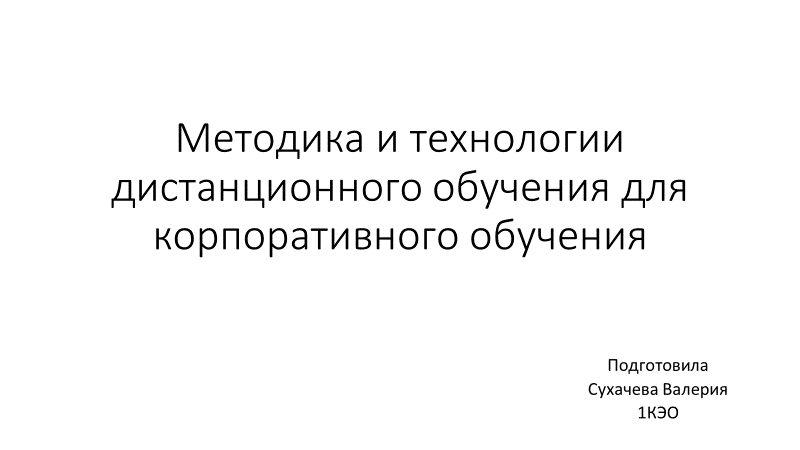
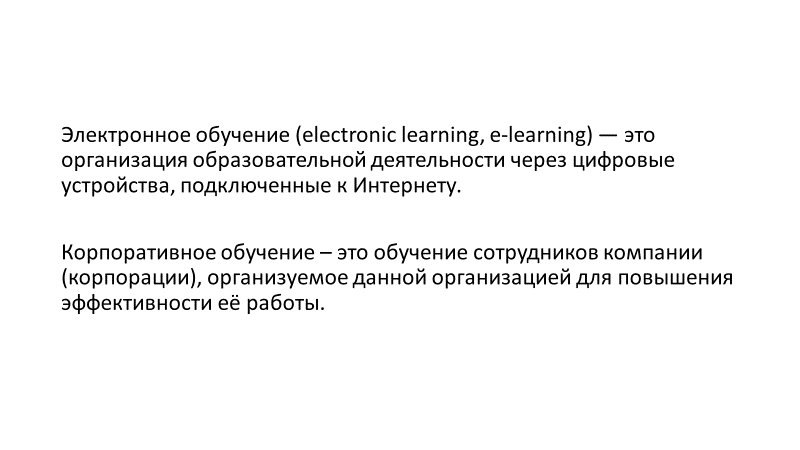
**Задание 2.2 ВСР**

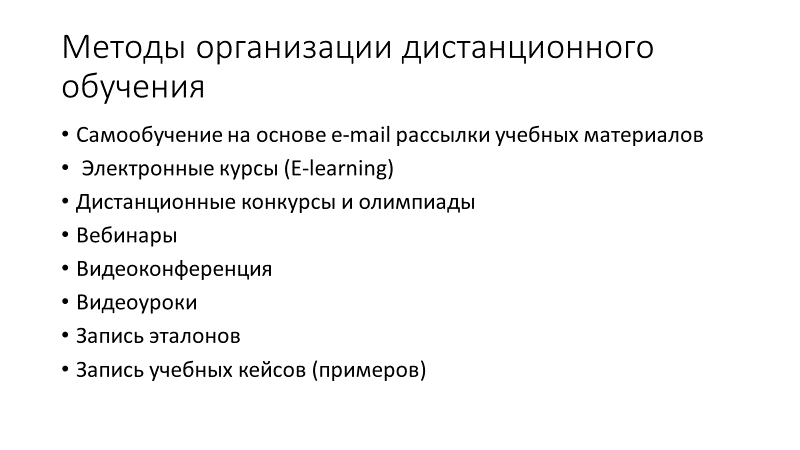
2.2. Подготовка и проведения занятия для магистрантов/учителей/слушателей системы ПК и др. ( категория слушателей определяется индивидуально) на тему "**Методика и технологии дистанционного обучения для корпоративного обучения**". Формат проведения занятия магистрант выбирает самостоятельно.

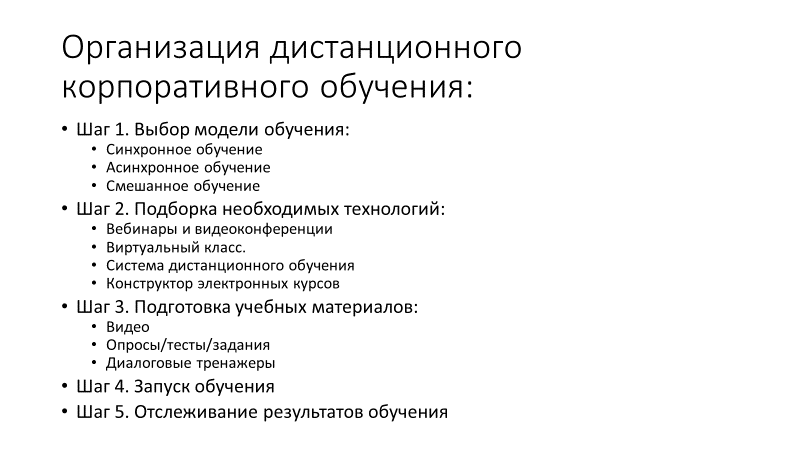
Результат выполненной работы:

Методика и технологии дистанционного обучения для корпоративного обучения









Дистанционному обучению свойственны все атрибуты традиционного очного обучения: цели развития, содержание, учебные материалы, формы проведения, системы контроля и оценки результатов.

Основными предпосылками к внедрению дистанционного обучения в компании являются снижение затрат на обучение за счет командировочных расходов, аренды помещений, учебных материалов, постоянной оплаты тренеру; отсутствие необходимого количества квалифицированных бизнес-тренеров; возможность обучаться без отрыва от рабочего процесса (производства); широкие возможности организации обучения в территориально распределенных компаниях.

Дистанционное обучение имеет как своих сторонников, так и противников. Основным доводом последних является невозможность для тренера донести до аудитории материал средствами удаленной визуализации в качестве, которое достигается при непосредственном очном контакте. По этой причине многие компании рассматривают дистанционное обучение как составную часть так называемого смешанного обучения, при котором одно учебное мероприятие базируется на очном и дистанционном обучении.

Для построения корпоративного дистанционного обучения необходимо отталкиваться, прежде всего, от методологии обучения в компании. Характер и процесс дистанционного обучения в компании зависит от задач и уровня сотрудников, для которых планируется обучение.

Процесс дистанционного обучения состоит из следующих основных этапов: определение потребности в обучении, планирование обучения, разработка учебных материалов и тренингов, проведение обучения, анализ результатов. Более детальное определение каждого этапа зависит от кадровой политики компании.

**Информационное обеспечение дистанционного обучения**

После определения методологии наступает процесс выбора и внедрения ИТ-решения для поддержки дистанционного обучения, которое должно базироваться на данных по персоналу из корпоративной кадровой системы. Решение должно поддерживать все роли и функции участников процесса и обладать открытым интерфейсом.

**Роли и функциональность дистанционного обучения**

Современные системы дистанционного обучения основаны на процессной модели, в рамках которой каждый участник выполняет свою функциональную роль.

Администратор обучения анализирует потребность в обучении и планирует необходимое количество учебных мероприятий, закупает готовый учебный контент, предоставляемый провайдерами, планирует сроки обучения, публикует каталог учебных мероприятий и обеспечивает участникам обучения доступ к курсам, рассылает им уведомления, анализирует результаты обучения и на их основании изменяет квалификацию или компетенцию сотрудников.

За разработку интерактивных тренингов, загрузку и адаптацию готовых учебных курсов в систему дистанционного обучения отвечает разработчик учебных курсов.

На тренера возлагается проведение обучения в виртуальных классах, анализ результатов тестирования и выставление оценки, а также ответы на вопросы учащихся в форуме обучения.

Менеджер обеспечивает регистрацию заявок на разработку новых учебных мероприятий, регистрацию и согласование заявок на проведение учебных мероприятий, анализ результатов и предпосылок к обучению.

Участник обучения является центральным действующим лицом процесса дистанционного обучения, способным организовать самообучение; н анализирует собственные компетенции и сравнивает их с требованиями занимаемой (или планируемой к занятию) должности и выявляет качества, которые ему необходимо развивать; подбирает нужные учебные мероприятия, регистрирует заявки на очное и дистанционное обучение. После того как учебные мероприятия определены, он самостоятельно обучается с помощью дистанционного проигрывания курсов и виртуальных классов. При этом он проходит начальное тестирование для определения уровня требуемого обучения, а после обучения — тестирование для определения эффективности обучения.

Специалист ИТ-службы занимается планированием мероприятий в соответствии с распределением нагрузки на сервер, архивацией данных, администрированием доступа, интеграцией.

Большинство современных систем дистанционного обучения обладают схожим набором функциональности, поэтому при выборе решения необходимо обратить особое внимание на организацию поддержки и возможность дальнейшего развития информационной системы. Наиболее оптимальным является единое комплексное решение по управлению персоналом, поддерживающее дистанционное обучение, а не интеграция решений различных вендоров, которая вызовет в дальнейшем сложности с поддержкой. Позиция ИТ-департамента при выборе решения должна быть твердой и соответствовать ИТ-стратегии компании.