УДК 378.1

Е.Е. Васильева, Е.И. Чучкалова
E.E. Vasileva, E.I. Chuchkalova
Российский государственный профессионально-педагогический университет
Екатеринбург, Россия
Russian State Vocational Pedagogical University
Ekaterinburg, Russia
iksigrek96@mail.ru

МОБИЛЬНЫЙ ТРЕНИНГ КАК КОРПОРАТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ
MOBILE TRAINING AS A CORPORATE LEARNING TOOL

Аннотация. На сегодняшний день актуальным становится переход к электронной системе обучения. Современное поколение привыкло воспринимать информацию короткую, но информативную: только то, что необходимо для выполнения профессиональных задач. У бизнеса есть запрос на обучение без отрыва от производства. В изложенной ситуацией выходом может послужить мобильное обучение. В статье исследуется эффективность электронного микрообучения в формате мобильного тренинга и возможность его внедрения для повышения уровня знаний бизнес-тренера.

Ключевые слова: мобильное обучение, микрообучение, мобильный тренинг, SMS-тренинг, корпоративное обучение, бизнес, бизнес-тренер, эффективность обучения, eLearning, «кривая забывания», «SkillCup», «Talent Rocks», «iSpring Page».

Abstract. Today, the transition to an electronic learning system is becoming relevant. The modern generation is used to receiving short but informative information: only what is necessary to perform professional tasks. The business has a request for on-the-job training. In the situation described, mobile learning can serve as a way out. The article examines the effectiveness of electronic micro-training in the format of mobile training and the possibility of its implementation to increase the level of knowledge of a business coach.

Keywords: mobile training, micro-training, SMS training, corporate training, business, business coach, learning efficiency, eLearning, "forgetting curve", "SkillCup", "Talent Rocks", "iSpring Page".

Современные тенденции обучения сильно отличаются от привычных нам «клишированных» образов. Пандемия внесла свой вклад в способы обучения и развития. Переход с очного обучения к дистанционному с каждым днем упрощается, появляются новые техники и инструменты. Эти тенденции сохраняются и в корпоративном обучении. Специфика корпоративного обучения такова, что обучение дистанционными технологиями на рабочих местах является наиболее эффективной для бизнеса, обучение неотрывно от практики, которую можно восполнить сразу же на рабочем месте. При этом сотрудник может приступить к рабочим процессам сразу же, после обучения, нет нужды давать ему на тренинговый день отгул. Корпоративный тренер не может «устаревать» в своих навыках обучения, он должен постоянно быть в тренде, владеть всеми доступными инструментами, которые практикуются в мире. Это позволит сохранять эффективность обучения сотрудников «на местах».

Довольно популярным методом обучения в текущих условиях остается eLearning. Электронное обучение помогает решить следующие задачи:

1. Одновременное обучение большого количества сотрудников. При этом, сотрудники получают стандартизированную, одинаковую информацию;
2. Возможность получить опыт без боязни ошибок. Дистанционный формат предполагает возможность практиковаться, например, в ПО, и не думать о том, что при неверном действии случится что-то непоправимое;
3. Сохранение прогресса, статистики и аналитики;
4. Постоянный доступ к знаниям – в удобном месте и в подходящее время;
5. Возможность упростить процесс создания индивидуальных тактик развития сотрудников.

Однако, большой объем работы, а также очень быстрые изменения не позволяют тренеру учебного центра уделять большое количество времени на свое собственное развитие, которое так важно. Выходом из сложившейся ситуации может служить «мобильное обучение». Оно позволят обучаться и самому тренеру, и прожить это обучение изнутри, внедряя в свою профессиональную деятельность. Примером мобильного обучения может выступать мобильный тренинг; sms-тренинг, мобильные курсы и другие.

Согласно проведенным исследованиям [1], были выявлены следующие закономерности: прохождение сотрудниками длительных курсов снижают производительность труда, сокращают рабочее время, увеличивают бюджетные расходы. При этом, нет гарантии

понимания изучаемого предмета и полного его усвоения. Психолог Герман Эббингауз провел исследование и вывел понятие «кривой забывания». Теория «кривой забывания» говорит о том, что уже через 20 минут после обучения обучаемые забывают 50% информации. Через 9 часов забывается еще 40% информации, а затем до 24% за 31 день, если не происходит повторения информации. Формат микрообучения или мобильного тренинга позволяет в любой момент вернуться к изученному материалу, и, что важно, это не займет много времени, таким образом сотрудник может изучать или повторять информацию без отрыва от производства.

Мобильные тренинги, или sms-тренинги – это обучающий курс (группа курсов), которые обучающиеся проходят в мобильном формате (в мессенджерах или социальных сетях). Курсы полностью адаптированы под прохождения с телефона, имеют лаконичную, короткую, но емкую структуру, удобную для восприятия. Содержат в себе теоретическую информацию, памятки и инструкции, а также практические задания, которые контролирует модератор курса. Часто такие группы внедряют рейтинговую систему (например, получение баллов за вовремя выполненное задание), чтобы привлечь участников, мотивировать их пройти курс до конца, выполнять задания вовремя.

Разрабатывать, проводить и организовывать мобильный тренинг может только компетентный специалист, знающий инструменты «захвата аудитории», а также умеющий грамотно обрабатывать информацию, сокращая ее, оставляю при этом все самое важное. Также для проведения мобильного тренинга требуется модератор, который сможет располагать большим количеством времени, чтобы вести группы. Для бизнеса эффективней нанять отдельного специалиста – модератора, нежели привлекать текущих сотрудников к данному процессу. Проходить мобильный тренинг должны заинтересованные в своем обучении участники, так как такие тренинги работают с осознанным получением знаний.

Таблица – Сравнение платформ микрообучения

	SkillCup	Talent Rocks	iSpring Page
Тарификация	Месячная или годовая тарификация	Месячная или годовая тарификация	По запросу; единовременная оплата
Доступные языки	Русский, английский	Русский, английский	Русский, английский
Наличие отдельного мобильного приложения	Да	Да	Нет
Категории пользователей	SkillCup для банков SkillCup для ритейлов SkillCup для обучения дистрибьюторов	Малый, средний бизнес, корпорации	Фрилансер, Средний бизнес, ИП, Специалист, НКО, Корпорация, Малый бизнес
Наличие игровых механик	Да	Да	Нет
Наличие интуитивно понятного интерфейса для разработчиков	Да, не требует специализированных умений	Да, не требует специализированных умений	Да, не требует специализированных умений
Функционал	Адаптивное обучение Отслеживание прогресса Разработка встроенного курса Геймификация Тестирование Индивидуальное управление обучением Видеоуроки Возможность соревновательного режима	Асинхронное обучение Видеоконференция Геймификация Медиа-менеджмент Обучение персонала Тестирование / Оценка Управление сертификацией Управление содержанием	Двухканальное аудио и видео Обмен файлами Отчетность / Аналитика Чат в реальном времени Разработка материалов курса Видеоуроки Индивидуальное управление обучением Многопользовательский доступ Управление базой знаний Асинхронное обучение Тестирование и оценка знаний

Обязательным элементом после обучения является практическое задание. Идеальным вариантом задания будет короткое, но позволяющее отработать только что изученный инструмент на практике. Ещё отлично мобильные тренинги подходят как элективное обучение, когда основная информация в полном объёме была получена ранее (тренинг/вебинар/статья/дистанционный курс), а в sms-тренинге даются дополнения.

Для корпоративного тренера удачными будут следующие тематики мобильных тренингов:

саморазвитие: вербальные и невербальные проявления тренера при обучении; тайменеджмент; создание презентаций, памяток, обучающих материалов; smalltalk; работа с флипчартом; ораторское искусство; основы грамматики и русского языка (письменная и устная речь); работа с информацией;

взаимодействие с группой: типы личностей; андрагогика; взаимодействие со «сложными участниками» на тренинге; эмоциональный интеллект; теория групповой динамики;

профессиональные навыки: наставничество; подбор персонала; изучение digital-инструментов, трендов в обучении.

Платформ для мобильного микрообучения обучения существует несколько. Платформы управления микрообучением — это корпоративные системы, используемые отделами развития персонала, для предоставления сотрудникам сфокусированного образовательного контента (микро-курсов, тестов, заданий), который вписывается в ежедневный рабочий процесс и доступен на любом устройстве. Самыми популярными являются «SkillCup», «Talent Rocks», «iSpring Page». Чтобы разобраться в преимуществах каждой платформы, приведем сравнительную таблицу.

Рассмотрев данную таблицу, можно сделать вывод, что каждая из платформ для микрообучения имеет свои преимущества и недостатки. Однако, для корпоративного учебного центра наиболее важными являются вопрос цены, простоты использования и функционал, подходящий под конкретный запрос бизнеса. Наличие игровых механик, возможности соревнования между пользователями для повышения интереса к платформе, своего мобильного приложения являются преимуществом в обучении линейного персонала. Микрообучение – это не универсальное средство для любых образовательных целей. Важно умело сочетать его с полноценными тренингами. При этом, микрообучение позволяет замотивировать сотрудников, повысить процент запоминаемой информации без отрыва от своей профессиональной деятельности, что является несравненным плюсом в корпоративном обучении персонала.

Список литературы

1. *Using* Micro-learning on Mobile Applications to Increase Knowledge Retention and Work Performance: A Review of Literature. Режим доступа: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6716752/

УДК 37

Е.Ю. Музафарова, А.Ф. Гапсаламов
Yu. Muzafarova, A.F. Gapsalamov
Казанский (Приволжский) федеральный университет, Елабужский институт
Елабуга, Россия
Kazan (Privolzhsky) Federal University, Yelabuga Institute
Yelabuga, Russia
muzafarova.ekaterina@yandex.ru

К ВОПРОСУ ОБ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИИ
TO THE QUESTION OF ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL IMPROVEMENT OF SECONDARY PROFESSIONAL EDUCATION

Аннотация. В данной статье автор обращается к вопросу об организационно-педагогическом совершенствовании среднего профессионального образовании. Автором указывается на необходимость внедрения системы управления, которое обеспечило бы развитие педагогического процесса каждого из субъектов образовательного процесса. В статье также обозначена позиция о том, что в современных