

Краудсорсинговые
технологии в образовании
на примере платформы

360 Ted

сетевая система непрерывного образования



VUCA

volatility, uncertainty, complexity and ambiguity

нестабильный, неопределенный, сложный и неоднозначный



VUCA - новая управленческая реальность

Volatility

Динамичный, волатильный. Природа, скорость, объем и масштаб изменений не предсказуемы

Uncertainty

Неопределенный. Неопределенность или отсутствие предсказуемости в вызовах и событиях

Complexity

Сложный. Множество неизвестных и переменных, затрудняющих принятие решений

Ambiguity

Неоднозначно трактуемый, неясность значения событий. Неспособность четко осмыслить угрозы и возможности, прежде чем они становятся «опасными для жизни»



Влияние VUCA на менеджера

Volatility

Причина страха, избегание рисков, желание вернуться в зону комфорта, ничего не предпринимать до «лучших времен»

Uncertainty

Паралич воли, чувство бесполезности усилий, бесполезные попытки анализа данных

Complexity

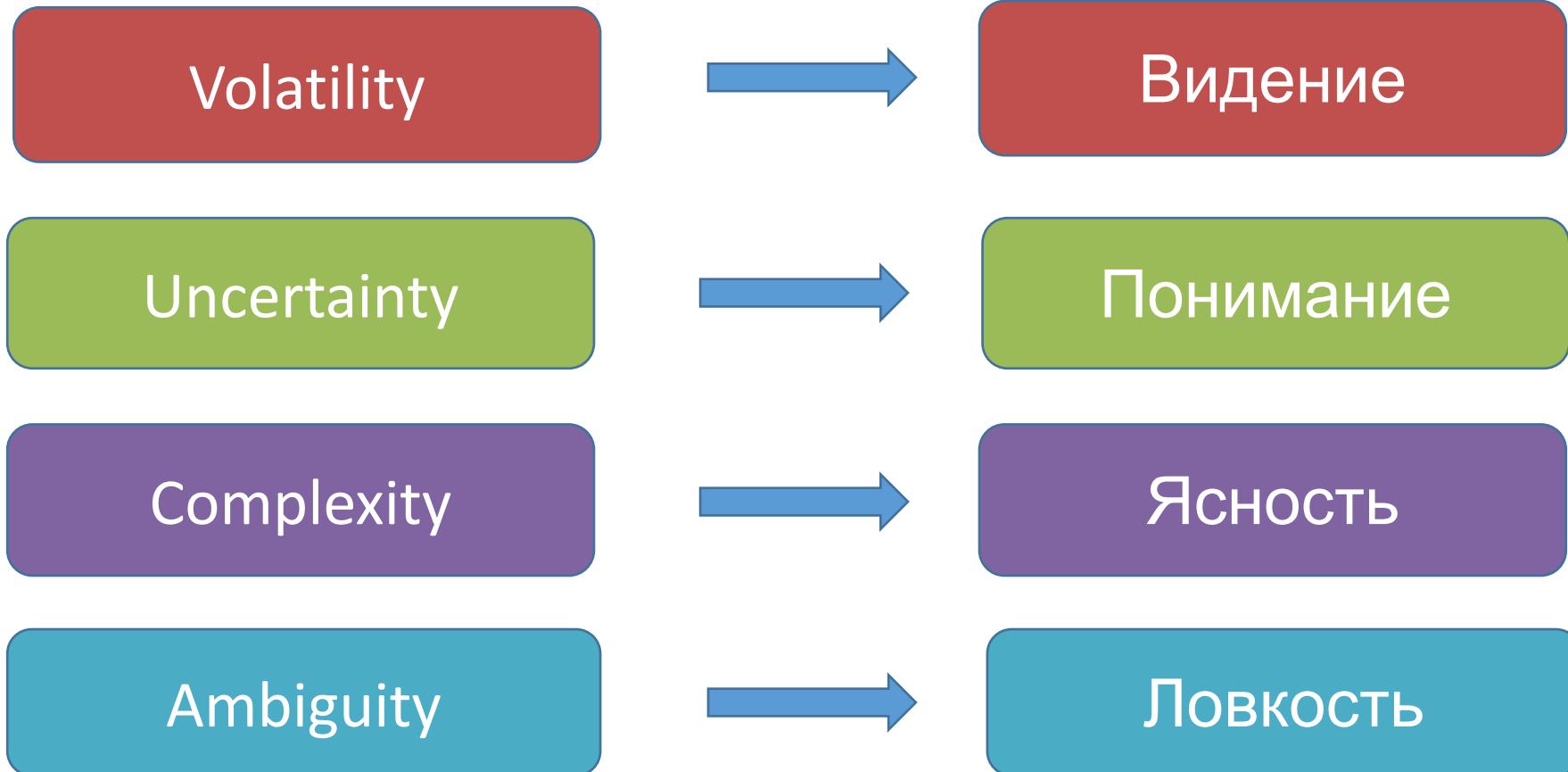
Желание найти «козла отпущения», переход к «черно-белым» решениям, как правило ошибочным

Ambiguity

Причина сомнений, недоверия и нерешительности, препятствует принятию решений и проведению изменений



Сальто VUCA - VUCA Prime





Парадигма нового «Я»

- Модель Грейвза, желтый уровень - определяет наличие у менеджера способности гибкой адаптации к переменам благодаря системному видению.
- Парадигма нового «Я» - основанна на интегральной модели AQAL Кена Уилбера, которая может эффективно работать в VUCA мире для бизнеса, политики, лидерства и собственного развития

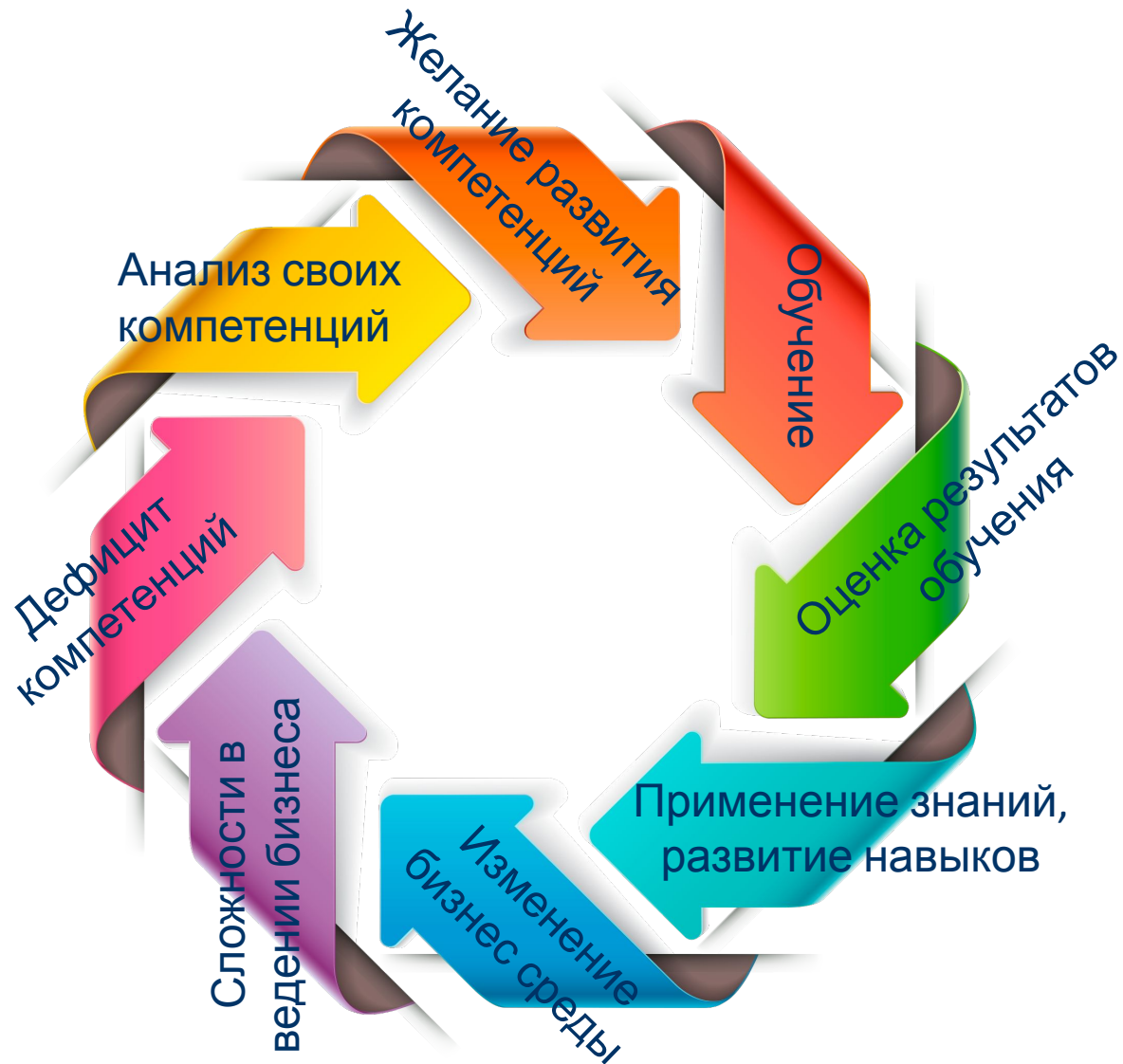


Примерный перечень развития навыков

- Навык самостоятельного обучения.
- Восприятие мира через «Призму Возможностей». Не только понимать новые открывающиеся возможности, но и быстро вырабатывать в себе целую систему взглядов, реакций и действий для реализации этих возможностей.
- Навык концентрации внимания – фокус приоритетов, умения отключать внутренние диалоги, быть в реальности, умение переключаться.
- Навык самоосознанности – чувство ситуационной осознанности, сознательный контроль над своими мыслями и поведением в отношении ситуации. Осознанно обращать внимание, искать новое и необычное. Подвергать сомнению устоявшиеся убеждения и предвзятое отношение к чужим идеям.
- Навык системного мышления - последовательное использование операций анализа и синтеза. Сознательный поиск противоречий с целью их снятия.
- Умение говорить: «НЕТ»
- Высокий уровень готовности к жизненным испытаниям.
- Умение воспринимать информацию системно и объективно
- Умение выйти из зоны комфорта – «Основной навык 21 века» (Дэвид Петерсон, коуч компании Google)



Цикличность развития компетенций





Модель 70-20-10

Модель обучения, приобретения новых знаний и навыков 70-20-10:

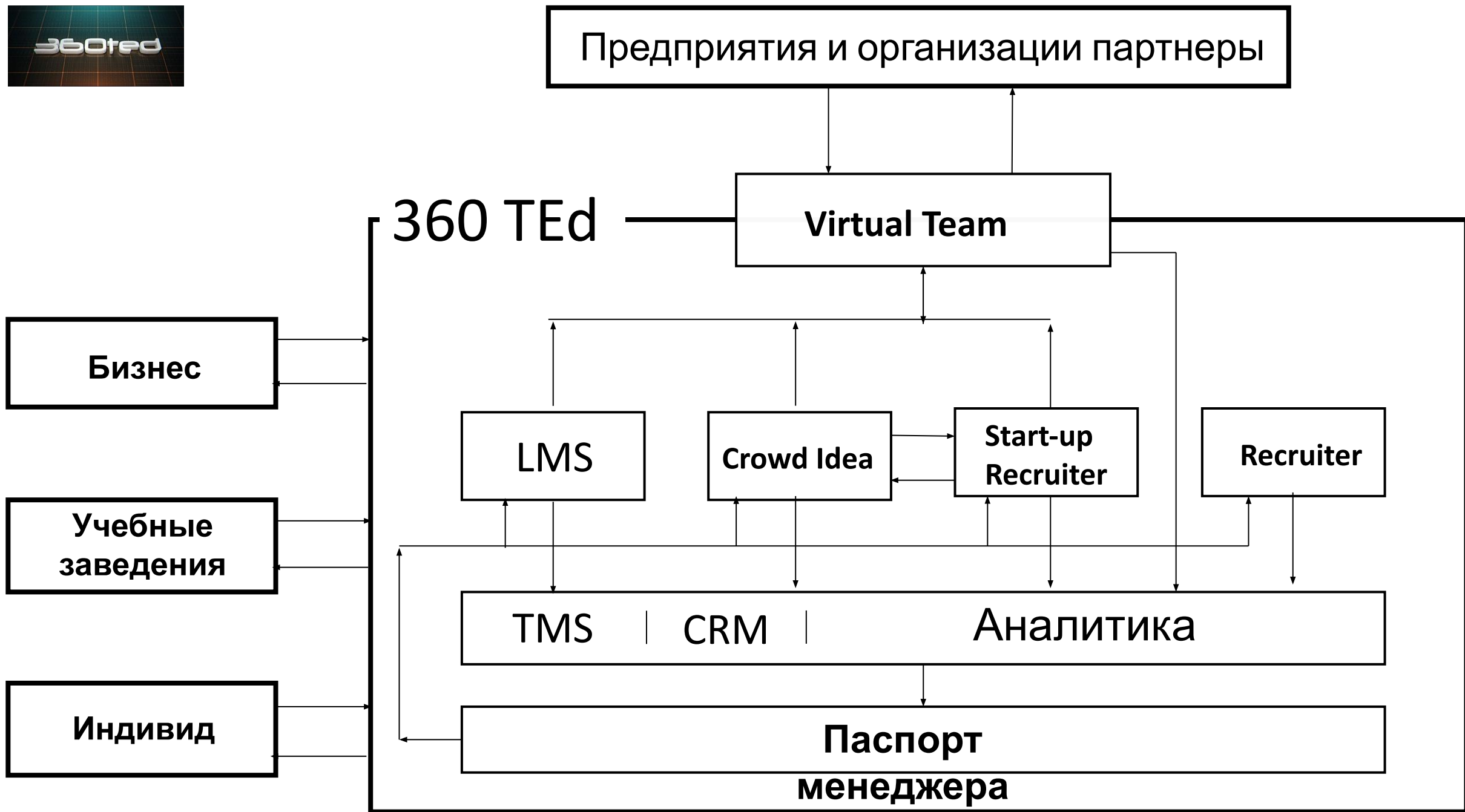
- 10 % тренинги, курсы
- 20 % обратная связь, отношение
- 70 % обучение на рабочем месте

360 Total Education Learning network

Основана на модели 70-20-10

Включает в себя:

- Интерактивную систему дистанционного обучения
- Краудсорсинговую систему управления идеями
- Систему управления знаниями
- Систему управления талантами
- Работу в виртуальных командах
- CRM+Аналитика





LMS



УЧЕБНЫЙ КАТАЛОГ



ФОРУМ



КАЛЕНДАРЬ



СООБЩЕНИЕ



МОИ ДОСТИЖЕНИЯ



СТАТИСТИКА



СОВМЕСТНАЯ РАБОТА

Course category

Test exampl ▾

Класс бизнес тренера Васи Пупкина



Мои первые курсы

Description:

Тестовый вариант первого тренинга

Member since:

1 year 3 months

Chat (0)



LMS

- Презентация курса
- Интерактивная презентация
- Drag and drop
- Диалоговые и флеш карты
- Упражнения с переносом слов
- Упражнения с заполнением пропусков в тексте
- "Горячие точки"
- Отметь слова
- Выбор ответа
- Викторины с одним правильным ответом
- Выбор из предложенных утверждений верное
- Викторина "Правда ложь"
- Интерактивное видео

Всего 27 типов интерактивного контента

Первый урок Первого курса

Мои первые курсы

Lessons	Score	Total Time
Первый урок Первого курса	100	00:03:47

Step 2 of 4

13 10:23 AM



LMS

Home » Мои первые курсы » Lessons » Первый урок Первого курса

Первый урок Первого курса



Мои первые курсы

Lessons	Score	Total Time
Первый урок Первого курса	100	16:01:51

Step 1 of 4



Пробуем заполнить пустые поля

Мороз и солнце; день чудесный!

Еще ты дремлешь, друг —

Пора, , проснись:

сомкнуты негой взоры

Check

Download Embed

Н-Р

Next



LMS

-  СТАТИСТИКА
-  СОВМЕСТНАЯ РАБОТА
-  ADMINISTRATION
- 

Title

Add a title that will help

SCORM *

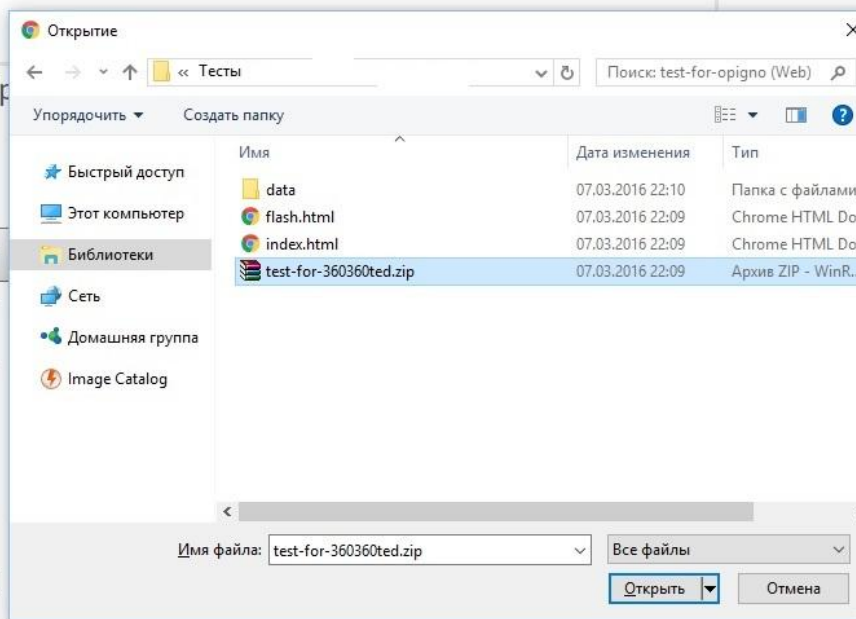
Выберите файл

Files must be less than
Allowed file types: zip.

Round method *

- Round up
- Round to closest
- Round down

Some SCORM packages use a float point number for scoring, whereas we require an integer. Choose the appropriate method for rounding the final score.



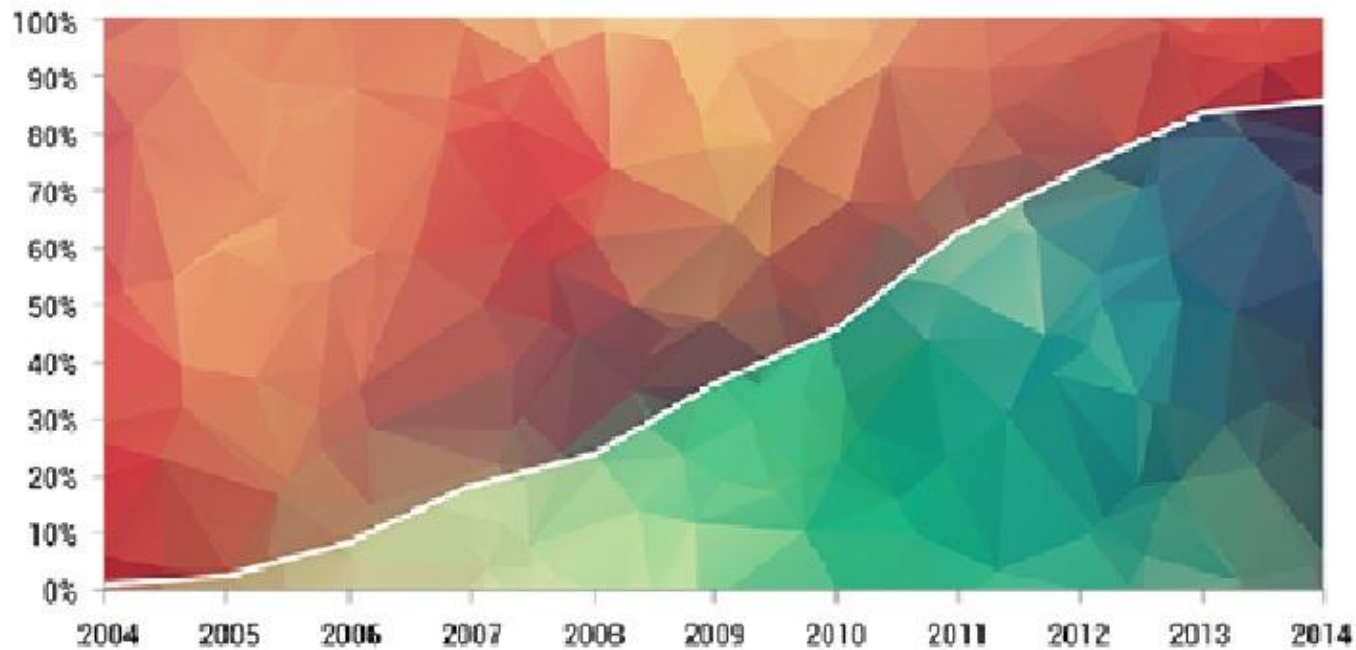
n during the quiz.



Краудсорсинг

Краудсорсинг, как процесс, посредством которого «сила многих» может привести к достижениям, которые когда-то были уделом избранных. Краудсорсинг активизирует преобразующую силу современных технологий, высвобождая скрытый потенциал в каждом из нас. Суть его идеального меритократического подхода в том, что возраст, пол, раса, социальный статус, образование и опыт работы не имеет значения, критерием является только качество работы. Если Вы можете хорошо выполнить услугу, дизайн продукта, или решить какую-либо другую

85% OF THE 2014 BEST GLOBAL BRANDS HAVE USED CROWDSOURCING IN THIS DECADE:



Динамика использования краудсорсинга на примере глобальных брендов

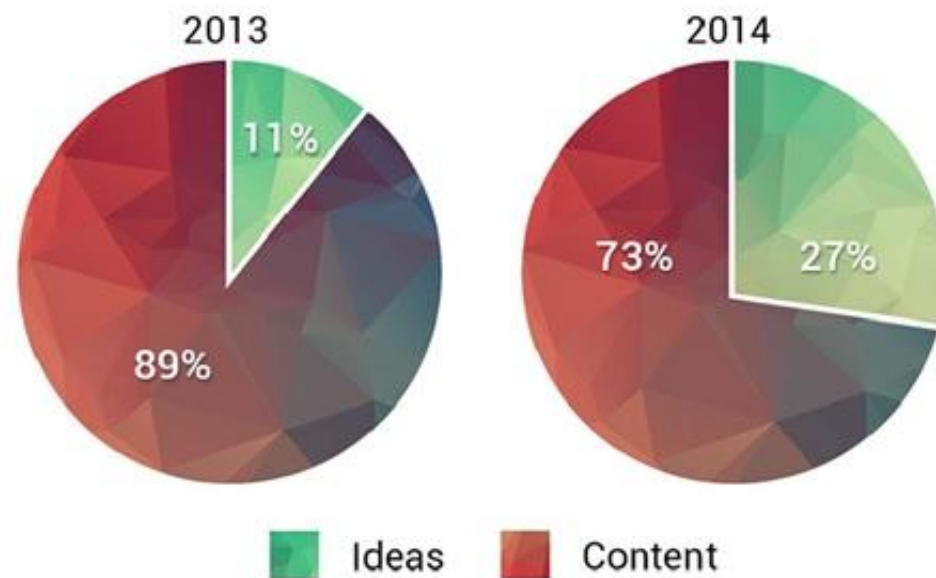


Краудсорсинг

Категоризация знаний возникает динамично в процессе взаимодействия людей с системой. Уникальность краудсорсинговых систем в их способности извлекать скрытые знания, являющиеся результатом коллективной мозговой деятельности, объединять и структурировать их.

Отличие краудсорсинговых моделей от Web 2.0 и социальных сетей, в том, что в них практически происходит слияние коллективного человеческого интеллекта с механизмами реализации бизнес стратегии компаний.

VIDEO CONTENT IS (STILL) THE MOST WIDELY USED TYPE OF CROWDSOURCING TODAY:



Динамика использования краудсорсинга в управлении идеями



Knowledge management





Knowledge management

Знание - форма существования и систематизации результатов познавательной деятельности человека, состоящая из опыта, ценностей, контекстной информации и экспертного понимания, которая служит основой для оценки и инкорпорирования нового опыта и информации. Оно возникает и применяется в умах владельцев знаний. В организации, знание часто встраивается не только в документы или хранилища, но и в организационные процедуры, процессы, практику и нормы

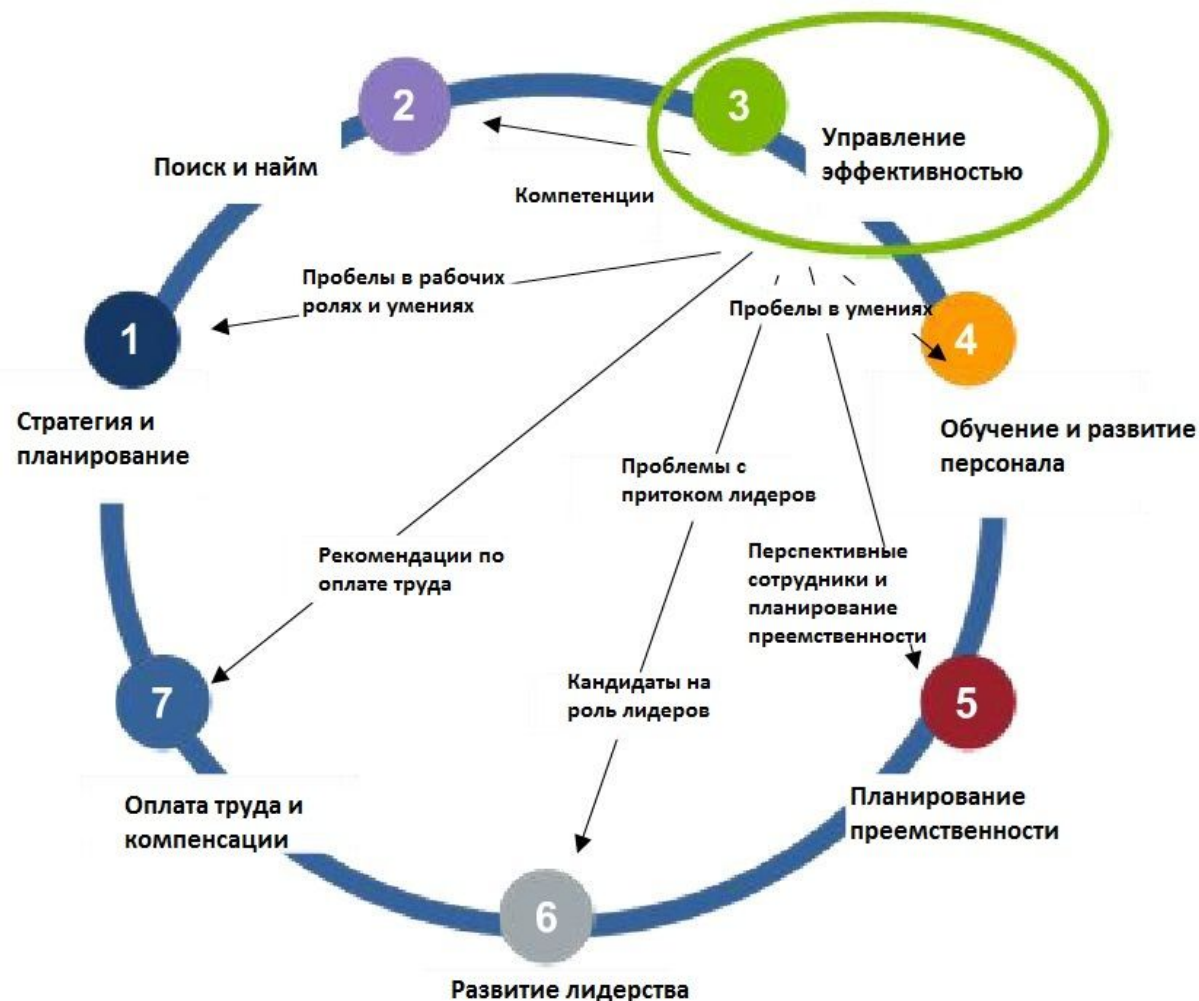
Можно классифицировать, как минимум пять, важных элементов передачи знаний: воспринимаемая полезность знаний, мотивации источника передать знания, мотивация получателя на приобретение знаний, поглощающая способность получателя, и организационный контекст, который поддерживает передачу знаний. Под поглощающей способностью (получателя) понимается способность получателя признать ценность и применить новые знания

Управление знаниями – сознательная стратегия получения нужных знаний нужным людям в нужное время, помогающая людям делиться ими и преобразовать информацию в действия и таким образом улучшить организационную эффективность



Talent management

Управление талантами сегодня выходит за рамки ответственности отдела или департамента HR, хотя они продолжают играть в этом ключевую роль. Это не обучение, и не образовательные программы, хотя они играют важное значение. Управление талантами не процесс, который является хорошим дополнительным бонусом к «HR strategy», - это, сегодня, часть бизнес-стратегии современной компании.





Talent management

Основными элементами системы управления талантами по данным ASTD “Talent Management Practices and Opportunities являются:

- Управление эффективностью
- Корпоративное обучение и тренинг
- Индивидуальное обучение
- Система коммуникаций при управлении талантами
- Развитие лидерства
- Развитие талантливых сотрудников
- Рекрутинг
- Вовлечение
- Вознаграждение, оплата труда, компенсации и поощрения
- Мотивация и удержание сотрудников
- Организационный контекст
- Оценка персонала
- Управление компетенциями
- Командное развитие
- Планирование карьеры
- Выявление важнейших ролей
- Интегрированные системы HR
- Планирование трудовых ресурсов
- Предоставлением равных возможностей



Talent management

Основными элементами системы управления талантами по данным ASTD “Talent Management Practices and Opportunities являются:

- Управление эффективностью
- Корпоративное обучение и тренинг
- Индивидуальное обучение
- Система коммуникаций при управлении талантами
- Развитие лидерства
- Развитие талантливых сотрудников
- Рекрутинг
- Вовлечение
- Вознаграждение, оплата труда, компенсации и поощрения
- Мотивация и удержание сотрудников
- Организационный контекст
- Оценка персонала
- Управление компетенциями
- Командное развитие
- Планирование карьеры
- Выявление важнейших ролей
- Интегрированные системы HR
- Планирование трудовых ресурсов
- Предоставлением равных возможностей



Idea Management

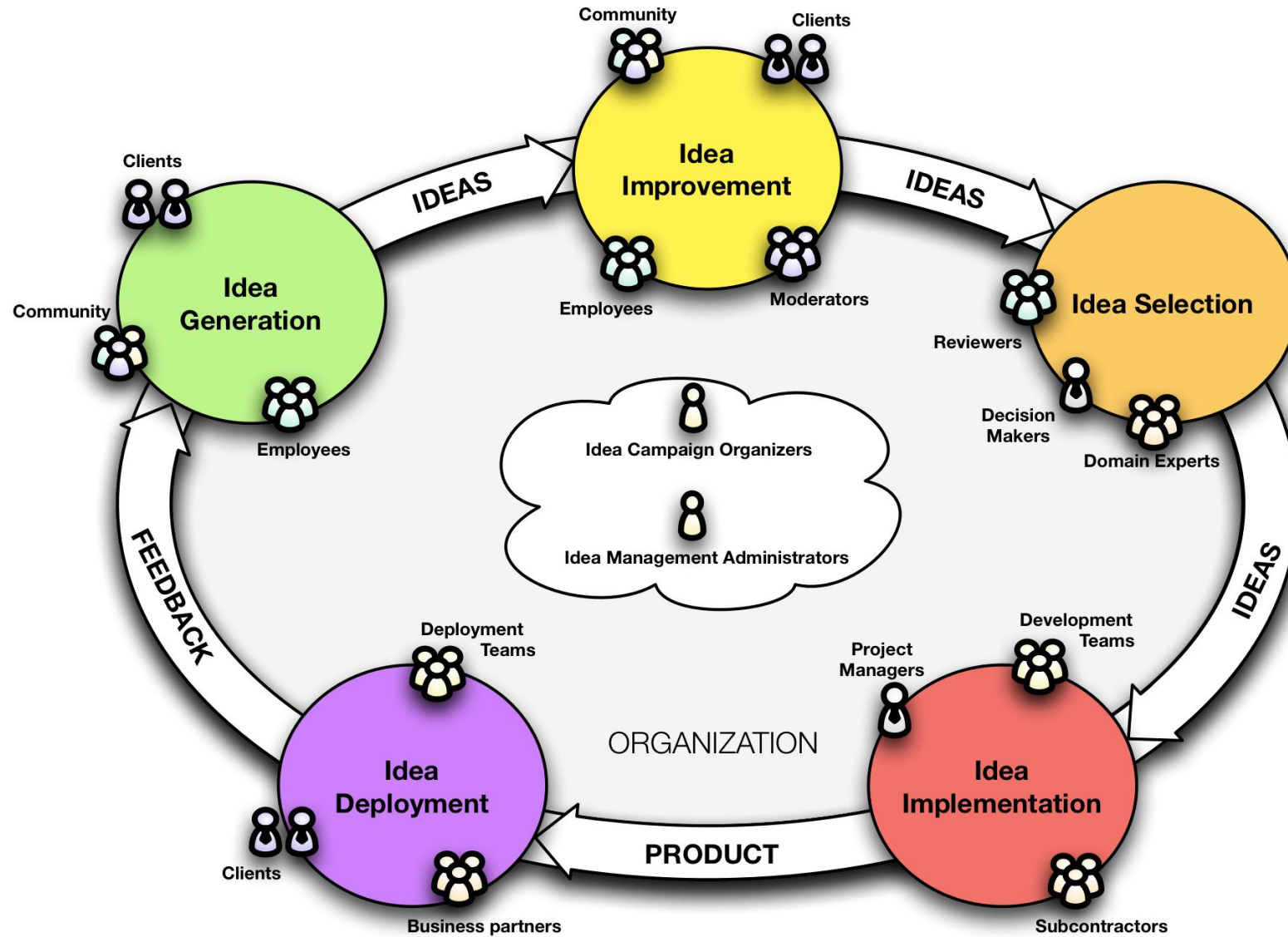
Управление идеями это практика сбора и оценивания идей в структурированном виде, а системой управления идеями можно назвать структурированный и систематический подход к управлению идеями (инновациями) путем создания инструментов, методик и метрик для их управления.

Предпосылки появления бизнес идей:

- озарение, творческий порыв
- проблемные ситуации в бизнесе
- информация, полученная в процессе общения с менторами, инвесторами или консультантами
- получение новых знаний в процессе исследования рынка и конкурентов
- получения новых знаний в процессе обучения
- разработка перспективных и текущих планов



Жизненный цикл идеи





Воронка идей

Одним из сложных вопросов остается применение измерений и метрик к понятию идеи. Одним из базовых, но не единственным, инструментом отбора идей является воронка идей. Воронка идей очень привлекательна для управления идеями, так как обеспечивает структуру, порядок, показатели и метрики.

- Исследование предметной области, получение понимания в чем состоит суть проблемы или задачи, анализ возможностей
- Идеация - генерация идей для решения проблемы
- Выбор лучшей, т.е. с наибольшей нижней или верхней границей доверительного интервала потенциала идеи. В бизнесе под потенциалом идеи понимаем прогнозируемая оценка максимальных возможностей рынка
- Развитие идеи
- Проверка, оценка и тестирование идеи
- Внедрение



Термны идей

Dependence. Инновации каким-то образом зависят от какой-то другой идеи.

Target Audience Определяет, влияет ли инновация на изменение аудитории или нет (относительно текущего состояния объекта инновации).

Originality Определяет значение в контексте существующих идей, состоянием или предложением.

А так же относительно характеристик рынка, статуса – решение или обновление, креативности, структуры и т.д.

Originality:

New Совершенно новая идея / дизайн, не основанный ни на чем созданном ранее .

Incremental Улучшение для существующего объекта.

Additive Улучшение связано с добавлением новых элементов к другому предложению

Subtractive Улучшение сделано путем упрощения другого предложения и удаления элемента из предыдущего предложения.

Replacement Улучшение сделало замену некоторого элемента предыдущего предложения.

None Идея не имеет реальных инноваций вообще.



Семантический анализ идей

Home

КУРИЛКА

КУРИЛКА

Acces

Select relationship type to display on the chart

Select idea to see its relationships with data in network

Adjust between curved or straight lines

View statistics on relationships count, idea count, etc.

Read information overview about the selected idea

Share File

Share Screen

Invite

Mute All

Коля студент (Host, me)

Привет мир!

Привет!

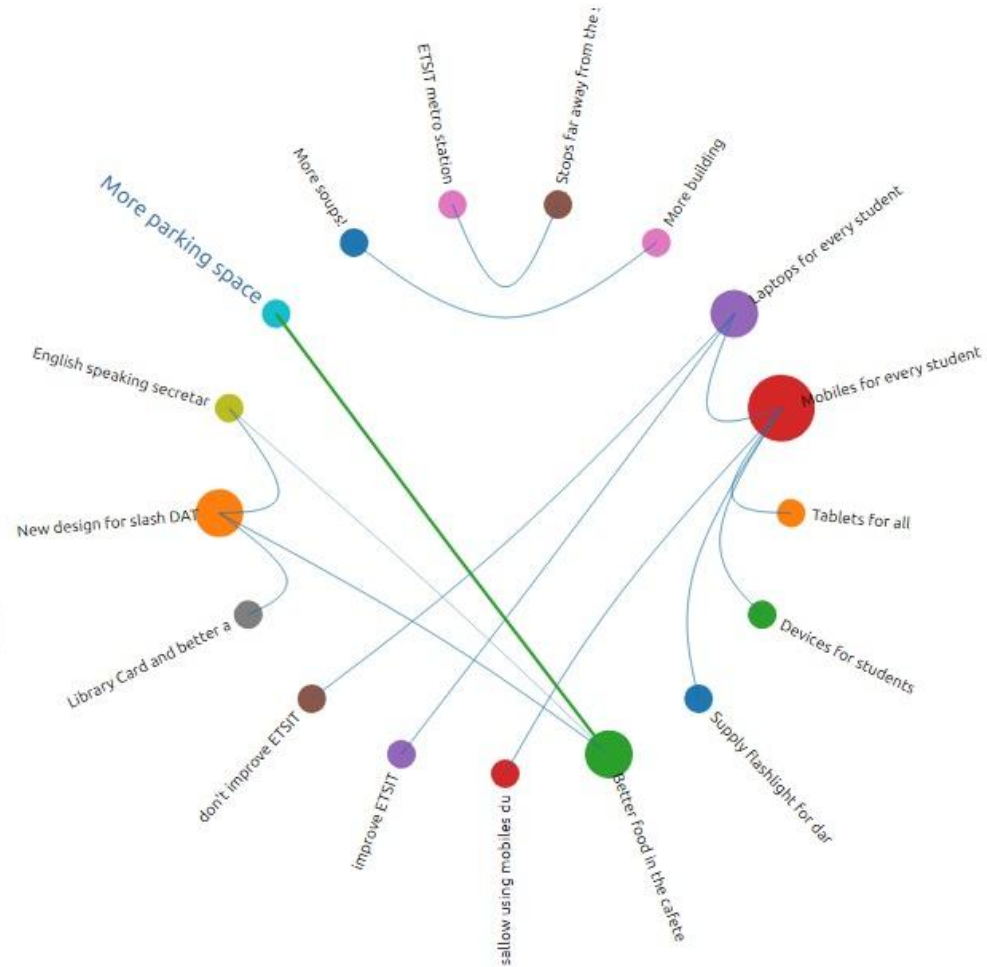
360ted



Семантический анализ идей

- isAlternativeIdea
- isAlternativeSolution
- complements
- details
- isDisjoint
- hasDuplicate
- excludes
- isExtendedBy
- generalizes
- DuplicateOf
- extends
- describesRelatedObject
- hasSimilar

tension:



- New design for slash DAT
- Better food in the cafeteria
- Mobiles for every student
- Laptops for every student
- Stops far away from the school
- More building
- Library Card and better access to the library
- English speaking secretary
- More parking space
- Supply flashlight for dark days
- Tablets for all
- Devices for students
- Disallow using mobiles during lectures
- improve ETSIT
- don't improve ETSIT



Virtual Team

В виртуальных командах присутствуют элементы систем управления знаниями, идеями, талантами. В мире виртуальных организаций знания и компетенции становятся общепринятой валютой



Virtual Team

Коллективная работа в составе виртуальной команды, включает в себя обучение, оценку вовлеченности, активности, лидерских навыков и качества выполненной работы. Участники, имеют возможность приобретать новые навыки для выполнения незнакомых задач, как перед началом, так и процессе выполнения фактической работы. Участники так же могут отполировать и улучшить существующие навыки при выполнении привычных задач. Все члены команды постоянно участвуют в обеспечении качества предлагаемых решений. Такой цикл учеба-оценка работы предлагает потенциально интересные онлайн взаимодействия, образование по практической деятельности.

Потенциал объединения краудсорсинга и обучения с практической работой огромен и многогранен. Он чрезвычайно эффективен в подготовке квалифицированных и креативных работников. Онлайн обучающая система, дополненная практической работой, обратной связью от других учащихся, обменом знаниями, оценками экспертов, документирование истории развития обучаемого, открывают новые пути к более масштабируемому, высокоэффективному образованию для населения в целом



Virtual Team



none

КУРИЛКА

КУРИЛКА

☰ Access

Chat Pages To-Do Meet

A admin annotated a page.

May 22, 2017 1:47 AM

Public Chatroom	admin
Public Chatroom	admin

Send message... (Shift + Enter to insert a new line)

Chat

- Go Idle
- admin
- Public Chatroom
- Chat (1)



Virtual Team

КУРИЛКА

КУРИЛКА

☰ Access

A virtual meeting screen showing a diagram on a whiteboard. The diagram features a yellow cloud-like shape at the top with the text "sfskjkjhijl" inside. Below it, a blue curved line descends from the left, meeting a red triangle. A large red arrow points upwards from the bottom left towards the cloud. Another large red arrow points downwards from the cloud towards the right. A third large red arrow points horizontally from left to right across the bottom. Below the horizontal arrow is another red triangle. The screen includes a navigation bar at the bottom with various icons and a "Create Clip" button in the bottom right corner.



Virtual Team

Показатели оценки качества работы в виртуальной команды для менеджеров:

- Качество анализа рыночных возможностей, в том числе обоснование критериев успеха;
- Точность и тщательность анализа компании;
- Точность и тщательность анализа рынка;
- Целесообразность и обоснование предложенного способа выхода на рынок и политики укомплектования персоналом;
- Обоснование и креативность маркетинговой стратегии;
- Качество аргументов в поддержку рекомендаций, содержащихся в докладе;
- Правильное использование внешних источников и ссылок;
- Ясность изложения, качество форматирования, читаемость, внешняя привлекательность, грамматика.



Virtual Team

Оценка работы виртуальной команды Оценка работы участника команды

REPORT EVALUATIONS

Based on expert evaluations

Number of expert appraisers: 4

Scale: 1=poor, 7=excellent

(In parentheses are the overall averages across all 739 teams)

Executive summary (av. 4.8): **6.1**

Company analysis (av. 5.2): **6.1**

Novelty of the product (applies only if proposing a brand-new product, av. 5.1): **4.2**

Feasibility of the market success factors (av. 5.2): **5.6**

Feasibility of the market choice (av. 5.1): **6.1**

Market analysis (av. 5.0): **6.1**

Feasibility of the entry mode (av. 5.1): **6.3**

Feasibility of the staffing strategy (av. 4.8): **5.6**

Creativity of the staffing strategy (av. 4.1): **5.3**

Feasibility of the pricing strategy (av. 5.0): **6.1**

Creativity of the pricing strategy (av. 4.2): **5.8**

Feasibility of the marketing strategy (av. 5.1): **5.6**

Creativity of the marketing strategy (av. 4.5): **5.8**

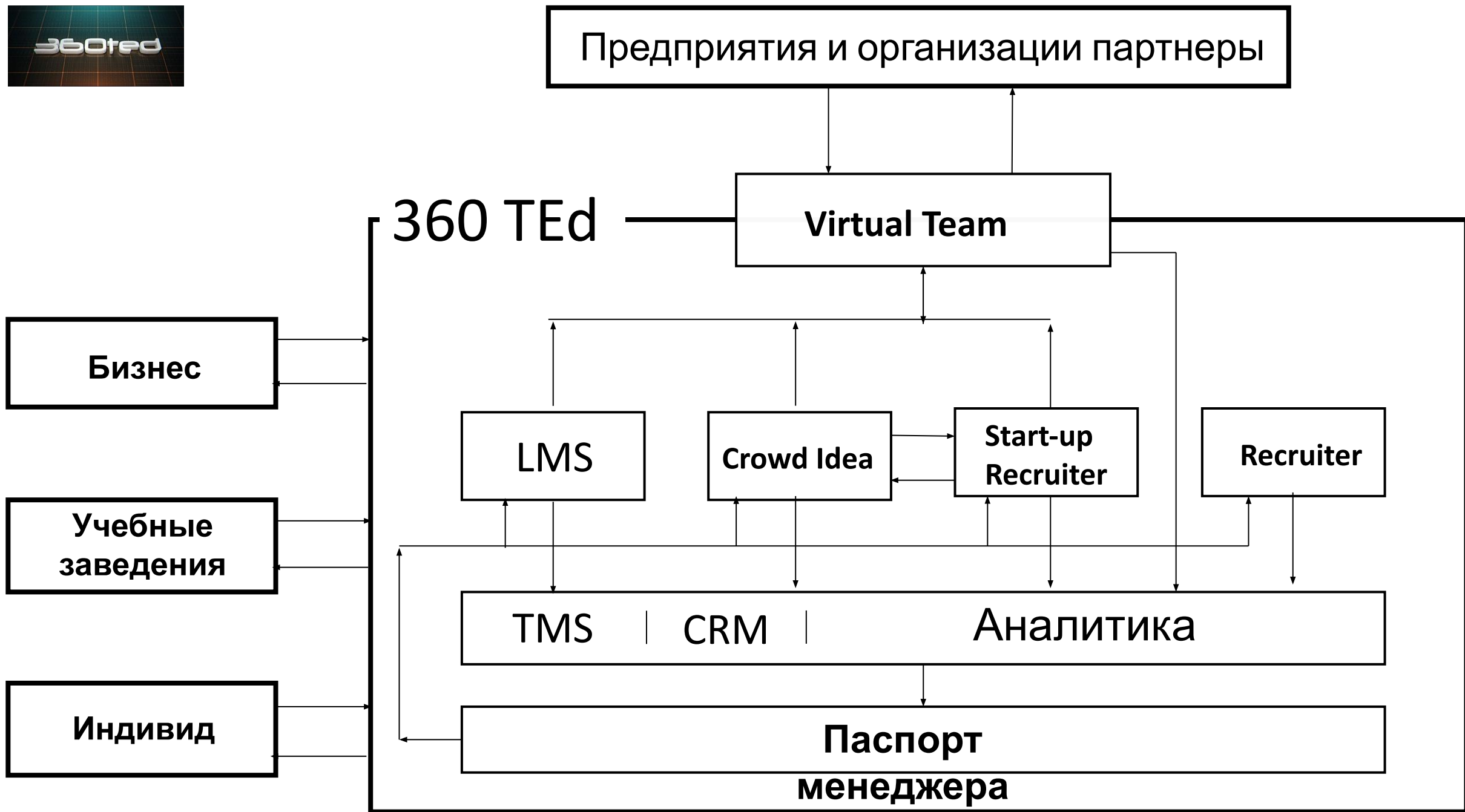
Clarity of presentation, formatting quality, style (av. 5.3): **6.1**

Overall impression (av. 5.0): **5.8**

TOTAL (av. 5.1): 5.7

Compared to other report, your report is in better than 89%, or in other words is in Top 11%.

Good choice of the country entry mode market comparison staffing and pricing need improvement Good work interesting choice of double market entry strategy which corresponds with company operations in the home market.





Заключение

1. Потенциал объединения краудсорсинга и обучения с практической работой огромен и многогранен. Он чрезвычайно эффективен в подготовке квалифицированных и креативных работников. Онлайн обучающая система, дополненная практической работой, обратной связью от других учащихся, обменом знаниями, оценками экспертов, документирование истории развития обучаемого, открывают новые пути к более масштабируемому, высокоэффективному образованию для населения в целом
2. Кроме того, интеллектуальный анализ и отслеживание истории работы члена виртуальной команды, отзывы других членов команды и экспертов, могут содержать персональные инструкции по развитию компетенций и рекомендации по модулям обучения. Документирование оценок навыков и знаний позволяют участнику самостоятельно отслеживать динамику развития своих компетенций.
3. Данные краудсорсинговой работы позволяют проанализировать методы, каким образом привлечь талантливых работников, выявить закономерностей усвоения умений и навыков во времени, оценить взаимодействие мотивации, внешних и внутренних вознаграждений, определить типы задач, наиболее подходящих для различных категорий потенциальных работников.



Спасибо за внимание!

Сергей Евтушенко

Ольга Савиных

360 TEd

Email:

v700te@yandex.ru

Г. Калининград

2017



Список литературы

- Anderson, M. Crowdsourcing Higher Education: A Design Proposal for Distributed Learning. MERLOT Journal of Online Learning and Teaching 7, 4 (2011), 576–590
- Andriessen, J. H. E., & Verburg, R. M. (2004). A model for the analysis of virtual teams. In S. H. Godar & S. P. Ferris (Eds.), Virtual and collaborative teams: Process, technologies and practice (pp. 269-278). London: IDEA Group Publishing
- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press.
- In D. J. Pauleen (Ed.), Virtual teams: Projects, protocols and processes (pp. 1-39). London: IDEA Publishing Group, 2004
- [Jeff Howe](#). Crowdsourcing: Why the Power of the Crowd Is Driving the Future of Business. Crown Publishing Group New York, NY, USA ©2008 ISBN:0307396207 9780307396204
- Ken Wilber Life Footnotes [Электронный ресурс]
https://www.youtube.com/watch?v=H4jcxxJ_0ok&list=PLDmWRWWUqSiajaK9s0IHMu5jFoBNRTkfh
- Kulopulos T., Frappaolo K. Smart things to know about Knowledge Management // Capstone Publishing Limited, Oxford Centre for Innovation. Oxford OX2 0JX, United Kingdom. – 1999
- Morgan W. McCall Jr. High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders, Hardcover – January 15, 1998
- O’Dell, C. & Grayson, C. J. (1998). If only we knew what we know: The transfer of internal knowledge and best practice. New York: The Free Press



Список литературы

- Proaction - онлайн сервис оценки персонала [Электронный ресурс] <http://proaction.pro/>
TALENT MANAGEMENT PRACTICES AND OPPORTUNITIES ©2008 by the American Society for Training & Development
[Электронный ресурс]
http://files.astd.org/Research/Whitepapers-Executive_Summaries/TalentManagement_ExecSumm.pdf?_ga=1.167283198.1929483613.1465226228
- The State of Crowdsourcing in 2015" Trend Report [Электронный ресурс]
<http://eyeka.pr.co/99215-eyeka-releases-the-state-of-crowdsourcing-in-2015-trend-report>
- Virtual Teams: People Working Across Boundaries with Technology, 2nd Edition ISBN: 978-0-471-38825-8
Witzel, Morgen. 2012. A History of Management Thought. 1st ed. New York, N.Y.: Routledge
- X-Culture Report Development Webinar <https://www.youtube.com/watch?v=ClDrR-mX0HM>
- Деревянко П.М. Сравнение нечеткого и имитационного подхода к моделированию деятельности предприятия в условиях неопределенности // Современные проблемы экономики и управления народным хозяйством: Сб. научн. статей. Вып. 14. –СПб.: СПбГИЭУ, 2005
- Еремеев А.П., Малиновский В.П. Реализация онтологического подхода в обучающей экспертной системе для подготовки менеджеров проектов // 9-ая национальная конференция по искусственному интеллекту, сб. тр., т.2, 2004.



Список литературы

Идея. Энциклопедии и словари [Электронный ресурс] <http://enc-dic.com/word/i/Ideya-3722.html>

Кен Уилбер - Интегральная психология. Сознание, Дух, Психология, Терапия . [Электронный ресурс]
<http://profilib.com/chtenie/143517/ken-uilber-integralnaya-psikhologiya-soznanie-dukhn-psikhologiya-terapiya.php>

«Модуль Ум» . [Электронный ресурс] <http://www.integralportal.ru/docs/DOC-2094>

Менеджмент умер. Маркетинг умер. [Электронный ресурс]

<http://www.adme.ru/tvorchestvo-reklama/medzhment-umer-marketing-umer-561505/>

МЕНЕДЖМЕНТ. Словарь Ожегова толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]

<http://www.ozhegov.com/words/15625.shtml>