В настоящее время трудно найти высшее учебное заведение, в котором не делаются попытки применения дистанционных образовательных технологий. После принятия нового закона об образовании, который вступает в силу с сентября текущего года, этот вопрос стал еще более актуальным. В законе декларируется применение образовательной организацией сетевых форм реализации образовательной программы, а также возможность использования дистанционных образовательных технологий (ДОТ), электронного обучения.

Для успешного внедрения электронного обучения в практику работы высшего учебного заведения необходима заинтересованность в этом процессе всех участников, в первую очередь, администрации, преподавателей и, конечно, студентов.

Важной составляющей успешного внедрения электронного обучения является подготовка преподавателей, причем, необходимо не только ознакомить преподавателей с функционалом системы, инструментами, обеспечивающими взаимодействие со студентами, но и показать наиболее эффективные приемы организации работы со студентами. К преимуществам применения электронного обучения для обучающихся традиционно относят возможность обучения «в любое время и в любом месте». Оборотной стороной этого является индивидуализация обучения, которая приводит к возрастанию нагрузки на преподавателя. Соответственно, для  успешной работы должны быть разработаны адекватные нормы, хотя бы примерно соответствующие фактическим затратам труда  при добросовестной работе преподавателя (а это отслеживается мониторингом) и достойная оплата. Техническая поддержка СДО должна обеспечиваться практически круглосуточно без выходных  и праздников.

Другой составляющей электронного обучения является наличие и разработка качественного контента. При этом также возможны разные подходы: приобретение готовых курсов или комплексных материалов образовательных программ, и разработка силами своих преподавателей. К контенту относятся все материалы, необходимые в процессе обучения (электронные учебники, практикумы, презентации, тесты и др.)

При разработке контента  преподавателями вуза следует обратить внимание на  разумные требования к структуре УМК и предусмотреть достойную оплату. Только в этом случае можно рассчитывать на получение учебных материалов высокого качества.

Много внимания уделяется созданию электронных курсов. Проводятся саммиты разработчиков, где обсуждаются вопросы, связанные с разработкой курсов, предлагаются различные подходы и стратегии разработки с тем, чтобы заинтересовать пользователя, но в основном эти подходы относятся к корпоративному обучению.  Естественно, что многие приемы, которые используются в корпоративном обучении, например, погружение в реальную ситуацию для выработки практических навыков  решения задач, стоящих перед сотрудником фирмы, подходят и для процесса обучения в высшей школе. Особенно сейчас, когда упор делается на компетентностный подход, на выработку соответствующей компетенции у обучаемого.  Однако, процесс корпоративного обучения обычно предполагает полностью автономный процесс, когда сотрудник самостоятельно овладевает теми или иными навыками с помощью электронного курса. В процессе получения высшего образования при использовании дистанционных образовательных технологий все-таки предполагается активное участие преподавателя (тьютора) в процессе обучения, т.к.,  в конечном счете, именно преподаватель оценивает знания студента после окончания изучения дисциплины и ставит оценку в ведомость.  В ФГОС третьего поколения среди общекультурных компетенций обязательно указываются такие компетенции, которые невозможно сформировать при полностью автоматическом обучении, когда  кроме изучения  электронного учебника предусмотрена только сдача одного или нескольких тестов.  К подобным компетенциям можно отнести, например, такую как способность  «логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь, владеть навыками ведения дискуссии и полемики», а подобная компетенция входит в федеральные образовательные стандарты практически всех направлений.

Некоторые проблемы являются общими и для корпоративного обучения и для ВПО. Так в публикациях отмечается «проблема, связанная с разработкой методик обучения, а также контентного наполнения системы». Там же отмечается возможность возникновения  технических сложностей, особенно в регионах, где качество связи «часто оставляло желать лучшего, что затрудняло процесс обучения».

Гораздо меньше внимания уделяется особенностям преподавания с использованием электронного обучения. В большинстве СДО средствами взаимодействия студентов и преподавателей являются форумы и индивидуальные задания. При создании задания надо стремиться к тому, чтобы оно было дробным, т.е. состояло из нескольких обычно взаимосвязанных, но изолированных частей. Это обеспечивает, во-первых, более тесный контакт между преподавателем и студентом, т.к. студент выполняет первый фрагмент задания, посылает преподавателю, преподаватель проверяет, и пишет свой ответ, т.е. студент сразу видит правильно ли он делает задание, усвоил ли он материал. Т.к. задание небольшое, то его проверка не занимает много времени у преподавателя, и он может быстро проверить его и обеспечить обратную связь. Одно дело проверить реферат страниц на 25-30 и написать рецензию, и другое проверить задание из одного-двух абзацев, максимум одной страницы. Естественно, что, например, контрольная работа для заочной формы обучения состоит из нескольких таких фрагментов.

Важную роль в организации электронного обучения играет менеджер курса, который  прикрепляет к дисциплине студента, создает назначение на курс и закрепляет преподавателя. Также менеджер курса обеспечивает организационную поддержку дисциплины, принимает на себя все недоразумения, проколы, технические погрешности работы системы и преподавателя. Соответственно, он же осуществляет мониторинг работы преподавателя и обучения студента.

Самыми важными участниками процесса электронного обучения, естественно, являются студенты. При электронном обучении встает вопрос о проведении текущей аттестации. Администрация и организаторы обучения обычно настаивают на аттестации с помощью тестирования. Однако, возможности информационных технологий не позволяют в полной мере быть уверенным в том, что студент сдает тест самостоятельно, даже используя такие средства коммуникаций, как скайп. Для корпоративного обучения это не является минусом, т.к. сотрудник сам заинтересован в освоении курса, в противном случае он будет недостаточно хорошо подготовлен к выполнению своих ежедневных обязанностей. При получении высшего образования эта связь носит отложенный характер, т.к. нет непосредственной зависимости между результатом сдачи теста по некоторой дисциплине и успешным выполнением своих производственных обязанностей. Это приводит к тому, что некоторые студенты стараются получить хорошие результаты, обманывая преподавателя, что естественно, сказывается на качестве подготовки специалиста. Поэтому не имеет смысла замыкаться на аттестации в виде тестирования, а стоит разнообразить формы ее проведения, например, сдача экзамена или защита выполненных индивидуальных заданий  через скайп, обсуждение вопросов дисциплины во время вебинара и обязательное участие в этом студента, и др.

Для успешного внедрения электронного обучения необходимо очень внимательно и ответственно отнестись ко всем звеньям, задействованным в этом процессе, от выбора СДО до разработки инструктивных материалов по организации процесса обучения и проведения аттестации.