

## СОЗДАНИЕ ДИСТАНЦИОННОГО КУРСА: ОБОБЩЕНИЕ ОПЫТА

*А.Б. Степичева*

**Аннотация:** одна из волнующих преподавателей проблем сегодня – переход на дистанционные формы обучения. В данной статье мы попытаемся обобщить некоторый опыт работы над созданием дистанционного курса обучения.

**Ключевые слова:** дистанционное обучение, разработка обучающих курсов, компетенции, управление знаниями

Обобщение опыта с точки зрения управления знаниями полезно как для систематизации имеющегося опыта, так и для планирования действий на будущее.

В настоящей статье я пытаюсь обобщить собственный опыт работы над созданием дистанционного курса.

Оценивая сегодня эту проблему для себя как дельты между желаемым будущим и имеющимся настоящим, я отношу ее к неограниченной [13], т. к. она обладает большинством присущих ей признаков: неизвестно существо проблемы; непонятен характер решения; неизвестно, что должно быть известно; сомнительные приоритеты; длительный неопределенный временной масштаб. Подтверждением вышесказанного явились мои первые, выделенные в дереве проблем [10], ключевые проблемы – отсутствие опыта и знаний, отсутствие видения продукта и своих выгод. Однако у меня даже не осталось записей об «инъекциях» для разрешения этих проблем, видимо само их осознание было ценным, дало толчок для работы и определило ее направление.

На момент начала работы были следующие вводные (то, что у меня было определено для хоть какого-то ограничения проблемы) – платформа Moodle и пройденный курс повышения квалификации для преподавателей «Технология создания дистанционных курсов». И нельзя не отметить еще одно обстоятельство – побывав на Международном салоне образования 2015 г., я заразилась идеей дистанционного обучения – как с точки зрения перспектив этой формы обучения, так и с точки зрения наличия в ней многих положительных моментов (в т. ч. и для себя) – возможность непрерывного обучения, получения доступа к лучшим обучающим материалам независимо от места своего нахождения, индивидуальный режим и скорость изучения курсов, отсутствие денежных и временных затрат на проезд и проживание в месте обучения (что часто превышает затраты на само обучение) и т. д. Выражаясь языком «ситуационного руководства» я относилась к сотрудникам с уровнем готовности (R2) –

неспособен (отсутствие знаний, умений, опыта), но настроен (наличие мотивации и уверенности) [12].

Пытаясь структурировать эту работу, можно поделить ее на этапы:

1. Проектирование курсов.
2. Освоение технических инструментов.
3. Трансляция курсов.

Конечно, у каждого и этих этапов есть свои подходы, инструменты и т.д., Но такое деление сложно для практической реализации первого опыта. Не зная подходов и правил каждого из последующих этапов, невозможно пройти предыдущий. Скорее данный процесс будет состоять из нескольких итераций. После ознакомления и применения в первом приближении каждого последующего этапа возврат к предыдущему для нового изучения альтернатив. Мы уже писали об этом в статье о геймификации дистанционных курсов [2].

Мной были рассмотрены различные образцы дистанционных курсов на различных площадках – Юнивеб, Курсера, Арзамас, Универсариум. Я даже обучилась на некоторых из них. К сожалению, опять же из-за неограниченности проблемы, тогда у меня не было четкого перечня вопросов, на которые нужно обратить внимание в просматриваемых курсах, я скорее получала какое-то общее представление, замечала то, что мне нравится, и не нравится. Основные моменты, которые бросились в глаза – очень структурированное представление логики курса; материал выдается короткими порциями, усвоение каждой порции проверяется тестами; яркие примеры; часто безобразно выглядящие на экране ведущие курсов.

Пытаясь параллельно осваивать подходы и инструменты ко всем этапам работы с курсом, я прошла обучение на курсе по созданию электронных игр, созданию массовых обучающих онлайн-курсов.

Начал складываться перечень более определенных вопросов:

1. Где размещать (площадки, программы).
2. Содержание – инструменты, решающие проблемы.
3. Наполнение.
4. Какие формы использовать.
5. Технические средства.
6. Монетизация.

А также понимание групп компетенций, необходимых для создания дистанционных курсов:

1. Опыт в реализации предлагаемых курсом инструментов.
2. Методология разработки курсов.
3. Методология трансляции – психология индивидуальности и группы, актерское мастерство, организация коммуникаций вне учебных часов.

4. Умение организации активных форм обучения.
5. Технические компетенции.
6. Компетенции в области маркетинга, продаж.
7. Знание английского языка (программные продукты на английском, большое количество интересных курсов на английском, материалы по содержанию курса на английском языке и т. д.)

Дерево проблем стало выглядеть по-другому – проблемы стали более конкретными и появились инъекции, например (Таблица 1):

**Таблица 1.** Создание дистанционного курса. Примеры ключевых проблем и способов их решения

<b>проблема</b>	<b>инъекция</b>
Соблюдение авторских прав при создании различных элементов курса	Воспользоваться библиотекой изображений в программных продуктах. Подбирать программные продукты с такой библиотекой.
Очень затратно по времени освоение технического инструментария	Воспользоваться помощью студентов, используя создание отдельных элементов курса как часть обучения на курсе.
Не может быть совершенным впервые созданное	Лучшее враг хорошего. Остановиться на имеющемся варианте, совершенствуя после тестирования и прохождения первого варианта курса студентами

Поскольку в данном процессе сохранение мотивации не менее важно, чем приобретение компетенций, то я для себя в логических уровнях Дилтса[3] не остановилась на уровне поведения и способностей, но поднялась к уровню идентификации себя как профессионала (вклад в решение других профессиональных задач).

Родилась таблица, совмещающая требующиеся компетенции, способы их развития и другие решаемые мной профессиональные задачи (Таблица 2).

**Таблица 2.** Соответствие способов развития компетенций другим профессиональным задачам

	Компетенция	Что должно быть сделано	Способ реализации	Как это соотносится с другими задачами
1	Реализация (практическое применение) предлагаемых	Ревизия интересных мне тем	В режиме коучинга Изучения всего реализуемого мной	Темы для диссертации

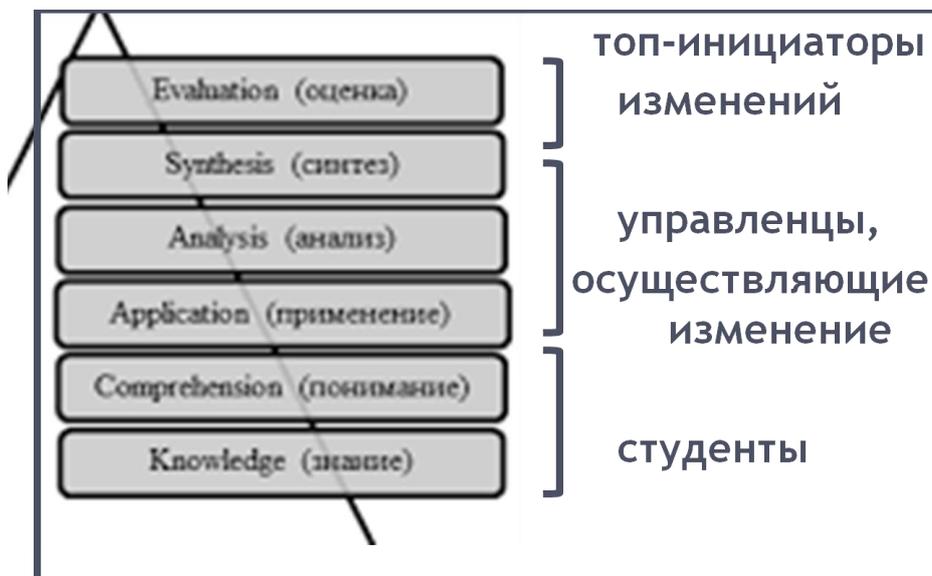
	курсом инструментов	Проблемы, интересующие целевые аудитории: - студентов, - руководителей.	Получение информации из открытых источников: - исследования; - предлагаемые темы конференций, обучения; Опрос целевой аудитории: - при личных встречах, - в аудитории.	Очень ценно для продаж.
		Определение решений проблем (выбор инструментов) на стыке потребностей рынка и моего интереса	Сбор информации из различных источников (поиск имеющихся) Создание собственных (авторских)- в сотрудничестве с кем-то	Для диссертации, в т.ч. статей. Консалтинговых проектов
		Опробование на практике	Консультационные проекты с компаниями	Для диссертации, в т.ч. статей. Заработок.
2	Методология разработки курсов.	Обучение методологии	Теоретический материал из статей, учебников. Бесплатные курсы	Для работы в аудитории
		Опробование на практике	Тренировка на моих занятиях	Для работы в аудитории
3	Методология трансляции – психология индивидуальности и группы, актерское мастерство, организация коммуникаций вне учебных	Комплексные теоретические знания, общие подходы	Из статей, учебников, бесплатного обучения. Смотреть в тех курсах, на которых обучаюсь по нужной мне теме.	
		Актерское мастерство	Обучение в ЧГАКИ Пробовать записывать свои	Для работы в аудитории

часов.		занятия	
	Организация коммуникаций вне учебных часов	Смотреть на аналоги в курсах Участвовать в таких площадках Организовывать самой в своих курсах такие площадки	Для продвижения себя

### Проектирование курса.

Работая над проектированием курса, строго придерживалась принципа: «учебная цель – задание – материал». Из этого же принципа и понимания оптимальной системы дистанционного обучения (см. ниже) родилась идея многоуровневого курса для различных аудиторий.

Курс «Управление изменениями». Учебные цели (рис.1):



**Рис. 1** Учебные цели различных категорий слушателей курса в соответствии с таксономией Блума [11]

Учатся одновременно друг на друге:

- студенты осваивают учебные материалы и решают кейсы
- управленцы, осуществляющие изменения, представляют кейсы по своим предприятиям и руководят процессом их решения
- топ-лидеры изменений оценивают работу.

Все участвуют в совершенствовании материалов для обучения по принципу – «хочешь чему-то научиться сам – научи другого».

**Система дистанционного обучения.**

Поскольку разрабатываемый мной курс относится к области управленческих дисциплин, то я посмотрела различные системы дистанционного обучения в бизнес-образовании и MOOCs. На сегодня лидерами в России в этих областях являются МИМ ЛИНК, Sity Business School (бизнес-образование); ВШЭ (создание MOOCs).

МИМ ЛИНК строит обучение на коротком изложении учебных материалов (текстовый формат) и заданиях, позволяющих слушателям применить учебные материалы к собственной практике [4].

Sity Business School – используют более широкий спектр инструментов образовательного процесса как классических -текстовые материалы, видеоматериалы, видео- и онлайн-конференции, кейс-стади, бизнес-тренажеры, практикумы, бизнес-дискуссии, тестирование, так и инновационных – игровые механики, рейтинги, мультимедийные тренажеры. Практические навыки слушатели тренируют на кейсах, представляемых самими слушателями (сегодня в базе центра практики более 6000 кейсов) [5].

MOOCs – большинство выглядят как сочетание коротких учебных видеоматериалов и тестов по их усвоению.

Для своего курса я увидела следующие элементы системы дистанционного курса «Управление изменениями»:

1. Смешанное обучение.
2. Модульность курса.
3. Сочетание индивидуальной и групповой работы.
4. Использование платформы Moodle.
5. Использование кейсов из собственной практики и практики других слушателей курса.
6. Возможности многоуровневого освоения.
7. Участие студентов и слушателей в формировании материалов курса.
8. Геймификация.
9. Различные формы представления материалов (тексты, озвученные презентации, видеоролики, мультипликация и т.д.)

#### **Работа с учебным содержанием курса.**

Для сравнения по содержанию очного занятия и дистанционного курса можно привести пример про написание текста от руки и печатание. Когда мы печатаем текст мы излагаем материал как черновик, а затем правим его. Когда что-то нужно написать от руки- мы сначала складываем в голове окончательный вариант текста, а затем его записываем. Когда мы проводим очное занятие, то у нас в голове есть общая канва, а в аудитории мы «импровизируем», говорим то и так, как с нашей точки зрения лучше для этой аудитории. При разработке дистанционного курса нужно сложить в голове каждое слово, каждую картинку и зафиксировать готовый

вариант. Я не писатель, также не знаю тонкостей создания фильмов и спектаклей. Но для себя я все содержание курса описала как сценарий. И если посмотреть на хронологию моей работы с содержанием, то сначала появились материалы к курсу, затем содержание курса, а затем карта курса и сценарий курса.

«Написанное пером – не вырубишь топором». Когда мы что-то говорим, есть возможность это прокомментировать и пояснить, если сказанное оказалось воспринятым неоднозначно. При подготовке курса к дистанционной форме пришлось во избежание какого-то неоднозначного понимания терминов, концепций, инструментов пересмотреть все последние учебники по курсу, еще раз комментарии к используемым подходам и инструментам и т.д., так как ссылки на эти материалы являются важной частью курса как дистанционного.

### **Формы представления учебных материалов.**

Целями создания первого дистанционного курса также были

- научиться создавать различные элементы дистанционного обучения (игры, ролики и т.д.)
- опробовать различные инструменты и программы для дистанционных курсов.

Для объяснения учебного материала были созданы короткие (не более 5 мин.) видеоролики с использованием различных программных инструментов:

- для озвученных презентаций – Power Point;
- рисованного видео – **Sparkol**[6], **Moovly** [7].

Эти программы позволяют создать озвученное текстом и музыкой видео, достаточно просты для освоения и использования, содержат библиотеку картинок (что очень важно для соблюдения авторских прав);

- для мультипликаций **Moovly** ,**Go Animate** [8].

Эти программы позволяют создать озвученное текстом и музыкой видео с анимацией, также достаточно просты для освоения и использования, содержат библиотеку картинок.

Для геймификации – **Articulate Story** [9].

Эта программа позволяет создать интерактивные слайды для представления учебного материала, а также имеет возможности для размещения заданий, подсчета очков и т.д

Подробно о геймификации в дистанционном обучении мы рассказывали в статье «Современный контекст глобального образовательного пространства и геймификация в дистанционном обучении» [2]. В данной статье хотелось бы только отметить, что основные принципы создания электронных игр соответствуют принципам создания игр в аудитории, разница лишь в используемых программных продуктах.

Введение в программу обучения дистанционных курсов – изменения, как для преподавателей, администрации, так и для студентов, и этими *изменениями необходимо управлять* [1], учитывая *сопротивление со стороны всех участников* [1].

*Для административных подразделений* – создание нормативных документов по дистанционной форме в учебном процессе, иной расчет нагрузки преподавателей (большая часть времени уходит на процесс создания курсов), изменение системы оплаты труда преподавателей, привлечение и оплата различных специалистов, обеспечивающих создание дистанционного обучения.

*Для преподавателей* – боязнь потери оплачиваемой работы, необходимость приобретения совершенно новых компетенций.

*Для студентов* – нежелание работать не только во время сессии, а весь семестр, а также самоорганизоваться – соблюдать сроки и работать самостоятельно, что проявляется в попытках выполнять тесты без изучения материала, нежелании выполнять более сложные задания; попытках скопировать откуда-то готовые ответы (например, по поиску слов из текстового файла) и т. д.

### **Выводы**

1. Вижу перспективы применения освоенных компетенций – в продаже созданного курса и отдельных его элементов (видеороликов, электронных игр), совершенствовании созданного курса и отдельных его элементов, создание и продажа других дистанционных курсов, обучающих видеоматериалов и игр (не только электронных), организации для преподавателей обучения по созданию дистанционных курсов.

2. У меня есть рекомендации тем и модулей для создания программ обучения преподавателей по разработке дистанционных курсов:

1. Педдизайн.
2. Системы дистанционного обучения.
3. Платформы для дистанционного обучения.
4. Особенности подготовки материалов для дистанционных курсов.
5. Программные продукты, используемые в обучении.
6. Создание элементов дистанционных курсов – видеоролики, мультипликация, интерактивные лекции и т.д..
7. Геймификация дистанционных курсов.
8. Курс радио- и телеведущего.

### **Библиографический список**

1. Виханский О.С. Наумов А.И. Менеджмент 5-е изд. – М.:2014. – 576с. Управление изменениями
2. Горшенин В.П., Короленко А.Н., Степичева А.Б. Современный контекст глобального образовательного пространства и геймификация в дистанционном обучении // Материалы конференции Шумпетеровские чтения. Пермский национальный исследовательский политехнический университет (Пермь) 2015г. Т. 1. С. 89–95
3. Дилтс Р. Коучинг с помощью НЛП. Санкт-Петербург. ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, Москва. ОЛМА-ПРЕСС. 2004
4. Официальный сайт МИМ ЛИНК [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ou-link.ru/>
5. Официальный сайт Sity Business School [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e-mba.ru/>
6. Официальный сайт Sparkol [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.sparkol.com](http://www.sparkol.com)
7. Официальный сайт Moovly [Электронный ресурс]. Режим доступа: [www.moovly.com](http://www.moovly.com)
8. Официальный сайт Go Animate [Электронный ресурс]. Режим доступа: [goanimate.com](http://goanimate.com)
9. Официальный сайт Articulate Story [Электронный ресурс]. Режим доступа [www.articulate.com](http://www.articulate.com)
10. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь.-5-е изд., перераб. и доп. – М., 2006.
11. Blum «Handbook on formative and summative evaluation of student learning», Hastings, Madaus, 1971 McGraw-Hili, inc.
12. Hersey, P., Blanchard, K. H. Management of Organizational Behavior. (1972).
13. Mason, Richard O., and Ian I. Mitroff. Challenging strategic planning assumptions: Theory, cases, and techniques. New York: Wiley, 1981.