

# ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ: понятие, организация, способы

**Наталья Никуличева,**

*заведующая кафедрой методологии дистанционного  
повышения квалификации Учебного центра*

*Федерального института развития образования, Москва*

**Дистанционное обучение сегодня — одна из самых востребованных услуг. Сформировался круг лиц, нуждающихся именно в таком виде получения образования: инвалиды, спортсмены, военнослужащие, артисты, работающие по полному графику и т.д. Поэтому образовательные учреждения всех уровней предлагают дистанционное обучение как вид услуг. При этом возникает вопрос — насколько качественное обучение будет предложено и что именно подразумевается в конкретном образовательном учреждении под этой услугой?**

**С**уществует несколько трактовок понятия «дистанционное обучение».

**1.** Согласно Приказу Минобрнауки РФ № 137 от 06.05.2006 «Об использовании **дистанционных образовательных технологий**», 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» (п. 2). При этом нет чёткого определения, что именно с методической точки зрения понимается под дистанционными образовательными технологиями (ДОТ). Это вводит в заблуждение многих педагогов, которые начинают использовать ДОТ в образовательном процессе, сводя его к электронной переписке с учеником или к передаче материалов лекций на диске с последующим on-line или off-line тестированием.

**2. E-learning.** Этим термином иногда заменяют словосочетание «дистанционное обучение», подразумевая:

- использование ИКТ и интернет-технологий в образовательном процессе при всех формах обучения (в очной в том числе);
- общение педагога и студента в режиме on-line и off-line;
- обеспечение студента кейсом с необходимым набором учебных материалов для самостоятельного изучения с последующим on-line тестированием.

Термин пришёл из-за рубежа, где под E-learning понимают любое обучение с использованием компьютера (ноутбука). По аналогии существуют похожие термины M-learning — использование мобильного телефона в обучении, U-learning (от ubiquitous 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». Если обратиться к корням слова «электронное», то стоит вспомнить, что электроника — это раздел электротехники, наука об использовании электрических устройств... Следовательно, использование в любом образовательном учреждении в учебном процессе на очной лекции компьютера с презентацией, транслируемой на экран, интерактивной доски, веб-камеры и других средств электроники тоже можно назвать электронным обучением. Значит, всякое обучение у нас сейчас электронное, а неэлектронное обучение может быть только там, где нет электричества в принципе? Помнится, лет 20 назад в практику входили телевизионные уроки и образовательные радиопередачи, но мы не стремились создать 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**, по определению проф. Е.С. Полат, — это система обучения, основанная на взаимодействии учителя и учащихся, учащихся между собой на расстоянии и отражающая все присущие учебному процессу компоненты (цели, содержание, организационные формы, средства обучения) специфичными средствами ИКТ и интернет-технологий. Согласно трактовке Е.С. Полат, дистанционное обучение следует рассматривать как новую форму получения образования наряду с очной, заочной и др., которую можно реализовать в виде четырёх 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 имеет чётко организованную структуру из необходимых модулей и набор педагогических технологий, требующихся для успешной реализации модели<sup>1</sup>.

Таким образом, если речь ведётся именно о качественном дистанционном обучении и под результатом подразумевается организация системы такого образования и внедрение различных моделей, логично обратиться к методологии проф. Полат Е.С., поскольку предыдущие три трактовки носят общий характер и методологической базы под собою не имеют.

При организации дистанционного обучения в образовательном учреждении придётся пройти несколько этапов. Они касаются решения технических проблем, определения целевой группы слушателей, формулирования учебных целей, планирования ресурсов, составления рабочей программы и структуры курса, определения содержания и форм контроля знаний слушателей, разработки учебного материала (дистанционные курсы, электронные учебники), подготовки инструкций для слушателей и локальных координаторов, оценки курса и коррекции учебных материалов, выбора учебной оболочки для дистанционного обучения, публикации курса на сайте, решения организационных и экономических проблем, организации взаимодействия с учащимися.

При этом возникают вопросы: как создать мотивацию сотрудникам образовательного учреждения начать заниматься дистанционным обучением? Как адекватно оплачивать деятельность участников организации такого обучения? Как распределять поступившие от учащихся суммы, предусматривая все расходы как на техническую сторону процесса, так и на педагогическую?

<sup>1</sup> Общие методические подходы при внедрении дистанционного обучения описаны в «Концепции дистанционного обучения на базе компьютерных телекоммуникаций», а также в трудах Е.С. Полат «Теория и практика дистанционного обучения», М., 2004; «Педагогические технологии дистанционного обучения» М., 2006.

Многие руководители образовательных учреждений стремятся сэкономить на проектировании дистанционного обучения, вменяя сотрудникам новые обязанности по подготовке материалов, разработке электронных учебников, дистанционных курсов, поясняя это необходимостью времени. Между тем известно, что психологического стимулирования деятельности учителей путём акцентирования общественной значимости их работы недостаточно. Необходимо создать такие условия, когда преподавательский состав осознал бы, что качественная работа — благо для него, точно так же, как промышленность пришла к заключению, что качество — благо для каждого работника, и качество в последующем платит само за себя.

В связи с отсутствием бюджетного финансирования на дистанционное обучение и нормативной базы каждое учебное заведение, желающее внедрить ДО, вынуждено решать все организационные и финансово-экономические вопросы самостоятельно. Перед школой сразу встаёт ряд проблем:

- в педагогических вузах отсутствуют программы подготовки специалистов в области дистанционного обучения. Это приводит к необходимости повышать квалификацию собственных сотрудников;
- отсутствуют единые требования к созданию учебно-методических комплектов (дистанционных курсов, электронных учебников и др.), что приводит к необходимости разрабатывать свои правила и методические рекомендации по разработке УМК для своих учителей;
- отсутствуют законодательные акты о нормировании труда преподавателей дистанционного обучения и охране их интеллектуальной собственности. Это в основной массе случаев останавливает желание педагогов заниматься разработкой УМК ДО, поскольку это малооплачиваемая работа;
- нет нормативов по оплате труда преподавателей ДО и разработчиков УМК ДО, что приводит к необходимости создавать свой экономический механизм по оплате курсов дистанционного обучения.

При разработке нормативных документов следует учитывать, что дистанционное обучение — более трудоёмкий и многоаспектный процесс, чем очное, в котором существуют нормативы для оплаты труда учителей и вузовских преподавателей. Но читать полтора часа лекцию

в аудитории для 30 человек — это одно, а провести занятие с теми же 30 учащимися дистанционно — совсем другое дело. Здесь требуется больше времени хотя бы потому, что информация вводится через клавиатуру, а не проговаривается устно. Следовательно, все обсуждения, дискуссии, ответы на вопросы при дистанционном обучении растягиваются на часы и дни, в то время как при очном общении могут занимать минуты. Также комментирование заданий школьникам и студентам по e-mail, в чате или через форум требует от преподавателя значительных временных затрат.

Для организации учебного процесса в дистанционной форме необходимо определить перечень специалистов, чей опыт и знания необходимы для успешной реализации плана. Участниками подготовки и реализации дистанционного обучения в образовательном учреждении может быть группа сотрудников:

1. Администрация (общее руководство проведением дистанционного обучения).
2. Разработчики учебно-методических комплектов (разработка дистанционных курсов, электронных учебников, системы дистанционного обучения и т.д.).
3. Педагоги дистанционного обучения (проведение дистанционных курсов).
4. Руководитель курсов дистанционного обучения (разработка модели, внутренней нормативной документации, экономического механизма, общая координация всех дистанционных курсов).
5. Менеджер курсов дистанционного обучения (делопроизводство, оперативное решение организационных вопросов с учащимися, приём заявок на такую форму обучения и т.д.).
6. Системный администратор (работа с сервером, сайтом, оболочкой и т.д.).
7. Веб-дизайнер (транспортировка методических разработок продуктов обучения в необходимый веб-интерфейс).
8. Бухгалтерский отдел (работа с договорами, расчёт оплаты всем участникам процесса, корректировка экономического механизма дистанционного обучения).

9. Служба маркетинга (организация рекламы услуг, изучение спроса, анализ социологических опросов).

10. Независимые эксперты УМК дистанционного обучения.

Разработчик учебно-методического комплекта, педагог, руководитель и менеджер курсов дистанционного обучения — это главные действующие лица, без которых организация такого обучения в учебном заведении просто невозможна. Следовательно, оплата им по объёмам работы должна быть выше, чем остальным участникам процесса, которые выполняют свои обычные обязанности (администрация, системный администратор, веб-дизайнер, бухгалтерский отдел, служба маркетинга) и получают лишь дополнительную нагрузку в связи с введением дистанционного обучения.

Необходимо остановиться на конкретной модели, которая строится в соответствии с целями организации дистанционного обучения в учебном заведении. На основе модели необходимо построить систему, которая отражала бы основные виды взаимодействия участников подготовки и реализации дистанционного обучения в образовательном учреждении (дополнения к должностным инструкциям, внутренние нормативы), составной частью которой является также экономический механизм дистанционного обучения.

Помимо решения проблем методической и организационной подготовки (затраты на оплату труда участникам процесса), предполагается и решение технических проблем:

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

Перечисленные расходы будут вычисляться в зависимости от запросов потребителя и от цен в регионе.

Таким образом, преодолев вышеперечисленные проблемы, можно организовать в школе качественный процесс дистанционного обучения. При этом стоит учесть, что такие неотъемлемые вопросы, как методика разработки УМК, проведение дистанционных курсов, организация контроля качества, определение эффективности курсов дистанционного обучения и др. необходимо решать после обучения на курсах повышения квалификации всего коллектива сотрудников по тематике дистанционного обучения. **НО**



#### ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

На вопросы отвечает **Елена Болотова**, профессор кафедры дисциплин государственно-правового цикла юридического факультета Университета РАО

**? Я являюсь зав. кабинетом информатики и мне не оплачивают эту работу с сентября. Должны ли мне сделать перерасчёт или это уже невозможно?**

*Алина Аркадьевна*

Число оплачиваемых кабинетов определяется локальными актами школы. Если такого положения в вашем учреждении нет, то доплаты устанавливает руководитель учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения и наличия актов субъекта РФ об оплате труда работников бюджетных организаций.

**? Какой по продолжительности отпуск у педагога-психолога в ДОО? О.Н.**

Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» педагогам-психологам в дошкольных образовательных учреждениях для воспитанников с отклонениями в развитии отпуск устанавливается 56 календарных дней.

В дошкольных образовательных учреждениях, не осуществляющих подготовку детей с отклонениями в развитии педагогам-психологам отпуск устанавливается 42 календарных дня.