

**Баніт О. В.**

*доктор педагогічних наук, старший дослідник, провідний науковий співробітник відділу андрагогіки ІПООД імені Івана Зязюна НАПН України, професор кафедри менеджменту КНЕУ імені Вадима Гетьмана, м. Київ, Україна*

*ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0001-9002-6439>*

## **ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ ОНЛАЙН-ОСВІТИ**

Сучасний етап розвитку освіти характеризується використанням новітніх інформаційно-комунікаційних і мультимедіа-технологій, віртуальної реальності, гейміфікації, тотальної інформатизації та онлайнізації. Пандемія стала головним каталізатором, що прискорив усі процеси, пов'язані з цифровізацією освіти й розвитком онлайн-програм на всіх її рівнях. У сфері корпоративної освіти також відбулися відчутні зміни. Вони пов'язані передусім з вимушеним переходом багатьох компаній на віддалену роботу. Відтак і корпоративне навчання було переведено в онлайн формат. З одного боку, цей процес виявився дуже стресовим, з іншого, – за досить короткий період дистанційна освіта пройшла шлях, який в нормальних умовах зайняв би кілька років.

Ефективність дистанційного/віддаленого навчання стала настільки очевидною, що більшість корпоративних навчальних центрів залишаються в цьому форматі навіть тепер, коли з'явилася можливість повернутися до звичного режиму роботи. За допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій можна організувати навчання будь-якої складності – від простих вебінарів до повноцінних тренінгів та навчальних курсів. Віддалено можна провести і навчальний семінар для кількох людей, і лекцію з

командною роботою в групах, і онлайн-конференцію для співробітників, які знаходяться в різних точках планети. У зв'язку з цим відпадає потреба інвестувати значні кошти в оренду офісів, оплачувати конференц-залу, роботу й транспортні витрати виїзних викладачів чи запрошених експертів, дорогу та проживання працівників. Можна заощадити, залучаючи висококваліфікованих спікерів з інших країн.

Такий швидкий перехід в дистанційний формат став тією точкою біфуркації, яка показала рівень цифровізації корпоративних університетів. Більшість з них почали аналізувати свою цифрову інфраструктуру й вирішувати низку важливих завдань: як транслювати заняття, яку платформу використовувати, де зберігати тонни контенту, як захистити інтелектуальні права на викладені у відкритому доступі лекції й курси. Доводиться переглядати технології навчання, принципи його організації, тривалість занять, розклад та ін.

Корпоративні університети почали укладати угоди з медіа-компаніями й спільно готувати освітні програми. У найближчому майбутньому намічаються масштабні партнерства з іншими учасниками передусім із закладами вищої освіти й бізнес-школами. Крім того, з'являється все більше онлайн-університетів, які запускають повноцінні програми магістратури та MBA. Також зростає чисельність міжнародних партнерств, які стають можливими завдяки онлайн-формату. Така співпраця забезпечує мобільність навчальних програм, які можна легко міняти, виходячи з професійних цілей, інтересів співробітників і можливостей компанії їх задовольнити. Тобто мова йде про як про персоналізовані програми окремих викладачів, так і про масові курси, створені за допомогою сучасних інноваційних технологій, наприклад, штучного інтелекту [1]. Останній варіант в перспективі значно змінить підхід до розроблення освітніх продуктів.

Новими трендами стає інтеграція Zoom-подібних сервісів і масових відкритих онлайн-курсів в корпоративну систему освіти, навчання за запитом, персоналізація і гейміфікація, посилення ІТ-компонента і soft skills у

внутрішньофірмових програмах, а також перекваліфікація педагогічного персоналу відповідно до цих трендів. Педагогічний персонал, який відповідає за навчання співробітників (корпоративні андрагоги) самі змушені постійно вчитися, тому що різноманіття цифрових технологій розширюється – а значить, потрібно застосовувати все нові й нові інструменти.

З огляду на це, корпоративні андрагоги постають перед новим викликом – модернізувати корпоративну стратегію внутрішньофірмової підготовки. Освіта в мережі стала доступною всім, оцінка якості теж перейшла в онлайн. Нині не викликає труднощів приєднатися до лекції чи вебінару будь-якого викладача або подивитися запис. Співробітники вважають за краще такі технологічні рішення, де контент дуже легко знайти, а призначений для користувача інтерфейс більше нагадує не каталог курсів, а пошукову систему або призначену для користувача бібліотеку. Отже, що потрібно вкладати кошти в нові інструменти і платформи, які забезпечать зручність та підтримають прагнення співробітників до навчання.

Таким чином, головним завданням корпоративних андрагогів є створення освітніх можливостей для розвитку навичок, необхідних для професійного зростання. При цьому потрібно враховувати концепцію «wellbeing» [2] (благополуччя/добробут), яка передбачає створення середовища для досягнення задоволеності, що дозволяє кожному співробітнику працювати з радістю, розвиватися, процвітати, повністю розкриваючи власний потенціал на благо себе та своєї компанії.

### **Література**

1. Головіна О. Штучний інтелект. Як він вплине на освіту. URL: <https://nus.org.ua/articles/shtuchnyj-intelekt-yak-vin-vplyne-na-osvitu/>
2. Хартер Д., Рат Т. Все отлично! Пять элементов благополучия. Москва: Альпина Паблицер, 2015. 152 с.