1. *Как поставить цель и определить проблематику.*

**Анализ**

Самая важная стадия разработки: выделяются ключевые элементы, изучаются потребности учеников и задача учителя, формулируются измеримые и понятные цели обучения, оценивается целевая аудитория и формы работы с ней, а также составляется список ожидаемых результатов. Для повышения эффективности эта стадия также разбивается на несколько этапов, позволяющих за счет постепенного выявления ключевых точек четко сформулировать задачи. Тщательно проработанные цели помогают определить инструментарий учебного курса, степень его наполнения интерактивными элементами и применимость уже имеющихся материалов и методик.

Здесь же можно четко определить методики оценки эффективности самого процесса обучения. Явно и точно заданные ожидаемые результаты позволят четко сформулировать содержание и форму упражнений, контрольных вопросов, итоговых заданий и формы их подачи. А также дадут возможность сравнить между собой материалы и методики различных авторов, выбрав только максимально подходящие. Это поможет и самому ученику в процессе обучения, сконцентрирует внимание на сути предлагаемого материала и направит усилия на достижение целей.

**ПОСТАНОВКА ЦЕЛИ**

На этапе планирования разработчикам первым делом следует получить ответ на вопрос:

***Зачем нужен электронный курс?***

Ответ позволит вам не только разработать учебный курс, но и решить проблему в компании. Анализ существующей проблемы поможет понять, какие именно знания и навыки должны получить обучающиеся сотрудники и какие изменения в их деятельности это повлечет. Понимание цели учебного курса напрямую связано с тем, как именно изменится поведение обучающихся на рабочих местах после прохождения курса. Определите, как вы будете измерять результаты, и в течение какого времени эти результаты должны проявиться.

При определении цели, используйте методику SMART. Цель должна соответствовать требованиям: конкретности, измеримости, достижимости, реалистичности и срочности. Так, формируя цель учебного курса, рекомендуется выбирать не передачу знаний, а формирование умения или отработку навыка.

|  |  |
| --- | --- |
| *C:\Users\o.bibarsova\Desktop\icon\noun_54646_cc.png* | *Предположим, сотрудники компании, в которой вы работаете, часто переносят сроки выполнения работ, жалуются на нехватку ресурсов, постоянно задерживаются на работе. Задачами обучения выступают «Управление временем» и «Планирование рабочего процесса». Но эти формулировки не могут служить целью учебного курса.* *На первый взгляд кажется, что нужен базовый курс по тайм-менеджменту. Опытные же разработчики изучат ситуацию, чтобы выяснить уровень знаний, понимание применения этих знаний сотрудниками на рабочем месте и наличие мотивации, чтобы соблюдать правила тайм-менеджмента. Проанализировав проблему, вы сможете сформулировать цель учебного курса. Например, в данном случае цель может звучать так — научиться эффективно управлять проектом в корпоративной системе. Таким образом, цель определяет то, чего вы хотите достичь в результате обучения.* |

****

**Детализация проблемы на этапе обследования обеспечит важное свойство результативного обучения —**

**ориентированность на результат**

2 Новый экран

**ДЕКОМПОЗИЦИЯ ЦЕЛИ**

Достигать цель обучения можно поэтапно, уточняя ее и детализируя вплоть до того, пока конечная цель не будет разделена на несколько маленьких и, соответственно, более простых. Этот процесс называется декомпозицией.

|  |  |
| --- | --- |
| *C:\Users\o.bibarsova\Desktop\icon\noun_54646_cc.png* | *Научиться эффективно управлять проектом в корпоративной системе:*1. *Планировать сроки работ по проекту.*
2. *Распределять ресурсы.*
3. *Составлять тайминг (график) проекта.*
4. *Контролировать сроки выполнения работ.*
5. *Оценивать качество работ.*
6. *Формировать отчеты и др.*
 |

Промежуточные цели, так же как и конечная цель курса, должны обладать качественными характеристиками.

*Повышение эффективности тестирования «боевой» версии разрабатываемого курса:*

|  |  |
| --- | --- |
| *C:\Users\o.bibarsova\Desktop\icon\noun_8559_cc.png**~~Улучшение тестирования~~* *~~Улучшение надежности~~* *~~Улучшение расходов~~*  | *C:\Users\o.bibarsova\Desktop\icon\noun_21375.png** *Ускорение процедуры тестирования*
* *Увеличение степени надежности*
* *Снижение затрат*
 |



**Декомпозиция цели позволит спланировать содержание курса, поскольку выявлены**

**«реперные» точки**

3 Новый экран

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛЕВОЙ АУДИТОРИИ**

После постановки цели не менее важным должен стать вопрос:

***Кто является целевой аудиторией курса?***

Ответ на этот вопрос даст вам информацию о возрасте и профессии сотрудников, которые будут проходить курс. Если целевая аудитория слишком разнообразна и охватывает различные должности, откажитесь от мысли сделать универсальный продукт для всех. Это типичная ошибка, которая погубит курс, даже если у него будет высококачественная реализация. Подумайте над разделением учебного материала на несколько модулей в зависимости от должности сотрудника и уровня его профессиональных знаний. Главная задача разработчиков — сделать обучение максимально полезным и комфортным для каждого обучающегося.

Помимо личных данных узнайте ответы на ряд ключевых вопросов, которые влияют на форму реализации учебного материала:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень знаний по тематике курса | определяет степень детализации учебной информации |
| Опыт работы по тематике курса | влияет на сложность используемых заданий в практической части курса |
| Наличие опыта обучения по тематике курса | создает условия для опционального использования теоретического материала |
| Опыт работы с электронными курсами в целом | формирует ориентацию в разработке дизайна, навигации, механики |
| Опыт использования ИТ | обеспечивает, в случае необходимости, обучение по работе с ПО |
| Отношение к тематике обучения | учитывает использование дополнительных мотивационных техник и приемов в разработке |
| Отношение к обучению в целом | отвечает за наличие информации о преимуществах обучения |
| Опыт работы в компании | поддерживает знакомство с общими корпоративными правилами, процедурами, регламентом  |



**Задавайте множество вопросов — чем больше вы узнаете о целевой аудитории,**

**тем выше шанс достигнуть поставленной цели.**

4 Новый экран

**АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОБУЧЕНИИ**

Для того чтобы обучение было действенным, актуальным и полезным, необходимо детально рассмотреть существующую проблему, проанализировать расхождение между требуемыми и реальными производственными показателями сотрудников.

Сбор информации осуществляется при помощи следующих мероприятий:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| иконка | иконка | иконка | иконка |
| Анкетирование посредством вопросников | Проведение индивидуальных и групповых интервью | Наблюдение за сотрудниками на рабочем месте | Специальные исследования (изучение данных о производительности) |

Мероприятия в каждом случае варьируются в зависимости от целесообразности, степени надежности и удобства их использования для конкретных целей. В качестве основного инструмента для получения данных, как правило, выступают вопросники.

****

**Исследование целевой аудитории**

**поможет локализовать разрыв в производительности**

5 Новый слайд

**УСТАНОВЛЕНИЕ КРИТЕРИЕВ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ**

Неотъемлемым элементом эффективности обучения является оценка его качества. Один из наиболее сложных вопросов в ходе оценки — это проблема выбора индикаторов и критериев качественного обучения. Установите связь между типом курса и соответствующим, на ваш взгляд, параметром качества обучения.

|  |  |
| --- | --- |
| Вводный курс («Welcome») | Улучшение показателей производительности |
| Курс по обучению нормативам и правилам | Карьерный рост сотрудников внутри компании |
| Курс по обучению знаниям о продуктах (услугах) компании | Лояльное отношение новых сотрудников к компании и ее ценностям |
| Курс по обучению техникам улучшения бизнес-процессов | Результаты аттестации: получение квалификации, сертификатов |
| Курс по развитию управленческих навыков | Повышение результативности деятельности компании |
| Курс по развитию коммуникативных навыков | Увеличение входящего потока клиентов |
| Курс по развитию лидерских качеств | Уменьшение конфликтных ситуаций |
| Курс по командообразованию  | Повышение эффективности управления сотрудниками |

После расстановки ответов появляется кнопка Ответить

|  |
| --- |
| Ответить |

После нажатия на кнопку, содержимое экрана меняется: Верно! или неправильные ответы выделяются красным + появляется кнопка Сравните ответ

|  |  |
| --- | --- |
| C:\Users\o.bibarsova\Desktop\icon\noun_86596_cc.png | Сравните свой ответ с мнением эксперта |

|  |  |
| --- | --- |
| Вводный курс («Welcome») | Лояльное отношение новых сотрудников к компании и ее ценностям |
| Курс по обучению нормативам и правилам | Результаты аттестации: получение квалификации, сертификатов |
| Курс по обучению знаниям о продуктах (услугах) компании | Увеличение входящего потока клиентов |
| Курс по обучению техникам улучшения бизнес-процессов | Повышение результативности деятельности компании |
| Курс по развитию управленческих навыков | Повышение эффективности управления сотрудниками |
| Курс по развитию коммуникативных навыков | Уменьшение конфликтных ситуаций |
| Курс по развитию лидерских качеств | Карьерный рост сотрудников внутри компании |
| Курс по командообразованию  | Улучшение показателей производительности |

**Результаты курса и система оценки**

Диагностическое оценивание служит отправной точкой, позволяющей впоследствии сравнить достигнутый уровень знаний и умений студента с его начальным уровнем.

Под формирующим оцениванием понимается оценивание в ходе обучения, когда анализируются знания, умения, ценностные установки, а также коммуникативные умения обучающегося, устанавливается обратная связь о его успехах и недостатках. Основная цель такого оценивания - мотивировать на дальнейшее обучение, планирование целей и путей их достижения

Итоговое оценивание даёт возможность согласовать цели обучения и его результаты, то есть определить соответствие полученных образовательных результатов предварительно поставленным целям, констатировать уровень усвоенности знаний и сформированности умений и компетентностей к определенному периоду времени, то есть к окончанию обучения на онлайн-курсе.