

УДК 378.147

**ПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ЧЕРЕЗ ПОСТРОЕНИЕ
ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТРАЕКТОРИЙ**

Башаримова М. В, Вайнилович Ю.В.

Межгосударственное образовательное учреждение
высшего образования «Белорусско-Российский университет», г. Могилев, Беларусь

Аннотация. В статье исследуются преимущества персонализации обучения и построения индивидуальных образовательных траекторий, рассмотрены преимущества и не-

достатки традиционных методов обучения и обучения через построение индивидуальных образовательных траекторий.

Ключевые слова: методы обучения, персонализация обучения, индивидуальные образовательные траектории, план личностного развития.

Annotation. *The article examines the advantages of personalizing learning and building individual educational trajectories, discusses the advantages and disadvantages of traditional methods of teaching and learning through the construction of individual educational trajectories.*

Key words: *teaching methods, personalization of learning, individual educational trajectories, personal development plan.*

Несмотря на то, что разработчики IT-компаний имеют высшее образование, большой опыт работы в сфере IT и являются востребованными на рынке труда специалистами, обучение и развитие сотрудников IT-компаний необходимо [1].

- Во-первых, для поддержки желания развиваться сотрудникам, которые хотят в дальнейшем расти внутри компании.

- Во-вторых, сфера IT требует постоянного развития, так как рынок компетенций не стоит на месте и стремительно растёт.

- В-третьих, обучение разработчиков необходимо для улучшения качества разрабатываемых продуктов, существующих процессов в компании, повышения уровня экспертизы компании.

- В-четвертых, сотрудники – это главный актив предприятия, поэтому очень важными инвестициями, считаются инвестиции в человеческие ресурсы. Насколько бы продвинутым и совершенным ни было оборудование и технологии, без людей, их навыков и подготовки, а также желания трудиться, все это не может дать нормальной отдачи или не работает вовсе. Поэтому крупные компании вкладывают в развитие и обучение своего персонала от 1 до 5% годового оборота, и самое главное то, что эти вложения окупаются.

Существует много различных способов обучения сотрудников. Сотрудники могут обучаться во время стажировок в других компаниях и в ходе реализации реальных проектов. Также обучение может проходить как с использованием систем дистанционного обучения, так и вживую, организовывая различные лекции и семинары. Но у данных подходов есть ряд плюсов и минусов:

- Лекции. Это один из самых популярных видов корпоративного обучения, плюс этого способа состоит в том, что материал можно за раз объяснить хоть сотне человек. Но данный способ имеет существенные минусы – отсутствие обратной связи и пассивность слушателей. Если лектор не сможет заинтересовать людей, то материал будет не усвоен.

- Семинары. На семинарах проходит обсуждение конкретной темы, которая, как правило, должна быть известна заранее. Во время групповой дискуссии сотрудники могут задавать много вопросов, а также излагать свою точку зрения. В ходе семинара преподаватель может выяснить уровень знаний в конкретной области каждого участника дискуссии. Минусы семинаров заключаются в том, что они имеют маленький охват, а также преподаватель должен быть внимателен к дискуссии, иначе она может выйти из-под контроля.

- Тренинги. В этом способе корпоративного обучения есть схожесть с семинарами, но упор делается не на теорию, а на практику. Сотрудники уже на следующий день могут использовать полученные навыки в работе. Огромный плюс данного способа состоит в том, что более опытные сотрудники могут делиться опытом и поддерживать новичков. Тренинги должны проводиться регулярно, иначе есть риск того, что пройденный материал будет забываться со временем.

- Дистанционное обучение. Для этого способа обучения компании обычно открывают свой портал, в котором хранятся видеоуроки, лекции и курсы. Плюсы состоят в том, что можно обучать сотрудников с разных городов, материалы доступны в любое время, легче проводить

тестирование сотрудников. Но для поддержания нормального функционирования этого метода требуется нанимать еще сотрудников, которые будут следить за порталом [2].

▪ Обучение в ходе реализации реальных проектов. Плюсами данного метода обучения являются обмен опытом между новичками и уже опытными сотрудниками, получение нужных в работе навыков, развитие гибких навыков и т.д. Но для этого способа требуется собрать команду, которая должна обладать некоторыми критериями. С этой задачей можно справиться, составив карту компетенций сотрудников. С помощью карты компетенций можно определять и визуализировать навыки, необходимые для реализации проекта [3].

Все методы обучения сотрудников, перечисленные выше имеют достаточно высокий уровень поддержки и обучаемости разработчиков. Но все эти методы направлены на общее обучение большого количества людей, что позволяет недостаточно глубоко проработать слабые и сильные места каждого сотрудника. Обучаемость сотрудников из-за этого достаточно снижена. Чтобы нейтрализовать минусы данных подходов, существует метод построения индивидуальных образовательных траекторий.

Индивидуальные образовательные траектории – это персональный путь обучения и повышения квалификации, основанный на принятой человеком стратегии достижения личных долгосрочных целей. Выстраивание и реализация индивидуальной образовательной траектории позволяет сотруднику точно определять желаемые направления развития и четко следовать им.

В современном мире подход индивидуальных образовательных траекторий начинает широко использоваться в вузах и школах, так как существует большое количество ситуаций, в которых студент, проучившись несколько лет, начинает понимать, что выбранная специальность и направление ему не интересны и, в дальнейшем, либо бросает учебу, либо не идет работать по специальности. Руководство вузов старается сделать всё возможное, чтобы студентам было комфортно обучаться, а также, чтобы на выходе из университета было большое количество высококлассных специалистов. При использовании подхода индивидуальных образовательных траекторий развивается личность будущего специалиста, развивается мотивация учения, обеспечивая приобретение им опыта выполнения особых личностных функций: сознательный выбор, целеполагание, самореализация, социальная ответственность и т.д.

Но использование данного подхода возможно не только в вузах и школах, а во многих сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере ИТ. Составление индивидуальных образовательных траекторий для сотрудников ИТ-компаний имеет внушительное количество достоинств [4].

Данный подход к обучению сотрудников значительно снижает время на изучение конкретной области. Сотрудник будет усиленно заниматься теми технологиями, которые он во все не изучал, или изучал, но на слабом уровне.

Построение индивидуальных траекторий позволяет намного внимательнее рассматривать качество знаний каждого сотрудника, так как требует индивидуального подхода к каждому сотруднику и определения его сильных и слабых мест.

С применением этого метода возрастет количество высококвалифицированных сотрудников, так как индивидуальная траектория обучения позволяет достигать наивысших результатов в изучаемой области.

Также, большим плюсом данного подхода к обучению является то, что оно полностью основано на достижении сотрудником личных и желаемых целей. Именно такой принцип позволяет наилучшим способом достигать больших успехов.

Индивидуальная образовательная траектория позволит изучать новые компетенции в таком темпе, в котором удобно самому разработчику, будут учтены как личностные способности к изучению, так и процент уже изученного материала. Каждое место, которое вызвало у сотрудника затруднения, будет тщательно проработано.

Таким образом, построение индивидуальных образовательных траекторий является актуальным способом обучения сотрудников ИТ-компаний, имеет большое количество плюсов, при которых растет количество не только высококвалифицированных сотрудников, но и со-

трудников, которые заинтересованы в своем развитии и имеют цели, которых они могут легко достигнуть внутри компании.

Список литературы:

1. Вайнилович, Ю.В. Развитие и обучение сотрудников IT-компаний / Ю.В. Вайнилович, В.С. Подлужный // Интеграция науки и практики в современном мире: Материалы III Международной научно-практической конференции, Чистополь, 24 июля 2022 года / Под общей редакцией Е.А. Назарова. – Казань: Общество с ограниченной ответственностью «45», Частное учреждение дополнительного профессионального образования «Научно-исследовательский и образовательный центр», 2022. – С. 27-30. – EDN XGCQLG.

2. Олейников, Н.Н. Индивидуализации траектории обучения в системе дистанционного сетевого обучения / Н.Н. Олейников // Проблемы современного педагогического образования. – 2016. – № 53-2. – С. 135-143. – EDNWMRAZN.

3. Башаримова, М.В. Способ повышения эффективности формирования команд для реализации учебных IT-проектов / М.В. Башаримова, В.С. Подлужный // Информационные технологии в современном мире – 2022: Сборник материалов и докладов XVIII Всероссийской (с международным участием) студенческой конференции, Екатеринбург, 16 мая 2022 года. – Екатеринбург: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Гуманитарный университет», 2022. – С. 22-24. – EDN ZKINPS.

4. Томина, Н.М. Индивидуализация обучения и индивидуальные образовательные траектории / Н.М. Томина // Современные тенденции развития образования: компетенции, технологии, кадры: сборник материалов научно-методической конференции, Рязань, 21-22 марта 2019 года. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – С. 118-124. – EDNLSIKUM.