



Co-funded by
the European Union



Erasmus+KA2 проєкт DEFEP
Дистанційна освіта майбутнього: кращі практики ЄС у
ВІДПОВІДЬ НА ЗАПИТИ
сучасних здобувачів вищої освіти та ринку праці

ЗВІТ

за результатами соціологічного дослідження
запитів стейкходерів дистанційної освіти
(здобувачі вищої освіти, викладачі,
менеджмент ЗВО, роботодавці)

Молдова

ЗМІСТ

Розділ I. Студенти про дистанційну освіту

- 1.1. Загальні відомості про вибірку студентів
- 1.2. Студенти про доступ до дистанційної освіти
- 1.3. Оцінка студентами платформ та комунікацій
- 1.4. Студенти про формати роботи
- 1.5. Студенти про завантаженість під час дистанційної освіти
- 1.6. Соціально-психологічні та мотиваційні складові дистанційної освіти
- 1.7. Студенти про якість, вартість та вибір дистанційної освіти

Розділ II. Науково-педагогічні працівники про дистанційну освіту

- 2.1. Загальні відомості про вибірку НПП
- 2.2. Технічна забезпеченість НПП для дистанційної освіти
- 2.3. Оцінка платформ та каналів комунікацій від НПП
- 2.4. НПП про формати роботи
- 2.5. НПП про завантаженість під час дистанційної освіти
- 2.6. НПП про організацію контролю та обліку під час дистанційної освіти
- 2.7. Підвищення кваліфікації та авторські права
- 2.8. Ефективність дистанційної освіти в оцінках викладачів

Розділ III. Керівники ЗВО про дистанційну освіту

- 3.1. Загальні відомості про вибірку керівників
- 3.2. Ставлення керівників ЗВО до дистанційної освіти
- 3.3. Керівники ЗВО про організацію дистанційної освіти
- 3.4. Керівники про завантаженість під час дистанційної освіти
- 3.5. Керівники про організацію контролю та обліку дистанційної освіти
- 3.6. Керівники про ефективність дистанційної освіти

Розділ IV. Роботодавці про дистанційну освіту

- 4.1. Загальні відомості про вибірку роботодавців
- 4.2. Роботодавці та досвід дистанційної освіти
- 4.3. Ставлення та участь роботодавців у дистанційній освіті
- 4.4. Кадрові потреби роботодавців

Висновки

Розділ I. Студенти про дистанційну освіту

1.1. Загальна інформація про вибірку студентів

З метою визначення потреб студентів, зацікавлених у дистанційному навчанні, було проведено анкетування, на яке було отримано 440 відповідей. Найбільше відповідей надали особи жіночої статі - 79%, чоловічої - 21% (рис. 1.1).

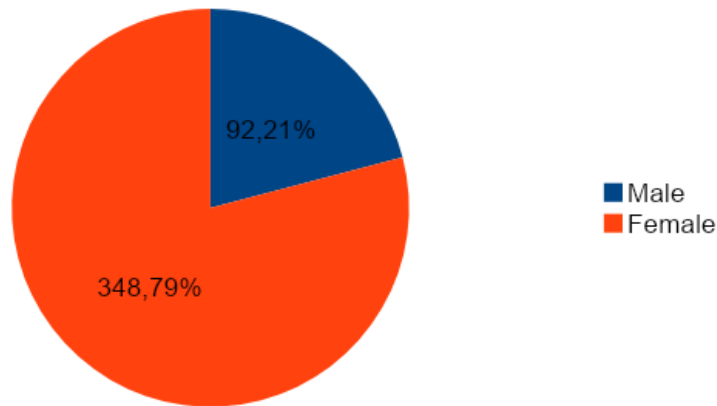


Рис. 1.1 Розподіл респондентів за статтю

Аналіз розподілу респондентів за циклом навчання свідчить про більшу участь квоти першого циклу (87% респондентів), з яких 33% навчаються на другому курсі, а 25% - на першому. Студенти II циклу беруть участь з часткою 9%, з більшою участю студентів I курсу - 7%. Студенти III циклу беруть участь з часткою 4% (рис. 1.2).

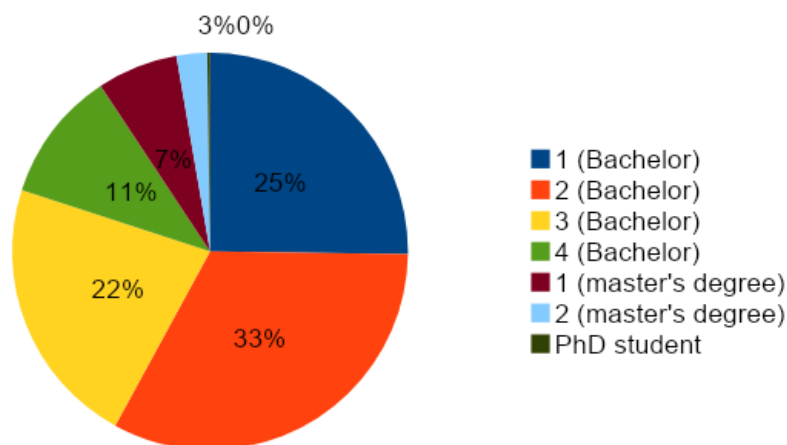


Рис. 1.2 Розподіл респондентів за циклами та роками навчання

Розподіл респондентів за галузями знань відображає більш репрезентативну участь студентів-правників (34%), за ними йдуть економіка та менеджмент (25%) і соціальні та гуманітарні науки (17%). Частка учасників з інших галузей знань коливається між 5% технічних і математичних наук та 0,2% фізичних наук (рис. 1.3).

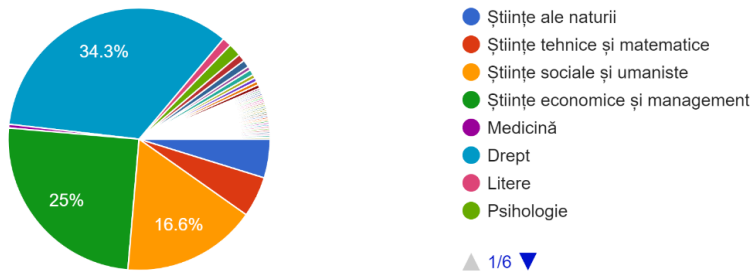


Рис. 1.3 Розподіл респондентів за галузями знань

Аналіз зайнятості та соціального статусу респондентів показує, що 49% з них поєднують навчання з постійною роботою, а 25% мають ситуацію, відмінну від зазначеної в анкеті. Найменша частка - респонденти з особливими потребами (0,5%) (рис. 1.4).

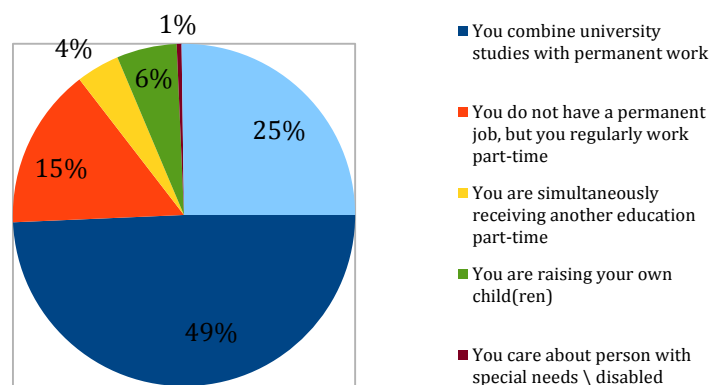


Рис. 1.4 Статус зайнятості та соціальний статус

Розподіл респондентів за факультетами відображає ті ж самі галузеві тенденції. Так, 34% респондентів належать до галузі права, 26% - до галузі економіки, 16% - до психології, педагогіки, соціології та соціальної роботи. Найменше представлені історія та філософія - 0,5% (рис. 1.5).

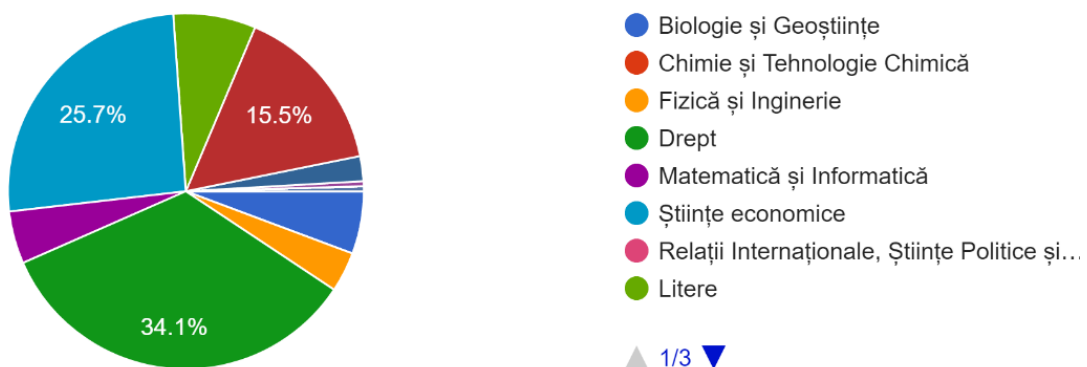


Рис. 1.5 Розподіл респондентів за факультетами

Серед тверджень, які студенти називають як перше, що спадають на думку, коли чують термін "дистанційна освіта", більшість згадують про зручність, гнучкість та комфорт, які пропонує ця форма навчання. Водночас, у деяких випадках респонденти згадують про побоювання щодо ймовірності зниження якості викладання/навчання.

1.2. Студенти про доступ до дистанційної освіти

Оцінюючи доступ до інтернет-джерел, 66% респондентів зазначили, що мають доступ до фіксованого інтернету з відносно високою швидкістю (WiFi, кабель), 26% - можливість підключатися до мобільного інтернету, незважаючи на відсутність стаціонарної інтернет-мережі, і лише 8% сказали, що не мають можливості підключатися до інтернету (рис. 1.6).

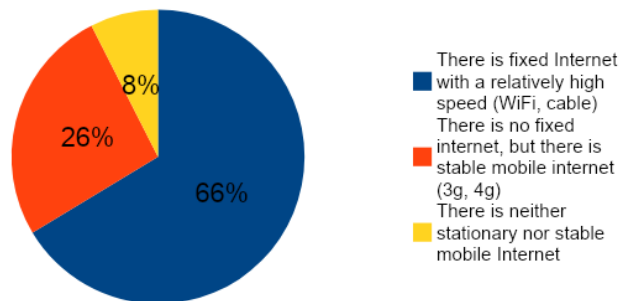


Рис. 1.6 Оцінка якості інтернету в місці навчання

Щодо пристроїв, які можуть забезпечити участь в онлайн-курсах, варто відзначити наявність декількох пристроїв, які дозволяють підключатися до занять, так, 427 респондентів мають смартфон, 405 - ноутбук, 151 - стаціонарний комп'ютер і 91 - планшет. (Рис. 1.7)

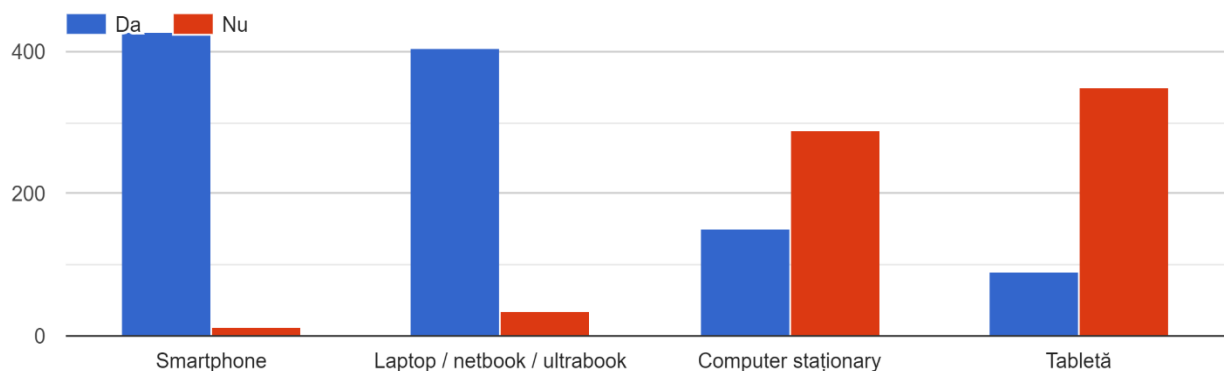


Рис. 1.7 Пристрої, що забезпечують участь в онлайн-курсах

1.3. Оцінка студентами платформ та комунікацій

Найзручнішим засобом комунікації для студентів є електронна пошта (обрана 341 студентом), за нею йдуть платформи дистанційного навчання, які обрали 295 студентів. Так само значна частина студентів (270) обрали канал Telegram, а 248 студентів - Viber. WhatsApp також є засобом комунікації, який обрали 188 студентів. З відповідей на запитання опитування випливає, що 100% студентів знають, як користуватися електронною поштою. 5 студентів із загальної кількості 440 не знають, як користуватися платформами дистанційного навчання. Найскладнішим засобом комунікації, який не знають студенти, є канал WhatsApp, на другому місці - Telegram, а на третьому - Viber. (рис. 1.8).

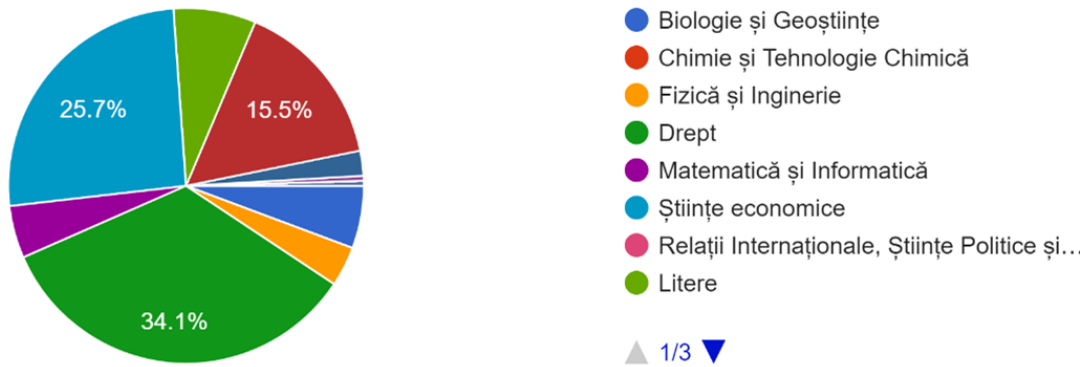


Рис. 1.8 Зручні засоби комунікації для організації дистанційного навчання

1.4. Студенти про формати роботи

Щодо форм викладання, які вважаються найбільш ефективними для дистанційного навчання, думки респондентів розділилися, хоча більшість респондентів приймають усі форми викладання. Можливість ознайомитися з більшою кількістю форм навчання призвела до того, що 90% респондентів виступають за онлайн-лекції з презентацією у форматі PPT, 59% - за дистанційний курс Moodle, 55% - за роботу з підручниками, посібниками, що відображають тему, яка викладається. Не сприймається класична лекція, тому лише 8% обирають лекцію без PPT. Отже, лекції з використанням PPT дають більше можливостей для розуміння теми, що викладається, і є більш привабливими для студентів. (Рис. 1.9).

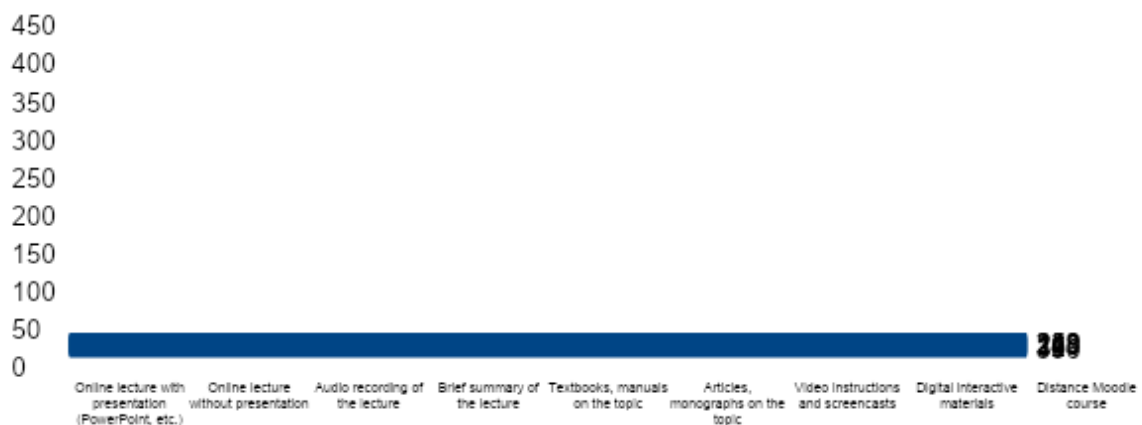


Рис. 1.9 Форми викладання, які вважаються ефективними для дистанційного навчання

1.5. Студенти про навантаження під час дистанційного навчання

Враховуючи відвідування курсів, виконання завдань тощо. 29,8% (131) студентів вважають, що витрачають на дистанційне навчання від 10 до 20 годин на тиждень. 21,6% (95) студентів стверджують, що дистанційне навчання займає від 20 до 30 годин на тиждень. 8,6% (38) студентів обрали найменшу кількість годин на тиждень, яку вони виділяють на дистанційне навчання. 7% (31) студентів вважають, що дистанційне навчання забирає дуже багато часу - 40 годин на тиждень і більше. (рис. 1.10).

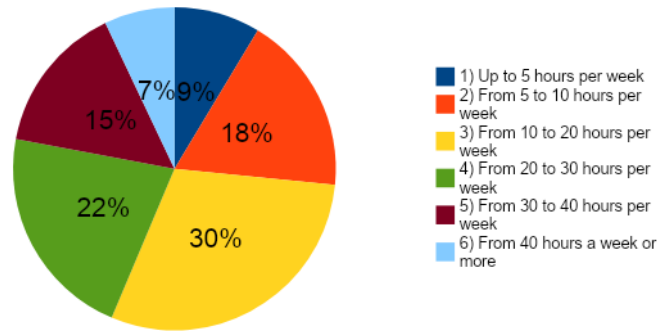


Рис. 1.10 Середній час, витрачений на організоване дистанційне навчання

1.6. Соціально-психологічні та мотиваційні складові дистанційної освіти

Відповідаючи на питання про забезпечення соціально-психологічної та мотиваційної складових дистанційного навчання, більшість респондентів стверджують, що заклад і вони самі готові до такої форми навчання, зазначаючи, що: всі необхідні елементи присутні, особисто я не вважаю, що мені чогось бракує, я також можу працювати в дистанційному форматі тощо. Водночас вказують і на певні труднощі, найчастіше технічного характеру, які можуть знизити якість навчання.

1.7. Студенти про якість, вартість та вибір дистанційної освіти

Що стосується якості дистанційного навчання, то думки респондентів розділилися залежно від необхідної специфіки. Так, лише 85 респондентів вважають, що дистанційне навчання ускладнює організацію робочого середовища, порівняно з 224, які вважають, що очне навчання ускладнює організацію робочого середовища. Близько 280 респондентів вважають дистанційне навчання більш психологічно комфортним, порівняно з 88, які вважають більш комфортним очне навчання. Що стосується кількості завдань та самостійної роботи, то більшість респондентів (258) вважають, що немає відмінностей залежно від форми організації навчання. Близько 190 студентів вважають, що немає відмінностей у якості отриманої освіти, а також труднощів у мотивації. З іншого боку, більшість респондентів (376) вважають, що легше поєднувати навчання з роботою у випадку дистанційного навчання. Що стосується відвідування занять, то лише 106 респондентів вважають, що студенти дистанційної форми навчання частіше пропускають заняття. Що стосується якості лекцій, то більшість респондентів вважають, що різниці немає. Ще однією перевагою студенти називають меншу втомлюваність, лише 62 респонденти вважають, що дистанційне навчання викликає більшу втомлюваність. Водночас респонденти (108) вважають, що при дистанційному навчанні студенти менш активно беруть участь у заняттях. Недоліком дистанційного навчання, на думку респондентів, є менша можливість викладачів проводити семінарські та лабораторні заняття (76) та менша можливість встановлювати дружні та робочі стосунки (83). Щодо витрат часу викладачів, то 219 респондентів вважають, що різниці немає, а більшість студентів (225) вважають, що за дистанційною формою навчання навчатися приємніше. (Рис. 1.11).

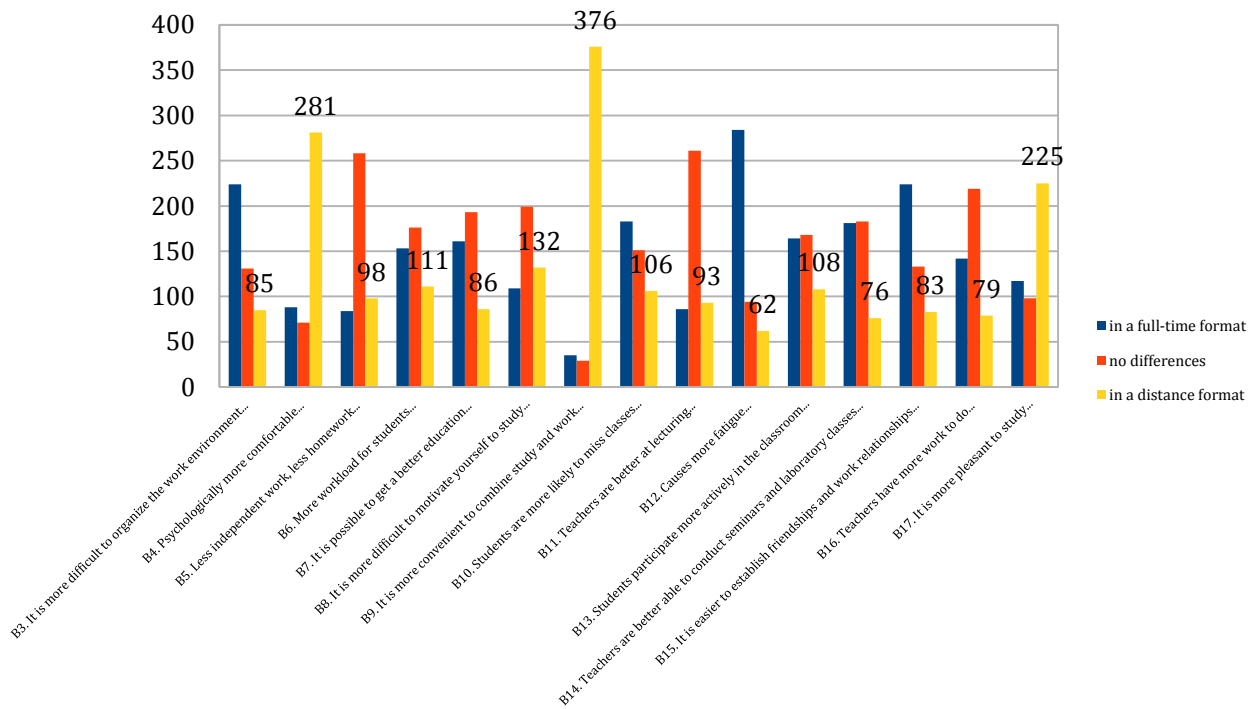


Рис. 1.11 Порівняння дистанційного та очного навчання

Щодо плати за дистанційне навчання, то більшість респондентів (55%) вважають, що вона має бути такою ж, як і за денну форму навчання, а 32% вважають, що освітні послуги для дистанційного навчання мають коштувати менше, ніж для денної форми навчання (рис. 1.12).

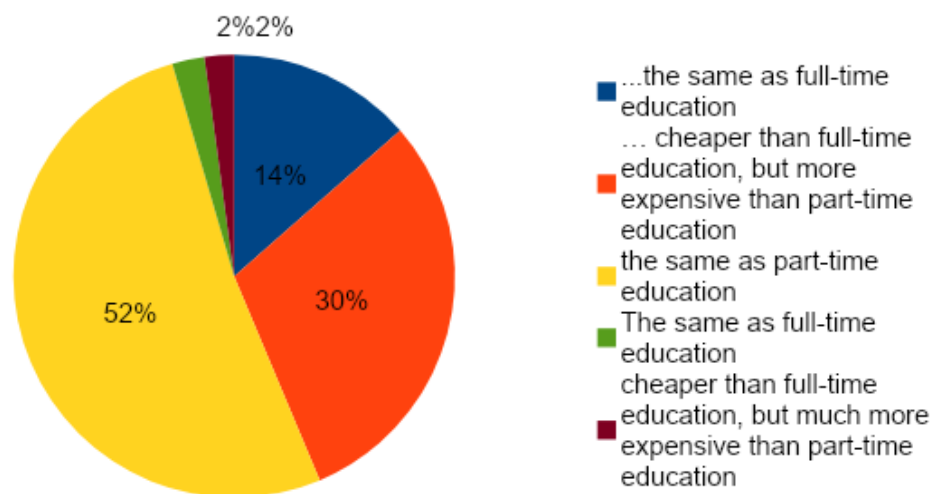


Рис. 1.12 Ціна на дистанційне навчання

Щодо вибору дистанційної форми навчання, то 46% респондентів надають перевагу дистанційній формі навчання, 41% - скоріше "за", ніж "проти", і лише 4% - категорично проти такої форми організації навчання (рис. 1.13).

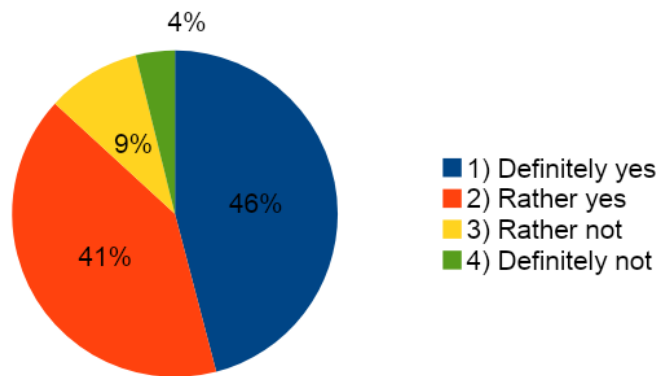


Рис.1.13 Вибір програми дистанційного навчання

Із загальної кількості респондентів 136 повністю згодні з твердженням, що дистанційна освіта більше відповідає вимогам сучасного суспільства, ніж традиційна. 42 респонденти повністю не згодні з цим твердженням. На твердження, що дистанційне навчання не дає можливості побудувати довірливе спілкування зі студентами, найбільша кількість студентів (138) відповіли, що частково згодні, частково не згодні. З твердженням, що дистанційне навчання є лише імітацією навчального процесу, найбільша кількість студентів (144) категорично не згодні. Лише 25 студентів погодилися з цим твердженням. 101 студент погоджується з твердженням, що дистанційне навчання є універсальним майже для всіх спеціальностей у вищій освіті. 55 студентів категорично не згодні. Більшість студентів (125) обрали відповідь скоріше згоден, скоріше не згоден. Найбільша кількість студентів (110) висловили повну незгоду з твердженням Дистанційне навчання не забезпечує такої ж якості знань, умінь і навичок, як традиційне. Лише 55 студентів повністю згодні з цією думкою. Більшість студентів (185) вважають, що дистанційне навчання - це університетська освіта майбутнього. Лише 30 студентів висловили повну незгоду (рис. 1.14).

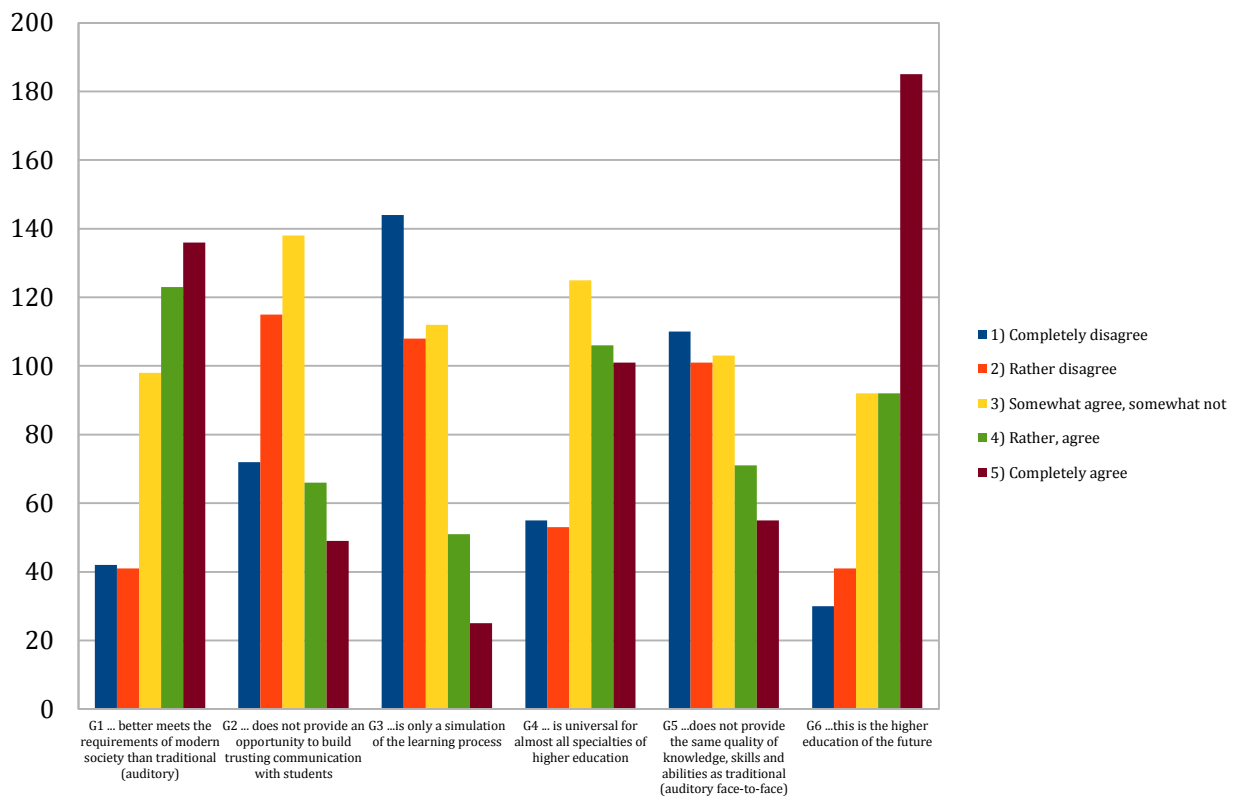


Fig. 1.14. Згода або незгода з дистанційним навчанням

Розділ II. Викладачі про дистанційну освіту

З метою визначення можливостей і перспектив дистанційної освіти в Республіці Молдова, виявлення потреб викладацького складу закладів вищої освіти щодо дистанційної освіти було проведено анкетування, засноване на застосуванні методу соціологічного опитування викладацького складу. Опитувальник, структурований на 7 блоків, був заповнений 158 респондентами з 12 по 22 травня 2023 року.

2.1. Загальна інформація про вибірку викладачів

Аналіз результатів показує, що зі 158 респондентів - 101 жінка, що становить 63,9% від загальної кількості та 57 чоловіків, що становить 36,1%. Узагальнені дані за пунктом 1. Ваша стаття представлені на рис.2.1.

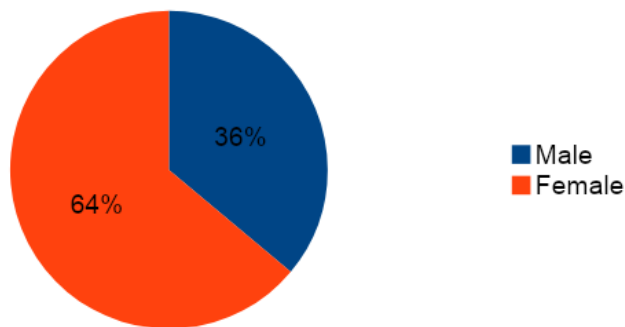


Рис.2.1. Стать респондентів, науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів

Щодо посади, яку обіймають в університеті, зазначимо, що із загальної кількості - 60 респондентів (38%) обіймають посаду доцента; 49 респондентів (31%) - викладача; 39 респондентів (24,7%) - асистента; 10 респондентів (6,3%) - професора університету. Ми бачимо, що найбільшу частку займають викладачі (див. рис. 2.2).

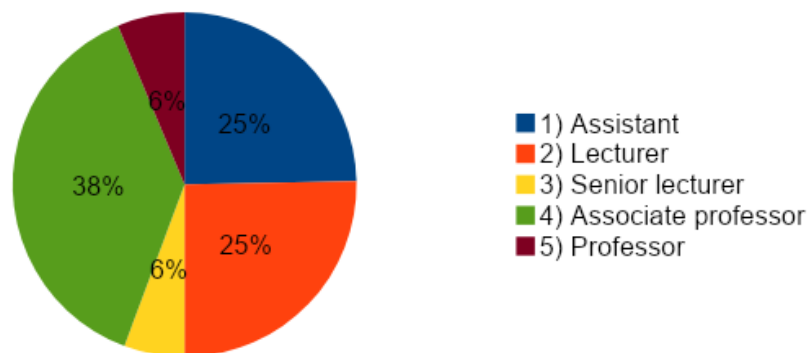


Рис.2.2. Функції академічного персоналу в університеті

На рис.2.3. показано розмір заробітної плати, яку отримують науково-педагогічні працівники як члени науково-педагогічного персоналу університету. З наданих відповідей бачимо, що найбільший розмір заробітної плати - 150% - отримують 18 респондентів (11,4%); 12 респондентів (7,6%) - 125%; 48 респондентів (30,4%) - 100%; 39 респондентів (24,7%) - 25%; 27 респондентів (17,1%) - 50%; 14 респондентів (8,9%) - 75%. Із загальної кількості більшість респондентів отримують як науково-педагогічні працівники університету доплату до

заробітної плати в розмірі 100%.

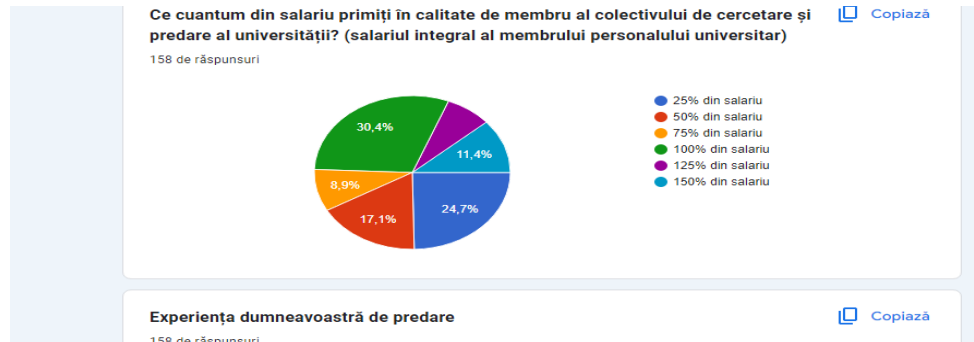


Рис.2.3. Розмір заробітної плати, отриманої як членом науково-педагогічного персоналу університету

Результати, отримані за пунктом "Досвід викладання", відображені на рис. 2.4, показують, що більше половини респондентів - 55,7% (88 респондентів) мають досвід викладання понад 20 років; 27,2% (43 респонденти) - від 10 до 20 років; 13,95 (22 респонденти) - від 3 до 10 років і 3,2% (5 респондентів) - до 3 років. Звертає на себе увагу значно менша кількість вчителів зі стажем викладання від 3 до 10 років та до 3 років відповідно.

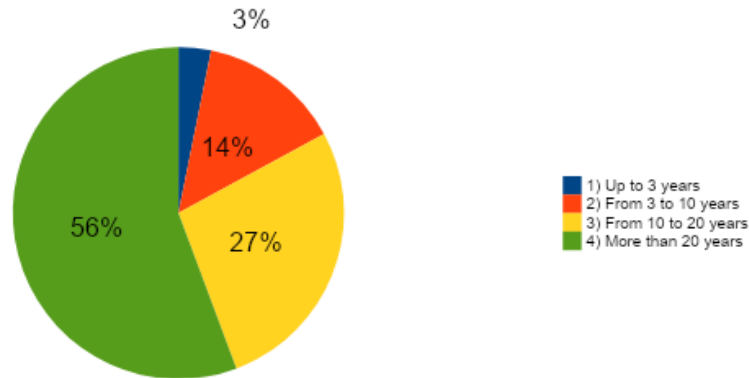


Рис. 2.4. Досвід викладання науково-педагогічних працівників в університеті

Ще одним пунктом анкети, на який було запропоновано відповісти, є зазначення вищого навчального закладу, в якому працюють викладачі та науковці. Зазначимо, що більшість респондентів - 69,6% (110 респондентів) - працюють у Молдовському державному університеті, за ними слідує 26,5% (42 респонденти), які працюють у Технічному університеті Молдови. Узагальнені дані представлені на рис. 2.5.

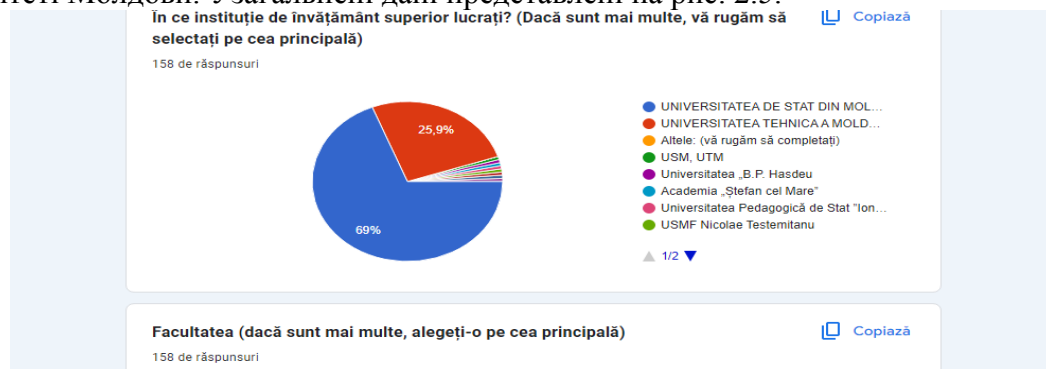


Рис. 2.5. Вищі навчальні заклади, де працюють викладачі

В анкетах учасникам було запропоновано вказати факультет, на якому вони працюють.

Таким чином ми бачимо, що 21,5% (34 респонденти) - працюють на економічному факультеті; 11,4% - (18 респондентів) - психологія та педагогічні науки, соціологія та соціальна робота; 9,5% (15 респондентів) - література; 7% (11 респондентів) - математика та комп'ютерні науки; 7% (11 респондентів) - право; 7% (11 респондентів) - біологія та науки про Землю; 3,8% (6 респондентів) - фізика та інженерія; 0,6% (1 респондент) - ветеринарія; 3,2% (5 респондентів) - сільське, лісове господарство та екологія; 2,5% (4 респонденти) - дизайн; 4,4% (7 респондентів) - економіка та бізнес; 4,45% (7 респондентів) - будівництво, геодезія та кадастр; 0,6% (1 респондент) - містобудування та архітектура; 0,6% (1 респондент) - харчові технології; 3,2% (5 респондентів) - машинобудування, промисловість та транспорт; 3,8% (6 респондентів) - комп'ютери, інформатика та мікроелектроніка; 0,6% (1 респондент) - енергетика та електротехніка; 2,5% (4 респонденти) - електроніка та телекомунікації; 2,5% (4 респонденти) - історія та філософія; 3,8% (6 респондентів) - журналістика та комунікаційні науки (див. рис. 2.6.).

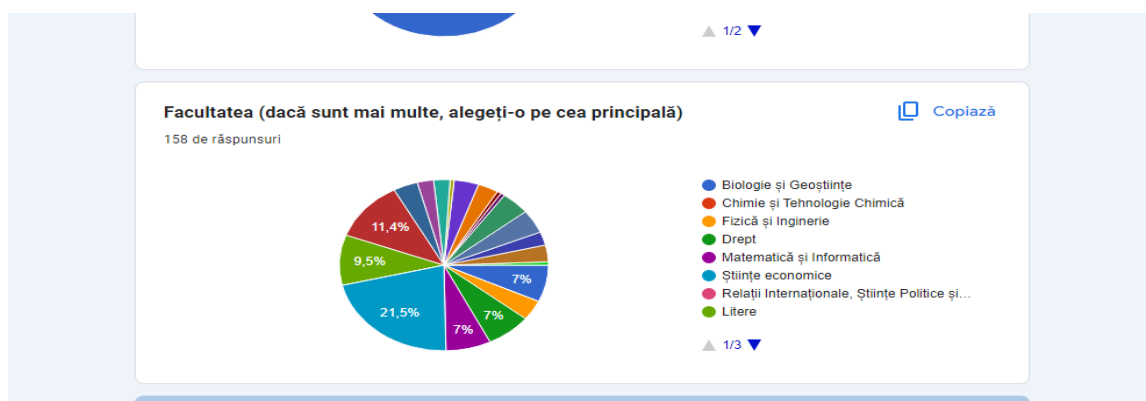


Рис.2.6. Факультет, на якому працюють викладачі

2.2 Технічна підтримка викладацького складу для дистанційної освіти

Ще одне питання, на яке звернули увагу під час опитування викладачів, стосувалося простору для викладання онлайн-курсів. Так, на запитання, де ви зазвичай викладаєте онлайн-курси..., були отримані наступні відповіді: 45,6% (72 респонденти) - вдома / у спальні; 36,7% (58 респондентів) - у приміщенні університету; 3,8% (6 респондентів) - на іншому робочому місці; 1,8% (3 респонденти) - вдома / в офісі; 1,3% (2 респонденти) - вдома, у спеціально обладнаному приміщенні або в приміщенні університету; 10,2% (16 респондентів) - вдома, в офісі; 0,6% (1 респондент) - у робочому просторі вдома або в бібліотеці (див. рис. 2.7).

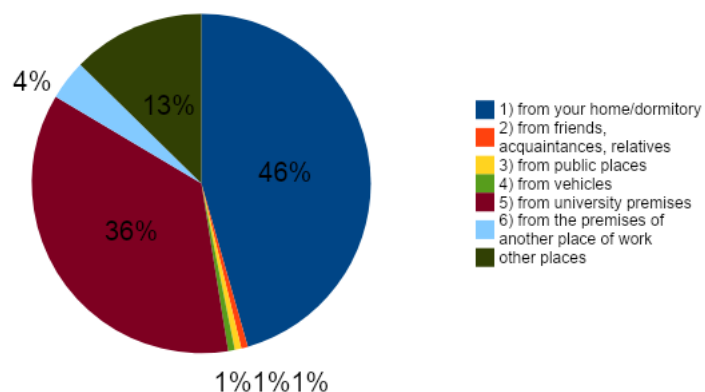


Рис. 2.7. Простори, де викладаються онлайн-курси

На рис. 2.8 графічно показано, як вчителі оцінюють якість інтернету в своєму навчальному закладі. З отриманих відповідей бачимо, що більшість респондентів мають стаціонарний доступ до Інтернету. Так, 84,2% (133 респонденти) зазначили, що - є стаціонарний інтернет з відносно високою швидкістю (WiFi, кабель); 14,6% (23 респонденти) - немає стаціонарного інтернету, але підключення здійснюється через стабільний мобільний інтернет (3g, 4g). Лише 1,3% (2 респонденти) зазначили, що немає ні стаціонарного, ні мобільного інтернету

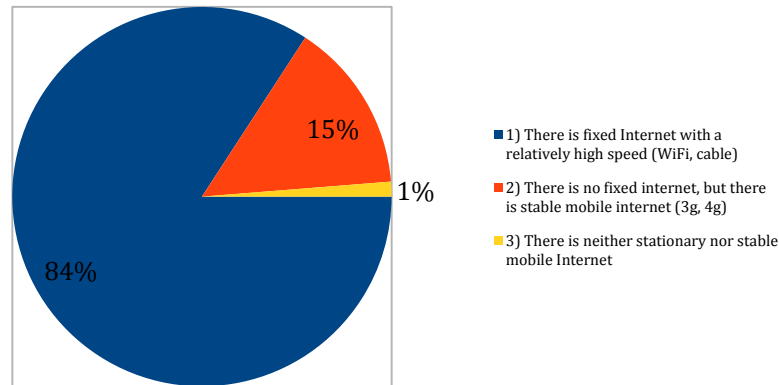


Fig.2.8. Якість інтернету в місці доставки

У рамках опитування вчителям було запропоновано вказати, які пристрої вони використовують для регулярного відвідування онлайн-курсів? В результаті були отримані наступні відповіді, які графічно зображені на рис. 2.9:

- Смартфон: Так - 41 респондент (26%), Ні - 117 респондентів (74%);
- Ноутбук / нетбук / ультрабук: Так - 151 респондент (96%), Ні - 7 респондентів (4%);
- Стаціонарний комп'ютер: Так - 96 респондентів (60,8%), Ні - 62 респонденти (39,2%);
- Планшет: Так - 24 респонденти (15,2%); Ні - 134 респонденти (84,8%).

Ми бачимо, що більшість респондентів для регулярної участі в онлайн-курсах використовують ноутбук та стаціонарний комп'ютер.

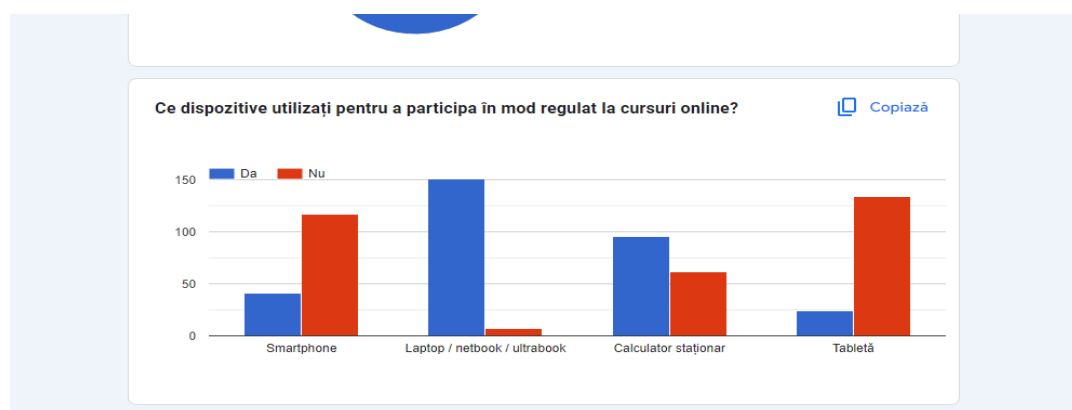


Fig. 2.9. Пристрої, які використовуються для регулярної участі в онлайн-курсах

Представлені дані підтверджуються відповідями вчителів на запитання: Які пристрої ви зазвичай використовуєте для участі в онлайн-заняттях? Так, 84,2% (133 респонденти) зазначили - майже завжди заходжу з комп'ютера/ноутбука; 13,9% (22 респонденти) - частіше заходжу з комп'ютера або планшета, але іноді зі смартфона; 1,3% (2 респонденти) - частіше заходжу зі смартфона, іноді заходжу з комп'ютера або планшета; лише 0,6% (1 респондент) зазначив - майже завжди заходжу зі смартфона

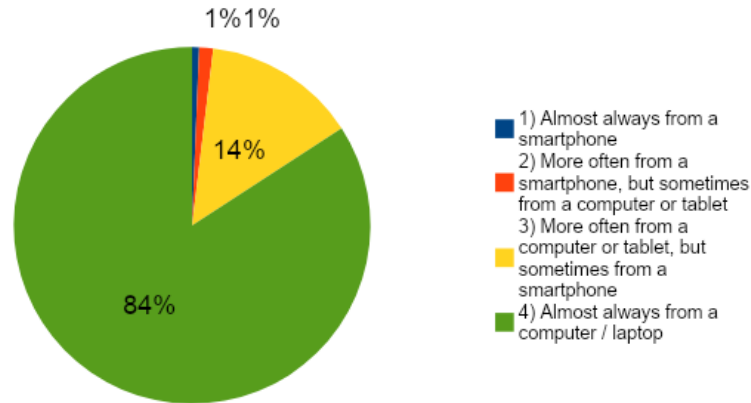


Рис. 2.10. Пристрої, які зазвичай використовуються для участі в онлайн-класах

Одне з питань, на яке звернули увагу під час опитування науково-педагогічних працівників, - наскільки важливо, щоб студенти підключали аудиторію під час проходження онлайн-курсів? З наданих відповідей, які також наведені на рис. 2. 11, бачимо, що 42,4% (67 респондентів) зазначили, що це дуже важливо, тому вони просять їх увімкнути; 4,2% (54 респонденти) - це важливо в деяких ситуаціях, тому вони просять під'єднати камери; 16. 5% (26 респондентів) зазначили, що це важливо, але не просять про це; 6,3% (10 респондентів) - це не дуже важливо, тому не просять про це; 0,6% (1 респондент) підкреслили, що це дуже дратує, тому просять не вмикати їх.

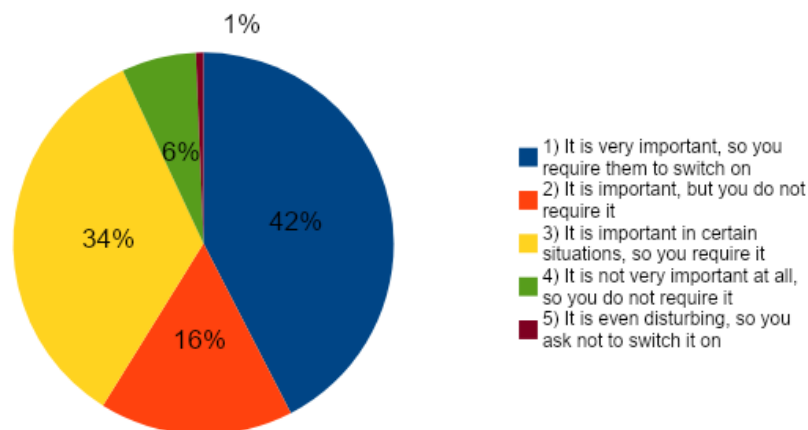


Рис. 2.11. Наскільки важливо для студентів вмикати камеру під час онлайн-курсів?

На рис. 2.12 графічно зображено результати оцінки того, наскільки зручно проходити онлайн-курси за допомогою різних додатків.

- Zoom: Не зручно - 10 респондентів (6,3%); Не дуже зручно - 20 респондентів (12,6%); Зручно - 108 респондентів (68%); Не використовую - 21 респондент (13,1%)
- GoogleMeet: Не зручно - 7 респондентів (4,5%); Не дуже зручно - 12 респондентів (7,5%); Зручно - 118 респондентів (74,2%); Не використовую - 22 респонденти (13,8%)
- Розбіжності: Не зручно - 10 респондентів (6,3%); Не дуже зручно - 12 респондентів (7,5%); Зручно - 8 респондентів (5%); Не використовую - 129 респондентів (81,2%).
- Skype: Не зручно - 12 респондентів (7,5%); Не дуже зручно - 18 респондентів (11,25%); Зручно - 20 респондентів (12,5%); Не використовую - 110 респондентів (68,75%).
- Microsoft Teams: Не зручно - 12 респондентів (7,5%); Не дуже зручно - 15 респондентів (9,4%); Зручно - 82 респонденти (51,5%); Не використовую - 50 респондентів (31,6%).

Зауважимо, що найбільш зручними викладачі вважають онлайн-курси з використанням Zoom, GoogleMeet та MicrosoftTeams.

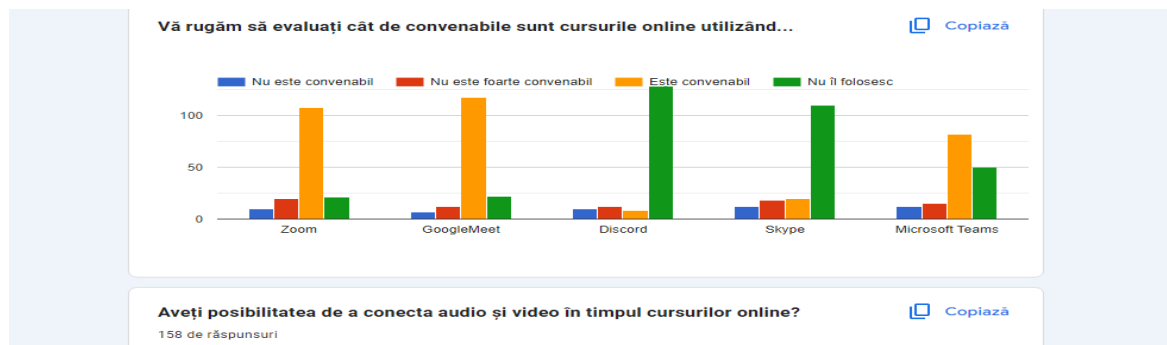


Рис. 2.12. Резултати оцінки того, наскільки зручними є онлайн-курси з використанням різних додатків

На запитання, чи мають вони можливість підключати аудіо та відео під час онлайн-курсів? Відповідали викладачі: 87,3% (138 респондентів) - маю можливість і підключаю аудіо/відео постійно; 7% (11 респондентів) - зазвичай маю можливість, але не підключаю аудіо/відео; 5,7% (9 респондентів) - не маю такої можливості постійно, але можу підключити аудіо/відео за потреби (див. рис. 2.13).

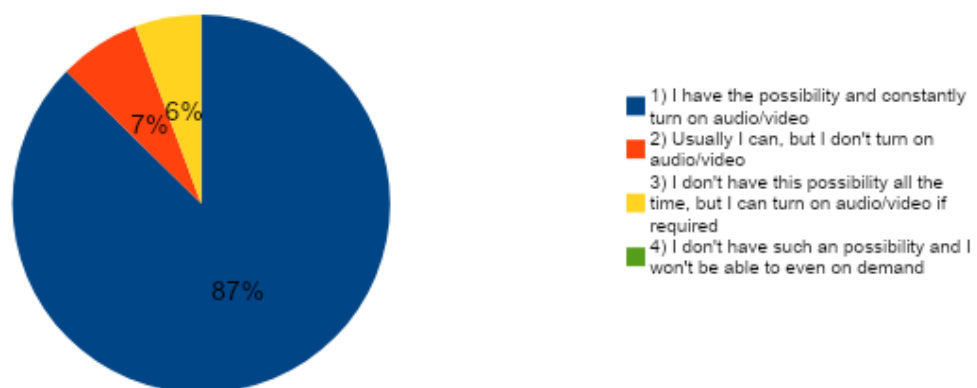


Рис. 2.13. Можливість підключення аудіо та відео під час онлайн-курсів

2.3 Оцінка платформ та каналів комунікації, наданих викладацьким складом

Далі в анкеті надається загальна інформація щодо налаштування платформ для організації дистанційного навчання, зручних засобів комунікації для отримання та надсилання поточної інформації та робочих файлів, організації засідань кафедри в онлайн форматі.

На рис. 2.14. графічно зображено точку зору, які платформи для організації дистанційного навчання слід обирати (Moodle, Office 365 тощо), на думку респондентів. Відповіді на питання виділені кольором: 49,4% (78 респондентів) - централізовано для всього університету; 36% (57 респондентів) - індивідуально кожним окремим викладачем; 7% (11 респондентів) - окремо кожним факультетом та НДІ; 5,1% (8 респондентів) - окремо кожною окремою кафедрою; 0,6% (1 респондент) - Office 365; 0,6% (1 респондент) - окремо факультетом, але з умовою, що доступ до програмного забезпечення надається всім задіяним викладачам; 0,6% (1 респондент) - залежить від розміру, наявної інфраструктури, кількості студентів, навчальних дисциплін тощо. В ідеалі централізовано: менше витрат на обслуговування; 0,6% (1 респондент) - Zoom).

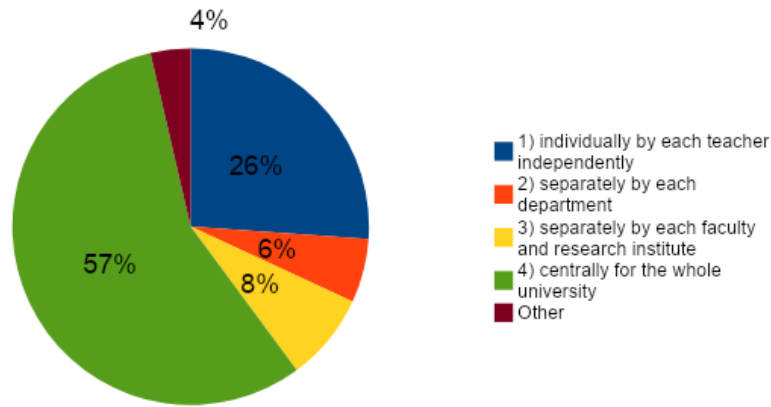


Рис. 2.14. Платформи (Moodle, Office 365 тощо), які варто обрати для організації дистанційного навчання.

На питання Які засоби комунікації Вам зручні для отримання та надсилання поточної інформації та робочих файлів? Респонденти зазначили:

- Платформа онлайн-навчання: Незручно - 4 респонденти (2,5%), Іноді зручно, іноді ні - 32 респонденти (20,3%), Зручно - 108 респондентів (68,4%), Не знаю/не використовую - 14 респондентів (8,8%).

- Надсилання електронною поштою: Незручно - 11 респондентів (7%), Іноді зручно, іноді ні - 33 респонденти (20,9%), Зручно - 112 респондентів (70,9%), Не знаю/не користуюся - 2 респонденти (1,26%).

- Канали та групи в Telegram: Незручно - 15 респондентів (9,5%), Іноді зручно, іноді ні - 30 респондентів (19%), Зручно - 34 респонденти (21,5%), Не знаю/не користуюся - 79 респондентів (50%).

- Канали та групи у Viber: Незручно - 17 респондентів (10,75%), Іноді зручно, іноді ні - 45 респондентів (28,5%), Зручно - 73 респонденти (46,25%), Не знаю/не користуюсь - 23 респонденти (14,5%).

- Канали та групи у WhatsApp: Незручно - 19 респондентів (12%), Іноді зручно, іноді ні - 37 респондентів (23,4%), Зручно - 45 респондентів (28,5%), Не знаю/не користуюся - 57 респондентів (36,1%).

- Дискордні канали та сервери: Незручно - 15 респондентів (9,5%), Іноді зручно, іноді ні - 18 респондентів (11,4%), Зручно - 10 респондентів (6,6%), Не знаю/не користуюся - 115 респондентів (72,5%).

- Пости в Instagram: Незручно - 37 респондентів (23,4%), Іноді зручно, іноді ні - 13 респондентів (8,2%), Зручно - 11 респондентів (7%), Не знаю/не користуюся - 97 респондентів (61,4%).

- Пости у Facebook: Незручно - 31 респондент (19,5%), Іноді зручно, іноді ні - 34 респонденти (21,5%), Зручно - 24 респонденти (15,2%), Не знаю/не користуюся - 69 респондентів (43,8%).

- Google Classroom: Незручно - 15 респондентів (9,5%), Іноді зручно, іноді ні - 37 респондентів (23,4%), Зручно - 42 респонденти (26,6%), Не знаю/не користуюся - 64 респонденти (40,5%).

- Moodle: Незручно - 8 респондентів (5%), Іноді зручно, іноді ні - 29 респондентів (18,4%), Зручно - 116 респондентів (73,4%), Не знаю/не користуюся - 5 респондентів (3,2%).

- Електронний деканат: Незручно - 5 респондентів (3,2%), Іноді зручно, іноді ні - 24 респонденти (15,2%), Зручно - 32 респонденти (20,3%), Не знаю/не користуюся - 97 респондентів (61,3%).

- Office 365: Незручно - 7 респондентів (4,4%), Іноді зручно, іноді ні - 37 респондентів

(23,4%), Зручно - 70 респондентів (44,4%), Не знаю/не користуюся - 44 респонденти (27,8%). Узагальнені дані представлені на рис. 2.15.



Рис. 2.15. Зручні засоби зв'язку для отримання та надсилання поточної інформації та робочих файлів

І, нарешті, до питання, поставленого науково-педагогічним працівникам щодо необхідності створення спеціалізованого програмного забезпечення (системи управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання? Аналіз отриманих відповідей показує, що 43% (68 респондентів) вважають - скоріше так; 26,6% (42 респонденти) - частково так, частково ні; 19,6% (31 респондент) - однозначно так; 7% (11 респондентів) - скоріше ні; 3,8% (6 респондентів) - однозначно ні.

Слід зазначити, що переважна більшість респондентів обирають створення спеціалізованого програмного забезпечення (системи управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання (див. рис. 2.16).

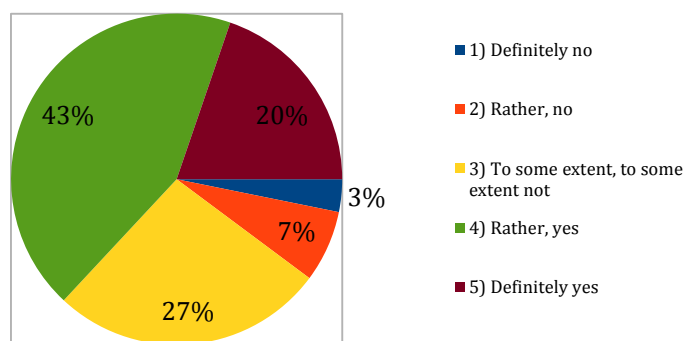


Рис. 2.16. Потреба в спеціалізованому програмному забезпеченні (системах управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання

2.4. Інформація про формати роботи

Наступне питання до викладачів: Які форми викладання ви вважаєте найбільш ефективними в дистанційному навчанні? З отриманих відповідей ми бачимо

- 60,1% - 95 респондентів - онлайн-лекції з презентацією (PowerPoint тощо)
- 15,2% - 24 респонденти - дистанційний курс на Moodle
- 12% - 19 респондентів - інтерактивні електронні матеріали
- 6,3% - 10 респондентів - відеозапис лекції
- 3,2% - 5 респондентів - онлайн-лекції без презентації
- 1,3% - 2 респонденти - короткі конспекти лекцій
- 1,3% - 2 респонденти - файли підручників, посібників за темою
- 0,6% - 1 респондент - відеоінструкції та скріншоти.

Узагальнені дані наведені на рис. 2.17.

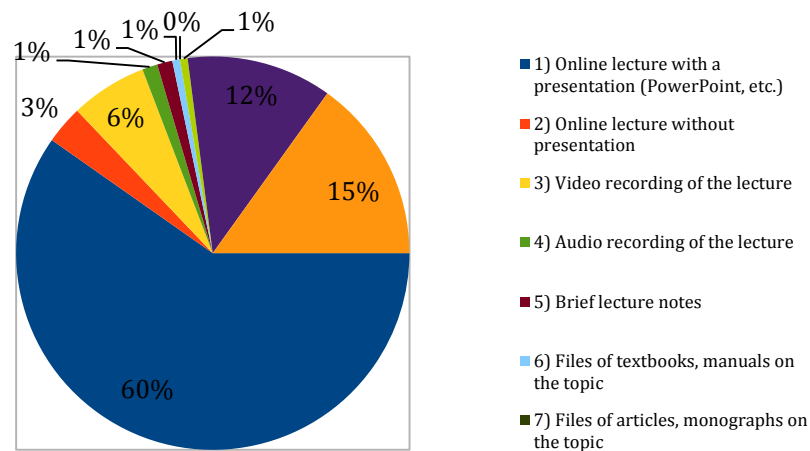


Рис. 2.17. Найефективніші форми доставки в дистанційному навчанні

Наступне питання, яке було поставлене науково-педагогічним працівникам: "Яким способом формулювання завдань Ви надаєте перевагу?". Про це свідчать дані, представлені на рис.

2.18:

- 21,5% - 34 респонденти - усні відповіді, доповіді під час аудиторних занять.
- 17,1% - 27 респондентів - контрольні завдання у вигляді тестів
- 15,8% - 25 респондентів - групові завдання на семінарських (практичних) та лабораторних заняттях
- 13,3% - 21 респондент - презентації та доповіді під час лекцій
- 10,8% - 17 респондентів - групові домашні завдання, проекти
- 10,1% - 16 респондентів - письмові домашні завдання (реферати, конспекти, аналітичні, есе тощо)
- 1,3% - 2 респонденти - все перераховане, в індивідуальному порядку
- 1,9% - 3 респонденти - варіанти 1,2,3,4,5
- 0,6% - 1 респондент - за змішані завдання, це не завдасть шкоди студентам
- 0,6% - 1 респондент - розроблено кінцевий мультимедійний продукт
- 0,6% - 1 респондент - індивідуальні завдання
- 0,6% - 1 респондент - інтерактивні завдання, тести, групова робота, фінальні проекти
- 0,6% - 1 респондент - завдання в таксономічному контексті, пов'язані з навчальними цілями
- 0,6% - 1 респондент - індивідуальна робота
- 0,6% - 1 респондент - завдання/контрольні питання, практичні завдання/вправи з об'єктивно практичні завдання/вправи з об'єктивними, прорахованими відповідями, з автоматичною

перевіркою і лише іноді з розгорнутою відповіддю

1,9% - 3 респонденти - різні, комбіновані завдання

0,6% - 1 респондент - загалом завдання для вищої освіти мають бути на відповідному рівні, а не як для початкових класів - студент має вчитися

0,6% - 1 респондент - кейси

0,6% - 1 респондент - комбіновані, семінарські та проектні завдання

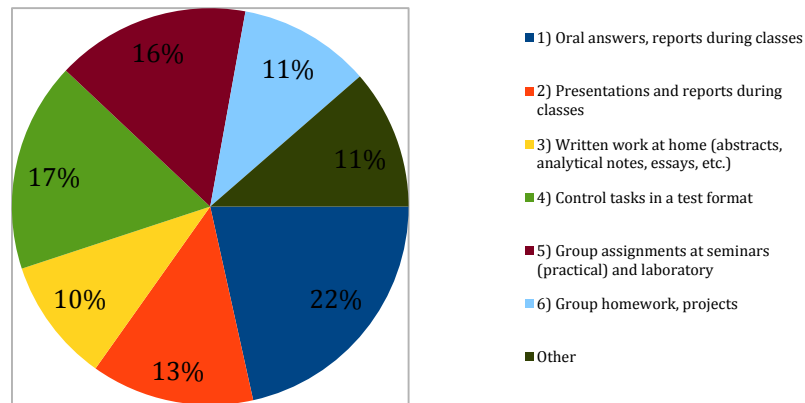


Рис. 2.18. Викладачі надавали перевагу таким способам формулювання завдань

2.5. Викладачі про навантаження під час дистанційного навчання

Опитувальник надає загальну інформацію про те, скільки часу в середньому ви витрачаєте на роботу, організовану в дистанційному форматі (включаючи лекції, підготовку, перевірку завдань тощо), наскільки зміниться фактичний час, який ви витрачаєте на окремі види змішаного/дистанційного навчання, а також про обсяг підготовки додаткових елементів адміністративної документації для занять, що проводяться в онлайн-форматі.

На запитання Скільки часу ви в середньому витрачаєте на роботу, організовану в дистанційному форматі (включаючи лекції, підготовку, перевірку домашніх завдань тощо)? Респонденти відповіли 10,1% (16 респондентів) - до 5 годин на тиждень; 17,7% (28 респондентів) - від 5 до 10 годин на тиждень; 28,5% (45 респондентів) - від 10 до 20 годин на тиждень; 19,6% (31 респондент) - від 20 до 30 годин на тиждень; 12,7% (20 респондентів) - від 30 до 40 годин на тиждень; 11,4% (18 респондентів) - 40 годин на тиждень і більше (див. рис. 2.19.)

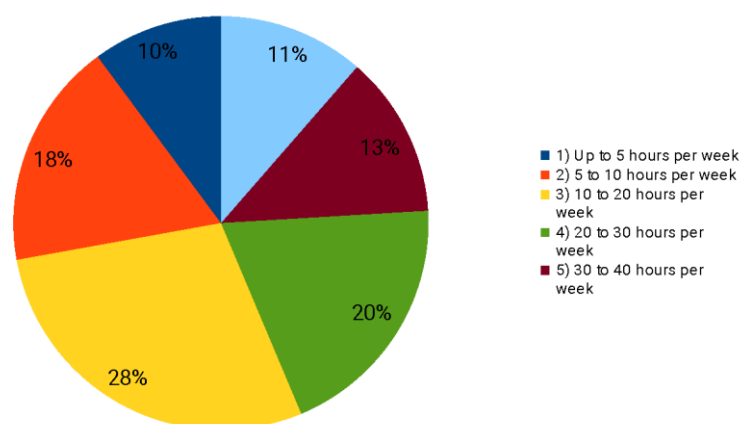


Рис. 2.19. Час, витрачений в середньому на роботу, організовану в дистанційному форматі (включаючи лекції, тренінги, перевірку домашніх завдань тощо).

Ще одне питання, на яке звернули увагу під час опитування викладачів, - чи зміниться фактичний час, витрачений на такі види змішаного/дистанційного навчання? Відповіді, надані респондентами, структуровані за такими показниками:

- Підготовка та викладання курсу: 44 респонденти (27,8%) - Так, значно збільшиться; 67 респондентів (42,4%) - Так, збільшиться; 42 респонденти (26,6%) - Ні, не зміниться; 4 респонденти (2,5%) - Так, зменшиться; 1 респондент (0,6%) - Так, значно зменшиться.

- Підготовка та проведення навчальних занять (семінарів, практичних, лабораторних): 46 респондентів (29,1%) - Так, значно збільшиться, 62 респонденти (39,2%) - Так, збільшиться, 43 респонденти (27,2%) - Ні, не зміниться, 4 респонденти (92,5%) - Так, зменшиться, 3 респонденти (2%) - Так, значно зменшиться

- Проведення індивідуальних курсів/консультацій: 31 респондент (20,2%) - Так, значно збільшиться, 55 респондентів (34,8%) - Так, збільшиться, 66 респондентів (41,8%) - Ні, не зміниться, 5 респондентів (3,16%) - Так, зменшиться, 1 респондент (0,6%) - Так, значно зменшиться.

- Перевірка самостійних робіт студентів: 36 респондентів (22,8%) - так, значно збільшиться, 45 респондентів (28,5%) - так, збільшиться, 63 респонденти (39,9%) - ні, не зміниться, 10 респондентів (6,3%) - так, зменшиться, 4 респонденти (2,5%) - так, значно зменшиться.

- Перевірка поточних тестів та контрольних робіт: 34 респонденти (21,5%) - Так, значно збільшиться, 43 респонденти (27,2%) - Так, збільшиться, 60 респондентів (37,9%) - Ні, не зміниться, 18 респондентів (11,4%) - Так, зменшиться, 3 респонденти (1,9%) - Так, значно зменшиться.

- Підготовка та перевірка підсумкових тестів у формі заліку або іспиту: 39 респондентів (24,7%) - Так, значно збільшиться, 53 респонденти (33,5%) - Так, збільшиться, 48 респондентів (30,3%) - Ні, не зміниться, 15 респондентів (9,5%) - Так, зменшиться, 3 респонденти (1,9%) - Так, значно зменшиться.

Результати представлені графічно на рис.2.20.

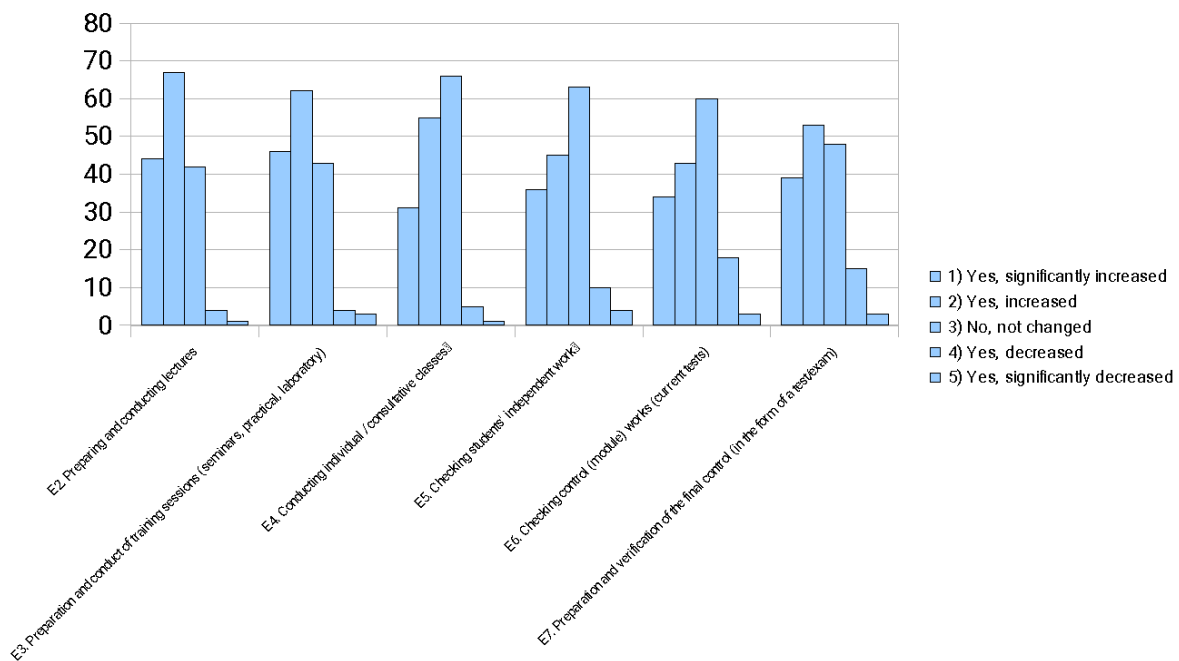


Рис.2.20. Наскільки зміниться фактичний час, витрачений на певні види змішаного/дистанційного навчання

Наступне питання, яке ми поставили викладачам: "Чи готові ви до додаткових елементів адміністративної документації для уроків, що проводяться онлайн?". Ми бачимо, що 57,6% (91 респондент) відповіли - це залежить від конкретної кількості цих додаткових елементів;

29,1% (46 респондентів) - ні, бюрократичне навантаження на викладача і так занадто велике; 13,3% (21 респондент) - так, я готовий, цей формат вимагає додаткових елементів запису (див. рис. 2.21.).

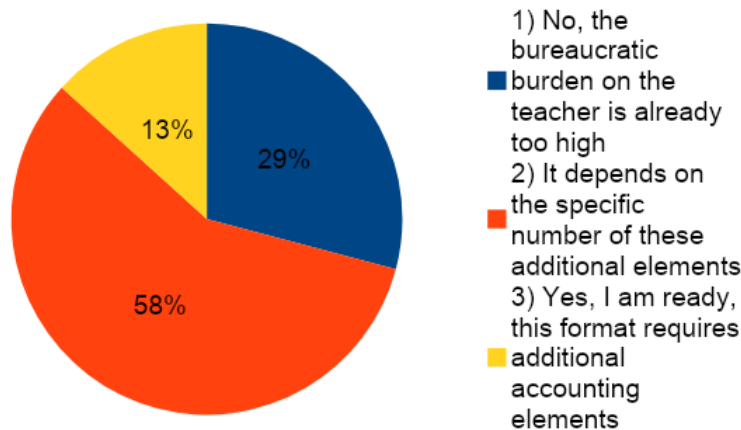


Рис. 2.21. Ступінь готовності викладачів до додаткових елементів адміністративної документації для занять, що проводяться в онлайн форматі

2.6. Викладацький склад щодо організації контролю та обліку в дистанційній освіті

Дослідження також надає довідкову інформацію про співвідношення синхронної та асинхронної взаємодії в дистанційній освіті, технології додаткового обліку дистанційних курсів та консультацій, необхідність створення спеціалізованого програмного забезпечення (системи управління навчальним контентом, LMS) для дистанційної освіти, ситуацію з академічною доброчесністю, на яку вплине перехід на дистанційну освіту, необхідність спеціального регулювання прав інтелектуальної власності викладачів, які створюватимуть контент для дистанційних курсів, приміщення для викладання дистанційних курсів, якість інтернету в місці викладання, пристрої, які використовуються для регулярної участі в дистанційних курсах, важливість підключення відеокамер під час проведення онлайн курсів. На рис. 2.22. графічно зображено думку викладачів, яким має бути співвідношення синхронної та асинхронної взаємодії в дистанційному навчанні? Ми бачимо, що 44,3% (70 респондентів) вважають, що синхронні компоненти мають бути основними, а асинхронні можуть лише доповнювати та розвивати їх; 22,8% (36 респондентів) - синхронні компоненти мають переважати, але асинхронні компоненти також доречні; 21. 5% (34 респонденти) зазначили, що співвідношення між синхронними та асинхронними компонентами не буде вирішальним для ефективності дистанційного навчання і може бути будь-яким; 7% (11 респондентів) - асинхронні компоненти повинні переважати над синхронними, хоча останні є важливими; 4,4% (7 респондентів) зазначили, що асинхронні компоненти повинні складати основу дистанційного навчання, синхронні компоненти повинні використовуватися як виняток.

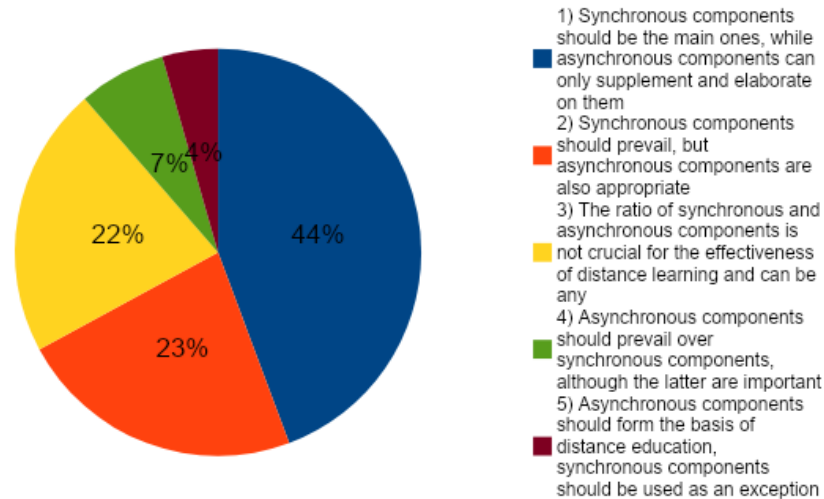


Рис.2.22. Думка викладачів, яким має бути співвідношення між синхронною та асинхронною взаємодією в дистанційному навчанні

В опитуванні викладачам було запропоновано оцінити методи та технології додаткового обліку дистанційних курсів та консультацій. Таким чином, були отримані наступні відповіді:

Пункт 1. Присутність представника адміністрації/кафедри/деканату на дистанційному курсі.

- 57 респондентів (35,6%) - вважаю це неприйнятним
- 62 респонденти (38,8%) - вважаю, що це доречно
- 41 респондент (25,6%) - Не можу оцінити

Пункт 2. Проведення курсів виключно на платформах з відеофіксацією присутності та діяльності викладача

- 35 респондентів (22%) - Вважаю це неприйнятним
- 91 респондент (57,2%) - вважаю це доцільним
- 33 респонденти (20,8%) - не змогли оцінити

Пункт 3. Оцінка студентами роботи викладача

- 18 респондентів (11,4%) - Вважаю це неприйнятним
- 117 респондентів (74%) - Вважаю це прийнятним
- 23 респонденти (14,6%) - не змогли оцінити

Узагальнені дані представлені на рис. 2.23.

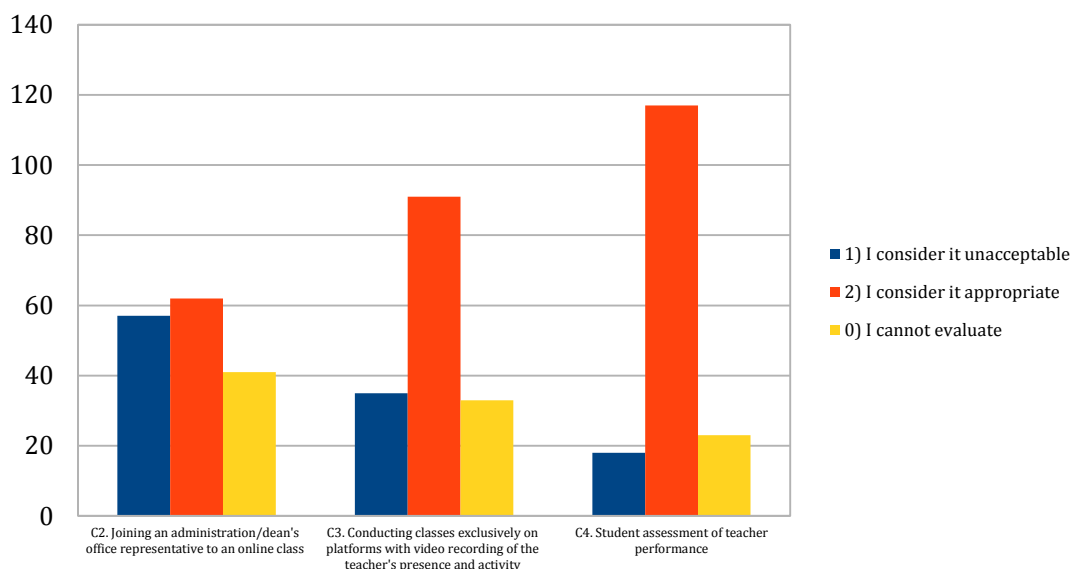


Рис.2.23. Оцінка методів і технологій додаткового обліку дистанційних курсів і консультацій

2.7. Професійний розвиток вчителів

У дослідженні надано довідкову інформацію щодо потреби в організованому підвищенні кваліфікації з використання цифрових технологій, необхідних для дистанційного навчання, напрямів підвищення кваліфікації, найбільш ефективних форм викладання в дистанційному навчанні, основних побоювань науково-педагогічних працівників щодо розміщення навчальних матеріалів (текстів курсів, презентацій, відео тощо) в Інтернеті, найбільш ефективних форм викладання в дистанційному навчанні, способів формулювання бажаних завдань.

На рис. 2.24. графічно зображено відповіді на запитання Чи відчуваєте Ви потребу в організованому підвищенні кваліфікації з використання цифрових технологій, необхідних для дистанційного навчання? Так, 47,5% (75 респондентів) зазначили - так, тому що цифрові технології розвиваються дуже швидко, 19% (30 респондентів) зазначили - не впевнений у відповіді, це залежить від конкретних обставин; 15,2% (24 респонденти) - ні, тому що маю необхідний рівень знань з цих технологій, 13,3% (21 респондент) - ні, за потреби можу вдосконалити свої знання самостійно, 5,1% (8 респондентів) - так, тому що виникають труднощі у використанні технологій.

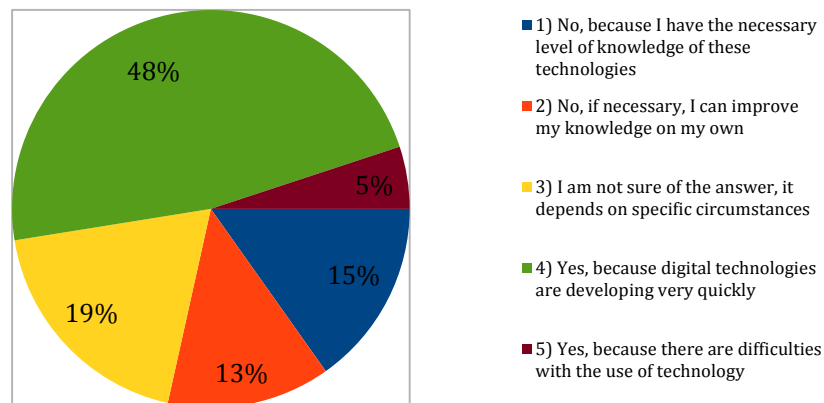


Рис. 2.24. Потреба в організованому професійному розвитку у використанні цифрових технологій, необхідних для дистанційного навчання

Були представлені напрямки професійного розвитку. Респондентам було запропоновано оцінити, які з них були б для них цікавими та корисними. З наданих відповідей зазначимо:

- Нові методи та підходи до дистанційного навчання: 9 респондентів (5,7%) - зовсім не цікаво, 56 респондентів (35,4%) - цікаво, але не дуже, 93 респонденти (58,9%) - дуже цікаво.

- Навички підготовки відеоматеріалів, відеозйомки: 8 респондентів (5%) - зовсім не цікавлять; 64 респонденти (40,5%) - цікавлять, але не дуже; 86 респондентів (54,5%) - дуже цікавлять.

- Навички роботи з відеоредакторами, монтаж: 12 респондентів (7,6%) - зовсім не цікавлять; 60 респондентів (38%) - цікавлять, але не дуже; 86 респондентів (54,5%) - дуже цікавлять.

- Акторська майстерність, робота перед камерою: 8 респондентів (5%) - зовсім не цікаво, 64 респонденти (40,5%) - цікаво, але не дуже, 86 респондентів (54,5%) - дуже цікаво.

- Розвиток дикції, робота з мікрофоном: 44 респонденти (27,8%) - зовсім не цікаво, 66 респондентів (41,8%) - цікаво, але не дуже, 48 респондентів (30,4%) - дуже цікаво.

Зауважимо, що вчителів цікавлять усі напрями професійного розвитку, за винятком напряму розвитку дикції, роботи з мікрофоном (див. рис. 2.25.).

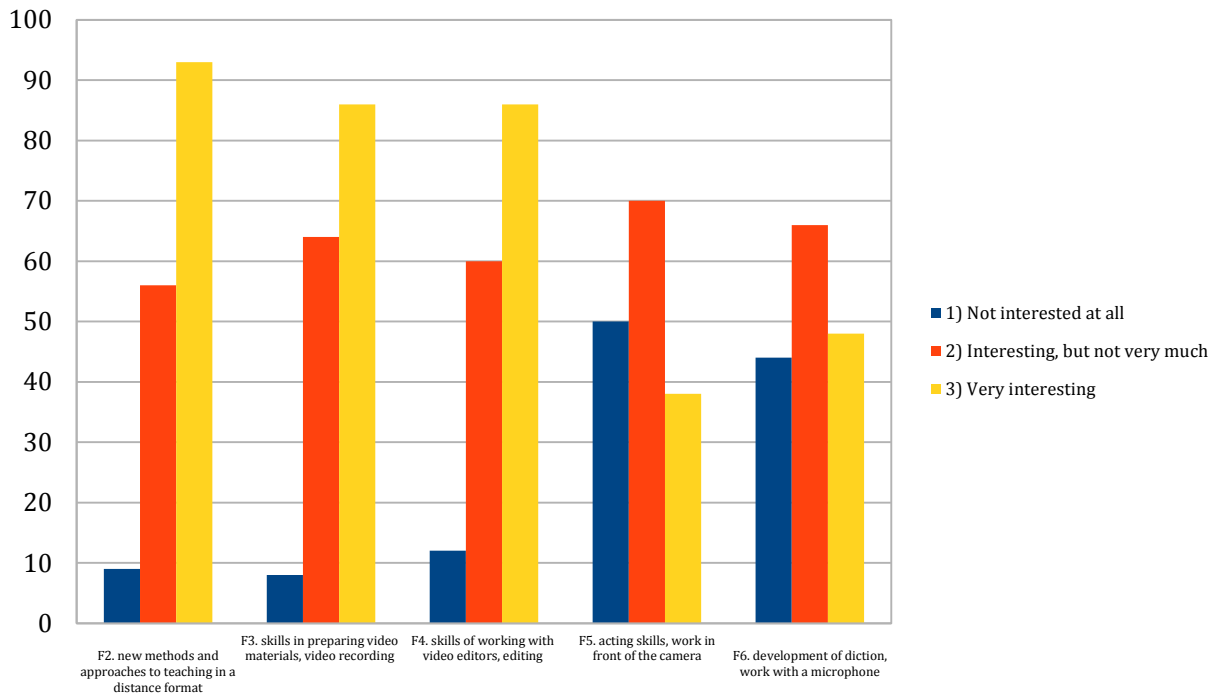


Рис. 2.25. Напрямки професійного розвитку, найефективніші форми викладання в дистанційній освіті

В ході опитування було виявлено, що при дистанційному навчанні необхідно розміщувати навчальні матеріали (тексти курсів, презентації, відео тощо) в Інтернеті. Таким чином, викладачам було запропоновано уточнити: Що з наведеного нижче викликає у Вас найбільше занепокоєння?

Дані, представлені на рис. 2.26. свідчать, що 42,4% (67 респондентів) зазначили - потребує додаткового часу для роботи, 21,5% (34 респонденти) - є загрозою Вашим авторським правам, 15,8% (25 респондентів) - обмежує необхідні контакти зі студентами, 12,7% (20 респондентів) - жодне з перерахованих, 7,6% (12 респондентів) - заважає продуктивному навчанню студентів.

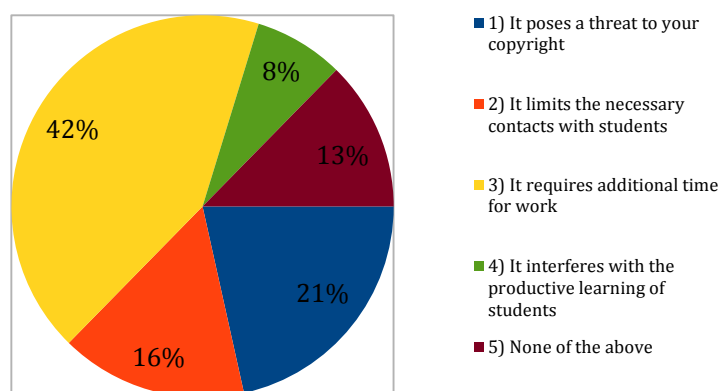


Рис. 2.26. Основні побоювання викладачів щодо розміщення навчальних матеріалів (текстів курсів, презентацій, відео тощо) в Інтернеті

2.8. Авторське право та інтелектуальна власність

На рис. 2.27. графічно зображено думку викладачів щодо того, чи вплине на ситуацію з

академічною доброчесністю перехід на дистанційне навчання? Ми бачимо, що половина респондентів, 50,6% (80 опитаних), відповіли, що ні, цей перехід не матиме фундаментального впливу на академічну доброчесність. Водночас 29,7% (47 респондентів) вважають, що так, це ускладнить контроль за дотриманням стандартів академічної доброчесності, а 19,6% (31 респондент) відповіли, що так, це полегшить контроль за дотриманням стандартів академічної доброчесності.

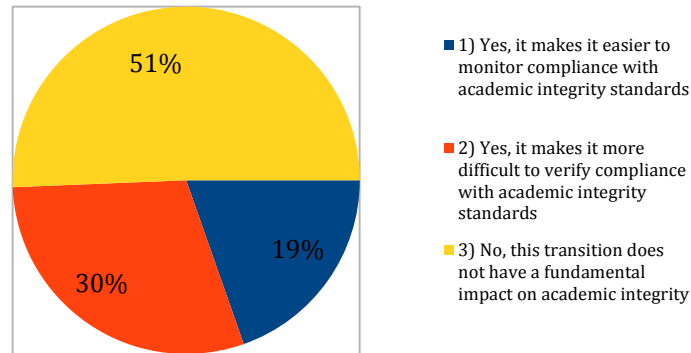


Рис.2.27. На ситуацію з академічною доброчесністю вплине перехід на дистанційне навчання

Викладачам було запропоновано висловити свою думку щодо необхідності спеціального регулювання прав інтелектуальної власності викладачів, які створюють контент для дистанційних курсів. Графічне представлення відповідей наведено на рис. 2.28. Видно, що переважна більшість респондентів вважають за необхідне регулювання прав інтелектуальної власності викладачів, які створюють контент для дистанційного навчання: 52,5% (83 респонденти) - так, необхідно вдосконалити регулювання прав інтелектуальної власності з урахуванням специфіки дистанційного навчання; 33,5% (53 респонденти) - так, необхідно мати окремі процедури регулювання прав інтелектуальної власності для дистанційного навчання. Лише 13,9% (22 респонденти) відповіли, що ні, регулювання прав інтелектуальної власності, передбачене для очної та заочної форм навчання, є достатнім.

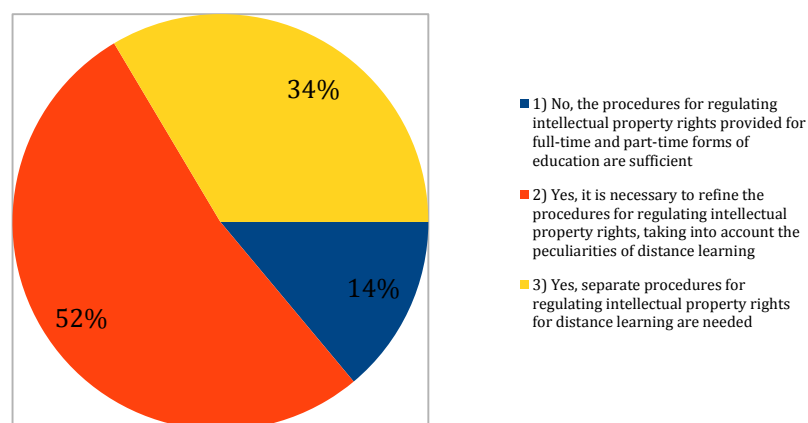


Рис.2.28 Потреба у спеціальному регулюванні прав інтелектуальної власності викладачів, які створюють контент для дистанційного навчання

2.9. Ефективність дистанційної освіти в оцінці викладачів

На завершення, викладачів, які брали участь в анкетуванні, попросили висловити свою

думку: наскільки ви згодні чи не згодні з наступними твердженнями?

Дистанційне навчання

... краще відповідає запитам сучасного суспільства, ніж традиційне (в аудиторії)

15 респондентів (9,5%) - повна незгода

15 респондентів (9,5%) - категорично не згодні

77 респондентів (48,7%) - частково згодні

34 респонденти (21,5%) - Скоріше погоджуються

17 респондентів (10,7%) - повністю згодні

... не дає можливості побудувати довірливе спілкування зі студентами

13 респондентів (8,2%) - Категорично не згодні

25 респондентів (15,8%) - категорично не згодні

55 респондентів (34,8%) - частково згодні

38 респондентів (24%) - Скоріше погоджуються

27 респондентів (17,2%) - повністю згодні

... є лише імітацією процесу викладання та навчання

37 респондентів (23,4%) - категорично не згодні

36 респондентів (22,8%) - категорично не згодні

49 респондентів (31%) - Частково згодні

20 респондентів (12,6%) - Скоріше погоджуються

16 респондентів (10,2%) - повністю згодні

... є універсальним майже для всіх спеціальностей у вищій освіті

30 респондентів (19%) - Категорично не згодні

33 респонденти (20,9%) - скоріше не погоджуються

61 респондент (38,6%) - Частково погоджуються

26 респондентів (16,4%) - Скоріше погоджуються

8 респондентів (5,1%) - повністю згодні

...не забезпечує такої ж якості знань, умінь та навичок, як традиційне (очне навчання)

20 респондентів (12,6%) - категорично не згодні

24 респонденти (15,2%) - категорично не згодні

51 респондент (32,2%) - частково згодні

30 респондентів (19%) - Скоріше погоджуються

33 респонденти (21%) - повністю згодні

...це вища освіта майбутнього

16 респондентів (10,1%) - категорично не згодні

18 респондентів (11,4%) - категорично не згодні

53 респонденти (33,5%) - частково згодні

43 респонденти (27,3%) - Скоріше погоджуються

28 респондентів (17,7%) - повністю згодні

(див. рис. 2.29.)

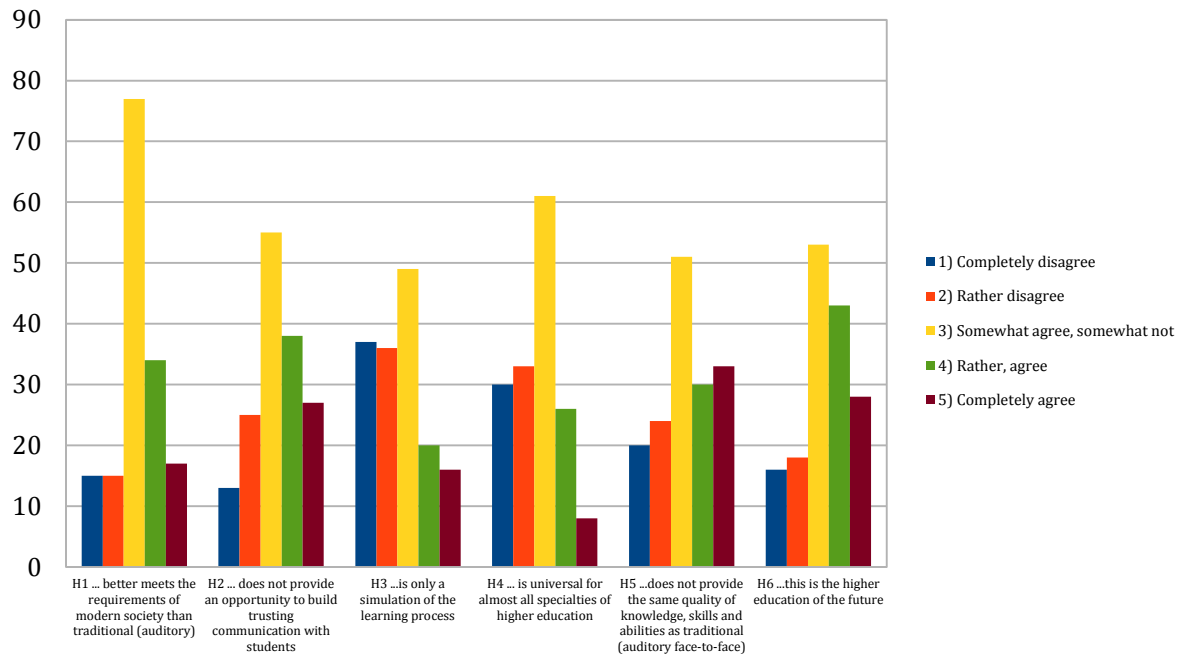


Рис. 2.29. Погляди викладачів на дистанційне навчання

Section III. Керівництво вищих навчальних закладів про дистанційну освіту

3.1. Загальна інформація про вибірку менеджерів

У цьому дослідженні ми аналізуємо результати, отримані в ході опитування. Зазначимо, що в анкетуванні взяла участь експериментальна група з 33 управлінських кадрів, які працюють у вищих навчальних закладах. Опитування проводилося в період з 12 по 22 травня 2023 року. Отримані результати свідчать про те, що серед респондентів, які заповнювали анкету, переважають чоловіки та жінки (рис. 3.1)

Your gender

33 responses

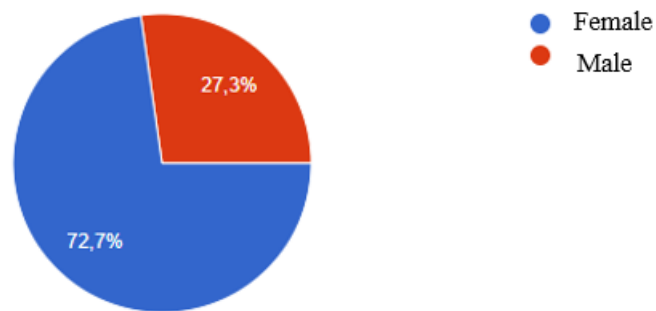


Рис 3.1. Стать досліджуваних

Із загальної кількості управлінського персоналу, який взяв участь в опитуванні, 72,7% (24 респонденти) належать до жіночої статі, а 27,3% (9 респондентів) - до чоловічої. Відповідно, підкреслимо, що група не є пропорційною на користь респондентів жіночої статі.

На рисунку 3.2 графічно зображено дані, пов'язані з функціями, які вони виконують в університеті.

Your position at the University (if there are several part-time positions, please select the highest)

33 responses

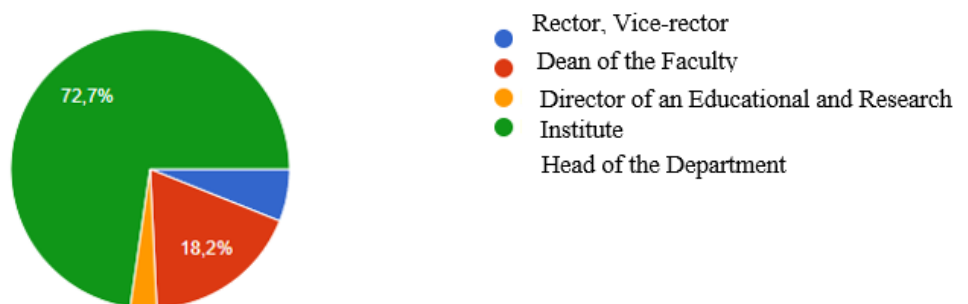


Рис. 3.2. Функції управлінського персоналу в університеті

Із загальної кількості опитаних 6,1% (2) обіймають посаду ректора, проректора; 18,2% (6) - декана факультету; 3,0% (1) - директора науково-дослідного інституту і більшість - 72,7% (24) - працюють на посаді завідувача кафедр.

Досвід управлінського персоналу, який залишився в живих, у виконанні адміністративних функцій є різним. Відповіді на це запитання показані на рисунку 3.3.

Your experience in an administrative position

33 responses

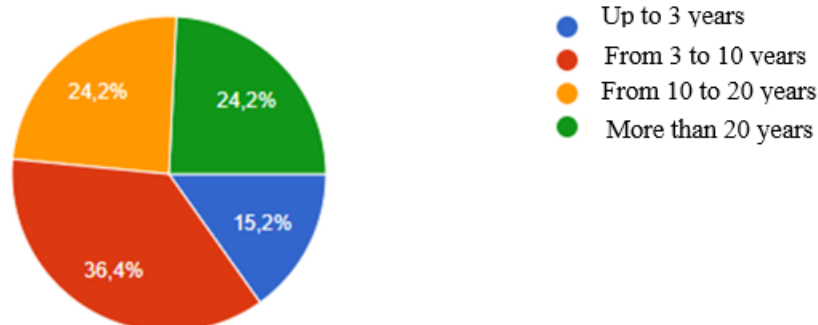


Рис. 3.3. Досвід виконання адміністративних функцій опитаного управлінського персоналу

З рисунку 3.3 видно, що 15,2% респондентів мають досвід роботи в адміністративній сфері, у сфері освіти до 3 років; 36,4% - від 3 до 10 років; 24,2% - від 10 до 20 років; і 24,2% мають досвід роботи в адміністративній сфері понад 20 років. Більшість респондентів потрапляють до другої категорії, яка включає досвід виконання адміністративних функцій від 3 до 10 років.

На рисунку 3.4 графічно зображено результати в розрізі досвіду викладання управлінських кадрів.

Your teaching experience.

33 responses

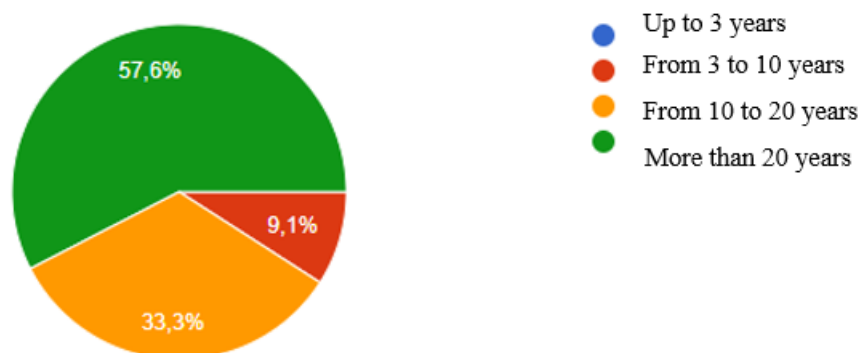


Рис. 3.4. Викладацький досвід управлінського персоналу

Так, підкреслимо, що за отриманими результатами (рис. 3.4) для першого рівня, який вказує на стаж викладання до 3 років, ми не виділяємо жодного суб'єкта. У цьому ключі виділимо результати, які свідчать про те, що лише 9,1% опитаних керівних кадрів мають педагогічний стаж від 3 до 10 років; 33,3% мають педагогічний стаж від 10 до 20 років, і, здебільшого, 57,6% від загальної кількості суб'єктів - це керівні кадри з педагогічним стажем понад 20 років.

Опитані викладачі експериментальної групи зазначили, що працюють у 2 вищих навчальних закладах Республіки Молдова (рис. 3.5).

In which higher education institution do you work? (If there are several, please select the main one)

33 responses

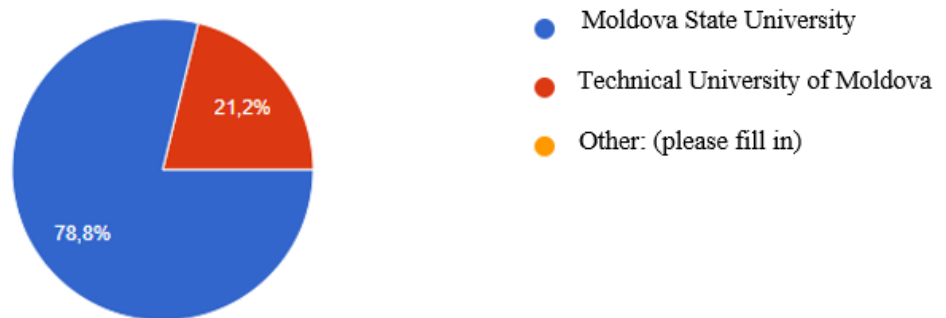


Рис. 3.5. Вищий навчальний заклад, де працює управлінський персонал

Відповідно до наданих відповідей про установу, в якій працюють досліджувані, зазначимо, що із загальної кількості досліджуваних 78,8% (26 осіб) працюють в Молдавському державному університеті і лише 21,2% (7) суб'єктів працюють в Технічному університеті Молдови.

3.2. Ставлення керівників закладів вищої освіти (ЗВО) до дистанційного навчання.

Дуже важливою є відповідь на запитання, що перше спадає вам на думку, коли ви чуєте фразу "дистанційна освіта"?

Відповіді відображають ситуацію, коли управлінський персонал знає деталі про "дистанційне навчання". Зверніть увагу, що відповіді відрізняються.

У загальних рисах представники управлінського персоналу вказують, що перше, про що вони думають, коли чують словосполучення "дистанційне навчання", є наступним: дистанційне навчання передбачає максимальну участь студента в навчальному процесі; великий доступ до навчання та професійної підготовки для багатьох одержувачів; освіта, яку може здобувати будь-хто в будь-який час; велика гнучкість; навчальний процес, що проводиться з мінімальною присутністю студента; багато видів діяльності в онлайн середовищі; форма навчання, яку було б добре ввести в пропозицію університету; новий досвід; програми дистанційного навчання з використанням ІКТ відповідно до вимог бенефіціарів і потреб ринку праці, завдяки гнучкості процесу вищої освіти та підвищенню його ефективності, що може легко реагувати на кризові ситуації; онлайн-навчання; якісна освіта, так само як і офлайн; повне залучення студентів у власний навчальний процес і вимагає використання ефективних стратегій управління наявними ресурсами; оцифрування; більша кількість студентів з-за меж країни; підвищена відповідальність; автономія; гнучкість графіка; інновації; гнучка система навчання; участь у навчальному процесі громадян Республіки Молдова, які бажають навчатися дистанційно; ситуація форс-мажору; інформаційні технології; сучасний спосіб навчання; потреба в ефективних платформах.

У тому ж контексті, деякі працівники управлінського персоналу вказують, що перше, про що вони думають, коли чують фразу "дистанційне навчання", це: відсутність якості; сумнівна якість; неможливо; необхідність хорошого підключення до Інтернету; відсутність знань і байдужість студентів з часом і т.д.

На рисунку 3.6 показані результати, пов'язані з емоціями, які може викликати перехід на дистанційне навчання.

What emotions did the transition to the distance learning cause in you?

33 responses

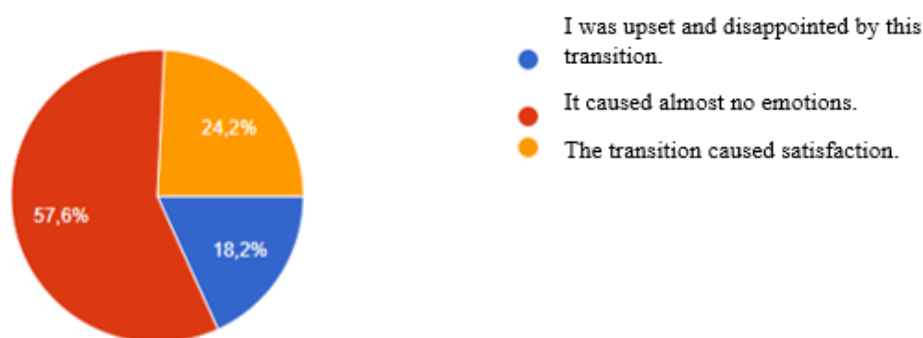


Рис. 3.6. Емоції, викликані переходом на дистанцію.

Результати, представлені на рисунку 3.6, показують, що для 57,6% управлінського персоналу перехід на дистанційне навчання не викликав жодних емоцій; для 24,2% респондентів перехід на дистанційне навчання викликав задоволення та радість; а для 18,2% управлінського персоналу перехід на дистанційне навчання викликав роздратування та розчарування від цього переходу.

Управлінський персонал вказав формат навчання (1 - очний (денний); 2 - немає різниці; 3 - дистанційний формат), до якого найкраще підходить твердження, що порівнює очне та дистанційне навчання. Результати представлені в Таблиці 3.1.

Таблиця 3.1. У таблиці нижче наведено різні твердження, які порівнюють очне (денне) та дистанційне навчання.

Висловлювання, що порівнюють очне (денне) та дистанційне навчання:	Формат навчання, до якого твердження відноситься найкраще: 1 - на денній формі 2 - немає відмінностей; 3 - у дистанційному форматі		
	1 в очному форматі	2 без відмінностей	3 у дистанційному форматі
Складніше організувати робоче середовище...	2	10	21
Психологічно комфортніше...	19	10	4
Менше самостійної роботи, менше домашніх завдань...	8	21	4
Більше навантаження для студентів...	2	16	15
Можна отримати кращу освіту...	17	15	1
Складніше мотивувати себе до навчання...	3	17	13
Зручніше поєднувати навчання з роботою...	4	8	21
Студенти частіше пропускають заняття...	16	8	9
Викладачі краще читають лекції...	8	24	1
Викликає більшу втому...	3	13	17
Студенти активніше беруть участь в роботі на заняттях...	21	10	2

Викладачі краще проводять семінари та лабораторні заняття...	29	4	-
Легше встановлюються дружні та робочі стосунки...	24	8	1
Викладачі мають більше роботи....	1	13	19
Приємніше вчитися...	19	13	1

З даних, наведених у таблиці 3.1, можна зазначити, що управлінський персонал вважає:

- Твердження "складніше організувати робоче середовище" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності: онлайн-навчання - 21 предмет; без різниці - 10 предметів; очно (денна форма) - 2 предмети.

- Твердження "Психологічно комфортніше" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності: очно (денна форма) - 19 предметів; немає різниці - 10 предметів; онлайн-навчання - 4 предмети.

- Твердження "Менше самостійної роботи, менше домашніх завдань" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності: без різниці - 21 предмет; очно (денна форма) - 8 предметів; онлайн-навчання - 4 предмети.

- Твердження "Більше навантаження для студентів" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності: без різниці - 16 предметів; онлайн-освіта - 15 предметів; очно (денна форма) - 2 предмети.

- Твердження "Можна отримати кращу освіту" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності очно (денна форма) - 17 предметів; без різниці - 15 предметів; онлайн - 1 предмет.

- Твердження "Мені складніше мотивувати себе до навчання" найкраще підходить для форматів навчання в такому послідовному порядку без різниці - 17 предметів; онлайн-навчання - 13 предметів; очно (денна форма) - 3 предмети.

- Твердження "Мені зручніше поєднувати навчання з роботою" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності онлайн-освіта - 21 предмет; без різниці - 8 предметів; очно (денна форма) - 4 предмети.

- Твердження "Студенти частіше пропускають заняття" найкраще підходить для форматів навчання в такому порядку очно (денна форма) - 16 предметів; онлайн-навчання - 9 предметів; немає різниці - 8 предметів.

- Твердження "Викладачі краще читають лекції" найкраще підходить для форматів навчання в такому порядку очно (денна форма) - 16 предметів; онлайн - 9 предметів; немає різниці - 8 предметів.

Твердження "Викликає більшу втому" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності онлайн-навчання - 17 предметів; немає різниці - 13 предметів; очна форма навчання - 3 предмети.

Твердження "Студенти беруть активнішу участь у роботі в аудиторії" найкраще підходить для форматів навчання в такому порядку очно (денна форма) - 21 предмет; без різниці - 10 предметів; онлайн-навчання - 2 предмети.

Твердження "Викладачі краще вміють проводити семінарські та лабораторні заняття" найкраще підходить для форматів навчання в такому порядку очно (денна форма) - 29 предметів; без різниці - 4 предмети; онлайн - 0 предметів.

Твердження "Легше налагоджувати дружні та робочі стосунки" найкраще підходить для форматів навчання в такому порядку очно (денна форма) - 24 предмети; без різниці - 8 предметів; онлайн - 1 предмет.

Твердження "Викладачі мають більше роботи" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності онлайн-навчання - 19 предметів; без різниці - 13 предметів; очно (денна форма) - 1 предмет.

Твердження "Вчитися приємніше" найкраще підходить для форматів навчання в такій послідовності очно (денна форма) - 19 предметів; без різниці - 13 предметів; онлайн-навчання - 1 предмет.

На рисунку 3.7 наведено результати щодо думки управлінського персоналу про вартість дистанційного навчання.

In your opinion, the price of distance education should be...

33 responses

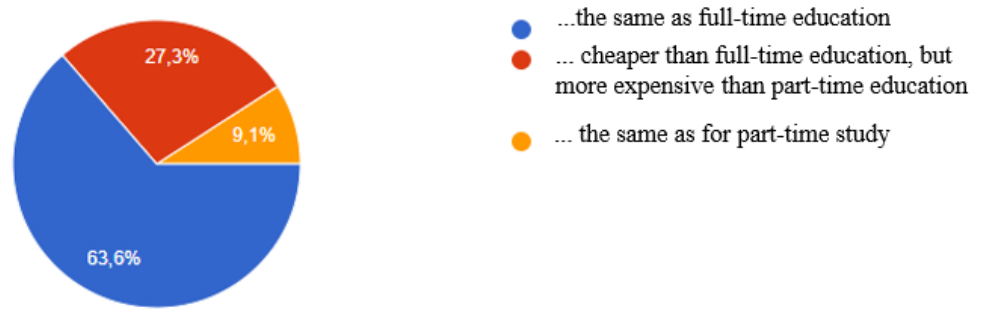


Рис. 3.7. Бачення ціни на дистанційне навчання

З результатів, наведених на рисунку 3.7, можна зробити висновок, що 63,6% представників управлінського персоналу декларують, що вартість дистанційного навчання має бути такою ж, як і очного; 27,3% представників управлінського персоналу стверджують, що вартість дистанційного навчання має бути дешевшою, ніж очного, але дорожчою, ніж заочного; і стабільно 9,1% представників управлінського персоналу вважають, що вартість дистанційного навчання має бути такою ж, як і заочної форми навчання.

Передостанній абзац розділу 2 стосується думки управлінського персоналу про те, "чи змінилося навантаження на дистанційному навчанні порівняно з денною формою навчання?". (Таблиця 3.2).

Таблиця 3.2. Бачення управлінського персоналу щодо навантаження під час дистанційного навчання порівняно з очним.

Навантаження під час дистанційного навчання порівняно з очним навчанням	Наскільки змінилося навантаження:				
	1	2	3	4	5
Для студентів	12	8	10	6	1
Для викладачів	19	9	5	-	-

Результати представлені в таблиці 3.2. Це свідчить про те, що, з точки зору управлінського персоналу, навантаження під час дистанційного навчання значно зросло порівняно з очною формою навчання як для студентів, так і для викладачів.

Останній пункт розділу 2 стосується думки управлінського персоналу щодо можливості спрощення процедури вступу на програми дистанційного навчання (рис. 3.8).

Is it possible to simplify the procedure for admission to distance learning programmes?

33 responses

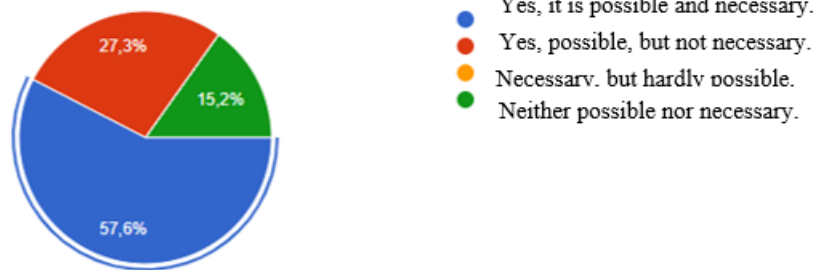


Рис. 3.8. Думки щодо можливості спрощення процедури вступу на програми дистанційного навчання

Аналізуючи дані, наведені на рисунку 3.8, можна зазначити, що 57,6% від загальної кількості опитаних керівних кадрів стверджують, що спрощення процедури вступу на програми дистанційного навчання можливе і необхідне; 27,3% - вважають, що спрощення процедури вступу на програми дистанційного навчання можливе, але не потрібне; і 15,2% від загальної кількості опитаних керівних кадрів стверджують, що спрощення процедури вступу на програми дистанційного навчання неможливе і не потрібне.

3.3. Керівники вищих навчальних закладів про організацію дистанційного навчання

Так, перша система в цьому розділі стосується думки управлінського персоналу щодо співвідношення синхронної та асинхронної взаємодії в дистанційному навчанні (рис. 3.9).

In your opinion, what should be the ratio of synchronous and asynchronous interactions in distance learning?

33 responses

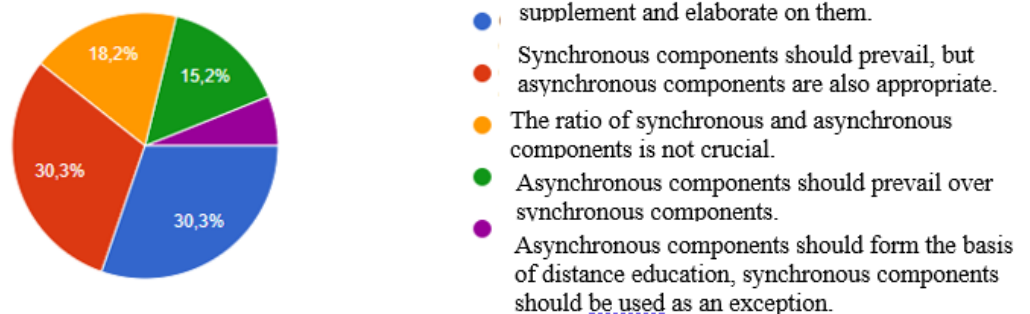


Рис. 3.9. Погляди на взаємозв'язок між синхронною та асинхронною взаємодією в дистанційному навчанні

Згідно з проаналізованими результатами (рис. 3.9), 30,3% опитаних керівних кадрів стверджують, що основними в дистанційному навчанні мають бути синхронні компоненти, а асинхронні компоненти можуть лише доповнювати та розвивати їх. Стільки ж респондентів (30,3%) стверджують, що в дистанційному навчанні мають переважати синхронні компоненти, але асинхронні компоненти також є доречними, тоді як у послідовному порядку 18,2% опитаних управлінців стверджують, що в дистанційному навчанні співвідношення синхронних та асинхронних компонентів не є визначальним для ефективності дистанційного навчання і може бути будь-яким. Водночас 15,2% управлінського персоналу вважають, що в

дистанційному навчанні асинхронні компоненти повинні переважати над синхронними, хоча синхронні компоненти теж важливі. Лише 6,1% респондентів стверджують, що асинхронні компоненти повинні складати основу дистанційного навчання, а синхронні - використовуватися як виняток.

Наукові керівники оцінювали методи та технології подальшого обліку курсів та дистанційних консультацій. Результати представлені в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3. Оцінка методів і технологій подальшого обліку курсів та дистанційних консультацій

Оцінка наступних методів та технологій для додаткового обліку лекцій та консультацій у дистанційному форматі:	Значення вибору:		
	1	2	3
Приєднання представника адміністрації/деканату до онлайн-заняття	14	11	8
Проведення занять виключно на платформах з відеофіксацією присутності та діяльності викладача	10	22	1
Студентське оцінювання роботи викладача	4	27	2

Результати, наведені в табл. 3.3 щодо оцінки методів і технологій подальшого обліку курсів та дистанційних консультацій, свідчать про те, що 14 представників керівного складу вважають неприпустимою присутність представника адміністрації/деканату на онлайн-курсі; 11 представників керівного складу вважають доречною присутність представника адміністрації/деканату на онлайн-курсі; 11 представників керівного складу зазначили, що не можуть оцінити цей пункт.

У цьому контексті твердження про проведення занять виключно на платформах з відеофіксацією присутності та діяльності викладача вважають доречним 22 респонденти; 10 НПП вважають його неприйнятним, відповідно, один суб'єкт вказав, що не може оцінити цей елемент. До речі, відповідаючи на третє запитання, 27 управлінців вважають доречним оцінювання діяльності викладачів студентами; 4 управлінці вважають такий вид оцінювання неприйнятним; а 2 управлінці зазначили, що не можуть оцінити цей елемент.

Один з пунктів опитування стосується необхідності створення спеціалізованого програмного забезпечення (системи управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання (рис. 3.10).

Is there any need for specialized software systems (learning content management systems, LMS) for distance education?

33 responses



Рис. 3.10. Думки управлінського персоналу щодо необхідності створення спеціалізованого програмного забезпечення для дистанційного навчання.

Згідно з результатами, представленими на рисунку 3.10, на питання про те, наскільки необхідним є створення спеціалізованого програмного забезпечення (системи управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання, жоден досліджуваний не відповів категорично "ні"; 15,2% управлінського персоналу відповіли "скоріше ні"; 24,2% управлінського персоналу відповіли "певною мірою", "скоріше ні"; 30,3% досліджуваних відповіли "скоріше так", "так" і "однозначно так". Іншими словами, більше половини опитаних керівників вважають, що потреба в спеціалізованому програмному забезпеченні (системах управління навчальним контентом, LMS) для дистанційного навчання є високою.

Наступний пункт розділу 2 стосується думки керівників щодо того, чи вплине перехід на дистанційне навчання на академічну доброчесність (рис. 3.11).

Does the transition to distance learning affect the situation with academic integrity?

33 responses

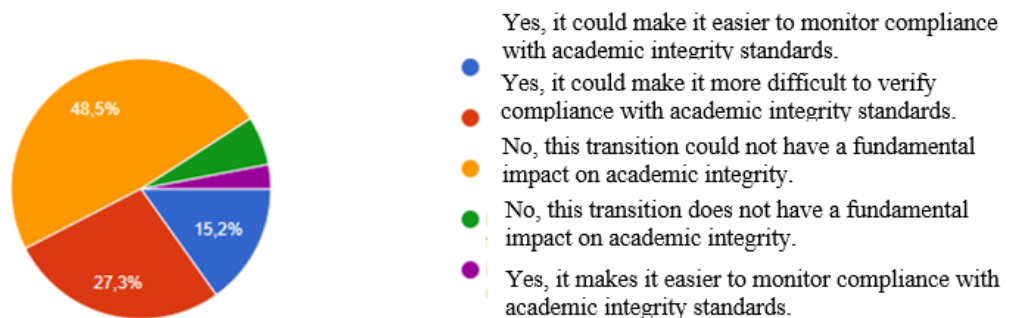


Рис. 3.11. Думки щодо впливу переходу на дистанційне навчання на ситуацію з академічною доброчесністю.

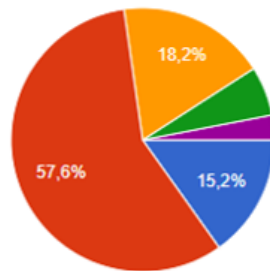
З рисунку 3.11 ми бачимо, що серед керівників існують різні думки щодо того, наскільки вплине на ситуацію з академічною доброчесністю перехід на дистанційне навчання. Так, 15,2% респондентів відповіли - так, це полегшить контроль за дотриманням стандартів академічної доброчесності; 15,2% респондентів відповіли - так, це ускладнить контроль за дотриманням стандартів академічної доброчесності; 48,5% - ні, цей перехід не матиме принципового впливу на академічну доброчесність; 6,1% - ні, цей перехід не має принципового впливу на академічну доброчесність; 3,0% від загальної кількості опитаних відповіли - так, це полегшить контроль за дотриманням стандартів академічної

добросовісності.

На рисунку 3.12 показано результати щодо того, що права інтелектуальної власності викладачів, які створюватимуть контент для навчання за дистанційною формою, потребуватимуть спеціального регулювання.

Do the intellectual property rights of teachers who create learning content for distance education require special regulation?

33 responses



- No, the procedures for regulating intellectual property rights provided for full-time and part-time forms of education are sufficient.
- Yes, it could be necessary to refine the procedures for regulating intellectual property rights, taking into account the peculiarities of distance learning.
- Yes, separate procedures for regulating intellectual property rights for distance learning could be necessary.
- Yes, separate procedures for regulating intellectual property rights for distance learning are necessary.
- Yes, it is necessary to refine the procedures for regulating intellectual property rights, taking into account the peculiarities of distance learning.

Рис. 3.12. Права інтелектуальної власності викладачів, які створюватимуть контент для дистанційного навчання

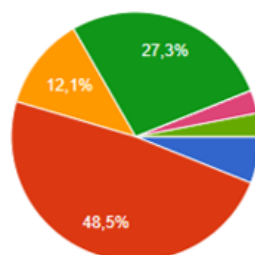
Результати, представлені на рисунку 3.12, показують, що для 15,2% керівників - ні, регулювання прав інтелектуальної власності, передбачене для денної та заочної форм навчання, є достатнім; 57,6% керівників відповіли, що так, необхідно вдосконалити регулювання прав інтелектуальної власності з урахуванням особливостей дистанційної освіти; 18,2% - ні, регулювання прав інтелектуальної власності, передбачене для денної та заочної форм навчання, є достатнім.

3.4. Менеджери про навантаження під час дистанційного навчання.

Перший пункт цього розділу стосується думки керівників щодо основної причини вибору системи дистанційного навчання. (Рисунок 3.13).

What should be the main reason for choosing a distance learning system?

33 responses



- Recommendations of relevant technical specialists
- Recommendations of partner universities with experience in distance education
- Possibilities of using it as a single system for the entire HEI
- Opinions and wishes of teachers and students.
- The most favorable result of the tender by the price criterion
- Other
- The choose of student.
- The technical possibilities.

Рис. 3.13. Основна причина вибору системи дистанційного навчання.

З цього питання, згідно з проаналізованими результатами (рис. 3.13), велика кількість опитаних керівників - 48,5%, стверджують, що основною причиною вибору системи дистанційного навчання мають бути - рекомендації університетів-партнерів, які мають досвід у сфері дистанційного навчання; 27,3% - думки та побажання викладачів і студентів; 12,1% - можливості використання як єдиної системи для всього вищого навчального

закладу; 6,1% - рекомендації відповідних технічних спеціалістів; і 6,0% вказали інші причини: вибір студентів; наявність технічних можливостей у потенційних студентів та їх бажання навчатися.

Ще один пункт опитування стосувався того, наскільки необхідно і доцільно інвестувати ресурси в розробку дистанційних сертифікованих курсів, а також у розробку монографій, підручників тощо (рис. 3.14).

Is there any need and opportunity to pay for the development of certified distance learning courses, as well as the development of monographs, manuals, etc.

33 responses

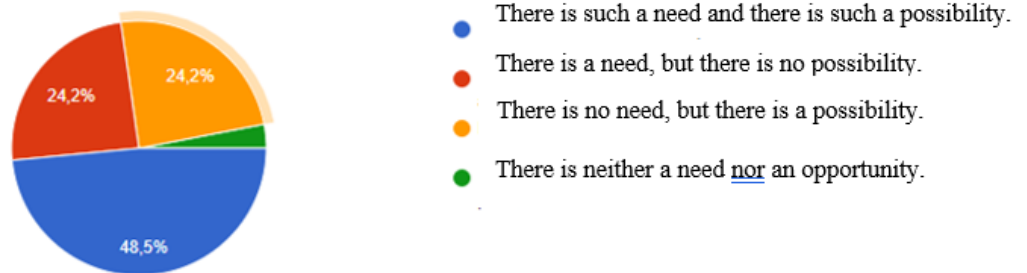


Рис. 3.14. Думки управлінського персоналу щодо необхідності інвестування ресурсів у розробку сертифікованих онлайн-курсів, а також у підготовку монографій, підручників тощо.

Згідно з результатами, представленими на рисунку 3.14, думки керівників щодо необхідності інвестування ресурсів у розробку сертифікованих дистанційних курсів, а також у розробку монографій, підручників тощо розподілилися наступним чином: 48,5% - є така потреба і є така можливість; 24,2% - є потреба, але немає такої можливості; 24,2% - немає потреби, але є можливість; 3,0% - немає ні потреби, ні можливості.

На рисунку 3.15 показано погляди керівників на необхідність створення окремої організаційної структури для дистанційного навчання.

Does distance learning require a separate organizational structure?

33 responses

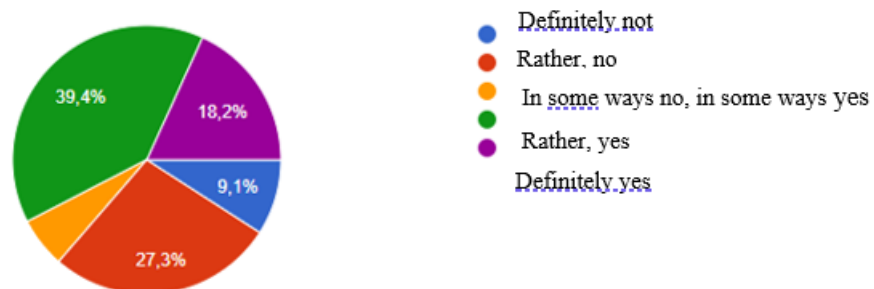


Рис. 3.15. Думки управлінського персоналу щодо необхідності створення окремої організаційної структури для дистанційного навчання.

З результатів, представлених на рисунку 3.15, можна зробити висновок, що думки керівників щодо необхідності створення окремої організаційної структури для дистанційного навчання розподілилися наступним чином: 39,4% - скоріше так; 27,3% - скоріше ні; 18,2% - однозначно так; 9,1% - однозначно ні; і лише 6,1% - обрали варіант відповіді скоріше ні, скоріше так щодо необхідності створення окремої організаційної структури для дистанційного навчання.

Керівники також надали відповіді щодо необхідності створення окремого структурного підрозділу для дистанційного навчання. Результати представлені в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4. Бачення необхідності створення окремого структурного підрозділу для дистанційного навчання.

Чи потрібно створювати окремих структурний підрозділ для дистанційної освіти:	Значення вибору: 1 - Так, безумовно; 2 - Це має певний сенс; 3 - Однозначно ні		
	1	2	3
Підтримка та обслуговування системи дистанційного навчання	18	13	2
Матеріально-технічне забезпечення дистанційного навчання	21	11	1
Управління дистанційним навчанням	17	13	3
Методичне забезпечення дистанційного навчання	19	14	-
Забезпечення інформаційної безпеки дистанційного навчання	26	7	-

Дані таблиці 3.4. проілюстровані графічно на рисунку 3.16.

Is there a need to create separate structural unit for distance education?

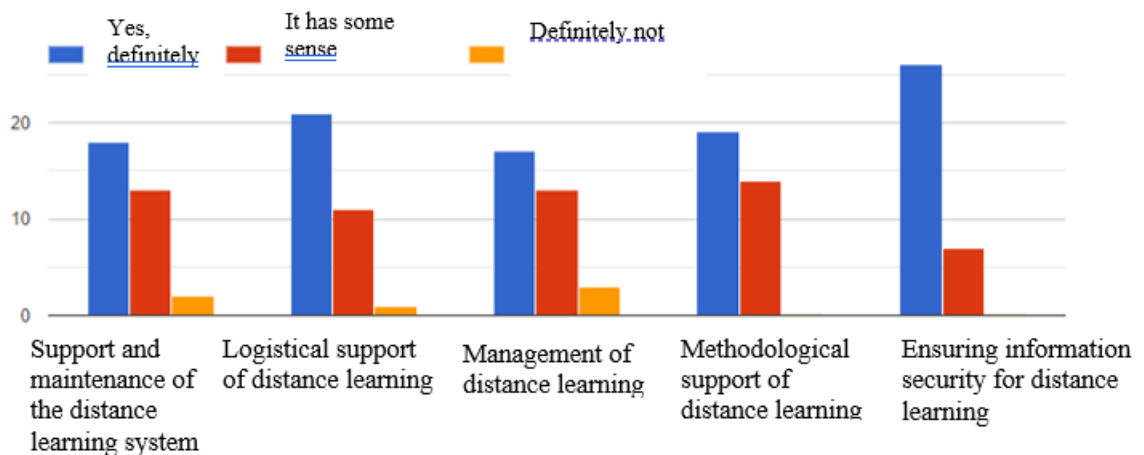


Рис. 3.16. Думки управлінського персоналу щодо необхідності створення окремого структурного підрозділу для дистанційного навчання.

Керівники по-різному оцінюють необхідність створення окремого структурного підрозділу для дистанційного навчання (табл. 3.4 та рис. 3.16). Так, більшість керівників вважають категорично необхідними: - підтримку та обслуговування системи дистанційного навчання (18 осіб); матеріально-технічне забезпечення дистанційного навчання (21 особа); менеджмент дистанційного навчання (17 осіб); методичне забезпечення дистанційного навчання (19 осіб); інформаційну безпеку дистанційного навчання (26 осіб).

Ще один пункт опитування стосувався того, наскільки існує потреба та можливість додаткових фінансових витрат на придбання серверів, програмного забезпечення, відеолабораторій та інших технічних засобів для дистанційного навчання (рис. 3.17).

Is there any need and opportunity for additional financial expenditures for the purchase of servers, software, video laboratories and other technical means for the distance format?

33 responses

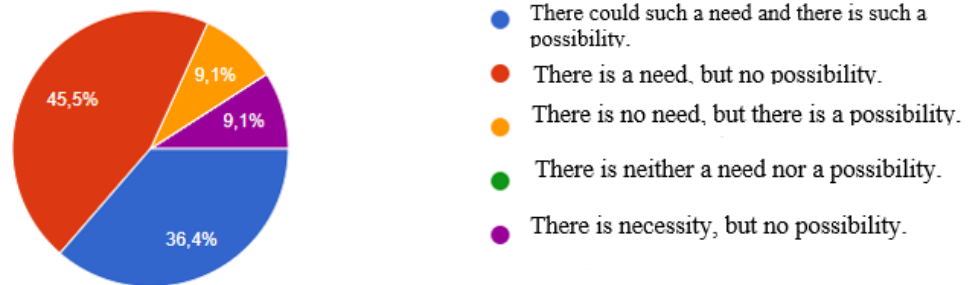


Рис. 3.17. Думки управлінського персоналу щодо необхідності та доцільності додаткових фінансових витрат на придбання серверів, програмного забезпечення, відеолабораторій та іншого обладнання для дистанційного формату

Тут результати, представлені на рисунку 3.17, з думками керівників щодо необхідності та можливості додаткових фінансових витрат на придбання серверів, програмного забезпечення, відеолабораторій та інших технічних засобів для дистанційного навчання виглядають наступним чином: 45,5% - була б потреба, але немає такої можливості; 36,4% - була б потреба і є така можливість; 9,1% - не було б потреби, але є така можливість; 9,1% - є потреба, але немає такої можливості.

3.5. Менеджерам з організації контролю та обліку дистанційного навчання

Отже, проаналізуємо думки менеджерів щодо того, наскільки вони згодні з деякими твердженнями про дистанційне навчання (табл. 3.5).

Таблиця 3.5. Бачення управлінського персоналу щодо дистанційного навчання

Дистанційна освіта...	Значення вибору: 1 - Повністю не згоден; 2 - Скоріше не згоден; 3 - Частково згоден, частково не згоден; 4 - скоріше згоден; 5 - повністю згоден.				
	1	2	3	4	5
... краще відповідає вимогам сучасного суспільства, ніж традиційна (класна) освіта	6	6	13	4	4
... не дозволяє побудувати довірливу комунікацію зі студентами	2	12	9	3	7
... є лише імітацією освітнього процесу	12	7	6	5	3
... є універсальною для майже всіх спеціальностей вищої освіти	8	12	11	1	1
... не забезпечує такої ж якості знань, умінь і навичок, як традиційна (класна) освіта	7	7	6	7	6
... це вища освіта майбутнього	4	5	12	6	6

Аналізуючи результати, представлені в таблиці 3.5. робимо такі висновки: велика кількість керівників - 13 осіб, які частково згодні, частково не згодні з тим, що дистанційна освіта більше відповідає вимогам сучасного суспільства, ніж традиційна (аудиторна); велика кількість керівників - 12 осіб, які скоріше не згодні з тим, що дистанційна освіта не дозволяє побудувати довірливе спілкування зі студентами; велика кількість керівників - 12 осіб, які повністю не згодні з тим, що дистанційна освіта є лише імітацією навчального процесу; велика кількість керівників, які скоріше не згодні (12 осіб) або частково згодні, частково не згодні (11 осіб) з тим, що дистанційна освіта є універсальною майже для всіх спеціальностей у вищій освіті. Щодо твердження, що дистанційна освіта не дає такої ж якості знань, умінь та навичок, як традиційна (аудиторна), думки менеджерів розділилися наступним чином: 7 осіб - повністю не згодні; 7 осіб - скоріше не згодні; 6 осіб - частково згодні, частково не згодні; 7 осіб - скоріше згодні; 7 осіб - повністю згодні.

Щодо твердження: дистанційна освіта - це вища освіта майбутнього, то думки менеджерів розподілилися наступним чином: 4 особи - повністю не згодні; 5 осіб - скоріше не згодні; 12 осіб - частково згодні, частково не згодні; 6 осіб - скоріше згодні; 6 осіб - повністю згодні. З відповідей на це твердження можна зробити висновок, що більшість менеджерів частково погоджуються і частково не погоджуються з тим, що дистанційна освіта - це вища освіта майбутнього.

Підсумовуючи, зазначимо, що менеджери висловили свою думку щодо ефективності дистанційної освіти і погляди менеджерів на дистанційну освіту різняться. При цьому деякі зауваження були висловлені з приводу того, як було розроблено опитування, вказуючи на те, що на деякі пункти відповіді не підходили, що змушувало обирати одну із запропонованих альтернатив. Інші пропозиції стосуються того, що цей вид освіти може бути альтернативним, тоді за впливом потрібно буде оцінювати своєчасність та очікуваний ефект.

Розділ IV. Роботодавці про дистанційну освіту

4.1 Загальна інформація про вибірку роботодавців

У дослідженні взяли участь сімнадцять осіб, роботодавців випускників Державного університету Молдови. Група респондентів була відібрана випадковим чином, основним принципом формування групи була доступність (наскільки легко з ними можна було зв'язатися і роздати їм анкету) і готовність брати участь в опитуванні.

Ці побічні критерії визначили склад групи відповідно до заздалегідь встановлених показників.

У гендерному розрізі в опитуванні взяли участь 59,9% жінок і 47,1 чоловіків. Ми вважаємо це гендерним балансом, який не буде акцентувати певні гендерно-залежні висновки у відповідях. Заклик до партнерів-роботодавців не супроводжувався певними обмеженнями чи обмеженням доступу з гендерних позицій. До участі в опитуванні заохочувалися всі партнери: як жінки, так і чоловіки (рис. 4.1).

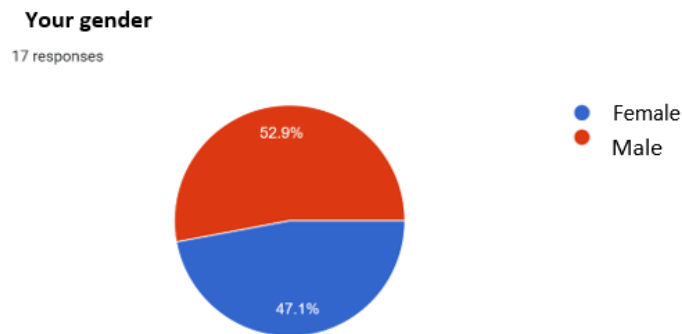


Рис.4.1. Гендерна репрезентативність респондентів

За сферою професійної діяльності відзначимо наявність представників 8 сфер: освіта, охорона здоров'я та соціальна робота; фінансова та страхова діяльність; торгівля; переробна промисловість; сільське, лісове та рибне господарство; наукова та технічна діяльність; надання інших видів послуг (рис. 4.2).

What kind of economic activity is your organization engaged in?

Please choose the most suitable one, if there are more choose the main/ favorite.

7 responses

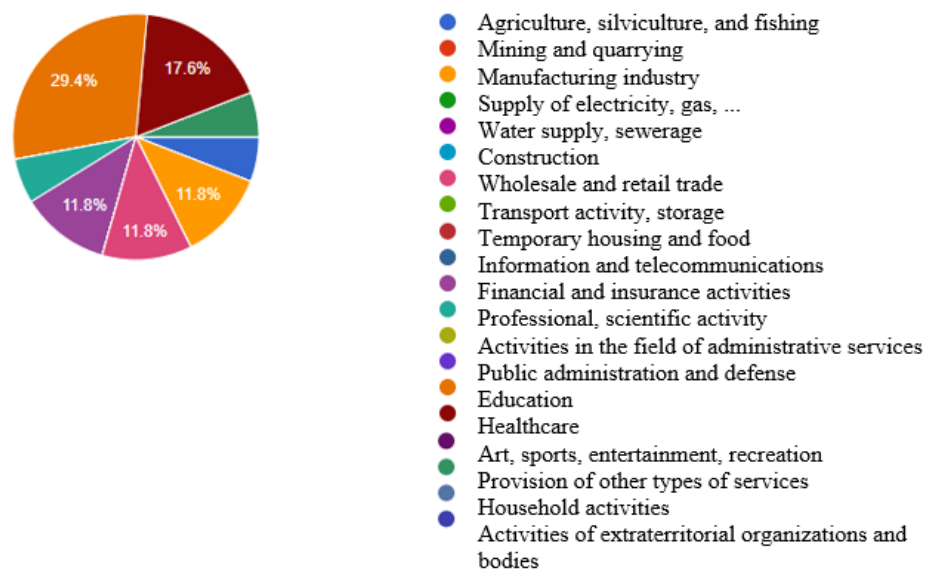


Рис.4.2. Сфера професійної діяльності респондентів

У групі респондентів ми виділили представників різних типів установ: від дуже малих підприємств (близько 41%) до малих підприємств (17,6%) (рис. 4.3).

Which statement best describes your organization?

17 responses

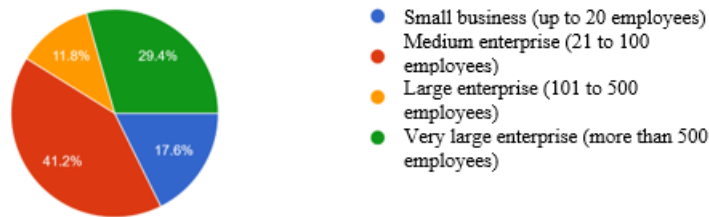


Рис. 4.3. Розмір організації

Різноманітність спостерігається і за формою власності установи/організації, де вони працюють, але переважають організації приватного сектору (47,1%) (рис. 4.4). При цьому респонденти мають різний досвід ведення бізнесу. Очевидно, що тим, хто працює в державних установах, цього досвіду бракує.

Your organization has...

17 responses

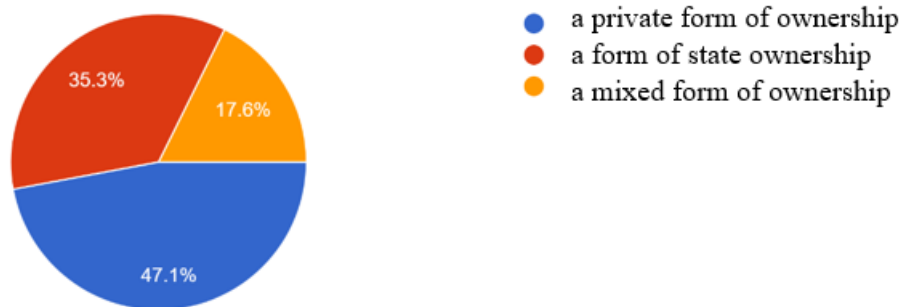


Рис. 4.4. Досвід роботи в бізнесі

Що стосується освітньо-кваліфікаційного рівня, то більше половини респондентів (58,8%) мають ступінь магістра, 17,6% повідомили, що мають вищу освіту або навіть науковий ступінь (рис. 4.5). Жоден з респондентів не має ступеня нижче бакалавра.

Your studies

17 responses

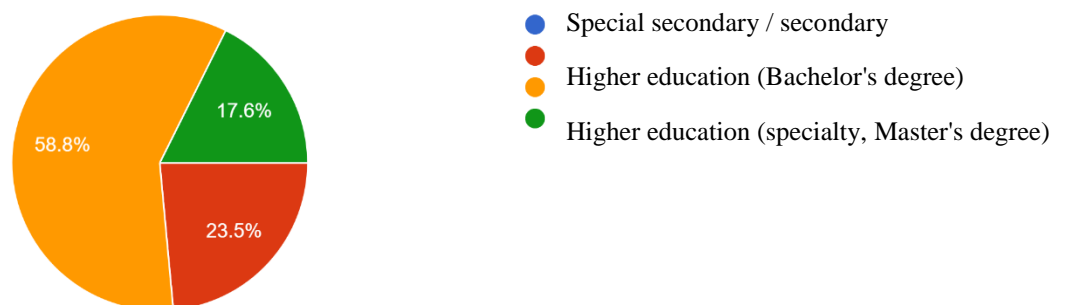


Рис. 4.5. Дослідження респондентів

Ми вважаємо, що респонденти змогли відповісти на запитання поінформовано, добре знаючи, як працює організація, оскільки більшість з них, 88,2%, перебувають на керівних посадах, маючи різну управлінську стадію (рис. 4.6).

Your experience in management positions

17 responses

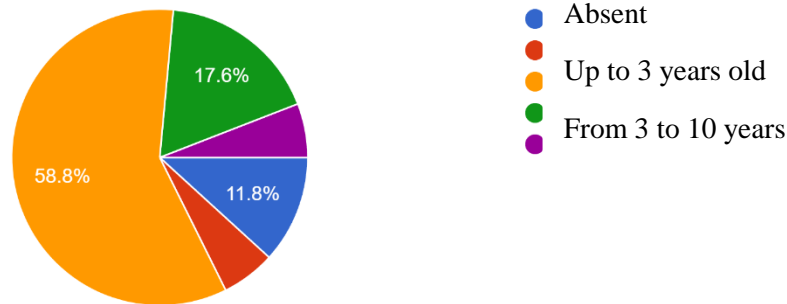


Рис. 4.6 Досвід роботи на керівних посадах

Будучи представниками різних сфер діяльності, значна частина респондентів вважає, що їм потрібні фахівці з економіки та менеджменту.

Виходячи з представлених результатів, можна зробити висновок, що група роботодавців була різноманітною, але не можна сказати, що вона була репрезентативною через невелику кількість респондентів.

На прохання оцінити, як співробітники в компанії залучені до роботи: онлайн, або з присутністю, пріоритет віддається, а точніше, запитується робота з присутністю в установі. Про це ми робимо висновок з аналізу даних - 76,5% запитують, щоб майже всі або більшість працівників виконували свої робочі функції на робочому місці, але в той же час зазначають, що частина роботи може виконуватися і віддалено (рис. 4.7).

In your organization,

17 responses

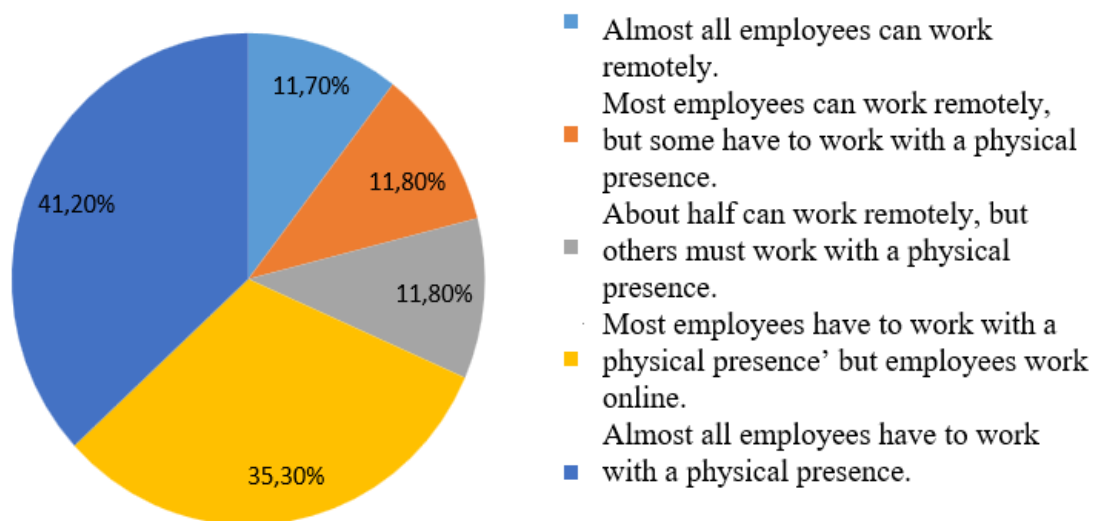


Рис. 4.7. Можливості віддаленої роботи

4.2 Досвід дистанційної освіти

Асоціації з дистанційним навчанням дуже різні і пов'язані з пристроями (комп'ютерами); оцінкою навчання (якість, але також низька якість та ефективність); різноманітністю умов (гнучкість, можливості, альтернативи); пандемією.

На запитання про досвід дистанційного навчання лише близько чверті відповіли, що навчалися дистанційно (припускаємо, що це пов'язано з віком та часом, коли вони навчалися), решта респондентів мали різний досвід: від програми, пройденої повністю онлайн, до вивчення лише деяких курсів (рис. 4.8).

Do you have any distance learning experience?

17 responses

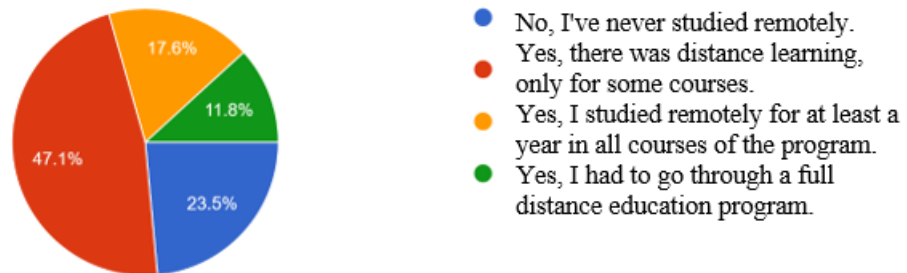


Рис. 4.8. Досвід респондентів у навчанні дистанційно

Інша ситуація, коли респонденти вказують, чи навчався хтось у їхній родині дистанційно. У цьому випадку всі відзначили залучення дітей або інших членів сім'ї до онлайн-активностей, чи то в школі, чи то у вищому навчальному закладі (рис. 4.9).

Has anyone from your family studied at a distance?

17 answers

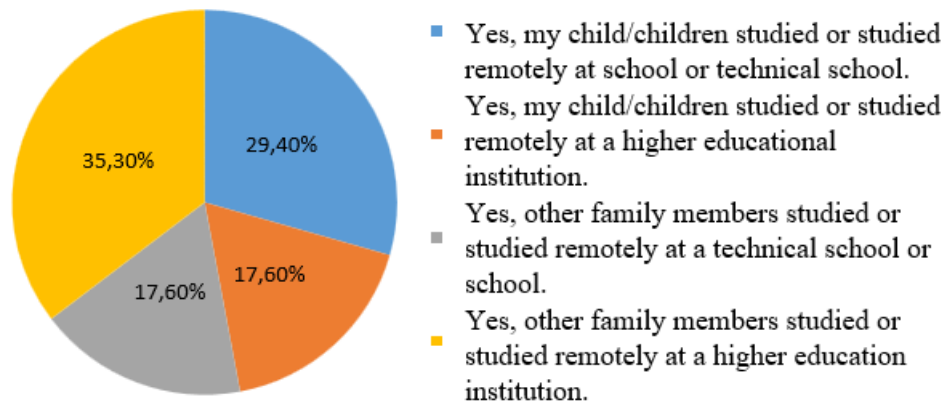


Рис. 4.9 Намір рекомендувати дистанційне навчання

Сприйняття респондентами ціни на дистанційне навчання, на наш погляд, є менш економічно обґрунтованим. Лише близько 1/3 респондентів вважають, що ціна має бути такою ж, як і на денній формі навчання, тоді як 2/3 вважають, що вона має бути або такою ж, як на заочній формі навчання, або між ціною на денній та заочній формі навчання (рис. 4.10).

In your opinion, the price for the form of distance higher education should be...

17 responses

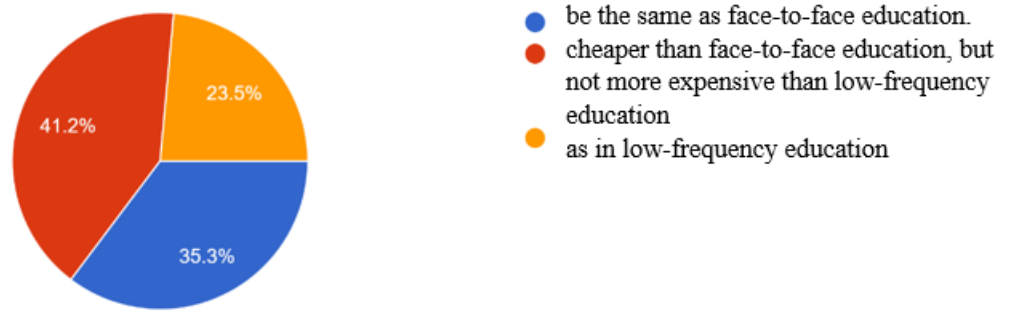


Рис. 4.10 Сприйняття ціни дистанційного навчання

Конфігурація працівників підприємств-партнерів відрізняється з точки зору того, як вони здобули або здобувають освіту. 35,3% респондентів стверджують, що або не знають, як навчалися їхні працівники, або що вони навчалися шляхом відвідування, але близько 59% стверджують, що в їхній організації є один або більше працівників, які навчалися або навчаються дистанційно (рис. 4.11).

Do you have employees or subordinates who have studied or are studying in distance learning?

17 responses

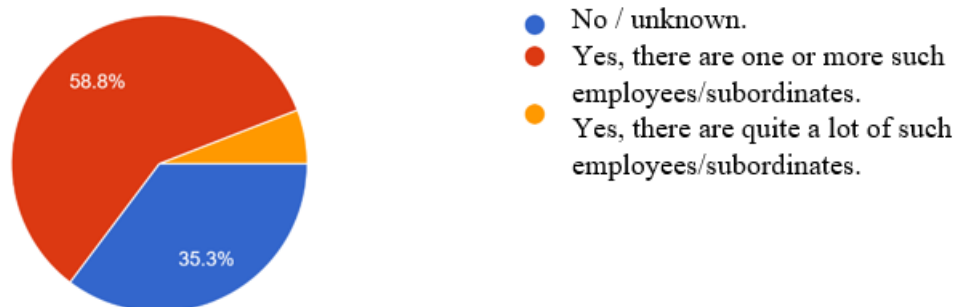
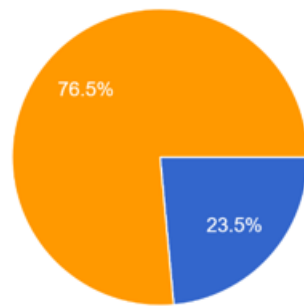


Рис. 4.11 Співробітники компанії, які навчалися дистанційно

Думки щодо якості дистанційного навчання також розділилися. Ніхто не оцінює якість дистанційного навчання вище, ніж очного, більшість - 76,5% - вважають, що різниці в якості немає, але все ж близько $\frac{1}{4}$ вважають, що якість дистанційного навчання нижча, ніж очного (рис. 4.12).

In your opinion, the fact that a person studied in a distance format
17 responses



- determines a person's lower professional competence compared to other colleagues.
- determines a person's higher professional competence in relation to other colleagues.
- There is in no way distinguishes this person from other employees.

Рис. 4.12. Оцінка дистанційного професійного навчання

На запитання, якій формі навчання вони надали б перевагу для підвищення кваліфікації, ми бачимо, що відповіді розділилися: одні вважають традиційну форму більш прийнятною, тому що вона більш звична для них; більш якісна; краще сприймається іншими; надає фундаментальні знання та навички; інші надали б перевагу дистанційному навчанню, тому що це економить час, легше вчитися, це сучасний варіант, він надає сучасні знання та навички. З того, що було представлено, ми бачимо у відсотковому співвідношенні стійкість стереотипів і прагматичні міркування: економія часу і легше навчання (рис. 4.13).

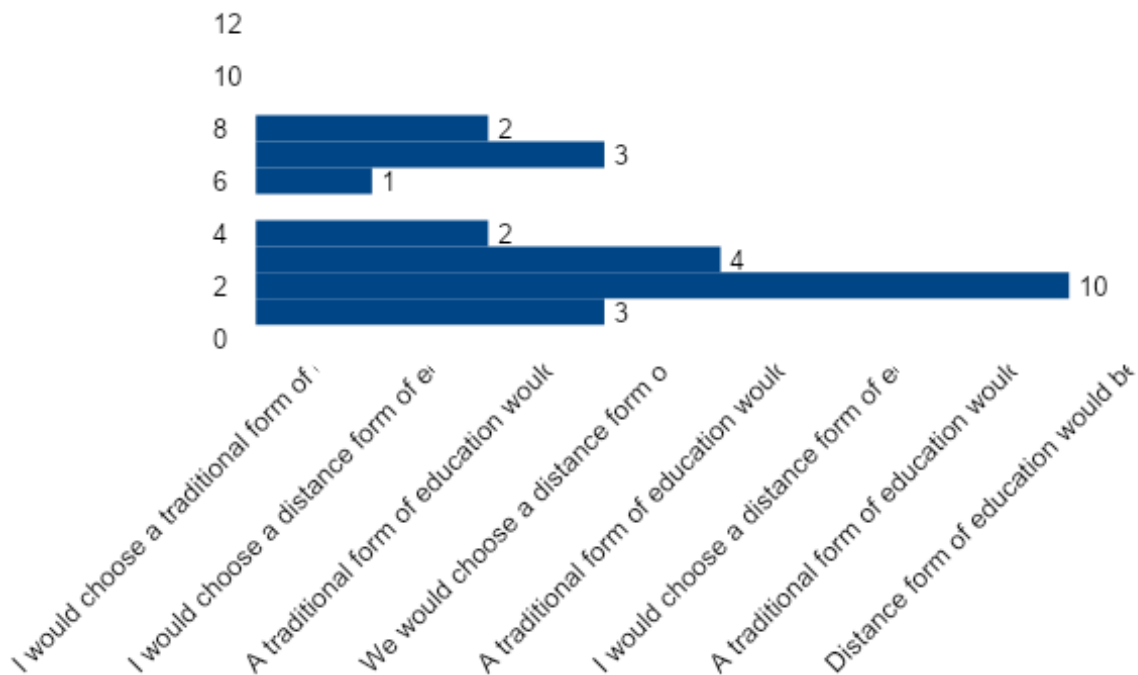


Рис.4.13 Види форм навчання для підвищення кваліфікації

4.3 Ставлення та оцінка дистанційної освіти

Форма освіти та навчання також може певною мірою впливати на працевлаштування. Щоправда, більшість респондентів зазначили, що форма навчання не вплине на рішення про працевлаштування - 70,6%. Однак близько 1/3 зазначили, що будуть більш обережними при прийомі на роботу тих, хто навчався дистанційно: 5,9% сказали, що віддадуть перевагу тим, хто навчався традиційно (якщо порівнювати з іншими критеріями оцінки, то ситуація з кандидатами однакова), а 23,5% сказали, що ретельніше перевірятимуть професійні якості тих, хто навчався дистанційно (рис. 4.14).

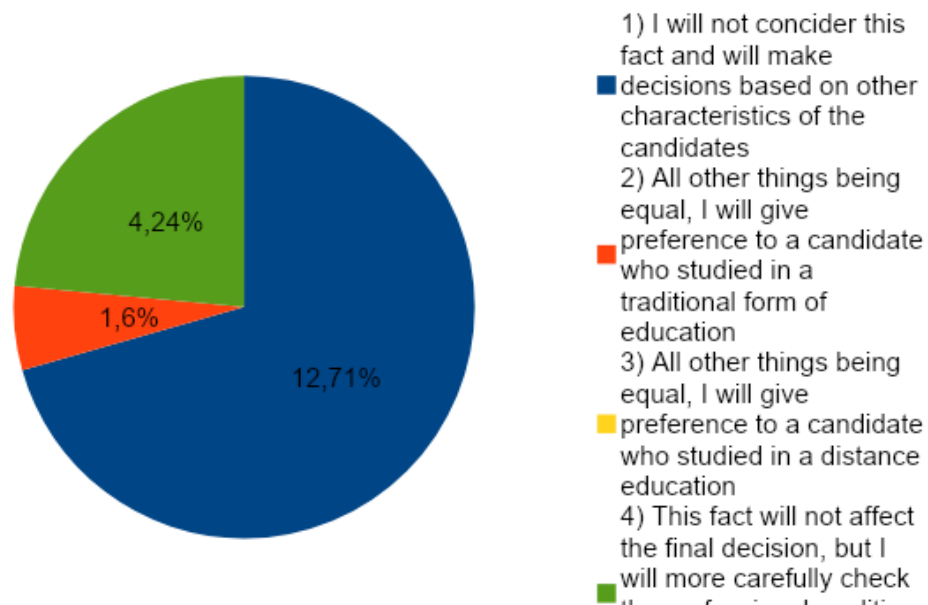


Рис.4.14. Наймаємо на роботу людей, які навчалися дистанційно.

Контрольне запитання, яке висвітлює ставлення респондентів до дистанційного навчання, стосувалося вибору певного способу навчання, якщо порада надається близькій людині. 76,5% відповіли, що порадили б своїй близькій людині традиційну форму навчання (рис. 4.15).

If a loved one - one of your children, relatives, friends - asked for advice when choosing a form of education, what would you advise?

17 responses

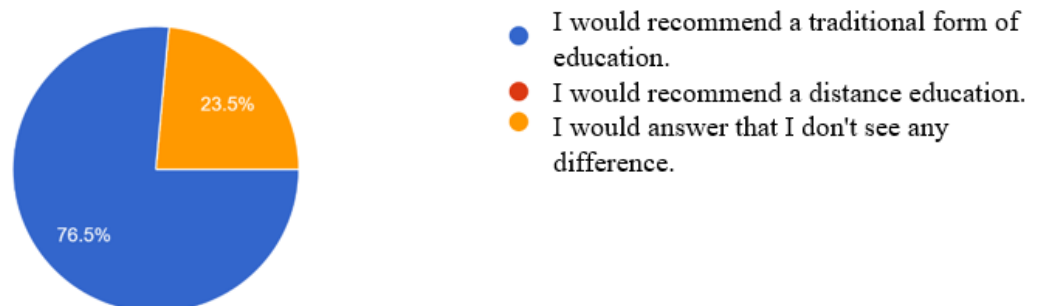


Рис.4.15. Намір рекомендувати дистанційне навчання.

Хоча в попередніх питаннях про якість навчання та ставлення до дистанційного навчання було позитивне і недискримінаційне ставлення, однак, коли акцент був зроблений на афективному аспекті - порада близькій людині, ми побачили застереження щодо

дистанційного навчання. Цей висновок свідчить про однозначну позицію: респондент висловлює своє ставлення через сприйняття очікуваної позитивної реакції. Можливо, він не хоче, щоб про нього склався негативний образ, щоб його не вважали ретроградом, консерватором чи людиною, яка не йде в ногу з сучасними технологіями.

Побоювання щодо труднощів, які можуть виникнути, коли працівники навчаються дистанційно, відображені на графіку нижче.

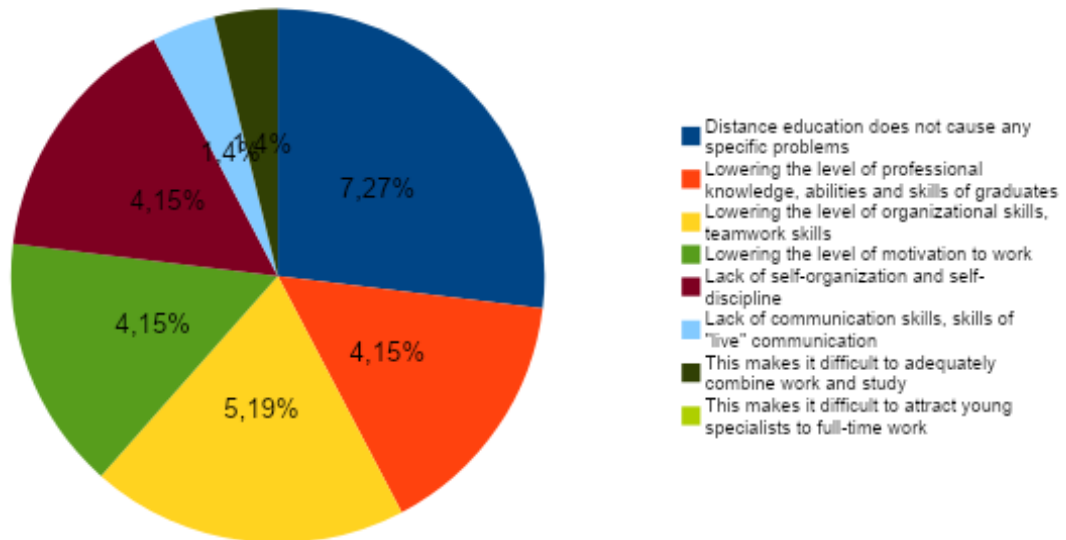


Рис. 4.16. Потенційні проблеми, які може спричинити дистанційне навчання.

З аналізу даних можна зробити висновок, що роботодавці все ж занепокоєні якістю дистанційного навчання: нижчим рівнем знань та навичок; нижчим рівнем мотивації до роботи; складнощами у поєднанні навчання з роботою і навіть труднощами у залученні фахівців на повну зайнятість. Занепокоєння щодо негативних наслідків висловили 50% респондентів, тоді як близько 41% сказали, що не бачать жодних проблем.

Ми вважаємо, однак, що на даний момент питання дистанційного навчання є відносно новим для роботодавців. Немає консолідованої думки та ставлення до різних аспектів такого способу навчання. У людей ще не сформувалися переконання щодо різних аспектів цього питання. Імовірно, це пов'язано з відсутністю конкретного і тривалого досвіду (люди вчаться переважно на власному досвіді). Наше твердження ґрунтується на даних, отриманих під час анкетування, і іноді суперечить відповідям на різні запитання. Так, на запитання про переваги для роботодавців від масового переходу на дистанційне навчання респонденти дають відповіді, що суперечать висловленим у запитанні про проблеми: вони вважають перехід на поєднання навчання з роботою вигідним. Дистанційне навчання також розглядається позитивно через те, що вивчаються нові технології, швидше управляється інформація, збільшується швидкість виконання завдань і т.д..

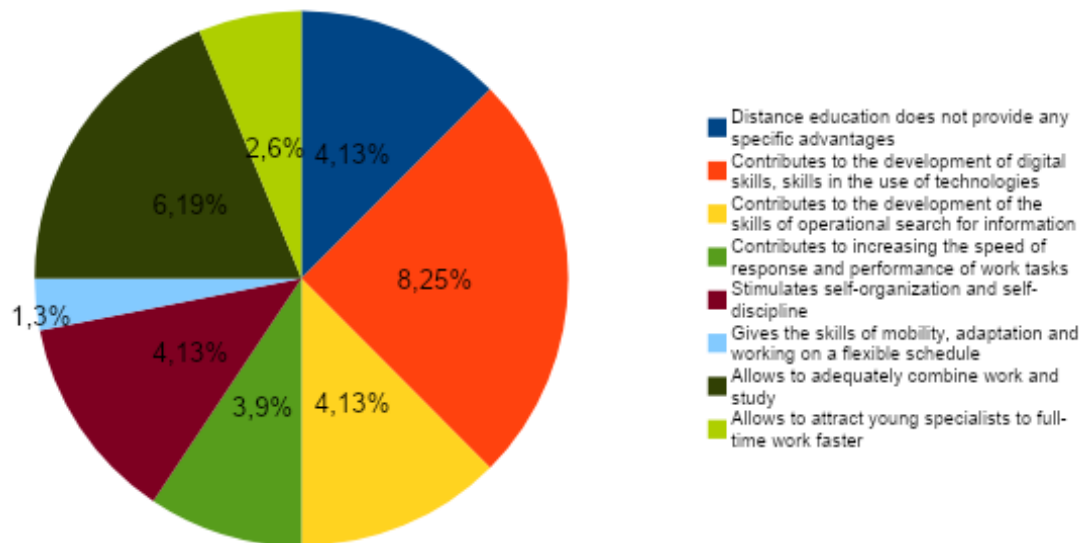


Рис.4.17 Переваги дистанційного навчання

Нерішуче ставлення та невизначене сприйняття дистанційного навчання можна побачити зі складного графічного зображення, що відображає кілька оцінок дистанційного навчання, включаючи висловлення думки про те, що дистанційне навчання є перспективою вищої освіти (рис. 4.18).

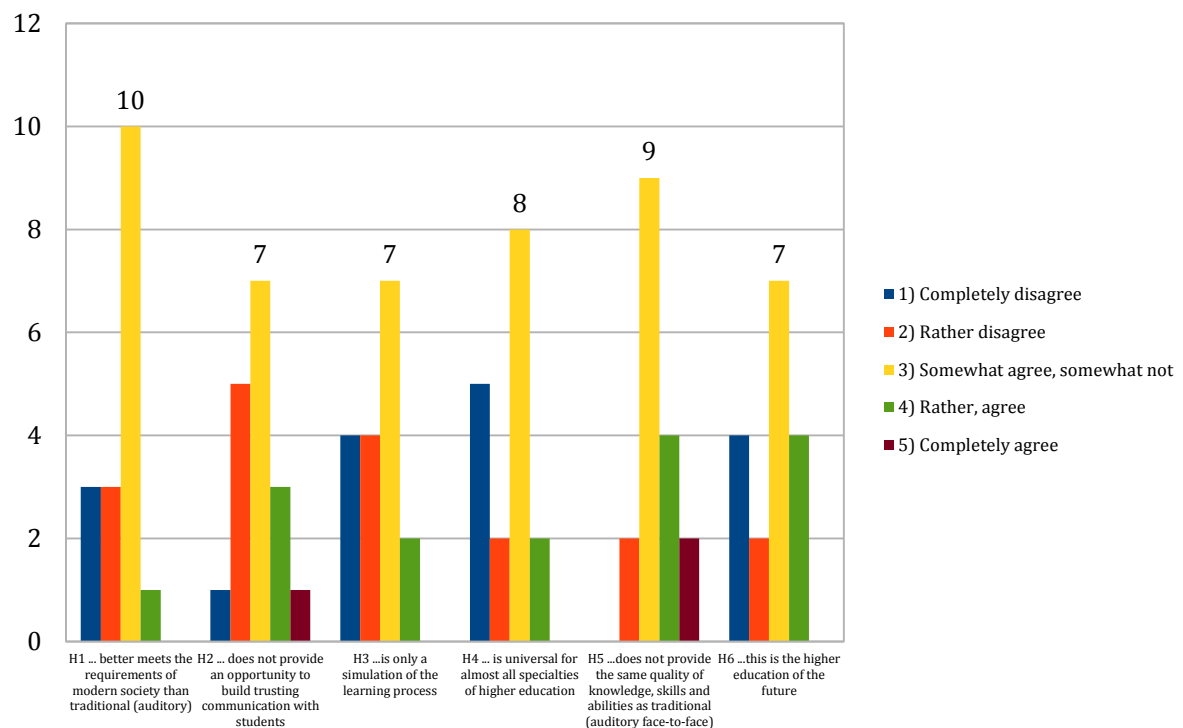


Рис.4.18. Багатоаспектна оцінка дистанційного навчання

Відкриті відповіді, які ми вибрали в анкеті, також є проявом стриманого ставлення:

- Я вважаю, що дистанційне навчання потребує вдосконалення

- Лише після кількох онлайн-тренінгів (2020-2022 рр.) я зрозуміла, скільки ресурсів і часу ми можемо заощадити, щоб отримати необхідні навички!

- Запах книги не можна передати через монітор, а бізнес не може бути романтичним
- Дистанційне навчання вітається для професійного розвитку і не для всіх спеціальностей. Мотивацією для дистанційного навчання можуть бути конкурси, щоб мати безперервну підготовку для успішної роботи в різних сферах.

4.4 Контроль, облік та участь в організації дистанційної освіти

Ми вважаємо, що роботодавці ще не усвідомлюють своєї ролі і того, як вони можуть бути залучені до професійної підготовки майбутніх працівників під час дистанційного навчання, можливо, тому, що вони не мають чіткого уявлення про визначальні аспекти цих форм навчання, а також не мають жодного досвіду їх застосування. Вагання проявляється в тому, що жоден роботодавець не відповів ствердно на категоричне твердження про незалучення їх до дистанційного навчання, обравши (близько 30%) варіант: скоріше ні. 35% також обрали варіант, який свідчить про невизначеність: в чомусь так, в чомусь ні, і лише близько 12% відповіли, що однозначно потрібно залучати роботодавців до дистанційного професійного навчання (рис. 4.19).

Does the form of distance learning require greater involvement of employers in the process of organization and control?

17 responses

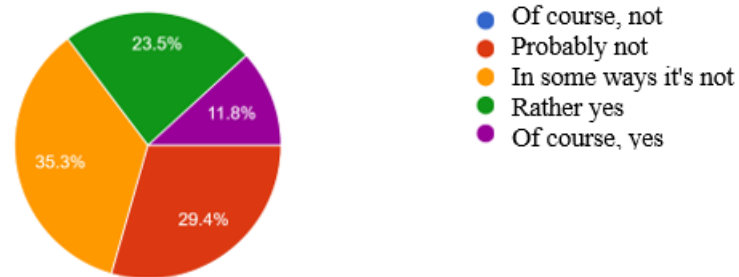


Рис.4.19. Залучення роботодавців до організації дистанційного навчання

Було продемонстровано відкритість до підтримки дистанційного навчання. Близько 60% сказали, що їхні організації мають зацікавленість і можливості підтримувати публікацію курсів та інших навчальних ресурсів. Близько 30% сказали, що зацікавленість є, але можливостей немає, що цілком ймовірно, оскільки мотиваційний аспект присутній, а для визначення ресурсів не можна вжити жодних заходів. Не менш обнадійливим є той факт, що ніхто не сказав, що не має ні інтересу, ні можливості. Ми приймаємо як результат розмаїття думок відповідь 11%, які сказали, що можливості можна знайти, але немає інтересу (рис. 4.20).

Do you think it is interesting and possible for the organization you represent to pay for the development of certified remote courses, online monographs, textbooks, etc.?

17 responses

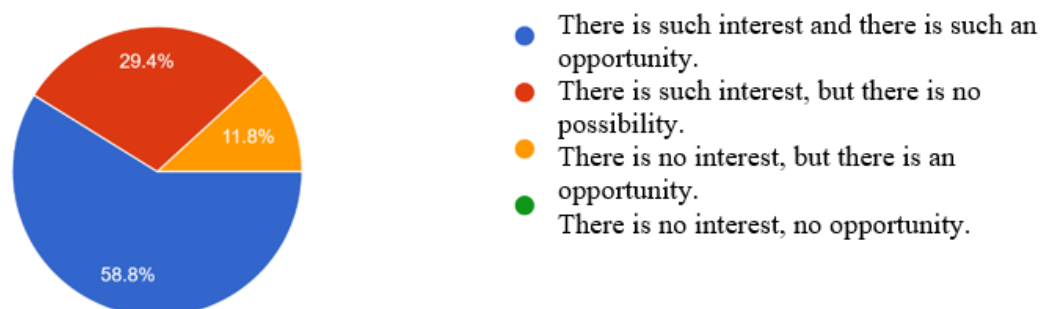


Рис.4.20 Підтримка роботодавцями дистанційної освіти

Існували різні думки щодо того, як роботодавці повинні бути залучені до впровадження дистанційного навчання. Приємно, що значна частина респондентів зазначила, що вони мають бути залучені до визначення змісту (хоча це не обов'язково відображає участь в організації та проведенні дистанційного навчання). Близько 1/3 респондентів вважають, що роботодавці мають бути залучені до викладання як експерти (рис. 4.21).

What type of employer participation should there be in the organization and implementation of distance learning?

17 responses

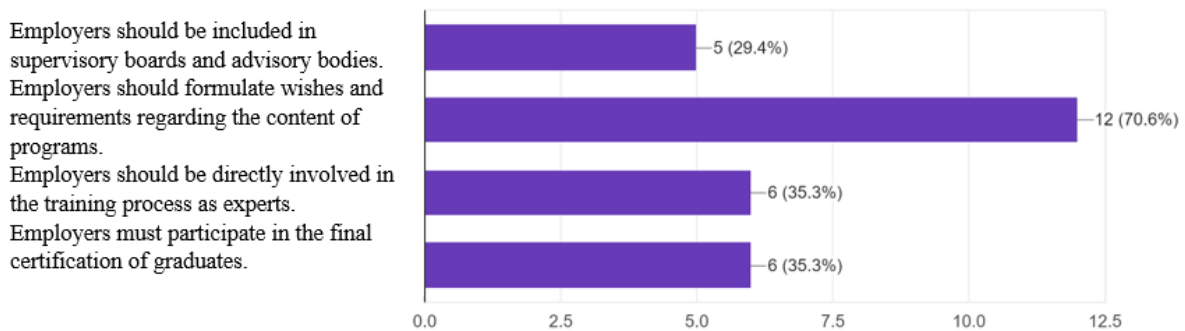


Рис.4.21 Спосіб підтримки дистанційного навчання з боку роботодавців.

Більшість опитаних роботодавців висловили позитивне ставлення та готовність долучитися до підтримки дистанційного навчання шляхом надання технологічної бази (рис. 4.22).

Will there be interest and opportunity to sponsor the organization that you represent when buying servers, software, creating laboratories, and other technical means for the format at a distance?

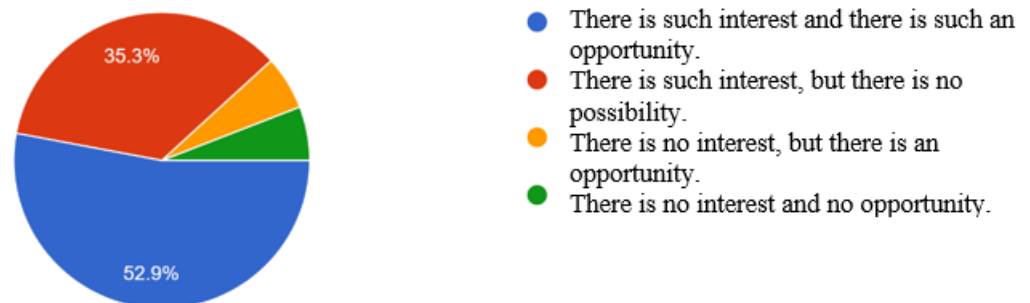


Рис.4.22. Залучення роботодавців до створення технічних умов для організації дистанційного навчання

З отриманих даних можна зробити висновок, що компанії мають досвід участі в програмах дистанційного навчання для власних працівників. Близько 82% зазначили, що вони беруть участь в онлайн-навчанні, з яких понад 23% - у програмах, розроблених самостійно, і близько 60% - у програмах, до яких вони отримують доступ від зовнішніх провайдерів (рис. 4.23).

Does your company participate in corporate trainings through remote programs?

17 responses

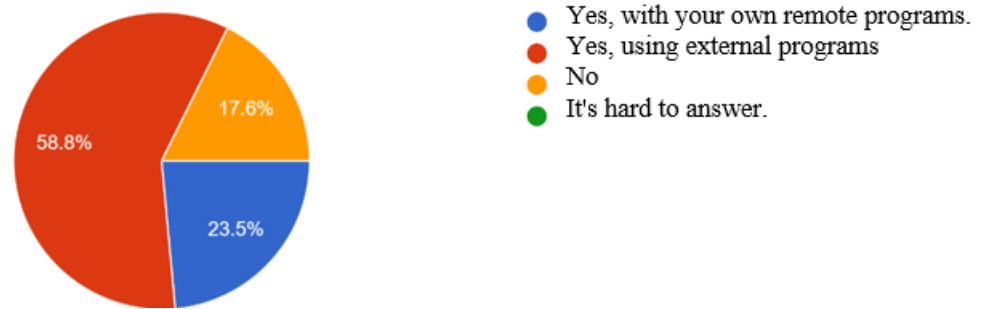


Рис.4.23. Залучення організацій до навчання працівників за допомогою дистанційних програм

4.5 Кадрові потреби

На ринку праці в Республіці Молдова відчувається нестача професіоналів: понад 40% респондентів заявили, що їм потрібно буде заповнити близько половини вакансій, які вони мають в компанії. Близько 30% зазначили, що нестача молодих спеціалістів є незначною, а ще 30% зазначили, що у них немає нестачі молодих спеціалістів, в ситуації, коли близько 53% хочуть зберегти кількість працівників, а 41% хочуть розширити кількість працівників (Рис. 4.24 і 4.25).

Do you feel a shortage of young specialists?

17 responses

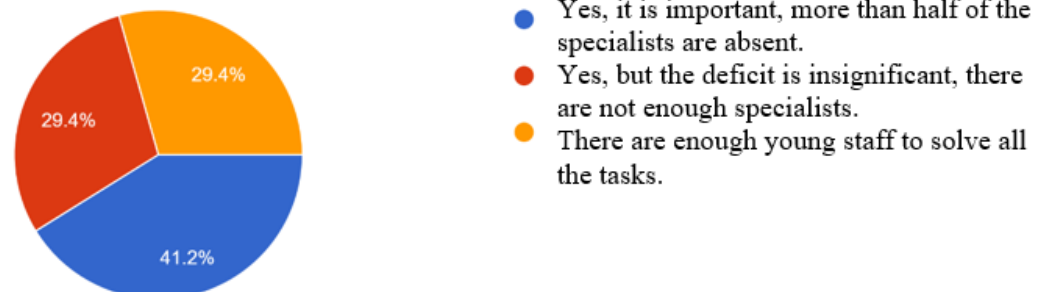


Рис.4.24. Забезпечення установ молодими фахівцями

Your organization plans in the near future (in the coming years)

17 responses

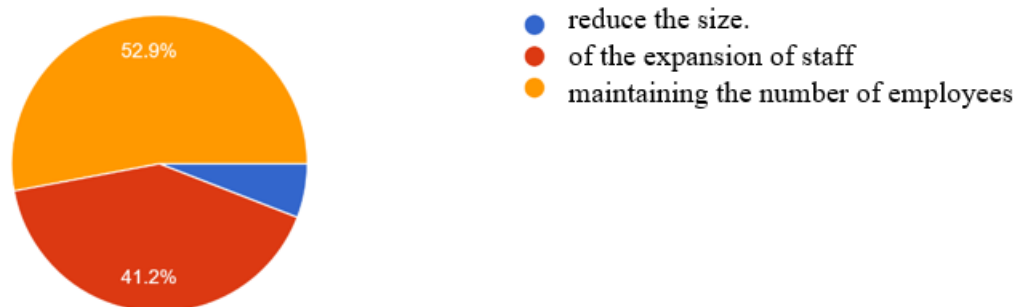


Рис.4.25. Наміри зміцнювати та розширювати інституції, в яких вони працюють.

