

ТЕНДЕНЦИИ В ОБЛАСТИ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ: МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ

Смоленчук Т.В.

*Производственное унитарное предприятие «Софт Эф Икс Дев», г. Минск, Беларусь,
smolench.t@gmail.com*

Abstract. The use of web technologies to improve communication efficiency is one of the main trends in distance learning. The development of the corporate system of electronic and distance learning is becoming part of the overall strategies of organizations in the field of staff training. This article provides recommendations for the development and maintenance of distance learning systems. They consider what qualities and competencies the developers of the system should have, and what exactly it should include. The advantages and disadvantages of the distance learning form for consumers, developers, suppliers, training process organizers and other interested persons are presented.

На сегодняшний день дистанционное обучение прочно заняло свою нишу на рынке образования и по мере совершенствования технологий передачи информации становится все более эффективным и востребованным. Рынок дистанционного обучения растет на 20-25 % в год.

Непрерывное обучение персонала – это важное требование современного мира. Технологии управления знаниями напрямую связаны с корпоративной культурой организации, которая в значительной степени определяется стилем лидерства на высших уровнях руководства. Руководители многих организаций поддерживают современные подходы к подготовке персонала и готовы инвестировать средства в развитие собственной системы электронного и дистанционного обучения. На сегодняшний день дистанционное обучение является наиболее перспективной формой непрерывного обучения специалистов [1].

Использование корпоративной системы электронного и дистанционного обучения, предлагающей новейшие способы и средства профессионального развития, открывает новые перспективы обучения и переподготовки кадров для современного бизнеса. Электронные и дистанционные курсы делают возможным на корпоративном уровне:

- ориентацию на индивидуальные образовательные потребности профессионалов организации;
- возможность непрерывно повышать свой профессиональный уровень без отрыва от основной работы;
- возможность оперативно получать необходимые знания в нужное время и в нужном месте;
- снижение затрат на учебный контент за счет совместного участия организаций в пополнении централизованной базы электронных учебных материалов;
- разработку специализированных программ развития сотрудников в соответствии с целями и бизнес-потребностями организации в целом или подразделения;
- создание инновационно-технологической образовательной среды, стимулирующей сотрудников на создание собственных учебных курсов;
- сокращение расходов организации на подготовку сотрудников.

Многие технологии устаревают, едва успев внедриться в деятельность человека. Стремление к образованию может быть обусловлено, как внешними причинами, так и внутренними (включая желание

быть высококлассным профессионалом, потребность в новизне и др.). Стоит привести основные компетенции, которыми необходимо обладать разработчику и ведущему онлайн курсов:

Прежде всего, необходимо прекрасно разбираться в теме, которую преподаешь другим, и постоянно обновлять информацию по ней.

Не менее важно уметь доносить информацию до слушателей (обучающихся), и помогать им достигать результата.

Важны хотя бы минимальные технические навыки (от умения работать с офисными приложениями до работы с платформами для проведения вебинаров и платажными системами).

Большим плюсом будет знание иностранных языков, это помогает расширить базу источников информации по теме обучения, общаться с зарубежными коллегами, а также легче справляться с онлайн-сервисами.

При подготовке нового вебинара или курса необходимо тщательно проработать материал по основной теме, в частности проверить наличие новых теорий и технологий, что особенно актуально для IT-сферы, в которой данные устаревают очень быстро.

После формирования пилотной версии курса следует протестировать ее. Для этого можно, например, предложить бесплатный доступ к курсу нескольким представителям целевой аудитории в обмен на обратную связь.

Каждый человек усваивает информацию в своем темпе, и разным людям для этого требуются разные условия. Система дистанционного обучения позволяет учитывать эти особенности. Участник может изучать предложенную программу частями, повторно обращаться к сложным моментам, может обучаться в удобное для него время. Очень важный момент – это возможность повторения пройденной темы. Система дистанционного обучения позволяет сотруднику обратиться к той или иной теме в любое время, решая конкретную задачу или разбираясь в определенной ситуации. Чтобы предоставить такую возможность, необходимо сделать удобную систему навигации по каталогу программ дистанционного обучения. Лучше всего реализовать данный каталог в виде графической блок-схемы. Графические элементы должны иметь структуру, позволять сотруднику мгновенно ориентироваться в предложенных программах по-



вышения квалификации и профессиональной переподготовки, находить необходимую для выполнения задачи информацию. Имея такие сведения и получая отчеты об обращениях пользователей к программам дистанционного обучения, можно регулярно получать информацию о том, какие темы больше всего интересуют сотрудников, и учитывать это при планировании обучения. Для построения такого отчета потребуется как минимум несколько параметров, – активность и результативность. Активность – это процент прохождения назначенных программ обучения, данный параметр характеризует мотивацию сотрудника на саморазвитие и косвенно лояльности к организации. Результативность – процент правильно выполненных тестов и заданий. Обучаемость сотрудника рассчитывается, как отношение результатов обучения к затраченному времени. Если активностью можно управлять, то обучаемость необходимо учитывать при разработке программ обучения. На восприятие и усваивание информации в рамках системы дистанционного обучения влияют следующие основные параметры, – объем информации, ее структурированность, простота и наглядность изложения. Именно поэтому занятия лучше делать короткими, информацию подавать четко в соответствии с заявленными целями, не применять сложную терминологию и максимально интерактивные возможности разработчика курса. Тогда система дистанционного обучения будет работать максимально эффективно, сотрудники будут обращаться к курсам снова и снова, закрепляя и отрабатывая на практике представленный в них материал.

Следует правильно позиционировать систему дистанционного обучения, показать работникам выгоды от использования такого вида обучения, такие как: экономия времени, возможность учиться в любой момент и в любом месте, например, в метро с помощью смартфона или планшета. Экономия времени достигается за счет особенности передачи информации в системах дистанционного обучения, данные в программах дистанционных курсов структурированы и практически лишены лишней информации. Очень важно создавать курсы таким образом, чтобы учиться было не только интересно, но и удобно.

Если программа курса объемная, то необходимо разбить его на несколько занятий. Практические задания лучше давать непосредственно в том месте, где они должны быть в соответствии с логикой изложения. Если курс состоит из нескольких занятий, необходимо сделать итоговый тест по всему курсу. По итоговому тесту нужны конкретные результаты, поскольку они будут влиять на выводы о качестве курса, его актуальности и степени усвоения материала каждым прошедшим его.

Для эффективного функционирования системы дистанционного обучения в рамках отдельной образовательной организации или компании и с точки зрения формирования единого информационного пространства необходимы общие стандарты [2]. Рассмотрим основные этапы внедрения данной формы обучения в организации в соответствии со стандартом ISO/IEC 19796-1:2005. Преимущества и недо-

статки дистанционной формы обучения для потребителей, разработчиков, поставщиков, организаторов учебного процесса и других заинтересованных лиц обусловлены различными факторами, которые можно объединить в следующие группы:

- экономические (более низкая стоимость обучения, но необходимы затраты на аппаратное и программное обеспечение);
- социальные (возможность получения престижного удостоверения или диплома, не выезжая из дома, но это невозможно без высокой степени самоорганизации обучаемого);
- организационные (упрощается процесс контроля обучения);
- содержательные (существует возможность многократного повторения материала).

Система дистанционного обучения представляет собой очень сложную систему, интегрирующую в себя множество участников, продуктов и процессов. В 2005 г. была принята первая часть стандарта («Общий подход») ISO/IEC 19796-1:2005 «Информационные технологии. Обучение, образование и подготовка. Менеджмент качества, обеспечение качества и метрика», который унифицирует существующие концепции, спецификации, термины и определения в области дистанционного обучения [3]. Данные рекомендации относятся к анализу не только компонентов системы дистанционного обучения, но и процессов разработки этих компонентов. Стандартом определены семь основных этапов внедрения системы дистанционного обучения:

1. Анализ потребностей.
2. Общий анализ.
3. Создание концепции.
4. Разработка.
5. Реализация.
6. Обучение.
7. Оценка и оптимизация.

Применение системы дистанционного обучения для корпоративного обучения в современных условиях обосновано следующими позитивными факторами: экономией затрат на обучение персонала, доступностью сети Интернет и интернет-технологий; возможностями широкого охвата регионов. В то же время следует учесть, что применение дистанционного обучения имеет ограниченный характер. Система дистанционного обучения зарекомендовала себя при проведении семинаров по продукции, но для закрепления навыков и личного роста персонала требуется комбинированное обучение.

Литература

1. Куликова Е.Н. Теория и практика разработки электронных курсов в корпоративном университете // Сб. трудов XIII Всероссийской научно-методической конференции «Телематика 2006». – СПб., 2006. – Том 2. – С. 320-322.
2. ISO 10015:1999. Quality management. Guidelines for training.
3. ISO/IEC 19796-1:2005. Information Technology. Learning, Education and Training. Quality Management, Assurance and Metrics. Part 1: General Approach.