

# ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ТА ОСВІТА: НОВІ ТЕНДЕНЦІЇ І ВИКЛИКИ

**Оленцевич Н.В.,**

*доцент кафедри менеджменту і маркетингу,  
Київський національний лінгвістичний університет,*

*e-mail: nata5334@ukr.net*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6700-8515>*

Світова пандемія коронавірусної хвороби COVID-19 суттєво вплинула на реалії сучасного життя. Запровадження карантинних обмежень спричинило масовий перехід на віддалену роботу і дистанційну освіту, поставивши перед фахівцями відповідних служб численні питання менеджменту і організації робочих процесів у нових умовах зайнятості. Серед них проблеми адаптації і розвитку персоналу, мотивації і організації роботи в командах, технічного навчання і професійного зростання, профілактики професійного вигорання та багато інших не менш важливих питань сфери професійної діяльності у різних галузях виробництва і невиробничої сфери. За результатами опитування американського центру Enterprise Technology Research (ETR), які оприлюднено агенцією Reuters, у 2021 році кількість працівників, що працюють віддалено, збільшиться удвічі - з нинішніх 16,4% до 34,4% [1]. Разом з тим, керівники ІТ-компаній у різних країнах світу вже зараз повідомляють, що близько 72% загальної робочої сили їх компаній працює віддалено [1]. Отже необхідність розробки нових підходів до вирішення проблем управління віддаленою роботою є актуальною не тільки у контексті відповіді на виклики поточної ситуації, але і з огляду на тенденції подальшого збільшення масштабів дистанційної зайнятості населення.

Досвід роботи в умовах карантину дозволяє виокремити декілька напрямів діяльності, які потребують, на наш погляд, першочергової уваги.

Забезпечення необхідної технічної підтримки і навчання працівників, які переходять у режим дистанційної роботи. Мова йде не стільки про професійний розвиток (хоча слід визнати, що він також відбувається у контексті вирішення нових задач), скільки про потребу своєчасного отримання навичок у використанні сучасних технологій і засобів комунікацій для ефективної дистанційної роботи. Освоєння будь-якої освітньої чи комунікаційної платформи – чи то Zoom, чи Microsoft Teams, або Google Hangouts потребує певних вмінь, наявність яких зазвичай не корелює із професійними знаннями та фаховим досвідом працівника. У повсякденному житті люди по-різному виявляють свою активність у соціальних мережах та додатках, схильність до використання месенджерів у спілкуванні також є різною, отже отримання необхідних практичних навичок відбувається дуже фрагментарно та безсистемно. Між тим, проведення нарад, робочих зустрічей, навчальних занять у режимі он-лайн вимагає не просто розуміння принципів роботи платформи і ознайомлення через вебінар з її функціоналом, а відпрацювання специфічних навичок, можливостей використання тих чи інших додатків та необхідних функцій під час практичних занять, які завдяки тим самим сучасним

технологіям можна проводити дистанційно. Вважаємо, що відсутність таких занять для викладачів на початку карантину суттєво вплинула на якість викладання і провокувала невиправдано високі витрати власних ресурсів і часу на виконання професійних обов'язків.

Адаптація режимів праці і відпочинку до умов роботи «з дому». За результатами дослідження фахівців компанії Atlassian, які відслідковували, як споживачі використовують продукти компанії - Jira, Confluence та Bitbucket, масовий перехід на віддалену роботу в умовах пандемії спричинив порушення балансу між робочим і особистим часом. Новий режим праці віднімає у працівників особистий час. Так, наприклад, користувачі із Великої Британії стали працювати на пів години довше ніж звичайно, в Ізраїлі різниця у тривалості роботи склала 47 хвилин, у Канаді та в Індії 26 і 25 хвилин, відповідно [2]. Крім того, результати опитування працівників, які знаходяться у форматі віддаленої роботи, продемонстрували, що близько половини респондентів не можуть розмежувати години праці та відпочинку. Більш того, 23 % опитаних заявили, що у вільний від роботи час вони думають про роботу і обмірковують робочі питання більше, ніж раніше [2]. На перший погляд, щоденні додаткові витрати робочого часу є незначними, проте, на думку експертів, вони можуть призвести до професійного вигорання і суттєво вплинути на показники продуктивності. Звідси впливає завдання для керівництва компаній щодо пошуку і запровадження ефективних засобів своєчасного «виключення» працівників із робочого процесу, збільшення уваги до особистості людини і її вільного часу, проявів піклування і турботи.

Зміна адміністративних підходів до організації робочого процесу у дистанційному режимі, передбачення можливості поділу робочого часу, чередування та гнучкого використання робочих годин протягом дня. Слід зауважити, що стосовно організації навчального процесу виконання такої рекомендації є ускладненим, проте здійснювати пошуки та експериментувати хоча б з метою визначення оптимальної тривалості лекційних занять, що проводяться он-лайн, необхідно. Адже досвід дистанційного навчання за аналогією його організації в аудиторному форматі – он-лайн заняття тривалістю 120 хвилин, за розкладом, що передбачає 3-4 пари підряд, - дозволяє стверджувати, що концентрація уваги, активність, ефективність роботи слухачів «по той бік екрану» починає спадати приблизно наприкінці другої третини заняття. За свідченням самих студентів, переключити увагу у певний час і знов повернутись до роботи в аудиторії набагато простіше і легше. Отже, визнаючи новий формат навчання не як вимушений захід, а як одну із нових моделей професійної освіти, слід приділити необхідну увагу запровадженню оптимальних не тільки за змістом, технічним наповненням, візуальним супроводом, але і тривалістю проведення занять. Дуже важливо зберегти головне призначення і місію освіти – «навчити критично мислити, обмірковувати інформацію, дискутувати, ставити під сумнів факти, думки, інформацію» [3].

Поставлені питання далеко не вичерпують низку нових тенденцій і

викликів в освіті та зайнятості, які постали перед суспільством в умовах пандемії, проте вони окреслюють напрями поточної роботи і перспективних досліджень у цій сфері.

**Список використаних джерел:**

1. *Permanently remote workers seen doubling in 2021 due to pandemic productivity: survey.* URL: <https://rb.gy/tdvmjd>
2. *Исследование Atlassian: переход на удалённую работу вызвал увеличение рабочего дня за счёт свободных часов.* URL: <https://habr.com/ru/news/t/527132/>
3. *"Несправжня освіта". Як пандемія відкрила проблеми онлайн-навчання.* URL: <http://surl.li/mnbx>