

**SMART** education

[www.smart-edu.com](http://www.smart-edu.com)

**ВСЁ** о корпоративном  
обучении  
персонала

# КАК?

- Создавать видимость активной работы
- Минимизировать ответственность и риски
- Сохранить хорошую мину
- Получать большую зарплату

Как построить  
корпоративный центр  
дистанционного обучения  
за 90 минут?

Трудности перевода

Что такое СДО?

# INITIATE

Learning Strategy Design  
LMS Selection  
Authoring & content development  
selection services  
3-year Implementation Plan

# IMPLEMENT

Project & Vendor Management for Learning Platform Implementations

# IMPRESS

Best Practices, White Paper Development

Courseware Development

Executive and Learning Leader Presentations

Competency Modeling and Skill Gap Analysis

# IMPROVE

Innovative learning technology selection (informal learning, single source, performance management, simulation, etc.)

Learning-skill-building workshops



# INNOVATE

Informal Learning strategy development and implementation

# INVENTORY

Learning Alignment Health Check Service

Single-Source, multimode learning strategy and development

Learning Governance

Talent/Performance management strategy

Simulation strategy development

# КТО?

Администрация

Пользователь

Вендор

# 3 идеи для стратегии e-learning

• Стратегия это ответы

• Стратегия это люди

• Стратегия это договор

# ADKAR

**Awareness** – Осведомленность и понимание

**Desire** – Желание и готовность

**Knowledge** – Знание: каждый должен знать

**Ability** – Возможность

**Reinforcement** – Подкрепление



# Проект

Сверим мандат:

Кто принимает решения по выбору e-learning решения?

Кто будет заниматься внедрением выбранного решения?

# Проект

1. Постоянная рабочая группа

Директор по обучению

Руководитель центра ДО

будущий администратор

2. Команда, занимающаяся  
выбором решения/решений

будущий администратор

IT отдел

представители функциональных направлений

отдел

представители бизнес-подразделений

снабжения/юридический

обучающиеся и руководители направлений

отдел

дополнительные администраторы будущей

LMS

представители

кадровая служба/отдел управления  
развитием организации (HR / OD)

направлений

служба технической поддержки/внутренняя

служба поддержки

представители бизнес-

высшее руководство

подразделений

административная группа HRIS

обучающиеся и

руководители

# Администрация

Сокращение затрат на поездки

Сокращение времени вне рабочего места

Улучшение бизнес-показателей

Поддержка целей бизнеса

Обучение в любом месте в любое время

Быстрое распространение обучения

# Удобные вопросы

Какие проблемы, задачи существуют в организации, решением для которых может стать дистанционное обучение? Какие возможности для организации оно может открыть или упростить?

На какие функциональные области внутри организации повлияет внедрение электронного обучения?

# Удобные вопросы

Какой негативный эффект оказывает каждая из выявленных проблем и задач? Какой позитивный эффект могут иметь потенциальные возможности?

Кто именно отвечает за каждый из этих вопросов?

Насколько руководство в курсе наличия всех этих вопросов и осознает их важность?

# Удобные вопросы

Ответственен ли кто-то за поиск решения по каждому из этих вопросов? Кто именно?

Установлены ли временные рамки для разрешения каждого из этих вопросов? Каковы они?

Установлен ли бюджет на разрешение каждого из этих вопросов?

# Удобные вопросы

Если проранжировать все выявленные вопросы по степени их важности для организаций, какие получат высокий приоритет? Средний? Низкий?

Опишите как можно подробнее, как электронное обучение может поспособствовать разрешению каждого из выявленных вопросов – решить проблемы, сэкономить средства, принести организации прибыль?

# Удобные вопросы

Какие решения для дистанционного обучения уже применяются в организации? Можно ли их интегрировать с более крупными решениями, модифицировать, расширить, заменить?

Как будет измеряться успех или неудача учебной инициативы? Какими должны быть результаты, чтобы установить, что внедрение e-learning произошло успешно?



# Удобные вопросы

Каковы риски, связанные с внедрением решения и препятствия к его применению:;

- Недостаточно ресурсов, финансирования, кадров;
- Технические сложности, неподготовленность пользователей;
- Нет необходимой сетевой и аппаратной инфраструктуры;
- Культура организации не готова принять дистанционное обучение и т. д.

Какой должна быть оптимальная стратегия управления рисками?

# Удобные вопросы

С какими системами в перспективе 3х лет должна будет интегрирована система дистанционного обучения?

# Пользователь

Что является учебным контентом/действием?

Какой учебный контент нужно вынести на ДО?

Учебный контент, который необходимо разработать для дистанционного обучения?

Учебный контент, который уже разработан, и может быть использован в дистанционном обучении?

# Пользователь

- Кто?
- Цель (Бизнес цель, цель обучения)?
- Когда?
- Как?
- Что является учебным контентом/действием?
- Результат?
- Как измеряется?
- Как учитывается?
- Где используется?
- Коков функциональный индикатор?



# INITIATE

Learning Strategy Design  
LMS Selection  
Authoring & content development  
selection services  
3-year Implementation Plan

# IMPLEMENT

Project & Vendor Management for Learning Platform Implementations

# IMPRESS

Best Practices, White Paper Development

Courseware Development

Executive and Learning Leader Presentations

Competency Modeling and Skill Gap Analysis

# IMPROVE

Innovative learning technology selection (informal learning, single source, performance management, simulation, etc.)

Learning-skill-building workshops



# INNOVATE

Informal Learning strategy development and implementation

# INVENTORY

Learning Alignment Health Check Service

Single-Source, multimode learning strategy and development

Learning Governance

Talent/Performance management strategy

Simulation strategy development

# Вендор

Если у вендора нет информации, он  
стремиться продемонстрировать свое  
превосходство и исходя из собственных  
критериев.

# Вендор

.RFP

.Фокус на цель

.Сравнение с эталоном



**S M A R T**



# RFP

Чем более упорядоченный запрос, тем легче вендору понять какое именно решение вы ищете.

Представьте в виде таблицы даты сдачи предложений, временные интервалы между проверками и сроки начала и окончания работ.

Опишите структуру, формат и требования к предложению

Пишите Запрос вместе с IT

# RFP

Уточняйте у вендора структуру расходов на покупку решения, внедрение и последующее сопровождение

Попросите вендора составить точный график внедрения и подробное указание предоставляемой им поддержки.

Включите подробные объяснения параметров, по которым вы будете оценивать предложения. Не держите вендоров в неведении относительно того, как вы будете оценивать предложения.

# Принцип организации запроса

Критерий/  
индикатор

Критично

Важно

Привет  
ствуется

# RFP

Также в RFP следует включить сценарии.

Опишите специфические ситуации, которые должна решить LMS/LCMS. Это даст вам четкое представление, настолько LMS-провайдер справится с нуждами вашей компании.

# Неудобные вопросы

Как изменился продукт вендора за последний год?

Как он намерен развивать свой продукт в ближайшей перспективе?

Предоставляются ли какие-либо бесплатные тренинги? (первоначальные или постоянные, максимальное количество слушателей)

Работал ли вендор с компаниями, подобными вашей (та же индустрия, размер, корпоративная культура)?

# Неудобные вопросы

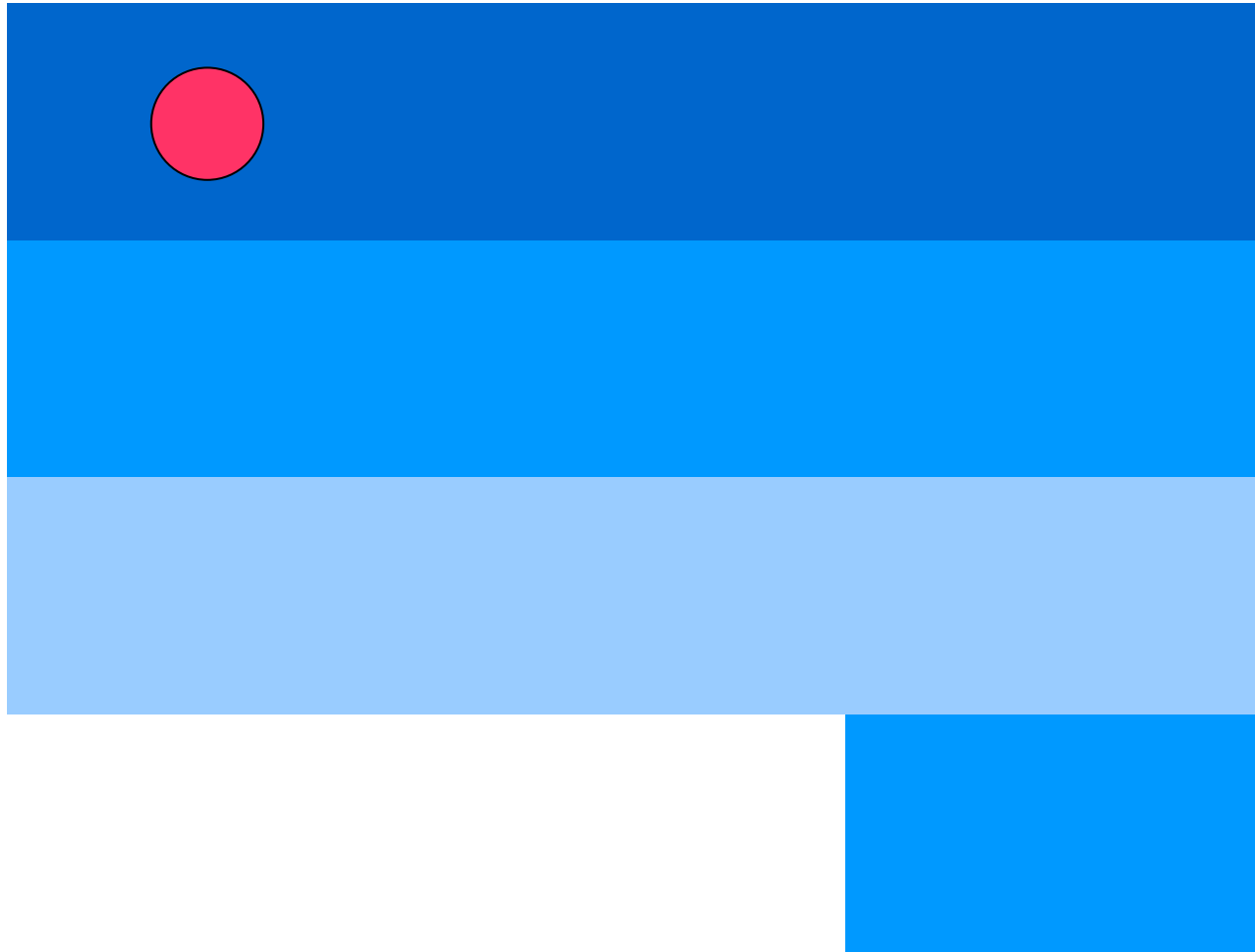
Работал ли вендор с IT инфраструктурой подобной вашей?

Будет ли с вами работать назначенный менеджер проекта?

Можете ли вы поговорить с бывшими клиентами?

Будет ли вендор оказывать вам помощь на всех этапах, начиная с планирования, и заканчивая оценкой ROI? Какой будет эта помощь?

# Vendor management



# Myxa





# Штат

.2-4 человека

.Функции

.Компетенции

