим этапы цикла управления б НО взрослых – это верхний «ярус» модели. Попутно мы покажем его связи с «нижним ярусом», на котором происходит собственно непрерывное образование.

Начинается цикл управления с целеполагания НО персонала организации – зачем ему (персоналу) НО и чему это НО должно служить, каких целей достигать? Для формулировки целей однозначно нужно получить те или иные, пусть неофициальные, недостаточно четкие, но все же сигналы о НО сверху – со стороны региона/страны, органов госуправления, и снизу или извне – со стороны рынка (клиентов, поставщиков, труда), персонала и т.д. Чем больше, тем лучше, несмотря на сложности интеграции различных требований.

Не факт, что требования окажутся разнородными. Например, по отношению к образовательным организациям (ОО) сейчас и рынок (ученики/студенты/слушатели, работодатели, родители и т.д.), и власть требуют радикального повышения компьютерной грамотности преподавателей и активного применения ИТ в обучении. То, что подавляющее большинство ОО не реагирует на эти требования, самих требований не отменяет. Больше того – в дальнейшем они будут только усиливаться.

Автору статью наиболее эффективной представляется формулировка цели как желательного состояния, в которое организация должна прийти, чтобы наилучшим образом соответствовать прогнозируемому состоянию внешней

⁶ Подробнее о цикле управления Карабанов Б. М., Добровольский Е. Ю., Боровков П. С., Глухов Е. В., Бреслав Е. П. Бюджетирование: шаг за шагом. 2-е изд., дополненное. СПб: ПИТЕР, 2010. С. 60-80.

среды⁷. Тогда для перевода организации в это состояние и разрабатываются сначала стратегия (стратегический план), потом соответствующие ей бизнес-процессы, оперативные планы, мероприятия и т.п. Организуется выполнение плана, которое контролируется по ходу реализации и анализируется по окончании каждого планового периода. По результатам анализа происходит корректировка оперативного плана, если отклонения невелики, стратегического плана, если отклонения значительны, и стратегической цели, если отклонения носят драматический характер или заметно изменились прогнозы состояния внешней среды.

Что это значит для НО взрослых на уровне организации?

Руководство организации после получения и сбора информации о политике страны и региона и требованиях клиентов, властей и других заинтересованных сторон (ЗС) к квалификации персонала формулирует цель НО персонала на предстоящий период. Кстати, он необязательно должен быть равен году, вполне может быть запланирован и больший, и меньший промежуток времени. Если общая цель не сформулирована, то вся последующая цепочка шагов разрывается и теряет обоснование, как мы увидим дальше. И – да, сформулированная цель должна быть доведена до коллектива и понята им, что бывает не так часто.

Руководство организации и рабочая/инициативная группа разрабатывают стратегический план и соответствующие ему оперативные планы НО. Это означает, что стратегическая цель – привести квалификацию и компетенции персонала к уровню, требуемому рынком и ЗС – декомпозируется на соответствующие цели каждого подразделения и сотрудника с соответствующими стратегическими планами. Если этот этап не

⁷ Точная формулировка «Цель – это возможность максимального удовлетворения своих ... потребностей в новых или ожидаемых условиях взаимодействия со средой». Формулировка справедлива как для индивидуума, так и для предприятия, и для любого другого субъекта. Королев В.А. Выбор цели (теорема Эрроу – 3)[Электронный ресурс] // Библиотека Матрицы бизнеса, 17 декабря 2015. URL: <http://www.econfin.ru/archives/10737> (дата обращения 17.08.2017).

реализуется, дальнейшие шаги становятся несогласованными и дают недостаточные результаты, а то и не дают вовсе.

Оперативные планы НО составляются уже [с большой вероятностью] самими сотрудниками в рамках планов подразделений и утверждаются руководством. Эти планы должны отражать не только формальное образование (ФО), но и неформальное⁸ (НФО), и [в известной степени] информальное (ИФО). Также планы учитывают способы признания полученных результатов обучения – документы для ФО и самые разные, о которых ниже, для НФО и ИФО. Признание результатов обучения и в рамках рассматриваемой модели, и в реальной практике является сильнейшим стимулом НО. Кроме того, фиксация результатов обучения персонала позволяет руководству компаний значительно осмысленнее, разнообразнее и активнее использовать персонал.

Далее руководство организует обучение и признание, а персонал обучается и проходит процедуры признания в течение планового периода. В ходе обучения контролируется его ход посредством фиксации проводимых мероприятий и результатов обучения, а по окончании периода анализируются полученные результаты. Анализ проводится или по крайней мере должен проводиться не только с позиций выполнения плана, но и с позиций общего положения дел в компании и изменений в корпоративной культуре. По результатам анализа корректируются планы, а при серьезных изменениях – цели.

Если успешное обучение персонала не сопровождается развитием бизнеса и улучшением корпоративной культуры, то компания превращается в учебный центр для конкурентов. Увы.

⁸ Границы между неформальным и информальным образованием прописаны недостаточно, разные авторы понимают их по-разному. Наиболее частым критерием различия выступает целенаправленность обучения: при неформальном образовании обучающийся стремится получить нужную компетенцию, а при информальном получает ее как бы случайно. См., например, Горшкова В.В. Взаимодействие формального, неформального и информального образования как современное направление развития человека [Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 26. – С. 176–180. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/64336.htm> (дата обращения 18.08.2017)

Если какой-либо из этапов не реализуется или реализуется плохо/недостаточно, то цикл оказывается разорванным, цели не достигаются, средства и усилия тратятся впустую. Примеры приводить нет необходимости, их подавляющее большинство читателей видит на своих рабочих местах.

Типичная фактическая ситуация с НО на предприятиях выглядит примерно так:

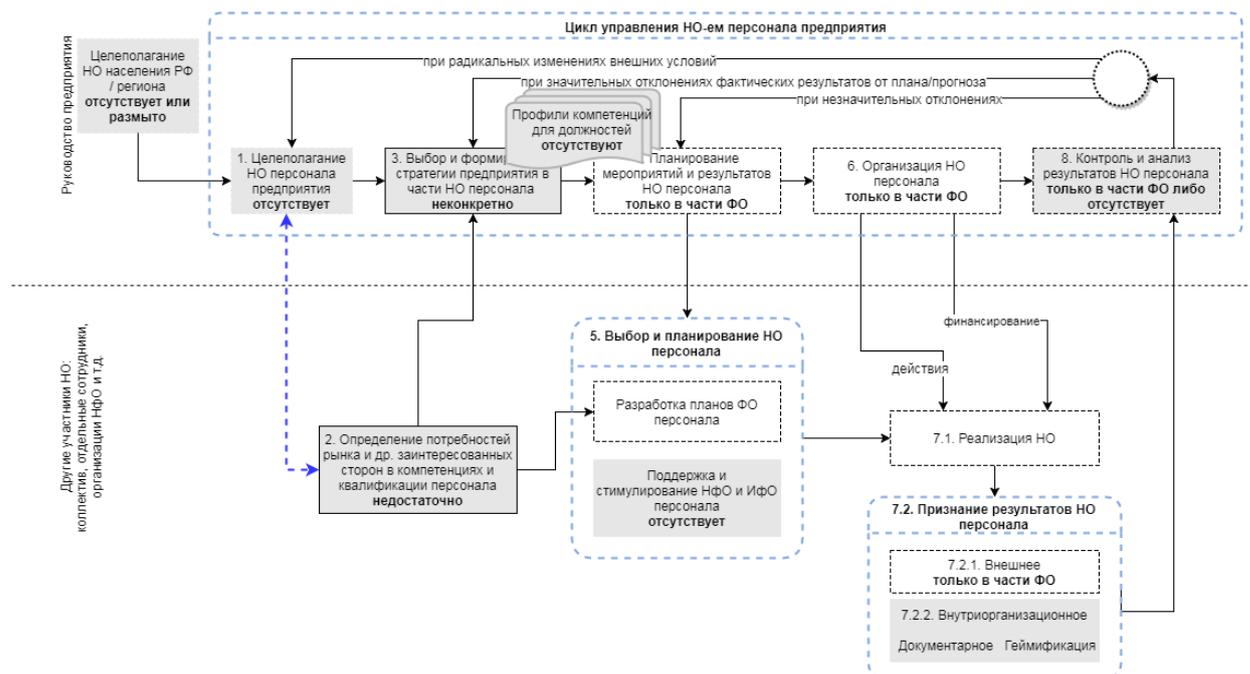


Рис. 2. Модель НО персонала на уровне предприятия «как есть». Светло-серый фон и серая граница обозначают этапы, которые не реализуются, реализуются недостаточно или только в части формального образования. В итоге наглядно видна часть НО, которая реально управляется, - и ее совершенно недостаточно для быстро меняющегося рынка.

Что же можно сделать при таких брешах, да еще без больших затрат? Отвлечемся пока от этого вопроса и перейдем к средам ДО.

Среды дистанционного обучения

Рассмотрев одну часть нашей темы – НО взрослых – зайдем с другой стороны, со стороны сред дистанционного обучения.

Четкого определения среды дистанционного обучения (СДО) нет. Проще всего определить СДО как программное обеспечение для реализации

дистанционного обучения и управления соответствующими процессами. Иногда используется термин «система дистанционного обучения», однако он неточен, потому что система дистанционного обучения включает в себя не только среду ДО, но и вовлеченных в ДО людей, соответствующие бизнес-процессы, сопряженный с обучением документооборот и многое другое. Мы же пока ограничимся рассмотрением именно сред ДО, т.е. имеющегося программного обеспечения.

Их пока не очень много, но они могут быть разделены на 2 группы по четкому критерию платности/бесплатности⁹. Примечательно, что «СДО с открытым исходным кодом позволяют реализовать тот же набор функциональных возможностей, что и коммерческие решения с существенно меньшими экономическими затратами» (там же). Безусловным лидером среди СДО является Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) – программное обеспечение с открытым кодом, которое устанавливается на сервере образовательной или иной организации и полностью ей подконтрольно, в отличие от Windows. От своих пользователей: студентов, слушателей, разработчиков курсов, преподавателей и остальных, Moodle не требует ничего, кроме доступа в Интернет и более или менее актуального браузера. В результате вокруг Moodle сложилось «наиболее активное международное сетевое сообщество разработчиков и пользователей, которые делятся опытом работы на платформе, обсуждают возникшие проблемы, обмениваются планами и результатами дальнейшего развития среды».

Нередко можно услышать вопрос: «А как же они живут, если не берут с клиентов денег?» Наблюдения за соответствующими публикациями привели к гипотезе, что бизнес-модель разработчиков Moodle предполагает поступление

⁹Готская И.Б., Жучков В.М. Кораблев А.В. , РГПУ им.А.И Герцена Аналитическая записка «Выбор системы дистанционного обучения»[Электронный ресурс] // Курсы дистанционного обучения РАКУРС URL: <https://ra-kurs.spb.ru/2/0/2/1/?id=13>(дата обращения: 17.08.2017)

средств не только в виде мелких разрозненных пожертвований¹⁰, но и серьезного финансирования от крупнейших университетов мира типа Массачусетского технологического, Университета Финикса (крупнейший в мире университет дистанционного образования). А финансируют они Moodle именно в силу его прогрессивности, которая достигается постоянным тестированием СДО миллионами пользователей и обратной связью от них. Эти же пользователи обеспечивают поступление идей развития Moodle.

В силу прогрессивности и распространенности СДО Moodle¹¹ мы в данной публикации будем рассматривать возможности именно этой среды, исходя из того, что остальные среды аналогичны или к ней подтянутся.

Как использовать СДО Moodle при организации НО персонала на предприятии

Большинство людей воспринимают СДО как инструмент для передачи обучающих материалов от преподавателя к обучаемому и выполненных заданий по обратному маршруту. При этом забывают, что любая СДО – это программное обеспечение, которое фиксирует все производимые действия и способно давать о них соответствующую отчетность. Сколько раз каждый преподаватель и каждый обучаемый вошел в систему, сколько времени провел, что именно делал, какие оценки получил по отдельности и в группе и много еще разного и полезного, как говорится, «каждый чих». Анализ этой информации не менее важен, чем передача обучающих материалов, потому что позволяет существенно повысить контроль за ходом обучения и на этой основе – качество образования. Но только начало.

¹⁰ Страница приема платежей, содержащая обновляемый список дарителей, находится по адресу URL: <https://moodle.org/donations/>.

¹¹ Безусловно, имеет смысл думать о разработке российской СДО с аналогичным, но расширенным функционалом, но это дело будущего.



Рис. 3. Структура возможностей СДО Moodle. Белый фон отражает возможности, которые доступны всем, светло-серый – доступные части участников обучения, темно-серым – доступные только обучающемуся, администратору системы и тем, кому они дали доступ.

Актуальные версии СДО Moodle, т.е. выше Moodle 3.0, имеют встроенный инструмент, который называется «Компетенции» и позволяет создавать деревья компетенций, для каждой компетенции - соответствующие рамки и т.д. Этот инструмент позволяет прописывать деревья (детализированные модели) компетенций, причем как для должностей, так и для обучающихся. Это позволяет обучающемуся сотруднику компании «примериться» к профилю желаемой должности и составить для себя индивидуальную образовательную траекторию.

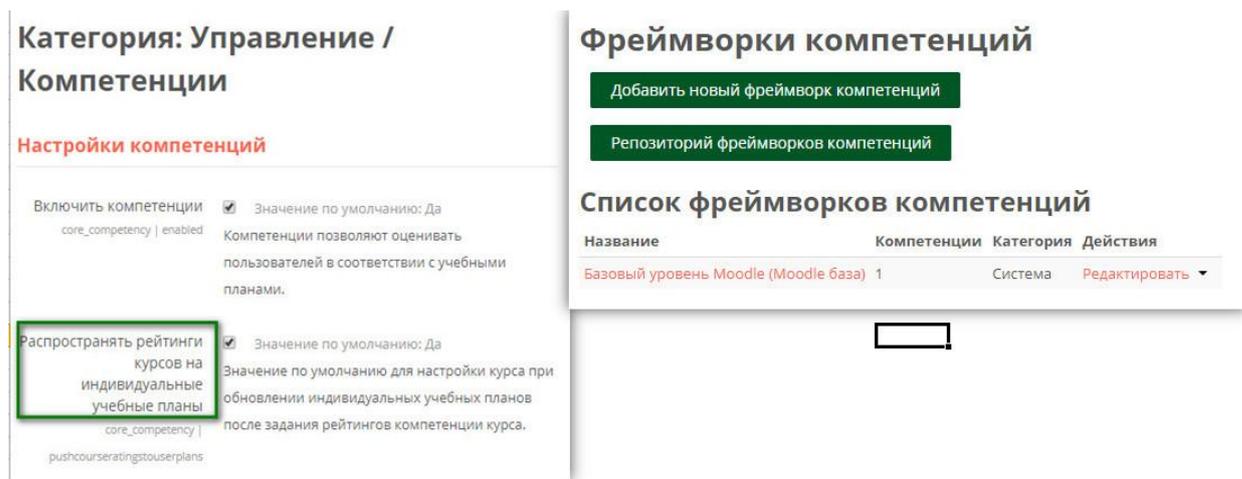


Рис. 4. Скриншоты «Управление компетенциями» и «Установка рамок компетенций» в СДО Moodle.

Рамки компетенций, с одной стороны, устанавливаются для каждого курса – какие компетенции приобретает обучающийся после его прохождения? С другой – есть возможность «собирать» приобретаемые компетенции, формируя деревья. Соответственно, есть возможность реализовать компетентностный подход к обучению¹², причем в качестве отправной точки использовать профили должностей организации¹³ или, что особенно актуально, профессиональные стандарты¹⁴.

Таким образом, СДО Moodle при грамотном полном использовании отлично закрывает такие потребности модели НО, как формирование и декомпозиция профилей компетенций, планирование всех видов обучения, контроль за ходом обучения и анализ результатов. На повестке дня признание результатов обучения. Что есть предложить в этой сфере?

Тут СДО Moodle располагает хорошим функционалом внутриорганизационного признания – причем и в части документарного признания, и в части геймификации. Для этого можно использовать так наз.

¹²Бурянина О.А. Разработка профиля должности на основании модели компетенций // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 4 (часть 2) – С. 369-373.

¹³Образец модели компетенций (профиль должности) [Электронный ресурс] // Консалтинговая компания «Человеческий капитал» URL:<https://goo.gl/PLspDY> (дата обращения: 28.08.2017)

¹⁴Безручко П., Бриткина Т., Солодов В. Профессиональные компетенции [Электронный ресурс] // Журнал HRTimes №16 URL:<http://www.ecopsy.ru/publikatsii/professionalnyie-kompetentsii.html> (дата обращения: 28.08.2017)

значки (Рис. 5). Полученные обучающимся сотрудником значки отражаются в его личном кабинете и позволяют не только ему претендовать на определенные работы или должности, но и руководству определять, кто из сотрудников подходит для определенных задач.

Название	Статус значка	Критерии
За визуализацию обучающих материалов	геймификация Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Ассистент (без права редактирования), Преподаватель
За рывок в обучении	Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Ассистент (без права редактирования), Преподаватель
За юмор в дистанционном обучении	Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Управляющий, Ассистент (без права редактирования), Преподаватель
Значок за вопрос	Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Управляющий, Ассистент (без права редактирования), Преподаватель
Значок за ответ	Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Управляющий, Ассистент (без права редактирования), Преподаватель
Методолог дистанционного обучения	Доступно пользователям документарное признание	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Управляющий, Преподаватель
Обучение с увлечением	Доступно пользователям	<ul style="list-style-type: none"> Награждение от ЛЮБОЕ из: Управляющий, Ассистент (без права редактирования), Преподаватель

Рис. 5. Скриншот «Управление значками» в СДО Moodle Академии Пастухова для признания результатов обучения дистанционным технологиям.

Выводы по результатам исследования

СДО Moodle позволяет существенно улучшить организацию непрерывного образования персонала на предприятиях за счет программной поддержки всех этапов процесса НО, кроме целеполагания (Рис. 6). С учетом бесплатности самой среды и достаточной легкости освоения ее функционала персоналом предприятия СДО Moodle может быть рекомендована как серьезный инструмент повышения эффективности обучения сотрудников и повышения эффективности бизнеса в целом.

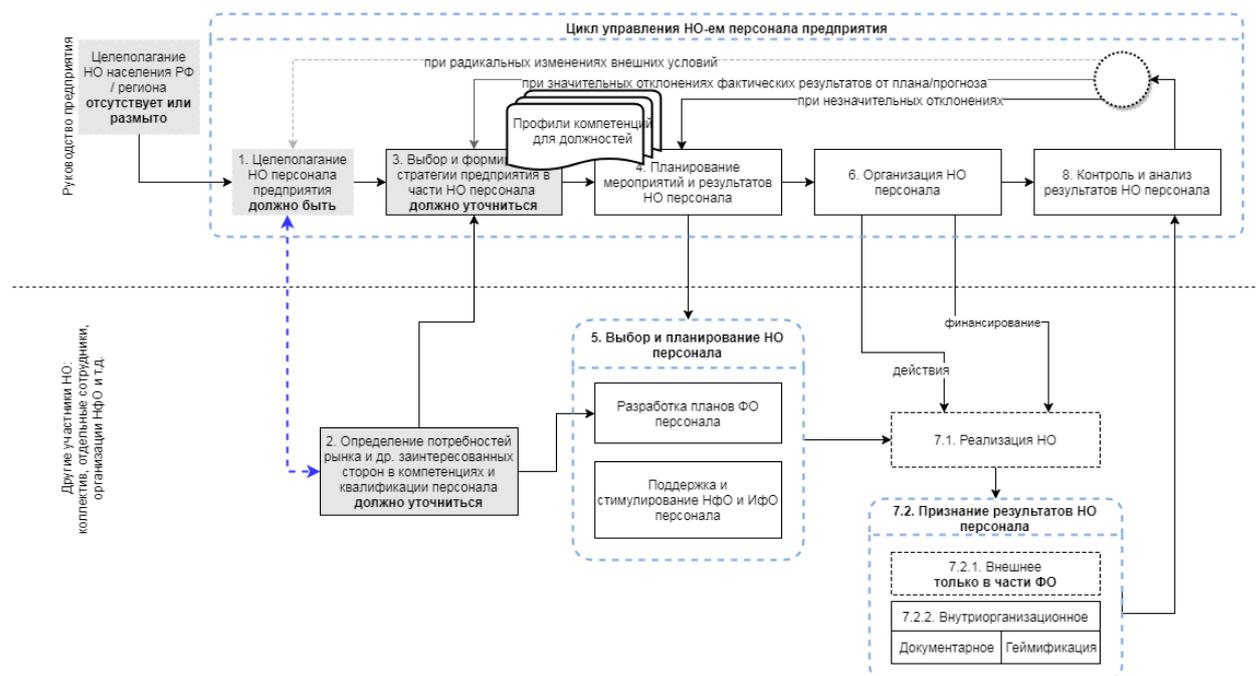


Рис. 6. Модель НО персонала на уровне предприятия «как будет с применением Moodle».

Литература

Приемская Е. Вымирающий вид: какие профессии уходят в прошлое[Электронный ресурс] // Известия, 14 февраля 2017. URL: <https://iz.ru/news/664640> (дата обращения 17.08.2017)

Путин: формирование цифровой экономики - вопрос нацбезопасности РФ [Электронный ресурс] // Экономика и бизнес 5 июля 2017. URL: <http://tass.ru/ekonomika/4389411> (дата обращения 17.08.2017)

Завьялова Е. К., Кошелева С. В., Яхонтова Е. С., Каххаров Ш. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. 2012. Вып. 2. С. 78-106.

Карабанов Б. М., Добровольский Е. Ю., Боровков П. С., Глухов Е. В., Бреслав Е. П. Бюджетирование: шаг за шагом. 2-е изд., дополненное. СПб: ПИТЕР, 2010. С. 60-80.

Радиально-круговой цикл управления предприятием[Электронный ресурс] // ELMA Журнал, 25 мая 2014.URL: https://www.elma-bpm.ru/journal/index.php?ELEMENT_ID=2920

Непомнящий Е.Г. Экономика и управление предприятием: Конспект лекций Тема 12. Процесс управления[Электронный ресурс] // АУП.ру Информационно-аналитический портал. URL: <http://www.aup.ru/books/m83/12.htm>

Кувшинов Д. «Управленческая восьмерка», или Другой взгляд на цикл управления[Электронный ресурс] // Executive.ru, 15 октября 2014 URL: <http://www.e-xecutive.ru/management/practices/1939443-upravlencheskaya-vosmerka-ili-drugoi-vzglyad-na-tsikl-upravleniya>

Королев В.А. Выбор цели (теорема Эрроу – 3)[Электронный ресурс] // Библиотека Матрицы бизнеса, 17 декабря 2015. URL: <http://www.econfin.ru/archives/10737>

Горшкова В.В. Взаимодействие формального, неформального и информального образования как современное направление развития человека[Электронный ресурс] // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 26. – С. 176–180. – URL: <http://e-koncept.ru/2014/64336.htm>

Готская И.Б., Жучков В.М. Кораблев А.В. , РГПУ им. А.И Герцена. Аналитическая записка «Выбор системы дистанционного обучения»[Электронный ресурс] // Курсы дистанционного обучения РАКУРС URL: <https://ra-kurs.spb.ru/2/0/2/1/?id=13>

Бурянина О.А. Разработка профиля должности на основании модели компетенций // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 4 (часть 2) – С. 369-373.

Безручко П., Бриткина Т., Солодов В. Профессиональные компетенции[Электронный ресурс] // Журнал HRTimes №16 URL: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/professionalnyie-kompetentsii.html>

Образец модели компетенций (профиль должности) [Электронный ресурс] // Консалтинговая компания «Человеческий капитал» URL: <https://goo.gl/PLspDY>