**Тренды 2018 года в Instructional Design и обучении**

Автор перевода: Андрей Кубай
[Источник](http://educative-ua.blogspot.com/2018/03/2018-instructional-design.html)

**Примечания:**

* Это свободный перевод статьи Danielle Hart от 9 февраля 2018 года. Оригинал находится здесь (если вы с английским на «ты», то я рекомендую прочитать оригинал): <https://elearningindustry.com/2018-instructional-design-trends-learning-journey>
* Некоторые термины я оставил без изменения и перевода, но местами с объяснениями. Например, Instructional Design, vILT. Их аналоги в русском языке можно найти, но, как по мне, это может запутать.
* Так как статья написана от лица сотрудника компании Sweetrush, то и эксперты, комментирующие тренды, также сотрудники Sweetrush.
* Местами будут встречаться мои комментарии.
* Это чуть ли не первый мой опыт перевода именно в таком формате, поэтому, если что-то не так – буду рад обратной связи и внесу корректировки.
* В комментариях хотелось бы услышать ваше мнение, и я с радостью отвечу на вопросы.

**Перевод:**

Как думаете, что будет в тренде и какие тенденции нас ждут в Instructional Design и обучении в 2018 году? Нам кажется, что поскольку организации все больше воспринимают обучение, как путешествие, а не как какую-то отдельную и единичную деятельность, то основное внимание будет уделяться инструментам и методам, которые обеспечивают персонализацию, доставку знаний непосредственно пользователю и увеличивают его вовлеченность, не зависимо от того, где он находится.

**8 Трендов Instructional Design и обучения в целом на 20018**

Что такое тренд обучения? Новая привлекающая внимание тема, которая стала нашумевшей на текущий момент? Что-то, что было вокруг все время, но теперь ее актуальность особо возросла? Что-то, что пришло к нам от технологических инноваций или сдвига в демографии учащегося? (примечание: здесь идет отсылка на статью [Gen Z: Training to Unlock a Generation’s Potential.](https://www.sweetrush.com/gen-z-training-to-unlock-a-generations-potential%22%20%5Ct%20%22_blank))
Ответ - все это и многое другое. Сейчас начало 2018, и мы все готовимся к еще одному захватывающему году в мире обучения и развития. Давайте взглянем на тренды в Instructional Design и обучении, которые будут формировать отрасль в этом году.

 **1. Персонализация обучения.**

Добро пожаловать в эпоху персонализации. В течение многих лет, компания Amazon (примечание: и многие другие онлайн сервисы) предлагала продукты, которые могут вам понравиться, основываясь на ваших прошлых покупках или запросах. Мы уже не удивляемся, когда рекламные объявления на сайтах и в социальных сетях появляются на основе наших недавних запросов в поисковике. Netflix рекомендует новые фильмы и сериалы и даже показывает процент совпадения, основываясь на ваших предыдущих просмотрах.

Так что многое из того, что мы видим, слышим и читаем, специально подобранно для нас. Зачем? Причина проста: мы с большей вероятностью будем лучше воспринимать информацию (и покупать продукты), которая соответствует нашим нынешним нуждам.

Неудивительно, что фокус смещается на персональное обучение (примечание: здесь идет отсылка к статье <https://www.sweetrush.com/i-have-a-dream-amazon-ified-learning-solutions>). Предложения персонально разработанных программ обучения, которые актуальны и своевременны для конкретного человека, являются многообещающими.

Итак, что мы думаем об этом тренде?

Solution Architect, Annie Hodson, SweetRush (примечание: Solution Architect в eLearning занимается поиском и описанием решений для определенной проблемы или задачи) рассказала, что она видит огромный спрос на **адаптивное обучение**. Уже сейчас многие сотрудники ожидают, что контент будет персонализирован, и он предпочитает учиться с помощью методов, выбранных на основе персонализации.

В этом году, ожидаем услышать больше о развитии технологий персонализации с использованием **искусственного интеллекта** (примечание: AI, Artificial intelligence, искусственный интеллект). AI перешел от чего-то фантастического к обыденному, благодаря чатботам, таким как Siri и Alexa (примечание: статья написана в США, поэтому Siri и Alexa используются в быту, и это один из самых очевидных примеров). AI отлично подходит для подборки рекомендации лучших учебных ресурсов для каждого учащегося, что приносит пользу учащимся и решает главную причину разочарования в обучении и развитии – разочарование тем, что учебные материалы труднодоступны и трудно найти именно то, что нужно. Поэтому адаптивные учебные платформы облегчают доступ к лучшим, наиболее применимым материалам.

Данная технология позволяет **обучать/подстраивать** ресурсы обучения так, чтобы они персонализировали информацию под интересы каждого учащегося, и чтобы ему или ей было лучше/эффективнее выполнять работу.

Подумайте над этим. Куда вы обращаетесь, когда учите что-то новое? Google? YouTube? Такие организации конкурируют со всеми статьями и видеороликами доступными в сети, и их предложения контента должны совпадать с вашими потребностями, чтобы выполнить свою задачу.

В этом году мы делаем ставку на то, что вы услышите больше об обучающих платформах (примечание: я немного затрудняюсь с переводом curation platforms. Здесь подразумеваются платформы, где вы можете размещать разнообразный учебные материалы на различные темы, а средства этих платформ будут подбирать материалы для учащихся персонально), таких как EdCast, которые используют учебные ресурсы из надежных источников, а также поиск и ранжирование этого контента с использованием AI.

Сейчас, многие стратегии компаний содержат в себе поддержку перехода от полной ориентации культуры обучения, где  руководство решает что сотрудники должны изучать и «подталкивает» его к этому, к интеграции **pull-based learning** (еще один растущий тренд).

Stephen J. Gill, автор книги [«Minds at Work: Managing for Success in the Knowledge Economy»](https://www.amazon.com/Minds-Work-Managing-Success-Knowledge/dp/1562866834), описывает **pull-based learning** (примечение: в конце статьи будет ссылка на это) как «децентрализованный подход, в котором сотрудники получают доступ к необходимой им информации, когда это необходимо».

Другими словами, вы, ученик, решаете, что вам нужно знать, чтобы сделать свою работу лучше, в то же время ваша организация предлагает инструменты и ресурсы, которые помогут вам учиться. Вы следуете своему желанию учиться и своей внутренней мотивации, которая помогает быть более внимательными и лучше запоминать информацию.

Возникает важный вопрос: нужно ли тратить сотни тысяч или миллионы долларов (примечание: да, да, это не наши бюджеты ϑ ) на создание или покупку технологий для создания и поддержки персонализации обучения?

Нам кажется - не обязательно.

«Тенденция заключается в персонализация обучения, а не в конкретном способе реализации. Этого можно достичь разными способами» - говорит Clare Dygert, SweetRush’s Director of Instructional Design.

Разумеется, технологии персонализации будут актуальны для некоторых организаций (Clare Dygert приводит примеры - «рекомендации определенного контента, интерактивное видео, гибкий дизайн, аналитика, адаптивное обучение»), но также будут актуальны **слаботехнологичные методы персонализации**. Clare предсказывает, что для L&D будут использовать «обучающие пути, групп сходства (примечание: вылетело из головы правильный термин. Affinity group – это создание групп, которые основываются на общем интересе или задаче), контента, который генерируется самим учащимся, и коучинга вместо взаимодействия на мероприятиях ILT и VILT».

John Cleave, Ph.D., an eLearning Technologist at SweetRush, согласен: «Одним из примеров персонализации является периодическая оценка знаний учащегося и предоставление дополнительных ресурсов и контента только для тех направлений, где выявлены проблемы. Поэтому, если кто-то явно владеет определенными навыками, вы не тратите его время на повторное обучение. Это не требует новых технологий».

**2. Обучение в нужном месте**

Давайте вернемся к одной из ключевых задач для в обучении: соревнование за умы сотрудников. Требования на работе, информация, поступающая со всех сторон, и личная жизнь оставляют немного времени для обучения. Исследование, проведенное компанией Bersin by Deloitte [2] (примечание: ссылка на него указана внизу), говорит нам, что «в течение недели, сотрудники имеет только около 25 минут, чтобы учиться».

Когда и где у нас есть время? В автобусе или самолете. В машине. Прямо перед встречей с новым клиентом.

Мы все на «ты» с нашим телефоном и планшетами, и мы готовы украсть несколько минут здесь и там, в течении которых сможем улучшить себя и добыть новые знания. «Все больше растет потребность в гибких графиках обучения, обучению, не привязанного к столу», - говорит Chris Nelson, a SweetRush Creative Director.

Не удивительно, что за последние несколько лет мы наблюдаем устойчивый и значительный рост спроса на **мобильное обучение и микрообучение**. Конечно, это не новость, но мы начинаем видеть новые тенденции в этой области.

Дизайн обучения для мобильных выходит на первое место (примечания: имеется ввиду, что курсы и контент в первую очередь ориентируются на показ на телефонах/планшетах). «Раньше все проектировалось и разрабатывалось в первую очередь для настольных компьютеров, при этом держали в уме, что это нужно будет показать и на мобильных», - говорит Emma Klosson, SweetRush Instructional Designer. «Но сейчас нужно думать об этих вещах по-другому, со сменой приоритетов».

Причиной этого перехода является трансформация понятия рабочего места и развитие устройств (примечание: часть этой статьи я написал на планшете, соблюдая постельный режим. Ну их эти холода и простуду), говорит Andy LaPage, an Instructional Designer at SweetRush. «Поколение Y имеют большое влияние на методы и способы обучения. Телефоны и планшеты повсюду, и люди взаимодействуют с ними больше, чем с традиционным рабочим столом».

Ключом для Instructional Designers является смещение в мышлении, а также акцент на опыте обучения и опыте самого пользователя. Emma Klosson говорит: «Мы должны переосмыслить возможности, и вместо того, чтобы видеть ограничения мобильных, нужно думать об этом как о средстве, с помощью которого большинство людей приобретают знание в наши дни».

Трансформация большого количества контента в **микрообучение**- это вызов для любого Instructional Designer, но разумный подход с небольшими кусочками информации делает эту тенденцию (микрообучение) популярным среди учащихся.

«Работодатели все чаще уверяются, что длинные курсы или обучающие программы это как ‘пить из пожарного шланга’», - говорит Gail Eisenstein, a SweetRush Instructional Designer.

Микрообучение и персонализация идут рука об руку на таких обучающих платформах как EdCast. John Cleave приводит интересный пример, что в быстро меняющемся и все более ориентированном на ученика мире, информацию нужно подавать на постоянной основе. Обучение должно работать как торговый автомат или буфет, где можно быстро и легко получить нужную сладость, вместо того, чтобы сидеть за обеденным столом и ждать чего то.

Исследование, опубликованное в прошлом году компанией Bersin by Deloitte, указывает на то, что можно выделить два термина макро- и микрообучение (**macrolearning and microlearning**): Макро — это когда вы хотите изучить «всю сферу», или вы находитесь на этапе карьеры (новая работа, продвижение); микро — это когда вам «нужна помощь и информация прямо сейчас» и вы потребляйте информацию, которая занимает «10 минут или меньше».

**3. Новые реальности.**

Если мы будем оценивать тренды обучения по шкале температуры, то **опыт погружения, виртуальная реальность (VR) и расширенная реальность (AR)**, наверно, будут находиться в самом верху, где жарче всего.

Практически все наши эксперты предсказывали, что в этом году мы увидим программы обучения, где будут внедрены эти «новые» технологии. Chris Nelson считает, что достаточно много компаний будут готовы внедрять и тестировать эти новинки.

Если сейчас, уже стало более-менее понятно, что такое VR, то в то же время, возможности AR все еще не совсем прозрачные. Andrew Kubay, Lead Engineer at SweetRush подчеркнул, что AR сравнительно новый инструмент, но все больше и больше устройств поддерживают его. В чем-то он даже проще в использовании и разработке, чем VR. (примечание: в блоге есть статья с примером <https://educative-ua.blogspot.com/2018/01/ar-apple-park.html>)

Мы уже упоминали об использовании искусственного интеллекта для персонализации. Adrian Soto, Director of Future Technologies at SweetRush Spark (наш отдел, посвященный новым технологиям), говорит, что AI обладает огромным потенциалом для создания автоматизированных помощников при обучении и более реалистичных обучающих симуляций.

 **4. Видео убило текстовые учебники.**

Pablo Barrantes, SweetRush Creative Director, наблюдает интересную статистику, которая указывает на то, что использование видео растет достаточно быстро. Как аргумент он приводит исследования, свидетельствующие о том, что «сейчас за 30 дней загружается больше видео контента, чем крупные телевизионные сети США создавали за 30 лет». (примечание: ссылка внизу) [3]

Соц. сетей, например, Facebook и Instagram, которые начали с текстового контента и статических изображений, видели, что функционал распространения видео становятся все популярнее.

Когда дело доходит до видео, в качестве элементов обучения, является ли это примером того, что старый тренд опять «новый»? Те, кто постарше среди нас помнят, как сидели в печальном конференц-зале, смотрели видео уроки на VHS касетах.

В наши дни CreativeLive (обучающая платформа) и другие предлагают полноформатные видео в лекционном стиле для обучения. Что изменилось?

Ответ прост. Мы видим, что видео формат развивается в сочетании с другими трендами (примечание: видео курсы с ветвлением и подобное).

**Видео + microlearning** = несколько видео-сегментов размером с «укус» (примечание: оставил слово укус, так как очень классное сравнение), которые дополняют курс. Видео-библиотеки позволяют учащимся искать и находить конкретные темы и практические видеоролики, соответствующие их потребностям.

**Видео + социальное обучение** = съемка видео в классе и его онлайн трансляция из класса, в режиме реального времени, предоставление учащимся из других местах возможности комментировать и задавать вопросы, тем самым принося еще больше ценности в процесс обучения.

**Видео + storytelling** = видео и анимация, рассказывающая историю, которая вовлекает слушателей и укрепляет связь с материалом.

У всех нас есть камера в телефоне, и записывать видео получится бесплатно и достаточно легко, потому этот тренд остается актуальным.

 **5. Данные: собраны, проанализированы и визуализированы.**

Вы действительно заботитесь о том, чтобы сделать людей умнее и лучше? Тогда наши эксперты предполагают обратить внимание на использование разных наук для анализа статистических данных.

John Cleave обратил внимание, что вместо того, чтобы разрабатывать тренинги и курсы, откатывать их на практике и надеяться, что это сработает (местами надеясь на удачу или свое чувство поиска проблем), можно использовать тренинг и подобные источники для сбора данных о том, как люди думают и действуют. Затем использовать эти данные для принятия дальнейших решений по обучению.

Andrew Kubay (примечание: кстати, это автор этого блога) также согласен с этим предложением, называя данные «очень и очень мощным инструментом анализа, который может помочь улучшить электронное обучение в любой компании».

**Например, системы отслеживания результатов с использованием API Experience (xAPI)**могут помочь собрать данные об обучении и построить более гибкие решения. Andrew Kubay подметил, что внедрение таких решений движется медленно, но полагает, что в этом году мы будем слышать о них намного больше. (примечание: в основном из-за того, что многие компании созрели переосмыслить понятие «LMS» и готовы к внедрению более новых технологий)

И в категории «все новое – хорошо забытое старое», мы возвращаемся к блестящей работе Edward Tufte (ссылка находится внизу) [4]. Если мы собираемся эффективно использовать и применять данные – то здесь появляется тренд **визуализации данных**.

 **6. Новый класс**

Имея все возможности для цифрового и онлайн-обучения, наблюдается ли снижение обучения с аудиторных тренингов? Наши эксперты говорят, что нет. Но тенденции в области обучения указывают на формирование «нового класса».

«Учитывая популярность использования технологий виртуальных встреч и возможность легко общаться с коллегами из разных географическим регионов, все больше и больше аудиторных тренингов, и курсов преобразуются в **виртуальные формат**» - говорит Gail Eisenstein.

Обучение с использованием виртуальных тренингов (Примечание: Virtual instructor-led training  - vILT, надеюсь правильно перевел) обеспечивает экономию средств, сохраняя при этом живое общение с тренером и коллегами.

Но недостатком vILT является то, что аудитория больше не находится в физическом классе и может легко отвлечься - мобильные устройствами, электронная почта и чаты.

В противовес этому развивается тренд **интеграции мобильных устройств в виртуальный класс (**примечание: самый простой пример - https://kahoot.it/**)**. Например, мы недавно разработали специальное приложение для клиента, которое позволяет фасилитаторам стимулировать использование специальных игр и нетворкинга среди участников с помощью их телефонов.

Другая тенденция, которую мы начинаем видеть в новом классе - это «**преподаватели как тренеры против фасилитаторов**» - говорит Clare Dygert.

В смешанном обучении мы часто видим перевернутые классы, в которых предварительная работа с eLearning включает в себя контент, на основе знаний, а занятия в классе сосредоточены на навыках и практике. Это меняет роль преподавателя в том, что он проводит лекцию для поддержки и коучинга, поскольку они практикуют новые навыки.

Emma Klosson говорит, что этот подход эффективен не только с точки зрения участника, но и со стороны преподавателя. По ее словам, преподаватели сообщали, что дискуссии и интерактив, проводимые в классе, поднимают уровень эффективности курса.

**7. Закрытие разрыва творчества в Instructional Design**

Благодаря новым практическим аспектам и технологиям, **спрос на креатив и творчество** находится в состоянии лихорадки. Переход от электронного обучения на основе слайдов к таким методам, как повествование историй, использования игр, разработки контента для мобильного обучения, microlearning, видео, VR / AR, означает быстрое изменение повседневной и привычной работы Instructional Designer.

Clare Dygert упомянула, что компании просят нас (примечание: Sweetrush) помочь им быть более похожими на нас (примечание: провайдеров), то есть обучить их, как развивать творческие команды. Они хотят понять не только то, что мы делаем, но и то, как мы это делаем.

Откуда берутся креатив и творчество? И как мы можем помочь улучшить Instructional Designers и eLearning team?

В Instructional Design есть очень отчетливый тренд - применение креативных стратегий **дизайн-мышления**(примечание: не нашел «звучащего» перевода «design thinking») для создания более привлекательных и впечатляющих учебных материалов. Rosa Ramos, SweetRush Creative Director, предполагает, что именно дизайн-мышления может «помочь нам с креативом/творчеством и уверенностью, когда мы разрабатываем учебные курсы или материалы».

«Дизайн-мышления состоит в том, чтобы сосредоточиться на опыте ученика» - говорит John Cleave. В SweetRush мы дистиллировали принципы, которые являются основой для творчества в нашей работе. Принцип «почувствовать себя на месте обучаемых», призван поощрять дизайн ориентацию на ученика через эмпатию (примечание: здесь идет отсылка на статью <https://www.sweetrush.com/a-personal-story-of-the-power-of-empathy-in-the-workplace/>).

**8. Переосмысление, редизайн, переориентация.**

Мы все можем согласиться с тем, что мы живем во времена быстрых изменений - и для многих компаний это вызывает потребность в переосмыслении обучения и изменение/перепроектирование программ обучения. Многие организации уделяют время изучению своей культуры обучения в целом, а также эффективности своих существующих программ.

Статья в журнале «Chief Learning Officer magazine» о Deloitte (примечание: ссылка внизу [5] ), говорит о том, что компания позитивно относится к редизайну программы. Их подход заключается в том, что иногда нужно критически взглянуть на программу, которая была без изменений несколько лет, чтобы рассмотреть, как технология может оживить программу и как наилучшим образом управлять ее эффективностью.

Как эти тенденции идут вместе: обучение как путешествие.

Наша цель в этой статье  -- выделить текущие тенденции в области обучения и то, что, скорее всего, станет актуальным в этом году. Но нужно помнить, что ни одна из этих тенденций не существует в вакууме или отдельно от всего. И наиболее успешные организации рассматривают эти тенденции и тренды, как часть чего-то целостного и интегрированного в существующие реалии.

По мнению John Cleave , обучение - это процесс, который происходит со временем, посредством формальных, неформальных и самовоспроизводящихся средств. Обучение как путешествие - выходит за рамки линейной последовательности действий. Это означает создание картины из: учебных курсов, курирования, социальных медиа, обратной связи, мероприятий и непрерывной аналитики данных, чтобы понять, где люди находятся и куда они хотели бы отправиться.

1. [Pull, Don’t Push, Employee Learning](http://stephenjgill.typepad.com/performance_improvement_b/2015/06/pull-dont-push-employee-learning.html%22%20%5Ct%20%22_blank)
2. [The Disruption of Digital Learning: Ten Things We Have Learned](https://joshbersin.com/2017/03/the-disruption-of-digital-learning-ten-things-we-have-learned/%22%20%5Ct%20%22_blank)
3. [More video is uploaded every 30 days than total amount created by top 3 U.S. TV networks in the past 30 years](http://info.marketscale.com/blog/5-reasons-why-the-future-of-b2b-marketing-lies-in-video-content%22%20%5Ct%20%22_blank)
4. [Edward Tufte](https://www.edwardtufte.com/tufte/?utm_campaign=elearningindustry.com" \t "_blank)
5. [Chief Learning Officer - June 2017](https://issuu.com/chief-learning-officer/docs/co0617_issuu%22%20%5Ct%20%22_blank)

Оригинал: <https://elearningindustry.com/2018-instructional-design-trends-learning-journey>