

ОНЛАЙН И ОФЛАЙН: КОНКУРЕНЦИЯ ИЛИ БАЛАНС?

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И РОСТ ДОЛИ ОНЛАЙН-ОБУЧЕНИЯ – НАСКОЛЬКО ВЗАИМОСВЯЗАНЫ ЭТИ ПРОЦЕССЫ? СТАНЕТ ЛИ ОНЛАЙН-ФОРМАТ РЕАЛЬНЫМ КОНКУРЕНТОМ ОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ ИЛИ «ПОБЕДИТ ДРУЖБА»? НАШИ ЭКСПЕРТЫ ОЦЕНИВАЮТ ТЕКУЩУЮ СИТУАЦИЮ И ДЕЛЯТСЯ СВОИМИ НАБЛЮДЕНИЯМИ.

Blue Planet Studio/Shutterstock/FOTODOM

Если говорить о крупных компаниях, то онлайн-обучение в них является само собой разумеющимся: практически все обязательные к прохождению курсы давно и успешно переведены в электронный формат. «В качестве фундаментальной части корпоративного обучения и развития онлайн-обучение существует в течение почти 20 лет, – говорит **партнер Академии PwC Эндрю Тайлер**. – Этот формат прошел цикл раннего бума в начале 2000-х годов, а затем стабилизировался до нормы, поскольку компании поняли, где его можно оптимально применять, проверяя базовые

навыки и отработывая на практике теоретические знания».

По словам господина Тайлера, сегодняшние перемены происходят вокруг того, что современные технологии могут позволить больше «симулировать» очное обучение. «В краткосрочной

перспективе корпоративный сегмент увидит больше экспериментов с использованием онлайн-доставки навыков более высокого уровня, – предполагает эксперт, например персональный коучинг, управление удаленными командами».

Схожего мнения придерживается и **директор Академии «Делойта» Ольга Образцова**, отмечая повышенный интерес к онлайн-формату обучения в формате вебинаров и электронных курсов. «В связи с более жестким контролем за расходованием бюджета на обучение понятно желание компаний использовать созданный продукт не одноразово, – отмечает эксперт, – а непрерывно для неограниченной аудитории». Однако, по словам эксперта, для развития гибких навыков необходимы продвинутые механизмы онлайн-обучения (диалоговые тренажеры, инструменты виртуальной реальности и т.д.), при этом позволить себе разработку подобных интерактивных курсов могут далеко не все компании. Для этого нужны серьезные инвестиции, слаженная работа команды специалистов, включая заказчиков, сценаристов, дизайнеров, корректоров и аниматоров. Что касается онлайн-тренингов в формате вебинаров, они позволяют достаточно эффективно донести новую информацию, отработать отдельные навыки с помощью онлайн-инструментов и обеспечить взаимодействие участников из разных регионов.

Рост рынка онлайн-образования – естественный процесс, и если говорить о мировой статистике, то в год это порядка 7–10%, при этом отдельные страны показывают более значительный рост: в Китае эти цифры достигают 19%*. «В нашей стране среднегодовой рост на уровне

*Исследование российского рынка онлайн-образования – 2020», «Нетология»/Talent Tech/EdMarket

12–15%, – приводит данные **заместитель начальника Центра информационных технологий по дистанционному обучению Корпоративного университета РЖД Иван Булавкин**. – Если говорить о людях, то в России ядро слушателей онлайн-курсов – это специалисты и менеджеры среднего звена в возрасте 33–35 лет». Кстати, эксперты отмечают определенный тренд: проекты в сфере онлайн-образования становятся все более тесно связаны с бизнесом и дают возможность не только обучения, но и смены профессии.

**САМОЕ ЦЕННОЕ
В ОБРАЗОВАНИИ –
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ
И ВЗАИМНОЕ ТВОРЧЕСТВО;
НЕ ПЕРЕДАЧА ЗНАНИЙ,
А ИХ СОВМЕСТНОЕ
КОНСТРУИРОВАНИЕ**



Бизнес-тренер Корпоративного университета РЖД Наталья Манько



ЭНДРЮ ТАЙЛЕР,
партнер Академии PwC



ИВАН БУЛАВКИН,
заместитель начальника ЦИТ
по дистанционным технологиям
Корпоративного университета РЖД

О своевременном переобучении и приобретении новых знаний задумываются не только сами сотрудники, но и руководство компаний. Так, согласно результатам прошлогоднего PwC CEO Survey, 46% опрошенных генеральных директоров отмечают, что их первоочередной задачей стала переподготовка работников. Актуальность этой задачи подтверждается прошлогодним исследованием Edelman Trust Barometer, согласно которому 55% работающих по найму обеспокоены тем, что автоматизация и другие инновации послужат причиной их увольнения. «И такие опасения небеспричинны: около 30% рабочих мест имеют высокий риск замещения автоматизацией к 2030 году», – добавляет Эндрю Тайлер.

События в мире, безусловно, ускорили развитие онлайн-обучения. Главную роль в этом процессе,

пожалуй, сыграл дистанционный формат работы, благодаря которому многим пришлось осваивать новые технологии и сервисы, изучать и делать то, чего раньше никогда не делали. В то же время сейчас наблюдается совершенно противоположное явление. «Появление множества бесплатных вебинаров, учебных материалов неизбежно приведет к повышению требований пользователей к качеству контента и профессионализму тренеров, – подчеркивает Ольга Образцова. – Для B2B-сектора ключевыми критериями выбора программы традиционно являлись ее содержание и экспертиза тренера. Если эти элементы будут сохранены при переводе очных курсов в онлайн, то спрос на них вырастет».

Как отмечают эксперты, быстрый рост предложений на рынке онлайн-обучения не равняется столь же заметному росту качества предлагаемого образовательного контента. Это с одной стороны. С другой, по словам директора Академии «Делойта», онлайн-обучению стали уделять большое внимание с точки зрения методологии. Сформировался целый набор инструментов, который применим именно для онлайн-обучения: групповые онлайн-голосования, совместное редактирование файлов, обсуждения в виртуальных мини-группах, белые доски для совместной работы, правила выступления на камеру, требования к длительности тренинга, учитывающие физиологические особенности восприятия онлайн-информации. Появились новые профессии: методолог онлайн-курса, дизайнер, продюсер онлайн-курсов.

Станет ли онлайн-образование серьезным конкурентом очной форме обучения? Придется ли бороться за слушателя? По мнению Эндрю Тайлера, это уже произошло: онлайн-обучение уже много лет является серьезным конкурентом для face2face. «Темпы роста онлайн-образования значительно опередили рост общих расходов на обучение компаний в течение, по крайней мере, последнего десятилетия», – добавляет партнер Академии PwC. – «Онлайн-формат может успешно конкурировать, особенно в областях знаний и навыков, где есть точные правильные и неправильные ответы, а очные занятия в группах можно заменить на удаленные».

«В какой-то степени онлайн-обучение сделало очное более эффективным», – высказывает мнение Иван Булавкин, – при этом в целом онлайн-образование, на мой взгляд, не конкурент очного, во всяком случае, не конкурент качественного очного образования». И особенно это касается программ обучения для топ-менеджеров. «Для руководителей многие компании традиционно в очном формате предлагали комплексные лидерские программы и фасилитируемые стратегические сессии с генерацией идей», – рассказывает Ольга Образцова. – «Эти программы при переводе в онлайн могут потерять элемент эксклюзивности, поскольку они направлены не только на получение знаний,

ПРОГРАММЫ ДЛЯ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА НЕВОЗМОЖНО ПЕРЕВЕСТИ В ОНЛАЙН: ИСЧЕЗНЕТ ЭЛЕМЕНТ ЭКСКЛЮЗИВНОСТИ. ОНИ НАПРАВЛЕННЫ НЕ СТОЛЬКО НА ПОЛУЧЕНИЕ ЗНАНИЙ, СКОЛЬКО НА ФОРМИРОВАНИЕ ОПРЕДЕЛЕННОГО ЭМОЦИОНАЛЬНОГО НАСТРОЯ, ЧУВСТВА ЕДИНЕНИЯ



ОЛЬГА ОБРАЗЦОВА,
директор Академии «Делойта»

но и на формирование определенного эмоционального настроения, чувства единения и взаимопонимания. В этой области не следует ожидать серьезных изменений с точки зрения формата обучения».

«Самое ценное в образовании – это обратная связь и взаимное творчество», – резюмирует эксперт Корпоративного университета РЖД, – «не передача знаний, а их совместное конструирование».



Бизнес-тренер Корпоративного университета РЖД Алина Андреева: старт обучения в 5:00 (мск)

46% ГЕНЕРАЛЬНЫХ ДИРЕКТОРОВ СЧИТАЮТ ПЕРЕПОДГОТОВКУ РАБОТНИКОВ СВОЕЙ ПЕРВООЧЕРЕДНОЙ ЗАДАЧЕЙ