

Обучение сотрудников овладению цифровым инструментарием в процессе моделирования педагогического дизайна рабочих программ психологического цикла дисциплин

УДК 159.9.072 DOI 10.26425/2658-347X-2023-6-2-99-106

Получено 15.03.2023

Доработано после рецензирования 28.04.2023

Принято 07.05.2023

Щербакова Ольга Ивановна

Д-р психол. наук, проф. каф. социологии, психологии управления и истории

ORCID: 0000-0002-0977-1851

E-mail: SCHerbakova.OI@rea.ru

Государственный университет управления, г. Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Задачами обучения по программе «Педагогический дизайн инструментария цифрового обучающего контента» являются: разработка и апробация программы обучения цифровым образовательным технологиям педагогического дизайна для профессорско-преподавательского состава университета в условиях смешанного обучения; формирование системных знаний о цифровой грамотности и цифровых компетенциях; обучение применению цифровых образовательных технологий в рабочих программах блока психологических дисциплин в условиях гибридного обучения. До проведения обучения автором проводился опрос слушателей программы, который показал, что 77 % респондентов готовы осваивать новые навыки; 74 % рассматривают обучение как вопрос личной ответственности; 80 % уверены, что они могут адаптироваться к новым технологиям при преподавании своего предмета. 72 % опрошенных ответили, что ранее не использовали цифровой инструментарий. Результаты также показали, что мотивацией к обучению преподавателей является

внутреннее желание быть профессионалом (35,8 %); стремление к новым знаниям (42,9 %). Требование к обязательному прохождению обучения важно только для трети сотрудников. В основу обучения положена Модель 6Д (6 дисциплин), разработанная Роем Поллоком с коллегами. В помощь нашим преподавателям автором статьи были разработаны методические рекомендации по выработке цифровых навыков у преподавателей и записан онлайн-курс (с применением следующих инструментов: «Mentimeter» – для обучения и развития персонала в организации в системе управления по компетенциям; «SessionLab» – для организации обучения сотрудников в компании; «Kahoot» – для проверки знаний студентов по теме развития сотрудников в компании и для интерактивного взаимодействия; «WhenSpeak» – для отработки представления о корпоративном университете, альтернативных методах обучения и развития персонала; использована доска «Lino» как пример работы по социальному обучению внутри коллектива).

Ключевые слова

Программа обучения, педагогический дизайн, цифровой инструментарий, мотивация преподавателя, психологическая готовность, культура обучения, препятствия к обучению, предложения по разрешению

Для цитирования

Щербакова О.И. Обучение сотрудников овладению цифровым инструментарием в процессе моделирования педагогического дизайна рабочих программ психологического цикла дисциплин // Цифровая социология. 2023. Т. 6, № 2. С. 99–106.

© Щербакова О.И., 2023.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Employees' training to master digital tools in the process of modeling pedagogical design for work programs in the disciplines' psychological cycle

Received 15.03.2023

Revised 28.04.2023

Accepted 07.05.2023

Olga I. Shcherbakova

Dr.Sci. (Psychol.), Prof. at the Department of Sociology, Management Psychology and History

ORCID: 0000-0002-0977-1851

E-mail: SCherbakova.OI@rea.ru

State University of Management, Moscow, Russia

ABSTRACT

Objectives of the training program "Pedagogical design tools digital learning content" are: the training program's development and testing of digital educational technology instructional design for the teaching staff of the university in the blended learning; system formation of knowledge about digital literacy and digital competence; learning the digital learning technologies' use in the work programs of the psychological disciplines' unit in the context of a hybrid learning. Before conducting the teaching, the author conducted a survey of the participants, which demonstrated that 77 % of respondents are willing to learn new skills; 74% view learning as a question of personal responsibility; 80 % sure that they can adapt to new technologies in the teaching of their subject. 72% of respondents said that they had not used digital tools before. The results also showed that the motivation for the training of teachers was an inner desire to be a professional (35,8 %);

the striving for new knowledge (42,9 %). The requirement for mandatory training is important for one third of the members. The basis of training is founded on the Model 6D (6 disciplines) developed by Roy Pollock with colleagues. To help our teachers the author was developed guidelines for the development of digital skills among teachers and recorded online course (use the following tools: "Mentimetr" for training and development of personnel in the organization in the competence management system; "SessionLab" - for training of employees in the company; "Kahoot" to check the students' knowledge on the employees' development in the company and for online interaction; "WhenSpeak" - for analysis the performance of a corporate university, alternative methods of training and personnel development; Board "Lino" was used as an example of work on social learning within the team).

Keywords

Training program, pedagogical design, digital tools, teacher motivation, psychological readiness, learning culture, obstacles to learning, resolution proposals

For citation

Shcherbakova O.I. (2023) Employees' training to master digital tools in the process of modeling pedagogical design for work programs in the disciplines' psychological cycle , *Digital Sociology*, vol. 6, no. 2, pp. 99–106. DOI: 10.26425/2658-347X-2023-6-2-99-106

© Shcherbakova O.I., 2023.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

На сегодняшний день система высшего образования претерпевает значительные изменения в связи с цифровизацией образовательного процесса и, следовательно, с изменением профессиональной компетентности преподавателей в этом направлении [Балацкий, 2017; Богоряд, Лысунец, 2014].

Обучение протекает в смешанном формате, в котором совмещаются традиционные и дистанционные формы обучения [Буримская, 2016]. В связи с наличием этих тенденций в образовании предлагается использование цифровых инструментов для мотивации и поддержания интереса обучающихся.

Большая часть преподавателей гуманитарного цикла дисциплин недостаточно использует возможности компьютерных технологий в профессиональной деятельности, так как мало знакомы с современными цифровыми платформами, не говоря о практических умениях и навыках владения необходимым цифровым инструментарием. Слабым звеном в их профессиональной деятельности является создание обучающего контента с использованием цифровых технологий по преподаваемым дисциплинам при передаче знаний студентам.

Основными целями при обучении сотрудников являются предоставление широких возможностей использования цифрового инструментария в процессе обучения студентов и подготовка студентов к применению такого цифрового инструментария в своей профессиональной деятельности.

Задачами исследования являются:

1) разработка и апробация программы обучения цифровым образовательным технологиям педагогического дизайна для профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) университета в условиях смешанного обучения;

2) формирование системных знаний о цифровой грамотности и цифровых компетенциях ППС, а также их применение в условиях смешанного обучения;

3) обучение применению цифровых образовательных технологий в рабочих программах блока психологических дисциплин в условиях смешанного обучения.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ / RESEARCH METHODOLOGY

В настоящей статье были использованы следующие методы исследования:

– теоретический анализ литературы по проблеме педагогического дизайна, то есть проектирования, разработки и предоставлении образовательного опыта;

– анкетирование ППС по овладению различным цифровым инструментарием в условиях смешанного обучения.

Подготовка специалистов к проектированию педагогического дизайна базируется в основном на концепции информационного общества, которая была разработана западными исследователями: Д. Беллом, Дж. Гелбрейтом, Дж. Мартином, И. Масудой, Ф. Полаком, О. Тоффлером, Ж. Фурастье и др.

Значительный вклад в развитие этого направления внесли отечественные исследователи: В.М. Глушкова, Н.Н. Моисеева, А.И. Ракитова, А.В. Соколова, А.Д. Урсула, Г.Т. Артамонов, К.К. Колин и др.

В трудах Е.А. Ариевича, П.П. Алексеева, Н.В. Воронова, В.М. Волошко, И.Я. Герасименко, М.Е. Гизе, В.П. Зинченко, Ю.В. Назарова, М.П. Хилл и др. была рассмотрена теория и практика педагогического дизайна.

С.М. Михайлов отмечает, что дизайн сейчас становится самым распространённым и влиятельным видом проектной деятельности [Михайлов, 2008].

Ученые дают различные определения педагогическому дизайну. В целом понятие «педагогический дизайн» можно рассматривать как систему учебных материалов (или обучающих технологий), которая обеспечивает эффективность обучения на основе новых информационных технологий [под ред. Шалашовой, Шевченко, Махотина, 2020].

Основу понятия составляют выстраивание учебного процесса с «открытой архитектурой» и создание контекста обучающей среды¹.

Основная цель педагогического дизайна – создавать и поддерживать для обучающегося среду, в которой на основе наиболее рационального представления, взаимосвязи и сочетания различных типов образовательных ресурсов обеспечивается психологически комфортное и педагогически обоснованное развитие субъектов. [Кречетников, 2002].

В большинстве случаев предлагается стандартизированный тип модели педагогического дизайна ADDIE (англ. analysis, design, development, implement, evaluate – анализ, проектирование, разработка, внедрение, оценка), используемый для утверждения учебной программы, которая делит весь процесс на пять этапов [Кречетников, 2002].

Многие преподаватели заинтересованы в овладении цифровыми умениями и навыками, но существует ряд причин, которые мешают им это

¹ iSpring (10 мая 2022). Платформа для корпоративного обучения №1 в России. Что такое педагогический дизайн? Режим доступа: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/chto-takoe-pedagogicheskiy-dizayn> (дата обращения: 01.03.2023).

сделать, например, отсутствие знаний в этом направлении, не говоря о недостатке практического опыта в применении цифровых навыков [Alammary, Sheard, Carbone, 2014].

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ / RESEARCH RESULTS

Автором настоящей статьи была разработана программа повышения квалификации сотрудников Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова (далее – РЭУ) «Педагогический дизайн инструментария цифрового обучающего контента», целью которой стало получение знаний в области цифровых технологий и применение их при создании контекста для обучения по своим дисциплинам.

Цель раскрывается через реализацию следующих задач:

- формирование понятия о цифровой грамотности и цифровых компетенциях;
- отработка комплекса знаний в области применения цифровых технологий для создания обучающего контента;
- освоение инструментов и сервисов, позволяющих входить в модель цифрового образовательного процесса;
- получение системного комплекса знаний об основных принципах обработки и представления информации обучающимся.

В основу обучения по созданию педагогического дизайна по направлению подготовки «Психология» автором была заложена идея модели колеса Аллана Каррингтона (Австралия)².

До проведения программы повышения квалификации автор провела опрос. Результаты опроса преподавателей об их карьерном будущем представлены ниже:

Тревога за будущее приводит к росту спроса на образование:

- 77 % респондентов готовы осваивать новые навыки;
- 74 % рассматривают обучение как вопрос личной ответственности;
- 80 % уверены, что они могут адаптироваться к новым технологиям при преподавании своего предмета;
- 40 % заявили, что улучшили свои цифровые навыки во время пандемии.

Эти данные позволили сделать следующие важные выводы:

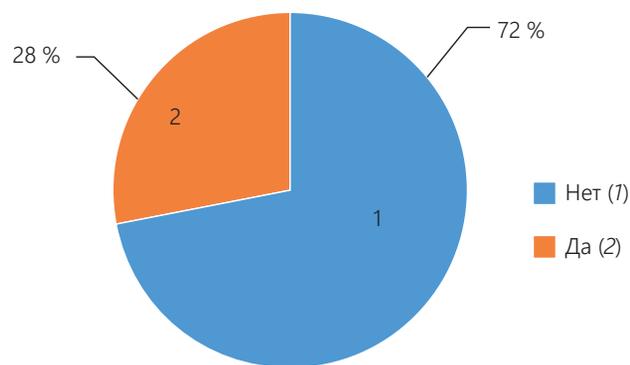
² TeachThought (12 февраля 2016). The Padagoge Wheel – It's Not About the Apps, It's About the Pedagogy. Режим доступа: <https://www.teachthought.com/technology/the-padagoge-wheel/> (дата обращения: 03.03.2023).

– преподаватели обеспокоены будущим своих рабочих мест, считают, что автоматизация и технологии способны серьёзно изменить рынок труда;

– чтобы оставаться востребованными, преподаватели готовы учиться, причём многие считают повышение квалификации зоной личной ответственности и хотят иметь доступ к корпоративным программам обучения.

Кроме того, автором был проведен мини-мониторинг готовности российских преподавателей к цифровой трансформации в сфере образования. Было опрошено 48 преподавателей РЭУ из разных высших школ, а также преподаватели Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. Из них выборку составили 11 мужчин и 37 женщин. Средний возраст опрошенных составил 43–53 года.

Анализ результатов опроса ППС показал, что обучение на дистанционной форме для преподавателей оказалось новой реальностью. 72 % опрошенных ответили, что ранее не практиковали использование цифрового обучающего контента в смешанном обучении (рис. 1).



Составлено автором по материалам исследования / Compiled by the author on the materials of the study

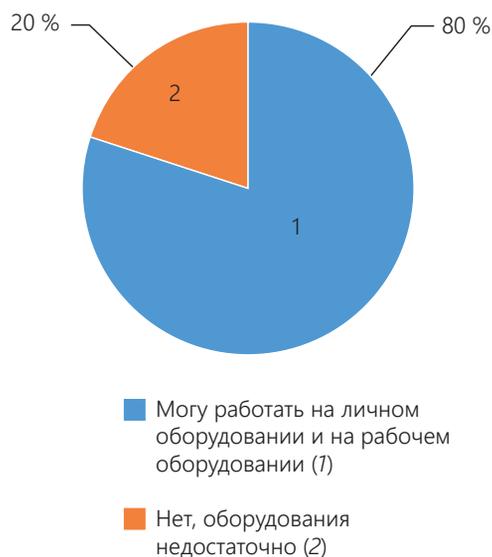
Рис. 1. Показатель использования цифровых инструментов и дизайна программы обучения

Fig. 1. Indicator of the digital tools' use and the training program's design

Автор выяснила, каким оборудованием располагают преподаватели, чтобы эффективно обучаться по программе повышения квалификации (рис. 2).

Результаты опроса слушателей показали, что 80 % могут работать как в университете, так и на личном оборудовании. 20 % опрошенных указали на то, что у них оборудования недостаточно для организации обучения про помощи цифровых инструментов.

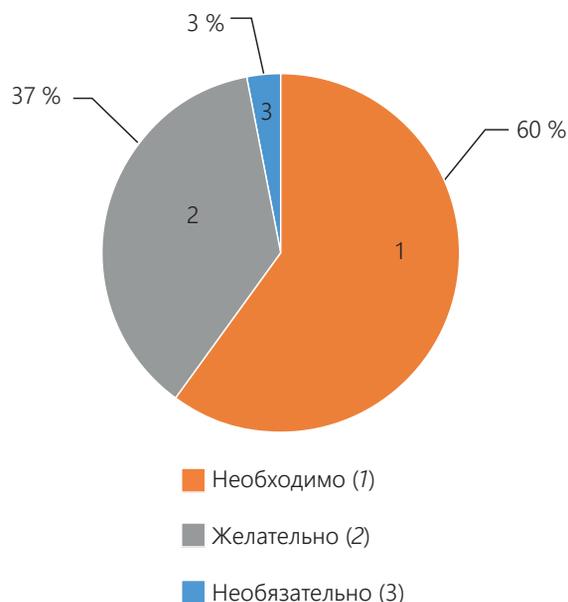
Эффективность смешанного формата должна подкрепляться мотивацией преподавателей на взаимодействие со студентами. Опрос слушателей показал результаты, представленные на рис. 3.



Составлено автором по материалам исследования /
Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 2. Обеспечение рабочего места преподавателя оборудованием и возможности его использования

Fig.2. Providing the teacher's workplace with equipment and the possibility of its use



Составлено автором по материалам исследования /
Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 3. Результаты респондентов по мотивации преподавателей на взаимодействие со студентами

Fig. 3. The respondents' results on the motivation of teachers to interact with students

Анализ результатов ответов свидетельствует о том, что только 3 % преподавателей считают высокую мотивацию на взаимодействие со студентами важным, но необязательным условием. Значительная часть преподавателей 60 % – необходимым условием, а 37 % – желательным. Как видно

из ответов - не все преподаватели обращают внимание на это условие и могут сформировать в дальнейшем определенную группу «риска», которая чаще всего будет формально проводить занятия.

К тому же важно было узнать мнение слушателей о таком факторе, как уровень эмоциональной и психологической комфортности субъектов образования. Поэтому автором был включен вопрос о психологической атмосфере и готовности ППС активно применять цифровой инструментарий в образовательном пространстве. Практически все преподаватели согласны с тем, что для успешного и качественного обучения в университете должна быть создана благоприятная атмосфера, влияющая на высокую мотивацию и готовность к действию преподавателя (рис. 4).



Составлено автором по материалам исследования /
Compiled by the author on the materials of the study

Рис. 4. Уровень благоприятности психологической готовности преподавателей для использования цифрового инструментария при обучении

Fig.4. The favorable psychological readiness' level of teachers for the digital tools' use in teaching

Проанализировав ответы на все эти вопросы, становится понятно, что при обучении мы должны опираться на образовательный опыт наших слушателей-преподавателей, поддерживать мотивацию на применение знаний в профессиональной деятельности и проводить постоянную рефлекссию после занятий, отвечая на следующий вопрос: «Как бы вы применили полученные знания?»

Еще одной существенной проблемой при организации обучения сотрудников является мотивация к обучению. Результаты опроса также показали,

что к обучению слушателей мотивирует внутреннее желание быть профессионалом (35,8 %) и получение новых знаний (42,9 %). Обязательность прохождения обучения важна только для 21,3 % сотрудников.

Самые удобные каналы коммуникации при изучении программы повышения квалификации:

- чаты или группы с экспертами (53,8 %);
- чаты с одногруппниками (44,3 %);
- работа на занятиях (1,9%).

Настоящее исследование также выявило, что практикоориентированность очень важна в курсах повышения квалификации.

Большинство опрошенных ответили, что будут применять полученные знания на практике – средний балл составил 6,4 (по шкале от 0 до 10, где «0» – не применяю, «10» – применяю все).

Причём более 70 % респондентов высказались о том, что начнут сразу же внедрять полученные знания после обучения.

Слушатели также отметили, что важным моментом при организации процесса обучения является использование практических примеров, заданий и упражнений (64,8 %).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ / THE DISCUSSION OF THE RESULTS

Фокусируясь на психологическую тематику, необходимо было определить текущий статус культуры обучения (повышения квалификации) в университете.

Культура обучения является важным элементом для создания устойчивой организации, которая

мотивирует преподавателей к получению новых умений и навыков, обновлению контента обучения, общей культуры и т.п.

Автор проанализировала состояние текущей культуры обучения при помощи простой модели SIE (англ. Structure – Individual – Environment, структура – индивид – среда), которая была обоснована теорией преобразующего обучения Джека Мезирова [Mezirow, Taylor, 2009]. Рассмотрим схему на рис.5.

Анализ структуры необходимо делать с помощью вопросов, затрагивающих организацию процесса обучения в образовательном учреждении (как организован процесс, как мотивируются и поддерживаются обучающиеся, способствует ли обучение карьерному росту сотрудников, изменению их мышления и т.п.).

Это дает возможность определить слабые места в SIE-модели и отметить, что необходимо изменить, какие действия предпринять, чтобы улучшить культуру обучения.

Следующий вопрос, которым задается автор: «Смогут ли наши преподаватели перенести свои полученные знания на практику?»

За основу взята Модель 6 дисциплин (далее – 6Д) – это подход, разработанный под авторством Роя Поллока с коллегами. Авторы подхода 6Д предлагают рассматривать функцию обучения как бизнес-функцию, создающую максимум ценностей для организации и сотрудника, а критерием ее эффективности является повышение бизнес-результатов (в данном случае – повышение эффективности обучения студентов) [Поллок, 2019].



Источник: [Mezirow, Taylor, 2009] / Source: [Mezirow, Taylor, 2009]

Рис. 5. Структура текущей культуры обучения при помощи простой модели SIE
 Fig.5. The structure of current learning culture using a simple SIE model

Почему же иногда самая передовая обучающая программа никак не повышает результативность? Потому что в любом процессе качество конечного результата ограничено самым слабым звеном в цепочке создания ценности. Авторы методики уверены, что самым слабым звеном во всех корпоративных программах обучения является перенос обучения на практику, потому что его обычно оставляют на волю случая, поэтому обучение по дополнительной профессиональной программе заканчивалось написанием творческой работы преподавателя по своему предмету, в которой нужно было использовать цифровой инструмент при создании педагогического дизайна рабочей программной дисциплины.

В помощь российским преподавателям автором были разработаны методические рекомендации по выработке цифровых навыков у ППС в условиях смешанного обучения и разработан онлайн-курс с использованием цифрового инструментария на примере рабочей программной дисциплины «Психология обучения и развития персонала в организации» по следующим темам:

1) использование инструмента «Mentimeter» для обучения и развития персонала в организации в системе управления по компетенциям;

2) использование инструмента «SessionLab» для организации обучения сотрудников в компании;

3) использование инструмента «Kahoot» для проверки знаний студентов по теме развития сотрудников в компании;

4) применение инструмента интерактивного взаимодействия «WhenSpeak» для отработки представления о корпоративном университете и альтернативных методах обучения, развития персонала;

5) использование инструмента интерактивной доски «Lino» как пример работы по социальному обучению внутри коллектива.

Автором также был выявлен ряд препятствий в обучении и было предложено их решение.

1. Прежде всего, это недостаток концентрации внимания преподавателей при обучении.

Решение: предложить техники по концентрации внимания и научить слушателей их применять в своей деятельности.

2. Нерациональные мыслительные установки. Многие слушатели (в особенности более старшего возраста) сами для себя ставят ограничения, например, что они неспособные или слишком старые, чтобы этому научиться.

Решение: создание дружелюбной открытой атмосферы на занятиях, чтобы слушатели могли открыто рассказать почему у них не получается

освоить тот или иной цифровой инструмент, попросить помощи овладеть ими.

3. Недостаток технических навыков. Не у всех слушателей одинаковый уровень цифровой грамотности.

Решение: разработка методических рекомендаций курса и запись онлайн-занятий.

4. Организация общения.

Решение: при взаимодействии следует опираться на потребность слушателей, делиться своим опытом, что делает необходимым организацию групповых обсуждений и совместных встреч.

5. Отвлекающее рабочее окружение, например, громкие разговоры коллег, частое или внезапное появление студентов в кабинете с просьбами о консультациях.

Решение: следует убирать отвлекающие факторы из учебного окружения, например, выделять отдельное спокойное пространство для обучения.

6. Недостаток целеполагания.

Решение: ставим четкие цели и определяем, как и где мы будем применять полученные новые знания, умения и навыки.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

В основу создания рабочих программ психологического цикла дисциплин и программы обучения сотрудников были заложены главные идеи по педагогическому дизайну, и акцент делается на обучающий контент (или обучающие цифровые технологии).

Существующий опыт разработки и использования педагогического дизайна при создании рабочей программы психологического цикла дисциплин практически нигде не описывается. Имеются примеры общего описания стандартизированного типа модели педагогического дизайна, который используется для утверждения любой учебной программы.

Главной проблемой в педагогическом дизайне является проблема подготовки преподавателей, так как они сами не только не обладают широкими теоретическими знаниями в этой области, но и не владеют практическими навыками использования цифровых технологий для организации качественного обучения студентов.

Автором не только был описан педагогический дизайн дисциплин по направлению «Психология», но и записан онлайн-курс с использованием цифрового инструментария на примере рабочей программной дисциплины для ППС университета, а также организовано обучение сотрудников РЭУ имени Г.В. Плеханова по моделированию

педагогического дизайна в образовательной среде при смешанном обучении.

Следует также отметить, что автором были разработаны методические рекомендации для

сотрудников РЭУ имени Г.В. Плеханова по использованию цифрового инструментария в условиях смешанного обучения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Балацкий Е.В. (2017). «Ловушка аудиторных часов» и новая модель образования // Высшее образование в России. № 2. С. 63–69.
- Богоряд Н.В., Лысунец Т.Б. (2014). Изменение роли преподавателя в концепции смешанного обучения // В мире научных открытий. Т.51, №3. С. 76–81.
- Буримская Д.В. (2016). Смешанное обучение в высшем образовании // Информационное общество. № 1. С. 51.
- Кречетников Г.Г. (2002). Проектирование средств информационных технологий обучения // Educational Technology & Society. Т.5, №1. С.222–243.
- Михайлов С.М. (2008). Основы дизайна: учебник для вузов. Казань: Дизайн-квартал. 288 с.
- Шалашова М.М., Шевченко Н.И., Махотин Д.А. (ред.) (2020). Педагогический дизайн: программы, среда, технологии: Периодический сборник научных и методических материалов. Том 1. М.: ООО «А-Приор». 185 с.
- Поллок Р. (2019). Шесть дисциплин прорывного обучения. Как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты. Москва: Эксмо. 352 с.
- Alammary A., Sheard G., Carbone A. (2014). Blended learning in higher education: Three different approaches // Australasian Journal of Educational Technologies. V. 30, no. 4. Pp. 440–454.
- Mezirow, J., Taylor E. (2009). Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace and Higher Education. San Francisco: Wiley, John & Sons Incorporated. 336 p.

REFERENCES

- Balatsky E.V. (2017), “Trap of classroom hours» and a new model of education”, *Higher education in Russia*, no.2, pp. 63–69 (In Russian).
- Bogoryad N.V., Lysunets T.B. (2014), “Changing the role of the teacher in the concept of blended learning”, *In the world of scientific discoveries*, vol. 3, no.51, pp. 76–81 (In Russian).
- Burimskaya D.V. (2016), “Blended learning in higher education”, *Information society*, no.1, p. 51 (In Russian).
- Krechetnikov G.G. (2002), “Design of means of information technologies of training”, *Educational Technology & Society*, vol. 5, no.1, pp. 222–243 (In Russian).
- Mikhailov S.M. (2008), *Fundamentals of design: a textbook for universities*, Design quarter, Kazan, Russia (in Russian).
- Shalashova M.M., Shevchenko N.I., Makhotin D.A. (ed.) (2020), *Pedagogical design: programs, environment, technology: Periodical collection of scientific and methodological materials*, vol. 1, A-Prior, Moscow, Russia (in Russian).
- Pollock R. (2019), *Six disciplines of breakthrough learning. How to turn learning and development into business results*, Eksmo, Moscow, Russia (in Russian).
- Alammary A., Sheard G., Carbone A. (2014), “Blended learning in higher education: Three different approaches”, *Australasian Journal of Educational Technologies*, vol. 30, no. 4, pp. 440–454.
- Mezirow J., Taylor E. (2009), *Transformative Learning in Practice: Insights from Community, Workplace and Higher Education*, Wiley, John & Sons Incorporated, San Francisco, the USA.