Артеменко В.Б., Зачко О.Б.

Дистанційні курси в системі потреб корпоративних замовників

Науково-технічний прогрес та входження України в європейську систему цінностей суттєво міняє класичні стандарти освіти. На відміну від західного розуміння освіти як процесу формування та соціалізації особистості, підганяння під норми суспільства, українське розуміння освіти є менш адекватним до сучасних вимог. Сьогодні в контексті глобалізації, розвитку електронних технологій та швидкого розвитку глобального суспільства найбільше цінується не скільки відповідність нормам суспільства (які стали настільки мобільними, що це стає прерогативою окремої людини, а не системи освіти), стільки ініціативність, генерування нових ідей. Саме розуміння суті проблеми, вміння продукувати нові погляди на звичні речі стають зараз головним двигуном розвитку особистості та держави. Сьогодні у світі систему освіти розглядають як головний аргумент у запитах на потреби майбутнього. Саме культивування навичок вирішення проблем, здобування нових знань та оперування інформацією у майбутніх поколінь стануть запорукою конкурентоспроможності держави в глобальній системі взаємодії.

Відтепер, для компанії, що хоче стрімко розвиватися кадрова політика вимагатиме навчання своїх працівників впродовж життя. Це пов‘язано з тим, що новітні інформаційні технології та сучасна педагогічна методика може забезпечувати набагато кращий якісний рівень підготовки ніж раніше. На це і орієнтована програма “Інформація для всіх” ЮНЕСКО, серед основних принципів, які переслідуються, до речі і є “навчання впродовж життя”. Використання цих технологій відкриває перед великими компаніями нові можливості по вдосконаленню методів перепідготовки кадрів та донесенні до них самої різноманітної інформації. Адже, впродовж кількох років міняються не тільки стандарти в галузях комп‘ютерного напрямку, але й в бухгалтерському обліку, менеджменті та навіть в психології. Тому компанії, які прагнуть до лідерства в умовах ринкової економіки повинні багато уваги приділяти підвищенню кваліфікації та перепідготовці своїх кадрів.

Навіть самий примітивний аналітичний огляд форм підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників великих компаній України показує, що у нас переважає стара очно-заочна форма. Крім недоліків пов‘язаних з ефективністю такого навчання існує дуже велика проблема, пов‘язана з витратами на такі заходи. Це включає як фінансові витрати, так і трудові. Так, компанії для того, щоб відправити працівника на підвищення кваліфікації, необхідно на певний час зняти його з роботи. Крім того, якщо працівник проходить курси перепідготовки в іншому місті йому потрібно оплачувати відрядження, проживання і т.д. (рис. 1) .

Неоціненну допомогу в перепідготовці та підвищенні кваліфікації працівників компаній може надати дистанційна освіта (далі ДО), на яку покладаються великі надії не тільки в Україні, а й в усьому світі. Це форма навчання, рівноцінна очній, вечірній, заочній та екстернату, що реалізується за технологіями дистанційного навчання через Інтернет. Дистанційне навчання (ДН) традиційно визначається, як освітній процес, у якому значна частина викладання здійснюється викладачем (або групою викладачів), віддаленим у просторі і часі від слухача чи групи слухачів. Його перевага полягає в тому, що учаснику цього процесу не потрібно переїжджати в інше місто чи в іншу країну, аби отримати знання по фаху, який його цікавить. Та й часу на навчання доведеться витрачати менше, бо переважно академічні програми розраховані на короткі терміни. В результаті віртуальний студент стає власником абсолютно реального

навчання по омріяному фаху. Використання мультимедійних технологій допомагає інтегрувати різні форми діяльності і значно інтенсифікувати процес навчання. З точки зору термінів навчання, діапазон освітніх послуг у режимі дистанційної освіти досить широкий: від 2 – 3 тижнів до 5 – 6 років. У зв'язку з тим, що освіта в дистанційному режимі здійснюється з використанням особливих інтерактивних технологій, слухач будь-якого учбового курсу по ДО має вміти працювати з різними службами Internet: всесвітньою „павутиною" (WWW), новинами UseNet, електронною поштою (E-mail), службою інтерактивних бесід (Chat) і т. ін. Проте, це в даному випадку не є проблемою, оскільки предметна аудиторія, на яку спрямована проблематика даної статті – це працівники великих компаній, переважна більшість якої люди з вищою освітою та задіяні в офісній роботі, що в свою чергу говорить про їхню достатню комп'ютерну грамотність та володіння базовими навичками роботи в Інтернеті.

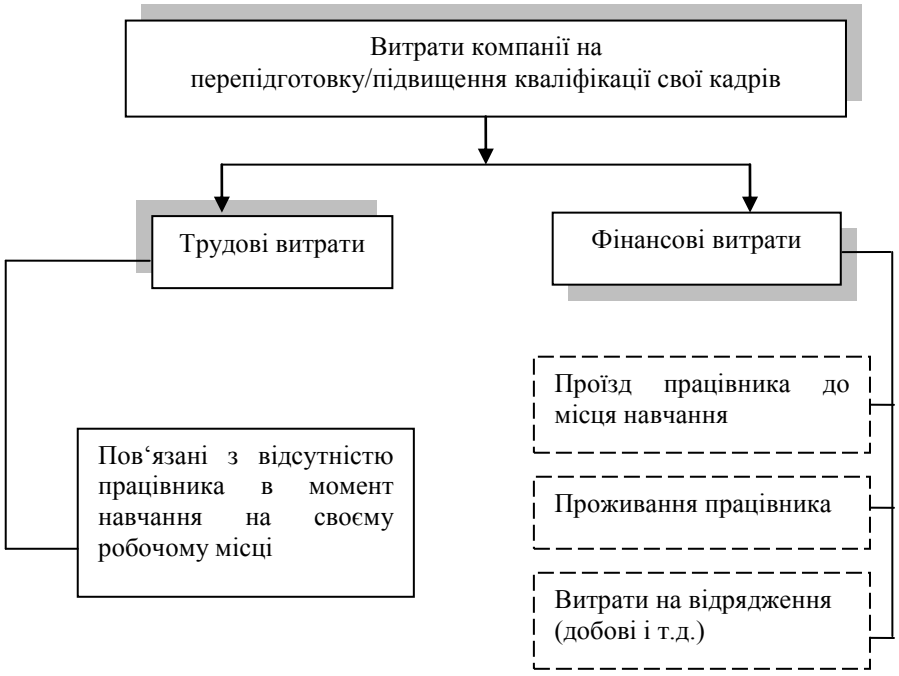

Рис. 1. Можливі витрати компанії при перепідготовці (підвищенні кваліфікації) свої працівників по класичній формі навчання

Дистанційна форма навчання надзвичайно гнучка і передбачає індивідуальний підхід до кожного працівника компанії, який може обирати найбільш зручний для нього режим навчання. У випадку традиційного навчання, відповідь учасника ДН на запитання тьютора чують десятки інших слухачів. У дистанційному навчанні на індивідуальне запитання слухача дається індивідуальна відповідь на протязі доби (питання та відповідь можуть бути реалізовані за допомогою форуму чи через спілкування засобами електронної пошти). Якщо структура курсу, що пропонується, вивчена, а відповіді на питання, які зацікавили, так і не отримані, або якщо темп викладення дистанційного курсу надто високий слухач не встиг його засвоїти, дистанційне навчання дає можливість слухачу вибирати індивідуальний курс за своїм темпом навчання.

Саме ці риси і дозволяють ДО використовувати для підвищення кваліфікації з певної проблематики. В даному випадку особливо зручною є можливість вибору індивідуального графіка навчання без відриву від основної роботи. Це є зручно для корпоративних замовників, бо не треба відривати працівників від виконання виробничих обов'язків і відправляти їх на курси підвищення кваліфікації.

Головним у навчальному процесі є тьютор дистанційного курсу, який при потребі може керувати групою учасників. Він слідкує за процесом навчання і контролює роботу слухачів. ДО розширює і оновлює роль тьютора, робить його наставником-консультантом, який має координувати інтерактивний процес, постійно удосконалювати ті курси, які він викладає, підвищувати творчу активність і кваліфікацію відповідно до нововведень та інновацій. До функцій тьютора дистанційних курсів входить:

- підготовка дистанційних курсів;
- аналіз результатів тестування;
- консультування слухачів на відстані (за допомогою форуму та чату).

Спеціалісти технічного відділу і менеджери беруть участь у навчальному процесі в якості організаторів і забезпечують вправну роботу комп'ютерних систем. Велика аудиторія слухачів має можливість одночасно звертатися до багатьох джерел навчальної інформації, а також, за допомогою телекомунікаційного зв'язку, спілкуватися з кожним із учасників навчального процесу та з тьюторами.

Дистанційна освіта має яскраво виражений позитивний вплив на слухача, підвищує його творчий та інтелектуальний потенціал за рахунок самоорганізації, прагнення до знань, використання сучасних інформаційних та телекомунікаційних технологій, вміння самостійно приймати відповідальні рішення.

За якістю ДО не поступається очній формі навчання, оскільки для підготовки такої форми навчання залучається система найсучасніших навчально-методичних матеріалів; передбачається введення спеціалізованого контролю якості дистанційної освіти на відповідність її освітнім стандартам. Але, звичайно ж, важливе значення мають індивідуальні дані, знання, досвід та професійний рівень особи, що здійснює освіту в режимі ДО. Яким би сучасним не був рівень освітніх програм та навчальних технологій, насамкінець все залежить від конкретного слухача, його бажання вчитися, наснаги та працездатності в цілому. Тому кожен слухач будь-якого навчального курсу в режимі ДО бере відповідальність на себе. У свою чергу, освітній заклад зобов'язаний повною мірою надати освітні послуги (забезпечити слухача навчальними програмами, планами, методичними, лекційними та іншими інформаційними матеріалами); прийняти іспит (залік, письмові роботи, тести і т.д.); видати диплом (свідоцтво, сертифікат), який підтверджує успішне закінчення слухачем повного курсу навчання; зберігати конфіденційну інформацію про замовника тощо.

Виходячи з всього вище сказаного випливає, що найбільш ефективною в перепідготовці та підвищенні кваліфікації кадрів є дистанційна форма навчання. Для прикладу, в структурі Укоопспілки, яку можна вважати корпоративним замовником діє 5-річна система підвищення кваліфікації працівників. Тобто, кожних 5 років кожен працівник змушений пройти курси підвищення кваліфікації. Оскільки структура Укоопспілки розповсюджена по всій країні, в тому числі і по районних центрах, то йдучи по класичній траєкторії підвищення кваліфікації даний корпоративний замовник попадає практично під всі статті витрат, зображених на рис. 1. Зовсім інакше можна б було організувати цей процес, використовуючи дистанційні технології, причому зробити його неперервним у часі. Якщо взяти до уваги, що в структурі Укоопспілки знаходиться ВНЗ (Львівська комерційна академія), то цю нішу можна б було досить

ефективно супроводжувати, враховуючи, що є позитивний досвід в підвищенні кваліфікації працівників. У ЛКА проводилися курси підвищення кваліфікації викладачів, причому в дистанційній формі навчання [1]. Весь процес тривав близько 3 місяців, протягом якого учасники пройшли три дистанційні курси. Учасник, який набрав певну порогову кількість балів (приблизно 70% від загально можливої кількості) отримував сертифікат про підвищення кваліфікації та запис в відповідний особову справу. Проте це зовсім не означає, що нівелюється класична форма навчання. Дистанційне навчання ніколи повністю не замінить очну форму. Вона може в часі суттєво скоротити навчання за допомогою віддаленого спілкування, проте повинна передбачати кінцевий очний контроль (у формі тестування чи захисту результатів, отриманих в дистанційному курсі). Також перед початком проходження дистанційного курсу доцільно провести одноденний семінар-тренінг для роз‘яснення основних проблемних питань. Цю траєкторію можна б було використовувати і для перепідготовки (підвищення кваліфікації) працівників під корпоративні замовлення. Приклад участі працівників у дистанційному курсі “Практикум тьютора” з метою підвищення кваліфікації показаний на рис. 2. Для ВНЗ це є ще одним джерелом наповнення свого бюджету (великі компанії більше зацікавлені сплатити вартість проходження дистанційного курсу ніж видатки на відрядження працівника), а якщо цей напрямок поставити на “конвеєр”, то не маючи обмеження в аудиторному фонді при дистанційній формі навчання (головна проблема практично кожного ВНЗ) стає можливим суттєво максимізувати прибуток.

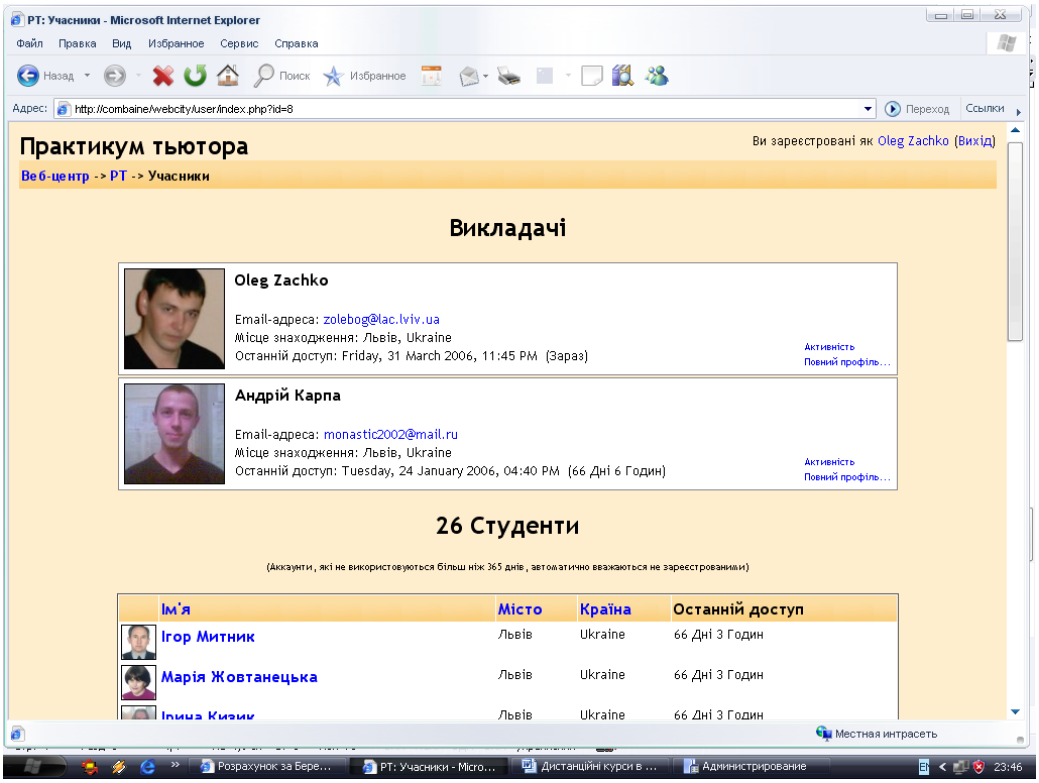

Рис2. Учасники дистанційного курсу “Практикум тьютора”

Організаційно супровід цього процесу можна реалізувати засобами комп‘ютерної мережі ВНЗ. Майже кожен ВНЗ в Україні має локальну мережу з виходом в Інтернет з власним веб-сервером. Якщо брати в приклад, вище описаний випадок, то це локальна мережа ЛКА з виходом в Інтернет по виділеній лінії і веб-сервером під управління

операційної системи Unix FreeBSD. Доповнює платформу програмне забезпечення, яке складає httpd-сервер Apache, система управління базами даних MySQL та компілятор PHP. Оболонку під реалізацію системи управління дистанційними курсами було обрано систему Moodle, яка широко використовується у всьому світі і має в своєму арсеналі повний спектр інструментів, що задовольняють потреби самих вибагливих тьюторів, починаючи від тествої системи і закінчуючи системою моніторингу відвідування модулів системи. Узагальнена схема технічної реалізації підтримки дистанційного навчання для потреб корпоративних замовників можна наочно представити на рис. 3.

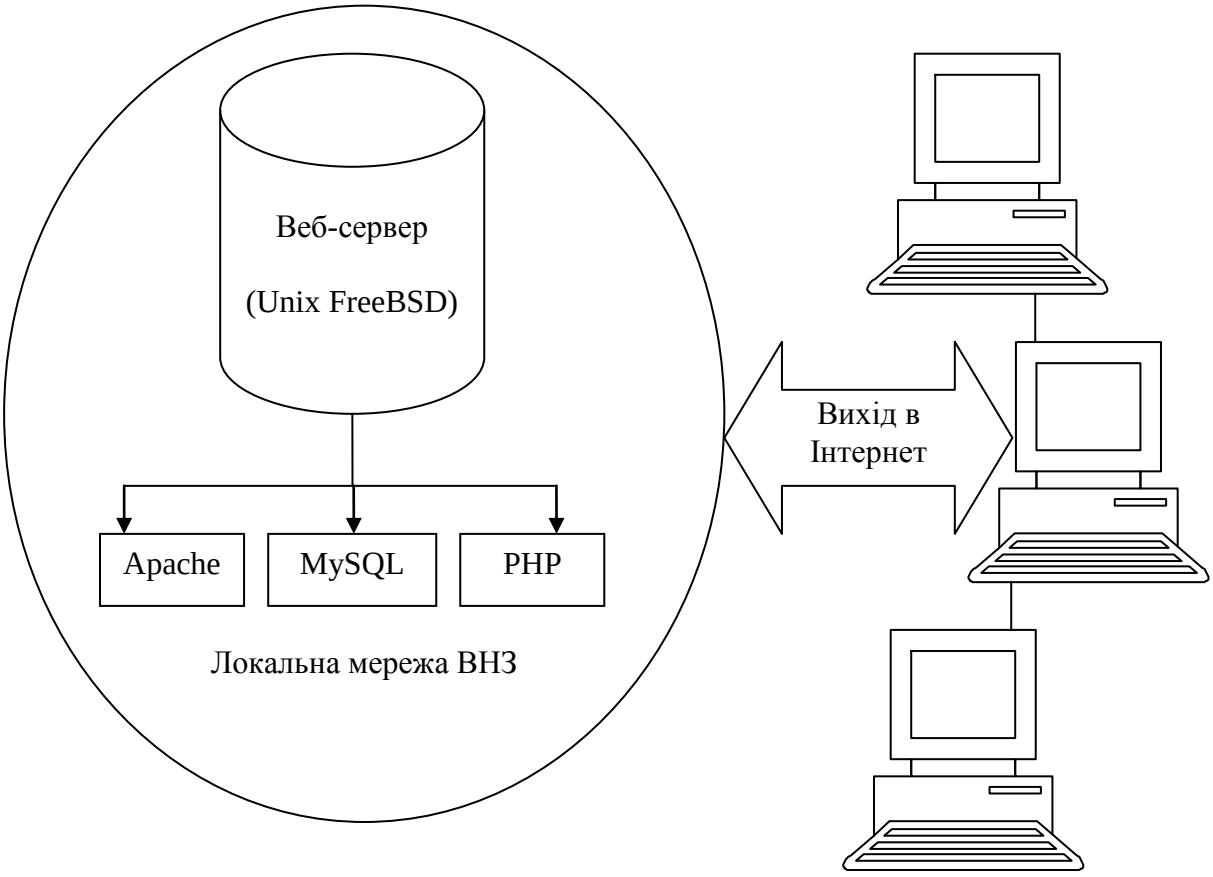

Рис. 3 Технічна реалізація дистанційного навчання

Отже, в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів ключову роль починає відігравати дистанційне навчання, спрямоване на підвищення інтелектуального рівня працівників компаній та забезпеченні доступу до інформації без відриву від основного місця роботи. Це в свою чергу вимагає переосмислення завдань ВНЗ, які повинні виходити на якісно новий рівень створення дистанційних курсів під потреби корпоративних замовників, і тим самим забезпечувати собі додаткові статті доходів, утворюючи в перспективі економіку знань.

Література

1. Веб-центр ЛКА: http://virt.lac.lviv.ua
2. Кудрявцева С.П., Колос В.В. Міжнародна інформація. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Видавничий дім “Слово”, 2005.