

Содержание

От издательства.....	7
Предисловие к русскому изданию.....	9
О книге.....	11
Благодарности.....	15
Предисловие.....	17
Часть I	
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ РЕАЛИИ.....	23
Глава 1. Корпоративный скептик.....	27
Глава 2. Головная боль преподавателей.....	33
Глава 3. Нерешительные исследователи.....	39
Глава 4. Общая картина.....	43
Часть II	
ОТХОД ОТ ТРАДИЦИЙ.....	51
Глава 5. Уроки ADDIE.....	53
Глава 6. Сделайте полезные ошибки (как можно скорее).....	67
Глава 7. Неотъемлемые риски.....	81
Часть III	
ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОГО ПРИБЛИЖЕНИЯ.....	91
Глава 8. О методе последовательного приближения.....	95
Глава 9. Подготовка к правильному старту.....	103
Глава 10. Начало проекта.....	117
Глава 11. Быстрое проектирование, прототипирование и оценка.....	125
Глава 12. Матрица «задачи × решения».....	143
Глава 13. Оценка контекста и ограничений.....	151
Глава 14. Завершение проектирования, планирование разработки.....	161
Глава 15. Разработка — реализация — оценка.....	171
Эпилог.....	187
Об авторе.....	195

От издательства

Зачем мы издали эту книгу? Основная причина — желание поддержать развитие корпоративного дистанционного обучения в России, а точнее, приблизить его к уровню наших западных и заокеанских коллег. У них есть чему поучиться. Книгой Майкла Аллена мы открываем серию, посвященную разработке «дистанционки».

Кому эта книга будет полезна? Я бы выделил три категории потенциальных читателей.

В первую очередь, это руководители высшего звена, которые хотят составить мнение о том, каким должно быть дистанционное обучение и как его запустить. Однако и руководителям компаний, где e-learning уже применяется, книга будет интересной с точки зрения совершенствования существующих систем.

Вторая категория читателей — специалисты, которые создают учебные курсы своими руками. Для них Аллен рассказывает о конкретных технологиях, нюансах и инструментах. Ну и, конечно, о типичных ошибках!

Третья категория — внешние разработчики курсов дистанционного обучения. Одним будет любопытно, как на самом деле функционирует e-learning в крупных организациях и какие тернии преодолевает. Другие, возможно, обнаружат инструменты, о которых они не догадывались.

Как читать эту книгу? Я бы порекомендовал, особенно разработчикам, сделать ее настольной и использовать следующим образом: проштудируйте ее один раз насквозь — это расширит поле знаний по теме, даст новые идеи. Возможно, у вас даже появится план изменений текущей ситуации.

Ну а потом (и это главное) открывайте книгу вновь и пробегайте ее каждый раз, когда стартует новый проект! Имея конкретный проект, позвольте Аллену стать для вас коучем, помогающим высветить проблемные моменты. Перечитывая книгу именно таким образом, я обычно выписываю для себя пункты, перечень которых можно озаглавить так: «В самом деле, как же мы об этом не подумали!» Такой перечень позволяет нам, как внешним разработчикам, экономить деньги заказчиков и выполнять проекты в срок и качественно. А в этом и есть суть успеха разработки: достигать цели в срок и в рамках бюджета, оставляя заказчика (внешнего или внутреннего) довольным!

*Александр Шумилин,
исполнительный директор Alpina T&D*

Предисловие к русскому изданию

Если вы создаете электронные курсы, вы берете на себя огромную ответственность. Их пользователями будут сотни, а может быть, тысячи людей, время которых бесценно, и то, как они его используют, зависит от разработчика. Им может быть неинтересно и даже обидно — у каждого сейчас столько дел, а тут это скучнейшее занятие. Но может быть и совершенно иначе — открыв новый курс, они не заметят, как пролетели 40 минут, настолько все увлекательно, интересно и значимо.

Есть и другая зона ответственности разработчика — временные затраты компании и эффективность обучения, пройденного сотрудниками. Действительно ли они использовали свое рабочее время не зря и теперь их результаты улучшатся? Получены ли именно те знания, которые необходимы компании для достижения стратегических целей? Ведь обучение — один из самых мощных инструментов корпоративного развития.

Мы переводим тренинги и курсы из всем понятного очного формата в новый, зачастую не самый понятный и не совсем проверенный формат. Тут действительно нужна гарантия, что e-learning будет работать, а не станет галочкой в списке мероприятий по развитию персонала. Слушатели должны учиться, должны не только получать новые знания, но и иметь возможность применить их на практике. А для этого уже во время обучения им нужно понимать, как это сделать, что от них потребуется, с чего начинать.

Хороший электронный курс, способный дать все, что мы от него хотим, нельзя создать по мановению руки. Взять какие-то материалы, как-то их переработать с помощью редактора электронных курсов, добавить немного картинок и тестов и запустить обучение. Качественный курс появляется, только если разработчик, методист или педагогический дизайнер (или же целая команда проекта) следует определенному процессу разработки. Каждый этап этого процесса — важное звено цепи, отказ от которого ухудшает конечный результат.

Даже создание слайдов для выступления дело непростое — нужно понять, для кого они предназначены, какая цель, с чем люди должны уйти, что они могут захотеть услышать. Только последовательный анализ и формирование выводов позволяют сделать действительно интересное выступление, за которое аудитория награждает аплодисментами.

e-learning

Но если во время выступления все же есть место для маневра и можно, видя реакцию аудитории, отступить от задуманной последовательности, остановиться на чем-то более подробно или опустить, то e-learning и электронные курсы такой возможности не дают. Тут все необходимо предусмотреть заранее. Когда слушатель самостоятельно, зачастую в полном одиночестве, проходит курс, он остается один на один с тем, что мы предлагаем. В такой ситуации за любой промах мы расплачиваемся его вниманием.

Майкл Аллен предлагает прекрасные инструменты для разработки электронных курсов, которые действительно влияют на результативность деятельности сотрудников. Созданные по его методологии курсы действительно работают на результат, а сотрудники проходят их с удовольствием. Самое главное — все написанное в книге проверено автором на практике. Будучи пионером в проектировании электронных курсов, Майкл сегодня возглавляет компанию, которая ежегодно создает десятки невероятно интересных и эффективных курсов. Каждый раз, когда я вижу пример ее продукции, мне кажется, что он идеален (ну, или почти идеален).

Как говорит сам Майкл на первых страницах книги, проблема в том, что e-learning — слишком широкое понятие. И действительно, практически любой материал в электронном виде можно классифицировать как e-learning. Вопрос только в том опыте, который слушатель получит в результате. Методы, предлагаемые в этой книге, нацелены именно на создание опыта, а не на простую передачу знаний. Обучение — это ведь действительно опыт, это процесс, а не разовое событие. И нам с вами, разработчикам электронных курсов, и тем, кто так или иначе связан с e-learning, важно сделать этот процесс и приятным, и полезным.

У Майкла Аллена есть хорошая фраза «В обучении термины “скучный” и “эффективный” являются взаимоисключающими». Нам нужно только эффективное обучение, особенно если все еще стоит задача доказать, что e-learning работает и достоин уважения. Следуя рекомендациям Майкла, мы получаем уникальную возможность сделать e-learning увлекательным, приятным и эффективным.

*Елена Тихомирова,
генеральный директор компании eLearning Center,
основатель сообщества e-learning специалистов eLearning PRO*

О книге

Почему важна эта тема

Электронное обучение открывает огромные возможности на индивидуальном и институциональном уровне. Благодаря невысокой стоимости реализации, интерактивности и круглосуточной доступности по всему миру оно является удобным способом повышения мастерства и карьерного роста. Электронное обучение может помочь как отдельным людям, так и организациям более полно реализовать свой потенциал и научиться лучше понимать окружающий мир. Оно может открыть путь к успеху и более благополучной и счастливой жизни.

К сожалению, сегодня электронное обучение часто не оправдывает ожиданий. Вместо того чтобы помогать слушателям и эффективно сочетаться с другими формами обучения, оно просто обрушивает на них потоки информации. Оно не учитывает индивидуальные потребности, не обеспечивает полноценные учебные мероприятия и не дает возможности отработать новые навыки до профессионального уровня.

Что дает эта книга

Настоящая книга — первая и основополагающая в серии коротких книг, которые помогают ориентироваться во множестве задач по созданию качественных курсов электронного обучения. Она дает общее представление о процессе создания эффективных курсов электронного обучения и знакомит с подробностями, позволяющими обрисовать проект электронного обучения, осуществить успешный старт и оценить последовательные релизы приложения.

Применение описанных в этой книге методов, опирающихся на многолетний опыт признанных первопроходцев, экспертов и лидеров в области электронного обучения, позволит вам создавать более эффективные курсы электронного обучения.

Как организована книга

Книга состоит из трех частей. Первая часть включает сценарии из реальной жизни, представляющие связанные с проектами электронного обучения сложности. Успех электронного обучения зависит не от планирования и разработки проекта, как в случае классического обучения, а от понимания

контекста, управления им и руководства процессом обучения большого количества людей.

Во второй части мы рассмотрим проблемы, связанные с типичными процессами проектирования, и обсудим необходимые отступления. Итеративный подход, использование быстрого прототипирования и привлечение основных заинтересованных лиц в нужные моменты является основой успешного проектирования.

В третьей части подробно описан процесс итеративного проектирования, поддерживаемый быстрым прототипированием. В нее включена программа действий с комментариями, которая поможет организовать динамичные этапы проектирования. Обсуждение результатов пошаговой разработки, которая должна быть тесно взаимосвязана с итеративным проектированием, приводит к формированию релизов и включает подробные контрольные листы для их оценки.

О книгах Allen Interactions

После успеха с компаниями Authorware, Inc. и Macromedia мне показалось, что можно наконец отойти от дел. Мы с Мэри Энн так и поступили... на несколько месяцев.

Наблюдение за эволюцией инструментария, значительно облегчающего овладение разработкой интерактивных обучающих систем, показало, что наша работа не закончена. Вместо удивительного разнообразия парадигм обучения, превращающих учебу в увлекательный и эффективный процесс для людей и организаций по всему миру, мы обнаружили сухую, скучную, педантичную презентацию контента, сопровождаемую тестами. Скучную модель обучения, существовавшую до появления технологий, воспроизвели и применили к более широкой аудитории.

Упрощение использования технологий дало инструменты, но не добавило понимания того, как их эффективно применять. Чтобы устранить этот просчет, в 1993 г. вместе со своими самыми близкими и талантливыми коллегами по электронному обучению я создал компанию Allen Interactions. Нашей миссией была и остается помощь всем и каждому в создании более эффективных технологически продвинутых обучающих программ. В компании мы организовали целый ряд студий, позволяющих командам специалистов устанавливать долгосрочные отношения друг с другом и с клиентами. В студиях формируется эффективное внутреннее взаимодействие, что важнее, появляется понимание бизнеса клиентов и их потребностей, иногда даже более глубокое, чем у самих клиентов.

Несмотря на конкуренцию между нашими студиями в сфере разработки прикладных систем, мы открыто и свободно делимся лучшими наработками.

Мы надеемся, что наши заслужившие признание приложения послужат моделями для других. Мы выступаем в роли учителей и наставников организаций, желающих создавать обучающие приложения. И, в тесном сотрудничестве с Американским обществом обучения и развития, мы предлагаем программы сертификации, которые помогают приобрести навыки эффективного проектирования и разработки.

Наши книги — еще одна форма помощи в сфере обучения с помощью технологий. Я ничего не скрываю, описывая лучшие методы работы, которые наши студии постоянно развивают.

Благодарности

Моего признания за то, что помогли понять и дать определение метода последовательного приближения, научили меня всему, что я знаю об учебе и обучении, и посодействовали мне в подготовке этой книги, заслуживают гораздо больше людей, чем можно перечислить здесь. Надеюсь, они не сомневаются в моей благодарности.

Особенную и незаменимую помощь в работе над этой книгой мне оказали Лен Айштен, Этан Эдвардс, Патрик Крекелберг, Тед Маннинг, Минди Пауэлл, Шейн Риз, Ричард Сайтс, Лори Сквиллейс и сотрудники студий электронного обучения компании Allen Interactions, предоставившие материалы, примеры и необходимую конструктивную критику. Подробный критический разбор Уилла Талхаймера, президента и главного исследователя Work-Learning Research, был бесценен для меня. Дейл Хоммс, Бенджамин Китт, Мартин Липшуц, Пол Никелсон, Джон Уэлш и Джейсон Зиман из Allen Interactions внесли вклад в копилку идей и послужили источником вдохновения.

Моя дорогая Мэри Энн без устали вычитывала текст в итеративном процессе, а наш сын Кристофер составил план книги и вносил в нее бесчисленные изменения с терпением и энтузиазмом опытного разработчика, работающего методом последовательного приближения.

Предисловие

В школе мне довелось учиться у прекрасных людей, хотя и отрицательного опыта тоже хватало. Мои лучшие учителя заражали своей страстью к учебе, передавая знания и навыки. Удовольствие, которое они испытывали оттого, что знают и понимают вещи, ощущалось физически.

Ричард Симпсон был лучшим из лучших. Преподавая такие дисциплины, как бизнес и лидерство, в маленькой школе в штате Айова, Симпсон постоянно нарушал школьные правила, например позволял выйти из класса практически всем желающим. Но почти никто не злоупотреблял его вольным отношением к правилам, поскольку мы были ему небезразличны. По его разрешению мы сбегали из читального зала от абсолютной тишины и требования сидеть на месте. Мы проводили это время в классе Симпсона, заполненном рабочими столами и офисным оборудованием, которым могли пользоваться для собственных проектов по своему усмотрению. Мы сбивались в группы и обменивались идеями. Мы были активны и учились. Цель моей карьеры — продолжить его дело по созданию благотворной атмосферы обучения.

С помощью технологий можно добраться до множества людей. Если сделать это правильно, выиграют многие. Если сделать это неправильно, мы потратим без пользы чужое время, а люди, возможно, упустят единственную возможность узнать что-то неожиданно важное для себя.

Учитывая, как технологии расширяют наше влияние, мы обязаны делать все правильно.

Полезные замечания

Эта небольшая книга посвящена электронному обучению. Люди не очень понимают, что это такое и что оно дает помимо сокращения затрат.

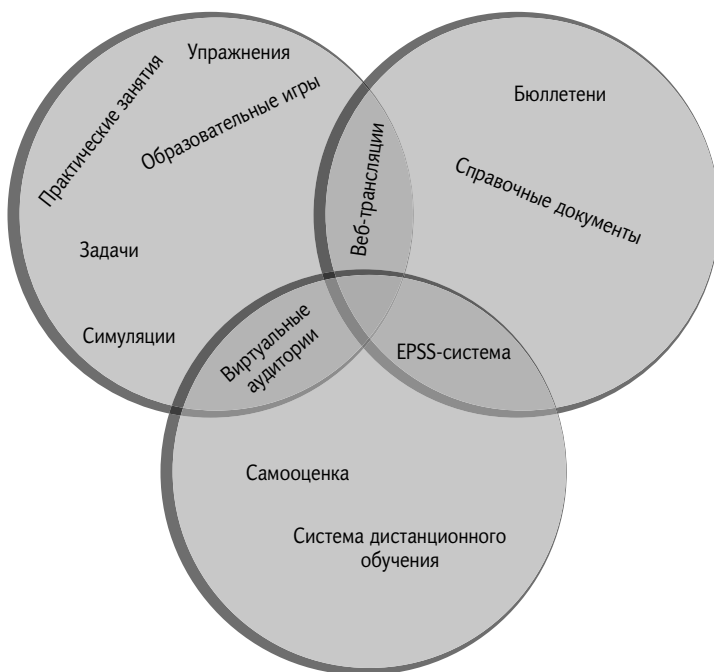
Ответить на первый вопрос вряд ли легче, чем на второй, и на оба крайне трудно ответить сжато.

Определение 1. Термин «электронное обучение» применяется к широкому спектру компьютерных и коммуникационных технологий,



e-learning

которые могут применяться в образовательных целях. Какие-то из них очень эффективны, какие-то — нет.



Электронное обучение

Такое определение сгодится для экзамена и смахивает на другие расхожие определения, однако оно не отражает суть явления. Это все равно что определить американский футбол как игру, где игроки пытаются отобрать мяч у команды соперников. Это как назвать высокую кухню вкусной едой или хорошую музыку — воспроизведением нот с правильными интервалами. Не то чтобы неверно, но недостаточно.

Хотя мы учимся практически на всем, что нас окружает, — используя канцелярскую резинку, читая инструкцию для сборки игрушки, качаясь на качелях, наблюдая за развитием сюжета в «Симпсонах», — такие вещи обычно не называют учебными материалами. В равной мере неверно полагать, что распространяемые электронным образом презентации составляют электронное обучение, когда в них отсутствует учебный контекст. Например, простое преобразование рекламных брошюр в pdf-формат и рассылку их сотрудникам нельзя считать электронным обучением. Иначе говоря, электронная публикация — это не электронное обучение, и не следует их путать.

Определение 2. *Электронное обучение — это предоставление доступа к тщательно разработанным учебным программам с помощью компьютерных технологий. К сожалению, из-за того, что эта форма подачи материала не лучше и не хуже других форм, необходимо добавить оговорку: какие-то курсы электронного обучения очень эффективны, какие-то — нет.*

Это определение электронного обучения полезнее, так как исключает простую электронную коммуникацию и электронную рассылку документов (электронную публикацию или электронный кастинг), если они не используются в контексте обучения. В определенной мере сегодняшняя путаница с электронным обучением, когда одно и то же название присваивают и современным высокоэффективным видам образовательной деятельности, и невероятно скучным и неэффективным учебникам, связана с тем, что мы не используем разные термины.

Приведенный выше рисунок вносит некоторую ясность и дифференцирует концепции. Он также показывает, что есть области пересечения. Учтите, на рисунке показаны далеко не все приложения — новые инструменты и формы электронного обучения и электронной публикации появляются часто.

Работая над собственной концепцией электронного обучения, пожалуйста, обратите внимание на следующее:

- Общие подходы, которые мы можем назвать сейчас, такие как симуляция, практические занятия, исследование или решение задач, являются просто примерами электронного обучения. Оно не исчерпывается ими.
- Незначительные изменения полностью меняют дело. Стоит внести небольшое изменение, и вы получаете оригинальный замысел и нечто такое, что эксперты включают (или исключают) в стандарты электронного обучения.
- Бывает, что сложные и дорогие методы мало что дают для обучения или повышения результативности, а простые и недорогие приносят огромный эффект.

Терминология электронного обучения

Существует великое множество учебных программ, и, поскольку их разнообразие бесконечно, им трудно дать названия, отражающие суть. Просто невозможно придумать уникальное наименование для каждой. К сожалению, это означает отсутствие хорошей терминологической базы для сравнительного анализа методов электронного обучения, но беспорядочное употребление терминов еще больше осложняет дело.

Из-за огромного разнообразия приложений для электронного обучения даже в рамках нашего более сфокусированного определения люди и организации, впервые столкнувшиеся с проблемой, часто рассматривают ее слишком узко. Возможно, и вы отождествляете электронное обучение с одним из типов приложений, который вам доводилось видеть, не осознавая всей широты возможностей.

Общее определение, «предоставление доступа к тщательно разработанным учебным программам с помощью компьютерных технологий», достаточно для тех, кто проявляет поверхностный интерес, и газетных репортеров, но кто знает, какие ассоциации оно вызывает у людей, действительно интересующихся, но никогда не имевших дело с электронным обучением. С ними нужно говорить более конкретно, не забывая, что в будущем наверняка появятся новые формы электронного обучения. Нам также нужно быть открытыми новым идеям и учитывать, что будущие формы электронного обучения могут потребовать расширить, а возможно, и реструктуризировать основную концепцию в ее нынешнем виде¹.

Подумайте

Назовите три способа использования Интернета для создания невозможных без него программ обучения.

Категории электронного обучения

Электронное обучение можно разделить на две категории: синхронное и асинхронное. *Синхронные* учебные программы предполагают одновременное участие в них всех слушателей, как в учебной аудитории, когда преподаватель читает лекцию. К синхронному электронному обучению можно отнести образовательные веб-конференции, тематические чаты, обмен мгновенными сообщениями и виртуальные аудитории.

Асинхронные учебные программы позволяют слушателям участвовать в них в разное время, в идеале, когда удобно и по мере надобности. К асинхронному электронному обучению относятся курсы со свободным графиком проведения, которые исторически являются самой распространенной формой электронного обучения, а также доски объявлений, дискуссионные форумы и наставничество через электронную переписку.

Программы со свободным графиком проведения слушатели чаще всего получают по сети, хотя физическое копирование и рассылка, например

¹ Подборку определений можно найти на www.e-learningconsulting.com/consulting/what/otherdefinitions.html.

Дополнительно см.: www.google.com/search?q=define:e-learning.

на компакт-дисках, по-прежнему существует. Возможности Интернета в сфере коммуникации и индивидуализации могут значительно усиливать образовательный эффект и обеспечивать уникальные возможности для обучения.

Например, математические задачи можно связать с текущими ценами на нефть. Слушатели могут соревноваться, даже формировать команды в зависимости от уровня компетенции и видеть свои результаты в реальном времени на табло.

Программы, в которых для тех или иных целей используется Интернет, к сожалению, объединяют в одну группу под названием *обучение на основе веб-технологий*. При использовании синхронного и асинхронного подходов мы получаем третью категорию — *смешанное обучение*.

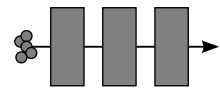
Хотя чаще всего формы электронного обучения определяют по обеспечивающим их технологиям, целесообразнее сосредоточиться на целях, которым служит каждая категория электронного обучения, способах их достижения, особенностях, делающих эти категории пригодными для конкретного использования, и достигнутых успехах.

Смысл электронного обучения — не в обучении

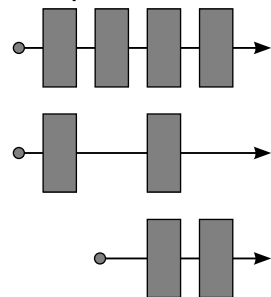
Ну хорошо, в обучении. Но не надо думать о нем в этом ключе. К сожалению, термин *обучение* у многих ассоциируется с необходимостью подолгу сидеть за партой. Он вызывает опасение, что придется отвечать на вопросы, важные с точки зрения учителя, но не обязательно важные для вас. Он связывается с необходимостью тратить время на учебники, зубрить перед экзаменами, получать оценки.

Нам нужен не только свежий взгляд на обучение, но и свежие способы его реализации. Почему? Смысл обучения на самом деле заключается в повышении результативности (и, я бы добавил, в чувстве радости), в подготовке к возможностям и проблемам, которые могут встретиться на жизненном пути, в изменениях, необходимых для достижения профессионального мастерства и самореализации. Обучение принципиально важно для успеха как отдельного человека, так и организации. Если продолжать работать по-старому, разве что-то изменится к лучшему?

Синхронное



Асинхронное



Смысл электронного обучения — в успехе

Подлинный смысл электронного обучения заключается в формировании нового, более эффективного поведения, в предоставлении отдельным людям и организациям более выигрышных путей приобретения навыков и знаний.

Реально ли это? Безусловно. В этой и других книгах вы найдете примеры и упоминания курсов электронного обучения, которые не только сокращают стоимость повышения квалификации, но и кардинально улучшают результативность как людей, так и организаций.

Работает ли это? Только когда курс спроектирован и построен должным образом. Именно в этом должна помочь наша книга.

Секреты раскрыты

Опираясь на лучшие образцы практики студий компании Allen Interactions и многолетний опыт работы в области разработки курсов обучения, мы открыто делимся множеством тонкостей создания успешных курсов электронного обучения.

Конечно, в жизни гораздо больше нюансов, чем можно представить в книге. Но что не попало в книгу, лучше всего изучать на практике. Беритесь за дело и добивайтесь успеха!

*Майкл Аллен
28 февраля 2006 г.*

Часть

I

Организационные реалии

Вильма Аллен пекла божественные пироги. Она была моей матерью, и вы, наверное, думаете, что я преувеличиваю. Но это не так. У каждого, кому доводилось откусить кусочек ее пирога, захватывало дух от удовольствия так, как захватывает, когда пробуешь нечто необыкновенно вкусное.

Когда я заканчивал магистратуру, на Выставке штата Огайо организовали конкурс «Научи другого печь пироги». Нам захотелось попробовать.

Под присмотром матери я отмерял ингредиенты в соответствии с рецептом. Это было несложно, но затем она сказала:

- Добавь еще немного.
- Зачем?
- Мне кажется, этого недостаточно. Я обычно кладу чуть больше.
- Но по рецепту... Ну ладно.
- У тебя теплые руки?
- Что?
- Дай пощупаю. Теплые. У меня всегда холодные. Значит, у тебя получится по-другому.
- Что?

Мы смеялись и мучились. Я никак не мог перенести корж в форму, не повредив его.

— Мы можем уменьшить количество жира, и тебе будет легче. Конечно, корж получится более жестким и не таким рассыпчатым.

- Думаешь?
 - Не знаю. У меня нет такой проблемы. Смотри.
- У нее коржи раскатывались и переносились идеально.

Позже мама призналась, что ей никогда не удавалось научить других печь такие же пироги. Она решила, что больше не будет пытаться учить, а я понял, что никогда не научусь. Эти фантастические пироги так и остались бесценным воспоминанием.

Стоит ли пытаться передавать ваши лучшие достижения?

В ЭТОЙ ЧАСТИ

При передаче достижений от одного человека другому возникает множество проблем. Ситуация усложняется еще больше при попытке разработать курс по передаче достижений большой аудитории. Добавьте сюда физическое разъединение, например удаленность сотрудников, разбросанных по стране или миру, культурные различия студентов и часто меняющийся контент, и вы получаете реально большую проблему.

Электронное обучение обеспечивает невысокую стоимость реализации и удобство, а также позволяет адаптировать курс под индивидуальные потребности слушателей и предлагать персонализированную практику. Электронное обучение, применяемое в качестве самостоятельного решения или в сочетании с другими методами, обладает огромным потенциалом, но, как и все формы обучения, оно эффективно только тогда, когда ориентируется на реальные потребности и проектируется для их удовлетворения.

К сожалению, многие современные курсы электронного обучения проработаны не слишком хорошо и во многом не отвечают индивидуальным потребностям людей или организаций, а потому не дают значительного эффекта. Усугубляет ситуацию неверное понимание сути обучения, возможностей электронного обучения и того, каких специалистов необходимо привлекать к процессу разработки программ обучения.

В части I мы кратко рассмотрим типовые сценарии, к которым будем обращаться в дальнейшем. В них рассказывается, как вполне разумные люди принимают неэффективные решения в отношении электронного обучения, не позволяющие превратить его в ценный ресурс.

Глава 1. Корпоративный скептик

Руководитель высшего звена хочет сократить расходы на обучение и увеличить продажи. Он настроен скептически в отношении электронного обучения, хотя совершенно незнаком с ним. Ему хотелось бы получить доказательства эффективности, прежде чем попытаться прибегнуть к электронному обучению в организации.

Глава 2. Головная боль преподавателей

Перед новым директором по вопросам обучения университетской больницы поставили задачу частично перейти на электронное обучение при реализации существующей учебной программы, которую ведут штатные преподаватели. Директор, как методист по образованию и опыту работы, становится по главе команды из своих работников, которая должна переработать учебные материалы с помощью процесса ADDIE.

Глава 3. Нерешительные исследователи

Фармацевтическая компания потерпела неудачу со стандартным курсом электронного обучения. Она приостановила его использование и надеется, что разработанные на заказ курсы будут более эффективными.

Глава 4. Общая картина

Проектирование и создание эффективных курсов электронного обучения связано со множеством проблем, но самые серьезные из них обычно не имеют отношения к технологиям или разработке учебных материалов. Они проистекают из организационного поведения, например привычки лиц, принимающих решения, устраниваться от личного участия в сложные моменты.

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

e-Univers.ru