

## **ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

**Богатий В.В., Тимофієв В.М.**

*Національний технічний університет «ХПІ», м. Харків*

Існує декілька шляхів до знань: самонавчання, заочне навчання і очне (денне) навчання. Перший шлях — найдовший, та зате найдешевший. Останній — найкоротший, але і найдорожчий. Заочне навчання до останнього часу займало проміжне положення як по ефективності, так і за вартістю. Але зараз, завдяки сучасним Інтернет-технологіям, воно перетвориться в якісну форму — дистанційне навчання (ДН).

Ця нова форма навчання запозичує достоїнства, властиві традиційним методам, виключаючи її від недоліків. У Україні дистанційна форма освіти особливо актуальна із-за обширності території і віддаленості багатьох регіонів від освітніх центрів. Сумний стан української економіки і повсюдне скорочення витрат на освіту примушують керівників компаній шукати альтернативну форму навчання, яка більш за інших могла б відповідати їх запитам і можливостям. Дистанційне навчання широко використовують багато зарубіжних вищих учбових закладів і центри підготовки фахівців. Деякі з них дозволяють студентів пройти повний цикл навчання, скласти іспити і отримати сертифікат або диплом, використовуючи свій домашній комп'ютер. Останнім часом особливий інтерес до реалізації системи дистанційного навчання (СДН) проявляють керівники крупних державних і комерційних структур, багато співробітників яких розосереджено по різних регіонах і часових поясах. Проте треба відзначити, що придбання і функціонування СДН, що включає підготовку навчально-методичних матеріалів, навчання т'юторів (викладачів) і організацію зв'язку, вимагають істотних первинних витрат, які в перспективі стрімко окупатимуться при зростанні числа тих, що навчаються.

Використання СДН дозволяє: керівникам учбових центрів, пов'язаних з перепідготовкою професійних кадрів: збільшити число тих, що навчаються і, в першу чергу, з віддалених регіонів, скоротити витрати на відрядження на викладачів і слухачів; керівникам крупних компаній: економити засоби на перепідготовці своїх співробітників, не скорочуючи при цьому число тих, що навчаються, проводити регулярне навчання, тренаж і тестування персоналу на своїх робочих місцях, привертати до навчання викладачів з різних міст і організацій, розташованих в інших регіонах, без виїзду їх до тих, що навчаються.