



В. Н. ЖУКОВ

заместитель генерального директора по корпоративному управлению АО «Технополис «Москва»

УДК [005.963+331.363]:004

V. N. ZHUKOV

Deputy General Director for Corporate Governance of "Technopolis "Moscow"



О. В. РОМАНОВА

контрактный управляющий ГБОУ Школа № 1770

O. V. ROMANOVA

Contract Manager of School No. 1770 (Moscow)



Т. А. СВАРНИК

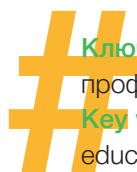
заместитель директора ГБОУ Школа № 1584

T. A. SVARNIK

Deputy Director of School No. 1584 (Moscow)

Дополнительное профессиональное образование: основные тренды в эпоху цифровизации

Supplementary Professional Education: the Main Trends in the Digital Age



Ключевые слова: цифровизация, онлайн-платформа, повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, непрерывное обучение, персонализация обучения.

Key words: digitalization, online platform, professional development, supplementary professional education, lifelong education, personalized learning.

Для цитирования: Жуков В. Н., Романова О. В., Сварник Т. А. Дополнительное профессиональное образование: основные тренды в эпоху цифровизации // Вестник Университета Правительства Москвы. 2020. № 4. С. 51–55.

For citation: Zhukov V. N., Romanova O. V., Svarnik T. A. Supplementary Professional Education: the Main Trends in the Digital Age. *MGUU Herald*, 2020, no. 4, pp. 51-55. (In Russ.).

Цифровые технологии в настоящее время очень активно внедряются во все профессиональные сферы, меняя содержание, методику и техники работы самых разных специалистов. Поэтому люди, желающие сохранить высокий уровень компетентности, вынуждены регулярно обращаться на курсы повышения квалификации и заниматься самообразованием. Идея непрерывного обучения в течение жизни превратилась в главный мотив современности на фоне цифровизации. Но современные технологии позволяют по-новому организовывать и процесс повышения квалификации персонала. В этой области образования активно развивается направление, основанное на взаимодействии с обучающимися при помощи онлайн-платформ. Одна из самых интересных на сегодня технологий – электронная платформа, позволяющая составлять индивидуальные обучающие программы.

With the current active digitalization of all walks of life, changing working contents, methods and technics, those specialists who strive for maintaining high levels of competence are bound to turn to professional development courses, as well as to learn on their own. The idea of lifelong learning has become the pivotal motif of our times against the background of digitalization. But modern technologies make it possible to organize professional development process for personnel in a fresh new way. Professional development has witnessed an active proliferation of a notion of interaction with students through online platforms. One of the most attractive technologies today is a digital platform that allows put together individual training programs.

Сегодня, при повсеместном активном распространении цифровых технологий, каждый из нас рано или поздно приходит к пониманию того, что многие профессиональные навыки устаревают быстрее, чем их успевают освоить до уровня мастерства. Непрерывность обучения – это не концепция будущего, а часть окружающей нас действительности. Как идти в ногу с этой действительностью, а лучше – быть на шаг впереди? Ученые и практики отмечают, что постоянное, целенаправленное обучение – это достойный ответ на многочисленные вызовы цифровизации.

Непрерывность обучения – это не концепция будущего, а часть окружающей нас действительности

На эффективность профессиональной деятельности сегодня оказывают влияние не только уже хорошо изученные факторы (к примеру, мотивация сотрудника), но и абсолютно новые, такие как перенасыщение информацией. Непрерывный поток самых разных сведений, буквально обрушивающийся на человека через различные каналы коммуникации, в первую очередь СМИ и социальные сети, отвлекает от

приоритетных профессиональных задач, а иногда провоцирует трудности в определении самой приоритетности. Избыток информации, ее противоречивость нарушают производственный процесс, мешая принятию решений. «Какие именно изменения законодательства нужно учитывать в первую очередь?», «Где именно искать ответы в спорных ситуациях?» – это одни из самых частых вопросов, возникающих ежедневно перед многими специалистами. Компетентный работник должен уметь эффективно работать с большим массивом данных и быстро в нем ориентироваться. Таким образом, доступность информации изменила процесс построения карьерных треков [4].

Другая актуальная проблема современности – автоматизация процессов на производстве. Рутинные операции можно полностью передать машине, но в настоящий момент не хватает специалистов, обладающих достаточными знаниями цифровых технологий, чтобы работать с этими машинами.

Новые подходы в повышении квалификации и профессиональной переподготовке специалистов сегодня, как и раньше, опираются на перечень навыков, описанных Ж. Делором в 1996 г. [7]. Они позволяют индивиду адаптироваться к изменениям:

-
- учиться действовать (навыки, которые необходимы для профессиональной деятельности в данный момент времени и которые понадобятся в будущем, в том числе умение адаптироваться к изменяющимся рабочим условиям);
 - учиться знать (понимание сути информации, умелое владение обучающим инструментарием для постоянного личностного развития);
 - учиться жить в окружении других индивидов и сотрудничать (умение эффективно коммуницировать с окружающими людьми, уметь сглаживать конфликтные ситуации, открывать для себя другие культуры, познавать личность другого человека, повышать потенциал социума, развивать личностные способности и компетенции, укреплять социальную интеграцию и устойчивость);
 - учиться учиться (умение учиться в течение всей жизни);
 - учиться быть (образование, которое помогает индивиду развиваться всесторонне).
-

Современные цифровые технологии позволяют по-новому взглянуть на процесс повышения квалификации работников и трансформировать его. Так, во всем мире набирают популярность образовательные программы, включающие в себя различные формы геймификации [2]. Однако не менее важным для системы образования оказался другой тренд. Среди самых популярных в обучении для профессионалов находится направление LEP (англ. learning experience platform). Основная его идея – взаимодействие с обучаемыми при помощи онлайн-платформы. Каждый ее пользователь для доступа к системе проходит верификацию. В личном кабинете слушателя (студента) можно отслеживать путь обучения и прогресс. Названная технология обучения основана на двух популярных концепциях – персонализации обучения и широком применении технологии Big Data [5]. Наиболее полно технологию характеризует такой термин, как «цифровой профиль обучающегося». Анализ персональных данных пользователей, информации об их успевае-

мости, о наиболее интересных учебных задачах, потенциальных возможностях карьерного и личностного роста позволяет составить максимально подробный индивидуальный профиль. С его помощью можно максимально точно вести оценку успешности обучения и корректировать учебный трек.

Технология EdTech позволяет создавать программы непрерывного обучения для любого человека, основываясь на его индивидуальных характеристиках

Российская компания TalentTech, которая уже несколько лет участвует в разработках и совершенствовании системы профессионального развития, состоит в списке двадцати лучших IT-брендов страны [5]. Одна из самых перспективных технологий, используемых компанией для развития образования, – это технология EdTech. На ее базе создана платформа, которая дает возможность составлять уникальные обучающие комплексы курсов переквалификации и повышения квалификации для каждого конкретного пользователя. Иными словами, технология EdTech позволяет создавать программы непрерывного обучения для любого человека, основываясь на его индивидуальных характеристиках.

Популярность технологии в настоящее время растет повсеместно. Среди мировых лидеров в области создания программ дистанционного персонального образования на базе технологий EdTech находится российская компания Eduson. В числе применяемых ею методов:

-
- онлайн-библиотека курсов, имеющая тематическую разбивку. Курсы в автоматическом режиме предлагаются обучающемуся на основании расширенной фильтрации обучающего контента;
 - интерактивный инструмент для обучения переговорам, включающий тренажеры, которые умеют распознавать человеческую речь, симуляции различных ситуаций и видеорепетиции;
 - технологии виртуальной реальности, в том числе тактильная технология (создание

тактильных ощущений в виртуальной реальности) для более полного погружения в процесс обучения.

Специалисты Университета Правительства Москвы проводят постоянный мониторинг рынка труда, чтобы выявить наиболее востребованные компетенции, необходимые руководителям

Развитие мотивации и максимальную вовлеченность в обучение на базе EdTech обеспечивают подходы и методики, объединенные в несколько направлений:

- 1 • Адаптивные системы обучения (поиск оптимального пути обучения студента, основанный на его цифровом профиле).
- 2 • Микрообучение (разделение учебного материала на очень мелкие фрагменты и включение его в таком виде в обучение).
- 3 • Моделирование виртуального пространства и создание виртуальных классов для поддержания формата, характерного для традиционного образовательного процесса.
- 4 • Обучение с использованием геймификации (широкое применение игровых систем в обучении).
- 5 • Ориентация на самообучение (смещение направленности образовательного процесса в сторону самообразования).
- 6 • Обучение, основанное на социальной вовлеченности (вовлечение в учебу при помощи игровых систем и онлайн-семинаров).
- 7 • Персонализация обучения с использованием искусственного интеллекта (использование виртуального помощника).

Системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки сегодня обязаны отвечать вызовам цифровизации. Поэтому специалисты Университета Правительства Москвы проводят постоянный мониторинг рынка труда, чтобы выявить наиболее востребованные компетенции, необходимые

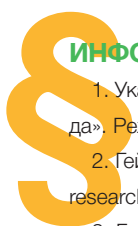
руководителям, менеджерам. На основе полученных данных они обновляют обучающие форматы и модели программ дополнительного профессионального образования. Так, на кафедре управления государственными и муниципальными закупками был создан особый комплекс требований к содержанию программ. Свою актуальность и незаменимость комплекс доказал при экстренном переходе на удаленный режим работы в период самоизоляции. Плановую подготовку слушателей удалось продолжить во многом благодаря разработанному ранее контенту для смешанного обучения.

Вышеперечисленные цифровые технологии – это широкий спектр возможностей для модернизации и оптимизации процесса обучения. Они позволяют разрабатывать оптимальные варианты образовательных программ, подбирать обучающий контент и форматы обучения [3, 6]. Кафедра управления государственными и муниципальными закупками Университета Правительства Москвы имеет богатый опыт в области дополнительного образования. Анализ программ повышения квалификации и профессиональной подготовки специалистов в сфере закупок позволяет представить процесс обучения индивида как последовательность из четырех этапов:

- 1 • Неосознанная некомпетентность (индивид действует спонтанно и произвольно, не оценивает уровень своих знаний, не понимает, каковы его личностные и профессиональные потребности, не видит пути дальнейшего развития).
- 2 • Осознанная некомпетентность (индивид четко понимает, что ему не хватает знаний и умений).
- 3 • Осознанная компетентность (индивид понимает, каковы его компетенции, активно их применяет, оценивая свою деятельность по результату).
- 4 • Неосознанная компетентность (индивид действует спонтанно и произвольно, используя свои знания и умения на уровне моторики).

Эта последовательность может служить основой для построения индивидуальных образовательных треков слушателей. Она помогает понять, какие именно форматы обучения нужны обучаемому, какие его компетенции нужны в развитии, и затем адресно предлагать

обучающие программы. Такой подход к повышению квалификации персонала будет способствовать эффективному кадровому обеспечению всех отраслей экономики в условиях цифровизации и будет отвечать национальным целям развития Российской Федерации [1].



ИНФОРМАЦИОННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Указ Президента РФ от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». Режим доступа: СПС «КонсультантПлюс».
2. Геймификация в обучении сотрудников // Интерфакс [веб-сайт]. 12.04.2019. URL: <https://academia.interfax.ru/ru/analytics/research/2794> (дата обращения: 30.10.2020).
3. Гладиллина И. П. Кадровое обеспечение закупок в условиях цифровой трансформации // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. Ежегодник. Вып. 3. Ч. 1. М.: ИНИОН РАН, 2020. С. 298–300.
4. Заболотная В. А. Обучение как драйвер изменения поведения: предпосылки и практические подходы // Пульс EduTech. 2020. № 2 (13). URL: <https://edutechclub.sberbank-school.ru/all/edutechpulgeb> (дата обращения: 22.10.2020).
5. Обзор рынка образовательных технологий // Пульс EduTech. 2020. № 2 (13). URL: <https://edutechclub.sberbank-school.ru/all/edutechpulgeb> (дата обращения: 22.10.2020).
6. Онлайн-конференция «Антикризисное управление закупками 2020». URL: <https://www.cfo-russia.ru/meropriyatiya/zakupki2020> (дата обращения: 30.10.2020).
7. Delor J. Learning: The Treasure Within. UNESCO Publishing, 1996. 226 p.

REFERENCES

1. Decree of the President of the Russian Federation of 21.07.2020 no. 474 "On national development goals of the Russian Federation for the period until 2030". Available at: "ConsultantPlus". (In Russ.).
2. Gamification in Personnel Training. *Interfax* [website], 12.04.2019. Available at: <https://academia.interfax.ru/ru/analytics/research/2794> (accessed: 30.10.2020). (In Russ.).
3. Gladilina I. P. HR Support of Procurement Under Digital Transformation Conditions. *Bolshaya Evraziya razvitiye bezopasnost sotrudnichestvo* [Greater Eurasia: development, security, cooperation]. *Yearbook. Vol. 3, p. 1*. Moscow: INION RAN, 2020. Pp. 298-300. (In Russ.).
4. Zabolotnaya V. A. Training as a Driver of Behavioral Changes: Premises and Practical Approaches. *Pulse EduTech*, 2020, no. 2 (13). Available at: <https://edutechclub.sberbank-school.ru/all/edutechpulgeb> (accessed: 22.10.2020). (In Russ.).
5. Review of Educational Technologies Market. *Pulse EduTech*, 2020, no. 2 (13). Available at: <https://edutechclub.sberbank-school.ru/all/edutechpulgeb> (accessed: 22.10.2020). (In Russ.).
6. "Procurement Crisis Management 2020" Online Conference. 2020. Available at: <https://www.cfo-russia.ru/meropriyatiya/zakupki2020> (accessed: 30.10.2020). (In Russ.).
7. Delor J. Learning: *The Treasure Within*. UNESCO Publishing, 1996. 226 p.