

Проблемы организации дистанционного обучения

Наталья Викторовна Никуличева,

заведующая кафедрой методологии дистанционного повышения квалификации Учебного центра Федерального института развития образования, Москва

Дистанционное обучение — одна из самых востребованных услуг в области образования. Исследования показывают, что сегодня немало людей нуждаются именно в таком виде получения образования: работающие весь день, инвалиды, артисты, спортсмены, солдаты и т.д. Поэтому образовательные учреждения всех уровней — от школ до институтов повышения квалификации — предлагают дистанционное обучение как вид услуг. При этом возникает вопрос — насколько качественное обучение будет предложено и что именно подразумевается в данном образовательном учреждении под этой услугой?

Существует несколько трактовок понятия «дистанционное обучение».

1. Дистанционное обучение — это «образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника»¹. При этом нет чёткого определения, что именно с методической точки зрения понимается под дистанционными образовательными технологиями. Это вводит в заблуждение многих педагогов — начиная использовать ДОТ в образовательном процессе, они нередко ограничиваются электронной перепиской с учеником или передачей материалов лекций на диске с последующим on-line или off-line тестированием.

2. **E-learning.** Этим термином иногда заменяют словосочетание «дистанционное обучение», подразумевая различные объяснения: то использование ИКТ и интернет-технологий в образовательном процессе при всех формах обучения (в очной в том числе), то общение педагога и студента в режиме on-line и off-line, то обеспечение учащегося кейсом с необходимым набором учебных мате-

риалов для самостоятельного изучения с последующим on-line тестированием. Термин пришёл из-за рубежа, где под E-learning понимают любое обучение с использованием компьютера. По аналогии существуют похожие термины M-learning — использование мобильного телефона в обучении, U-learning (от ubiquities learning) — повсеместное, вездесущее обучение и т.д. Никакой методической базы под этим понятием также нет.

3. **Электронное обучение** — этот термин часто употребляют в сочетании с предыдущим (E-learning), понимая под ним фактически то же самое — «передачу знаний и управление процессом обучения с помощью новых информационных и телекоммуникационных технологий». Обратимся к корням слова «электронное». Определение понятию «электроника» выглядит так: раздел электротехники, наука об использовании электрических устройств. Значит, использование в любом образовательном учреждении в учебном процессе компьютера с презентацией, интерактивной доски, веб-камеры и других средств электроники тоже можно назвать электронным обучением? Если вспомнить, лет 20 назад в практику входили телевизионные уроки и образовательные радиопередачи, но никто не стремился создавать новые термины типа «телевизионное обучение» и «радиообучение». Возникает вопрос: зачем нужно новое понятие «электронное обучение» вообще, если оно тождественно сейчас просто понятию «обучение»?

4. **Дистанционное обучение (ДО).** По определению профессора Е.С. Полат, это система обучения, основанная на взаимодействии учителя и учащихся (а также учащихся между собой) на расстоянии, отражающая все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержа-

¹ Приказ МОН РФ № 137 от 06.05.2006 «Об использовании дистанционных образовательных технологий». (п.2).

ние, организационные формы, средства обучения) специфическими средствами ИКТ и интернет-технологий. ДО следует рассматривать как новую форму получения образования (наряду с очной, заочной и др.), которую можно реализовать в виде 4-х моделей:

- интеграция очной и дистанционной формы обучения;
- сетевое обучение (автономные сетевые курсы и информационно-образовательная среда);
- дистанционное обучение и кейс-технологии;
- интерактивное телевидение, видеоконференции.

Каждая из моделей ДО имеет чётко организованную структуру из определённых модулей и набор педагогических технологий, необходимых для успешной реализации модели². Таким образом, если мы говорим именно о качественном дистанционном обучении, логично обратиться к этой методологии, поскольку предыдущие трактовки носят достаточно общий характер и методологической базы не имеют.

В процессе организации ДО в образовательном учреждении необходимо пройти различные этапы. Они связаны с решением технических проблем, определением целевой группы слушателей, формулированием учебных целей, планированием ресурсов, составлением рабочей программы и структуры курса, определением содержания и форм контроля знаний, разработкой учебного материала (дистанционные курсы, электронные учебники), подготовкой инструкций для слушателей и локальных координаторов, оценкой курса и коррекцией учебных материалов, выбором учебной оболочки для ДО, публикацией курса на сайте, решением организационных экономических вопросов ДО, организацией взаимодействия с учащимися.

Но при этом возникают вопросы: как мотивировать сотрудников образовательного учреждения начать заниматься ДО, как адекватно оплачивать деятельность участников процес-

са организации ДО и как распределять поступившие за ДО суммы от учащихся, предусматривая все расходы как на техническую сторону процесса, так и на педагогическую?

² Общие методические подходы при внедрении ДО описаны в «Концепции дистанционного обучения на базе компьютерных телекоммуникаций», а также в фундаментальных трудах Е.С. Полат по дистанционному обучению «Теория и практика дистанционного обучения». М., 2004; «Педагогические технологии дистанционного обучения». М., 2006.

Многие руководители образовательных учреждений стремятся сэкономить на проектировании ДО, вменяя сотрудникам новые обязанности (подготовка материалов по ДО, разработка электронных учебников и дистанционных курсов) и поясняя это введением времени. Между тем, акцентирование общественной значимости педагогической работы — абсолютно недостаточный стимул для деятельности. Необходимо создать такие условия, при которых профессорско-преподавательский состав осознал бы, что качественная работа — благо для него.

В связи с отсутствием бюджетного финансирования на ДО и нормативной базы каждое учебное заведение, желающее внедрить эту систему, вынуждено решать все организационные и финансово-экономические вопросы самостоятельно. Без определённого опыта работы сделать это довольно сложно. Перед учреждением неминуемо встанут следующие проблемы:

- отсутствие программ подготовки специалистов в области ДО в педагогических вузах. Этот пробел приводит к необходимости выбирать содержательные и эффективные программы курсов по тематике ДО из множества предложений различных институтов повышения квалификации;
- отсутствие единых требований к созданию УМК ДО (дистанционных курсов, электронных учебников и др.) подталкивает к созданию своих правил и методических рекомендаций по разработке УМК ДО с учётом анализа существующих различных концепций и подходов;
- отсутствие законодательных актов о нормировании труда преподавателей ДО и охране их интеллектуальной собственности часто останавливает педагогов заниматься разработкой УМК ДО, поскольку эта работа мало оплачиваема. А руководителей побуждает создавать собственный регламент нормирования труда педагогов и мотивационный механизм для сотрудников;
- отсутствие нормативов по оплате труда преподавателей ДО и разработчиков УМК ДО вынуждает создавать экономический механизм по оплате проведения курсов ДО.

При разработке нормативных документов следует учитывать, что ДО — процесс значительно более трудоёмкий и многоаспектный, чем очное обучение, в котором есть нормативы для оплаты труда преподавате-

ВНЕДРЕНИЕ И ПРАКТИКА

лей вузов, учреждений СПО и НПО, школ. Но урок в классе или лекции в аудитории для 30 человек — это одно, а проведение занятия с теми же 30 учащимися дистанционно — совсем другое. ДО требует больше времени хотя бы потому, что информация вводится через клавиатуру, а не проговаривается устно, а значит, все обсуждения, дискуссии, ответы на вопросы растягиваются на часы и дни, в то время как при очном общении могут занимать минуты. Комментирование заданий преподавателем по e-mail, в чате или через форум также значительно растянет процесс.

Для организации учебного процесса в дистанционной форме необходимо определиться со специалистами, чей опыт и знания необходимы для успешной реализации плана. Участниками подготовки и реализации ДО в образовательном учреждении могут быть следующие группы сотрудников:

1. Администрация (общее руководство проведением процесса).
2. Разработчики УМК ДО (разработка дистанционных курсов, электронных учебников, системы ДО и т.д.).
3. Педагоги дистанционного обучения (проведение дистанционных курсов).
4. Руководитель курсов (разработка модели ДО, внутренней нормативной документации, экономического механизма, общая координация всех дистанционных курсов).
5. Менеджер курсов (делопроизводство по процессу, оперативное решение организационных вопросов с учащимися, приём заявок на обучение и т.д.).
6. Системный администратор (работа с сервером, сайтом, оболочкой и т.д.).
7. Веб-дизайнер (транспортировка методических разработок продуктов ДО в необходимый веб-интерфейс).
8. Бухгалтерский отдел (работа с договорами, расчёт оплаты всем участникам процесса, корректировка экономического механизма).
9. Служба маркетинга (организация рекламы услуг ДО, изучение спроса на анализ социологических опросов).
10. Независимые эксперты УМК ДО.

При этом следует понимать, что разработчик УМК ДО, педагог ДО, руководитель и менеджер курсов — это главные действующие ли-

ца, без которых организовать эту форму образования в учебном заведении просто невозможно. Следовательно, их оплата будет выше, чем у остальных участников процесса, которые выполняют свои обычные обязанности (администрация, системный администратор, веб-дизайнер, бухгалтерский отдел, служба маркетинга) и получают лишь дополнительную нагрузку в связи с введением ДО.

При организации и внедрении ДО в образовательный процесс необходимо остановиться на конкретной модели, которая строится в соответствии с целями организации ДО в данном учебном заведении. На основе модели ДО необходимо построить систему, которая бы отражала основные виды взаимодействия участников подготовки и реализации процесса в образовательном учреждении (дополнения к должностным инструкциям, внутренние нормативы), а также создать экономический механизм ДО.

Помимо проблем, связанных с методической и организационной подготовкой (затраты на оплату труда участникам процесса), необходимо решить и технические проблемы:

1. Технические затраты на приобретение/обновление материальной базы для организации процесса ДО (содержание сервера, покупка/настройка обучающей оболочки, программное обеспечение для, АРМы участников процесса).
2. Затраты на оплату услуг связи (расширение канала Интернет, содержание домена, услуги провайдера, оплата дополнительных IP-адресов).
3. Затраты на тиражирование продукции для процесса ДО (запись электронных учебников на DVD, издание методических материалов для работы в обучающей оболочке и т.д.).

Перечисленные расходы вычисляются в зависимости от запросов потребителя и от цен в регионе.

Таким образом, преодолев вышеперечисленные преграды, можно организовать в образовательном учреждении качественный процесс ДО. При этом стоит учесть, что такие задачи, как разработка УМК, проведение дистанционных курсов, организация контроля качества, определение эффективности курсов необходимо решать только после обучения на курсах повышения квалификации всего коллектива сотрудников, которые будут работать в этой системе. □