

ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ДИСТАНЦИОННОГО ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ СИСТЕМЫ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В.Ф. Бык

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации
Гомель, Беларусь*

В статье анализируется отечественный и зарубежный опыт внедрения дистанционных форм обучения, обосновывается необходимость поиска новых форм последипломного образования взрослых, предложены: модель дистанционного повышения квалификации на ФПК ОСП ИПК УО БТЭУ и алгоритм дистанционного повышения квалификации для председателей районных потребительских обществ.

Анализ функционирования факультета повышения квалификации ОСП ИПК УО "БТЭУ" за последние 3 года показал, что ежегодно проходили обучение и повышали квалификацию от 1541 до 1934 слушателей, в том числе руководителей и специалистов системы потребительской кооперации от 978 до 1458 человек. В то же время в Белкоопсоюзе количество руководителей и специалистов, например на 01.01.2006г, насчитывает 16 885 чел. Несложный расчет показывает, что темпы повышения квалификации явно недостаточные для того, чтобы руководящие кадры потребительской кооперации своевременно пополняли свой багаж новыми знаниями теории и практики хозяйствования в современных рыночных условиях.

Переход человечества к информационному обществу повышает качественные требования к квалификации любого персонала. По подсчетам международных экспертов обновление информации происходит раз в три года. Следовательно, для того, чтобы профессиональный уровень сотрудников любой компании не снижался, а рос, им необходимо проходить переподготовку или повышение квалификации хотя бы раз в 2-3 года. Очное обучение не может справиться с этой задачей.

Естественной реакцией на требование времени стало появление дистанционного обучения.

Дистанционное обучение (ДО) как технология есть целенаправленное и методически организованное руководство учебно-познавательной деятельностью лиц, находящихся на расстоянии от образовательного центра, осуществляемое посредством электронных и традиционных средств коммуникации.

Отличительной особенностью ДО является организация учебного процесса с помощью опосредованного педагогического общения преподавателя со студентами и слушателями с максимальным нормативно установленным количеством обязательных занятий.

Таким образом, по технологии педагогического общения дистанционное обучение совпадает с технологиями

заочной формы обучения, по насыщенности и интенсивности учебного процесса – с технологиями очной формы обучения.

Основу образовательного процесса в ДО составляет целенаправленная, контролируемая, интенсивная самостоятельная работа обучаемого, который может учиться в удобном для себя месте, по индивидуальному расписанию, имея комплект специальных средств обучения и возможность контакта с преподавателем с помощью средств телекоммуникации, а также личного контакта.

Следует отметить, что дистанционное обучение и повышение квалификации не прописано официально в законодательных документах Республики Беларусь, а функционирует на уровне эксперимента в ряде ВУЗов. В данном случае практика опережает законотворческий процесс.

В дистанционном обучении используется три вида дистанционных образовательных технологий (ДОТ): кейсовая технология; интернет-технология; телекоммуникационная технология. Из названных видов ДО, для организации дистанционного повышения квалификации в УО "БТЭУ" больше подходят первые две: кейсовая и сетевая технологии. В связи с этим модель дистанционного повышения квалификации на ФПК ОСП ИПК может иметь следующий вид (рис.1).

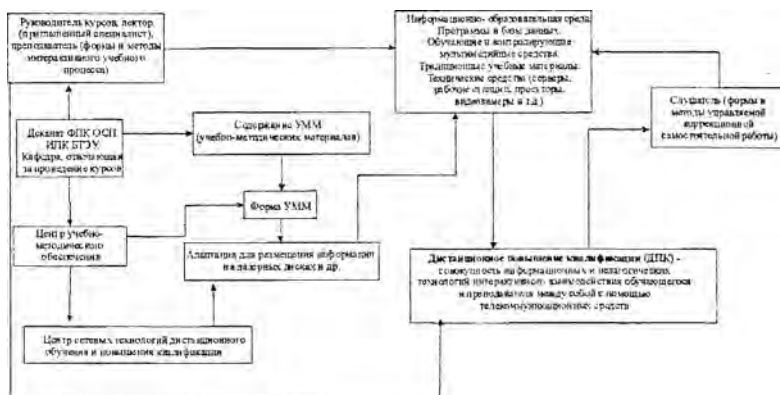


Рис. 1 Модель дистанционного повышения квалификации ФПК ОСП "ИПК" УО "БТЭУ"

В процессе дистанционного повышения квалификации (ДОТ) участвуют администратор центра сетевых технологий, руководитель курсов, методист ФПК, преподаватель (лектор), группа подготовки учебно-методических материалов (центр учебно-методического обеспечения), слушатель. Следует обратить особое внимание на подготовку электронных учебно-методических комплексов (ЭУМК), которые должны включать:

- нормативные документы (образовательный стандарт по предлагаемой специальности, учебная и рабочая программа курса);
- учебники и учебные пособия (электронные копии учебников и учебных пособий, научных изданий по изучаемой проблематике);
- учебно-методические материалы (планы и задания для самостоятельной практической отработки и аудиторных занятий и др.);
- лекции или конспекты лекций (электронные копии, в т.ч. включая аудиозаписи);

- аудиовизуальные материалы (аудиозаписи, видеозаписи, карты, схемы, графики);
- справочник (законодательные акты и др. нормативно-правовая информация, терминологический словарь, глоссарий и т.д.);
- рекомендуемая литература (основной и дополнительный списки, Internet-ресурсы);
- комплекс контроля знаний (компьютерный тренинг и тестирование; контроль за самостоятельной работой слушателя, осуществляемый и проверяемый комплексной обучающей программой; вопросы и тесты по промежуточному и итоговому контролю и т.д.).

Анализ публикаций по вопросам функционирования систем дистанционного обучения и повышения квалификации, изучение отечественного и зарубежного опыта, выявил и ряд проблем [1-4]. Их можно определить как: технические, методические и личностно-психологические.

Технические проблемы – связаны, прежде всего, с наличием соответствующей сети коммуникаций, определенного числа компьютеров на среднестатистическую семью в государстве, оснащенности университетских центров ДО, наличием учебно-методического обеспечения и сетевых технологий дистанционного обучения, аудиторий и библиотек.

Методические проблемы обусловлены квалификацией профессорско-преподавательского состава университета, финансовыми и техническими возможностями для подготовки электронных учебно-методических комплектов, обеспечивающих изучение соответствующих дисциплин.

Личностно-психологические проблемы внедрения дистанционного обучения и повышения квалификации связаны с определенным недоверием слушателя к этому методу, "соблазном" посадить на свое место за компьютером "своего друга", отсутствием мотивации и т.д.

Так, анализ неудач дистанционного обучения на предприятиях США, проведенный американской организацией ASTD (www.astd.org), показывает, что только 15% работников предприятия, принявших решение об электронном образовании, проходят это обучение. Вывод исследователей заключается в том, что кадровые службы предприятий, организаций, во-первых, должны обосновать вопрос о преимуществе электронного обучения для предприятия по сравнению с традиционным обучением; во-вторых – внедрить систему поощрений персонала в использовании ДО; в-третьих – инициировать создание технических возможностей для ДО и повышения квалификации.

Изучены также препятствия к использованию электронного обучения на фирмах Западной Европы. Их можно классифицировать по следующим причинам:

- отсутствие управления по этой позиции (43%);
- работники не заинтересованы в этом методе обучения (19%);
- недостаточный доступ в Internet (15%);
- недоказанная эффективность (14%);
- материалы для самообразования – малопривлекательные (8%);
- нехватка времени (другие приоритеты) (4%);
- недостаток знания по этому методу (нет доверия) (4%);
- другое (11%).

В самых престижных университетах мира, как показал анализ, существует оппозиция дистанционному обучению как полноценной замене традиционной очной формы. Основная проблема при этом – *идентификация студента*.

Анонимный анкетный опрос студентов-заочников, проведенный Касаевой Т.В. показал, что среди основных проблем, связанных с внедрением дистанционного обучения, студенты отмечают: плохую осведомленность о его сути и возможностях; отсутствие компьютера у них дома; отсутствие живого контакта с лектором; неуверенность в признании диплома; отсутствие самоорганизации обучающихся и др. Анонимность анкетирования сняла неловкость, которую могли бы испытать студенты при ответе на вопрос, появилось ли бы у них желание посадить на свое место у компьютера "друга" при сдаче экзаменов, зачетов и т.д. Половина опрошиваемых ответили "не знаю", 15% – "нет", а 35% ответили утвердительно [2].

В качестве примера внедрения ДО на ФПК ОСП ИПК предлагается вариант *алгоритма дистанционного повышения квалификации* для председателей райпо и резерва кадров на замещение должности председателей райпо: обращение к информационному portalу УО "БТЭУ" и выход на страницу ФПК ОСП ИПК – выбор тематики курсов – ознакомление с рабочей программой курсов – оформление документов по зачислению слушателем курсов (по электронной почте) – написание входного теста – получение плана индивидуальной подготовки и учебно-методических комплексов по изучаемым темам рабочего плана – выполнение тестов промежуточного контроля по изучаемым темам – согласование даты прибытия в УО "БТЭУ" – написание тестов итоговой аттестации (проводятся при очном собеседовании в рамках круглого стола).

Таким образом, используя календарный план (как правило, это может быть – учебный год), набор тем и проблем, рекомендуемых Правлением Белкоопсоюза для изучения, осмысления и усвоения, каждый слушатель формирует для себя так называемую "индивидуальную траекторию обучения", заканчивающуюся итоговой аттестацией, и получением свидетельства о повышении квалификации государственного образца.

По-нашему мнению, организовывая дистанционное повышение квалификации на ФПК ОСП ИПК, мы решаем следующие задачи: обеспечиваем повышение квалификации руководителей и специалистов потребительской кооперации в необходимых объемах и в требуемые сроки; приблизиться по качеству обучения – к индивидуальному; по экономической эффективности – быть дешевле, чем групповое обучение.

1. Андрюшин, В. Не выходя из дома: [Информационные технологии в современных системах обучения] / В. Андрюшин, В. Гаркуша // Бухгалтер и компьютер. – 2005. – №2. – С. 16-21
2. Университетское образование и виртуальное обучение: тезисы докл. Междунар. науч.-практ. конф. Минск, 16 мая 2003г. – Мн.: БГЭУ, 2003. – 223с.
3. Латыш, Н.И. Образование на рубеже веков. / Н.И. Латыш. – Мн.: НИО, 2000. – 215 с.
4. Миских, А.Н. Дистанционные технологии в подготовке специалистов финансово-экономического профиля / А.Н. Миских // Деньги и кредит, 2004. – №10. – С.41-45