**Дистанционное обучение: эффективные методы работы**

В данной статье мы рассмотрим следующие вопросы:

Цели и задачи дистанционного обучения

Современные методы дистанционного обучения

Методы оценки эффективности дистанционного обучения

**Цель дистанционного обучения**

Цель дистанционного обучения такая же, как и у очного – получение новых полезных знаний. Если же сфокусироваться на внутришкольном обучении, то правильнее будет звучать более прозаичная формулировка: передача знаний, влияющих на эффективность работы учащихся, благодаря которым в конечном итоге увеличится качество обучения.   
  
Таким образом конечной целью внедрения системы дистанционного обучения является получение новых навыков и знаний, приобретенных обучающимися.

**Современные методы дистанционного обучения**

Существуют четыре схемы организации работы системы дистанционного обучения в России и странах СНГ. Их используют или по отдельности, или в сочетании друг с другом.  
  
Способы организации дистанционного обучения в компании:  
  
**1. Самообучение**  
Как понятно из названия – учащиеся самостоятельно взаимодействуют с СДО, без участия преподавателей. Такой метод позволяет организации экономить человеческие ресурсы и хорошо подходит для передачи несложных в усвоении знаний. В качестве проверки используются онлайн-тесты, которые также не требуют временных затрат со стороны преподавателя.  
  
**2. Обучение с участием преподавателя**  
В этом случае учащиеся не только знакомятся с учебным курсом, но и каким-то образом взаимодействуют с преподавателем. Например, он может давать обратную связь по выполненным заданиям, которые нельзя заменить тестированием. Другой распространенный формат: вебинары, где СДО играет роль технической площадки, главным же носителем знаний является преподаватель.  
  
**3. Персонализированное обучение**  
Схема дистанционного обучения тет-а-тет (один преподаватель и один учащийся) используется редко, т.к. он слишком трудоёмкий, да и нецелесообразна покупка или разработка системы дистанционного обучения, только лишь для того, чтобы два человека могли удаленно взаимодействовать друг с другом.  
  
**4. Комбинированное обучение**  
Часто применяемый метод, когда часть учебных материалов сотрудники изучают в СДО, другую часть им преподносит преподаватель время очной встречи. Схема «СДО + очное обучение» самая распространенная и эффективная: очевидно, что некоторые знания ученики способны усвоить самостоятельно, поэтому нет нужды тратить время преподавателя, с другой стороны, есть вещи, которые лучше всего осваивать на практике, например, в ходе тренинга или мастер-класса

**Методы оценки эффективности дистанционного обучения**

В обучении важен результат – экономически целесообразный, оправдывающий все ресурсы, затраченные этот процесс. Есть несколько методик определения того, насколько эффективно работает [СДО (система дистанционного обучения).](https://teachbase.ru/learning/obuchenie/sistema-distancionnogo-obucheniya-obshij-obzor/)Ниже – наиболее распространенные из них.  
  
**1) Анкетирование**  
  
Самый простой, а потому самый популярный метод: с помощью опроса у участников обучения измеряется уровень удовлетворенности курсом, оценивается полезность, полнота и доступность учебных материалов. Анкетирование проводится сразу после завершения обучающих мероприятий. При этом опрос можно проводить не только среди обучаемых, но и среди их руководителей – они смогут ответить на самый важный вопрос: произошли ли изменения в работе обучающихся после обучения?  
  
**2) Тестирование**  
  
Тестирование, равно как и другие формы проверки знаний (практические задания, упражнения и т.д.), позволяет измерить то, насколько качественно усвоена информация из учебного курса. Тестирование полезно проводить в два этапа – сразу после обучения и через некоторое время, чтобы оценить остаточные знания. Иногда устраивают еще и предварительное тестирование, до начала обучения, чтобы замерить уровень знаний «до», а затем сравнить его с «после».

.