

забезпечення державності України, розвитку її економіки та культури.

Перспективу подальшого дослідження вбачаємо у вивченні просвітницько-педагогічного досвіду інших видатних людей цього часу.

Література:

1. Алчевская Х. Д. Передуманное и пережитое: Дневники, письма, воспоминания / Х.Д. Алчевська. – М. : Тип. Т-ва Сытина, 1912. – 466с.
2. Алчевська Х.Д. Тогочасне й наше / Х.Д. Алчевська. – Х. : Вид. «Надія», 1911. – 20с.– (Листування і бібліографія)
3. Вовк Л.П. Громадсько-педагогічне сподвижництво в Україні: (Етапи і особливості) / Л.П. Вовк. – К. Міжнар. фін. агенція, 1997. – 179 с.
4. Голосна О.А. Напрямки вивчення та творчого використання педагогічної спадщини Х.Д. Алчевської / О.А.Голосна // Теоретичні питання освіти та виховання.– Київ : КДЛУ. - 2000. - С. 144-147.
5. Касьянов Г. Українська інтелігенція на рубежі ХХ ст. / Г.Касьянов. – К : Либідь, 1993. – 172 с. ;
6. Костенко Л. Українське жіноцтво: Драматична історія й непросте сьогодення 90–х років // В.А. Передирій, Н.М. Сидоренко, Т.В. Старченко // Жіноча доля на тлі доби : (Літопис жіночого руху у світлі українських видань). – К. : Дослід. центр історії української преси, 1999. – С.76 – 91.
7. Мазуркевич О.Р. Визначні українські педагоги – народні просвітителі : [Х.Д. Алчевська та її сподвижники] / О.Р. Мазуркевич. – К. : Знання, 1963. – 79с.
8. Слабошпицький М. Алчевські / М. Слабошпицький // Дивослово. – 2003. – №3. – С. 7–10
9. Фридьєва Н.Я. Жизнь для просвещения народа / Н.Я. Фридьєва. – М. : Всесоюзная книжная палата, 1963. – 101с.

У статті досліджено просвітницько-педагогічну спадщину Х.Д. Алчевської, розкрито теоретичні положення щодо керівництва діяльністю педагогів у напрямку вдосконалення особистості й вимог до їх діяльності в системі освіти.

Ключові слова: історичний досвід, педагогічна діяльність, просвітницькі ідеї, щоденники.

В статтє исследовано просветительско-педагогическое наследие К.Д. Алчевской, раскрыты теоретические положения относительно руководства деятельностью педагогов в направлении совершенствования личности и требований к их деятельности в системе образования.

Ключевые слова: исторический опыт, педагогическая деятельность, просветительские идеи, дневники.

The elucidative-pedagogical legacy of K.D is investigational in the article. Alchevskoy, theoretical positions are exposed in relation to managing activity of teachers in the direction of perfection of personality and requirements to their activity in the system of education.

Keywords: historical experience, pedagogical activity, elucidative ideas, diaries.

УДК 94(519)

**Н.В. Пазюра
м. Київ, Україна**

ДИСТАНЦІЙНЕ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ВНУТРІШНЬОФІРМОВОЇ ПІДГОТОВКИ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІВДЕННОЇ КОРЕЇ

Входження України до єдиного європейського та світового освітнього простру вимагають розробки нової парадигми професійної освіти та ефективної її реалізації. Україна, як європейська держава, має бути рівноправним партнером розвинених країн, для чого необхідний перехід на рівень інформаційного суспільства як новий ступінь її розвитку. Заміна парадигми освіти від традиційної до інноваційної передбачає надання особливої уваги використанню електронних засобів послуг і технологій; обміну останніми досягненнями науки, виробництва, освіти тощо.

Досвід розвинутих країн Східної Азії свідчить, що прискорення темпу цивілізаційного розвитку стало можливим завдяки інноваційному імпульсу, що надала «інформаційна хвиля». Не викликає сумніву необхідність вивчення інноваційних тенденцій в освіті розвинутих країн

Східної Азії, з метою пристосування найбільш вдалих підходів до умов українського ринку. Різні аспекти розвитку освітньої галузі країн Східної Азії привертати увагу вітчизняних і зарубіжних дослідників (Н. Боровська, Ю. Боярчук, А. Джуринський, В. Елманова, В. Кудін, І. Ладанов, В. Пронніков, Лі Цзіхуа, Я. Нейматов, Уюнтена), але багато питань все ще залишаються недостатньо вивченими.

Південна Корея є прикладом стрімкого розвитку не лише інформаційних і комунікаційних технологій, а й активного використання інноваційних технологій у навчальному процесі всіх типів закладів. Створення дистанційних (кібер) університетів стало визначальною рисою корейської вищої освіти, а забезпечення програмами дистанційного навчання (е-навчання) працівників компаній значно підвищило рівень внутрішньофірмової підготовки.

Мета статті – виявити основні причини зростання інтересу до програм підготовки з використанням мережі Інтернет, розкрити роль уряду і компаній у трансформації країни у інформаційне суспільство та нові тенденції у внутрішньофірмовій підготовці, охарактеризувати форми і методи дистанційної підготовки, проаналізувати зміст програм навчання.

Без належного розвитку ІКТ неможливо досягнути ідеальної моделі неперервної освіти та затвердження країни як світового лідера у галузі розвитку людських ресурсів. У Південній Кореї головна мета проведених реформ визначалась як перехід Кореї до нової формації – інформаційного суспільства шляхом забезпечення широкого доступу населення до програм дистанційної освіти.

Е-навчання виявляється привабливою та ефективною альтернативою традиційним методам розвитку людських ресурсів. Головна мета е-навчання – надання більше освітніх можливостей без обмежень у часі та просторі. Окрім того, система навчання і підготовки на основі Інтернету постійно удосконалюється разом із розвитком інформаційних і комунікаційних технологій та зростанням потреб у ньому. Інтернет поширює можливості надання освітніх послуг, змісту і методів навчання. Тому, що потреби у розвитку людських ресурсів продовжують зростати, е-навчання виявляється ефективною формою підготовки для дорослого населення, яке має поєднувати роботу і навчання. Окрім того, воно є ефективним методом навчання для дорослого населення, яке зазвичай самостійно визначає власну освітню траєкторію відповідно до практичного досвіду [3, с. 6].

У Південній Кореї внутрішньофірмове е-навчання розглядається як систематично організована діяльність, яка використовує засоби інформаційних і комунікаційних технологій для удосконалення професійних компетенцій виробничого персоналу під час діяльності на робочому місці та подальшому розвитку його потенціалу [3, с. 6].

На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що в Південній Кореї е-навчання почало розвиватися у результаті зміни тенденцій у внутрішньофірмовій підготовці, модернізації змісту корпоративних програм підготовки та популяризації Інтернету. До нових трендів у корпоративній підготовці належить спрямування послуг на якомога більше задоволення диверсифікованих індивідуальних потреб та надання підготовки не тільки з метою ефективного виконання професійних обов'язків, а й з метою виховання креативності виробничого персоналу. Департаменти внутрішньофірмової підготовки спрямовують увагу на розвиток такої системи підготовки, яка б ефективно підвищила конкурентоспроможність компанії та задовольнила б індивідуальні потреби працівників [5, с. 56]. Дистанційна форма внутрішньофірмової підготовки стала сучасною відповіддю на нові тенденції у корпоративному секторі, так як вона знімає обмеження щодо місця і часу навчання [3, с. 7]. Завдяки використанню технологічних інновацій е-навчання максимізує переваги дистанційної освіти.

Важливим кроком на шляху становлення внутрішньофірмового навчання за ініціативою Міністерства праці Південної Кореї було забезпечення нормативної бази професійної підготовки на підприємствах з використанням дистанційних програм. Дистанційна підготовка виробничого персоналу як одна з форм професійного навчання була внесена у Закон про

Розділ 1 **Теоретико-методологічні проблеми підготовки фахівців у системі неперервної освіти**

розвиток професійної підготовки у 1998 р. Крім того, було вирішено надавати фінансову підтримку підприємцям, які організують курси дистанційної підготовки для своїх працівників (до 80 і 90% від підготовчих витрат для великих, малих і середніх підприємств відповідно) [3, с.3].

Перші програми внутрішньофірмової підготовки з використанням дистанційних форм були започатковані у 1998 р. З цього часу почала зростати кількість підприємств, які проводили е-навчання своїх працівників: з 7 у 1998 р. (кількість учасників і запропонованих програм 7,187 й 67 відповідно [5, с. 57]) до 40 у 1999 р. Окрім того, у 2000 р. 133 закладів освіти одержали дозвіл Міністерства праці на проведення дистанційних програм для працівників підприємств, у додаток до 60, які вже проводили е-навчання (кількість курсів 206 [2, с. 1]) [3, с. 35]. Безпрецедентне зростання професійних програм е-навчання стало головною особливістю дистанційної освіти у 2000 р. Кореї. За даними Міністерства праці щорічний показник зростання навчальних програм у мережі Інтернет склав 6,2 % (19.653 у 1999 р. та 1,254.066 у 2005 р.) [2, с. 1].

Такий розвиток був можливий завдяки закону, який забезпечив фінансову підтримку програмам е-навчання. У такий спосіб підприємства забезпечили охоплення програмами підготовки більшу кількість працівників, великі підприємства почали робити інвестиції для розвитку програм е-навчання [2, с. 3]. Цікавою практикою вважаємо створення компаніями корпоративних альянсів для більш ефективного вирішення своїх проблем і висловлення побажань у розвитку людських ресурсів за допомогою дистанційної освіти. У 2003 р. з'явилися Кореїській альянс кібер освіти, Кореїська федерація е-навчання, які спеціалізуються на дистанційній освіті у корпоративному секторі. Міністерство праці, в свою чергу, надає всебічну підтримку у забезпеченні професійних компетенцій працівників [5, с. 57].

За проаналізованими матеріалами, у процесі розвитку дистанційних форм професійної підготовки акцент робився на наступних аспектах. Особлива увага приділяється індивідуальним потребам суб'єкта навчання, важливості самостійного вибору навчального оточення відповідно до його цілей підготовки [3, с. 15]. Навчальні програми для дорослого населення мають розроблятися для полегшення процесу пошуку інформації та підвищення мотивації суб'єкту до навчання. Веб-сайти розробляються для ефективного використання мультимедійного матеріалу, легкого засвоєння викладеного матеріалу. Не менш важливим є й процес оцінювання академічних досягнень суб'єктів навчання [3, с. 20].

Великі компанії проводять навчання працівників на базі власних центрів розвитку людських ресурсів, або доручають підготовку незалежним закладам, які спеціалізуються у дистанційному навчанні виробничого персоналу [5, с. 102]. Зростання кількості програм е-навчання особливо помітно серед великих корпорацій, де пропонуються як традиційні програми підготовки на робочому місці, так і програми е-навчання. Перші спроби запровадити корпоративне е-навчання мали місце у великих компаніях Самсунг, Ел Джі та інших. Ці компанії охоче запровадили програми завдяки їх фінансової вигідності та ефективності. Е-навчання організується і проводиться на 71% великих підприємств [3, с. 36]. У 2000 р. загальна кількість працівників, що навчалися за дистанційною формою у 20 найбільш відомих корейських компаніях склала 412,900 [5, с. 57].

У таблиці 1 представлена характеристика закладів підготовки виробничого персоналу в Кореї.

Центр навчання добре відомої компанії POSCO пропонує як навчання в режимі он-лайн (з 2002 р. 90% програм) так і оф-лайн програми для працівників. Більшість тих, хто навчається в центрі, це працівники віком 41 років, мають досвід практичної роботи близько 17 років, 98% з них працюють за регулярним контрактом і 2% за тимчасовим [5, с. 106]. Зміст основних програм включає технологічну підготовку, оволодіння лідерськими, професійними компетенціями, компетенціями інформаційних технологій [5, с. 107]. Якщо у 1999 р. тільки 2.5% загальної кількості працівників брали участь у цьому виді навчання, то у 2005 р. їх кількість зросла до 46.4% [2, с. 2].

Корейський уряд, Міністерство праці, Корейський центр дистанційного навчання з 2002 р. докладають зусиль для забезпечення якості внутрішньофірмової підготовки шляхом запровадження системи оцінювання якості Інтернет програм навчання. Дослідження показали, що в результаті здійснення контролю значне покращення спостерігалось в дизайні веб сторінки завдань та змісту навчання [2, с. 5].

Таблиця 1

Заклади, що проводять е-навчання виробничого персоналу Кореї [5, с. 103].

Тип	Назва	Примітки	Промисловий сектор
Центри розвитку людських ресурсів при підприємствах	Центр розвитку людських ресурсів POSCO	Центр при підприємстві POSCO	Металева промисловість
	Центр людських ресурсів страхової компанії Самсунг Samsung	Центр професійного навчання при страховій компанії Самсунг Samsung	Страхування
	Корейський телекомунікаційний центр розвитку людських ресурсів	Центр розвитку людських ресурсів, комунікаційних технологій	Інформаційні і комунікаційні технології
Центри професійного навчання, які спеціалізуються у е навчанні	CREDU		
	Samsung SDS		
	Cyber MBA		
Кібер університети	Сеульський цифровий університет	Кібер університети – 4 роки навчання	
	Університет Young-jin	Кібер університет 2 роки	

Контроль за якістю навчання на підприємствах здійснюється за спеціально розробленими стандартами. Середня кількість балів, яку необхідно набрати суб'єкту навчання для успішного закінчення програм підготовки, складає 66.9 за 100 бальною шкалою (середні результати становлять від 60 до 85 балів). Система оцінювання академічних успіхів студентів розглядає відвідування занять, результати тестів, виконання завдань. У цілому, відвідування, прогрес у навчанні, іспити є найбільш важливими критеріями оцінювання [3, с. 39]. Критерії оцінювання успішності завершення курсу навчання на підприємстві POSCO беруть до уваги, академічні досягнення протягом терміну всього навчання, результати виконання завдань, ступінь активності в обговореннях, результати модульного та фінального тестів. Оцінювання проводиться у п'ять етапів, окрім того, серед учасників організується опитування для оцінювання ступеня ефективності програми [8, с. 107].

У таблиці 2 узагальнена інформація основних освітніх критеріїв у навчальному центрі компанії POSCO.

Таблиця 2

Критерії оцінювання у навчальному центрі компанії POSCO у 2002 р. [5, с. 107]

Критерії	Характеристики
Фінальний тест	Фінальний тест складається після завершення 90% курсу навчання. Тест складається до завершення курсу навчання.
Успіхи у навчанні	Успіхи студентів у процесі навчання включають у загальні критерії.
Завдання	Завдання виконані студентом включаються у загальні критерії
Обговорення	Участь в обговореннях включається якщо необхідно покращити результати
Участь	Участь в кімнатах «питань та відповідей», включаються в загальні результати
Діяльність у класній роботі	Кількість відвідуваних годин
Модульний тест	Оцінки студента за кожний модульний тест

Розділ 1 Теоретико-методологічні проблеми підготовки фахівців у системі неперервної освіти

Щодо форм і методів навчання, то з 1999 р. більшість корпоративних курсів дистанційної освіти проводяться у формі наставництва із забезпеченням пояснень і прикладів, або лекцій на замовлення (у 2005 р. 90% програм) у форматі HTML (88 % навчальних програм [3, с. 41]), 10% програм підготовки були імітаційні для розвитку технічних компетенцій. Наставницькі й імітаційні форми виявились найбільш ефективними і тому інші види перестали розвиватися [2, с. 4]. Вважається, що існує більша потреба у програмах базового та поглибленого рівня складності з використанням імітаційних та ігрових завдань [3, с. 41]. Таблиця 3 узагальнює дані про програми е-навчання за період 2003- 2005 рр.

Таблиця 3

Програми е навчання за типами за період 2003 – 2005 рр. [2, с. 4]

		2003		2004		2005	
		Самостійний розвиток	Аутсорсінг	Сам.	Аут.	Самостійн.	Аутсор.
Търорські	ХТМЛ	545 (88.0)	1.086 (79.3)	738 (88.0)	1.005 (68.6)	742 (79.7)	1.082 (80.8)
	Л. На 3.	26 (4.2)	212 (15.5)	33 (3.9)	315 (21.5)	83 (8.9)	138 (10.3)
Імітаційні		48 (7.8)	72 (5.3)	68 (8.1)	146 (10.0)	106 (11.4)	119 (8.9)
Загалом		619 (100)	1.370 (100)	839 (100)	1.466 (100)	931 (100)	1.339 (100)

«Лекції на замовлення» передбачають презентацію лекції, яка записується у вигляді анімаційної картинки. Веб-інструкції у вигляді текстових, графічних та анімаційних об'єктів представлені на веб-сторінці та змінюються на замовлення суб'єктів навчання. «Лекції на замовлення» перетворились на домінуючий формат викладення матеріалу у е-навчанні виробничого персоналу завдяки простоті й економічній вигідності, зручності у використанні [2, с. 6].

Важливим є розвиток взаємодії суб'єктів навчання з наставником. Учасники навчальних програм забезпечуються як індивідуальними так груповими завданнями в режимі он-лайн, що активізує спілкування інструктора та суб'єкта навчання [1, с. 35]. Ще однією перевагою е-навчання є запровадження різних форм обміну інформацією. Шляхом конференц системи можливе відсилання повідомлень для обміну поглядами між учасниками навчальних програм. Електрона пошта, з іншого боку, допомагає налагодженню комунікації між суб'єктом навчання та інструктором. Суб'єкт навчання може обирати між надсиланням письмових документів або надсилання даних у аудіо або відеоформаті. Завдання також можуть подаватися у різних формах. Окрім того, дистанційні програми розвивають навички пошуку інформації, обміну інформації у вигляді письмових текстів та аудіовізуальних даних із будь-ким, хто має доступ до Інтернету. Одна з основних переваг полягає у більш легкому та швидкому оновленні інформації ніж у інших формах комунікації [3, с. 7-8].

Проаналізовані матеріали свідчать, що інструктори е-навчання можуть працювати як уштаті (27.5%), так і на основі сумісництва (72.5%). Курси базового рівня, зазвичай, викладаються сумісниками, штатні інструктори викладають більш складні та поглиблені курси. Співвідношення студентів до інструктора становить 22.7 та 22.3 студенти для загальних і поглиблених курсів [3, с. 38]. Зміст навчальних програм е-навчання більшою частиною розробляються інструкторами, які їх викладають (76.9%), і більшість підприємств надають перевагу розробці своїх власних програм, в основному поглибленого рівня складності [3, с. 40].

Щодо змісту професійної підготовки, то більшість курсів пропонувалися у сфері «інформаційних і комунікаційних технологій», «офісного менеджменту» (35.9%), «фінанси і страхування» (6.9%). Окрім того, курси пропонувалися у сфері «електричне обладнання», «машини та устаткування» тощо. У сфері інформаційних технологій навчання має

прикладний характер, спрямований на оволодіння навичками програмування, створення та обробки баз даних. У сфері «офіс менеджмент» навчальні курси спрямовані на оволодіння знаннями з фінансування, управління, адміністративної підтримки [3, с. 36]. Майже всі курси е-навчання (92.1%) розраховані на базовий рівень складності, і лише 7.9% усіх програм - на поглиблений рівень [3, с. 37].

У Кореї спостерігається високий показник участі підприємств у е-навчанні, але розподіл за розміром компаній є нерівномірний. Працівники великих компаній складають найбільшу кількість учасників Інтернет програм. Головною перешкодою для запровадження дистанційних форм навчання для невеликих підприємств є недостатнє фінансове забезпечення. Окрім того, на невеликих підприємствах не завжди визнається ефективність таких програм. У таблиці 4 представлені дані щодо участі працівників у програмах е-навчання за розміром компанії.

Таблиця 4

Участь працівників у програмах е-навчання за розміром компаній у 2006 р. [2, с. 6]

Категорія		Розмір компаній			Загалом
		Менше 50 працівників	Від 50 до 149 працівників	Від 150 до 299 працівників	
Програми е навчання	Брали участь	8 (10.3 %)	15 (24.6 %)	22 (52.4 %)	45 (24.9 %)
	Не брали участь	70 (89.7 %)	46 (75.4 %)	20 (47.6 %)	136 (75.10%)
Загалом		78 (100 %)	61 (100 %)	42 (100 %)	181 (100 %)

Компанії й уряд докладають спільних зусиль для забезпечення освітніх можливостей працівникам таких компаній. Відповідно до статистичних даних у 2004 р. лише 8% учасників навчальних імітаційних програм з поточний збірки були працівниками малих і середніх підприємстводі як працівники великих підприємств склали 30% [2, с. 5].

Зазвичай у компаніях з кількістю менш ніж 50 працівників тільки 10.3% працівників беруть участь у дистанційному навчанні, у порівнянні з 52.4% працівників великих підприємств. Для того, щоб у е-навчанні приймали участь не тільки працівники великих підприємств, Міністерство праці переглянуло систему підтримки оплати за навчання працівників для забезпечення фінансової підтримки працівників середніх і малих підприємств [5, с. 9].

Отже, проведене дослідження дозволяє говорити про унікальний характер внутрішньофірмової підготовки виробничого персоналу в компаніях Південної Кореї у процесі переходу країни до інформаційного суспільства. Дистанційні форми корпоративної підготовки адаптовані до нових вимог до професійних компетенцій, практичної діяльності працівників, та їх індивідуальних потреб. Уряд і компанії докладають спільних зусиль у створенні законодавчої бази для подальшого розвитку дистанційної освіти на підприємствах, у розробці інноваційних форм навчання.

Навчання за допомогою інноваційних форм надає більше можливостей і забезпечує більш легкий доступ до навчання. Воно має індивідуалізований характер, диверсифіковане за формами, методами і проводиться з урахуванням набутого досвіду суб'єкта навчання. Окрім економічної вигідності й ефективності е-навчання гарантує суб'єкту право обирати зміст, рівень, швидкість, частоту, час і місце навчання.

Література:

1. Adult Learning in Korea: Review and Agenda for the future. CR 2003-11. Korean Educational Development institute, Seoul, Korea. – 2003. – 125 p.
2. Cheolil Lim. The Current Status and Future Prospects of Corporate e-Learning in Korea. Seoul National University of Korea International Review of Research in Open and Distance Learning Volume 8, Number 1. March – 2007 – 12 p.

Розділ 1 Теоретико-методологічні проблеми підготовки фахівців у системі неперервної освіти

3. Lee Soo-Kyoung. Promotion E-Learning for human resource development in Korea. KRIVET –RM-02-16. Korea research institute for vocational education and training, Seoul, 2002, - 87 p.

4. Lee, Young-Hyun; Cho, Jeong-Yoon; Tau, Alfred; Pereira, Clarence A. Vocational training and technical qualification systems in Korea and South Africa. KRIVET – DR – 02 – 02, ISBN – 89 – 8436 – 406 – 1. Korea Reseach Institute for vocational education and training, Seoul, 2002. – 329 p.

5. Josie Misko, Jihee Choi, Sun Yee Hong, In Sook Lee. E-learning in Australia and Korea: Learning from practice. Korea Research Institute for Vocational Education & Training, 2003. – 182 p.

Стаття присвячена питанню використання дистанційних форм навчання компаніями Південної Кореї для підготовки виробничого персоналу. Автор спрямовує увагу на основні причини зростання інтересу до програм підготовки з використанням мережі Інтернет, роль уряду та компаній у трансформації країни у інформаційне суспільство. Виявлені форми та методи дистанційної підготовки, проаналізований зміст програм навчання.

Ключові слова: внутрішньофірмова підготовка, виробничий персонал, професійні компетенції, форми, методи та зміст навчання.

В статье рассматривается использование дистанционных форм обучения компаниями Южной Кореи для подготовки рабочей силы. Автор уделяет внимание основным причинам возрастания интереса к программам подготовки с использованием Интернета, роль правительства и компаний в процессе трансформации страны в информационное общество. Выявлены формы и методы дистанционной подготовки, проведен анализ содержания программ обучения для работников компаний.

Ключевые слова: корпоративная подготовка, е-обучение, рабочая сила, профессиональные компетенции, методы, формы и содержание обучения.

The article deals with the problem of corporate e-Learning in South Korea companies for training of their labor force. The author pays special attention to the reasons of growing interest to the training programs through the Internet, the part which government and companies play in transforming the state into an information-based society. The forms and methods of corporate e-Learning are revealed, the content of training is analyzed.

Keywords: corporate training, e-Learning, labor force, forms, vocational competencies, methods and content of training.