

обучении / Ю. Н. Бахметова // Вестник Майкопского государственного университета. – 2012. – № 4. – С. 112–116.

2. Смирнов, В. И. Использование дистанционного обучения в контексте профессионального образования: на примере педиатрии / В. И. Смирнов, Л. С. Намазова-Баранова, И. Е. Смирнов // Российский педиатрический журнал. – 2014. – № 4. – С. 48–56.

Луговцова С. Л., Корнелиук Н. Н.

Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Минск, Беларусь

Lougovtsova S. L., Karnialiuk N. N.

Republic Institute of Advanced Training and Retraining of Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus, Minsk, Belarus

УДК 378.12:004.9

ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ: АПРОБАЦИЯ МОДЕЛЕЙ

DISTANCE LEARNING OF ADVANCED TRAINING: TESTING OF THE MODEL

В статье авторы анализируют опыт дистанционного обучения специалистов системы Минтруда и соцзащиты в рамках курсов повышения квалификации, обращают внимание на преимущества дистанционной формы обучения, выясняют сложности, с которыми пришлось столкнуться как слушателям, так и преподавателям в ходе работы.

Ключевые слова: дополнительное образование взрослых; дистанционное обучение; повышение квалификации; модель; тьютор; вебинар.

The authors analyze the experience of distance learning for specialists of the Ministry of Labor and Social Protection. They pay attention to the advantages of distance learning, find out the difficulties that both students and teachers had to face during the work.

Key words: additional adult education; distance education; advanced training; model; tutor; webinar.

В современных социально-экономических условиях уровень квалификации работников напрямую влияет на результаты деятельности любой организации, учреждения. В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обеспечивает профессиональную подготовку, повышение квалификации, стажировку и переподготовку работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором [1, с. 125].

Проведение противозидемических мероприятий резко актуализировало необходимость внедрения в учебный процесс дистанционной формы

обучения. Преимущества данной формы очевидны: сохранение самой возможности продолжать учебный процесс, значительная экономия средств работодателя, а также учреждения образования (в случае замены выездных курсов, семинаров на дистанционные), доступность онлайн ресурсов в любой географической точке, индивидуальный ритм работы.

Республиканский институт повышения квалификации и переподготовки работников Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – РИПК) в 2020 году провел апробацию дистанционной формы образования. В данной статье речь идет о её реализации в рамках курсов повышения квалификации. В формате 40-часовых курсов в РИПК использовались две модели: очно-дистанционная форма (24 часа дистанционно и 16 часов очно) и полностью дистанционная форма обучения.

Организация учебного процесса по первой модели включала в себя регистрацию слушателей, получение доступа к электронным учебным материалам, самостоятельное изучение учебных материалов, консультация с преподавателем по темам (посредством форума и личных сообщений в виртуальной обучающей среде Moodle, мессенджерах, электронной почте), ответы на контрольные вопросы по изученным темам на сайте; очное обучение в виде круглого стола, лекций и практических занятий с преподавателями и итоговый зачет.

Организация учебного процесса по второй модели включала в себя регистрацию слушателей, получение доступа к электронным учебным материалам, самостоятельное изучение учебных материалов, консультации с преподавателями по темам (посредством форума и личных сообщений на сайте, электронной почты), вебинары, Интернет-конференции, ответы на контрольные вопросы по изученным темам на сайте; итоговый зачет в виде теста.

Время, в течение которого слушатели самостоятельно изучали предложенный материал, ограничивалось двумя неделями, то есть к окончанию срока обучения слушатели должны были ознакомиться со всеми материалами и ответить на контрольные вопросы по темам. При этом слушатели могли не придерживаться расписания, и в зависимости от занятости на своем рабочем месте, самостоятельно выбирать время для обучения. Для ответов на контрольные вопросы и итоговый тест слушателям довались две попытки.

В целом апробации прошла успешно, слушатели курсов повышения квалификации выполнили все требования для успешного окончания обучения. Большинство слушателей стремились получать максимальные оценки по всем контрольным вопросам, включая итоговый тест. Негативно относились даже к оценкам 8–9 баллов, стремясь получить наивысшую оценку – 10 баллов. Вместе с тем, были намечены точки роста, над которыми следует работать для более эффективного внедрения названной формы обучения.

Преподаватели оказались перед необходимостью в сжатые сроки повысить свою компетентность в области информационных технологий, а также обеспечить слушателей качественным контентом по тематике курса, включая контрольно-измерительные материалы.

Слушатели также вынуждены были учиться взаимодействовать с профессорско-преподавательским составом в онлайн режиме. На этом пути встретились трудности не только технического, но и психологического характера. В частности, слушатели избегали публичного обсуждения спорных вопросов, стремились не оставлять их на общем форуме, предпочитая отправлять вопросы лично преподавателям (на электронную почту, в мессенджеры). Часто это снижало эффективность работы: вопросы повторялись, и их публичное обсуждение, отстаивание разных точек зрения пошло бы на пользу всем участникам группы. Проблема преодоления психологических барьеров, создание единой команды в процессе обучения не является уникальной для РИПК. Она не раз обсуждалась на научных форумах [2; 3; 4; 5]. Специалисты крупнейшего в мире канадского университета в области дистанционного обучения Атабаска (Athabasca University) в своей известной работе «Теория и практика онлайн обучения» отмечали необходимость создания в ходе каждого курса своеобразной проектной команды, высокая степень доверия и взаимодействия в которой способны значительно повысить эффективность работы [6, с. 441–468].

Некоторые слушатели задавали вопросы не только по изучаемой теме, чувствовали потребность уточнить разноплановую информацию у другого преподавателя. В связи с чем возникла необходимость для преподавателей РИПК осуществлять мониторинг всех вопросов на форумах, пересылать их друг другу, повторно рассылать ответы по уже пройденным темам.

Много вопросов вызвала работа с вебинарами, интернет-конференциями, так как большинство слушателей впервые столкнулись с таким форматом обучения. Следует отметить, что в связи с тем, что фактически обучение происходило без отрыва от производства, число активных участников вебинаров иногда составляло 5–7 человек из 25–30. Некоторым слушателям не хватало знаний и умений, технических возможностей, чтобы вовремя и правильно подключиться к вебинару. Для решения проблем слушатели обращались за помощью к специалистам на местах, в службу поддержки РИПК. Вместе с тем, очевидно, что в ходе дистанционной работы слушателям не хватает тьютора как полноценного участника образовательного процесса.

В ходе сопровождения дистанционного образовательного процесса тьютор может координировать ход обучения слушателей, обеспечивать обратную связь от преподавателей разных дисциплин, содействовать в построении индивидуальной траектории обучения слушателей. Очевидно, что тьютор должен обладать компетенциями в области педагогики (знать методики и соответствующие им технологии дистанционного обучения); психологии (знать особенности общения в виртуальной среде); в области

информационных технологий (свободное владение средствами общения в сети Интернет, стремление к изучению новых средств, сервисов сети). Расширение своего профессионального диапазона – важная задача, которая стоит перед современными преподавателями системы дополнительного образования взрослых.

Таким образом, преимущества дистанционной формы обучения в ходе повышения квалификации очевидны. Обучение происходит фактически без отрыва от производства, что позволяет руководителям организаций экономить средства на командировку работников. Существует возможность проходить обучение не только с помощью стационарного компьютера, но и с мобильного телефона, планшета, ноутбука. В ходе онлайн обучения идёт активная работа с учебными материалами, которые можно в дальнейшем использовать в своей профессиональной деятельности, повторить пройденное в удобное время. Тем более, что учебные материалы представлены в сжатом виде, компактно, часто в виде алгоритма действий, с необходимыми внешними ссылками, что особенно актуально для работников с небольшим опытом работы.

Дистанционная форма обучения позволяет быстро внедрять полученные знания в работе, особенно когда речь идет об актуальных вопросах деятельности организации, например, в связи с изменением законодательства. Предоставляет возможность оперативно обсудить вопросы с коллегами из других учреждений, организаций, обменяться положительным или негативным опытом в решении проблем на своих рабочих местах.

Положительным моментом также является возможность общения с преподавателем индивидуально, даже после завершения обучения.

Для повышения эффективности дистанционной формы работы необходимо: дополнительное обучение слушателей работе в онлайн режиме, дальнейшая индивидуализация процесса обучения, появление тьюторов как координаторов учебного процесса, совершенствование компонентов той электронной оболочки, в которой ведется обучение.

Список использованных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: в 2 т. / под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – Т. 2. – 768 с.

2. *Hurst, D.* Virtual team development building intellectual capital and cultural value change / *Hurst, D., Follows, S.* // *The collaborative work systems fieldbook* / *D. Hurst, S. Follows* / Edited by M. Beyerlein. – Denton: University of North Texas, 2003. – P. 543–560.

3. *Kalliath, T.* Use of teams in management education / *T. Kalliath, M. Laiken* // *Journal of Management Education*. – 2006. – № 30(6). – P. 747–750.

4. *Lawley, D.* Creating trust in virtual teams at Orange: Overcoming barriers to collaboration / *D. Lawley* // *Knowledge Management Review*. – 2006. – № 9(2). – P. 12–17.

5. *Mihhailova, G.* Virtual teams: Just a theoretical concept of a widely used practice / *G. Mihhailova* // *The Business Review, Cambridge*. – 2007. – № 7(1). – P. 186–192.

6. *Theory and practice of online learning* / Edited by *T. Anderson*. – 5th ed. – Edmonton: AU Press, Athabasca University, 2011. – 472 с.