



## ВІДКРИТІ КУРСИ І ЕЛЕКТРОННЕ НАВЧАННЯ

*Карасюк В.В., Іванов С.М., Кобзев В.Г.*

*Національний юридичний університет ім. Я. Мудрого,  
Харківський національний університет радіоелектроніки*

Онлайнві курси нині розвиваються досить активно. Однак відсоток закінчення таких курсів особами, які на них підписалися, є низьким. Лише від п'яти до п'ятнадцяти відсотків тих, хто навчається на масових відкритих онлайн-курсах (МООС), завершили їх. До того ж особи, які підписалися на відкриті курси, як правило, вже мали певну освіту. Так, у дослідженні [1] відзначається, що 70 відсотків респондентів мали ступені бакалаврів і 39 відсотків із них займалися викладацькою діяльністю, тобто онлайн-курси можуть бути корисними для самодостатніх, високомотивованих учнів, а іншим потенційним учням, можливо, потрібна зовнішня підтримка.

Як її забезпечити? У цьому плані є декілька можливих варіантів. Для тих, хто не може впоратися з вимогами онлайн-курсів, засобом для продовження такого навчання можуть бути гуртки. Навчальні гуртки можуть додати певний соціальний комфорт до досвіду індивідуального навчання, який набутий при використанні МООС. У цьому випадку не обійтися без посередника для об'єднання людей в групи, щоб пройти разом онлайн-курс. Наприклад, таку роль виконують бібліотекарі в Чиказькій публічній бібліотеці (CPL) [1]. У партнерстві з некомерційним університетом Peer 2 Peer University (P2PU) вони роблять онлайн освіту доступнішою в рамках спеціальної програми. Бібліотекарі не є 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. Навчальні групи дають учасникам спілкування, яке допомагає з мотивацією. "Ідея роботи цих навчальних груп дозволила нам наблизитися до ідеалу народного університету...", - сказав Андерсон, директор з навчання і поліпшення економічного становища CPL.

Агентство США з міжнародного розвитку (USAID) розпочало розвиток МООСів як ініціативу (AMDI) для розробки конкретних 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 платформ для досягнення цілей працевлаштування [2].

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. У британському уряді вважають, що приватні компанії відгукнуться на цю ініціативу, а вища освіта стане доступною ширшому колу людей [3]. В університетах Франції, Німеччини та інших країн з'явилася довіра до МООС курсів. Сертифікати курсів визнаються університетами і зараховуються, реалізуючи в повному обсягу академічну мобільність [4].



Не можна сказати, що ретельно відпрацьовані традиційні практики навчання йдуть в минуле. Це не зовсім так. Людям потрібні структурована освіта та професійна підготовка. 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 (Pathgather, Degreed, SAP Jam, Oracle, відеонавчання, навчання Workday, нова навчальна платформа Skillsoft) докорінно відрізняються від традиційних рішень LMS; - змінюється сама роль навчання. В сучасних умовах 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.

Таким чином, у доповіді зроблений аналіз розвитку відкритих онлайн-курсів. Розглянуті результати пілотних проектів із залучення бібліотек до організації групового навчання користувачів. Доведено, що урядові структури різних держав визнають онлайн-курси для набуття професійних навичок, збільшується довіра до них й установ, які здатні надати якісну освіту. Визначено переваги підходу до навчання, «налаштованого на працівника».

1. Sung Ki. Online Learning: Why Libraries Could Be the Key to MOOCs' Success // Mind/Shift. How we will learn. / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ww2.kqed.org/mindshift/2016/04/25/online-learning-why-libraries-could-be-the-key-to-moocs-success/>. - 2016.

2. Garrido M., Koepe L. The Advancing MOOCs for Development Initiative. Final report // University of Washington Information School / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/35647/Advancing\\_MOOCs\\_for\\_Development\\_Final\\_Report\\_2016.pdf?sequence=9](https://digital.lib.washington.edu/researchworks/bitstream/handle/1773/35647/Advancing_MOOCs_for_Development_Final_Report_2016.pdf?sequence=9). - 2016.

3. Красильникова Ю. Facebook и Google смогут открыть свои вузы в Британии / [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://hightech.fm/2016/05/17/google\\_fb\\_uni\\_degree](http://hightech.fm/2016/05/17/google_fb_uni_degree). - 2016.

4. Schmitt J. If MOOCs want to build student engagement, they may want to take a lesson from Facebook // EdSurge. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.edsurge.com/news/2016-05-19-facebook-schools-moocs-on-engagement>. - 2016.