

# e-Learning глазами профессионалов

---

*Новые поступления в библиотеку STELLUS ([www.stellus.ru](http://www.stellus.ru)):*

1. Приобретение, усвоение и передача знаний
2. Как в кризис дистанционное обучение стало превращаться в управление знаниями
3. Социальные проблемы современного высшего образования (программа исследования)
4. Лучшие из лучших: формирование стратегии эффективного смешанного обучения

## **1. Приобретение, усвоение и передача знаний**

В центре внимания автора – управление знаниями как новый вид управленческой деятельности, новая функция управления. В статье исследуется использование интеллектуального капитала и профессиональной компетенции кадров, обеспечивающее выживание и экономический успех компаний в условиях перехода от экономики, базирующейся на капитале, к экономике, основанной на знаниях. Задача постоянного роста и расширения базовой компетенции организации и непосредственного управления знаниями предполагает создание интерактивной обучающей среды, обеспечивающей обмен информацией между специалистами.

**Автор:** Мильнер Б.З., доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник Института экономики РАН, заведующий кафедрой организации и управления Государственного университета управления

**Источник:** Центр дистанционного образования «Элитариум», [www.elitarium.ru](http://www.elitarium.ru)

### **Содержание:**

- Переход к экономике, основанной на знаниях
- Этапы усвоения новых знаний
- Возрастание уровня компетенции как мерило объема знаний и степени овладения ими

Использование интеллектуального капитала и связанная с этим профессиональная компетенция кадров обеспечивают выживание и экономический успех компаний. От экономики, базирующейся на капитале, осуществляется переход к **экономике, основанной на знаниях**. Именно знания становятся источником высокой производительности, инноваций и конкурентных преимуществ. В конкретном приложении **управление знаниями** как функция и как вид управленческой деятельности охватывает:

**практику придания дополнительной ценности имеющейся информации** путем выявления, отбора, синтеза, обобщения, хранения и распространения знаний;

**придание знаниям потребительского характера** таким образом, чтобы они представляли собой необходимую и доступную для пользователя информацию;

**создание интерактивного обучающего окружения**, где люди постоянно обмениваются информацией и используют все условия для усвоения новых знаний.

**Возрастание уровня компетенции** является главным мерилем объема знаний и степени овладения ими. **Компетенция** – это основанная на имеющихся знаниях степень понимания того, что необходимо для выполнения работы. Именно на это нацеливается

многообразная деятельность, связанная с выполнением функции управления знаниями на каждом из этапов. **Наиболее существенными параметрами**, на которые следует ориентироваться при выполнении работ каждого этапа, являются: повышение эффективности, нацеленность на потребителя, усовершенствования и повышение качества, гибкости и адаптации, уровня профессионального опыта и знаний, скорости обучения и инноваций, наличие инновационной системы на основе информационных технологий, самоуправляемость.

## **2. Как в кризис дистанционное обучение стало превращаться в управление знаниями**

В статье исследуется процесс развития управления знаниями в современных условиях, существенная роль в котором принадлежит специалистам по электронному обучению. Рассмотрены преимущества электронного обучения перед очным; особое внимание уделяется созданию электронных курсов как способу капитализации интеллектуальных ресурсов компании.

**Автор:** Андрей Мирошниченко, ведущий специалист по управлению интеллектуальными активами ООО СТА Логистик

**Источник:** <http://www.trainings.ru/>

### **Содержание:**

- e-Learning в корпоративном обучении
- Преимущества электронного обучения
- Создание электронных курсов как способ капитализации интеллектуальных ресурсов

К организации, как и к человеку можно отнести слова Карла Роджерса о том, что **человек (организация) достаточны, т. е. имеют все – все требуемые знания, все требуемые компетенции**, остается только приложить определенные усилия для выявления этого знания и компетенций. А всего-то надо было **использовать eLearning для внутреннего обучения, исходя из поиска контента, экспертов и клиентов внутри компании**. И так сами собой начали отстраиваться **системы управления знаниями**.

Оказалось, что сотрудники call-центра могут научить коллег правилам общения по телефону, а производственники вполне вменяемо рассказать о продукте продавцам, маркетологи могут довести до производственников отзывы клиентов, а различным производственным отделам есть чему поучиться друг у друга. К тому же, собрав **специалистов разных отделов для обсуждения контента того или иного курса**, можно открыть друг в друге много полезных знаний и опыта. А чего стоит самое банальное очное обучение, когда **по заранее сформулированным вопросам специалистов по продажам, производственники готовят ответы?** Записав все это на аудио или видео и вставив в презентацию, мы получим **контент для электронного курса**. И такого рода интересных друг для друга знаний в компании может быть предостаточно.

Тем самым **специалисты ДО начали выполнять функции обмена знаниями (knowledge sharing) в компаниях**. Здесь на первый план вышли **преимущества электронного обучения перед очным**.

Оформляя актуальные и ценные знания в электронный курс, специалисты по электронному обучению занимаются **кодификацией неявного знания**. Причем оформляют его не в форму инструкции или регламента, а в форму дидактически более приспособленную для трансляции.

В отличие от очных тренингов, ориентированных на передачу минимума теоретических знаний и отработки их на практике, **электронное обучение в большей степени ориентировано на работу с теоретическим знанием, на его систематизацию и структурирование, на демонстрацию систематической связи теории и практики.** Благодаря этому **«пропускная способность» и долговременность** электронных курсов значительно возрастает по отношению к очному обучению. На фоне устойчивого знания можно отрабатывать разные **практические навыки** (и здесь есть перспектива взаимодополнения электронного обучения и очных тренингов, но, заметьте, очные тренинги будут дополнять электронные).

Повторяющиеся очные тренинги не могут обеспечить равное качество доставляемых до обучаемых знаний (тренер не может работать одинаково хорошо все время), а вот электронное обучение как раз и обеспечивает **равное качество знаний для всех участников обучения.**

### **3. Социальные проблемы современного высшего образования (программа исследования)**

В статье обобщены результаты комплексных исследований, проведенных Лабораторией социологии высшего образования Пермского государственного технического университета; предложена социологическая методика оценки качества образования; изложена стратегия исследования, определены социологические критерии оценки качества образования, личности студента, выпускника, преподавателя. Описана модель современного специалиста.

**Авторы:** Стегний В.Н., профессор, Курбатова Л.Н., доцент, Пермский государственный технический университет

**Источник:** Журнал «Высшее образование в России», <http://www.vovr.ru/>

#### **Содержание:**

- Оценка методики и качества образования студентами, преподавателями, выпускниками, работодателями
- Уровень удовлетворенности студентов, преподавателей, выпускников образовательным процессом и характером профессиональной подготовки
- Студент как объект и субъект образовательного процесса
- Специалист как объект и субъект трудовой деятельности
- Преподаватель как объект и субъект образовательного процесса
- Работодатель как субъект результирующей оценки качества образовательного процесса

Вступление общества в постиндустриальную культуру, особенно внедрение информационных и когнитивных технологий, порождает **стремительное развитие образовательных систем.** Как и для любой организации, для вуза основной целью становится выживание в условиях постоянно меняющейся среды, то есть в условиях постоянного риска. Возникают **новые проблемы в планировании и организации деятельности вуза.** Среди них: **соответствие специализации вуза требованиям рынка труда; подбор и расстановка кадров** (соотношение характера деятельности преподавателей и студентов, реальная оценка их труда); **развитие научных школ и применение результатов их деятельности** в экономике и учебном процессе; **создание оптимальной структуры учебного процесса** (плоская или многоуровневая, специализированная или междисциплинарная, индивидуальная или групповая);

**совершенствование мотивации и стимулирование** деятельности преподавателей, студентов, абитуриентов и аппарата управления; **организация новых форм контроля** за функционированием вуза как системы подготовки высококвалифицированных специалистов и как самостоятельной системы, потребляющей знание и создающей новое знание.

Методика, разработанная Лабораторией социологии высшего образования Пермского государственного технического университета, позволяет:

**выработать социологические критерии** оценки качества образования в вузе с учетом уровней и содержания компетенций и специализации обучения (специалистов, бакалавров, магистров);

**построить матрицу соответствия** уровней компетенции социологическим замерам их параметров при оценке субъектами образовательного процесса удовлетворенности качеством образования;

**определить критерии отбора** субъектов оценки качества образовательного процесса;

**разработать унифицированные социологические инструменты** для сбора информации о качестве образовательного процесса в вузе с учетом уровней компетенции, статуса субъектов оценки качества образования (образовательных программ);

**выявить факторы**, влияющие на характер оценок и уровень удовлетворенности субъектов образовательного процесса качеством подготовки кадров в соответствии с требованиями современного общества;

**создать банк данных** для последующего сравнительного анализа;

**эффективно управлять** образовательным процессом с учетом возникающих проблем, обеспечивая их своевременное решение.

#### **4. Лучшие из лучших: формирование стратегии эффективного смешанного обучения**

В статье изложена концепция смешанного обучения, позволяющего использовать преимущества традиционных и инновационных технологий передачи знаний. Предложены методические рекомендации по внедрению blended learning в организациях; автор последовательно рассматривает восемь этапов формирования e-learning проекта для реализации смешанного обучения.

**Автор:** Тихомирова Елена, генеральный директор компании Центр eLearning

**Источник:** Центр eLearning, <http://www.e-learningcenter.ru/>

#### **Содержание:**

- Что такое blended learning?
- Два наиболее распространенных способа организации смешанного обучения
- Восемь шагов к успеху
  1. Постановка целей внедрения смешанного обучения в организации
  2. Формирование взаимосвязи целей компании и целей обучения
  3. Получение поддержки руководства
  4. Схема взаимодействия с ИТ-департаментом
  5. Разработка плана действий для департамента обучения
  6. Формирование методики проведения обучения
  7. Создание механизма оценки эффективности обучения
  8. Формирование спецификации e-learning

Понятие смешанного обучения относится **не только смеси e-learning и традиционного обучения**. Смешивают различные педагогические подходы и методики, способы доставки знаний, рабочий и учебный процесс. И для всего этого используется термин **«смешанное обучение»**. Практика показывает, что наиболее эффективным сочетанием является смесь из нескольких компонентов, таких как **традиционное обучение, e-learning, обучение с преподавателем и самостоятельное обучение, обучение в аудитории и обучение на рабочем месте**. Если при проектировании программы обучения в нее закладываются все вышеперечисленные компоненты, то слушатели получают возможность **максимально эффективно изучать материал при максимальной гибкости учебного процесса**.

Несмотря на кажущуюся простоту смешанного обучения, когда можно основные занятия проводить в аудитории и какие-то материалы предоставлять слушателям для самостоятельного изучения через Интернет, формирование программы обучения на основе новых принципов требует **серьезного анализа ситуации и стратегического подхода**. Если вы принимаете решение об использовании смешанной модели, то важно четко определить, какие знания в каком виде лучше доставлять, каким людям как будет комфортнее учиться, каково соотношение традиционных и электронных занятий.

**Два наиболее распространенных способа организации смешанного обучения:**

**«До, Во время, После»:** Первый цикл обучения проходит в дистанционной форме, слушатели изучают теоретический материал, формируют базовые знания по тематике. Затем происходит очная сессия, во время которой преподаватель более детально рассматривает тему, проводит дискуссии и обсуждения, слушатели обмениваются опытом, а также проходят реальную практику, если таковая возможна. В завершении слушатели возвращаются к самостоятельному обучению: применяют все полученные знания на практике через интерактивные компоненты курса, выполняют задания, общаются между собой через средства виртуальных коммуникаций.

**«Тренинг с продолжением»:** классический бизнес-тренинг проходит в своем обычном режиме, 2 - 5 часов в аудитории, с тренером, практикой, деловыми играми и общением. Затем слушатели переходят к самостоятельному обучению и в режиме онлайн изучают более широкие материалы, выполняют практические задания, а также общаются с экспертами и коллегами по очному тренингу.

Материалы **электронной библиотеки STELLUS** представлены на технологическом сервере компании «Стэл – Компьютерные Системы» <http://www.stellus.ru>

Вы можете войти в систему, воспользовавшись гостевым паролем и логином **GUEST**. Смотрите собрание статей по проблемам e-Learning в разделах **«Дополнительная литература»** и **«Просмотр справочной литературы»**.