ФІЛОСОФІЯ ОСВІТИ. ІСТОРІЯ ОСВІТИ

УДК 378.126(438):378.093.5:005-057.212

Ірина АНДРОЩУК,
кандидат педагогічних наук,
професор кафедри педагогіки, управління
та адміністрування Навчально-наукового інституту
менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
докторант ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

E-LEARNING ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА САМОУПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ВИКЛАДАЧІВ КАФЕДР МЕНЕДЖМЕНТУ ПОЛЬСЬКИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

У статті розглянуто можливі форми самоуправління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту закладів вищої освіти Республіки Польщі. Основну увагу приділено такій формі розвитку професійного рівня викладача, як e-learning. Охарактеризовано види електронного навчання, описано його можливості та вплив на професійний розвиток викладачів кафедр менеджменту польських закладів вищої освіти.

Ключові слова: *e-learning, професійний розвиток, самоосвіта, саморозвиток, управління.*

В статье рассмотрены возможные формы самоуправления профессиональным развитием преподавателей кафедр менеджмента заведений высшего образования Республики Польши. Основное внимание уделено такой форме профессионального развития, как e-learning. Охарактеризованы виды электронного обучения, обоснованы его возможности и влияние на профессиональное развитие преподавателей кафедр менеджмента польских заведений высшего образования.

Ключевые слова: *e-learning, профессиональное развитие, самообразование, саморазвитие, управление.*

The article presents eventual forms of self-administration of the professional teachers development within the management departments of higher educational institutions of the Republic of Poland. The main attention is paid to such form of teachers professional level development as e-learning. The types of e-learning are described, its capabilities and influence on the professional teachers development are illustrated within the departments of management of Polish higher educational institutions.

Key words: *e-learning, professional development, self-education, self-administration, management.*

Постановка проблеми. Професійний розвиток викладачів кафедр менеджменту закладів вищої освіти Республіки Польщі на сьогодні є досить актуальною проблемою, оскільки вимоги до них відображено в нормативно-правовій базі та нормативних документах закладів вищої освіти. З огляду на значний обсяг обов'язків, які виконує викладач, а також зважаючи на стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, така форма розвитку професійного рівня викладача, як e-learning, стає досить популярною у ході здобуття викладачами інформації, а також розвитку їх компетентностей.

У своєму дослідженні ми приділили особливу увагу ролі e-learning у процесі самоуправління розвитком професійного рівня викладача кафедри менеджменту польських закладів вищої освіти.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Питання використання e-learning як ефективної форми самоосвіти вивчається значним колом науковців. Серед українських дослідників, які розглядають значення e-learning у професійному розвитку педагогів, – Ю. Биков, А. Гуржій, Л. Ляхоцька, С. Касьян, В. Олійник, З. Рябова, Т. Махиня, а серед польських – І. Ґарнік, А. Запаса, Л. Кожьол, М. Кожьол, Й. Колоджєй, П. Копчял, К. Реґлярські. Однак на сьогодні відсутнє комплексне дослідження, в якому б було проаналізовано роль e-learning у розвитку професійної компетентності викладачів кафедр менеджменту закладів вищої освіти Республіки Польщі, чим і зумовлено **актуальність** даної статті.

Мета наукової розвідки – охарактеризувати e-learning як форму самоуправління розвитком професійної компетентності викладачів кафедр менеджменту польських закладів вищої освіти, обґрунтувати її місце серед інших форм самоосвіти.

© Андрощук І., 2018

Виклад основного матеріалу. У польських закладах вищої освіти, як і в українських, професійний розвиток викладачів відбувається завдяки плановому управлінню й самоуправлінню. Розглянемо професійний розвиток викладачів кафедр менеджменту польських закладів освіти і шляхи самоуправління ним. Значну увагу при цьому акцентуємо на такій формі розвитку, як e-learning, яка серед усіх інших відомих форм підвищення рівня професіоналізму викладачів кафедр менеджменту посідає основну позицію.

Для того, щоб викладач самостійно міг планувати власний професійний розвиток, він має усвідомити кілька моментів: 1) яким є рівень його професіоналізму; 2) яким він має бути у близькій і далекій перспективах; 3) що потрібно зробити для того, щоб досягнути очікуваного рівня професіоналізму.

Аналізуючи можливості самоуправління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту польських закладів освіти, зупинимося на формах, використовуючи які можливий розвиток їх професіоналізму. У цьому дослідженні братимемо до уваги сучасні вимоги, запити та очікування як польського суспільства, керівництва закладу, студента, так і самого викладача.

З огляду на неперервну освіту, що відображена в Законі про вищу освіту Республіки Польщі, її відносять до оновлення і поглиблення загальних знань, умінь і професійних кваліфікацій не лише працівників, а й працедавців[12].

Формами неперервної освіти є курси, навчання, семінари. Вони можуть організовуватися як за місцем роботи, так і поза ним. Науковці Г. Круль, А. Людвічинський виділяють і характеризують такі форми навчання[6]:

1) поза основним місцем роботи (лекція, дискусія);

2) безпосередньо на робочому місці (інструктаж, коучинг, менторинг).

Метою курсів і навчань є розширення знань особистості в певній галузі. Риси, які характеризують навчання, – це насамперед систематичність і плановість. Навчання і курси дають змогу викладачеві здобути знання, необхідні для реалізації завдань, що ставляться до ньому кафедрою і закладом. Також вони створюють можливості для заспокоєння потреб закладу вищої освіти у сфері формування її кадрової політики[1]. У нашому випадку на основі SWOT-аналізу відбуваються планові курси і навчання, які спрямовані на формування компетентностей викладачів та є важливими не лише сьогодні, а й у найближчій перспективі.

Аналізуючи проблематику курсів та навчань викладачів, охарактеризуємо процедуру їх організації. Вона включає кілька етапів[1]:

1. Попередні очікування і пропозиції, ідентифікація та аналіз навчальних потреб.

2. Окреслення мети навчання та його проектування.

3. Проведення навчання.

4. Звіт про проведене навчання.

5. Моніторинг та оцінка здійсненого навчання.

6. Підсумок навчального процесу.

Як підкреслюють автори колективної монографії «Розвиток особистий і професійний. Вибрані проблеми теорії та практики», до 90-х років XX ст. у польській літературі терміни «навчання» (*szkolenie* – прим. авт.) і «курс» (*kurs* – прим. авт.) були взаємозамінними. Однак нині науковці відзначають, що поняття «курс» – набагато ширше, ніж «навчання»[7].

Варто відзначити, що однією із важливих форм професійного розвитку викладачів кафедр менеджменту є післядипломне навчання. Згідно із Законом про вищу освіту Республіки Польщі, післядипломне навчання – це форма навчання, якою можуть скористатися особи, що мають перший ступінь кваліфікації[12]. Крім того, таке навчання відрізняється від описаних вище тим, що має конкретну структуру, відповідає Національній рамці кваліфікацій. Згідно з польським законодавством тривалість навчання становить не менше як два семестри, а його результатом є захист післядипломної роботи та отримання диплома, який відповідає тому чи іншому ступеню кваліфікації. У навчальних програмах післядипломного навчання передбачено значну кількість годин на самостійне опрацювання матеріалу, тобто самоосвіту.

Під самоосвітою зазвичай розуміють самостійне здобування знань. Польський науковець Д. Янковський дає таке визначення терміна «самоосвіта»: «Процес, тобто ряд логічно пов'язаних між собою і точно організованих дій особи, яка навчається і самостійно, без керівництва вчителя здобуває потрібну інформацію, а також розвиває власні пізнавальні здібності: спостереження, увагу, уяву, пам'ять та критичне мислення»[2].

Професійний розвиток викладача і підвищення його кваліфікації прямо пропорційно пов'язані із ринком праці, який досить динамічно змінюється. Технологічний та інформаційний розвиток суспільства призвели до того, що в кожній галузі Інтернет відіграє значну роль. Не є виключенням й освіта та наука. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій навчання призвели до появи нової системи – e-learning, що надає можливість проводити навчання, курси, семінари, а також реалізовувати післядипломне навчання. Використання вищезгаданої системи допомагає викладачеві ефективно займатися самоосвітою і підвищувати свій професійний рівень. Таким чином, e-learning – це навчання за посередництвом Інтернету. У польській мові це визначення має кілька синонімів: «е-навчання», «навчання на відстані», «дистанційне навчання». Величезним плюсом такого навчання є те, що особа, яка навчається, може підвищувати свій професійний рівень у зручний для неї час і в зручному

---

[12]*Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.Nr 164, poz. 1365 z późniejszymi poprawkami) [Online]. – 2005. – S. 83. – Protokół dostępu : https: //www.nauka.gov.pl. – Stan na dzień : 11.04.2018.*

[6]*Król H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji / H. Król, A. Ludwiczyński // PWN. — Warszawa, 2007, s. 468–473.*

[1]*Garski K. Jak efektywnie szkolić pracowników / K. Garski, J. Gontarz (red.) // PARP. – Warszawa, 2009, s. 7.*

[7]*Listwan T. Kształcenie kadry menedżerskiej firmy / T. Listwan // KADRY. – Wrocław, 1998, s. 61.*

[12]*Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.Nr 164, poz. 1365 z późniejszymi poprawkami) [Online]. – Protokół dostępu : https: //www.nauka.gov.pl. – Stan na dzień : 11.04.2018.*

[2]*Jankowski D. Twórczy rozwój jednostki w całożyciowych procesach edukacji i samoedukacji / D. Jankowski // Dialog o Kulturze i Edukacji. – 2012, nr 1, s. 120–121.*

місці[5]. У наукових джерелах дефініція «e-learning» є ширшою. Вона стосується навчання, яке підтримується такими засобами, як: комп'ютерні програми, платформи, електронні сайти, сторінки, освітні портали і сервіси, навчальні та дидактичні матеріали на змінних електронних носіях[11].

Як зазначають автори монографії «Розвиток особистий і професійний. Вибрані проблеми теорії та практики»[8], e-learning від очного навчання відрізняється тим, що йому притаманна досить висока мотивація в навчанні, адже в процесі е-навчання оптимізуються контакти з тим, хто навчає. Той, хто навчається, повинен розвивати власну силу волі, мотивувати себе до опрацювання матеріалу та виконання завдань.

Як свідчать дані анкетування, на цьому етапі викладачі кафедр менеджменту найчастіше обирають дистанційні курси і навчання, які, зазвичай, відбуваються за допомогою платформи e-learning. Причиною цього є зменшення витрат (економія на проживанні, проїзді), поєднання роботи з навчанням (навчання у позаробочий час), управління своїм часом і можливість навчатися в зручному для себе місці. Викладачі зауважують, що курси і навчання за допомогою платформи e-learning дають змогу в зручний для них час працювати із матеріалами, постійно перевіряючи рівень засвоєної інформації, контролювати свої успіхи в навчанні, повсякчас контактувати з авторами навчальних матеріалів, модераторами, задавати їм запитання та отримувати на них відповіді.

У «Порадникy e-learningu» автор наголошує, що найчастіше складовими навчальних матеріалів на платформі використовуються:

- текст;
- прості графічні та мультимедійні елементи, наприклад, фотографії, рисунки, анімація;
- фільми і звукові файли, що містять навчальну інформацію;
- тести і завдання;
- різноманітні контрольні запитання і завдання, лексикони, допоміжні файли, гіперпосилання[10].

На жаль, не в усіх польських закладах вищої освіти можливості e-learning використовуються повною мірою. Причина цього – невідповідність технічних можливостей вимогам забезпечення e-learning; прив'язаність керівництва до стандартних форм навчання, переважання стереотипу викладачів середнього і старшого віку, які вважають, що очне навчання під час курсів, навчань, післядипломної освіти призводить до вищого рівня фахових компетентностей. Так, 85% опитаних викладачів віком від 60-ти років і старших, стверджують, що самоосвіта ефективна під час опрацювання книг і статей у друкованому варіанті в читальних залах чи вдома, натомість 90% із них віком до 60 років надають перевагу інтернет-ресурсам, електронним книгам і статтям, хоча не відмовляються при цьому від опрацювання друкованих джерел.

Аналіз свідчить, що з кожним роком кількість платформ у державних закладах вищої освіти Республіки Польщі зростає. З'являються центри дистанційного навчання, які пропонують курси, навчання, тренінги, семінари, зважаючи на запити клієнтів, їх вимоги і побажання. Недоліком при цьому, на думку викладачів, є те, що такі форми електронного навчання – платні. Незважаючи на це, польські вчені (А. Кєлбус, М. Міровська, Ю. Ґавлік, П. Комада), вважають, що за поєднанням традиційних та інноваційних форм навчання, серед яких значною популярністю користується e-learning, – майбутнє польської освіти і науки.

Проаналізувавши анкети викладачів кафедр менеджменту польських закладів вищої освіти, представимо найважливіші характеристики e-learning *(опрацювання власне, авторське* – прим. авт.*)*, відображені у SWOT-аналізі *(див. табл.)*.

Таблиця

Сильні	**Слабкі**
- легкий і постійний доступ до навчальних матеріалів (24 год. на добу); - менші фінансові витрати тих, хто навчається; - мобільність; - можливість навчання для осіб з особливими потребами; - заощадження часу; - обрання зручного місця для навчання	- обмежена мотивація у тих, хто навчається; - можливі технічні проблеми; - обмежена участь тих, хто навчається, у практичних заняттях; - значна кількість часу і праці тих, хто навчає, і тих, хто навчається, відведена на підготовку матеріалів
Шанси	**Загрози**
- контакт зі значною кількістю користувачів; - адресний супровід у навчанні; - підвищення іміджу установи, яка пропонує платформи для електронного навчання; - швидкий контакт із тими, хто навчається; - моніторинг навчання; - збільшення тих викладачів, які навчаються в Польщі	- обмежені можливості перевірки теоретичних знань тих, хто навчається; - швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, що призводить до потреб купівлі дорогих платформ; - неукомплектованість груп тих, хто навчається; - довіра не всіх працедавців до сертифікатів і дипломів, отриманих викладачами в результаті e-learning

[5]*Kozioł M. Wykorzystanie e-learningu w procesie szkolenia małych i średnich przedsiębiorstw / M. Kozioł // Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomii w Tarnowie, 2013, nr 1, t. 22, s. 48.*

[11]*Europejski System Edukacji Elearningowej [Online]. – Protokół dostępu : http://www.esee.eu/index.php?id=171. – Stan na dzień : 11.04.2018.*

[8]*Pestka D. B. Rozwój osobisty i zawodowy / D. B. Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer // Wybrane problemy teorii i praktyki. EXANTE. – Wrocław, 2017, 111 s.*

[10]*Zapasa A. Poradnik e-learningu / A. Zapasa // Świdnik. – 2011. – S. 16.*

Представлені вище форми самоуправління професійним розвитком викладачів кафедр менеджменту польських закладів освіти (навчання, курси, семінари, післядипломна освіта, самоосвіта), поряд з очною формою навчання, відбуваються у формі e-learning, яка з кожним роком стає більш популярною на польському освітньому ринку. Це пов'язано з тим, що e-learning дає можливість самостійно опрацьовувати матеріал, отримувати віртуальні консультації і працювати у зручному для викладача режимі.

Поєднання традиційних форм навчання та e-learning називають blended learningu або b-learningu[3]. У практичному використанні e-learning може повністю дублювати традиційну форму навчання, враховуючи особливості електронного навчання, або доповнювати традиційну форму навчання із тим співвідношенням, яке визначить для себе викладач, який навчається.

Розвиток у польських закладах вищої освіти e-learning призвів до появи двох його напрямів: корпоративного й академічного[8]. Корпоративний e-learning спрямований передусім на досягнення мети, що пов'язана зі збільшенням конкурентоздатності фірми (у нашому випадку – польського закладу вищої освіти) за посередництвом розвитку кадрового потенціалу (у нашому випадку – викладачів кафедр менеджменту). Як зазначає Л. Кожьол, «характерною рисою корпоративного e-learningu є те, що він може відбуватися відірвано від закладу освіти»[4]. Щодо академічного e-learning, то автор зазначає, що він «характеризується значно ширшими цілями, ніж удосконалення навчального процесу і його економічних процесів»[4]. Це пов'язано з тим, що академічний e-learning покликаний виконувати практично всі функції закладу освіти і перенести процес навчання в мережу. Л. Кожьол стверджує, що ці два напрямки e-learningu розвиваються незалежно один від одного і відрізняються не лише цілями, а й методами, засобами, техніками і знаряддями, які слугують для їх реалізації[4].

Як зазначалося вище, більшість викладачів кафедр менеджменту польських закладів вищої освіти у своїй професійній діяльності використовують Інтернет як джерело отримання нової інформації та можливість підвищити власний професійний рівень. У рамках самоосвіти викладачі є відвідувачами і учасниками освітніх та наукових порталів, сайтів, мають власні електронні сайти, користуються послугами електронних бібліотек і книгарень, діляться своїми думками на інтернет-форумах, не лише знайомляться з інформацією про конференції, семінари, курси, тренінги, післядипломне навчання, а й є їх активними учасниками.

Висновки. Отже, враховуючи вищезазначене, можемо констатувати, що в процесі розвитку професійної компетентності викладачів кафедр менеджменту польських закладів вищої освіти ключову роль відіграє самоуправління. У процесі самоуправління основне значення приділяється неперервному навчанню (курсам, семінарам, післядипломній освіті, самоосвіті тощо). Усі представлені форми здобуття нових знань усе частіше пропонуються викладачам закладів вищої освіти Республіки Польщі у формі e-learning.

Як свідчить аналіз анкетування викладачів, на сучасному етапі значну перевагу в процесі підвищення професійного рівня вони надають саме e-learning. Це насамперед пов'язано з тим, що ця форма навчання економить час, кошти, пропонує різноманітні форми і способи розвитку компетентностей, а також дає змогу навчатися без відриву від основного місця роботи. Респонденти зазначають, що саме у такій формі, як e-learning, вони вбачають майбутнє польської освіти.

Перспективи подальших розвідок у цьому напрямі полягають у дослідженні впливу на професійний розвиток викладачів кафедр менеджменту академічного менторингу та академічного коучингу, участі у міжнародних проектах, грантах, стажуваннях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Garski K. Jak efektywnie szkolić pracowników / K. Garski, J. Gontarz (red.) // PARP. – Warszawa, 2009, s. 7.
2. Jankowski D. Twórczy rozwój jednostki w całożyciowych procesach edukacji i samoedukacji / D. Jankowski // Dialog o Kulturze i Edukacji. – 2012, nr 1, s. 120–121.
3. Kopciał P. Analiza metod e-learningowych stosowanych w kształceniu osób dorosłych / P. Kopciał // Zeszyty Naukowe Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki, 2013, nr 9(7), s. 80.
4. Kozioł L. Determinanty rozwoju e-learningu korporacyjnego / L. Kozioł // Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach, 2013, nr 98, s. 64–65.
5. Kozioł M. Wykorzystanie e-learningu w procesie szkolenia małych i średnich przedsiębiorstw / M. Kozioł // Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomii w Tarnowie, 2013, nr 1, t. 22, s. 48.
6. Król H. Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji / H. Król, A. Ludwiczyński // PWN. – Warszawa, 2007, s. 468–473.
7. Listwan T. Kształcenie kadry menedżerskiej firmy / T. Listwan // KADRY. – Wrocław, 1998, s. 83.
8. Pestka D. B. Rozwój osobisty i zawodowy / D. B. Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer // Wybrane problemy teorii i praktyki. EXANTE. – Wrocław, 2017, 111 s.
9. Redlarski K. Zastosowanie systemów e-learningu w szkolnictwie wyższym / K. Redlarski, B. Basińska, I. Garnik (red.) // Zarządzanie informacyjnym środowiskiem pracy. – Gdańsk, 2014. – S. 77–94.
10. Zapasa A. Poradnik e-learningu / A. Zapasa // Świdnik. – 2011.
11. Europejski System Edukacji Elearningowej [Online]. – Protokół dostępu: http://www.esee.eu/index.php?id=171. – Stan na dzień : 11.04.2018.
12. Ustawa z dnia 27 lipca 2005 roku. Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U.Nr 164, poz.1365 z późniejszymi poprawkami) [Online]. – Protokół dostępu: https: //www.nauka.gov.pl. – Stan na dzień : 11.04.2018.

Дата надходження до редакції: 07.06.2018 р.

[3]Kopciał P. Analiza metod e-learningowych stosowanych w kształceniu osób dorosłych / P. Kopciał // Zeszyty Naukowe Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki, 2013, nr 9(7), s. 64–65.

[8]Pestka D. B. Rozwój osobisty i zawodowy / D. B. Pestka, J. Kołodziej, K. Pujer // Wybrane problemy teorii i praktyki. EXANTE. — Wrocław, 2017, 111 s. – S. 65.

[4]Kozioł L. Determinanty rozwoju e-learningu korporacyjnego / L. Kozioł // Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Humanistyczno-Przyrodniczego w Siedlcach, 2013, nr 98, s. 64–65.