

КОРПОРАТИВНЕ ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ

Кухаренко В.М.
м. Харків, НТУ «ХПІ»

За даними Американського суспільства навчання та розвитку (the American Society for Training and Development - ASTD), у корпораціях широко використовується дистанційне навчання, при чому, самостійно – 26% та у змішаному навчанні – 36%. Під змішаним навчанням розуміється форма навчання, де 80% навчального процесу відбувається дистанційно, а решта – очно.

Американські корпорації витрачають приблизно \$ 70 мільярдів щорічно для навчання своїх службовців. Для більшості корпорацій від 2 % до 4 % їх щорічних прибутків витрачені на навчання. Для корпорації, яка має щорічні прибутки у 100 мільйонів доларів це складає витрати понад 2 мільйони доларів щорічно. В середньому на одного робітника щорічно витрачається від 300 до 1500 доларів.

За останніми дослідженнями ASTD, більшість компаній витрачає 40-50% бюджету навчання на розробку інформаційних матеріалів дистанційного курсу, 8-10% на інфраструктуру, а все інше – на заробітну плату та обладнання.

Метою проекту було створення співробітниками Кредитпромбанку пілотного дистанційного курсу для підвищення кваліфікації співробітників банку та проведення дистанційного навчального процесу при методичній підтримці Проблемної лабораторії дистанційного навчання НТУ «ХПІ» у віртуальному навчальному середовищі «Веб-клас ХПІ».

Аналіз анкет співробітників банку дозволив визначити тематику модулів навчальної програми та скласти програму дистанційного курсу.

Дистанційний курс складається з чотирьох модулів, які охоплюють п'ять типів продуктів банку. У свою чергу, у кожному модулі присутні теоретична частина, тест, вправа та словник. У теоретичній частині наводяться ключові слова і посилання на опис продуктів у БД банку. Курс розрахований на 3 години щотижневої роботи.

В основу виконання вправ було покладені активні методи навчання: робота у малих групах, обговорення прийнятих рішень у

дискусійному форумі та самооцінка виконаної роботи.

Для підготовки тьюторів був використаний дистанційний курс «Практикум тьютора», який пройшов апробацію на викладачах різних університетів України з 2003 року.

Проведено навчання 19 службовців банку. Протягом 5 тижнів слухачі відвідали курс 1236 разів (61 відвідування на слухача загалом та 15 відвідувань протягом тижня) і в середньому працювали у курсі 41.8 години (10.45 годин щотижнево). Тривалість одного сеансу складала 20 хвилин.

Успішно закінчили навчання 14 співробітників банку. Цей результат можна пояснити великим навантаженням співробітників банку та відсутністю досвіду дистанційного навчання. Ць показує, що бажано створити пропедевтичний дистанційний курс для молодих співробітників банку, у якому навчити їх працювати у віртуальному навчальному середовищі, планувати власний час та опрацьовувати банківські продукти з бази даних банку.

Включення вправ у дистанційний курс надало йому динамічності. Вони викликали у слухачів потребу спілкуватися один з одним, надавати допомогу. На жаль, у ході виконання вправ не виникало повноцінного обговорення відповідей та дискусій. Це можна пояснити відсутністю досвіду у слухачів та у деяких модулях низьку активність експерта. Слід зазначити, що поява експерта у модулі приводила до підвищення активності, і на першому етапі, через питання.

Серйозну увагу необхідно приділити організації спілкування у дистанційному курсі. З одного боку, спостерігається бажання спілкуватися, з іншого боку, - не вистачає досвіду. Тому практично не виникає обговорення виконаних вправ. Для цього потрібна додаткова підготовка слухачів.

Оцінювання дистанційного навчального процесу за методом Кіркпатріка показує, що отримано позитивний результат, але ще є можливість його покращити. Наприклад, вирішити питання мотивації експертів і зробити так, щоб підготовка навчальних матеріалів дистанційного курсу і проведення дистанційних занять для експерта було престижно (як це має місце в Укртелекомі).