

ХОРОШАЯ LMS ИЛИ ДАЛЬНОВИДНОЕ РУКОВОДСТВО?

eLearning Server 4G



среда обитания



Тезисы



- Что важнее для успеха внедрения дистанционного обучения – наличие очень хорошей LMS или активная поддержка руководства на высшем уровне?
- Что лучше мотивирует преподавателя и учащегося на использование СДО – красивый и удобный интерфейс или административный рычаг?
- Свободное прохождение курса или жесткая последовательность?
- Может ли LMS реально помочь повысить качество обучения и усилить административные рычаги?





Опыт



ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛГУ

2002 - 2005 г.

г.



АКАДЕМИЯ АЙТИ

2004 - 2005 г.

г.

ТНК-ВР



2005 - 2008 г.

г.



Moscow Business School
Leadership Energy

2008



2008 - 2010

г.г.



СТЭЛ
КОМПЬЮТЕРНЫЕ СИСТЕМЫ



С



Билайн™ СТАЛЕПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ



LMS или активная поддержка высшего руководства?



- Много сил тратится на поиск «самой, самой лучшей LMS»!
- Акцент на второстепенный функционал и «фишки» – чем больше, тем лучше!
- Затратная и длительная «подгонка» (доработка) LMS под «кривые» процессы.
- Упускаются из виду кадровые вопросы, административные и организационные барьеры.



Успешный пример применения административных рычагов



ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛГТУ

- **Начальные условия:**

- 2002 год
- Провинциальный вуз
- 80% студентов и преподавателей не умеют работать с ПК
- Средний возраст ППС >50 лет
- Открытое негативное отношение к ДО со стороны ППС

- **Конкурентные преимущества:**

- Гибкая модель обучения: набор каждый месяц, дисциплина длится 1 месяц, а не семестр и студент сам выбирает какие предметы будет изучать (в рамках программы), оплата по дисциплинам.
- Государственный диплом.
- Студентам из области не надо ездить в город – сеть районных представительств.



Успешный пример применения административных рычагов



• **Подход к внедрению ДО:**

- Автоматизация работы учебного отдела (самостоятельная разработка): учёт абитуриентов, базе студентов, учёт оплаты, учёт пройденных дисциплин, формирование приказов, ведомостей и т.п. (2001-2002 год).
- Массовое привлечение дешевой рабочей силы (студенты и выпускники), при эффективной схеме мотивации (не характерно для вуза!) – приносишь результат сразу же получаешь в разы больше других (пересмотр з/п почти каждый месяц).
- Разработка типовых печатных УМК по всем дисциплинам (2002 г.)
- Максимальное использование типовых схем, шаблонов и стандартов, контроль качества на всех этапах производства контента.
- Быстрое освоение «крякнутой» западной LMS (2002 г.)
- Использование методов поточного производства при разработке ЭОС на базе УМК (2003 г): к 2005 году разработано 50 ЭОС, к 2008 – 300 ЭОС.
- Разработка доступных методических рекомендаций и инструкций для всех участников процесса.
- Развёртывание «медiateк» (компьютерных классов) во всех районах города и области.
- **Высшим руководством была поставлена чёткая цель и все решения для её реализации проводились жестко и безотлагательно (если преподаватель не пишет УМК или не приносит материалы для ЭОС – свободен! Не принимаешь результаты электронного обучения – свободен!).**



Успешный пример применения административных рычагов



ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛГТУ

- **Результаты внедрения (к началу 2005 года):**
 - **50 ЭОС** (покрытие нескольких гуманитарных дисциплин): *строгое соблюдение шаблона – рекомендации по изучению, календарный план мероприятий, последовательно изложенный лекционный материал с необходимыми схемами, иллюстрациями и анимацией, тесты по каждой теме с жесткой последовательностью прохождения, итоговое тестирование.*
 - **20 обучающих CD** по дисциплинам (*дополнение к сетевым учебникам: иллюстрации, схемокурсы, видеолекции, интерактивные тренажёры, обучающие игры, и т.п.*).
 - Все студенты обучаются через LMS (**7000 студентов** из них **3000** – в области).
 - **24 районных представительства** (люди из деревень учились с использованием технологий дистанционно обучения!)
 - Высокая доходность!
 - Команда занимающаяся e-Learning – **20 человек**: методисты, дизайнеры, верстальщики, программисты и администраторы.
 - Ежемесячное внедрение инноваций (за счёт доходов от e-Learning): обучающие тренажёры, игры, технологии видеоконференцсвязи для удаленной сдачи экзаменов, системы мобильного обучения, технологии защиты контента, схемокурсы, участие в разработке отечественной СДО (ТОР) , создании видеолaborатории и т.п.
 - Развитие специалистов сектора ЭОС: оплата участия в российских и международных конференциях, семинарах и выставках.



Успешный пример применения административных рычагов



ИНСТИТУТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ УЛГТУ

- При всех препятствиях, почему внедрение ДО прошло по плану и было столь эффективным?
 - Если бы у нас была друга LMS могло ли сорваться внедрение ДО?
[кстати, до 2005 года использовалась версия LMS 1998 года!]
 - Почему преподаватели и студенты использовали СДО?
 - **Моё мнение:**
 - Это самый настоящий пример эффективного использования административного рычага и механизмов мотивации.
 - Пример четко поставленной цели и правильно расставленных приоритетов.
 - Если преподаватели хотели зарабатывать деньги, то они принимали новые правила игры!
 - Студентам сначала показали преимущество: объективность, доступность, потом установили жесткие правила - пройти все разделы дисциплины в заданном порядке и в установленные сроки. И все проходили!
- ...более эффективного использования дистанционного обучения я больше не встречал...***



Пример №2: Внедрение СДО Росгидромета



- Общие сроки работ: с **27.12.2010** по **15.09.2011**
- Основные работы **ГиперМетод IBS**:
 - Работа#1: Разработка проекта Стратегии дистанционного обучения
 - Работа #3. Разработка материалов по организационному обеспечению СДО
 - Работа #8: Разработка электронных учебных курсов и их интеграция в СДО
(АМК/АМС, ААК, АГК, МГЛ, АРВК, Мобильная автоматизированная поверочная лаборатория, АРМ "СИНОПТИКА")
 - Работа #9: Установка, настройка и адаптация платформы СДО
 - Работа #10: Разработка комплекта учебных интерактивных тренажерных комплексов (программных эмуляторов)
(«ИТК АМК/АМС», «ИТК Метеоролог», «ИТК ААК», «ИТК АРВК», «ИТК АГК», «ИТК акустический профилограф»)
 - Курс#4: Обучение использованию СДО





СДО

eLearning Server

организация и ведение дистанционного и смешанного обучения

Assessment Tools

модуль управления компетенциями

iWebinar

проведение
on-line
семинаров

eLearning SIS

управление
внутренним
информационным
порталом

CMS

жизненный цикл и
хранилище
учебных
объектов

eAuthor CBT

подготовка
курсов, тестов,

Методическая и
техническая
поддержка

КОНТЕНТ

- 7 курсов (ЭУК)
- 6 тренажеров (ИТК)



1. Центральный узел СДО (ЦУ СДО), размещенный в ГОУ ИПК;
2. Локальные узлы СДО (ЛУ СДО) на базе РЦО: Москва, Санкт-Петербург, Ростова-на-Дону, Новосибирск, Иркутск, Владивосток.



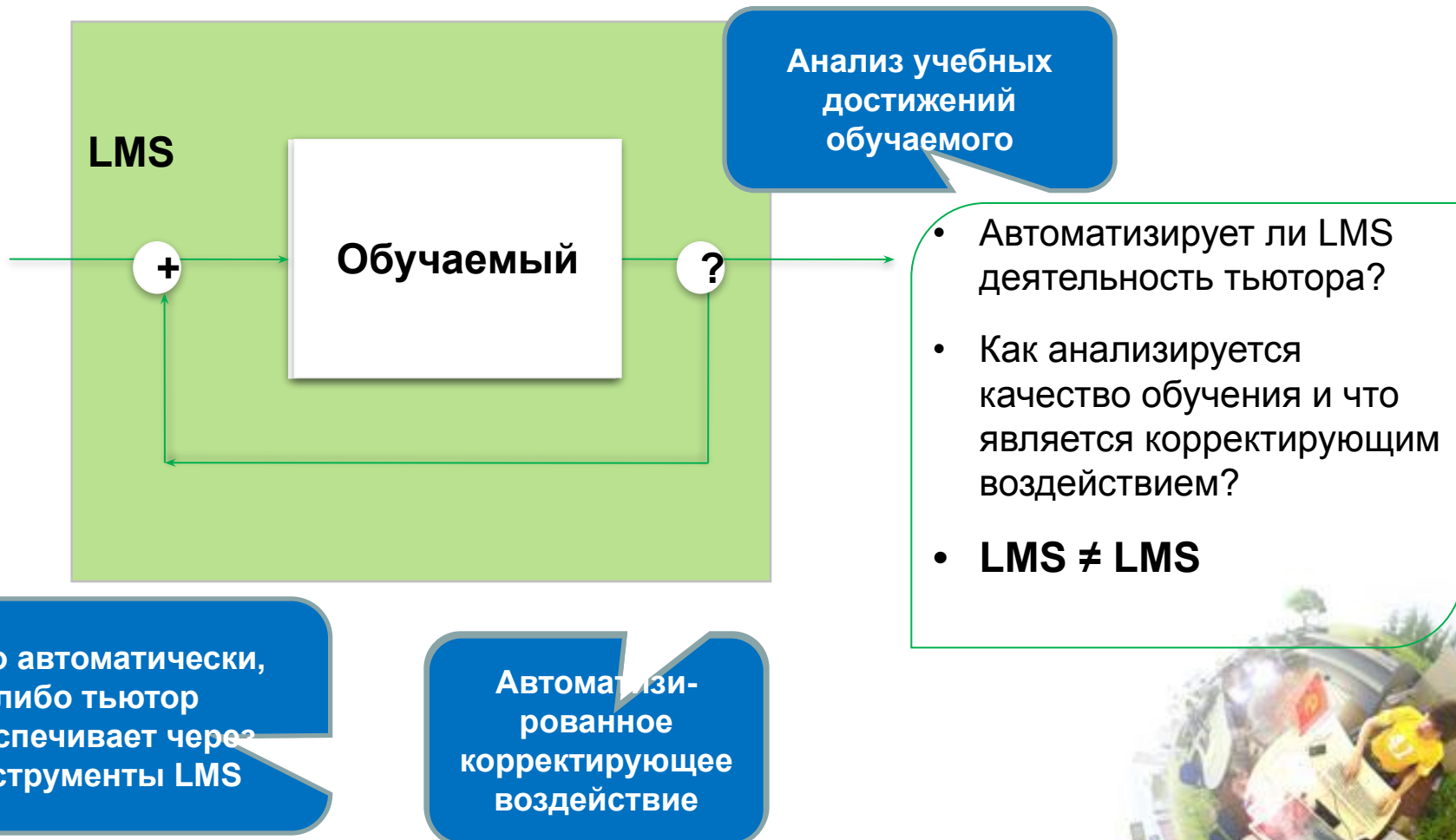
- Более двух лет ушло на подготовку проекта и выбор LMS.
- Большой бюджет проекта: новейшее оборудование, сервера, СДО со всеми модулями и «фишками», электронный контент.
- В настоящий момент в Росгидромете **самая мощная СДО** из тех, что мне приходилось видеть: 15 серверов распределенных по всей России и синхронизированных между собой, наличие всех необходимых программных модулей для on-line и off-line-обучения, система аттестации персонала и редакторы контента.
- **Упустили всего одну «незначительную» деталь – кадровый вопрос – с этой системой некому работать, на 35 000 сотрудников взяли одну девушку в обязанности, которой входит работа с СДО.**
- **«На верху» или не представляют зачем это надо или больше заинтересованы в формальном отчёте о «модернизации», чем в реальном результате.**



Как может помочь и какой должна быть LMS?

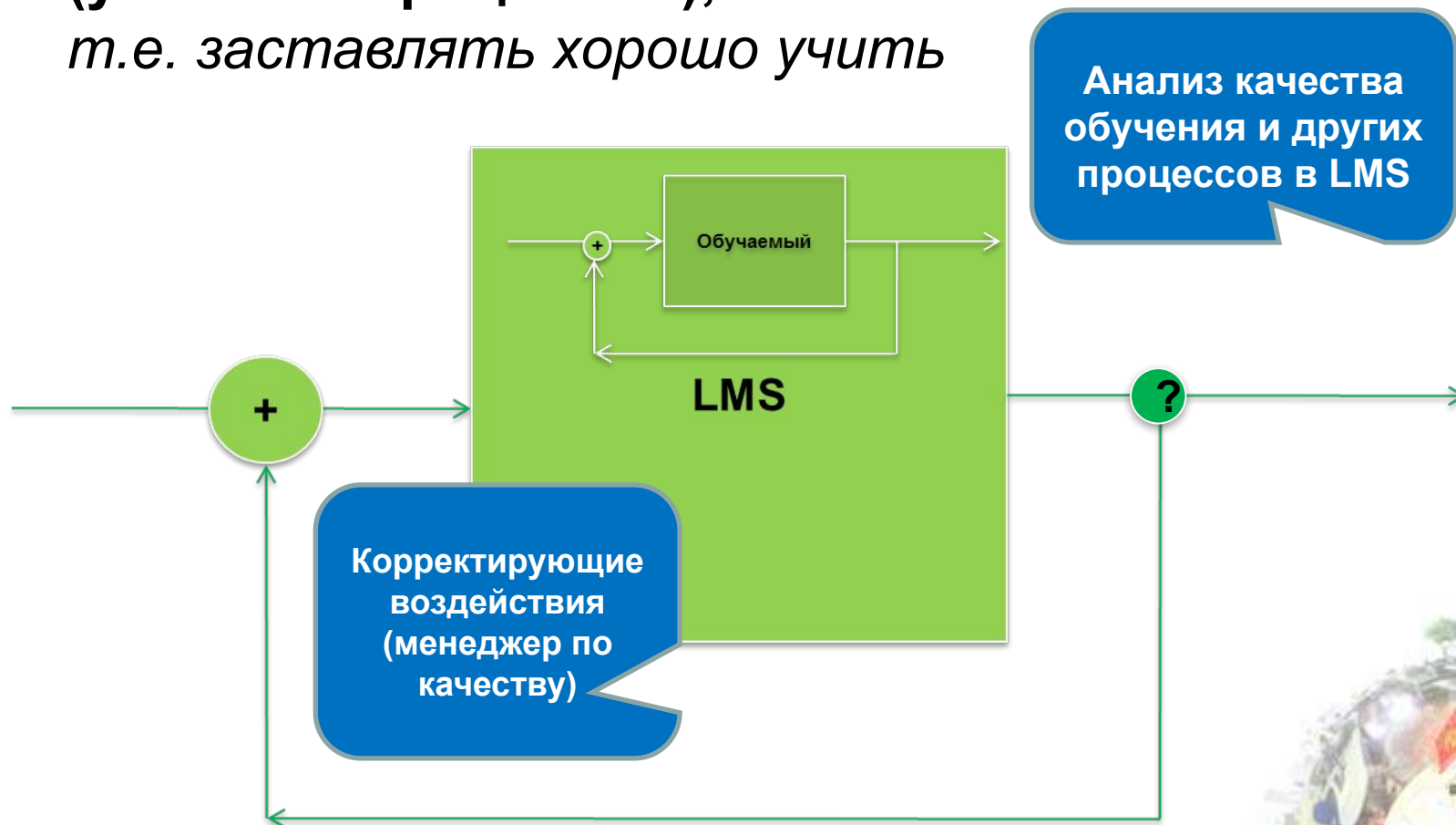


- Что такое LMS?
- **LMS - система управления обучением** [автоматизированная]



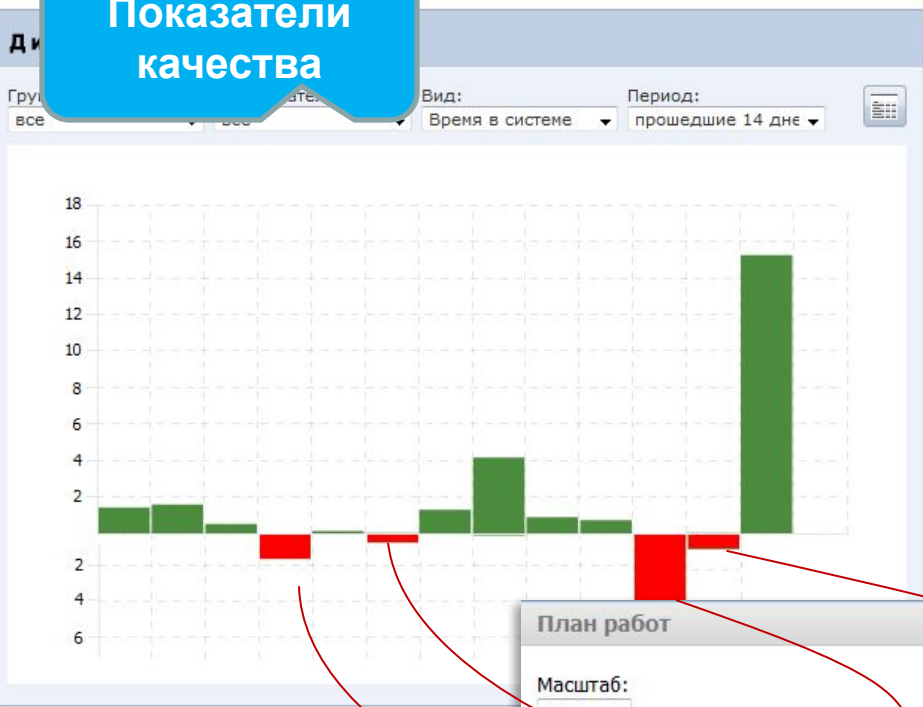
Как может помочь и какой должна быть LMS?

- **LMS должна включать управление «научением» (учебным процессом), т.е. заставлять хорошо учить**



Выработка корректирующего воздействия в LMS

Показатели качества

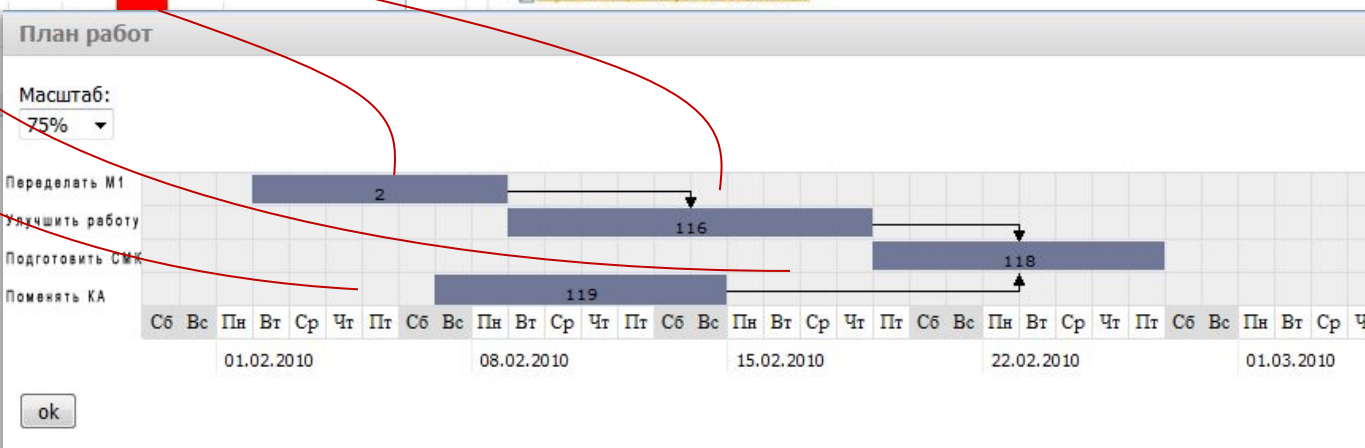


- Дивизион Кейтеринг
 - Тестовка
 - Клининг
 - Директор Д...
 - менеджер об...
 - оргедиян
 - начальник
 - www
 - Руководитель
 - tssoar1
 - tssoar2
 - tssoar3
 - Подчинённый_3
 - Дирекция по сервису
 - Директор по сервису
 - Зам директора по сервису
 - Управляющий кафе 01 ТКБ №31
 - Управляющий кафе 02 Централ Сити Тауэр
 - Управляющий кафе 03 БЦ Крымский мост
 - Управляющий кафе 04 Гиперцентр
 - Управляющий кафе 05 Красная роза
 - Управляющий кафе 06 Садоко
 - Управляющий кафе 07 Новая Рига
 - Управляющий кафе 08 Шаболовка



Потапова Татьяна
 Грейд: 0
 Подразделение: Дирекция по сервису
 Должность: Управляющий кафе 08 Шаболовка

Назначение и контроль выполнения задачи в личном кабинете



Задачи подразделениям и сотрудникам (менеджер по качеству)

- **Начальные условия (2010 год):**

- Значительный опыт в сфере e-Learning.
- ~**200** электронных курсов в базе LMS.
- Более **20 000** обучающихся в дистанционной форме в год.
- Анализ ситуации показал: **СДО используется только в тех случаях, когда данный курс не представлен в очном варианте, т.е. как бы от безысходности, а не как альтернативный, эффективный и удобный инструмент.**
- Сотрудники предпочитают участвовать в **УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ**, т.е. в процессе, где их учат, где есть обратная связь и взаимодействие с тренером и другим участниками.
- **Решение о смене LMS и акценте на подсистему сбора обратной связи (для очного и дистанционного обучения).**

- **Текущая ситуация:**

- Проведена миграция базы курсов в **eLearning Server 4G**.
- Идет **апробация подсистемы сбора обратной связи (СОС)**, позволяющей автоматизировать весь процесс оценки качества (**опрос и оценка всех участников учебного процесса: сотрудник, руководитель, преподаватель, организатор обучения**)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

