

Сопротивление дистанционному обучению как педагогическая проблема для руководителя

100

Аннотация. Внедрение дистанционного обучения в образовательную организацию зачастую сопровождается рядом типичных проблем, которые могут значительно осложнить процесс. Руководителю организации требуется немало усилий, чтобы преодолеть эти проблемы и обучить педагогический коллектив методике дистанционного обучения.

Ключевые слова: дистанционное обучение, дистанционный курс, методика дистанционного обучения, качество дистанционного обучения, проблемы при дистанционном обучении.

Для людей самое сложное – не признать новые идеи, а позабыть старые.

Мейнард Кейнс

Д

истанционное обучение... Дистанционный преподаватель... Сегодняшняя система образования уже немыслима без этих понятий. Не мы «созрели» до организации дистанционного обучения, а оно само пришло к нам в виде запросов от наших учеников, студентов, слушателей.

О качестве дистанционного обучения мы можем судить по трем составляющим:

1) качество используемых в процессе дистанционного обучения учебных ресурсов (дистанционные курсы, электронные учебники, пособия, система контроля);

2) качество проведения дистанционных курсов преподавателем (быстрая и качественная обратная связь, визуализация и ориентированность учебного процесса на практику, доступность учебной среды «здесь и сейчас») и качество

организации процесса дистанционного обучения в организации в целом;

3) качество полученных слушателем компетенций в результате обучения на курсе дистанционного обучения (результат практической деятельности слушателя, качество выходного образовательного продукта).

При более детальном рассмотрении качества проведения дистанционных курсов и полученных слушателем умений и навыков нередко речь заходит о проблемах психологического характера, снижающих то самое желаемое качество. С этими проблемами сталкиваются все участники процесса:

- со стороны обучаемых – это сопротивление требованиям дистанционного преподавателя и нежелание работать в новой учебной среде;
- со стороны педагога – это нежелание (или неумение?) перестроить общение с дистанционным слушателем;
- со стороны администрации – нечеткие указания преподавателю и

слушателю, отсутствие системности, недоработка правовых вопросов.

Следствием всего этого являются низкое качество процесса дистанционного обучения и взаимная неприязнь его участников. Для преодоления их сопротивления инновационному процессу для начала следует назвать наиболее типичные проблемы психологического характера.

Первую и самую распространенную можно условно назвать «**проблемой одиночества**». Обучаемый чувствует дефицит информации о процессе дистанционного обучения, не понимает очередности действий, требований к себе, ощущает потерянность и одиночество.

Действия преподавателя дистанционного обучения и администрации в этом случае должны быть максимально четкими. Важно организовать контакты слушателя с администрацией учреждения, преподавателями курса, с другими обучающимися. Для слушателя должна быть написана подробная инструкция по обучению на дистанционном курсе, включающая структуру и содержание предстоящего курса, умения, которые получают студенты после завершения курса, все главные элементы курса, сроки сдачи заданий и сроки завершения курса, информацию об оперативной связи с преподавателем в случае методических, организационных, технических проблем.

Вторую проблему можно условно назвать «**проблемой непослушания**». Слушатель находится в напряженном состоянии, выражая явный протест: задает некорректные вопросы, пишет вызывающие комментарии, нарушает сроки сдачи заданий.

Преподаватель дистанционного обучения прежде всего должен помочь слушателю преодолеть информационные и психологические барьеры, поскольку в новой ситуации уровень тревожности максимальный. Преподавателю важно поощрять вопросы слушателя, повышать его мотивацию, осуществлять непрерывный мониторинг учебного процесса; он должен обучить слушателя сетевому этикету, организовать рабочий дружелюбный тон переписки.

Третья по распространенности проблема касается **боязни всего нового**. Слушатель не умеет работать с сервисами Интернета, не может установить нужное

программное обеспечение и не хочет этому учиться, поясняя тем, что ему это сложно понять.

Преподаватель дистанционного обучения или его технический помощник могут предложить несколько видов эффективных средств коммуникаций, дать подробные инструкции, оперативно реагировать на вопросы обучаемого, выразить готовность начать общение в любом коммуникационном сервисе, удобным слушателю.

Четвертую назовем «**проблемой разного понимания**». Слушатель не понимает или понимает иначе, чем это подразумевает преподаватель, теоретический материал курса, суть и формат выполнения заданий, сроки отправки. Иногда интерпретация слушателем заданий ведет к упрощению или усложнению их выполнения, что является причиной возвращения задания на доработку со стороны преподавателя и почвой для разногласий.

Чтобы избежать дополнительных выяснений, преподавателю дистанционного обучения следует давать слушателям четкие формулировки заданий, инструкции к выполнению, реальные сроки с учетом объема материала для изучения (теория) и выполнения заданий (практика), приветствовать просьбы от слушателей об онлайн-консультациях, поощрять вопросы по изученному материалу, выполнению заданий.

Пятая проблема – **мотивация слушателей**. Слушатель демонстрирует нежелание быстро и качественно обучаться, потерю интереса, пишет в рефлексиях о том, что не видит смысла изучать материалы курса дальше.

Преподавателю дистанционного обучения в ходе курса важно стимулировать активность обучаемого с помощью писем-напоминаний, «бонусов» – поощрений, конкурсов и т.д. Данная проблема нередко возникает и у самих преподавателей, которые, будучи сотрудниками организации, реализующей дистанционное обучение, начинают преподавать дистанционно, а далее теряют интерес к этому виду работы и начинают выражать свое недовольство. Руководителю учреждения важно выявить, что хочет сотрудник:

- соответствия зарплаты объемам работы;



об авторе



Н.В. Никуличева, руководитель отдела дистанционного обучения Центра образовательных информационных технологий, ресурсов и сетей ФИРО

- перспектив карьерного роста;
- возможности профессионального саморазвития;
- ощущения себя частью качественного бренда;
- смены рабочей обстановки;
- хоть каких-нибудь льгот.

Правильно выявленные потребности и разработанная на их основе мотивационная схема способны вдохновить на работу практически любого сотрудника.

Шестая проблема может быть условно сформулирована как «**проблема реакции**». Речь идет о преподавателе – ему бывает трудно сдержаться в ответ на попытку слушателя дать совет преподавателю по поводу ведения дистанционного курса, разновидности заданий, увеличения сроков курса и т.д. Реакция преподавателя на предложения от слушателей об «улучшении» проведения курса должна быть спокойной, деловой, сопровождаться благодарностью и комментариями. По итогам целесообразно провести анкетирование о содержательных, организационных и технических аспектах проведения курса, попросить высказать мнение в свободной форме.

Наряду с вышеперечисленными проблемами нередко возникают спорные ситуации, исход которых может влиять как на положительный результат проведения дистанционного курса, так и на отрицательный:

- стоит ли публиковать для всех журнал успеваемости и результаты мониторингов группы дистанционного курса?
- нужно ли публично (на общем вебинаре) разбирать задания слушателей дистанционного курса – говорить о достоинствах и недостатках работ?
- можно ли продлять сроки сдачи заданий отдельным неуспевающим слушателям?

Решение по этим вопросам принимает преподаватель в зависимости от каждой конкретной ситуации.

Проведенный недавно опрос среди членов сетевого педагогического сообщества «Интернет-государство учителей» (<http://intergu.ru/>) по теме «Нас интересует качество курсов повышения квалификации, и что мы хотим от них: качества или удостоверения?» показал:

1) 30% опрошенных высказались за качество курсов повышения квалификации, потому что это шаг к новому витку карьеры, к саморазвитию;

2) 40% опрошенных – за получение удостоверения, «чтобы администрация от меня отстала», а также указали в комментариях, что их записывают на курсы против их воли и заставляют учиться по тем темам, которые их не интересуют;

3) 30% – за то, что можно сходить поучиться («если будет интересно, тогда закончу курс!»).

Данный опрос показывает срез общественного мнения в отношении к немотивированной деятельности. Важно понимать, что организовывать дистанционное обучение нужно только в ситуации востребованности, если есть слушатели, не имеющие возможности получить образовательные услуги в традиционной системе образования:

- лица с медицинскими ограничениями для получения образования в стационарных условиях;
- желающие изучить образовательную программу в сжатые сроки;
- не имеющие возможности совмещать учебу с работой;
- лица, проходящие службу в рядах Вооруженных Сил России;
- россияне, желающие получить образование за рубежом, или иностранные граждане, желающие получить образование в России;
- осужденные и персонал исправительных учреждений и т.д.

Не следует организовывать систему дистанционного обучения впрок.

Таким образом, руководителю организации, реализующей дистанционное обучение, важно понимать, что в ситуации востребованности мотивация сотрудников к работе наиболее высокая, и стараться поддерживать высокий уровень востребованности предоставляемых услуг, опираясь на потребности образовательного рынка дистанционного обучения.

Преодолеть сопротивление, создать благоприятный психологический климат, комфортные условия и эффективное обучение слушателя на дистанционном курсе вполне возможно!