

ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ І РОЗВИТОК ВІДКРИТИХ КУРСІВ

Іванов Станіслав Миколайович

кандидат технічних наук, керівник
Центру інформаційних технологій,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
Україна, м. Харків
e-mail: s.ivanov@nlu.edu.ua

Карасюк Володимир Васильович

кандидат технічних наук,
завідувач лабораторії РІОС Центру
інформаційних технологій,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
Україна, м. Харків
e-mail: vl_karasuk@ukr.net
ORCID: 0000-0001-9092-2137

Глинянський Сергій Володимирович

заступник директора наукової бібліотеки,
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
Україна, м. Харків
e-mail: s.glynianskyi@nlu.edu.ua

***Анотація.** У роботі наведений аналіз розвитку відкритих онлайн-курсів. Розглянуті результати пілотних проектів із залучення бібліотек до організації групового навчання користувачів на онлайн-курсах. Доведено, що урядові структури різних держав визнають важливість використання онлайн-курсів для набуття професійних навичок, збільшується довіра до них й установ, які здатні надати якісну освіту. Визначено переваги підходу до навчання, "налаштованого на працівника".*

***Ключові слова:** електронне навчання, масові відкриті онлайн-курси (МООС), бібліотеки, навчальні гуртки, доступність навчання.*

Онлайн-курси, що надають новий імпульс сучасній освіті, нині розвиваються досить активно. Однак відсоток закінчення таких курсів

особами, які на них підписалися, як відомо, є низьким. Дослідження показали, що від п'яти до п'ятнадцяти відсотків тих, хто навчається на масових відкритих онлайн-курсах (відомих як MOOC), завершили їх. До того ж особи, які підписалися на відкриті курси, як правило, вже мали певну освіту. Так, 70 відсотків респондентів мали ступені бакалаврів і 39 відсотків із них займалися викладацькою діяльністю, тобто онлайн-курси можуть бути корисними для самодостатніх, високомотивованих учнів із сучасними комп'ютерами та надійним Інтернетом вдома, а іншим потенційним учням, можливо, потрібно більше зовнішньої підтримки.

А яка ж роль бібліотек у цьому?

Яке може бути запропоноване рішення? У цьому плані є декілька можливих варіантів. Для тих, хто не впорався з вимогами безкоштовних онлайн-курсів, засобом для продовження такого навчання можуть бути гуртки. У різних країнах накопичено позитивний досвід використання цього підходу.

Передусім зазначимо, що перевагою є те, що навчальні гуртки можуть додати певний соціальний комфорт до того досвіду індивідуального навчання, який набутий при використанні MOOC. У цьому випадку не обійтися без посередника для об'єднання людей в групи, щоб пройти разом онлайн-курс протягом шести-восьми тижнів. Наприклад, таку роль виконують бібліотекарі в Чиказькій публічній бібліотеці (CPL) [6]. У партнерстві з некомерційним університетом Peer 2 Peer University (P2PU) вони роблять онлайн освіту доступнішою в рамках цієї програми.

Сучасні бібліотеки є ідеальним місцем для навчання широких кіл учнів з кількох причин: вони вже служать місцевій громаді; багато з них оснащені відеоконференцзв'язком; майже всі мають комп'ютерні мережі, під'єднані до Інтернет, а найголовніше, бібліотекарі знають, як допомогти людям знайти відповіді.

"Більшість людей навчаються в онлайн-класах на самоті, в навушниках", сказав Джеймс Тен, бібліотекар CPL, який виступив посередником курсу

публічного спілкування. "Іноді ви відчуваєте себе самотнім. Навчання у реальній групі зближує людей, щоб працювати разом і розвивати спільну роботу".

У партнерстві CPL-P2PU бібліотекарі не повинні бути експертами з контенту – це домен ресурсів в рамках онлайн-курсу, але вони є посередниками, які сприяють обговоренню проблем і допомагають учням, які менш знайомі з інструментами дослідження. Бібліотекарі передають свої враження. Зокрема, більшість відчуває атмосферу, схожу на хостинг книжкового клубу, але на відміну від дискусії за тематикою книжок, у них початково було менше знань з досліджуваних питань. У багатьох випадках бібліотекарі дізналися разом з іншими студентами, як вони завершили курс.

"У курсі HTML / CSS, що ми пройшли восени минулого року, ми, безумовно, мали декількох освічених вчителів, тому що вони були людьми, які просто прийшли на курс, щоб освіжити свої навички", – сказав бібліотекар CPL Крістен Едсон, який організував курси в Harold Washington Library Center.

Навчання у групах підходить не для всіх, деякі люди вважають за краще більш традиційну лекцію або відчувають себе більш комфортно з експертом контенту, який досконало володіє навчальним матеріалом. Проте навчальні групи дають учасникам спілкування, яке допомагає з мотивацією. Бібліотекарі кажуть, що важливо встановити мету на самому початку, тому вони запропонували контракт на навчання у групах.

"Ви приходите з цим контрактом: на стільникові телефони ви не будете звертати увагу, будете з повагою ставитися до ваших колег учнів". Контракт надає відчуття відповідальності з першого тижня. Наскільки серйозно учні приймають його, це залежить від кожного, але встановити деякі основні правила в перший тиждень корисно, – сказав Едсон [6].

"Ідея роботи і створення цих навчальних груп дозволила нам наблизитися до ідеалу народного університету, щоб допомогти прогресу людей з деякими спрощеннями процедур з нашого боку", – сказав Андерсон,

директор з навчання і поліпшення економічного становища CPL.

Навчання груп студентів не обмежується бібліотеками, воно застосовується у ситуаціях, коли люди можуть зібратися разом деінде і пройти курс навчання в режимі онлайн. Модель також може бути використана як в школі, так і у професійному світі. Зараз подібні навчальні курси з'являються у всіх країнах світу, у різних університетах і неурядових організаціях досить часто.

Ставлення урядових структур

Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) розпочало розвиток МООСів як ініціативу (AMDI) для розробки конкретних, дієвих рекомендацій щодо покращення впливу МООСів на підготовку трудових ресурсів в країнах, що розвиваються. Однією з головних цілей цієї ініціативи було домогтися кращого розуміння поточних проблем використання МООСів молодими людьми, а також усвідомлення і сприйняття урядами і роботодавцями потенціалу цих навчальних платформ для досягнення цілей працевлаштування [4]. Ці ініціативи покликані були допомогти урядам, університетам та навчальним закладам сформулювати уявлення і навчитися передбачати мінливість попиту на професійні навички. Завдяки цим ініціативам створюються інструменти і системи, які об'єднують також претендентів на робочі місця (RTI, 2014 р.).

Цікаво, чому так мало студентів МООС завершують початі курси? Дослідження показали, що студенти мають різні мотивації: задоволення свого інтересу; необхідність просування по роботі; отримання сертифіката тощо. При цьому найвищих результатів досягають ті студенти, які мотивовані отриманням сертифікатів навчання, у той час як ті, хто почав курси МООС заради інтересу, набагато рідше їх завершують. Для студентів також важливими предикторами є репутація (вплив і довіра) і відкритість курсу (зміст і ставлення).

Крім того, дослідники побачили, що існують різні типи користувачів, що, у свою чергу, дає змогу прослідити зв'язок між поведінкою учасників

МООС і тим, як вона змінюється по завершенні МООС. Так, з огляду на виявлені залежності, студенти поділяються на наступні групи: активний учасник, пасивний учасник, і той, хто приховує свою участь.

У звіті "Успіх як розумна економіка", опублікованому на сайті уряду Великої Британії, описаний план реформ освітньої системи. У ньому пропонується налагодити зв'язок між компаніями-роботодавцями та шукачами роботи з потрібним набором навичок. Із цією метою уряд пропонує ввести поправки в закон, які давали б конкуруючим інститутам права вузів.

"Ми хочемо мати у своєму розпорядженні глобальний конкурентний ринок, який підтримує різноманітність. На цьому ринку кожен, хто здатний дати якісну освіту і взяти поставлену нами високу планку, зможе вільно конкурувати", – повідомляється в документі.

Звіт підкреслює, що в сучасному світі не варто надавати перевагу тільки тим університетам, які мають великий досвід і тривалу практику. Такий підхід може відрізати від освітнього процесу якісні і такі, що заслуговують довіри, інститути нового типу.

Поки невідомо, чи зацікавляться такою можливістю великі гравці, такі як Facebook і Google. У британському уряді вважають, що приватні компанії відгукнуться на цю ініціативу, а вища освіта стане доступною ширшому колу людей [1]. Якраз згадані конкуруючі інститути мають можливість вийти на ринок освіти через послуги МООС.

Що ж до ролі бібліотек, то, на досвіді CLP, їх пропагандистські зусилля допомогли новій хвилі учнів скористатися МООС: 90 відсотків тих, хто навчається у групах, почули про таку можливість через бібліотеку і серед них 65 відсотків тих, хто ніколи не ставав учасником онлайн-курсів раніше. Коефіцієнт залучення становив близько 45–55 відсотків. Студенти, які отримали досвід у бібліотеках, змогли навчатися на онлайн-курсах самі по собі за межами навчальних гуртків.

У багатьох університетах Франції, Німеччини та інших країн з'явилася довіра до МООС курсів. Сертифікати закінчених курсів визнаються

університетами і зараховуються, реалізуючи в повному обсягу академічну мобільність [5].

Перспективи онлайн-навчання

Берсін Делойт проводить дослідження у сфері корпоративного навчання з 2001 року. З тих пір ринок навчання значно виріс: з'явилися висококласні масові відкриті онлайн-курси (MOOC), у будь-якій сфері діяльності доступні авторські експертні курси, утворилася ціла ніша бюджетних (а то і безкоштовних) онлайн-курсів, є якісний освітній відеоконтент і, звичайно ж, мільйони блогів, статей і навчальних симуляторів [2].

Не можна сказати, що ретельно відпрацьовані традиційні практики навчання йдуть в минуле. Це не зовсім так. Людям потрібні структурована освіта та професійна підготовка (і бажано по максимуму). Проте, як показує дослідження, у сучасного учня мало часу, він поспішає вчитися і хоче вчитися так, як йому зручно. Отже, завдання фахівців — створювати не тільки відмінні освітні методики, а й постійно розвивати практики, доступні для загального сприйняття.

Цікавою є модель навчання "70-20-10". За цією моделлю 70 % становить навчання на практичному досвіді, 20 % – навчання на прикладі інших (наставництво, зворотний зв'язок, нетворкінг) і 10 % – формальна освіта (базові програми, тренінги, курси, семінари тощо).

Перехід до навчання, "налаштованого на працівника", зумовлений двома об'єктивними причинами:

– змінюється ринок систем навчання (LMS) і в багатьох застарілих технологіях немає затребуваних функцій. Сучасні продукти (наприклад, Pathgather, Degreed, SAP Jam, Oracle, відеонавчання, навчання Workday, нова навчальна платформа Skillsoft) докорінно відрізняються від традиційних рішень LMS. Класичні LMS настільки переповнені незамінним функціоналом, що стають чимось на зразок серверів, прихованих від користувачів. Сьогодні, як ніколи раніше, компаніям потрібен інтерактивний, керований підхід до навчання, заснований на реальних відгуках;

– змінюється сама роль навчання. В сучасних умовах керівники і фахівці відділів навчання та розвитку повинні стати «творцями навчального середовища», а не «творцями інструкцій». «Дизайн-мислення», необхідне в кожній сфері HR (включаючи управління ефективністю, адаптацію нових працівників і планування життєвого циклу співробітників), ще більш важливо в навчанні. Якщо ви не аналізуєте практику навчання своїх співробітників і не створюєте цілісний досвід, ваша компанія залишиться позаду. Якщо у співробітників немає можливості купувати потрібні і корисні знання, вони шукають їх десь за межами компанії (або змінюють роботу).

Дослідження Берсін Делойт підтверджують, що доступність навчання – це один із ключових чинників залученості і утримання співробітників [2]. У багатьох випадках традиційне навчання є значно дорожчим, чим відштовхує потенційних студентів або заганяє їх у борги [3].

Висновки. Невід'ємна частина нового освітнього простору – пристрасне бажання самостійного навчання. Як показало дослідження "Людський капітал. Тенденції", у всьому світі корпоративне навчання вважають пріоритетом номер три (після культури і лідерства). Буквально в кожній сфері діяльності люди шукають способи покращити свої професійні навички. Якщо ви не активний учень, який прагне вдосконалювати свої знання, швидше за все ви плететеся позаду всіх.

Публічні бібліотеки часто називають університетами народної освіти. У бібліотеки традиційно приходять, щоб знайти ресурси і самостійно вивчити матеріал. Однак набагато ефективніше, як показують пілотні проекти у різних країнах, створити групу для онлайн-навчання у бібліотеці. Для цього необхідно створити віртуальний простір для групового навчання і забезпечити технікою в разі потреби. Бібліотека обирає, які безкоштовні онлайн-класи буде підтримувати на основі місцевих потреб. Для цього необхідно провести деякі маркетингові дослідження.

До того ж слід мати зворотний зв'язок, а саме вимірювати, наскільки засвоюється і сприймається зміст програм, але ще важливіше співвідносити

дані за результатами навчання з іншими даними про співробітників, щоб зрозуміти, як навчання впливає на ефективність роботи, утримання, кар'єру і розвиток лідерства. Отримані дані мають бути частиною загальної аналітичної системи аналізу досягнень людей.

Список використаної літератури

1. Красильникова Ю. Facebook и Google смогут открыть свои вузы в Британии [Электронный ресурс] / Юлия Красильникова // ХАЙТЕК ^{БЕТА}. – Электрон. данные. – Иннополис, Респ. Татарстан : Иннополис Медиа, 2016, 17 мая. – Режим доступа: http://hightech.fm/2016/05/17/google_fb_uni_degree (дата обращения: 20.05.2016). – Загл. с экрана.

2. Седьмой прогноз из отчета Bersin by Deloitte «Predictions for 2016»: революция в корпоративном обучении [Электронный ресурс] // HRdocs : [полноформат. HR-б-ка]. – Электрон. данные. – Москва, 2013–2016. – Режим доступа: <http://hrdocs.ru/novosti/bersin-7> (дата обращения: 20.05.2016). – Загл. с экрана.

3. Bates T. Who has the most expensive higher education system for students? [Electronic resource] / Toni Bates // Online learning and distance education resources : [personal site] / moderated by Toni Bates. – resource] / Jason Schmitt // EdSurge : [independent information resource]. – Electronic data. – Vancouver, 2016. – Mode of access: <http://www.tonybates.ca/2016/05/19/who-has-the-most-expensive-higher-education-system-for-students/#sthash.DqJ2W7DD.dpuf> (date of request: 20.05.2016). – Title from screen.

4. Garrido M. The Advancing MOOCs for Development Initiative [Electronic resource] : final report / Maria Garrido, Lucas Koepke ; Technology and Social Change Group (TASCHA), University of Washington Information School. – Electronic text data. – Washington, 2016. – 124 p. – Mode of access: https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/35647/Advancing_MOOCs_for_Development_Final_Report_2016.pdf?sequence=9 (date of request: 20.05.2016). – Title from screen.

5. Schmitt J. Facebook Schools MOOCs on Engagement [Electronic resource] / Jason Schmitt // EdSurge : [independent information resource]. – Electronic data. – Burlingame, 2016, May 19. – Mode of access: <https://www.edsurge.com/news/2016-05-19-facebook-schools-moocs-on-engagement> (date of request: 20.05.2016). – Title from screen.

6. Sung Ki. Online Learning: Why Libraries Could Be the Key to MOOCs' Success [Electronic resource] / Ki Sung // KQED : Public Media for Northern California. – Electronic data. – San Francisco, 2016. – Mode of access: <http://ww2.kqed.org/mindshift/2016/04/25/online-learning-why-libraries-could-be-the-key-to-moocs-success> (date of request: 20.05.2016). – Title from screen.

***Аннотация.** В работе приводится анализ развития открытых онлайн-курсов. Рассмотрены результаты пилотных проектов по привлечению библиотек для организации коллективного обучения в онлайн-курсах. Правительственные структуры различных стран уделяют большое внимание использованию онлайн-курсов для приобретения профессиональных навыков современных профессий. Увеличивается доверие к онлайн-курсам различных организаций, которые в состоянии предоставить качественное обучение. Декларируются преимущества подхода к обучению, "ориентированному на работника".*

***Ключевые слова:** электронное образование, массовые открытые онлайн-курсы (МООС), библиотеки, учебные группы, доступность обучения.*

***Summary.** The paper describes the development of open online courses. The results of the pilot projects for libraries attraction for collective learning in the organization of online courses are considered. The governmental structures of various countries pay great attention to the use of online courses for the acquisition of professional skills for modern professions. The credibility of the online courses of different organizations that are able to provide quality education is increasing. Benefits approach to learning, "focused on the employee" is declared.*

***Keywords:** e-learning, massive open online course (MOOC), library, study group, availability of training.*