

МОЖЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ СИСТЕМИ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ У КОРПОРАЦІЯХ

Рибалко О.В. Твердохлєбова Н.Є.

Національний технічний університет „ХПІ” Харків

Distance learning is one of forms for teachers' professional skills improvement. Distance course should have methodological and methodical support which can provide the usage of already existing control facilities as well as designing, updating and development new ones.

Нині, в умовах інформаційного суспільства, в Україні, як і в багатьох інших країнах світу, людина прагне самодостатності і впевненості у майбутньому. Ринок освітніх послуг безпосередньо пов'язаний з ринком праці через систему освітніх потреб, але сьогодні у підготовці фахівців вищої школи немає узгодженості приватних і громадських інтересів. Проблема регулювання процесів підготовки фахівців перебуває в компетенції ВНЗ. Найчастіше державні ВНЗ більш орієнтовані на задоволення потреб населення в освіті, ніж на задоволення потреб народного господарства у фахівцях певного профілю. У результаті ринок професійний і ринок освітніх послуг виявляються мало пов'язаними. ВНЗ у своїй діяльності, як правило, орієнтуються на запити вступників, а не на вимоги та очікування роботодавців. Експерти прогнозують, що в результаті гострого браку виробничого персоналу підприємства набиратимуть більше молодих і менш досвідчених фахівців на стажування і навчатимуть їх у процесі роботи. Таким чином, ринок робочої сили диктує необхідність постійного уточнення структури та профільності освіти.

Сучасна система освіти зберігає тенденції працювати за прийнятим десятиліттями тому шаблоном: зміст навчальних курсів складають спрощені копії часто застарілих економічних, соціальних, природничих або технічних концепцій. В результаті після отримання диплома безробітними виявляються 70% випускників. Основними завданнями стає перегляд змісту навчальних предметів, якісний перехід з рівня інформування у викладанні на рівень управління професійним становленням майбутніх фахівців.

Але ми розуміємо, що освіта як галузь культури, яка має на меті формувати вже сьогодні сучасну людину і людину майбутнього, більше за будь-яку іншу галузь зацікавлена у продуктивному пошуку цікавих форм, методів і заходів, які б активізували подвійний процес – діяльність людини у навчанні і, одночасно, об'єктивну необхідність навчання для людини.

На даний момент українські ВНЗ поставляють на ринок праці випускників з непоганою теоретичною підготовкою, але найчастіше - з повною відсутністю практичних навичок, мотивації і віри у власний потенціал. Роботодавці вважають, що підвищення кваліфікації потребує більшість молодих співробітників, які приходять на роботу після закінчення ВНЗ. Багатьом компаніям дешевше навчити власних співробітників, ніж шукати готових. Таким чином, у сформованих сучасних умовах роботодавцям потрібно створювати умови для виробничого навчання студентів. В умовах глобалізації ринку праці в Україні в сфері бізнесу також відчувається нестача кваліфікованих кадрів різного рівня. Бізнес довіряє іменитим ВНЗ первісну селекцію молоді та її базову освіту – з тим, щоб з вузівського середовища відбирати для себе найбільш перспективних випускників і навчати їх необхідним навичкам безпосередньо на місці.

З цієї точки зору ДН органічно вписується в систему безперервної освіти і відповідає принципу гуманістичності, згідно з яким ніхто не може бути позбавлений можливості навчатися через бідність, географічної або тимчасової ізоляції, соціальної незахищеності і неможливості відвідувати освітні установи в силу фізичних недоліків або зайнятості виробничими та особистими справами. Підвищення кваліфікації фахівців є необхідним засобом збереження і підйому рівня якості діяльності у будь-якій галузі. Саме тому цей напрямок підтримується і постійно розвивається. Напрямок можна розглядати як особистісну і в той же час державну систему, завдяки функціонуванню якої не тільки забезпечується якісна робота галузі, але й формуються нові кадри, кваліфікація яких відповідає всім вимогам сучасності.

У процесі дистанційного навчання, на думку Л.Л. Тованянського, В.О. Кравця і В.М. Кухаренко, має широко використовуватися комплекс педагогічних методів і засобів, рекомендації соціальної педагогічної психології, теорії мовної взаємодії, вивчення смислів (педагогічної герменевтики), прийняття рішень і т.і. [1].

Згідно з М. Ноулзом [2] для дорослих слухачів, що підвищують кваліфікацію характерними є:

- мотивація навчання;
- потреба у знаннях;
- значення власного досвіду;
- самоспрямованість;
- готовність навчатися.

Але слід пам'ятати, як вважає проф. І.П. Підласий [3], що існують такі закономірності:

1. Результати навчання (у відомих межах) прямо пропорційні вмінню навчатися.

2. Продуктивність навчання (у відомих межах) прямо пропорційна обсягу навчальної (пізнавальної) діяльності.

3. Продуктивність засвоєння знань, умінь (у відомих межах) прямо пропорційна обсягу практичного застосування знань, умінь.

4. Результати навчання залежать від уміння включати досліджуваний предмет у ті зв'язки, носієм яких є досліджувана якість об'єкта.

5. Продуктивність засвоєння знань, умінь знаходиться в прямій пропорційній залежності від потреби навчатися.

Можливість за допомогою дистанційного навчання здійснювати підвищення кваліфікації корпоративних та виробничих кадрів стала здійсненою мрією багатьох представників бізнесу саме у тому напрямку, який потребує підприємство, і досягати саме тієї якості, яка має підвищити загальний рівень роботи всього колективу. Але одночасно з цим - це велика соціальна та особистісна проблема, отже йдеться про вдосконалення людини, по-перше, як особистості і, по-друге, як члена суспільства. Тому можна казати про нові закономірності, які вносить дистанційне навчання для корпорацій:

1. Успішність дистанційного навчання залежить від організації. Лише та організація навчання може бути ефективною, якщо вона розвиває в учнів потребу навчатися, формує пізнавальні інтереси, приносить задоволення, стимулює пізнавальну активність.

2. Результати навчання (у відомих межах) прямо пропорційні відношенню кадрів до навчання та своїм навчальним обов'язкам.

3. Результати навчання (у відомих межах) прямо пропорційні працездатності учнів. [3]

Стратегія системи підвищення кваліфікації спрямована на створення цілісної та гнучкої моделі навчання, яка включатиме як звичайну так і дистанційну форми навчання й базується на наступних засадах [4]:

Дистанційні матеріали повинні бути:

- легко пристосовані до індивідуальних потреб слухача;
- добре структурованими на окремі навчальні одиниці з окресленими навчальними цілями, практичними вправами, завданнями для самооцінки знань, проміжними тестами, елементами зворотного зв'язку та підсумковим контролем;
- простими для використання в якості елементів самопідготовки з чіткими навігаційними інструкціями;

- інтерактивними – орієнтованими на вивчення через здійснення практичних дій та поточну самооцінку знань з використанням зворотного зв'язку для надання результатів оцінювання;

- прив'язаними до контексту інших існуючих навчальних джерел, які висвітлюють дану проблему з різних точок зору;

- враховувати потреби аудиторії та специфіку майбутньої слухацької аудиторії.

Дистанційне навчання у сфері бізнесу найчастіше застосовується:

- для менеджерів, зацікавлених в професійному зростанні у відповідній області;

- для людей, які бажають змінити профіль своєї діяльності (career changers).

Існує багато прикладів того, що дистанційні курси, побудовані відповідно теорії дистанційного навчання, дозволяють досягти результатів досить високої якості, в найбільш короткі терміни, з найменшими зусиллями і матеріально-фінансовими витратами. Умовно ці курси поділяють на дві групи: галузеві - створюються в основному під замовлення великих компаній (наприклад, будівництво, нафтогазовий сектор, банківська справа) і функціональні (логістика, фінанси, маркетинг тощо). Можна із впевненістю сказати, що дистанційний курс:

- багаторазово прискорює (мінімум у два рази, а іноді і на порядок) процес вироблення практичних навичок і вмінь;

- надає можливість самонавчання будь-якому охочому, якщо він бажає оволодіти новою для себе діяльністю;

- виключає необхідність спеціального заучування, робить непотрібним завчасне запам'ятовування знань до початку їх застосування;

- не вимагає ніяких дорогих технічних засобів навчання;

- забезпечує досить високу якість підготовки з освоєваної діяльності, спеціалісти можуть працювати як професіонали відразу після завершення навчання.

Виробниче / бізнес навчання за допомогою дистанційних курсів сприяє:

- реалізації потреби фахівців у підвищенні професійної підготовки без вікових обмежень, просторових і часових рамок;

- підвищенню професійного рівня, підготовки, перепідготовки, кваліфікації та перекваліфікації фахівців;

- задоволенню потреб замовника в якісно підготовлених кадрах конкретної області;

- підвищенню соціальної і професійної мобільності людини.

Висновок. Дистанційне навчання в Україні розвивається через інтеграцію світового досвіду та враховує кращі наробки вітчизняних педагогів та психологів. Воно базується на діяльнісному підході та співпраці. Це враховується при створенні програми підвищення кваліфікації для різних дистанційних курсів. Таким чином, використання дистанційного навчання дозволяє створити єдине освітнє середовище [5]. Надання послуг українських бізнес-шкіл з впровадженням дистанційної форми навчання, яка використовує у взаємодії та взаємодоповненні різні технології навчання, кращі традиційні та інноваційні засоби, є одним із шляхів реалізації неперервної професійної освіти. Це може створювати додаткову перевагу, коли можливий швидкий кар'єрний зріст в українських компаніях відбиває бажання відмовлятися від роботи на користь навчання на стаціонарі.

Література

1. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л., КРАВЕЦЬ В.О., КУХАРЕНКО В.М. Методологічні аспекти дистанційного навчання // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: Зб. наук. праць. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2003. – Вып. 2(6). – С.593-598.
2. БИКОВ В.Ю., КУХАРЕНКО В.М., СИРОТЕНКО Н.Г., РИБАЛКО О.В., БОГАЧКОВ Ю.М. Технологія розробки дистанційного курсу: Навчальний посібник/ За ред.. Бикова В.Ю. та Кухаренка В.М. – К.: Міленіум, 2008. – 328с.
3. Подласый И. П. Педагогика 2-е изд. С-Петербург. - 2010 324с
4. Блум див. <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>; <http://www.coun.uvic.ca/learn/program/hndouts/bloom.htm>
5. Твердохлебова Н.Є., Бордзиловський О.В. Тенденції розвитку єдиної системи навчання охорони праці // Нові рішення в сучасних технологіях: Зб.наук.праць. – Харків: НТУ «ХПІ». – 2011. – № 24. – С.112-117.