

УДК 004:371.64:681.3

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ В ФОРМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ****Гнедкова О.А., Кравцов Д.Г.**
Херсонский государственный университет

Представлены результаты организации и моделирования процесса обучения на курсах повышения квалификации кадров с использованием дистанционного обучения. Описан опыт использования системы дистанционного обучения «Херсонский виртуальный университет» на курсах повышения квалификации преподавательского состава Херсонского государственного университета.

Ключевые слова: *повышение квалификации кадров, дистанционное обучение, система дистанционного обучения «Херсонский виртуальный университет».*

Постановка и анализ проблемы.

В последние годы дистанционное образование играет все более важную роль в решении такой социально значимой задачи, как удовлетворение потребностей населения в получении различного рода образовательных услуг. Особое место среди них занимает система повышения квалификации сотрудников различных предприятий, в том числе IT компаний. Именно это направление образовательных услуг обеспечивает динамичное поддержание профессионального и интеллектуального потенциала сотрудников на высоком уровне. Дистанционная форма обучения наиболее отвечает тем задачам, которые призвана решать система повышения квалификации.

Среди основных задач Программы развития системы дистанционного обучения на 2004–2006 годы Кабинетом правительства Украины определено: “використання дистанційного навчання в системі післядипломної освіти для перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів у сфері підприємництва, державного а муніципального управління, системі митної та податкової служби, фінансово-банківській системі, а також педагогічних і науково-педагогічних працівників загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладів”.

В условиях мирового финансового кризиса не многие компании имеют возможность оплатить проезд, проживание, а также обучение сотрудника на курсах повышения квалификации. Использование дистанционной формы обучения позволит компаниям отказаться от затрат на повышение уровня знаний работников. Конечно, потенциальную экономию расходов при дистанционном обучении необходимо сопоставить с затратами на организацию процесса обучения, оборудование и материалы, требующимися для его реализации. Однако эта альтернатива часто может оказаться намного экономичнее, чем традиционный подход, предусматривающий обучение под руководством преподавателя. Поскольку при дистанционном обучении персоналу не требуется специально ездить на курсы для обучения, такое решение помогает также сократить потери рабочего времени сотрудников. Работники могут выполнять учебные задания в любое удобное для них время. Таким образом, они теряют меньше времени в течение рабочей недели.

Как подчеркивает Джереми Коссен, менеджер по маркетингу и связям компании CyberState University, дистанционное обучение также способно помочь, если организация ощущает нехватку времени на образовательные программы. К примеру, как отметил Коссен, «если вам необходимо к концу года иметь 1000 сертифицированных специалистов Microsoft, а офисы вашей компании расположены по всему миру, то обучение можно намного быстрее провести с помощью интерактивных курсов, чем заставлять сотрудников посещать обычные курсы под руководством преподавателя» [1]. Еще одним положительным аспектом является

то, что полученные знания сотрудники могут сразу же применять на практике в своей организации.

Таким образом, использование дистанционного обучения для повышения квалификации сотрудников помогает сократить не только материальные, но и временные затраты.

Анализ опыта использования дистанционной формы обучения для повышения качества знаний сотрудников показал, что многие зарубежные, в том числе российские Вузы и центры дистанционного обучения предлагают набор курсов по различным направлениям [2]. Например, компания «Инфотек» (<http://www.infotechno.ru/>) имеет большой опыт разработки инновационных образовательных программ, предлагает ряд дистанционных курсов для повышения квалификации сотрудников различных организаций. Международный Центр Дистанционного Обучения KURSY.RU (<http://www.kursy.ru/>) предлагает курсы практической направленности по журналистике, информационным технологиям, бизнесу, финансам и ряду других образовательных дисциплин. Такие компании как General Motors, Ford, Wal-Mart, Federal Express осуществляют повышение квалификации персонала через частные корпоративные образовательные сети. Внутреннюю спутниковую образовательную сеть использует для этих целей корпорация IBM.

Итак, проблема использования дистанционной формы обучения в процессе повышения квалификации сотрудников организаций, и в том числе IT компаний становится все более актуальной.

Постановка задачи

Целью работы является разработка и описание методики организации процесса повышения квалификации работников организаций, включая IT компании, а также взаимодействие Вуза и компаний при организации повышения квалификации сотрудников на основе технологий дистанционного обучения.

Организационно-методические мероприятия включают в себя следующие виды работ:

- Анализ и изучение потребностей организаций и компаний в повышении квалификации сотрудников. Систематизация полученной информации для организации планирования и проведения соответствующего учебного процесса.
- Организация создания новых или адаптации существующих дистанционных курсов для обеспечения потребности потребителей.
- Организация проведения повышения квалификации сотрудников организаций на основе технологий дистанционного обучения.

Именно задача описания организационно-методических мероприятий повышения квалификации кадров на основе опыта работы центра переподготовки и повышения квалификации ХГУ рассматривается в данной статье.

Анализ и изучение потребностей организаций и компаний

Для проведения учебного процесса повышения квалификации сотрудников, прежде всего, нужно осуществить тесное сотрудничество с компаниями и организациями, в частности с отделами по персоналу. Это даст возможность выявить основные направления работы и перспективы развития компании в целом, а также определить готовность компании содействовать в повышении качества знаний сотрудников.

Следующий этап подготовки курса обучения состоит в анализе предметной области деятельности организаций и их потребности в изучении соответствующих дисциплин, овладении новых технологий, получении навыков работы с новыми приборами, инструментами, программами. Такой анализ даст возможность построить рабочую программу обучения, согласовать ее руководством компании.

Особую значимость имеет изучение категорий пользователей, предварительная оценка их знаний, компетенций, умений. Рабочая программа обучения должна быть максимально адаптирована к уровню начальной подготовки сотрудников компании.

Организация создания новых или адаптации существующих дистанционных курсов для обеспечения потребности компаний и организаций

Для осуществления процесса повышения квалификации работников различных компаний, необходимо продумать методику проведения данного процесса. Необходимо учесть потребности компаний, категорию пользователей, т.е. работников этих компаний, их уровень знаний, затраты как материальные так и технические. На основании данного анализа выдвигаются требования к организации учебного процесса. Преподавателям и научным сотрудникам Вузов предлагаются программы и задания по разработке дистанционных курсов для проведения обучения работников компаний партнеров с учетом их потребностей. Возможен конкурсный отбор претендентов для создания дистанционных курсов повышения квалификации. Задача разработчиков дистанционных курсов состоит в создании качественных, эффективных курсов, удовлетворяющих потребности организаций в повышении квалификации своих сотрудников.

Для этого Вуз осуществляет обучение сотрудников и преподавателей методикам и технологиям создания дистанционного курса. В ходе обучения рассматриваются основные принципы, правила проектирования курса и особенности процесса дистанционного обучения. В Херсонском государственном университете с 2006 года на постоянной основе ежемесячно проводится методический семинар и два раза в месяц практикум по вопросам использования дистанционных технологий в учебном процессе. В ХГУ используется программное обеспечение собственного производства – система дистанционного обучения «Херсонский виртуальный университет» (СДО ХВУ). Эта система удовлетворяет требованиям международных стандартов IMS и SCORM [3].

Организация проведения дистанционного обучения

Для проведения созданного дистанционного курса необходимо использовать систему дистанционного обучения. На сегодняшний день, существует много систем дистанционного обучения, например, Blackboard, LearningSpace, «Прометей», Synergy Learning System компаний CyberState University, BitRoom Collaboration System и другие системы, которые предоставляют возможность проводить курсы дистанционного обучения. Доступ к данным системам является платным, поэтому не каждая компания готова приобрести систему дистанционного обучения и обучать сотрудников. Также, возникает проблема ознакомления с работой системы и ее сопровождения при использовании. Поэтому в последнее время получило распространение использование свободно распространяемых платформ на основе открытого программного кода, таких как MOODLE, Joomla LMS, ATutor, Sakai и других. Использование открытых систем наряду с преимуществами широкой доступности имеет ряд своих недостатков [4], связанных с ограниченностью этих систем, прежде всего в использовании адаптивных и интерактивных методов обучения. Эти недостатки приводят к необходимости искать альтернативные пути использования дистанционных платформ при организации работы центров дистанционного обучения. Альтернативным подходом к организации дистанционного обучения является разработка авторских систем дистанционного обучения, которые могут быть адаптированы под специфические задачи обучения. Такой системой является СДО ХВУ, которая разработана в отделе мультимедийных и дистанционных технологий обучения НИИ информационных технологий ХГУ [5, 6].

СДО ХВУ позволяет создавать дистанционные курсы с использованием адаптивных и интерактивных методов обучения, с учетом специфических требований повышения квалификации сотрудников различных организаций, в том числе работников IT компаний.

Система предоставляет ряд возможностей, как для разработчиков курсов, так и для обучающихся. Перечислим основные возможности системы для создателей курсов:

- Создание курса с учебными материалами, доступ к которым будут иметь только участники курса
- Проведение тестирования с использованием 12-ти типов вопросов, включая интерактивные типы.

- Автоматизированная проверка результатов тестирования
- Использование рейтинговой таблицы для учета успеваемости участников
- Осуществление синхронного и асинхронного общения с помощью модулей «Форум» и «Чат».
- Экспорт курса в пакет упаковки по IMS стандарту.
- Обучение работы с СДО ХВУ при помощи интерактивного модуля «Справка».
- Перечислим основные возможности СДО ХВУ для студентов:
- Доступ к учебным материалам
- Дистанционное обучение в группе
- Проверка полученных знаний
- Общение с преподавателем и участниками с помощью модулей «Форум» и «Чат»
- Ознакомление с успеваемостью с помощью рейтинговой таблицы
- Обучение работы с СДО ХВУ при помощи интерактивного модуля «Справка».

В настоящее время очень быстро развиваются методики интерактивного взаимодействия обучаемого с использованием видеоконференций, при этом выдвигая высокие требования к коммуникационным сетям, скорости передачи информации.

Для on-line общения и видеоконференций в СДО ХВУ разработан мультимедийный модуль Whiteboard. Этот модуль обеспечивает необходимую техническую и методическую поддержку для проведения занятий в режиме реального времени на основе дистанционных технологий. Модуль Whiteboard представляет собой электронный аналог аудиторной доски для организации совместной работы преподавателя и студентов: инструменты для просмотра видео, графической информации, слайдов, инструменты нанесения пометок, сносок, комментариев, инструменты для набора и редактирования текста, средства обмена мгновенными текстовыми сообщениями, аудио-связь, пересылка файлов.

Существует еще одна проблема при организации дистанционного обучения, которая связана с неготовностью компаний и организаций использовать компьютерные технологии в обучении. Это часто связано с тем, что пользователи, особенно пользователи с недостаточным опытом работы с компьютерными технологиями, нуждаются в предварительном обучении, получении навыков работы в системе дистанционного обучения. Получение навыков пользователи могут получить при использовании интерактивной справочно-обучающей системы, которая объединяет возможности справочной системы и интерактивного тренажера.

СДО ХВУ предоставляет такой сервис в модуле «Справка». Компоненты и подсистемы этого модуля обеспечивают диалог и обратную связь пользователя с системой при обучении работы с ней. Важной составной частью организации диалога является реакция компонентов справочно-обучающего модуля на действия пользователя. Обратная связь обеспечивает контроль и корректирует действия пользователя, дает рекомендации для выполнения правильных действий.

Итак, использование системы дистанционного обучения «Херсонский Виртуальный Университет» позволяет полностью обеспечить потребности компаний и организаций для проведения курсов повышения квалификации сотрудников, позволит сократить расходы компаний.

Выводы.

Описана методика и перечень мероприятий по организации процесса обучения для повышения квалификации кадров на основе использования дистанционных технологий. Рассмотрены вопросы изучения потребностей организаций и компаний в повышении квалификации сотрудников, организации планирования и проведения соответствующего учебного процесса с использованием опыта работы центра переподготовки и повышения квалификации ХГУ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Элизабет Кларк. Дистанционное обучение: способ преуспеть? // Журнал сетевых решений №10, 1999. <http://www.dvgu.ru/meteo/PC/DistantEduc.htm>
2. Биков В.Ю., Кухаренко В.М., Сиротенко Н.Г., Рибалко О.В., Богачков Ю.М. Технология розробки дистанційного курсу: Навчальний посібник / За ред. В.Ю. Бикова та В.М. Кухаренка – К.: Міленіум, 2008. – 324 с.
3. H. Kravtsov, D. Kravtsov. Knowledge Control Model of Distance Learning System on IMS Standard // Innovative Techniques in Instruction Technology, E-learning, E-assessment, and Education. – Springer. – 2008. – P.195 – 198.
4. Елена Зайцева. Строительство виртуальной образовательной сети: почему мы выбрали Open Source // Educational Technology & Society 8(4) 2005,
5. http://ifets.ieee.org/russian/depository/v8_i4/pdf/1.pdf
6. Gnedkova O., Kravtsov D. Organization of Testing in Distance Learning (on the base of Distance Learning System “Kherson Virtual University, 2.0”) // Інформаційні технології в освіті. Випуск 3. – Херсон. – 2009. – С. 209 – 215.
7. Гнедкова О.О., Кравцов Г.М. Особенности использования адаптивных тестов в системе дистанционного обучения «Херсонский виртуальный университет». Четверта Міжнародна конференція "Нові інформаційні технології в освіті для всіх: інноваційні методи та моделі" / Міжнародний науково-навчальний центр інформаційних технологій та систем НАН та МОН України. – К., 2009.
8. <http://virt.lac.lviv.ua/mod/book/view.php?id=3701&chapterid=25&MoodleSession=75ae3920d415475ff4b4aa2e70cf6121>.