

І. М. Хмиров, кандидат психологічних наук,
доцент, докторант навчально-науково-виробничого
центру Національного університету цивільного
захисту України

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОГО НАВЧАННЯ

У статті обгрунтовано необхідність державної підтримки впровадження електронного навчання. Зокрема, окреслено переваги електронного навчання: підвищення кваліфікації, надання цінних, вузькоспеціалізованих знань відбувається без відриву співробітників від основного робочого місця; вибір відповідної системи навчання дозволяє компанії оптимізувати фінансові витрати на освіту персоналу; e-learning охоплює величезні сфери і напрями бізнесу; електронна освіта дає можливість індивідуальних занять і самостійного вивчення матеріалу в необхідному обсязі; у процесі електронного навчання учасники можуть консультуватися з викладачами в режимі онлайн; навчальні програми містять комплекси вправ і практичних завдань із залученням мультимедійних рішень. Визначено ключові проблеми впровадження електронного навчання: розробка нестандартних виробничих процесів, які потребують своєчасного та обов'язкового вивчення персоналом; територіальна хаотичність філій компанії; обмежений час для вивчення нового матеріалу; переважна кількість працівників, які здобули освіту за традиційною формою навчання; мінімальний бюджет, виділений на програму навчання персоналу; зафіксовано велику кількість співробітників, які потребують подальшого навчання. Виокремлено заходи щодо систематизації навчальних процесів в електронному навчанні: залучення до навчальних програм фахівців різних категорій; створення індивідуальних програм, які передбачають комплексне навчання залежно від спеціалізації, професіоналізму, стажу працівника і отриманого ним раніше навчання; розвиток в організації культури якісного самонавчання; планування різних навчальних заходів; швидка, ефективна допомога в досягненні бізнес-цілей; отримання об'ємних аналітичних даних за підсумками навчання. Охарактеризовано умови успішного впровадження електронного навчання. Підкреслено, що успіх впровадження e-learning – це правильний підхід до організації потужної навчальної системи.

Ключові слова: електронне навчання, державна підтримка, навчальний процес, комплексне навчання.

I. M. Khmyrov. Justification of reasonably need of the state support of electronic training introduction

The justification of reasonably need of the state support of electronic training introduction is given in the article. In particular, the following advantages of electronic training are given: professional development, providing valuable, highly specialized knowledge comes without separation of employees from the main workplace; the choice of the corresponding system of training allows the company to optimize financial expenses for personnel education; e-learning covers huge spheres and directions of business; electronic education gives the chance of individual occupations and independent studying of material in necessary volume; participants can consult with teachers online during the course of electronic training; training programs contain sets of exercises and practical tasks with attraction of multimedia decisions. The following key problems of introduction of electronic training are defined: development of non-standard productions which need timely and obligatory studying by personnel; territorial randomness of branches of the company; limited time for studying of new material; the overwhelming number of workers who got the traditional education; minimum budget selected for the personnel training program; a large number of employees who demand further training is recorded. The following measures for systematization of educational processes in electronic training are allocated: attraction in training programs of experts of different categories; creation of individual programs which provide complex training depending on specialization, professionalism, an experience of the worker received by before training; development of culture of high-quality self-training in the organization; planning of different training events; fast and effective help in achievement of business purposes; obtaining volume analytical data following the results of training. The conditions of successful introduction of electronic training are characterized. It is emphasized that success of introduction of e-learning is the correct approach to the organization of a powerful educational system.

Key words: electronic training, state support, educational process, complex training.

Постановка проблеми. Електронний формат навчання в компаніях не є власним ноу-хау. Паралельно створенню інтернет-технологій та запуску величезної кількості освітніх порталів система e-learning стрімко зростає і існує в сучасному світі середнього і великого бізнесу. Відповідно, для успішного функціонування багатьох потужних компаній України в різних галузях необхідною є державна підтримка впровадження процесів електронного навчання.

Численні вчені присвятили свої наукові праці питання дослідженню особливостей електронного навчання, серед яких необхідно звернути увагу на наукові доробки І. Адамової [1], О. Пометуна [2], Б. Шуневича [3] та ін.

Однак питання державної підтримки впровадження електронного навчання в діяльність вітчизняних підприємств різних форм власності та сфер діяльності все ще потребують додаткового опрацювання.

Ураховуючи наведене вище, метою даної статті є обґрунтування необхідності державної підтримки впровадження електронного навчання.

Для досягнення поставленої мети в роботі необхідно поставити та вирішити такі завдання:

- 1) окреслити переваги електронного навчання;
- 2) визначити ключові проблеми впровадження електронного навчання;
- 3) виокремити заходи щодо систематизації навчальних процесів в електронному навчанні;
- 4) охарактеризувати умови успішного впровадження електронного навчання.

Виклад основного матеріалу. На відміну від традиційної форми навчання, система e-learning має низку переваг:

- 1) підвищення кваліфікації, надання цінних, вузькоспеціалізованих знань відбувається без відриву співробітників від основного робочого місця;
- 2) вибір відповідної системи навчання дозволяє компанії оптимізувати фінансові витрати на освіту персоналу;
- 3) e-learning охоплює величезні сфери і напрями бізнесу (торгівля, фінанси, менеджмент та ін.);
- 4) електронна освіта дає можливість індивідуальних занять і самостійного вивчення матеріалу в необхідному обсязі;
- 5) у процесі навчання учасники можуть консультуватися з викладачами в режимі онлайн;
- 6) навчальні програми містять комплекси вправ і практичних завдань із залученням мультимедійних рішень, що робить процес навчання цікавим, підвищує його розуміння, засвоєння і запам'ятовування [1; 3].

Однак переважно сучасні компанії на якомусь етапі діяльності стикаються з такими проблемами:

- 1) розробка нестандартних виробничих процесів, які потребують своєчасного та обов'язкового вивчення персоналом;
- 2) територіальна хаотичність філій компанії;
- 3) обмежений час для вивчення нового матеріалу;
- 4) переважна кількість працівників, які здобули освіту за традиційною формою навчання;
- 5) мінімальний бюджет, виділений на програму навчання персоналу;
- 6) зафіксовано велику кількість співробітників, які потребують подальшого навчання.

Присутність одного або декількох факторів із вищенаведених говорить про необхідність застосування в компанії e-learning.

Слід при цьому прийняти до уваги, що стандартного єдиного способу для впровадження дистанційного формату навчання не існує – інструменти та програми мають бути адаптовані під потреби конкретної організації. На початковому етапі компанії потрібно чітко вибудовувати докладну схему e-learning, що складається з таких трьох основних модулів:

1. Автономна система управління дистанційним навчанням (англ. – LMS – «Learning Management System»).
2. Навчальний матеріал (контент, електронні курси).
3. Авторські матеріали [1; 2].

Традиційно перед компанією стоїть завдання сформувати масштабну базу знань для доступу співробітників до інструментів, упровадження яких допоможе користуватися системою e-learning без обмежень. Базовими інструментами, які співробітники можуть застосовувати в навчанні, є такі:

- 1) дистанційні курси;
- 2) семінари;
- 3) вебінари, відеоконференції;
- 4) авторські програми;
- 5) Skype, соціальні мережі, форуми, (для обміну інформацією та спілкування).

Із застосуванням e-learning корпоративне навчання набуває нового формату. З окремого освітнього заходу формується ціла екосистема, в якій сконцентрований якісний навчальний матеріал і відкритий доступ до потужних інструментів для ефективного навчання співробітника і його кар'єрного зростання.

На етапі відходу від очної форми навчання до дистанційної важливу роль грає можливість комунікації. Є ймовірність, що співробітник не зможе розібратися самостійно, залишившись один на один з електронним курсом. Спілкуючись із групою і обговорюючи тематичні питання, він краще зрозуміє і запам'ятовує нюанси матеріалу.

Що стосується вибору LMS, що відповідає завданням і цілям компанії, то слід відмітити, що систему управління e-learning необхідно вибирати з урахуванням її можливостей і перспектив розвитку в компанії. Величезна кількість функцій – не головне. Важливо опанувати методологію та базові модулі, які будуть вирішувати проблеми навчання персоналу компанії вже сьогодні.

Наприклад, якщо компанія планує підключити до електронного навчання цілі групи працівників, необхідно звертати увагу на допоміжні інструменти системи, які вирішують питання зручності роботи з електронними курсами, а також мають програми для навчання в офлайн-режимах.

При цьому під час визначення кращої системи для конкретної компанії слід розглянути LMS із практичної точки, оцінити можливості провайдера і зважити технічні характеристики програми. Важливим фактором, що спрощує роботу системи, є наявність у постачальника інструментів для швидкої адаптації системи в компанії, а також функцій зручного налаштування, легкості у використанні, доступність.

Необхідно звертати увагу і на цінову політику системи: e-learning допомагає оптимізувати витрати, але не виступає в якості основного «поглинач» фінансових коштів компанії [2; 3].

На етапі планування електронної освіти персоналу компанії необхідно розуміти, що правильно обрана система LMS вирішує завдання навчання, систематизує навчальні процеси і виконує безліч функцій, призначених для таких заходів:

- 1) залучення до навчальних програм фахівців різних категорій;
- 2) створення індивідуальних програм, які передбачають комплексне навчання залежно від спеціалізації, професіоналізму, стажу працівника і отриманого ним раніше навчання;
- 3) розвиток в організації культури якісного самонавчання;
- 4) планування різних навчальних заходів;
- 5) швидка, ефективна допомога в досягненні бізнес-цілей;
- 6) отримання об'ємних аналітичних даних за підсумками навчання [1; 3].

На початковому етапі впровадження проекту e-learning у колектив необхідно призначити HR-менеджера, який відповідає за роботу системи і сформувати команду, правильно сформувавши її робочі функції. Інформація про дистанційне навчання поширюється між керівниками підрозділів, філій, менеджерами – потрібна їхня підтримка в залученні працівників до нового курсу, у створенні навчальних груп, а також для правильного донесення цілей проекту.

До настання ключового моменту запуску системи e-learning в компанії повинні бути сформовані всі етапи від початку розробки програми і до її впровадження:

- 1) позначені цілі e-learning;
- 2) окреслено перспективи розвитку проекту в компанії;
- 3) виділені ресурси для придбання всіх навчальних інструментів;
- 4) визначені партнери;
- 5) сформована цілісна PR-команда;
- 6) налаштована система управління LMS (яка відповідає поставленим бізнес-задачам і цілям) [2; 3].

Наприкінці здійснюється оцінка ефективності системи електронного навчання.

Зокрема, моніторинг результатів роботи e-learning відображає правильність вибору і формування всіх етапів впровадження системи в культуру компанії. Успіх дистанційного навчання в компанії є, якщо виявлені такі зміни:

- 1) бюджет компанії, виділений на впровадження e-learning, оптимізований і виправданий;
- 2) з'явилися нові можливості навчання, розширилася аудиторія слухачів і бажаючих взяти участь у проекті;
- 3) впровадження нових технологій призвело до збільшення швидкості засвоєння матеріалу;
- 4) підвищився професіоналізм, змінився підхід до роботи у співробітників;
- 5) робочі процеси стали приносити високі результати.

У разі якщо підсумкові результати дистанційного навчання не влаштовують, необхідно відкоригувати деякі етапи його роботи. Зокрема, слід чітко визначити цільову аудиторію, а також виявити, чи відповідає навчальна програма вимогам персоналу. Електронне навчання не буде ефективним, якщо воно проводиться окремо від інших освітніх програм, задіяних в організації.

Успіх впровадження e-learning – правильний підхід до організації потужної навчальної системи.

При цьому для успішної роботи e-learning необхідно:

- 1) провести експериментальний проект, що зачіпає якусь просту бізнес-завдання;
- 2) залучити, правильно мотивувати експертів компанії і персонал;
- 3) дати керівникам підрозділів зручні інструменти системи навчання, що дозволяють контролювати процес навчання;
- 4) провести аналіз отриманих результатів;
- 5) зайнятися внутрішнім PR проекту: останні новини, досягнення команд, реклама навчальних курсів, відео-звернення – ці заходи повинні працювати і бути цікавими колективу [1–3].

У цілому кожна компанія вибудовує індивідуальну лінію впровадження e-learning, використовуючи унікальні програми та технічні рішення.

Висновки. У цілому в даному дослідженні було отримано такі висновки.

1. Окреслено переваги електронного навчання: підвищення кваліфікації, надання цінних, вузькоспеціалізованих знань відбувається без відриву співробітників від основного робочого місця; вибір відповідної системи

навчання дозволяє компанії оптимізувати фінансові витрати на освіту персоналу; e-learning охоплює величезні сфери і напрями бізнесу; електронна освіта дає можливість індивідуальних занять і самостійного вивчення матеріалу в необхідному обсязі; у процесі електронного навчання учасники можуть консультуватися з викладачами в режимі онлайн; навчальні програми містять комплекси вправ і практичних завдань із залученням мультимедійних рішень.

2. Визначено ключові проблеми впровадження електронного навчання: розробка нестандартних виробничих процесів, які потребують своєчасного та обов'язкового вивчення персоналом; територіальна хаотичність філій компанії; обмежений час для вивчення нового матеріалу; переважна кількість працівників, які здобули освіту за традиційною формою навчання; мінімальний бюджет, виділений на програму навчання персоналу; зафіксовано велику кількість співробітників, які потребують подальшого навчання.

3. Виокремлено заходи щодо систематизації навчальних процесів в електронному навчанні: залучення до навчальних програм фахівців різних категорій; створення індивідуальних програм, які передбачають комплексне навчання в залежності від спеціалізації, професіоналізму, стажу працівника і отриманого ним раніше навчання; розвиток в організації культури якісного самонавчання; планування різних навчальних заходів; швидка, ефективна допомога в досягненні бізнес-цілей; отримання об'ємних аналітичних даних за підсумками навчання.

4. Охарактеризовано умови успішного впровадження електронного навчання. Підкреслено, що успіх впровадження e-learning – це правильний підхід до організації потужної навчальної системи.

Список використаних джерел:

1. Адамова І. Дистанційне навчання: сучасний погляд на переваги та проблеми. *Витоки педігогічної майстерності*. 2010. Вип. 10. С. 3–6.
2. Пометун О.І. Енциклопедія інтерактивного навчання. Київ : Вища школа, 2007. 144 с.
3. Шуневич Б.І. Дистанційне навчання в системі вищої освіти Європи та Північної Америки. Київ : Київ. ун-т, 2005. 365 с.
4. Dombrovska, S., Shvedun, V., Streltsov, V., & Husarov, K. (2018). The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. *Problems and Perspectives in Management*, 16(2), 321.

References:

1. Adamova, I. & Golovachuk, T. (2010). Dystancijne navchannya: suchasnyj poglyad na perevagy ta problem [Distance learning: a modern view on advantages and problems]. *Vytoky pedagogichnoyi majstarnosti*, 10, 3–6.
2. Pometun, O. I. (2007). *Encyklopediya interaktyvnogo navchannya* [Encyclopedia of interactive training]. Kyiv : Vyshha shkola, 144 p.
3. Shunevych, B. I. (2005). *Dystancijne navchannya v systemi vyshhoji osvity Yevropy ta Pivnichnoyi Ameryky* [Distance learning in the higher education system of Europe and North America]. Kyiv : Kyiv. un-t, 365 p.
4. Dombrovska, S., Shvedun, V., Streltsov, V., & Husarov, K. (2018). The prospects of integration of the advertising market of Ukraine into the global advertising business. *Problems and Perspectives in Management*, 16(2), 321.