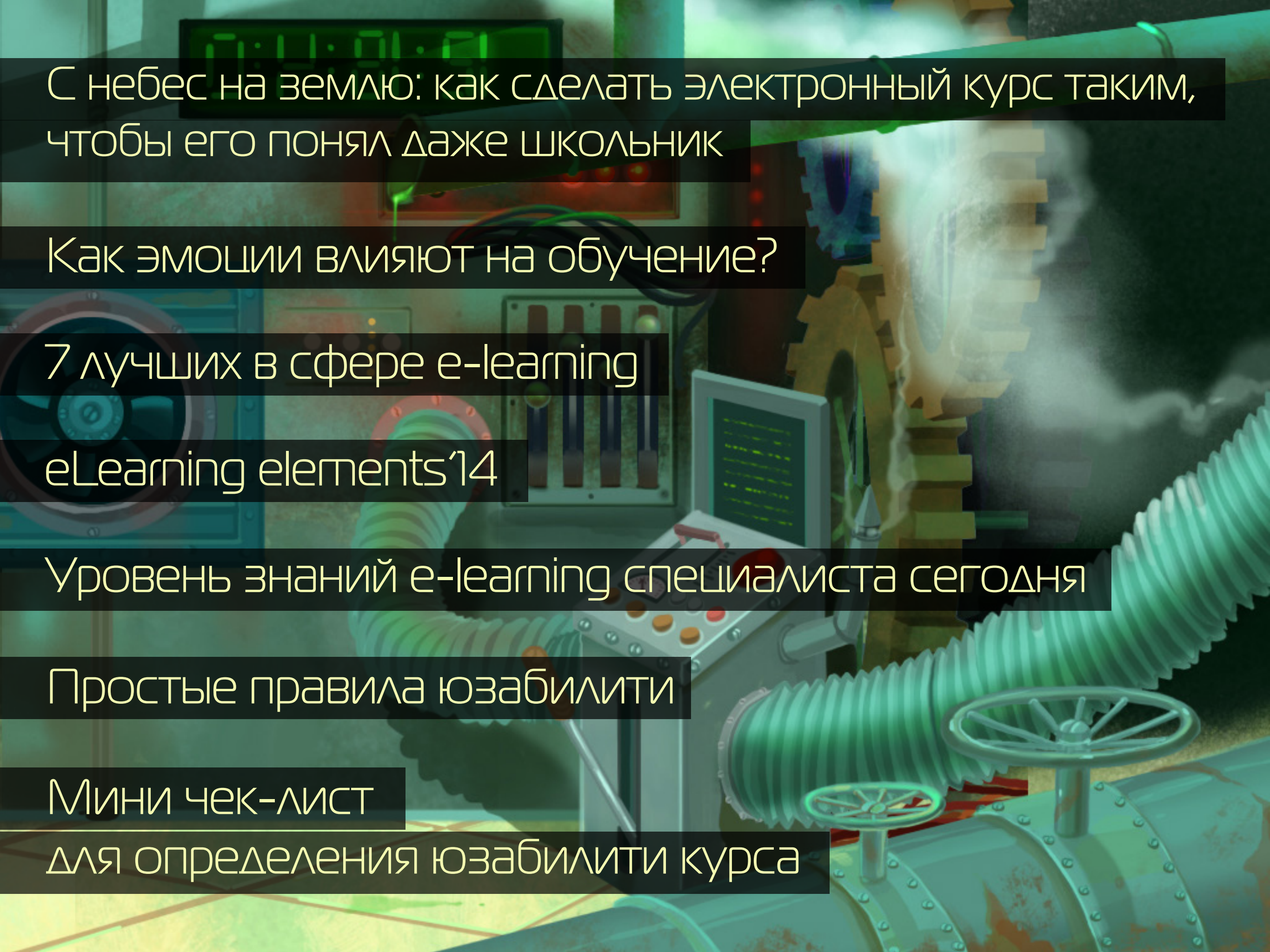




Тема номера:
Юзабилити электронных курсов

А так же в номере:

Как эмоции влияют на обучение
О конференции eLearning elements

The background image is a detailed illustration of a complex industrial machine. It features large, interlocking gears, some of which are emitting a bright, hazy light. There are various pipes, some with flexible corrugated sections, and a control panel with a digital display showing the number '11:01:01'. The overall color palette is dominated by blues, greys, and metallic tones, with some warmer highlights from the light sources.

С небес на землю: как сделать электронный курс таким, чтобы его понял даже школьник

Как эмоции влияют на обучение?

7 лучших в сфере e-learning

eLearning elements'14

Уровень знаний e-learning специалиста сегодня

Простые правила юзабилити

Мини чек-лист
для определения юзабилити курса

Еще один англицизм, без которого сейчас не обходится современное обучение – юзабилити (usability – удобство использования). Этот термин уже давно имеет место в разных сферах (касается и техники, и сайтов), но сейчас еще и применим к обучению, в частности к электронным курсам.

При разработке курсов всегда важно посмотреть на юзабилити не только со стороны разработчика, сколько со стороны конечного пользователя: логичность и простота навигации, полезность для пользователя. Часто мы создаем такой продукт, который может содержать ценную информацию, полезные знания, но слушатель должен «сквозь тернии к звездам» пробираться через неочевидные навигационные кнопки, лишние баннеры, кривые ссылки. Тем самым мы на корню можем убить все желание к получению знаний.

В этот раз на нескольких примерах мы решили рассмотреть вопрос юзабилити в электронных курсах, собрали несколько советов и идей для наших читателей.



С небес на землю: как сделать электронный курс таким, чтобы его понял даже школьник

Авторы: Юлия Балинова, Мария Осипова, Лаборатория мультимедиа

Как ни крути, одним из главных критериев качества электронного курса является то самое пресловутое «юзабилити», которому так и не найден достойный эквивалент в русском языке. Когда постоянно разрабатываешь курсы в больших количествах, невольно начинаешь увлеченно вариться в собственном соку: все элементы интерфейса кажутся ясными-понятными, как день, и заказчику все очень удобно и хорошо, и вообще – прекрасный курс, с какой стороны ни посмотри!

А что, если дать его на изучение своей бабушке?

И вот тут-то розовые очки и разобьются от столкновения с суровой реальностью, потому что для неподготовленного человека электронный курс – это совершенно новая среда взаимодействия, все равно, что включить компьютер на «Линуксе» после такой удобной и дружелюбной Windows.

Мы взяли один из наиболее типичных для нас комиксовых курсов о первом рабочем дне нового сотрудника и провели фокус-тестирование на трех категориях людей, которые не имеют профессионального и даже просто пользовательского отношения к e-learning – то есть, никогда в жизни не видели ни одного электронного курса. Нашими героями стали простые люди, представители радикально различных возрастных и психологических, если можно так выразиться, слоев – школьники, представители молодого креативного класса (дизайнеры веб-разработчики) и представители более старшего поколения (40-50 лет). Для простоты повествования собирательными образами этих аудиторий будут наши герои – школьник Егор, дизайнер Илья и Татьяна, повар. ►



Егор | 13 лет



Илья | 24 года



Татьяна | 45 лет

Мы сообщили этим людям, что сейчас они будут изучать электронный курс на такую-то тему, и не дали никаких дополнительных сведений перед тем, как бросить их в водоворот электронного обучения.

Разница в восприятии этими людьми информации оказалась разительной. ►

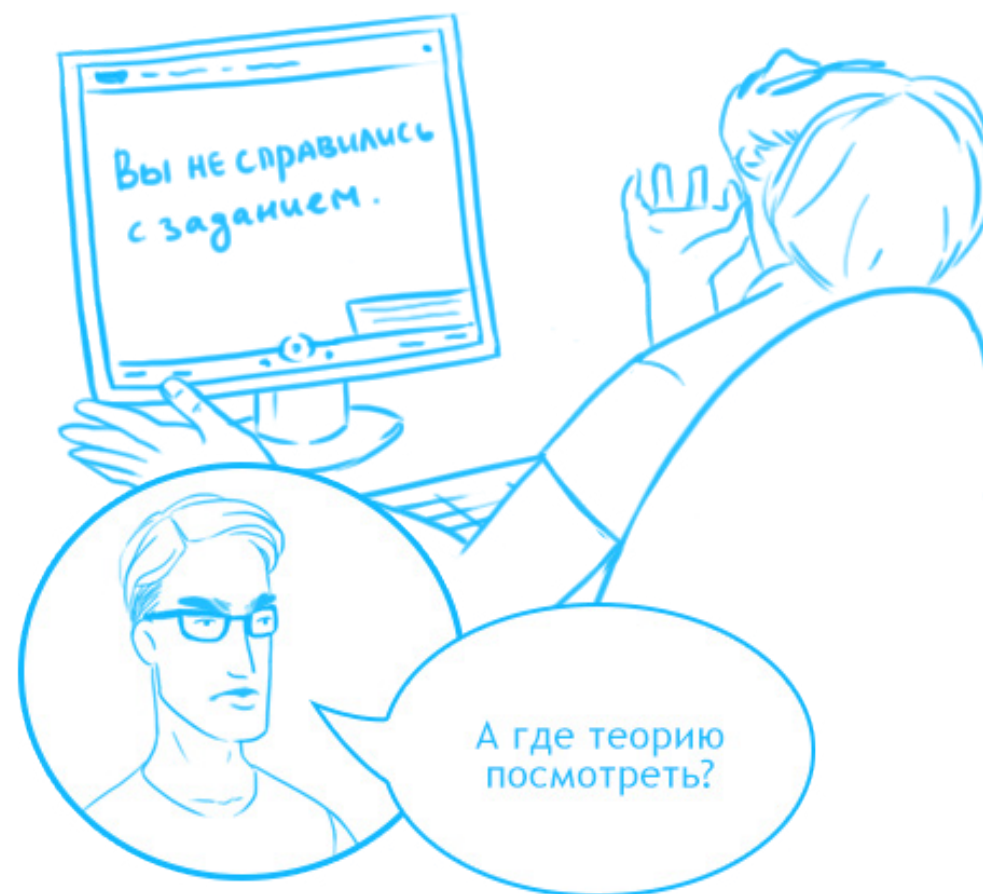
Начнем с самого начала – введения в курс, где без всяких пояснений и предисловий пользователь попадает гуцу событий, а точнее – первый экран содержательной части курса (тот, что идет после нажатия на кнопку «Старт»). Первой реакцией всех «подопытных» оказались вполне логичные вопросы: «Куда я попал?» и «Что делать дальше?».



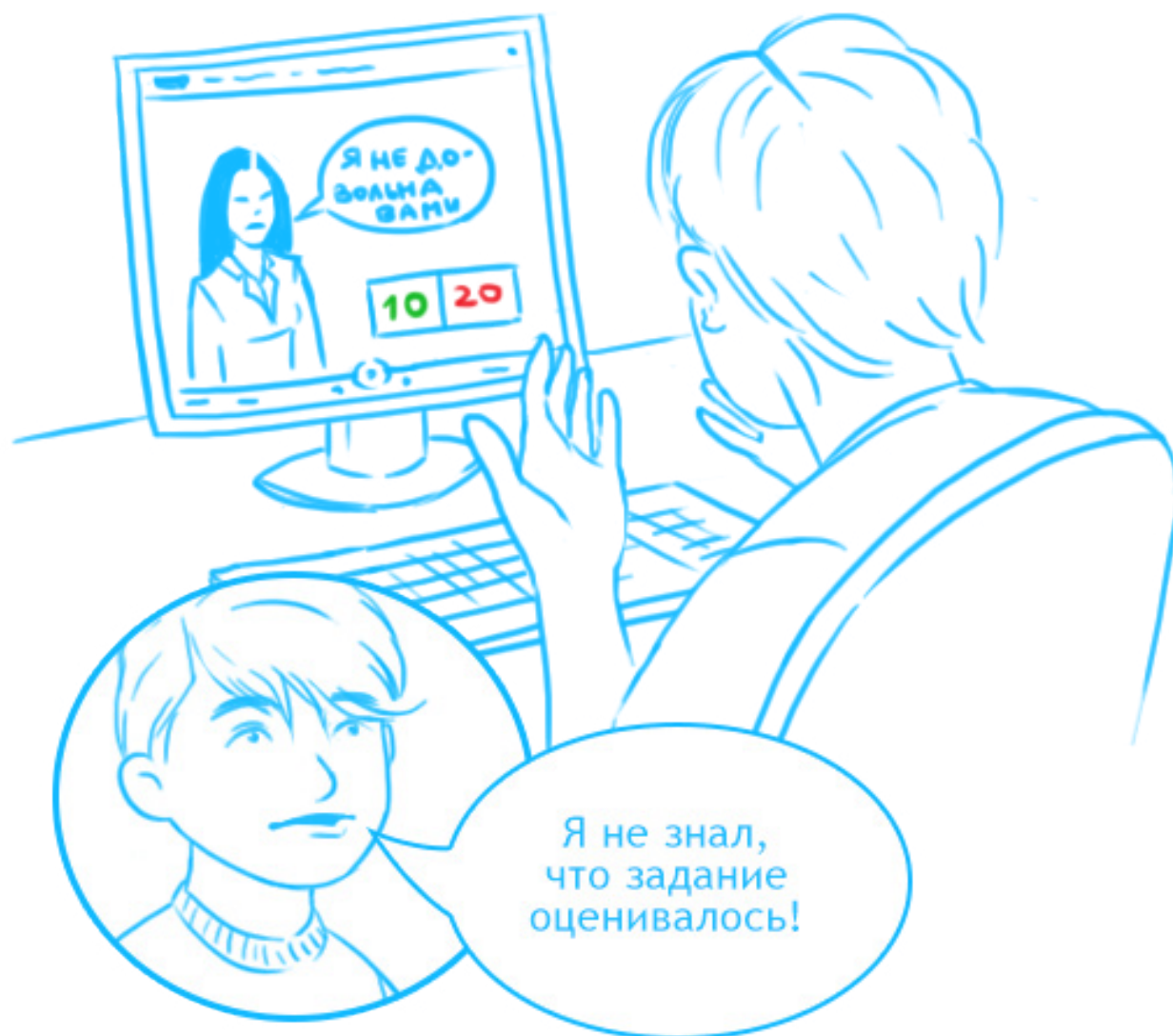
Для нас, разработчиков, которые в жизни столкнулись с сотнями электронных курсов, не составит труда найти кнопку «Далее» в интерфейсе. Для людей, которые не так часто изучают электронные курсы, разумным и правильным шагом со стороны разработчиков будет создание вводного экрана, обучающего работе с интерфейсом курса.

Итак, с навигацией мы разобрались. Следующим испытанием стало практическое задание с достаточно непростой логикой. Пользователям предлагалось переместить предметы согласно правилам, обозначенным в теоретическом материале, который все без исключения «испытуемые» пропустили по невнимательности.

На этом практическом задании «застряли» все пользователи: самым лучшим результатом оказалось выполнение задания с третьего раза.



Увидев подобные результаты, мы задались вопросом: «Что мы сделали не так?» ►



Увидев подобные результаты, мы задались вопросом: «Что мы сделали не так?». Выводов было несколько:

- Следует избегать сложных заданий, которые могут быть поняты обучающимися по-разному.
- Если сложного задания не избежать, то необходимо показать пример, как его выполнять.
- В случае неправильного выполнения задания нужно дать пользователю возможность заново прочитать теорию, на основе которой выполняется практическое задание (например, можно добавить кнопку «Вернуться к теории»).

Второй неожиданностью для пользователей стало то, что выполненное ими задание оценивалось. Оценка за выполнение отображалась в окне интерфейса красной или зеленой цифрой. Для Егора и Ильи красная и зеленая цифра не вызвали сомнений: красная – задание выполнено неправильно, зеленая – правильно. Однако у Татьяны считаемое нами интуитивным цветовое кодирование вызвало вопросы: «А что это за цифры? А почему цифра красная?».

Отсюда мы сделали два вывода:

- Перед выполнением пользователем практического задания нужно обязательно обозначить, что задание оценивается.
- Красные и зеленые маркеры без объяснений можно использовать только при работе с подготовленными пользователями. ►

Вторым практическим заданием, при выполнении которого возникли трудности у всех обучающихся, было задание с поиском ошибки на картинке. Пользователям было поставлено условие: «Найдите ошибку на картинке, нажмите на нее, а затем нажмите на кнопку «Продолжить».

Увлеченные поиском ошибки на картинке, пользователи совершенно забывали второе условие задачи – нажать на кнопку «Продолжить».

Какую ошибку совершили мы, разработчики: условие задания нужно предоставлять порционно, по частям и давать своевременную обратную связь. Пользователям не свойственно держать в голове, какую последовательность действий ему нужно выполнить после обнаружения синего треугольника во втором столбце слева.



И еще несколько наблюдений о продвинутых и непродвинутых пользователях:

1. Продвинутые пользователи обращают внимание на изменение формы указателя мыши: если указатель приобрел форму «палец», то здесь можно нажать.
2. Непродвинутые пользователи боятся нажать «не туда» и все сломать, поэтому в курсах для таких пользователей нужно больше пояснений.
3. И продвинутые, и непродвинутые пользователи запоминают постоянно повторяющееся действие, которые аналогично будет работать по всему курсу (например, достаточно трижды упомянуть, что при нажатии на плашку она закроется, – и пользователь дальше будет машинально закрывать такие же плашки без лишних подсказок).

Итак, прежде чем с головой бросаться в омут разработки электронного курса и воплощать в жизнь свои бесспорно креативные идеи, необходимо задаться массой вопросов: «А для кого я делаю курс?», «Проходил ли этот пользователь раньше электронные курсы?», «Будет ли для него вот этот прием новинкой или он с ним уже сталкивался?». Чем больше вопросов мы зададим, чем лучше изучим аудиторию, которая будет проходить наши курсы, тем лучше именно для этой аудитории будет итоговый продукт: мы разрабатываем курсы для людей, которым предстоит учиться, поэтому наша задача – сделать их обучение максимально комфортным. ■



IT-решения для развития персонала

Компания «СТС» повышает
эффективность своих сотрудников

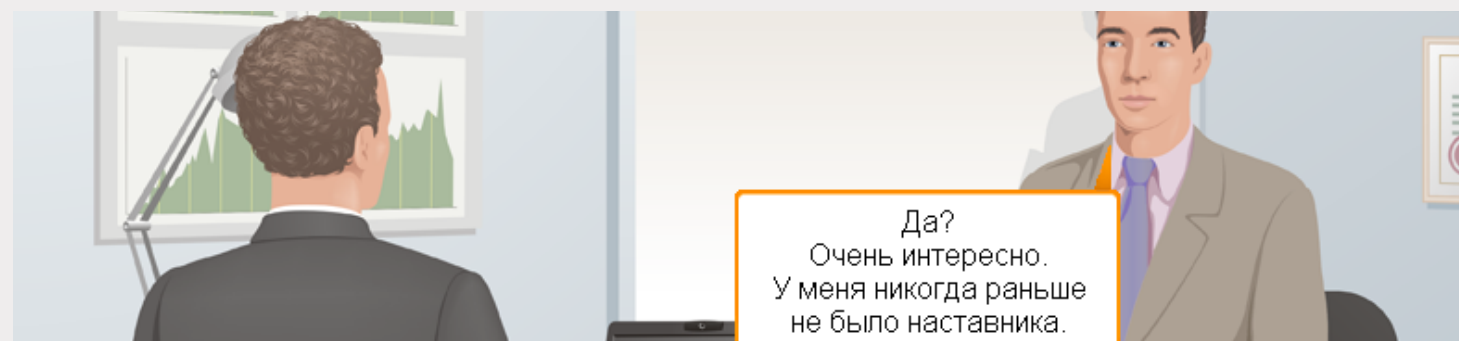
Не так давно компания ЗАО «Сеть Телевизионных Станций», входящая в ведущий медиа холдинг России «СТС Медиа», внедрила линейку электронных курсов Competentum.

Директор по управлению персоналом компании «СТС» Журавлева О.С. оставила отзыв о наших курсах:

«*...Курсы отличаются эффективной методологией, интересным оформлением с учетом особенностей педагогического дизайна и интерактивными объектами, помогающими закрепить полученные теоретические знания, и наличием проверки уровня усвоения знаний.*

Изучение курсов Competentum значительно позволило улучшить уровень подготовки сотрудников и структурировать знания... »

Competentum дарит курс Наставничество, как инструмент развития персонала



Сегодня мы предлагаем Вашему вниманию один из курсов, с помощью которого компания «СТС» улучшила коммуникативные и управленческие навыки своих сотрудников.

Мы дарим Вам возможность познакомиться с курсом «Наставничество, как инструмент развития персонала».

Благодаря этому курсу, Вы сможете создать и укрепить систему передачи знаний, опыта и ценностей компании от опытных сотрудников к более молодым. Курс содержит две ролевые игры, несколько практикумов и тестирование.

Получить курс

Как эмоции влияют на обучение?

Автор: Елена Тихомирова, eLearning center

Мы чаще всего говорим об эмоциях как о чем-то неконтролируемом, даже вредном. Когда мы говорим о человеке: «Он слишком эмоционален», мы чаще вкладываем в это скорее отрицательное, чем положительное значение, мол, не может он адекватно воспринять реальность. Однако эмоции - это часть нас, нашего поведения и нашего организма. И чем больше данных исследований о том, что такое эмоциональный интеллект и что такое эмоции на самом деле, тем больше мы понимаем, что человек без эмоций не может существовать. Кстати, человек, у которого нет эмоций, например, после какой серьезной травмы головы, практически не в состоянии принимать решения, потому что он не может выбрать, что имеет большее значение, а что меньшее.

Эмоции - это реакция нашей лимбической системы и мозга на происходящие события. Если событие положительное, то вся система откликается приятными ощущениями и реакциями, а если отрицательное, то она не только может послать нам негативные эмоции и даже боль, но и сделать так, чтобы в следующий раз это событие не произошло. Большинство этих реакций происходит у нас на подсознательном уровне, то есть человек не фиксирует момент, когда это произошло и что именно произошло. Мы зачастую не можем объяснить некоторые действия и реакции - вся работа произошла без осознанного участия. Отчасти эмоциями можно

управлять, и этому можно научиться, но часть из них мы все равно никогда контролировать не сможем.

Логичный возникает вопрос - к чему я все это начала говорить? И если я обычно пишу про e-learning, то какое отношение это имеет к нему. Традиций нарушать не буду, а потому основная мысль этой статьи - эмоции влияют на обучение, на электронное в том числе. И влиять они могут достаточно существенно. То есть настолько сильно, что весь наш замечательный электронный курс, над которым мы трудились пару месяцев, просто не будет работать. То есть материал не запомнят, не смогут использовать, а результат деятельности слушателя точно не изменится в лучшую сторону. То

есть наши вложения никакого эффекта не принесут, потому что мы не учли тот факт, что у человека есть эмоции и они могут им управлять в тот или иной момент.

Но это все достаточно пустое, если не говорить о конкретных вещах, то есть о том, что именно влияет и как, и если влияет негативно, то как можно обойти. Потому начнем со стресса, вечного спутника современного

человека. В состоянии стресса, особенно сильного, человек ведет себя не очень адекватно. Сильные духом в обычной жизни могут полностью потеряться, а слабые, наоборот, собираются. Но чаще под влиянием стресса мы не можем вспомнить даже то, что обыч-

В самом начале курса важно рассказать слушателям, что новые знания - это вовсе не страшно, а, наоборот, полезно, и они сделают жизнь лучше. Это вызовет положительные эмоции, которые, в свою очередь, помогают обучению.

но очень хорошо знаем. У нас просто заблокирован доступ к памяти и прошлым ощущениям, заблокировано лимбической системой и мозгом, точнее частью его сенсоров и рецепторов. Учиться в состоянии стресса в принципе невозможно, человек ничего не может запомнить и перевести из оперативной памяти в долгосрочную. А потому обучать людей, которые нервничают, боятся, переживают и в целом находятся в стрессе - дело почти бесполезное.

Сами по себе эмоции запоминает не только наша память. Их фиксирует лимбическая система и многие другие системы и подсистемы нашего сложного организма. Лучше всего фиксируются яркие положительные и такие же отрицательные эмоции. При этом положительные эмоции нам приятно вспоминать, и мы с радостью их повторим. А вот отрицательные... То есть в обучении отрицательных эмоций должно быть как можно меньше. И речь вовсе не о том, что мы не можем говорить про негативные последствия, не можем показывать плохие примеры. Это все как раз очень нужно для правдивого и практического обучения. Нам важно максимально избежать стресса, связанного с самим учебным процессом.

Какой может быть стресс в процессе обучения, и откуда он может появиться?

Самый первый источник переживаний - страх перед тем, что я не смогу применить

те знания, которые мне предстоит изучать. То есть материал может быть и не сложный, но мне ведь нужно его применять, делать что-то иначе, чем я делала до этого. А я не понимаю, как это сделать. Не могу перенести информацию из курса в свою рабочую практику. При этом я знаю (как минимум предполагаю), что от меня будут

требовать теперь действовать так, как научили. И меня это пугает. От этого страха у меня перекрывается способность четко думать и нормально запоминать. И обучение проходит мимо меня.

Бороться с этим страхом можно только одним способом. В материалах и практикумах курса должно быть максимальное количество:

- примеров из реальной практики применения изучаемого материала;
- практических заданий, которые основаны на практических примерах, на реальных ситуациях;
- советов по применению полученной информации на практике.

Еще тут стоит поговорить про баланс сложности заданий. По-хорошему, в начале курса, особенно для якобы итак всезнающей целевой аудитории, стоит давать такое задание, которое сразу выполнить не получится. Для его успешного выполнения нужны знания, которые мы представляем в курсе. Это очень хорошо работает, потому что человек сра-

Материал может быть непростой сам по себе, тема сложная. Человек уже с первой части будет переживать о том, что его ждет впереди. Не дай бог к этому еще прилагается какая-то административная мера, вроде “кто не сдал тест, тот не поедет на корпоратив”.



зу задается вопросом о том, как же правильно решить задачу и новые знания воспринимает уже с большей внимательностью и интересом. С другой стороны таким подходом можно легко напугать слушателя, который решит, что у него с самого начала ничего не получается. И вот тут нужно искать золотую середину. Сначала показать, что все просто и полезно, а уже потом поставить такую задачу, которая будет и сложная, с одной стороны, и, с другой стороны, интересная для решения.

И еще в самом начале курса важно рассказать слушателям, что новые знания - это вовсе не страшно, а, наоборот, полезно, и они сделают жизнь лучше. Это вызовет положительные эмоции, которые, в свою очередь, помогают обучению. В отличие от отрицательных, положительные эмоции по всей лимбической системе и сенсорам мозга резонируют приятными ощущениями. И если наше обучение у слушателя вызвало положительные эмоции, то он будет и продолжать его с удовольствием, и вспоминать с радостью и дальше будет готов учиться. Должно быть что-то, что «зажжет» человека, то есть он увидит хорошее решение своей задачи, или что-то увлекательное или то, что даст ему пищу для новых размышлений. Опять, как ни крути, для всего этого нужно точно хорошо понимать, кто перед нами и с какой целевой аудиторией мы работаем. Вслепую в эту цель не попадешь.

Другим стрессом в обучении, а, значит, и потенциальным блоком для получения новых знаний, является страх перед финальным испытанием. Вот, скажем, начинаете вы обучение, а у вас на первом экране курса такой текст: «После завершения курса вам необходимо сдать тест. Минимальный проходной бал - 80 из 100». Хорошо, конечно, мы человека предупредили о том, что его ждет. Но какие эмоции это вызовет? Первый вопрос - А вдруг не сдам? А если не запомню все? Материал может быть непростой сам по себе, тема сложная. Человек уже с первой части будет переживать о том, что

**От перспективы применения
новых знаний должны возникать
положительные эмоции.**



его ждет впереди. Не дай бог к этому еще прилагается какая-то административная мера, вроде «кто не сдал тест, тот не поедет на корпоратив». Да, может быть кто-то и сознательно воспользуется такой возможностью. Но большинство людей совсем не горят желанием быть наказанными за что-то.

Начинать нужно с преимуществ. С того, что новые знания имеют ценность. И все это должно быть написано на языке слушателя, в терминах проблем, задач и трудностей, которые сейчас стоят перед этими людьми. Пусть и в общем, пусть мы не попадем на 100% в каждого представителя целевой аудитории, но хоть какой-то резонанс должен быть. Кстати, про тест можно и вовсе не говорить. В этом случае есть дополнительный шанс понять, как на самом деле люди изучают предложенный материал без ориентира на итоговую проверку знаний.

Сопереживание или эмпатия - это чувство очень давно я считаю едва ли не самым важным для человека. По сути, это одна из немногих вещей, которую не может человеку дать компьютер, смартфон или любой другой гаджет. Это одно из самых ярких чувств, которые испытывает человек. В обучении должно быть сопереживание. Пусть это будет история, герой, какая-то ситуация, в которой слушатель сможет увидеть то, что ему близко, то, что для него важно. И тогда возникнет та самая важная «сопереживательная» эмоция, которая затем сможет активировать многие другие чувства и ресурсы. Мы запоминаем те моменты фильмов, которые



Когда обучение становится частью жизни и его становится больше, чем когда бы то ни было раньше, нам важно, чтобы человеку в этом обучении было комфортно, в первую очередь - эмоционально.

больше всего относятся к нам самим, в которых мы находим ситуации близкие нам и людям, которые рядом. Это про сторителлинг, про сказки и эмоциональные образы. Иногда в курсе стоит отказаться от страницы текста в угоду одной хорошей и эмоциональной фотографии и одной хорошей и глубокой фразы. И это запомнят, будут думать, вспоминать и, скорее всего, вспомнят и то, что было после этого, и найдут этому применение.

От перспективы применения новых знаний должны возникать положительные эмоции. От того, как будет здорово, если я смогу сделать так, как меня научили. Кстати, именно этим приемом пользуются авторы рекламы, которые показывают, что именно этот пылесос сделает нашу жизнь восхитительной, а новое средство для мытья посуды подарит положительные эмоции. Никто не мешает и нам, в обучении, сделать в начале небольшую рекламу того, как будет классно, если вы сможете делать то, чему мы вас научим.

Человек - это очень сложный механизм. Много в нас еще совсем не понятно и не изучено. Но уже совершенно очевидно, что эмоции – это не какое-то непонятное проявление несдержанности, а механизм, который во многом нами управляет и определяет наши поступки. Когда обучение становится частью жизни и его становится больше, чем когда бы то ни было раньше, нам важно, чтобы человеку в этом обучении было комфортно, в первую очередь - эмоционально.

- Научиться слушать и контролировать свои эмоции
- Управлять своим состоянием
- Понимать себя и использовать эти навыки в успешном общении с коллегами и клиентами

Используйте курс в работе и вы будете знать, какие шаги сделать для того, чтобы это стало возможным!



Плюсы покупки готового курса:

- Полностью разработанный электронный курс, готовый к загрузке в СДО
- Открывается во всех браузерах и на мобильных устройствах
- Может использоваться долгое время без доработок
- Количество сотрудников, которые могут пройти курс неограничено

Электронный курс «Эмоциональный интеллект» для ваших сотрудников

Пройти демо-курс

Узнать подробности о курсе

7 лучших в сфере e-learning

Результаты премии Best in e-learning

Скорей всего 90% читателей нашего электронного журнала имеют непосредственное отношение к электронному обучению. С каждым днем все больше новых и интересных проектов, курсов создается этими людьми. Вот почему мы решили организовать независимую премию для тех, кто делает качественный e-learning в нашей стране.

Были выделены 7 основных направлений: курсы, проекты, специалисты в компаниях и вузах а также разработчик курсов. Мы принимали заявки только от организация, внутри которых реализуются проекты, разрабатываются курсы для внутреннего использования (не на продажу), работают специалисты. Всего по номинациям было подано 59 заявок.

Для оценки работ мы пригласили известных на ранке e-learning специалистов, которые изучали заявки и оценивали по разработанным ранее критериям. По некоторым номинациям были проведены онлайн мероприятия, на которых учитывались мнения аудитории.



«Лучший e-learning проект в компании»

- ОАО РЖД и Mirapolis | победитель
- Спортмастер
- АНО Оргкомитет Сочи 2014
- Новая линия

«Лучший e-learning проект в вузе»

- Вятский государственный университет (ВятГУ) | победитель
- Международная академия бизнеса и новых технологий (МУБиНТ)
- Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР)

«Лучший e-learning специалист в компании»

- Северсталь | Погодина Елена | победитель
- Мэри Кэй | Казаков Владимир
- Luxoft Training | Берестнев Дмитрий

«Лучший e-learning специалист в вузе»

- Харьковский национальный университет внутренних дел | Бугайчук Константин | победитель
- Международная академия бизнеса и новых технологий (МУБиНТ) | Кабанова Любовь
- Санкт-Петербургский университет управления и экономики | Зубрий Анастасия

«Лучший электронный курс для вузов»

- Томский институт бизнеса | Курс «5 простых шагов в «дистант» | победитель
- Харьковский национальный университет внутренних дел | Курс «Основы разработки дистанционного курса»
- Томский институт бизнеса | Курс «Как не упустить своё время»

«Лучший электронный курс в компании»

- Юлмарт | Курс «КИБЕРскорость» | победитель
- Тандер | Курс «Дистанционное управление»
- Северсталь | Курс «Эффективная команда»

«Лучший разработчик курсов»

- ВУНЦ ВМФ «Военно-морская академия им. Н.Г. Кузнецова» | Фадеев Сергей | победитель
- Тандер | Пяткова Ольга
- ООО «Интерактивные решения» | Антон Чалов

Премия обязательно будет организована в 2015 году. Чтобы принять участие, вам нужно будет определиться с номинацией и подготовить полноценное описание вашей заявки. Вся информация будет доступна на сайте премии (<http://premia.elearningpro.ru/>) в ноябре 2014.

Надеемся увидеть вас среди номинантов премии Best in e-learning 2015!

Если вы хотите получать информацию о новостях премии, подпишитесь здесь (<http://ymlp.com/xgmmhwwsgmgb>)



28-29 мая в абсолютно нестандартном формате прошла конференция eLearning elements 2014, которая вовлекла в самый активный диалог лучших специалистов сегодняшнего рынка электронного обучения.

«Кто не рискует, тот не пьет шампанского» - это первая реакция организаторов, компании **eLearning center**, после проведения мероприятия. Ровно за 30 дней до конференции была полностью переделана концепция из классического мероприятия в мега-экшн. Задачей, которую поставила перед командой Елена Тихомирова (главный генератор идей и создатель конференции), было не просто собрать в одном зале людей, часть из которых расскажет, как у них сделан e-learning, а остальные запишут в блокнот и через какое-то время забудут. Надо было дать всем, кто придет на конференцию, стать полноценным участником процесса: поделиться своими проблемами, покритиковать чей-то подход, рассказать о том, как классно в компании построен процесс обучения сотрудников, переговорить с подрядчиками (или заказчиками) и расставить «все точки над и» в этих прекрасных отношениях.

Получился драйв! Первый день открыли с **видео Piano Guys**, в котором видно, какого результата можно добиться, когда люди отдаются полностью тому, чем они занимаются в жизни. Это зарядило аудиторию на то, что их присутствие в зале ценно, ведь вместе получается целый оркестр, который может сыграть отличную композицию! Старт конференции дали Роман Мандрик (Active learning) и Юлия Максина (Манн, Иванов и Фербер) – со стороны профессионального маркетинга и издательства они предложили варианты, как можно мотивировать людей учиться, как вовлечь и удержать их в процессе обучения. Было супер!

Потом были разные интересные блоки, где все участники задавали вопросы в процессе выступления докладчиков, выясняли именно то, что важно для своей работы: как продать e-learning руководству, как обучать продавцов через электронные курсы, каким должно быть ежедневное обучение. Конечно, главным трендом была геймификация – ни одна





дискуссия не прошла без упоминания того. В конце первого дня как всегда отличился Сергей Снегирев (Intea): в подтверждение роли геймификации в обучении он показал, как с помощью компьютерной игры можно научиться играть на электрогитаре, и сыграл для всех. Кстати, очень даже недурно.

На второй день все были также заряжены энергией и желанием получить все возможно полезное для своей работы. Говорили про дизайн курсов: Александр Жариков (eLearning center) показал как ведет себя классический пользователь электронного курса, сняв картину действий с недавно выпущенного бесплатного курса от компании, Не забыли в этот раз про обратную связь, опытом в которой поделились Елена Погодина (Северсталь) и Александр Воробьев (SRC Multimedia). Но “бомбой” дня оказалась дискуссия об отношении заказчиков и подрядчиков в e-learning. Никуда не деться от вопросов недопонимания при постановке задач или составлении ТЗ, из-за чего часто возникают проблемы с обеих сторон. И тут сели заказчики и подрядчики, написали каждый свои вопросы, которые у них возникают. А потом поговорили «по душам» и нашли те самые точки соприкосновения, которые не всегда можно обнаружить в процессе работы над проектом. Всем понравилось!



Больше 200 человек реально стали частью мероприятия. Откинув стеснение задать вопрос на аудиторию, поняв, что в зале находятся такие же коллеги, которым, возможно, эта тема или проблема также близки, все начали говорить. Участники общались, в группах генерили вопросы, ответы, собирали паззлы, рисовали проекты, спорили. Что они вынесли с мероприятия? – Новую идею, новое знакомство, новый проект, нового подрядчика или клиента, и как минимум порцию хорошего настроения. После конференции организаторы впервые получили столько **положительных отзывов и рецензий в блогах.**

А что дальше? А в дальше по-другому уже не будет: только еще больше движения, нового опыта, кейсов, идей. Больше на конференции никто не будет сидеть без участия, потому что именно во вкладе каждого, кто был эти 2 дня в зале, кроется тот успех мероприятия **eLearning elements 2014.**

В следующем году организаторы обещают самые насущные в работе темы, активный диалог и бодрость участникам! Пока смотрите **презентации**, видео с конференции этого года, но в следующем желаем всем оказаться в рядах участников eLearning elements 2015! Живем в стиле e-learning!



eLearning
elements

2015

Включайтесь
в АКТИВНЫЙ ДИАЛОГ

**ОСТАВИТЬ ЗАЯВКУ
НА УЧАСТИЕ**

УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ E-LEARNING СПЕЦИАЛИСТА СЕГОДНЯ

ЧТО ИМЕЕМ И КУДА РАЗВИВАТЬСЯ



СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗНАНИЯ



13% 38% 49%
ОСНОВЫ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО
ДИЗАЙНА



26% 40% 34%
ЗНАНИЕ ПРИНЦИПОВ
ПРИМЕНЕНИЯ
СТОРИТЕЛЛИНГА



22% 48% 30%
ПРИНЦИПЫ
ГРАФИЧЕСКОГО ДИЗАЙНА

ОБЩИЕ ЗНАНИЯ И КАЧЕСТВА



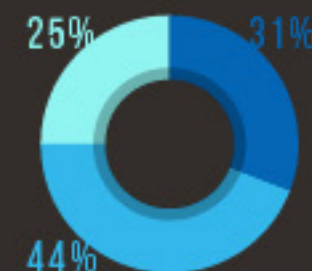
23% 26% 51%
УМЕНИЕ УПРАВЛЯТЬ
ПРОЕКТАМИ



3% 39% 58%
УРОВЕНЬ КРЕАТИВНОСТИ

■ НИЗКИЙ УРОВЕНЬ
■ НОРМАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ
■ ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ

ТЕХНИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ



ВЛАДЕНИЕ
ИНСТРУМЕНТАМИ
РАЗРАБОТКИ КУРСОВ

■ 5 И БОЛЕЕ ■ 3-5 ■ 1-2



58% 26% 16%
ЯЗЫКИ
ПРОГРАММИРОВАНИЯ
(HTML, JAVA, CSS)

СОВЕТ: ПРОЙДИТЕ ОБУЧЕНИЕ
ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ

СОВЕТЫ

ДЛЯ РАЗВИТИЯ ЧИТАЙТЕ КНИГИ «ИСКУССТВО ОБУЧАТЬ», «ОТ СЛАЙДОВ К ИСТОРИЯМ»
«ИСКУССТВО ОБЪЯСНЯТЬ»
«СТОРИТЕЛЛИНГ»

ПРОЙДИТЕ ОБУЧЕНИЕ НА ТРЕНИНГАХ «ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДИЗАЙН»
«ПРОЕКТИРОВАНИЕ ИНТЕРФЕЙСОВ
ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ»

ПРОСТЫЕ ПРАВИЛА ЮЗАБИЛИТИ

ВСЕ ДОЛЖНО РАБОТАТЬ

Ничто так не демотивирует, как желание прочитать интересный материал по ссылке, которая не работает. Поэтому всегда нужно проверять актуальность ссылок.

ЧЕТКИЕ ФОРМУЛИРОВКИ

Достаточно ясно должны быть изложены цели обучения, они должны быть понятны слушателю курса.

ИНТУИТИВНАЯ НАВИГАЦИЯ

Слушатели должны быстро втянуться в навигацию в курсе, должны понимать значение пиктограмм, вид кнопок, быстро находить то, что им нужно.

ОБОЗРИМЫЙ ПЛАН КУРСА

План обучения должен быть очевидным, удобным в использовании. По возможности его надо делать навигационным, чтобы можно было переходить по темам курса, а также дополнительным материалам.



МИНИ ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЮЗАБИЛИТИ КУРСА

- Общее представление курса: заголовки четко передают содержание разделов
- Текст курса разбит на удобные части для быстрого чтения и восприятия информации
- Язык курса легкий и понятный
- Курс проверен редактором: отсутствуют грамматические и пунктуационные ошибки
- Результаты обучения четко определены
- Цели представлены в начале или в каждой главе курса
- Цели обучения соответствуют содержанию курса
- Ссылки на внешние ресурсы актуальны и работают
- Ссылки открываются в отдельном окне браузера





Мы делаем курсы, которые работают

Интерактивные курсы,
которые на 100% решают
задачи вашего бизнеса

Гибкая, быстрая
разработка

Инструмент
динамического развития
вашей компании

Посмотреть наши работы

Журнал выходит при поддержке eLearning center

