

Секреты дистанционного обучения

Н.В. Никуличева

Дистанционное обучение (ДО) активно внедряется и привлекает как обучаемых, так и желающих обучать. Преподаватели и близкие к образованию работники готовы взять на себя дистанционное преподавание и работать в кабинете и дома. Но на этапе внедрения они неминуемо сталкиваются с проблемами, которые способны либо дать импульс к новому витку личностного развития, либо затормозить превращение очного преподавателя в дистанционного и остановить его стремление к ДО.

• дистанционное обучение • инновации • риски • повышение квалификации

Внедрение такой масштабной инновации, как дистанционное обучение в образовательное учреждение (ОУ) — длительный и трудоёмкий процесс, который должен быть тщательно спланирован и стратегически пошагово разработан. Этапы, сроки, ожидаемые результаты, дополнения в должностные инструкции сотрудников, дополнительные ставки, внебюджетные договора — всё это должно быть в арсенале руководителя для качественного запуска процесса. Руководителю ОУ необходимо глубоко изучить предстоящую инновацию, определить направления развития и риски для коллектива, перспективы расширения контингента учащихся и предоставляемых услуг и снижение их качества на этапе апробации, соотнести прибыль и убытки. Любая инновация отличается высокой степенью неопределённости.

Введение дистанционного обучения означает большие перемены в организации учебного процесса. У администрации, преподавателей, разрабатывающих и проводящих дистанционные курсы, возникают новые обязанности. Всё это меняет устоявшийся уклад жизни, создаёт конфликтные ситуации. Инновация — это процесс изменения, связанный с созданием, признанием или внедрением новых элементов (или моделей) материальной и нематериальной культур в определённой социальной системе в области техники, технологии, организации труда или управления, основанный на использовании новых идей, достижений науки и мирового передового опыта. «Корни» инновации не всегда могут уходить в сферу запланированных исследований и разработок¹.

¹ См.: Цой Л.Н. Организационный конфликтменеджмент: 111 вопросов, 111 ответов. М.: Книжный мир, 2007.

Инновации характеризуются такими явлениями, как высокий риск, неизбежность новых форм управления, обострение противоречий и конфликтов, наличие побочного сложно прогнозируемого продукта (результата), удовлетворение новой потребности, переход на новый уровень развития социальной организации. В целом инновация вызывает технические, социальные, организационно-управленческие и экономические изменения, которые оказывают обратное воздействие на развитие деятельности организации в целом.

Ключ к успеху — оперативное решение проблем и одновременное движение в разных направлениях. Крушение планов перемен и крах инновации чаще всего объясняются не сопротивлением коллектива, а слабостью руководства и менеджмента. Не стоит пускать инновацию на самотёк. Неуверенные в себе, морально не готовые ко всему новому руководители нередко дают задание группе сотрудников о внедрении инновации и отстраняются от личного участия в процессе. Принцип «внедряйте как хотите» приводит к пустым тратам денег (к примеру, покупка системы дистанционного обучения — СДО) и времени сотрудников и непродуктивному выяснению отношений с подчинёнными («я вам поручил, а вы не сделали»), но не обеспечивает качество процесса, после чего инновационная группа распадается, СДО не используется, все участники эксперимента недовольны друг другом и руководителем, а руководитель — «горе-инноваторами».

Условие успешной реализации — быстрые изменения, в противном случае инновация растягивается на годы и может вообще не состояться. Начало изменений может выявить дополнительные скрытые проблемы, неопределённости, угрозы и риски, которые сложно было просчитать и спрогнозировать на этапе подготовки. Выявленные границы и ограничения, дефицит и слабые места предоставляют возможность работать с проблемами организации, формировать инновационную культуру и инновационный климат в коллективе. Необходимо создать единое инновационное пространство для всех и везде. Сотрудники будут понимать, что их организация делает шаг вперёд и пути к отступлению уже нет. На этом этапе важно не давать выбора («хотите ли вы участвовать в инновации или нет?») между новым и старым, а чётко обозначать перспективы («после разработки и проведения дистанционного курса хотите поехать на конференцию по ДО в Берлин или в Париж?»).

Тот, кто находится в центре изменений и развития, нередко их не замечает, вот почему очень важна обратная связь с другими элементами системы, в которой внедряется инновация, а также с внешним окружением. Руководителю школы или колледжа необходим свежий взгляд на процесс и результаты инноваций, т.е. важно иметь экспертов, консультантов со стороны, которые были бы специалистами по внедрению именно этой инновации и могли бы дать качественные наставления.

Личность во главе инновации

В обществе всегда есть люди, которые рвутся вперёд, в завтрашний день. Их не устраивает текущее положение дел, они выдвигают новые идеи, разрушая устои и прочные основы мироздания. Какие люди реально создают переворот в обществе, производят трансформации и изменения, развивая и внедряя новшества?

Инноватор — центральная фигура всех преобразований в обществе. Он не даёт людям покоя, является источником инновационных конфликтов и готов на многое ради воплощения идеи в жизнь. С одной стороны, инноваторы опасные люди, они часто всем недовольны, испытывают проблемы во взаимоотношениях с группой, конфликтны и неуживчивы, с другой — без них многие процессы консервируются, что препятствует развитию. Это люди, как правило, творческие, у которых есть стратегическое видение ситуации. Благодаря своей энергетике

ке, сильной воле и вере в идеи им удаётся «вписать» задуманное новшество в социальную систему, преодолев и разрешив все острые моменты инновационного процесса, несмотря на конфликты и сопротивление окружающих.

Руководителю ОУ важно найти такого человека из числа заместителей или рядовых сотрудников и дать ему необходимые полномочия. Количество новаторов в педагогическом коллективе зависит от позиции руководства по отношению к инновационной деятельности, от его готовности принимать твёрдые решения, от степени доверия коллективу, от авторитета как главного фактора в разрешении конфликтов и создания возможности позитивных изменений в школе. Для успешной реализации инновации в коллективе должно быть около 10% новаторов, причём в разных качествах и на разных этапах реализации.

Обучение персонала для инновации

Стандарты подготовки учителей порядком устарели. Часто можно наблюдать, как вчерашние выпускники педагогических вузов приходят на курсы повышения квалификации (ПК) в области ДО и говорят о том, что в вузе их не обучали методам использования ИКТ в учебном процессе и педагогическим технологиям ДО. Получается, что современный выпускник-педагог не готов работать с современной техникой, не умеет организовать учебный процесс и эффективно преподавать свой предмет посредством ДО. Представители педагогических вузов на наши вопросы о такой ситуации отвечали стандартно: нет времени на дисциплины ИКТ и ДО или нет финансирования.

В погоне за модой на интерактивные методы обучения, внедрения ДО в образовательный процесс и другие новшества встаёт вопрос целесообразности: а нужно ли заменять живое общение дистанционным, если педагог и учащийся и без компьютера на уроке могут отлично понять друг друга и получить наилучший результат? Безусловно, использование интернет-технологий и ИКТ должно разумно дополнять образовательный процесс, расширять возможности доступа педагога к ресурсам сети. Но при любом использовании новшеств роль педагога была и есть главной в процессе обучения, которую не заменит ни один электронный учебник, сайт, дистанционный курс, даже если они будут безупречны с точки зрения методики. Личность преподавателя остаётся главенствующей при любой форме обучения. Но педагога для достижения учебных целей необходимо постоянно учить использованию интернет-пространства и виртуальных коммуникаций, так как они с каждым годом развиваются всё более стремительно. Возможности сети Интернет для педагога огромны. Это и методическая поддержка деятельности преподавателя, и возможность повышения квалификации на дистанционных курсах, и участие в различных олимпиадах, конкурсах (в том числе и вместе со своими учащимися), и профессиональное общение с коллегами.

Кафедра дистанционного обучения ФИРО на протяжении шести лет очно, очно-дистанционно и дистанционно проводит курсы повышения квалификации в области дистанционного обучения и информационно-коммуникационных технологий. Все слушатели участвуют во входном и выходном анкетировании. В составе входной анкеты есть вопросы о наличии необходимых компетенций в области ДО и ИКТ для организации и проведения своего курса с элементами ДО или с использованием ИКТ. К примеру, в последнем опросе 73%

из 250 человек ответили, что на данный момент не имеют всех необходимых компетенций и нуждаются в постоянной педагогической поддержке.

Уровень развития компетенций у преподавателя, работающего в школе, колледже, вузе, как правило, зависит от тех видов деятельности, которыми насыщен его профессиональный круг обязанностей. Опрос свидетельствует, что обычному педагогу для развития новых компетенций достаточно заняться самообразованием или обучиться на курсах ПК. А заместителю директора, директору и другим представителям администрации (в силу их загруженности или разноплановости работы) часто необходимо иметь возможность для получения быстрых ответов для решения своих профессиональных вопросов, а также площадки для обсуждения волнующих проблем с коллегами.

Результаты опроса свидетельствуют, что учитель нуждается в таких видах деятельности, как:

- быстрый поиск ответов на возникшие профессиональные вопросы;
- обстоятельные обсуждения педагогических тем с коллегами и консультации со специалистами;
- повышение своей квалификации.

Новые виды деятельности способствуют развитию новых компетенций. Эти компетенции — в области информационных технологий:

- свободное владение средствами ИКТ сети Интернет;
- стремление к изучению новых средств, сервисов сети;
- овладение постоянно совершенствующимся коммуникационным инструментарием сети Интернет.

Для быстрого поиска ответов на возникшие профессиональные вопросы сегодня во многих сетевых сообществах и на сайтах учреждений существуют **консультационные линии**. Например, на сайте Всероссийского интернет-педсовета работает консультационная линия «Дистанционное обучение: проблемы и решения» <http://pedsovet.org/ask/321/>, которая посвящена актуальным вопросам образования: ИКТ в ДО, электронные учебники, контроль в ДО, рефлексия в ДО, обучающие оболочки ДО — как всё это выбрать, наладить, запустить, получить нужный результат. За консультациями обращаются около 100 человек в месяц.

Для ведения обстоятельных обсуждений педагогических тем с коллегами и консультации со специалистами сегодня существуют **форумы в сетевых педагогических сообществах**, что свидетельствует об увеличении интереса педагогов к сетевым технологиям общения и работы. Интернет-государство учителей (ИнтерГу.ру), Августовский интернет-педсовет, ITN (Сеть творческих учителей), Ассоциация e-Learning специалистов «e-Learning PRO», Intel, KM-wiki, Openklass, СоцОбраз, Сообщество блоггеров от образования, Лига образования, Региональные Wiki и многие другие — лишь небольшая часть педагогических площадок, где преподаватели обсуждают свои проблемы, обмениваются методическими материалами, повышают квалификацию, участвуют в различных олимпиадах, конкурсах (в том числе и вместе со своими учениками). Кроме того, сеть Интернет наполнена большим количеством сервисов, которые удобно сочетать в учебном процессе — форумы, вики-вики, блоги, e-mail, делишес, skype (и другие программы для видеоконференций), списки рассылки. Всё это можно использовать в дополнение как к традиционным очным формам обучения, эффективно увеличивая общение преподавателя и ученика, так и при ДО.

Обширна тематика обсуждаемых проблем. На сайте Педсовета ИнтерГУ.ру можно увидеть следующие темы:

- воспитательные (Как мы воспитываем патриотов? Учительские дети. Конкурсы в сети. Использование нецензурных выражений и жаргонных слов. Интернет — враг грамотной речи молодёжи);

- методические (Апробация комплексного учебного курса «Основы религиозных культур и светской этики». Дистанционное обучение. Единый государственный экзамен. Дневник.ру: Есть опыт? Поделитесь!);
- технические (СТАВИМ Linux... и настраиваем...). Сайт образовательного учреждения. Интерактивная доска и иже с ней...);
- административные (Прокурорские проверки в школах и колледжах. Настоящие и ненастоящие дипломы, грамоты, сертификаты. ФГОС: что делать? А вашу школу уже проверяли?);
- личностные (Молодой педагог и НСОТ. Позитивные моменты в жизни учителя. Как всё успеть? Поделитесь своими секретами планирования дня. Как подняться по служебной лестнице? Мастер производственного обучения — кто он сегодня?).

Для **повышения квалификации** в области ДО педагог обучается на курсах, поскольку с каждым годом возрастает потребность в квалифицированных специалистах в области внедрения ИКТ и ДО: разработчики дистанционных курсов, педагоги ДО, организаторы учебного процесса ДО. Существуют курсы повышения квалификации специалистов по ДО, предлагаемые различными организациями в очной, очно-дистанционной и дистанционной формах.

При выборе дистанционного курса нужно изучить *требования*, которые перечислены для потенциальных учеников (студентов, слушателей). Обычно указывается, для кого предназначен данный курс, каковы его цели, какими пользовательскими навыками должен обладать учащийся, что ожидает его при обучении на курсе.

Если в аннотации указаны только технические требования (скорость Интернета, программное обеспечение, наличие периферийного оборудования), то основной целью организаторов будет только выдать необходимый теоретический материал, а не обучить преподавателя практике работы в ДО. Если же будут перечислены педагогические стороны процесса, то обучение будет проходить независимо от технических требований, главный акцент будет на методическую составляющую, а это самое главное при обучении.

В процессе изучения курса вас ожидает:

- обучение с помощью дистанционных образовательных технологий;
- обсуждение изученных материалов в режиме *on-line* и *off-line* (форумы, чаты, блоги и др.);
- участие в теле- и видеоконференциях, ролевых и деловых играх по тематике ДО;
- проектирование модели ДО и разработка стратегии организации ДО для своего учреждения;
- практические навыки организации и ведения виртуальных дискуссий, проведение видеоконференции, участие в дистанционном *on-line* уроке;
- сравнительная характеристика программных сред (оболочек) для ДО и электронных учебников;
- разработка конспекта дистанционного урока, структуры дистанционного курса, создание сценария электронного учебника;
- создание веб-квеста.

Очевидно, что всеми этими педагогическими технологиями владеет сам дистанционный преподаватель, а следовательно, будут владеть и те, кого он учит. Вся подобная информация даётся обычно в рекламном письме к курсам. Нередко

прописывается план курса, компетенции, которые будут развиты за период обучения на курсе, другая организационная информация.

Перед обучением на дистанционных (и очно-дистанционных) курсах ПК стоит проверить, *умеете ли вы виртуально общаться*. С этой целью можно поучаствовать в работе сетевых педагогических сообществ, где без труда можно будет найти коллег-предметников.

Качественный курс должен быть ориентирован на педагога с *любым техническим оснащением* и с любым пользовательским уровнем. Хороший курс отличается вариативностью представления форм заданий, коммуникаций, подачей материала. Например, если ученик (студент, слушатель) не может «скачать» больших объёмов видеолекцию, он может её прочитать в тексте. Если не может принять участие в *on-line* консультации в программе Skype, может выйти на связь в текстовом чате.

Полнота тематического плана курса (или программы) должна соответствовать ожиданиям слушателя.

Перед началом обучения стоит получить всю необходимую *информацию о курсе*: документы о наличии лицензии на образовательную деятельность, аккредитацию той организации, которая проводит курсы ПК, образец выдаваемого документа по окончании обучения, договор об оказании образовательных услуг. Если этой информации нет на сайте или в рекламе, необходимо её запросить по e-mail. В противном случае есть шанс получить такое удостоверение, которое потом аттестационная комиссия не примет как документ о повышении квалификации.

Необходимо ознакомиться с *инструкцией*, в которой будут указаны необходимые сведения о содержании курса, порядок изучения курса, режим обучения, сроки сдачи заданий, формы контроля знаний, шаблон рефлексии, расписание консультаций с преподавателем, средства коммуникации (адреса, телефоны), критерии успешного завершения курса, условия передачи материала в случае неуспешного освоения курса, координаты дистанционного преподавателя (в том числе и телефоны).

Обратите внимание на сроки проведения курса и выбирайте курс объёмом в 72 часа «с запасом» по длительности, например, в течение трёх месяцев. В таком случае можно иметь время для выполнения заданий, обдумывания нового материала, обсуждения с дистанционным преподавателем.

Выбор курса ДО — непростое и ответственное дело. Но даже выбрав «правильный» курс, далеко не все слушатели, как показывает опыт, готовы к дистанционному обучению. Поэтому дадим советы дистанционному слушателю для эффективного обучения на курсе.

Советы дистанционным слушателям

Правильный выбор курса и наличие внутренней мотивации для его успешного завершения — залог успеха всей инновации. Человек только тогда идёт на нововведения, когда с их помощью надеется удовлетворить свои потребности.

О чём нужно помнить преподавателю при повышении квалификации в формате ДО?

1. Записывайтесь на тот курс, где вы получите *новую информацию*, которую сможете применять в дальнейшей профессиональной деятельности. Нередко курсы становятся новым толчком к очередному витку карьеры.

2. При обучении на курсе стоит организовать собственную учёбу так, чтобы извлечь из обучения *максимальную пользу*.
3. Следует рассчитывать своё рабочее время с учётом изучения нового материала курса и выполнение заданий *равномерно в течение рабочей недели*.
4. *Не стоит откладывать выполнение заданий на последний день*, так как по ходу выполнения могут возникнуть вопросы, на которые дистанционный преподаватель не сможет сиюминутно ответить.
5. *Задайте преподавателю все вопросы заранее*, чтобы выполнение заданий не превращалось в муки творчества по принципу «из ничего сделать что-то».
6. При необходимости попросите у дистанционного преподавателя *on-line консультации* в режиме аудио- или видеоконференции (например, Skype) или в чате, форуме, ICQ. Сервисами коммуникаций в сети Интернет стоит овладеть заранее, если нет навыка работы в них. Они помогут оперативно решить все вопросы и общаться с коллегами.
7. Полноценный качественный процесс обучения организовать дистанционно можно, необходимо только приложить к этому *свои усилия*.
8. Обучаясь на дистанционном курсе, *не стоит ожидать очень лёгкого и быстрого его завершения*. Для успешного обучения стоит поработать и освоить немало нового.

Если же обучение сводится к самостоятельному чтению теории и заполнению тестов без видимого контроля и консультаций педагога, эффективность обучения будет низкой. Это приведёт лишь к потере времени.

После ПК преподаватель виртуозно владеет всем необходимым инструментарием и методикой ДО и способен с одинаковой эффективностью преподавать свой курс очно, дистанционно и очно-дистанционно. Это позволяет выбрать для всех участников процесса ДО наиболее оптимальный режим работы (по времени, условиям, использованию ИКТ), сочетать научную и педагогическую деятельность, получать дополнительный заработок, расширив круг учащихся.

Таким образом, **успешному превращению очного преподавателя в дистанционного** способствуют такие факторы, как:

- стратегическая линия администрации (чёткие перспективы, указания, обязанности, сроки, поощрения);
- ведущая личность инноватора (быстрое решение проблем);
- развитие новых компетенций преподавателя (участие в работе сетевых педагогических сообществ сети Интернет, консультационных линий по ДО, обучение на курсах ПК);
- правильный выбор курса ПК и наличие внутренней мотивации для его успешного завершения.

Наталья Викторовна Никуличева,
заведующая кафедрой дистанционного обучения Центра развития профессионального и личностного потенциала научно-педагогических кадров ФИРО