

## ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ

**Постановка проблеми.** Кінець ХХ, початок ХХІ сторіччя визначається різкими змінами політичних і соціально-економічних умов, зростанням конкуренції як основної рушійної сили, що все частіше змінює забарвлення із загальноекономічного до особистісного. Усі відзначені вище процеси обумовлені, насамперед, експонентним ростом обсягу інформації, що призводить до підвищення інтенсивності соціальних інформаційних потоків.

Зростання об'єму інформації, спостерігається в усіх галузях життя. Це доводить В.Коптюг [4, с 3], який визначив, що перше подвоєння інформації, накопиченої людством, відбулося у 1750 році з початку нової ери. Друге подвоєння спостерігалось вже через 150 років, у 1900 р., третє – за 50 років, та за останні 13 років сталося збільшення об'єму інформації у 8-10 разів. Підкреслюється, що на сьогодні кожні 40 хвилин у світі з'являється стільки інформації, скільки вміщає її повна Британська енциклопедія. Е. Тоффлер та О. Тоффлер надають всесвітнім процесам зростання об'ємів інформації та глобалізації ще більшого значення [8, 9]. Вони визначають пріоритетність знання над капіталом у майбутньому інформаційному суспільстві. Саме тому освіта поступово визнається основною галуззю, що виробляє комплекс системних знань, вмінь і навичок у кожного члена суспільства, головного виробника та носія інформації.

У цій ситуації важливого значення набуває навчання персоналу на виробництві, де встановлюється нове обладнання, використовуються нові технології, що надходять з галузевих ринків Європи як невід'ємна складова процесів глобалізації та Євроінтеграції.

Розвиток персоналу є важливою умовою функціонування будь-якого

підприємства. Ця **проблема** є дуже актуальною в сучасних умовах, коли глобалізаційні зміни значно прискорюють старіння професійних знань, навичок і умінь. Основою професійної освіти і навчання є професійна педагогіка, яка вивчає закономірності, принципи, форми, методи, технології формування і розвитку професійної компетентності фахівців з вищою освітою та підвищення кваліфікаційного рівня робітничого персоналу організацій.

Навчання здійснюється в навчальних центрах або професійно-технічних навчальних закладах, що є складовими системи професійно-технічної освіти (ПТО) України.

Професійно-технічна освіта є основним постачальником трудових ресурсів і має значний вплив на процеси соціально-економічного розвитку суспільства на національному, регіональному та галузевому рівнях. Від якості підготовки робітничих кадрів залежить загальний економічний розвиток держави, саме тому професійна підготовка в професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) має відповідати запитам конкретних робочих місць. Ринок праці визначає потребу у кваліфікованих робітниках та рівень їх компетентності. Існуюча система підготовки робітничих кадрів в Україні не задовольняє потреби ринку праці, оскільки не відповідає вимогам суб'єктів господарювання. Це пов'язано із застарілою матеріально-технічною базою, недосконалістю кваліфікаційних характеристик на професії та види робіт, державних стандартів професійно-технічної освіти, недостатнім рівнем підготовки педагогічних працівників. Тому подальший розвиток професійно-технічної освіти України неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює необхідність модернізації, розширення функцій професійно-технічної освіти, у т. ч. на сферу виробництва.

Професійне навчання на виробництві – це процес безпосереднього засвоєння суб'єктивно нових професійних навичок та знань, необхідних робітникам для виконання професійної діяльності в даний час, або у майбутньому. Складність відрядження працівників організації до закладів професійної освіти викликала до життя дистанційні форми і методи навчання.

Як бачимо, актуальність досліджуваної нами теми підтверджується трьома складовими розвитку трудового потенціалу України: збільшення швидкості інформаційних потоків та кількості інформації; необхідність професійного навчання робітників в умовах високотехнологічного виробництва; поширення дистанційних форм і методів навчання робітничого персоналу без відриву від робочого місця.

Зазначені питання вивчалися вітчизняними та зарубіжними вченими. Так, Д. Тапскотт досліджував риси суспільства, побудованого на концепціях інформатизації соціальних відносин [6]. З. Бжезинський [11] охарактеризував особливості цих нових відносин, “де індустріальні процеси вже не є основною причиною соціальних змін й еволюції образу життя, соціального устрою та моральних цінностей”. М. Кастельс [3, с. 211] відмітив, що в новому суспільстві гармонійно поєднуються технічна, соціальна та культурна сфери, взаємодіючи і виробляючи інформацію для подальшого прогресу. І. Семакін зазначає, що спрямованість української держави на інтеграцію у світовий інформаційний простір, обумовлюють більш широке використання інформаційних технологій, зокрема, у сфері освіти [5].

Питання професійного навчання на підприємстві *досліджували*: С. Батишев, О. Баранова, Л. Герганов, М. Дрозач, І. Заюков, А. Кибанов, В. Красношапка, Н. Ничкало, А. Носовський, В. Радкевич та ін. У своїх роботах вчені розглядали питання визначення цілей, організації навчання на виробництві, складові цього процесу, цикл навчання, форми, методи, способи його здійснення тощо.

Більшість наукових праць присвячена змісту, розвитку та організаційним засадам дистанційного навчання (С. Авдошин, В. Домрачов, В. Зінченко, М. Карпенко, Т. Кошманова, К. Корсак, В. Кухаренко, Е. Полат, П. Таланчук, А. Хуторський, Дж. Андерсен, С. Віллер, Т. Едвард); застосуванню інформаційних технологій у педагогічній практиці (Н. Корсунська; Ю. Пасічник, Т. Смовженко, П. Стефаненко, В. Торопцов), використанню Інтернету в сучасному суспільстві, психолого-педагогічним аспектам і технології створення дистанційного курсу (В. Кухаренко, Т. Олійник,

В. Рибалка); організації дистанційного навчання в післядипломній освіті (В. Олійник, В. Гравіт). Проте, питання розвитку дистанційних форм і методів професійного навчання на виробництві залишаються недостатньо вивченими.

*Метою поданої статті* є розгляд сутності дистанційного навчання та організаційно-педагогічних умов застосування дистанційних форм і методів професійного навчання робітничого персоналу на виробництві як проблема професійної педагогіки.

*Виклад основного матеріалу.* Розгляд проблеми використання дистанційного навчання на виробництві примушує звернутися до основ професійної педагогіки. Виходячи з її сутнісної характеристики, зазначимо, що ця наука не тільки вивчає закономірності навчання людини професії і формування професійно важливих й соціально значущих якостей особистості працівника, а й особливості засвоєння науково-технічних знань, формування практичних умінь і професійних навичок, а також способів професійної діяльності.

У контексті нашого дослідження слушно виокремити організаційні форми і засоби професійного навчання. Організаційними формами навчання є види навчальних занять, що відрізняються один від одного дидактичними цілями, складом слухачів, місцем проведення, тривалістю, змістом діяльності викладача й слухачів. Основними ознаками, що характеризують форму навчання, є дидактична мета і структура заняття; просторово-часова визначеність; ступінь самостійності слухачів. У рамках різних організаційних форм навчання викладач забезпечує активну пізнавальну діяльність слухачів.

Професійна педагогіка розрізняє теоретичні, виробничі, додаткові та контролюючі форми навчання, які реалізуються за допомогою різноманітних видів занять (уроки, лекції, лабораторно-практичні, семінари, екскурсії, заняття у виробничих цехах підприємства й у сфері послуг, практика, факультативні заняття, колоквиуми, заліки, іспити, підсумкові конференції тощо).

Важливе значення мають засоби навчання: текстово-графічні, аудіовізуальні тощо. До числа засобів, що претендують на корінне перетворення процесу професійного навчання, слід віднести різноманітну

комп'ютерну та інформаційну техніку і технології.

На відміну від традиційних освітніх технологій інформаційна технологія має предметом і результатом праці інформацію, а знаряддям – комп'ютер.

Організація інформаційних процесів у рамках інформаційних освітніх технологій припускає виділення таких базових процесів, як передача, обробка, організація збереження і нагромадження даних, формалізація й автоматизація знань.

*Це притаманно дистанційному навчанню*, під яким розуміють сукупність сучасних технологій, що забезпечують доставку інформації у інтерактивному режимі за допомогою використання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій) від тих, хто навчає (викладачів), до тих, хто навчається (у нашому випадку слухачів).

Основними принципами дистанційного навчання є: інтерактивна взаємодія в процесі навчання, надання слухачам можливості самостійної роботи з освоєння навчальної інформації, а також консультативний супровід у процесі навчання. Дозволяє навчатися на відстані за відсутності викладача.

Ю. М. Линник під поняттям “засоби дистанційного навчання” розуміє комп'ютерні технології, сукупність усіх текстово-графічних, інформаційно-комунікативних та навчально-методичних механізмів, пристроїв та програм, необхідних для здійснення якісного й ефективного, дидактично забезпеченого та контрольованого навчального процесу, такого що ґрунтується на засадах співробітництва й партнерських стосунків усіх його учасників, а також передбачає залучення слухачів до активної самостійної роботи навчання на відстані [<http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/NM/article/view/3415/3387>].

Засоби дистанційного навчання можуть застосовуватися для організації навчання працівників у виробничих умовах.

Розглядаючи професійне навчання персоналу на виробництві, зазначимо, що воно може бути організованим на підприємстві двома способами, а саме:

– шляхом соціального партнерства організації з навчальним закладом (ВНЗ, ПТНЗ, Центром ПТО тощо). При цьому навчальний заклад виконує замовлення організації на підготовку перепідготовку та підвищення

кваліфікації працюючого персоналу. Підприємство отримує кваліфікованих робітників, конкурентоздатних на ринку праці;

– шляхом створення безпосередньо в організації навчально-методичної підструктури, яка забезпечує професійну підготовку працівників, прийнятих на роботу учнями, та здійснює перепідготовку й підвищення кваліфікації працюючих кваліфікованих робочих для розвитку та підтримки їх ключових компетентностей, необхідних для виконання своєї роботи.

За визначенням Н. Ничкало професійне навчання на виробництві є складовою системи неперервної освіти персоналу.

Кваліфікований робітник – це перший щабель підготовки кадрів організації. Якщо керівник організації зацікавлений у її стратегічному розвитку, він надає пріоритет підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації персоналу, в т.ч. кваліфікованих робітників, які створюють матеріальні цінності, надають виробничі послуги і є базовим виробничим потенціалом організації. Отже, отримати робітничу кваліфікацію можна не тільки у професійно-технічних навчальних закладах, а й на виробництві, за умов наявності ліцензії.

Так, на вітчизняному підприємстві ЗАТ «Ново-Краматорський машинобудівний завод» Донецької області – НКМЗ) розроблені у співдружності з Донбаською державною машинобудівною академією (ДДМА) та впроваджені цільові навчальні програми. Наприклад, програма професійного розвитку молодих спеціалістів «3-2-1», за реалізацією якої три дні на тиждень студенти навчаються у ДДМА, два дні працюють на верстатах із ЧПУ у виробничих цехах НКМЗ і один день навчаються у спеціалізованих класах заводу.

Відділ розвитку персоналу разом з провідними фахівцями НКМЗ розробили власний навчальний план, який враховує специфіку й умови роботи на заводі і відповідає корпоративним вимогам до професійного рівня молодого робітника-верстатника. Цей план унормований МОН України й використовується в машинобудівній академії для підготовки фахівців за замовленням НКМЗ. Таким чином, готуючи кваліфіковані кадри у ДДМА,

служба роботи з персоналом машинобудівного заводу створює систему управління знаннями, необхідними для конкретних робочих місць на підприємстві, що дає змогу заводу вийти на більш високий рівень конкурентоспроможності за рахунок раціонального використання «людського капіталу». У цьому прикладі яскраво простежується реалізація принципу взаємозв'язку теорії і практики [1].

У процесі навчання на виробництві поступово модернізуються *форми, методи* і технології навчання, зокрема при підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації використовується багато навчальних технологій: традиційне, дистанційне, відкрите, модульне тощо.

Перспективним напрямом професійного розвитку персоналу на виробництві є застосування педагогічних технологій дистанційного навчання, хоча його досить важко впровадити в підвищення кваліфікації на промисловому підприємстві.

У науці розрізняють поняття «дистанційна освіта» і «дистанційне навчання». Під першим поняттям розуміють спільну діяльність викладачів і студентів/слухачів, а під другим – самостійну діяльність студентів/слухачів.

Аналізуючи матеріали Інтернет-сторінок <http://www.moeobrazovanie.ru/search.php?section=distant.>, можемо розглянути форми дистанційного навчання, зазначивши їх особливості.

*Лекційне* заняття в системі дистанційного навчання – це самостійне опанування заздалегідь підготовленого набору сторінок (друкованих або електронних) з необхідним навчальним матеріалом. Часто лекція представлена у вигляді аудіо- або відеофайлу. У тому і іншому випадку живий контакт учня з викладачем виключений. Проте при використанні аудіо- , відеоконференцій і телемостів можна організувати і «живу» лекцію.

На закінчення кожної частини мультимедіа-лекції можуть бути задані питання по поданому в ній матеріалу. Тільки правильно відповівши на це питання, можна перейти до наступного розділу лекції.

*Семінарське* заняття – це форма, в якій теорія обов'язково спирається на практику. Семінари при дистанційному навчанні можуть проводитися як в

асинхронному, так і в синхронному режимі. Вони являють собою електронні дискусії ( Інтернет- форуми).

Безпосередньо дискусії передуює підготовчий етап. За тиждень до початку заняття слухачі отримують від викладача завдання до семінару та список літератури до вивчення. Перевага асинхронного семінару ( текстового форуму) полягає в тому, що слухач може приєднатися до обговорення в будь-який момент, вивчивши при цьому історію розвитку бесіди. Однак семінари при дистанційному навчанні ефективніше проводити в режимі on-line. Для цього всі учасники семінару мають бути в мережі одночасно.

Семінари можуть проводитися і у вигляді web-конференцій. Подібні заняття практично не відрізняються від традиційних очних, тому що учасники бачать один одного на моніторах своїх комп'ютерів.

*Самостійна* робота – це форма занять слухачів без безпосередньої участі викладача, але за його завданням у спеціально наданий для цього час.

При дистанційному навчанні можливості застосування цієї форми занять розширюються. Слухачі працюють самостійно не тільки з літературою, а й з навчальними програмами, тестами, інформаційними базами даних. Вони самостійно вивчають лекції, готуються до семінарів і практичних робіт. При достатньому оснащенні слухачів методичними матеріалами частка самостійної роботи може становити дві третини всього семестрового навантаження.

*Навчальна консультація* – це індивідуальне чи групове навчальне заняття, що проходить зазвичай у формі бесіди викладача зі слухачами. Off-line консультація являє собою листування учня з викладачем за допомогою електронної пошти. Зазвичай вона є найпопулярнішим видом вирішення виникаючих питань. On-line консультації – це спілкування в програмах типу ICQ і Skype. Усі ці види консультацій поєднуються в процесі навчання.

*Поточний контроль* успішності (контрольні, самостійні роботи і т.п.) і проміжна атестація (сесійні заліки та іспити) в режимі дистанційної освіти, проходять віддалено, через Інтернет.

Після вивчення кожної нової теми слухачі виконують електронні тести . У режимі реального часу за допомогою відеозв'язку відповідають на питання



викладача , захищають курсові , реферати, творчі проекти. Крім того, викладач може відправити слухачу контрольні питання на електронну пошту. Для мінімізації можливості списування на виконання завдання дистанційних контрольних відводиться обмежена кількість часу.

Особливістю дистанційного навчання є великий обсяг самостійної роботи слухачів, тому необхідно організувати для них постійну підтримку з боку викладачів. Для цього створюються спеціальні пакети програмного матеріалу, розробляються індивідуальні плани для навчання.

Дистанційну форму слушно використовувати для *підвищення кваліфікації* на виробництві.

При такій формі навчання слухач курсів більший проміжок часу працює самостійно. Зареєструвавшись на певному сайті, він приступає до вивчення матеріалу, виконує on-line тести, моментально дізнаючись результати, бере участь у відео конференціях. Індивідуальне консультування відбувається як у режимі off-line (в чаті, електронною поштою), так і в реальному часі, наприклад, по Skype.

Навчання на дистанційних курсах підвищення кваліфікації закінчується підсумковою атестацією: дистанційним тестуванням або захистом випускної кваліфікаційної роботи. Дистанційні курси підвищення кваліфікації можуть бути і короткостроковими, наприклад, участь у web-семінарі з певної теми.

Слухачі, які успішно пройшли підсумкове випробування, отримують посвідчення державного зразка. Це посвідчення має таку ж силу, як і отримане на традиційних курсах підвищення кваліфікації.

Дистанційна освіта має свої позитивні і негативні сторони. До позитивів можна віднести наступні можливості навчання:

- в будь-який час (слухач будує для себе індивідуальний графік навчання);

- у своєму темпі (завжди можна повернутися до вивчення більш складних питань, кілька разів подивитися відео-лекції, перечитати листування з викладачем , а вже відомі теми можна пропустити). Тут індикатором є успішне проходження проміжної та підсумкової атестації;

– у будь-якому місці (можна навчатися, не виходячи з будинку або офісу , перебуваючи в будь-якій точці світу. Щоб приступити до навчання, необхідно мати комп'ютер з доступом в Інтернет);

– без відриву від основної діяльності (не треба виїжджати, навчання не перериває трудового стажу, а вивчені питання можна відразу застосувати в трудовій діяльності);

– з високими результатами, тому що більшу частину навчального матеріалу слухач-дистанційник вивчає самостійно. А можливість відразу застосувати знання на практиці , на роботі допомагає закріпити їх. Крім того , використання в процесі навчання новітніх технологій робить його цікавішим і жвавіше;

– з мобільним характером (зв'язок з викладачами, консультантами здійснюється різними способами: як on-line, так і off-line. Консультація з тьютором за допомогою електронної пошти проходить ефективніше і швидше, ніж при призначенні особистої зустрічі при очному або заочному навчанні. Керівництву набагато легше організувати семінари з висококваліфікованими практиками, педагогами, вченими);

– із забезпеченням доступності навчальних матеріалів (слухач отримує доступ до підручників, задачників, методичок після реєстрації на сайті навчального центру, розташованому на виробництві або в професійно-технічному навчальному закладі);

– у спокійній обстановці (слухач не бачить викладача, а викладач слухача. Виключається можливість суб'єктивної оцінки: на систему, яка перевіряє правильність відповідей на питання тесту, не впливає успішність слухача з інших предметів, його суспільний статус та інші фактори);

– з характеристикою зручності для викладача, бо він може приділяти увагу більшій кількості учнів і працювати, перебуваючи, наприклад, у відпустці;

– з організацією індивідуального підходу (крім того, що слухач сам вибирає собі темп навчання, він може оперативно отримати у тьютора відповіді на виникаючі питання).

*До негативних сторін дистанційного навчання ми відносимо:*

– необхідність сильної мотивації (самосійне навчання вимагає розвиненої сили волі, відповідальності і самоконтролю. Підтримувати потрібний темп навчання без контролю з боку вдається не всім;

– дистанційна освіта не підходить для розвитку комунікабельності (особистий контакт слухачів один з одним і з викладачами мінімальний, а то і зовсім відсутній. Тому така форма навчання не підходить для розвитку комунікабельності, впевненості, навичок роботи в команді);

– нестача практичних знань (навчання спеціальностями, що передбачає велику кількість практичних занять, дистанційно утруднено. Навіть найсучасніші тренажери не замінять майбутнім медикам або вчителям «живої» практики);

– проблема ідентифікації користувача (неможна перевірити, хто сидить за комп'ютером);

– недостатня комп'ютерна грамотність (не всі слухачі, а іноді і викладачі, готові працювати в режимах on-line і off-line).

Дистанційне навчання отримало широке застосування в російських організаціях. За допомогою телекомунікаційних технологій стало можливим проводити підвищення кваліфікації на відстані. За допомогою дистанційного навчання працівник може самостійно в зручний час організувати свої заняття.

Як зазначає Г. С. Жигаленкова, схема дистанційного навчання полягає в наступному: учень вибирає потрібну йому тему і проходить попереднє тестування, за підсумками якого визначається поточний рівень знань потім висилається завдання, яке необхідно виконати. Після виконання кількох завдань виконується тест, за результатами якого висилаються нові вправи [2].

На промисловому підприємстві утруднено впровадження даної форми навчання із-за необхідності високого рівня технічної оснащеності. Керівники, спираючись на застарілі технології, віддають перевагу традиційним способам підвищення кваліфікації працівників, таким як лекційні або семінарські заняття на базі конкретного навчального закладу.

Дистанційне навчання в більшості випадків розраховане або на

керівників, або на працівників вузьких спеціальностей, що зустрічаються практично в кожній організації, таких як економісти, співробітники відділу кадрів, фінансисти.

Однак більшість працівників на підприємстві – це інженерно-технічний персонал, зокрема інженери-технологи, або інженери-конструктори і фахівці робочих професій. Для перерахованих вище професій немає вузькоспеціалізованих тем, як наприклад, «Оптоволокно», «Ремонт і обслуговування верстатів з числовим програмним управлінням», які могли б бути опанованими за допомогою дистанційного навчання. Відзначається недостатній рівень інформованості керівництва промислових підприємств про майбутні курси дистанційного навчання [2].

Перспективною дистанційною технологією професійного розвитку персоналу на виробництві є модульне навчання. Воно вимагає структуризації змісту, визначення чіткої послідовності способів управління навчальним процесом та складання спеціальної модульної програми. Модульне оформлення змісту дає змогу використовувати окремі модулі для опанування окремих видів професійної діяльності. Завдяки цьому змістове наповнення модульної програми можна «розібрати» на окремі модулі й переструктурувати для різних цілей професійного розвитку персоналу. Наприклад, навчання суміжним професіям, курси цільового призначення (виробничо-технічні, школи майстрів та бригадирів, школи вивчення позитивних й інноваційних методів праці тощо).

Модульне навчання посіло чільне місце в розвинених капіталістичних країнах [1], де за допомогою модулів на самостійних ділянках технологічних процесів виробництва (у фірмах, корпораціях, на заводах, підприємствах) члени бригад освоюють потрібні їм професії, опановують суміжні, що сприяє забезпеченню безперервності виробничого процесу.

За дослідженнями вчених саме модульна технологія професійного навчання, яка заснована на концепції Міжнародної Організації Праці («Модулі трудових навичок»), спрямована на підвищення якості навчання робітників та фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці. Крім того, модульне

навчання дозволяє в 2-2,5 рази скоротити тривалість та вартість навчання [1].

Аналіз поданого вище матеріалу дозволяє зробити **висновок** про можливість успішного застосування дистанційного навчання кваліфікованих робітників у виробничих організаціях України. Для цього необхідно:

- телекомунікаційне оснащення;
- компетентні професіонали, які не тільки самі володіють високою комп'ютерною грамотністю, а й спроможні навчити користуватися комп'ютерною технікою працівників, для яких актуальним є навчання на виробництві;
- найбільш важливим моментом є розроблення навчальних посібників, завдань для самостійної роботи, методичних рекомендацій, тестів, опитувальників, збірників ситуативних завдань тощо;
- для кожної категорії кваліфікованих працівників на виробництві треба мати варіанти індивідуальних планів, які містять інваріантну і варіативну складові;
- усі варіанти навчальних планів мають бути забезпечені навчально-методичними матеріалами та методиками і технологіями дистанційного навчання;
- наявність програмного об'єкту або ресурсу, який може бути використано для навчання. Навчальні об'єкти широко використовуються у віртуальних навчальних середовищах і передбачають активне використання елементів мультимедіа, анімації тощо;
- створення віртуального навчального середовища (ВНС) – програмної системи для підтримки процесу дистанційного навчання на відміну від керованого навчального середовища, призначеного для управління процесом навчання.

ВНС зазвичай використовує мережу Інтернет і надає засоби для оцінки, комунікації, скачування матеріалів, повернення робіт слухачів, оцінювання колег, збирання та організація оцінок, опитування тощо. Серед найновіших особливостей ВНС — широке запровадження технологій wiki, блогів та RSS.

Отже, природний розвиток технологій дистанційного навчання, зручність

його використання на виробництві для надання додаткової інформації робітничому персоналу в процесі підвищення кваліфікації, розширення кваліфікаційного профілю, опанування нових професій тощо й недостатня розробленість його наукового та навчально-методичного забезпечення впевнює, що це питання стає проблемою професійної педагогіки як науки й педагогічної практики навчання на виробництві.

### Література

1. Галина Єльнікова Модернізація професійного навчання персоналу в ринкових умовах / Галина Єльнікова // Модернізація професійної освіти і навчання: проблеми, пошуки і перспективи: зб. наук. пр. / [редкол.: В. О. Радкевич (голова) та ін.] – К.: ІПТО НАПН України, 2012. – Вип. 2. – С. 16–24.

2. Жигаленкова Г.С. Повышение квалификации работников на промышленном предприятии состояние и перспективы / Г.С. Жигаленкова // Интернет-конференция «Управление человеческими ресурсами в условиях модернизации экономики». – IV Байкальский Кадровый форум – 2012. – Режим доступа до матеріалів: <http://trud.isea.ru/BKF/IV-Bajkalqskij-KADROVYJ-FORUM/Konferencija/Opublikovannye-raboty>

3. Кастельс Мануель Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Мануель Кастельс / Пер. с англ. Под науч. ред. О.И. Шкаратана. – М.: Изд. БЕК,, 2000. – 275 с.

4. Коптюг В. Корабль цивилизации надо суметь провести между Сциллой и Харибдой / В. Коптюг // Правда. – 1994. – 13 апреля. – С. 3.

5. Семакин И.Г. Грамотность, образованность, культура / И. Г. Семакин // Информатика и образование. – № 1. – 2002. – С. 21–25.

6. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество: плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта / Д. Тапскотт. – К.: INT Пресс; М.: Рефл-бук, 1999. – 403 с.

7. Технологія створення дистанційного курсу: Навчальний посібник / [Биков В. Ю., Кухаренко В. М., Сиротенко Н. Г., Рибалко О. В., Богачков Ю. М.] ; за ред. В. Ю. Бикова та В. М. Кухаренка – Київ.: Міленіум, 2008. – 324 с.

8. 241 Тоффлер Е. Третья хвиля / Е. Тоффлер / Пер. з англ. А. Євси. – К.: Всесвіт, 2000. – 453 с.

9. Тоффлер О. Смещение власти: знание, богатство и принуждение на пороге XXI века / О. Тоффлер. – М.: Изд-во АН СССР, 1991. – 238 с.

10. Щенников С.А. Открытое дистанционное образование

/ С. А. Щенников. – М.: Наука, 2002. – 527 с.

11. Brzezinski Zb. Between Two Ages / Zb. Brzezinski. – New York, 1970. – P. 4.

12. Information and communication technologies in distance education / Specialized training course/ Course team chairman Michael G. Moore // UNESCO Institute for information technology in education, 2002.

13. Hobbs Vichi M. Christianson Scott, Virtual classrooms: educational opportunity through two-way interactive television // Hobbs Vichi M. – Lancaster, 1997.

Галина Єльникова  
Інститут професійно-технічної освіти  
НАПН України

## ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЯК ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПЕДАГОГІКИ

*Анотація:* у статті розглядаються питання сутності дистанційного навчання та організаційно-педагогічних умов застосування дистанційних форм і засобів професійного навчання робітничого персоналу на виробництві як проблема професійної педагогіки. Розкриваються форми і засоби дистанційного навчання, можливості й умови його застосування для підвищення кваліфікації персоналу на виробництві. Приділена певна увага модульній технології дистанційного навчання.

Ключові слова: дистанційне навчання на виробництві, форми і засоби дистанційного навчання, умови застосування дистанційного навчання на виробництві, модульна технологія.

Галина Ельникова  
Институт профессионально-  
технического образования  
АПН Украины

## ДИСТАНЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАК ПРОБЛЕМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИКИ

*Аннотация:* в статье рассматриваются вопросы сущности дистанционного обучения и организационно-педагогических условий

применения дистанционных форм и средств профессионального обучения рабочего персонала на производстве как проблема профессиональной педагогики. Раскрываются формы и средства дистанционного обучения, возможности и условия его применения для повышения квалификации персонала на производстве. Определенное внимание уделяется модульной технологии дистанционного обучения.

Ключевые слова: дистанционное обучение на производстве, формы и средства дистанционного обучения, условия применения дистанционного обучения на производстве, модульная технология.

Galina Yelnykova  
Institute of  
Vocational Education  
NAPS of Ukraine

## DISTANCE EDUCATION OF QUALIFIED WORKERS AS A PROBLEM PROFESSIONAL PEDAGOGICS

**Abstract:** This paper deals with the nature of distance learning and pedagogical conditions of application of distance learning and the working tools of a professional production staff as a problem of professional pedagogy. Reveals the shape and distance learning , the possibilities and conditions of its use for staff training in the workplace. Paid particular attention to the modular technology of distance learning.

Keywords : distance learning in the workplace, forms and methods of distance learning, the use of distance learning in the workplace, modular technology .



## Дані про автора

Єльнікова Галина Василівна, доктор педагогічних наук, професор, головний співробітник лабораторії управління професійно-технічною освітою Інституту професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України.

Контактний телефон: моб. 09542104574

E-mail [gve44@mail.ru](mailto:gve44@mail.ru)