

УДК 37.013.75

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ «ПЕРЕВЕРНУТЫЙ КЛАСС» В КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

О.М. Деревянкина

Московский городской педагогический университет

Рассмотрены возможности применения модели обучения «Перевернутый класс» в корпоративном формате. Приведён краткий исторический экскурс появления данной модели за рубежом и в российской педагогической практике. Представлены этапы и результаты исследования, проведенного в корпоративном учебном центре. Разработаны рекомендации по применению модели «Перевернутого обучения» в корпоративных учебных центрах.

***Ключевые слова:** модель «Перевернутый класс», «перевернутое обучение», корпоративное обучение, классическое обучение, онлайн-лекция, онлайн-платформа.*

В настоящее время в российской и общемировой образовательной среде уделяется большое внимание инновационным формам и методам обучения. Высшие учебные заведения, школы и дошкольные образовательные организации внедряют различные формы развивающего обучения и воспитания, обучение с помощью проблемных ситуаций, дискуссионные форматы преподавания, обучение с привлечением информационных компьютерных технологий и т.п. Преподаватели используют на учебных мероприятиях такие современные методы, как ролевая игра, мозговой штурм, фасилитацию, проектные группы и многое другое. Эти тенденции являются логичным продолжением общей педагогической стратегии в мировом масштабе, нацеленной на инновации во всех образовательных процессах. В ежегодном послании Федеральному собранию Президент Российской Федерации В.В. Путин, определяя основные ориентиры развития российской высшей школой, подчеркнул, что для поддержания научно-технологического прорыва в нашей стране необходимо модернизировать образовательные программы нового поколения и методы подготовки современных специалистов. «Нам необходимы специалисты, способные работать на передовых производствах, создавать и использовать прорывные технические решения. Для этого нужно обеспечить широкое внедрение обновлённых учебных программ на всех уровнях профессионального образования, организовать подготовку кадров для тех отраслей, которые еще только формируются» [5]. Одним из направлений модернизации образовательных программ является совершенствование методов и форм обучения студентов. Поэтому исследования мирового опыта в применении инновационных методик в обучении являются актуальным направлением для педагогов-исследователей нашей страны. В данной статье мы хотели бы проанализировать возможности использования такой достаточно новой, требующей апробации в российских условиях формы обучения, как «перевернутый класс».

Вначале считаем важным описать смысл, историю возникновения и развития данной модели в педагогике. У истоков создания «перевернутого класса» стоят учителя химии из Колорадо – Джонатан Бергман и Аарон Сэмс, которые в 2007 г. решили обеспечивать материалами своих лекций учеников-спортсменов, по разным причинам отсутствующих на занятиях. Затем они стали предоставлять заранее учебные материалы, в том числе в виде видеолекций, всем учащимся, что возымело образовательный успех. В 2012 г. Джонатан Бергман и Аарон Сэмс выпустили книгу «Переверни свой класс», в которой изложили основные постулаты своей экспериментальной работы в школе [8]. Педагоги из Колорадо настаивали на том, что знания полностью или частично ученик должен получать самостоятельно, а в классе следует отрабатывать сложные и практические вопросы. Этим они «перевернули» не только класс, но и педагогическую общественность. Впоследствии благодаря активным публикациям их взглядов в средствах массовой информации и рекламе «из уст в уста» данная идея была подхвачена другими учителями и воплотилась в новое педагогическое направление. В 2010 г. в г. Детройте, США, появилась первая официальная «перевернутая школа», в которой все преподавание велось с использованием модели «перевернутого обучения». Одним из последователей и адептов данной модели обучения является Салман Хан. Его вклад в развитие «перевернутого обучения» – это мощный ресурс кратких видеолекций для удаленного просмотра по различным дисциплинам, доступный для школьников по всему миру [12]. В настоящее время во всем мире используется модель «перевернутого обучения», ведутся практические исследования данной формы обучения. В этой связи нельзя не отметить аргентинских педагогов Бишоп и Верлегера, активно применяющих форму «перевернутого класса» в обучении специалистов инженерных профессий [9]. Турецкие преподаватели-исследователи Зейнеп Туран и Биргул Акдаг-Симен имплементируют такого рода обучение для студентов языковых вузов [13]. Американские профессора Херрейд, Клайд Фриман, Шиллер, Нэнси А. в своих работах пытаются решить вопрос совмещения инновационных форм преподавания, таких как «перевернутое обучение», с требованиями образовательных стандартов [11]. Большого внимания заслуживает экспериментально-аналитическая работа профессора Ташкентского университета Эмине Каби, в которой представлены результаты количественных и качественных исследований влияния перевернутой модели классной комнаты на успеваемость студентов [10]. В нашей стране модель «перевернутого обучения» пока не имеет широкого применения, однако педагоги с активной жизненной позицией уже проявляют интерес к данному направлению: периодически публикуются статьи по данной тематике, некоторые преподаватели осуществляют попытки применения «перевернутого обучения» в школах и вузах. В школьном образовании вопросами «перевернутого класса»

занимаются прежде всего учителя-новаторы, такие как И.А. Малинина (учитель французского языка) [4], Н.П. Галочка (учитель биологии и химии) [2] и др. В системе российского высшего образования данная модель применяется более широко. Например, нельзя не отметить практические исследования Н.В. Кайгородцевой и Е.Ю. Шкуро [3], активно использующих форму «перевернутого класса» в Омском государственном техническом университете, и К.С. Большаковой [1], применяющей данную форму в Южно-Уральском государственном университете. Что касается корпоративных учебных центров и бизнес-школ, то в российской педагогической литературе практически нет исследований и описаний апробации модели «перевернутого обучения» в такого рода образовательных учреждениях. Таким образом, мы считаем актуальным проведение исследования на возможность применения модели «перевернутого класса» в плоскости корпоративного обучения.

Прежде чем приступить непосредственно к описанию целей и методов исследовательской работы, хотим дать определение самому корпоративному обучению. Корпоративное обучение – достаточно новое понятие для российской педагогики, не имеющее пока четких описательных характеристик. Корпорация – группа лиц, объединяемая общностью профессиональных или сословных интересов [6]. Процесс обучения в словаре терминов по общей и социальной педагогике определяется как «специально организованный, управляемый процесс взаимодействия педагогов и воспитанников, направленный на усвоение знаний, умений и навыков ...» и как «целенаправленное пробуждение и удовлетворение познавательной активности человека путем его приобщения к общим и профессиональным знаниям ...» [7]. Комбинируя эти два понятия, корпоративное обучение можно рассматривать как самостоятельную систему обучения, направленную на получение знаний и формирование компетенций для группы лиц определенного предприятия или комплекса предприятий.

Цели исследования. В связи низкой изученностью педагогической модели «перевернутый класс» и отсутствием экспериментальных данных в этой области в корпоративной сфере мы поставили следующие цели исследования:

1. Оценить возможности использования модели «перевернутое обучение» на базе корпоративного учебного центра.
2. Выявить сильные и слабые стороны данной формы обучения в корпоративном учебном центре.
3. Дать рекомендации применения модели «перевернутый класс» в корпоративном учебном центре.

Проведение исследования. Исследование применения модели «перевернутое обучение» проводилось на базе школы для менеджеров новичков ООО «Воркспейс». ООО «Воркспейс» – это консалтинговое агентство, занимающееся поиском, отбором, обучением и развитием персонала в ресторанном и гостиничном бизнесе. В агентстве созданы

школы обучения для линейного и руководящего состава сотрудников различных ресторанных брендов. Обучающие программы проводятся как в открытом (для всех желающих) формате, так и в закрытом, то есть непосредственно для конкретных кафе. В случае закрытого формата обучения для кафе формируется уникальная программа обучения, основанная на структуре управления, стандартах обслуживания, требованиях к должностям и функциональным обязанностям сотрудников конкретного кафе. Одними из ключевых клиентов ООО «Воркспейс» являются кафе японской кухни, работающие под одним брендом. Для данных кафе в 2013 г. была разработана корпоративная школа обучения для начинающих менеджеров кафе, включающая в себя следующие блоки: введение в должность; основы менеджмента; создание гостеприимной атмосферы в кафе; навыки клиентоориентированного сотрудника; управление сменой; роль менеджера в формировании команды единомышленников; основы финансовой отчетности и др.

Программа для менеджеров была рассчитана на 40 академических часов аудиторного обучения и приблизительно 10 часов самостоятельной работы учащихся. Курс обучения проводился 5 дней по 7–8 часов каждый. До начала эксперимента по переходу на «перевернутое обучение» школа для менеджеров-новичков проводилась в классическом образовательном формате: стажеры-менеджеры приходили на очные аудиторные занятия в корпоративной школе обучения, которые состояли из лекционного материала с последующей активной формой отработки умений на базе полученных знаний и закреплении навыков в виде самостоятельной демонстрации или выполнения практического задания. Таким образом, обучение менеджеров строилось по системе «аудиторная лекция (70 % времени преподавателя) + аудиторная отработка (15 % времени преподавателя) + аудиторное закрепление (15 % времени преподавателя)». Завершалось обучение очной аттестацией для стажеров-менеджеров, проводимой одним из преподавателей школы и состоящей из аудиторного написания теста и последующего выполнения трех практических заданий. Задания были подготовлены по совмещенной методике кейс-метода и ролевой игры: менеджерам предлагались практические кейсы, решение которых они должны были показать на практике в виде ролевых игр. В ролевой игре аттестуемый сотрудник выступал в роли менеджера кафе, а гостем или подчиненным был преподаватель курса. Примеры кейсов высылались по корпоративной почте обучающимся за неделю до проведения аттестации. Аттестация считалась пройденной успешно в случае написания теста не менее чем на 80 % и выполнения заданий по четко определенным критериям, таким как «кейс решен верно», «ролевая игра проведена в соответствии с учебными материалами по данной тематике и стандартами бренда». Примеры заданий в финальном тесте:

1. Перечислите не менее пяти основных функциональных обязанностей менеджера кафе.

2. Какие функции входят в управленческий цикл?

3. Перечислите этапы процесса контроля.

4. Напишите алгоритм действий менеджера с гостями при закрытии кафе и т.п.

Практические задания для финальной аттестации были представлены в следующем виде (примеры):

1. Вы видели, как в зал зашёл постоянный гость, которого давно не было видно. Какие действия Вам как менеджеру кафе нужно совершить. Продемонстрируйте.

2. Вы идёте по залу. Впереди Вас бежит ребёнок Ваших гостей. Какие действия осуществите? Продемонстрируйте.

3. Мимо Вас проходит официант с подносом, на котором лежит недоёденный ланч. Ваши действия? Продемонстрируйте.

За несколько лет работы школы менеджеров были выявлены как положительные стороны, так и определенные сложности. Из плюсов можно отметить повышение профессионального уровня менеджеров кафе, уменьшение жалоб со стороны посетителей заведений, снижение текучести менеджерского состава, позитивную обратную связь от управляющих и директоров кафе. Сложности, с которыми сталкивались преподаватели школы менеджеров и сотрудники кафе, были следующими: в связи с тем, что курс обучения длился 5 рабочих дней, руководители кафе не всегда были готовы «отдать» своего сотрудника на такой длительный период; из-за того, что финальная аттестация проводилась очно в присутствии преподавателя в аудитории учебного центра, не все аттестуемые доезжали на это мероприятие, многие из них уже начинали работать как полноценные руководители и откладывали проезд в учебный центр; для некоторых учащихся было сложно учиться в общем темпе, они не успевали записывать лекционный материал в рабочие тетради и, как следствие, не получали необходимых знаний.

В 2018 г. ООО «Воркспейс» было принято решение о переводе обучения менеджеров японских кафе на систему «перевернутый класс», то есть школа стала смешанного формата, было совмещено онлайн- и аудиторное обучение. Что же конкретно было сделано? Во-первых, на платформе MOODLE был создан обучающий онлайн-курс для менеджеров: все лекционные материалы были переформатированы в привлекательный для онлайн-чтения вид и выложены на данной платформе по разделам, были разработаны и также размещены тесты для каждого обучающего раздела, материалы и тесты были созданы в красочном формате с использованием яркого визуального сопровождения, лекционный материал дополнен специально снятыми роликами о работе менеджеров кафе. По новой модели обучения менеджеры должны сначала зарегистрироваться на учебном онлайн-портале, поэтапно изучать учебные разделы, сопровождая свое обучение просмотром видео-контента и завершая каждый раздел тестированием. Причем переход из одного раздела в другой осуществляется исключительно последовательно и только после сдачи теста не менее чем

на 80 %. Тестирование после каждого раздела тоже имеет свои особенности: каждый тест имеет свои ограничения по количеству попыток и времени тестирования. Число попыток равно трем, а время тестирования для каждого теста индивидуально, получено экспериментальным путем. В случае, если обучающийся использовал все три попытки и не сдал тест на 80 %, он сообщает об этом руководителю кафе, который, в свою очередь, связывается с преподавателем курса, и стажеру менеджера открывают еще три попытки. Это сделано для повышения ответственности обучающихся в процессе тестирования и усиления контроля над обучением подчиненных со стороны руководства кафе. Онлайн-обучение завершается финальным тестом, который открывается для обучающихся только после изучения всех разделов и прохождения всех тестов. Финальный тест также необходимо пройти не менее чем на 80 %. Еще одно уточнение: каждая новая попытка всех тестов, включая финальный, всегда отличается от предыдущей. Это стало возможным посредством создания банка вопросов на платформе, большего, чем видимых вопросов в самих тестах. Во-вторых, аудиторное обучение было усилено разбором сложных вопросов и практических кейсов. Стажеры-менеджеры теперь приходят на очное аудиторное обучение только после самостоятельного изучения лекционного материала и сдачи финального теста, поэтому в аудитории не нужно «начитывать» лекции и объяснять основы, а можно сконцентрироваться на сложных вопросах, требующих пояснений и уточнений преподавателя. Также хочется отметить, что в настоящее время у преподавателей школы остается больше времени на отработку умений и закрепление практических навыков при помощи разбора и решения рабочих кейсов. Аудиторные занятия сократились с 40 до 20 академических часов. Рассчитать самостоятельную работу учащихся сейчас достаточно сложно, так как ее продолжительность зависит от индивидуальных особенностей обучающихся, однако, по опросам менеджеров, прошедших обучение в школе, внеаудиторная деятельность составляет примерно 10–15 часов. Можно констатировать, что самостоятельная работа менеджеров если и увеличилась, то незначительно. Аудиторные обучающие мероприятия теперь проводятся в течение 3 рабочих дней. В настоящее время обучение менеджеров проводится по системе «онлайн-лекция + аудиторная отработка (50 % времени преподавателя) + аудиторное закрепление (50 % времени преподавателя)». Таким образом, сейчас преподаватель уделяет в два раза больше своего времени на практику с обучающимися. Как эти изменения повлияли на результаты обучения? Можно с уверенностью сказать, что эффективность обучения повысилась, а именно:

1. Опросы менеджеров на аудиторных занятиях показывают, что они стали более качественно подготовлены по теоретическим материалам, так как каждый может обучаться в собственном темпе и по несколько раз перечитывать лекции и просматривать видеоконтент.

2. По результатам аттестаций можно сделать вывод, что у обучающихся теперь лучше сформированы профессиональные компетенции вследствие более продолжительной и углубленной практической отработки навыков.

3. Посещаемость занятий повысилась. Теперь руководители кафе не боятся, что сотрудники надолго покинут производственный процесс, потому что продолжительность очных занятий значительно сократилась.

4. Качество занятий в школе менеджеров в частности (и в учебном центре в целом) повысилось, т. к. у преподавателей появилось дополнительное время для доработки имеющихся тренингов и создания новых.

Естественно, как при любом начинании, во время внедрения новой модели обучения не обошлось без трудностей:

1. Достаточно большое количество стажеров-менеджеров в первое время не были технически подготовлены для самостоятельной регистрации на платформе MOODLE, при этом они боялись в этом признаться, поэтому приступали к самостоятельному обучению с опозданием от предложенного графика.

2. Многие руководители в кафе не верили в успех онлайн-обучения, так как считали его неэффективным, поэтому не инициировали подключение своих сотрудников к платформе MOODLE.

3. В первые недели внедрения новой школы менеджеров тесты в конце разделов не имели границ количества попыток и времени тестирования, вследствие чего некоторые обучающиеся использовали лекционные материалы в качестве шпаргалок и затягивали процесс самостоятельного обучения.

4. В начале проекта преподаватели начинали аудиторное обучение сразу с отработки умений и закрепления навыков, без предварительного опроса для понимания степени усвоения материала, поэтому сталкивались с ситуациями непонимания некоторых учеников.

В течение 6 месяцев все сложные моменты были решены, и на данный момент смешанное обучение с использованием модели «перевернутый класс» активно применяется в школе для менеджеров.

Проанализировав итоги и результаты проведенного исследования, можно ответить на вопросы, поставленные в начале:

1. Оценить возможности использования модели «перевернутое обучение» на базе корпоративного учебного центра.

2. Выявить сильные и слабые стороны данной формы обучения в корпоративном учебном центре.

3. Дать рекомендации по применению модели «перевернутый класс» в корпоративном учебном центре.

Ответы на поставленные вопросы можно сформулировать следующим образом:

1. Модель «перевернутого обучения» в корпоративных учебных центрах применять можно. Более того, это повышает эффективность самих корпоративных учебных центров.

2. Сильными сторонами модели «перевернутый класс» в корпоративном обучении можно считать:

- высокую подготовленность обучающихся по лекционным материалам по сравнению с классическим обучением;
- возможность выбора индивидуального темпа обучения;
- усиленную практическую отработку умений и закрепление навыков обучающихся;
- сокращение аудиторных часов обучения и, как следствие, высвобождение дополнительного времени преподавателей;
- положительную обратную связь от руководителей на местах вследствие сокращения отрыва сотрудников от производственного процесса.

Слабых сторон применения данного метода в корпоративном обучении не выявлено.

3. Рекомендации по применению формы обучения «перевернутый класс» в корпоративном учебном центре:

- понимание целей и задач внедрения модели «перевернутое обучение» руководством и преподавателями корпоративного учебного центра;
- согласование целей и задач внедрения данной модели с руководителями на местах;
- анонсирование целей и задач внедрения модели «перевернутый класс» сотрудникам в компании;
- создание концепции модели обучения «перевернутый класс»;
- согласование концепции учебного онлайн-портала с руководителями на местах;
- создание учебного онлайн-портала на основе модели;
- апробация использования учебного онлайн-портала для ограниченного числа участников – не более 10 человек;
- получение обратной связи от сотрудников компании, участвующих в пилотном проекте использования учебного онлайн-портала и «доработка» необходимых параметров;
- создание четких инструкций для сотрудников компании и преподавателей учебного центра по применению данной формы обучения;
- донесение инструкций до сотрудников компании и преподавателей учебного центра, вовлеченных в процесс обучения по модели «перевернутый класс»;
- обязательное регулярное получение обратной связи от сотрудников компании, вовлеченных в процесс обучения по данной модели.

Список литературы

1. Большакова К.С. Развитие языковой компетентности студентов вуза с помощью технологии «перевернутый класс» // Наука ЮУрГУ: М-лы 69-й науч. конф. 2017. Том – апрель. С. 681–687.
2. Галочка Н.П. Урок по технологии «Перевернутый класс», 2015. [Электронный ресурс]. methodbank.cpi-kiz.ru/DswMedia/urokpot_exnologiiperevernutiyklass.pdf

- (дата обращения: 12.08.2019).
3. Кайгородцева Н.В., Шкуро Е.Ю. Применение концепции «Перевернутого класса» в системе высшего образования // ОНВ. ОИС. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-perevernutogo-klassa-v-sisteme-vysshego-obrazovaniya> (дата обращения: 12.08.2019).
 4. Малинина И.А. Применение технологий смешанного обучения иностранному языку в высшей школе // Современные научные исследования и инновации. 2013. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2013/10/27936> (дата обращения: 12.08.2019).
 5. Российская газета. Столичный выпуск. 2019. № 38 (7796). URL: <https://rg.ru/gazeta/rg/2019/02/21.html> (дата обращения: 20.11.2019).
 6. Словарь русского языка: в 4 т. / РАН, Ин-т лингв. исследований; Под ред. А.П. Евгеньевой. 4-е изд., стер. М.: Рус. яз.; Полиграфресурсы, 1999. URL: <http://feb-web.ru/feb/mas/mas-abc/11/ma210725.htm?cmd=0&istext=1> (дата обращения: 12.08.2019).
 7. Национальная педагогическая энциклопедия. URL: <https://didacts.ru/termin/obuchenie.html> (дата обращения: 17.09.2018).
 8. Bergmann J. & Sams A. Переверните свой класс: каждый день посещайте каждого ученика в каждом классе. Вашингтон, округ Колумбия: Внутреннее общество технологий в образовании, 2012.
 9. Bishop J. L., & Verleger M.A. The Flipped Classroom: A Survey of the Research. 120th American Society for Engineering Education Annual Conference and Exposition. 2013. № 30. P. 1–18.
 10. Сави Е. (2018). Влияние перевернутой модели классной комнаты на успеваемость студентов. Международный обзор исследований в области открытого и распределенного обучения, 19 (3). URL: <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i3.3482> (дата обращения: 12.11.2019)
 11. Herreid, Clyde & Schiller, Nancy. (2013). Case Studies and the Flipped Classroom. Journal of College Science Teaching. 42. 62–66.
 12. Khan Academy. URL: <https://www.khanacademy.org/> (дата обращения: 12.11.2019).
 13. Zeynep Turan & Birgul Akdag-Cimen (2019). Flipped classroom in English language teaching: a systematic review, Computer Assisted Language Learning. DOI: 10.1080/09588221.2019.1584117

APPLICATION OF THE «FLIPPED CLASS» MODEL IN CORPORATE TRAINING

O.M. Derevyankina

Moscow City Pedagogical University , Moscow

The possibilities of using the «Flipped Class» model in a corporate format are considered. A brief historical excursion of the appearance of this technique abroad and in Russian pedagogical practice is given. The stages and results of a study conducted in a corporate training center are presented. Recommendations on the use of the «Flipped Learning» model in corporate training centers have been developed.

Keywords: *Flipped classroom, inverted teaching, corporate training, classical teaching, online lecture, online platform.*

Об авторе:

ДЕРЕВЯНКИНА Ольга Михайловна – аспирант ГАОУ ВО г. Москвы «Московский городской педагогический университет», (129226, Москва 2-й Сельскохозяйственный проезд, д. 4, к. 1); e-mail: training@hr.com.ru