



**ЧТО ВЫ
ДОЛЖНЫ
ЗНАТЬ**

и какая у вас
должна быть **команда**,
чтобы делать
классный eLearning?

Все компании, или почти все, делают электронные курсы внутри.

Некоторые компании делают e-learning исключительно самостоятельно, а некоторые - привлекают подрядчиков. Причем соотношение тех и других - примерно 50 на 50.

Как научиться электронному обучению?

Что необходимо для того, чтобы внутренний e-learning был автономным и при этом качественным и эффективным?



ЧТО ВЫ ДОЛЖНЫ ЗНАТЬ

Обучение изменилось:

- оно стало мгновенно доступно всегда и везде, онлайн и оффлайн
- оно стало автоматизировано
- оно использует все возможные способы доставки знаний: электронные курсы, электронные книги, лонгриды, вебинары, блоги, форумы, мобильные приложения, игры, чат-боты и виртуальную реальность.

Обучение стало одной из самых гибких, мобильных и инновационных областей.

Появились совершенно новые профессии, а для традиционных - полностью изменились представления о необходимой квалификации.

Современный специалист по обучению должен владеть новыми знаниями и инструментами. И, что еще более важно, - работать с новыми установками.

Какими?



1. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО СИСТЕМА

Сегодня тем и материалов для обучения настолько много, что без системы большинство сотрудников компаний оказываются заваленными под лавиной разнообразных учебных материалов, которые бывают не связанными между собой и далеко не всегда применимы на практике.

Специалист по обучению должен уметь видеть и строить систему обучения: строить персонализированные последовательности обучающих мероприятий, обоснованно сочетать инструменты.

2. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО ПОСТОЯННЫЙ ПРОЦЕСС

Можно ли мотивировать учиться, и что для этого нужно сделать?

Обучение в компании должно стать непрерывным процессом, частью повседневной деятельности. Такой подход становится эффективным хотя бы потому, что формирует у сотрудников привычку учиться и развиваться, и их уже не нужно постоянно мотивировать.

Современный специалист по обучению должен знать: какие бывают модели обучения и как их внедрять в компании.



3. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО ДЕЙСВИЕ

Особой пользы от еще одной порции знаний нет. Один тренинг ничего не изменит. Обучение - это попытка применения, это работа над ошибками. Поддерживающие мероприятия - это 90 % успеха обучения.

Специалист по обучению должен уметь проектировать практику. Проектировать такую учебную среду, в которой можно повторять попытки до тех пор, пока вероятность ошибки не снизится, а не до первого удачного опыта.

4. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО БИЗНЕС

Обучение должно фокусироваться на реальной деятельности.

Современный специалист по обучению понимает, что каждое учебное событие или их цепочка должны быть организованы с целью влияния на эффективность деятельности компании и получения определенного результата.

Результат должен быть определен заранее, до того как учебное мероприятие планируется или проводится.

Нужен навык проектирования системы оценки эффективности, нужно понимание, что должно быть оценено, и как определить, что мы провели то обучение, которое нужно компании.



A man with curly hair, wearing a VR headset, is shown in profile, smiling and looking towards the right. He is in a lush, green jungle environment with large palm leaves. His right hand is raised, palm facing forward, as if interacting with a virtual environment. The background is slightly blurred, emphasizing the man and his actions.

5. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО ИННОВАЦИИ

Мы не можем использовать только очное обучение как основной способ доставки новых знаний. Время на организацию только очного обучения для всех задач будет запредельным. Электронное и мобильное обучение, интегрированные и адаптивные подходы - сегодня вместе с инновациями внутри компаний развиваются и способы доставки знаний.

Регулярной деятельностью специалиста по обучению должно стать сканирование новых инструментов. На практике специалист часто в выборе средств и инструментов слишком опирается на вендоров. Но нужно понимать, что у каждого вендора есть свое представление об эффективных решениях. Кто-то продвигает мобильное обучение, кто-то игры, кто-то комплексные платформы.

Специалист по обучению должен знать, какие в отрасли существуют инструменты и как правильно их подобрать - так, чтобы они соответствовали задаче.

Нужно хорошо разбираться в возможностях и ограничениях современных технологий.

Нужно знать, как встраивать разные инструменты в систему обучения компании и как от них получить максимум пользы.



6. ОБУЧЕНИЕ -

ЭТО НЕЙРОФИЗИОЛОГИЯ

Мобильное или электронное обучение не поменяли того, как человек учится, как устроен процесс получения и усвоения новых знаний - с физиологической точки зрения. За последние 30 лет ученые продвинулись в понимании работы мозга, и эта информация доступна для всех, кто в ней заинтересован. Но она с трудом попадает туда, где она больше всего нужна - туда, где идет организация обучения.

Специалист по обучению сегодня должен понимать, как человек учится, какие условия для этого нужны, что мешает получению новых знаний. И это знание он использует при построении и развитии системы обучения.

7. ОБУЧЕНИЕ - ЭТО ЗНАЧИТ УЧИТЬСЯ УЧИТЬСЯ

Если человек учился в школе и в институте, это еще не значит, что он умеет учиться, в нашей системе образования этому не учат. Принятое у нас обучение можно, как правило, охарактеризовать как сопровождаемое, негибкое, с жестко заданной траекторией.

Специалист по обучению должен сам развивать этот навык - учиться и развиваться с точки зрения техник обучения.

Лучшим подтверждением всех наших знаний, умений и навыков, и самым перспективным направлением работы будет настройка внутри компании сбалансированной системы самообучения и саморазвития.

В такой системе работают социальные инструменты, и они дают возможность делиться знаниями, обучать друг друга и принимать активное участие в корпоративной системе обучения.

Действительно работающая система обучения позволяет спокойно и равномерно превращать новичка в специалиста, а затем в эксперта.



КАКАЯ У ВАС ДОЛЖНА БЫТЬ КОМАНДА

Кто будет делать e-learning в компании? Успех зависит не от технологий, успех зависит от людей. Нужно правильно подобрать команду.

1. Заказчик

В команде каждого проекта всегда есть заказчик или внутренний заказчик. В нашем случае это может быть руководитель линейного подразделения, для которого разрабатывается обучение. Почему мы включили его в команду?

Потому что он формирует запрос, задает направление и определяет желаемый результат. Потому что его решения и согласования нужны на каждом этапе проекта. Он должен быть в команде - он должен быть доступен, он должен понимать, как идет проект и принимать ключевые промежуточные и финальные решения.

2. Руководитель проекта или проджект-менеджер

Человек, который отвечает за бюджеты, сроки, показатели.

Это человек, который соединяет заказчика и исполнителей. Благодаря ему команда живет как единое целое. Он планирует задачи и регулирует работу каждого участника проекта. Он взаимодействует с поставщиками технологий, он координирует работу со смежными отделами внутри.

3. Эксперт

Тот, кто знает тему курса, это может быть или тренер, или специалист, который занимается тем, чему мы хотим обучить.

4. Администратор СДО

Человек, который будет отвечать за техническую сторону процесса: выполняет все назначения в СДО подключает новых пользователей готовит отчеты о проведенном обучении отвечает на вопросы

5. Педагогический дизайнер

Этот человек знает все про обучение и все про e-learning. Он знает теории педагогики и знает, как их применить. Он может перевести запрос бизнеса в техническое задание, он знает модели компоновки материалов, способы организации практики и как сделать валидное тестирование. Он создает учебные траектории и выбирает способы доставки знаний.

6. Разработчик курсов

Разработчик технически собирает курс. Он отлично ориентируется в авторских средствах, знает все их возможности и ограничения, понимает, как слушатель будет работать с курсом и создает удобный интерфейс и удобную навигацию.

Кто еще будет нужен?

С этими специалистами, скорее всего, вы не будете сотрудничать на постоянной основе, но иметь их контакты необходимо:

7. Редактор/корректор

8. Художник/дизайнер/иллюстратор

9. Дикторы

10. Программист

11. Тестировщик

С такой командой можно начинать внутренний e-learning!

Обучение стало одной из самых гибких, мобильных и инновационных областей.

Появились совершенно новые профессии, а для традиционных - полностью изменились представления о необходимой квалификации.

Современный специалист по обучению должен владеть новыми знаниями и инструментами. И, что еще более важно, - работать с новыми установками.

Успех e-learning в компании зависит не от технологий, успех зависит от людей. Нужно правильно подобрать e-learning команду. Желательно, чтобы в штате были эти специалисты: проджект-менеджер, администратор СДО, педагогический дизайнер, разработчик. Кроме этого, нужно знать к кому вы сможете обратиться, если в проекте возникнут задачи для: редактора или корректора, художника, диктора, программиста и тестировщика.





ОБУЧЕНИЕ, КОТОРОЕ МЕНЯЕТ **ВОСПРИЯТИЕ**

+7 (495) 276-08-71
e-learningcenter.ru

info@e-learningcenter.ru
facebook.com/livelearning