

Изучение и анализ печатных и Internet-источников по методологическим, психологическим, педагогическим, методическим аспектам использования ТЭО.

название	сайт	Описание
cyberleninka	https://cyberleninka.ru	КиберЛенинка — это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний.
Евразийский Союз Ученых	https://euroasia-science.ru	Евразийский Союз Ученых (ЕСУ) – это организация, деятельность которой способствует развитию науки в нашей стране. Одним из ключевых направлений в ее работе является подготовка к научным конференциям . Эти мероприятия позволяют ученым из различных стран обмениваться опытом, объединить свои усилия для дальнейшего изучения какого-либо вопроса. Вторым крупным ведущим направлением в ЕСУ считается публикация статей . Благодаря этому вы можете познакомить со своей работой других специалистов, узнать их компетентное мнение и заручиться поддержкой для проведения более глубоких исследований.
СОВРЕМЕННЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИТ-ОБРАЗОВАНИЕ	-	Журнал содержащий в себе научные статьи о применении информационных технологий в образовании
Молодой Ученый	https://moluch.ru/	Журнал публикует статьи студентов и выпускников ВУЗов на различные научные темы, включая, ТЭО
Наука/Педагогика	http://nauka-pedagogika.com/	научная электронная библиотека целиком и полностью посвященная предметам педагогике и психологии. Она представляет собой каталог авторефератов и диссертаций по различным темам, сформированным из подразделов номенклатуры специальностей научных работников «Педагогические науки» и «Психологические науки»
Premium Management	https://premiummanagement.com/	Онлайн-школа Premium Management - ведущий международный портал, открывший

		свои двери в 2013 году, и предоставляющий онлайн-обучение под руководством известных бизнес-тренеров России и стран ex-USSR.
elibrary	https://elibrary.ru	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU предоставляет в открытом доступе библиографические описания и аннотации более 22 миллионов научных статей. Для доступа к аннотациям не требуется подписка или регистрация пользователей (исключение составляют только реферативные журналы, где аннотации являются лицензионным материалом). Кроме того, более 3800 российских научных журналов размещают в открытом доступе на платформе eLIBRARY.RU также и полные тексты статей.
Современные проблемы науки и образования	https://www.science-education.ru/	Журнал представлен в Научной электронной библиотеке (НЭБ), индексируется в системе Российского индекса научного цитирования (РИНЦ) и занимает 47 Место в общем рейтинге SCIENCE INDEX за 2017 год из 3554 индексируемых в РИНЦ журналов.

По результатам участие и выступление на круглом столе (в формате вебинара), посвященном особенностям и перспективам использования ТЭО в корпоративном обучении

E-learning: виртуальное обучение – реальные результаты

Штат, состоящий из высококвалифицированных сотрудников – это залог плодотворной деятельности и стремительного развития любой компании. Однако не всегда в крупной компании можно сформировать коллектив, состоящий из профессионалов одного уровня. В некоторых случаях целесообразнее нанять перспективных, заинтересованных работников, и в процессе адаптации дать им необходимую базу знаний.

К вопросу обучения сотрудников руководство организации подходит по-разному: направляет на обучение в тренинговые центры, нанимает наставников для предоставления необходимых знаний выделенным группам сотрудников, формирует учебные центры. Однако применение данных методов сказывается на продуктивной мощности компании не лучшим образом: теряя драгоценное время, средства, обучая «не тех» сотрудников, организация замедляет темпы роста и уступает в лидерстве более сильным компаниям-конкурентам.

Сегодня существует эффективный метод, предоставляющий простые, доступные и результативные инструменты для корпоративного обучения – e-learning, или электронное обучение. Качественное внедрение системы e-learning в компанию

позволяет добиться высоких результатов продуктивной деятельности, решить вопросы повышения квалификации и образования персонала, а также затратить минимум времени и средств. Рассмотрим достоинства e-learning и определим оптимальные способы внедрения системы в организацию.

Шагаем в ногу со временем: e-learning для развития персонала

Электронный формат корпоративного обучения в компаниях сегодня не является собственным ноу-хау или предметом роскоши. Параллельно созданию интернет-технологий и запуску огромного количества образовательных порталов система e-learning стремительно растет и существует в современном мире среднего и крупного бизнеса.

В отличие от традиционной формы обучения, система e-learning имеет массу преимуществ:

- Повышение квалификации, предоставление ценных, узкоспециализированных знаний происходит без отрыва сотрудников от основного рабочего места
- Выбор подходящей системы обучения позволяет компании оптимизировать финансовые затраты на образование персонала
- E-learning охватывает огромные сферы и направления бизнеса (торговля, финансы, менеджмент и другие)
- Электронное образование дает возможность индивидуальных занятий, самостоятельного изучения материала в необходимом объеме
- В процессе обучения участники могут консультироваться с бизнес-тренерами в режиме онлайн
- Учебные программы содержат комплексы упражнений и практических заданий с привлечением мультимедийных решений, что делает процесс обучения интересным, повышает его понимание, усвоение и запоминание

Многие российские компании успешно применяют систему e-learning. Например, крупные промышленные корпорации «Сибнефть», «Норильский никель», Сбербанк России, МПС, «Северсталь», сетевая компания «Сибирское здоровье», центр медицинских услуг «ИНВИТРО» и многие другие.

Например, в Сбербанке была внедрена мощная программа корпоративного обучения для конкретных должностных лиц «Вводный курс по банковским продуктам». Курс содержит индивидуальные обучающие материалы, а также мощную платформу для получения знаний – инструменты, доступные сотрудникам в режиме онлайн.

В проекте сконцентрированы все наработки системы e-learning за период использования дистанционных технологий в компании. Программа является одной из самых результативных и масштабных систем корпоративного обучения на территории РФ (по версии Центра Разработки Мультимедийных Материалов (ЦРММ)).

E-learning для обучения персонала: этапы внедрения системы

Как понять, что вашей компании нужна эффективная система e-learning? В основном

современные компании на каком-либо этапе деятельности сталкиваются со следующими проблемами:

- Разработка нестандартных производственных процессов, требующих своевременного и обязательного изучения персоналом
- Территориальная хаотичность филиалов компании
- Ограниченное время для изучения нового материала
- Подавляющее число сотрудников, получивших образование по традиционной форме обучения
- Минимальный бюджет, выделенный на программу обучения персонала
- Зафиксировано большое количество сотрудников, нуждающихся в обучении.

Присутствие одного или нескольких факторов говорит о необходимости применения в компании e-learning.

Что предпринять руководителю? Отбросив сомнения, следовать этапам постепенного внедрения системы электронного обучения в компанию.

1. Анализ инструментов e-learning

Стандартного и единого способа для внедрения дистанционного формата обучения в организацию не существует – инструменты и программы должны быть адаптированы под потребности конкретной организации. На начальном этапе в компании требуется четкое выстраивание подробной схемы e-learning, состоящей из трех основных модулей:

1. Автономная система управления дистанционным обучением (LMS «Learning Management System»)
2. Учебный материал (контент, электронные курсы)
3. Авторские материалы

Перед компанией стоит задача сформировать масштабную базу знаний для доступа сотрудников к инструментам, внедрение которых поможет пользоваться системой e-learning без ограничений. Базовыми инструментами, которые сотрудники могут применять в обучении, являются:

- Дистанционные курсы
- Семинары
- Вебинары, видеоконференции
- Авторские программы
- Skype, социальные сети, форумы, (для обмена информацией и общения)

С применением e-learning корпоративное обучение приобретает новый формат. Из отдельного образовательного мероприятия формируется целая экосистема, в которой сконцентрирован качественный учебный материал и открыт доступ к мощным инструментам для эффективного обучения сотрудника и его роста по карьерной лестнице.

На этапе ухода от очной формы обучения к дистанционной важную роль играет возможность коммуникации. Есть вероятность, что сотрудник не сможет разобраться самостоятельно, оставшись один на один с электронным курсом. Общаясь с группой и обсуждая тематические вопросы, он лучше поймет и усвоит нюансы материала.

2. Выбор LMS, соответствующую задачам и целям компании

Систему управления e-learning необходимо выбирать с учетом ее возможностей и перспектив развития в компании. Огромное количество функций – не главное. Важно освоить методологию, базовые модули, которые будут решать проблемы обучения персонала компании уже сегодня.

Например, если компания планирует подключить к электронному обучению целые группы работников, необходимо обращать внимание на вспомогательные инструменты системы, которые решают вопросы удобства работы с электронными курсами, имеют программы для обучения в оффлайн и онлайн режимах.

Популярными и востребованными **системами LMS** в России сегодня являются:

- Компания «Лаборатория Мультимедиа» (labmedia.su)
- iSpring (ispring.ru)
- CTI (cti.ru)
- Mirapolis (mirapolis.ru)
- Competentum (competentum.ru)

Представители некоторых вышеперечисленных компаний примут участие в крупнейшей ежегодной выставке в сфере управления персоналом HR&Trainings EXPO 2017 (expo.trainings.ru).

При определении лучшей системы для конкретной компании следует рассмотреть LMS с практической точки, оценить возможности провайдера и взвесить технические характеристики программы. Важным фактором, упрощающим работу системы, является наличие у поставщика инструментов для быстрой адаптации системы в компании, а также функций удобной настройки, легкости в использовании, доступности.

Обращайте внимание и на ценовую политику системы: e-learning помогает оптимизировать затраты, но не выступает в качестве основного «поглотителя» финансовых средств компании.

3. Электронное образование персонала: этап планирования

Правильно выбранная система LMS решает задачи обучения, систематизирует обучающие процессы и выполняет множество функций, предназначенных для следующих мероприятий:

- Привлечение к обучающим программам специалистов различных категорий
- Создание индивидуальных программ, предусматривающих комплексное обучение в зависимости от специализации, профессионализма, стажа сотрудника и пройденного им ранее обучения
- Развитие в организации культуры качественного самообучения
- Планирование различных обучающих мероприятий
- Быстрая, эффективная помощь в достижении бизнес-целей
- Получение объемных аналитических данных по итогам обучения

Помните! Инструменты электронного обучения – не игрушка для сотрудников, а предмет для эффективного решения бизнес-задач! Игнорирование назначения системы и использование ее функций персоналом в личных целях должно

пресекаться сразу же.

4. Электронное образование в компании: внедрение и продвижение e-learning

На начальном этапе внедрения проекта в коллектив необходимо назначить HR-менеджера, отвечающего за работу системы и сформировать команду, правильно сформировав ее рабочие функции. Информация о дистанционном обучении распространяется между руководителями подразделений, филиалов, менеджерами – нужна их поддержка в привлечении сотрудников к новому курсу, в создании обучающих групп, а также для правильного донесения целей проекта.

К наступлению ключевого момента запуска системы e-learning в компании должны быть сформированы все этапы от начала разработки программы и до ее внедрения:

- Обозначены цели e-learning
- Очерчены перспективы развития проекта в компании
- Выделены ресурсы для приобретения всех учебных инструментов
- Определены партнеры
- Сформирована целостная PR-команда
- Настроена система управления LMS (отвечает поставленным бизнес-задачам и целям)

5. Оценка эффективности системы

Мониторинг результатов работы e-learning отображает правильность выбора и формирования всех этапов внедрения системы в культуру компании. Успех дистанционного обучения в компании есть, если выявлены такие изменения:

- Бюджет компании, выделенный на внедрение e-learning, оптимизирован и оправдан
- Появились новые возможности обучения, расширилась аудитория слушателей и желающих участвовать в проекте
- Внедрение новых технологий привело к увеличению скорости усвоения материала
- Повысился профессионализм, изменился подход к работе у сотрудников
- Рабочие процессы стали приносить высокие результаты

В случае, если итоговые результаты дистанционного обучения не радуют, откорректируйте некоторые этапы его работы. Четко определите целевую аудиторию, выявите, соответствует ли обучающая программа требованиям персонала. Электронное обучение не будет эффективным, если оно проводится отдельно от других образовательных программ, задействованных в организации.

Успех внедрения e-learning – правильный подход к организации мощной обучающей системы

Если о новой системе обучения, внедренной в компании, не идут разговоры между сотрудниками, а обучающиеся заходят на курс «по распоряжению и в определенные часы», можно считать, что запуск программы провален.

Что предпринять для успешной работы e-learning?

- Провести экспериментальный проект, затрагивающий какую либо простую бизнес-задачу
- Привлечь, правильно мотивировать экспертов компании и персонал
- Дать руководителям подразделений удобные инструменты системы обучения, позволяющие контролировать процесс обучения
- Провести анализ полученных результатов
- Заняться внутренним PR проекта: последние новости, достижения команд, реклама обучающих курсов, видео-обращения – эти мероприятия должны работать и быть интересными коллективу.

Каждая компания выстраивает индивидуальную линию внедрения e-learning, используя уникальные программы и технические решения. Ваша система дала сбой, и сотрудники не заинтересовались обучающим курсом? Не отчаивайтесь, возможно, проблема кроется в другом.

Откройте обучающий курс и пройдите его сами. Зеваете на десятой минуте просмотра? Значит, качество и подача материала низкого качества, следовательно, и результат такого обучения будет нулевым. Чтобы вырастить профессионалов, нужны эффективные программы и качественные инструменты, с помощью которых каждый сотрудник вашей компании покажет максимальные результаты!