

Известия Балтийской государственной академии
рыбопромыслового флота. 2025. № 1(71). С. 21–26

Научная статья

УДК 371 (075.8)

Doi:10.46845/2071-5331-2025-1-71-21-26

Перспективы и возможности использования микрообучения в системе корпоративного обучения

Светлана Владиславовна Саванович

Калининградский государственный технический университет, Калининград, Россия

svetlana.savanovich@klgtu.ru

Аннотация: Изучаются возможности внедрения микрообучения в систему современного дополнительного профессионального образования в рамках дистанционного формата корпоративного обучения. Микрообучение позволяет повысить гибкость используемых в сфере корпоративного образования образовательных технологий и обеспечивает большее соответствие запросам компании в отношении квалификации и компетенций персонала.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, корпоративное обучение, микрообучение, компетенции, дистанционное обучение.

Для цитирования: Саванович С. В. Перспективы и возможности использования микрообучения в системе корпоративного обучения // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота. 2025. № 1(71). С. 21–26.

Дополнительное профессиональное образование (ДПО) дает возможность взрослому человеку обучаться в течение всей сознательной жизни. Позволяет наращивать профессиональные компетенции с учетом актуальности, востребованности в данный момент времени, наличия временных и финансовых возможностей.

Согласно Федеральному закону от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2024) образование в России подразделяется на общее образование, профессиональное образование, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни (непрерывное образование) [1].

Согласно закону, дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды и осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ.

Важное место в системе ДПО занимает корпоративное образование. Корпоративное обучение персонала – это система обучения, ориентированная на персонал конкретного предприятия, предполагающая учет специфики его деятельности и актуальных для него образовательных задач; может реализовываться внутри компании силами как собственных, так и привлеченных преподавателей, и в сторонних учебных организациях. Основными задачами профессионального обучения являются:

- обеспечение нужд компании в персонале необходимой квалификации в соответствии с меняющимися условиями хозяйствования и целевыми ориентирами компании;
- создание и пересмотр планов профессионального образования;
- обеспечение качества образовательных услуг в соответствии с требованиями стандартов в области образования и менеджмента качества.

В современных условиях развития информационно-коммуникационных технологий, ускорения и изменения многих процессов жизнедеятельности, нарастающего объема потребляемой информации все более востребованным становится дистанционный формат корпоративного обучения. Анализ условий, способствующих широкому использованию дистанционного формата корпоративного обучения представлен в таблице 1.



Таблица 1

**Характеристика условий, предопределяющих использование
дистанционного формата корпоративного обучения**

Внешние факторы	Внутренние условия
– трансформация организационно-экономических условий деятельности компании; – цифровизация всех сфер жизни человека; – ограничения в проведении очных обучающих мероприятий в связи с профилактикой распространения вирусных заболеваний; – распространение удаленного формата работы; – географическая рассредоточенность деятельности; – преобладание на рынке труда представителей поколения Y и Z	– изменение внутренних потребностей компании; – необходимость обеспечения большей доступности обучающих мероприятий; – возможность более широкого охвата обучающихся; – возможность реализации принципа непрерывности образования; – экономия средств и времени на проведение обучения; – быстрота реагирования на возникающие запросы обучающихся и задачи компании; – привлечение различных специалистов; – оперативность в закрытии потребности в обучении по конкретным компетенциям; – быстрые изменения содержания учебного материала в соответствии с необходимостью; – наличие специальных обучающих платформ, позволяющих успешно управлять обучающими процессами

Серьезной проблемой в области развития современного специалиста является дефицит такого ресурса, как время. Все чаще происходит смещение фокуса в обучении с объемных многочасовых программ на миникурсы, отвечающие конкретным образовательным запросам. Реализация концепции корпоративного образования с использованием дистанционного подхода к обучению во многом может способствовать повышению гибкости и оперативности донесения необходимой информации до сотрудников.

Одной из современных технологий организации дистанционного корпоративного обучения, ориентированной на удовлетворение конкретных потребностей в отношении развития необходимых компетенций и повышения усвояемости учебного материала, является микрообучение.

Многочисленные эксперименты неоднократно доказывали, что в результате массированного информационного воздействия у любого человека значительно снижается концентрация внимания, способность сохранять информацию длительное время и воспроизводить ее. Использование традиционных технологий обучения не всегда способствует повышению результативности и оперативности передачи информации в процессе обучения.

Микрообучение может выступать в роли альтернативного подхода для обеспечения непрерывного обучения, в сжатые сроки и в удобное для обучающихся время. Во многом микрообучение способствует и реализации принципа использования индивидуального образовательного маршрута и может быть успешно реализован в контексте модульного обучения с использованием дистанционных технологий.

Используются разные трактовки понятия «микрообучение».

Микрообучение (microlearning) – подход в обучении, при котором учебный материал подается небольшими модулями, каждый из которых имеет одну конкретную цель, и ее достижение занимает совсем немного времени [8]. Термины, используемые в практике дополнительного профессионального обучения и аналогичные понятию «микрообучение»: «нанообучение», порционное обучение, «капсульное» обучение, обучение «на ходу».

Целесообразность интегрирования микрообучения в практику корпоративного образования объясняется в первую очередь необходимостью оперативного реагирования на глобальные изменения в поведении людей в получении, восприятии и запоминании информации в эпоху цифровизации.

Использование микрообучения позволяет более точно, избирательно ориентировать различные программы обучения на потребности представителей основной категории, обучающихся в системе ДПО – взрослых людей, с определенным жизненным и профессиональным опытом.

Обучение взрослых людей предполагает учет многих особенностей, которые достаточно детально рассматриваются в рамках науки об обучении взрослых – андрогогике.

Само понятие возникло еще в 1883 году благодаря немецкому учителю Александру Каппу, а сам подход и принципы андрогогики были сформулированы несколько позже американским специалистом Малкольмом Ноулзем [6].

Анализируя поведение, отношение к получению знаний взрослых людей в процессе обучения в рамках дополнительного профессионального образования можно выделить основные особенности взрослых обучающихся, влияющие на результативность данного процесса. Наиболее значимыми для взрослого обучающегося является соблюдение следующих условий [11]:

- целесообразность, значимость, полезность получаемых знаний, влияние на уровень профессиональной компетентности;
- готовность принимать ответственность за принятые решения по вопросу необходимости обучения;
- предшествующий опыт обучения, готовность к изменениям;
- сильная внутренняя мотивация;
- вектор внимания при обучении на решении конкретных проблем, ситуаций;
- признание компетентности педагога (наставника);
- необходимость активного участия в учебном процессе;
- практическая применимость получаемых знаний.

Реализация концепции непрерывного профессионального образования должна выстраиваться в соответствии с пониманием современных трендов. В частности, с учетом тенденции перехода от культуры «глубокого внимания», предполагающей фокусирование длительного времени на одном учебном элементе с полным погружением в изучение, к практике «гипервнимания», предполагающей быстрое переключение внимания на различные информационные потоки, потребность в дополнительном стимулировании интереса.

Современный человек, в условиях турбулентной среды, значительных объемов обрабатываемой информации демонстрирует изменение восприятия информации. Так, по мнению экспертов, для восприятия взрослого человека характерно следующее:

- не дочитывает информацию до конца (тратит в среднем не более 20 секунд на изучение одного цифрового источника и воспринимает не более 25 % текста) [7];
- не способен долго хранить полученную информацию (на протяжении месяца после завершения обучения склонен утрачивать до 80 % полученной учебной информации);
- волна внимания в процессе обучения при дистанционном формате составляет 7-15 минут.

Еще в 1885 немецкий ученый Герман Эббингауз вывел «кривую забывания» (рисунок 1). Согласно этой теории, более половины полученной информации забывается уже через 20 минут. Если не повторять полученную информацию, то через месяц в памяти человека остается не более 24 % учебного материала. Результаты его исследований активно используются сегодня при внедрении технологии микрообучения, построенной на принципах: повторяем, напоминаем, проверяем. Обучающийся получает информацию дозированно, а затем регулярно повторяет ее.

Результативность разделения информации на небольшие блоки при обучении было также отмечено в работах ученого-психолога Джорджа Миллера более 60 лет назад в научной работе «Магическое число семь плюс-минус два».

Согласно выявленной им особенности, человек способен в короткий промежуток времени сохранять в памяти около семи массивов информации [9].

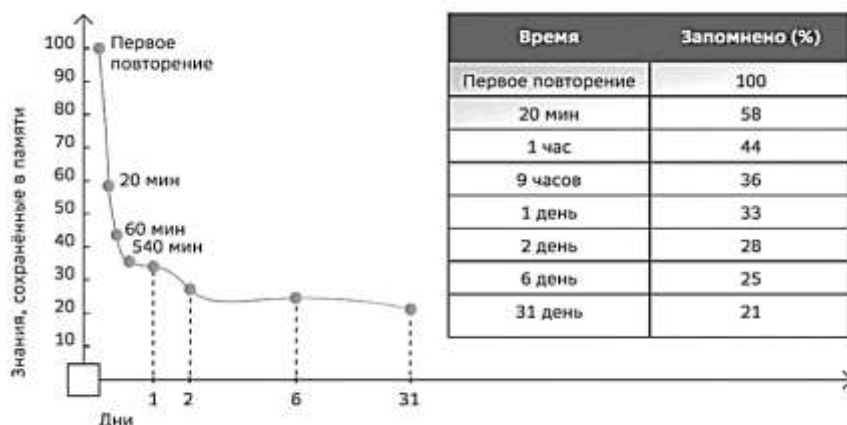


Рис. 1. «Кривая забывания» Г.Эббингауза [7]



Микрообучение позволяет реализовать принцип интервального получения и повторения информации, что во многом способствует ее лучшему усвоению и воспроизведению. Использование формата онлайн-обучения при реализации микрообучения позволяет взрослому обучающемуся получать знания в удобное время, в своем темпе, неоднократно возвращаться к пройденному материалу, переводя в долговременную память полученную информацию.

Проведенный опрос слушателей системы дополнительного профессионального образования (350 специалистов разных профилей и руководителей) российских предприятий на предмет использования практики микрообучения также подтвердили интерес и востребованность данного подхода.

При ответе на вопрос: «Какой формат прохождения корпоративного обучения вам кажется более привлекательным?», 61 % опрошенных высказался за короткие курсы, позволяющие акцентировать внимание на конкретной проблеме (задаче). При этом 22 % отметили, что длительность обучающего процесса для них не имеет значения и только 7 % отметили неприятие коротких курсов в режиме микрообучения.

Динамика развития рыночной ситуации и внутрифирменных бизнес-процессов вызывает необходимость для компаний в большей степени ориентироваться на прикладной характер развития персонала и уделять особое внимание развитию ключевых, наиболее востребованных компетенций.

Под компетенцией понимается комплексный набор активно используемых знаний, умений, навыков, а также профессионально-важных индивидуально-типологических особенностей работника, важных для результативного выполнения своих функциональных обязанностей и которые могут быть измерены через наблюдаемое поведение [10].

Принятие решения об интеграции микрообучения в практику корпоративного образования должно происходить на основе детального анализа профиля компетенций будущих слушателей и формировании соответствующего учебно-тематического плана обучения.

При этом необходимо принимать во внимание свойства компетенций (рисунок 2) [2].



Рис. 2. Свойства компетенций

Одним из заметных трендов компаний в области развития корпоративного обучения является фокусирование направленности обучения на недостающих компетенциях, а не только реализация стремления развивать и наращивать те, которые уже достаточно развиты.

Технология микрообучения наилучшим образом позволяет реализовать данную задачу. Рекомендуемый алгоритм внедрения технологии микрообучения представлен на рисунке 3.

1 этап. По результатам диагностики компетентностного профиля работника выявляется наличие недостаточно развитой компетенции (компетенций);
2 этап. Составляется индивидуальный план подготовки работника;
3 этап. Совместно с руководителем выбирается один из микрокурсов в рамках развития нужной компетенции;
4 этап. Работник самостоятельно изучает один из микрокурсов (микролекция, видеокурс, видеопрезентация и др.);
5 этап. Выполняет практические задания при консультировании руководителя, закрепляя учебный материал;
6 этап. Работник приступает к следующему микрокурсу в рамках данного цикла микрообучения;
7 этап. По окончании изучения курса результат обсуждается с руководителем и проводится оценка уровня развития компетенции.

Рис. 3. Последовательность интеграции микрообучения в систему корпоративного обучения

Каждый цикл микрообучения дистанционного формата может включать несколько информативных микрокурсов, длительностью до 10-15 минут в формате видеолекций и практическое задание, предполагающее необходимость выполнения в установленный период времени.

Приступая к использованию данной технологии необходимо оценивать, как возможные положительные эффекты, так и сопутствующие ограничения и недостатки. Анализ опыта применения микрообучения в деловой среде российских компаний позволил выявить основные особенности внедрения, а также возможные издержки реализации (таблица 2).

Таблица 2

Преимущества и недостатки технологии микрообучения

Преимущества	Недостатки
Экономия времени на обучение	Слабо тренируется произвольное внимание
Мобильность и адаптивность использования	Нецелесообразность использования при сложном многоаспектном предмете изучения
Невысокий уровень издержек, связанный с подготовкой учебных материалов	Сложность при изучении объемного материала, т.к. информация предоставляется порционно, фрагментарно
Доступность микрообучения для использования	Трудно интегрировать фрагменты обучающих материалов в единую систему, обеспечивая плавность перехода и преемственность материала
Четкая практическая направленность	Необходимость четкого сегментирования под определенную возрастную категорию обучающихся
Модульный принцип наполнения программы микрообучения	
Повышение уровня концентрации внимания в рамках микрокурсов	
Удобство использования учебных материалов с любых (мобильных, стационарных) устройств	

Неправильное использование микрообучения приводит к дискредитации данного подхода в глазах hr-специалистов и руководителей. К рекомендациям по избеганию наиболее распространенных ошибок его использования можно отнести следующие:

- каждый информационный микроблок должен быть ориентирован на конкретную идею, решение определенной образовательной проблемы, а не просто представлять собой разбивку длинной лекции на несколько коротких сюжетов;
- не стоит ограничиваться одним форматом подачи информации, желательно использовать разнообразные способы донесения учебного материала с обязательными интерактивными элементами и контролем степени усвоения материала;
- иногда целесообразно использовать микрообучение только в качестве дополнения к традиционным образовательным программам в случае сложности изучаемого вопроса;
- предоставлять доступ к новым микрокурсам без длительных перерывов, оперативно обеспечивать новыми микрозаданиями, поддерживая интерес и мотивацию к обучению;
- обязательно контролировать результативность процесса обучения с получением обратной связи от обучающихся;
- в условиях сокращения времени рассмотрения единицы учебного материала особое внимание необходимо уделять контексту: использованию сторителлинга, метафор, ассоциаций, игрового формата.



В условиях возрастания требований к уровню подготовки и развития персонала современных компаний особенно актуальным становится вопрос повышения гибкости и разнообразия используемых технологий и методов организации процессов дополнительного профессионального образования, повышения эффективности корпоративного обучения. Грамотное использование технологий микрообучения способно значительно пополнить арсенал используемых образовательных подходов для решения проблем обеспечения непрерывного профессионального обучения персонала с учетом новых запросов и требований практикоориентированности получаемых знаний.

Список источников

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2024). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 01.02.2025).
2. Булатова, Г. А. Стратегические аспекты управления развитием персонала организации // Экономика Профессия Бизне. – 2019. – № 1. – С. 67–73.
3. Золотухин, С. А. Микрообучение как центральная концепция электронного обучения // Учёные записки : электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2020. – № 4(56). – URL: <http://scientific-notes.ru> (дата обращения: 01.02.2025).
4. Крамаренко, Н. С. Микрообучение в непрерывном образовании педагога VUCA. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikroobuchenie-v-nepreryvnom-obrazovanii-pedagoga-v-mire-vuca> (дата обращения: 20.01.2025).
5. Монахова, Г. А., Монахов, Д. Н., Прончев, Г. Б. Микрообучение как феномен цифровой трансформации образования // Образование и право. – 2020. – № 6. – С. 299–304.
6. Микрообучение: плюсы и минусы коротких форматов в образовании. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikroobuchenie-plyusy-i-minusy/> (дата обращения: 01.02.2025).
7. Семь преимуществ микрообучения // iSpring. – URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/micro-learning/benefits-of-microlearning> (дата обращения: 01.02.2025).
8. Сливная, Е. М. Микрообучение как инновационная технология // Гуманитарные и социальные науки. – 2021. – № 6. – С. 41–45.
9. Словарь терминов // Сберуниверситет. – URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/924/> (дата обращения: 20.01.2025).
10. Томашов, А. С. Проблемы управления обучением и развитием управленческого персонала организации // УЭК. 2020. – № 9(45). – С. 23–25.
11. Что такое микрообучение. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikroobuchenie-plyusy-i-minusy/> (дата обращения: 20.01.2025).

List of sources

1. Federal Law № 273-FZ of December 29, 2012 (as amended on December 25, 2023) "On Education in the Russian Federation" (as amended and supplemented, intro. effective from 05/01/2024). – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 01.02.2025).
2. Bulatova, G. A. Strategic aspects of management of personnel development of the organization // Economics Is a Business profession. – 2019. – № 1. – Pp. 67–73.
3. Zolotukhin, S. A. Microeducation as a central concept of e-learning // Scientific notes: electronic scientific journal of Kursk State University. – 2020. – № 4(56). – URL: <http://scientific-notes.ru> (дата обращения: 01.02.2025).
4. Kramarenko, N. S. Micro-education in the continuing education of a VUCA teacher. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mikroobuchenie-v-nepreryvnom-obrazovanii-pedagoga-v-mire-vuca> (дата обращения: 20.01.2025).
5. Monakhova, G. A., Monakhov D. N., Pronchev G. B. Microeducation as a phenomenon of digital transformation of education // Education and law. – 2020. – № 6. – Pp. 299–304.
6. Micro-education: the pros and cons of short formats in education. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikroobuchenie-plyusy-i-minusy/> (дата обращения: 01.02.2025).
7. Seven advantages of micro-education // iSpring. – URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/micro-learning/benefits-of-microlearning> (дата обращения: 01.02.2025).
8. Slivnaya, E. M. Micro-education as an innovative technology // Humanities and social sciences. – 2021. – № 6. pp. 41–45.
9. Dictionary of Terms // Save the university. – URL: <https://sberuniversity.ru/edutech-club/lab/glossary/924/> (дата обращения: 20.01.2025).
10. Tomashov, A. S. Problems of management of training and development of managerial personnel of an organization // UEX. – 2020. – № 9(45). – Pp. 23–25.
11. What is microeducation. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/mikroobuchenie-plyusy-i-minusy/> (дата обращения: 20.01.2025).

Информация об авторе

С. В. Саванович – кандидат экономических наук, доцент.