

# ВСЕ В ЦИФРУ

ПАНДЕМИЯ КОРОНАВИРУСА И КАРАНТИННЫЕ МЕРЫ, КОТОРЫЕ ГОСУДАРСТВО ПРИНИМАЕТ ДЛЯ ЕЕ ОГРАНИЧЕНИЯ, ЗАМЕТНО ПЕРЕСТРОИЛИ ФОРМАТ РАБОТЫ МНОГИХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ, МОЖНО СКАЗАТЬ, ЧТО ВСЯ ЖИЗНЬ СОЦИУМА ТЕПЕРЬ СТРОИТСЯ ПОНОВОМУ. ВО МНОГОМ ЭТО КАСАЕТСЯ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ — ТАК, ПАНДЕМИЯ СТАЛА МОЩНЫМ ИМПУЛЬСОМ ДЛЯ РАЗВИТИЯ ВСЕГО EDUTECH-РЫНКА. КИРА ВАСИЛЬЕВА



GETTY IMAGES

ЛОЯЛЬНЕЕ К ДИСТАНЦИОННОМУ ОБУЧЕНИЮ ОТНОСЯТСЯ ПОКОЛЕНИЯ Z И Y

Мировой рынок Edutech в 2019 году занимал 2,7% мирового рынка образования, а его объем к 2025 году оценивался в \$241 млрд (среднегодовой рост — 13,1%). Но из-за пандемии коронавируса он может увеличиться в 2,5 раза (среднегодовой рост составит 16,3%), в результате чего он достигнет \$404 млрд в общих мировых расходах к 2025 году, говорится в аналитическом отчете СберУниверситета «Обучение в новой нормальности: вопросы и ответы». Объем российского рынка образовательных технологий в 2019 году оценивался в 45–50 млрд руб. До пандемии ожидалось, что к 2020 году он преодолет отметку 55–60 млрд руб. Однако по новым оценкам вполне возможен рост до 70 млрд руб. (по данным «Исследования рынка цифровых образовательных технологий в сегменте взрослой аудитории», «Интерфакс», 2020 год).

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ БАРЬЕР** Приятие новых реалий и перестройка процессов проходят непросто. «Среди ограничений онлайн-обучения можно выделить организационные, технические и психологические аспекты. Мы столкнулись с увеличением психологических нагрузок при длительной работе в онлайн и преподавателей, и слушателей. Она забирает больше энергии, чем классическая аудитория», — рассказал директор Корпоративного университета РЖД Роман Баскин.

Опрос преподавателей вузов о развитии онлайн-среды, который в мае провели Минобрнауки России и РАНХиГС, показал: почти 88% преподавателей считают, что занятия по их курсам лучше проводить в очном формате. Организационно преподаватели готовы к переходу на дистанционное обучение, однако психологически не принимают столь резкий разрыв с традиционным форматом, отмечают в министерстве. В исследовании участвовали 33 987 человек (около 15% всего профессорско-преподавательского состава страны). Опросы студентов также показывают, что им не хватает традиционного посещения университетов: онлайн-формат ограничивает живое взаимодействие между студентами и живое участие в спортивной, куль-

турной и социальной жизни университета, отмечается в аналитическом отчете СберУниверситета.

Особенность корпоративного обучения крупных компаний — рассредоточенность сотрудников по регионам России. При переходе в онлайн-формат на первых порах это вызывало затруднения: как организовать обучение центра России и Дальнего Востока с разницей во времени в семь часов? «Весной мы не только адаптировали существующие программы под „цифру“ и создали новые проекты, но и сохранили очное обучение для руководителей и специалистов Дальневосточной, Забайкальской, Восточно-Сибирской и Красноярской железных дорог — восточного полигона РЖД», — перечисляет господин Баскин. — Когда остро встал вопрос разницы во времени с учебными группами Сибири и Дальнего Востока в четыре-семь часов, мы скорректировали график так, что обучение начиналось в пять-семь утра по московскому времени. В утренние смены работали не только бизнес-тренеры, но и сотрудники отдела организации обучения, IT-специалисты».

**ТРУДНОСТИ ПЕРЕВОДА** С позиции теории поколений лояльнее к дистанционному обучению относятся поколения Z (родившиеся в период с 2002 по 2005 год) и Y (миллениалы, родившиеся с 1981 по 1996 год), считает директор дистанционного отделения ВШКУ, старший преподаватель кафедры корпоративного управления ВШКУ РАНХиГС Ирина Неверова.

Однако многое зависит и от индивидуальных особенностей человека, от его типа (аудиал, визуал или кинестетик), говорит руководитель Академии PwC Энди Тайлер. «При этом лояльность к формату не гарантирует результата. Среднее и зрелое поколение с сильной мотивацией показывает очень хорошие результаты. В долгосрочной перспективе мотивация — это более значимый фактор. Учитывая это, онлайн-обучение для взрослых и зрелых весьма перспективно и привлекательно», — отмечает госпожа Неверова. На данный момент нет никакой разницы между

возрастом человека и желанием учиться онлайн — готовы все, уверен Игорь Баранов.

Если сравнивать специализации, то «возможно, у технарей есть некоторое преимущество при онлайн-обучении, так как для них это привычная среда»: «Тем более что показать красивые схемы, чертежи и иллюстрации с использованием 3D-форматов в онлайн-гораздо легче», — считает госпожа Неверова. По ее словам, в онлайн-режим можно переводить все материалы, которые дают теоретические основы знаний и, по сути, являются учебниками, их гораздо удобнее изучать индивидуально, в своем ритме.

За время пандемии мы перевели более 100 программ в онлайн, рассказала генеральный директор Корпоративной академии Росатома Юлия Ужакина. «Особенно сложно и трудоемко в онлайн переводятся форматы, которые требуют командной работы, социализации, эмоционального вовлечения в процесс и тренировки сложных навыков, как, например, выступление на публику или проведение переговоров. Вхождение нового сотрудника в компанию и ее корпоративную культуру требует его физического присутствия, полного погружения в новые ситуации и активной поддержки тренеров и коллег в процессе обучения», — отмечает она.

«Рефлексия, анализ, опыт использования на практике, обмен мнениями и дискуссия в онлайн-формате крайне нежелательны. Все формы взаимодействия и сотрудничества, умение аргументировать и отстаивать свою точку зрения, слышать, понимать и учитывать иные взгляды — это навыки живого общения», — добавляет госпожа Неверова.

В то же время приобретение некоторых знаний и навыков идеально подходит для онлайн-обучения. Например, освоение фундаментальных теоретических правил и стандартов (в здравоохранении, безопасности, законодательстве, финансах), говорит Энди Тайлер. Однако, по его словам, чем сложнее навык и чем сильнее он завязан на практическом применении, тем сложнее изучить его и начать использовать без практики и обратной связи. Например, развитие физических или коммуникативных навыков (где активно используется язык тела), лидерство или управление командой.

В свою очередь, Александр Вальцев, руководитель SF Education отмечает, что все компании, заинтересованные в качественном развитии своих сотрудников, сейчас приходят к пониманию необходимости корпоративного обучения посредством открытия отделов Learn & Development, которые отвечают за программы обучения. Отличительной чертой таких компаний является подход доступности образования, где сотрудники решают, что им интересно, какие новые курсы и программы им необходимы для развития профессиональных навыков. По его мнению, онлайн-формат корпоративного обучения позволяет снизить затраты на обучение. «К тому же нет необходимости менять рабочий график сотрудников или тратить время на дорогу», — отметил господин Вальцев.

По мнению Александра Зоричева, директора ГК «Нефтегазинжиниринг», повсеместная цифровизация привела к необходимости поиска идей и стартапов, связанных с цифровым обустройством месторождений, а также диджитализации всего нефтега-

зового процесса и привлечения талантливой молодежи: «Стартаперы обычно испытывают сложности с доступом к технологиям из-за недостаточного финансирования. Наша программа OilGas-digital нацелена на профессиональное обучение практическим навыкам и получение прикладного опыта работы с реальной моделью месторождения, что повышает уровень корпоративного обучения».

«Кроме того, онлайн-обучение требует специализированного образовательного продукта, и прежде всего подготовки качественного видеоконтента. Также важно сделать обучение эмоционально насыщенным и живым, сохранить нетворкинг. Наши тренеры и преподаватели общались со слушателями в разных месенджерах и просто созванивались — так мы избежали „одиночества в сети“», — говорит господин Баскин.

**БУДУЩЕЕ ОНЛАЙН-ОБРАЗОВАНИЯ** Пандемия и связанный с ней карантин заставили всех игроков образовательной сферы детально погрузиться в освоение и применение современных подходов и технологий, ощутить, как можно предложить совершенно другой образовательный опыт онлайн, при этом сохранив качество обучения, говорит Игорь Баранов.

Онлайн-образование плотно вошло в нашу жизнь и будет развиваться, констатирует Роман Баскин: «Опыт Корпоративного университета РЖД показал, что можно проводить очное онлайн-обучение интересно, динамично и эффективно, но это требует времени и высокопрофессиональной команды методистов и преподавателей для адаптации учебных материалов под цифровое восприятие. Тем не менее при всех плюсах онлайн-форматов существует ряд технических, организационных и психологических ограничений». По его словам, цифровые платформы следует использовать как дополнение к очному обучению в кампусах университета. Это прежде всего связано с тем, что ключевой элемент эффективного бизнес-образования — коммуникации и межличностное общение.

Формату онлайн-обучения уже более 20 лет, и с каждым годом оно становится все более эффективным, считает Энди Тайлер. «Современные технологии позволяют получать своевременную обратную связь от участников тренингов, что расширяет спектр знаний, которые можно осваивать дистанционно. Например, это может быть развитие навыка публичных выступлений с использованием технологии дополненной реальности (AR), которая позволит получить обратную связь прямо во время презентации. Очевидно, что перечень тем, которые могут быть перенесены в онлайн-формат, растет и будет расти в дальнейшем», — уверен он. Массовое онлайн-обучение ускорило процесс смены традиционной модели обучения, когда преподаватель передает знания, а слушатель их получает, онлайн-образование помогло повысить роль обучающегося в процессе обучения, отмечается в аналитическом отчете СберУниверситета. Грамотный и взвешенный подход к этому формату поможет сделать обучение доступным в течение всей жизни, реализует потребность в развитии и определит смысл каждого жизненного этапа, заключает Ирина Неверова. ■