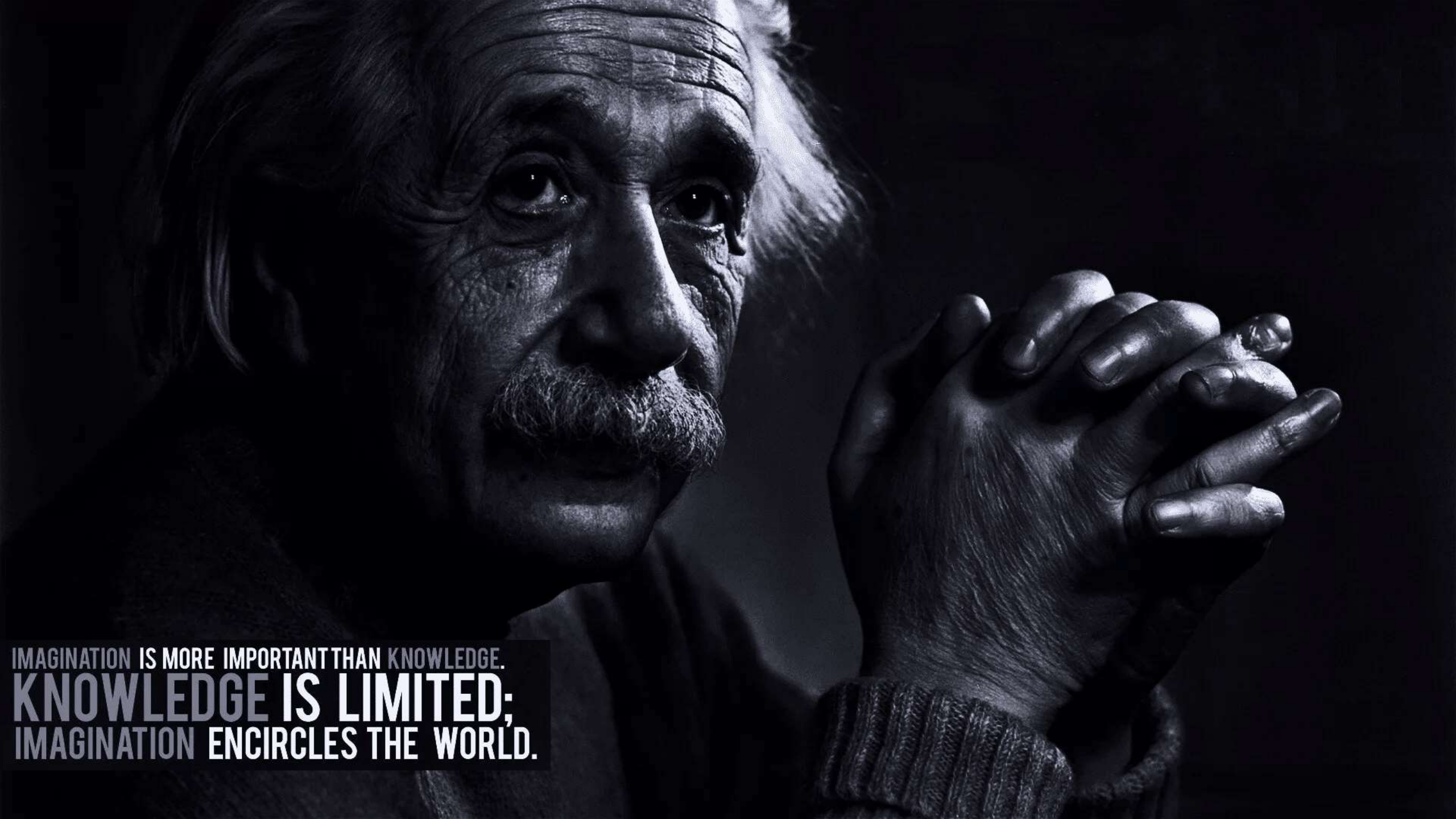




DIGITAL-трансформация на платформе eLearning Server 5G



2018, 2019, 2020



IMAGINATION IS MORE IMPORTANT THAN KNOWLEDGE.
KNOWLEDGE IS LIMITED;
IMAGINATION ENCIRCLES THE WORLD.

eLearning 5G как конус обучения Дейла

КАК УСВАИВАЕТСЯ МАТЕРИАЛ



eLearning Server

3000

4G

5G



Около 1 000 000 пользователей ежегодно проходят обучение на нашей платформе в сотнях организаций в РФ и других странах



СДО Корпоративного
Института Газпрома



Корпоративный
университет



Подготовка летного и
инженерно-технического
персонала для СУ-30, Як 130, МС
21 для РФ и других стран



Система управления развитием
персонала компании
(40 000 сотрудников)



Подготовка студентов и
центр повышения
квалификации работников
отрасли



HR-портал развития сотрудников



Правительство Новосибирской
области. Система управления
компетенциями и развитием



50 тыс. студентов + 10 тыс.
Преподавателей ежедневно
используют СДО ГиперМетод



Мобильное обучение



Электронный корпоративный
университет



Система развития
компетенций сотрудников



Отраслевая система повышений
квалификации



Электронный корпоративный
университет



Обучение линейных
сотрудников



ЦИПК Росатома. Центр повышения
квалификации работников
атомной промышленности

Проактивная DIGITAL среда

*Цель - увеличить эффективность бизнеса изменив внутреннюю бизнес-культуру персонала, внедрив **ценностную модель** бизнеса (направленную на креативное мышление и формирование проактивной среды) за счет использования сквозного DIGITAL-цикла управлением развитием персонала.*

Задачи DIGITAL – трансформации обеспечить:

- Единую доступную в любой момент времени проактивную DIGITAL среду компании, мотивирующую на саморазвитие и внедрение новых идей в бизнес компании
- Внедрение ценностей организации и основ корпоративной культуры
- Знание процедур, личностные и профессиональные компетенции
- Формирование процесса роста лидеров
- Процессы наставничества для передачи навыков
- Стимулировать креативность сотрудников
- Мониторинг и анализ деятельности
- Обеспечить мобильность и адаптивность бизнеса к меняющимся внешним условиям



Основные HR-компоненты

мобильное развитие

управление знаниями

мониторинг процессов

аналитика, оценка



Что изменилось – больше воображения !

Для кого ценно

Улучшения:

- Новый интерфейс – все упрощает
- Полностью адаптивный интерфейс для мобильных устройств
- Встроенные средства формирования интерактивного контента – курсов
- Интерактивные ресурсы с чат-ботами

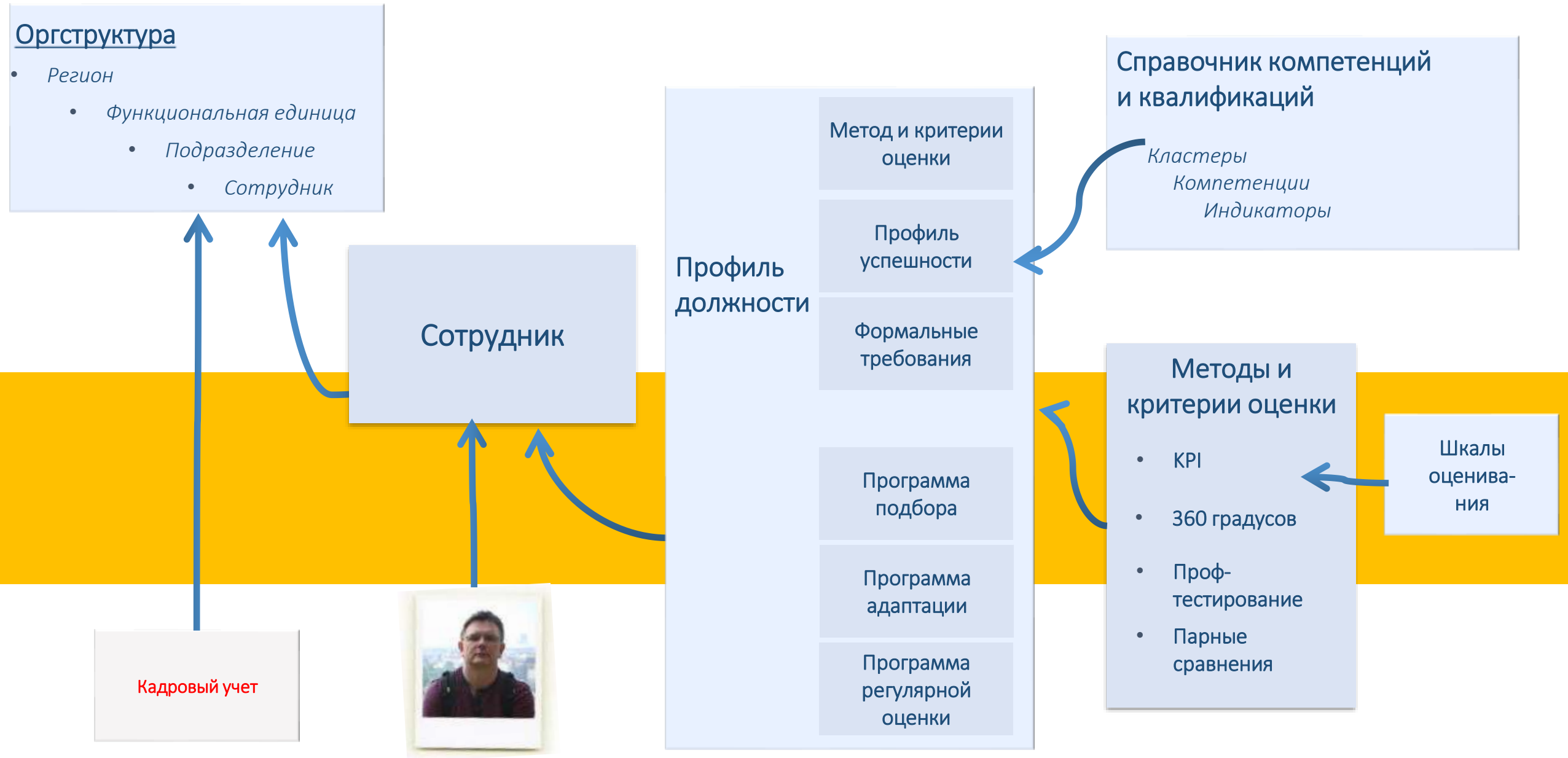
Компании, ДПО, Учебные центры и все, все, все...

Сдвиг парадигмы платформы:

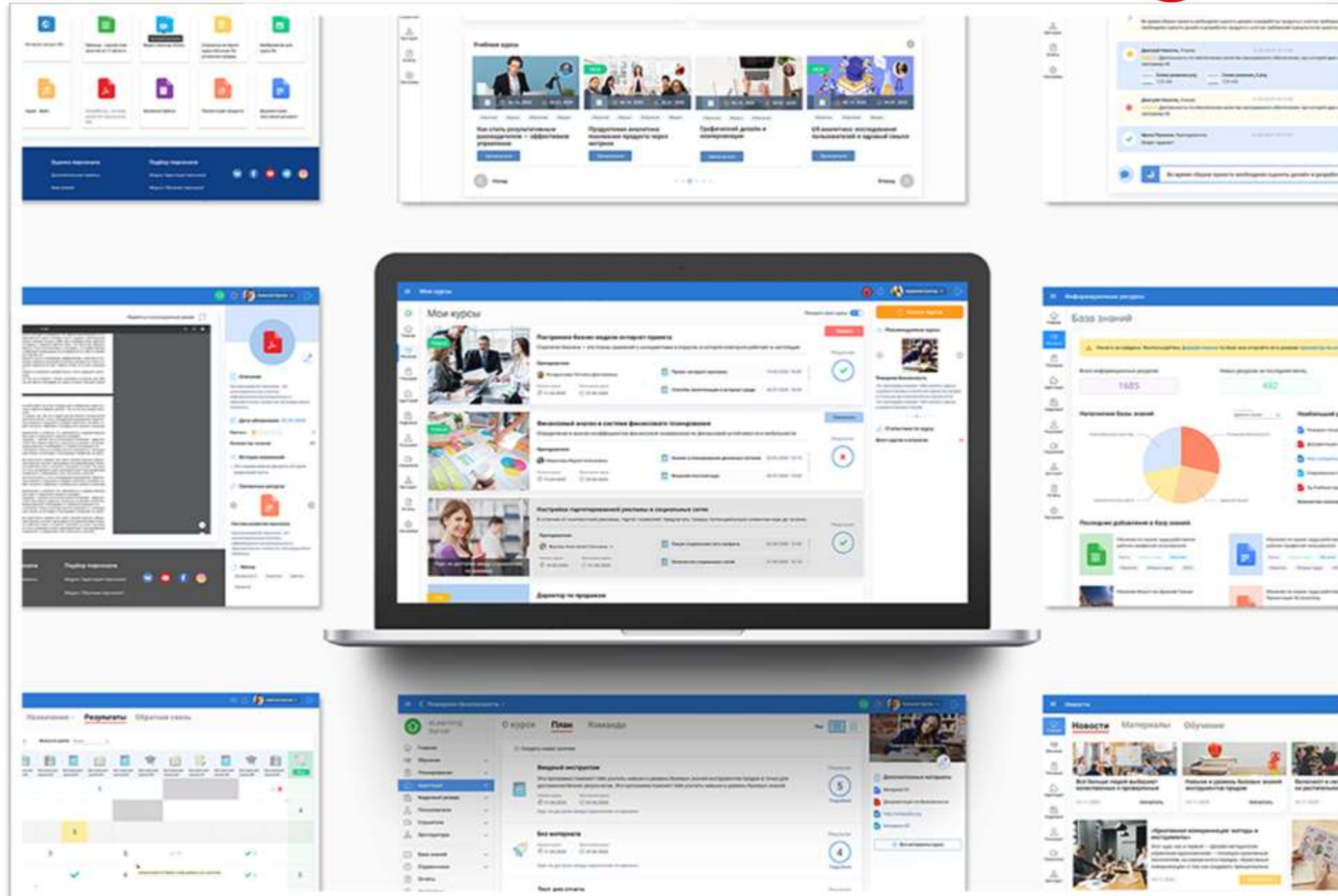
- **Проактивная среда** развития – обеспечивает активное участие и вовлечение путем создания сотрудниками ценностей и их публичного признания.
- Сквозная **ценностная модель** – как дополнение оценочной модели обучения – циклы формирования ценностей (бейджи).
- **Дзен-обучение** – кроме формирования программ обучения – формируются условия, направления “прокачки” слушателя. А он волен самостоятельно выбирать конкретные инструменты /альтернатива директивному обучению – коучинг в обучении/
- **Инкубатор идей** – реализует потребность признания в ценностной модели – пользователь улучшает, среда оценивает, селектирует и обеспечивает обратную связь
-

Внутреннее обучение в компаниях, для тех кто трансформируется в цифре =)

Структура основных справочников



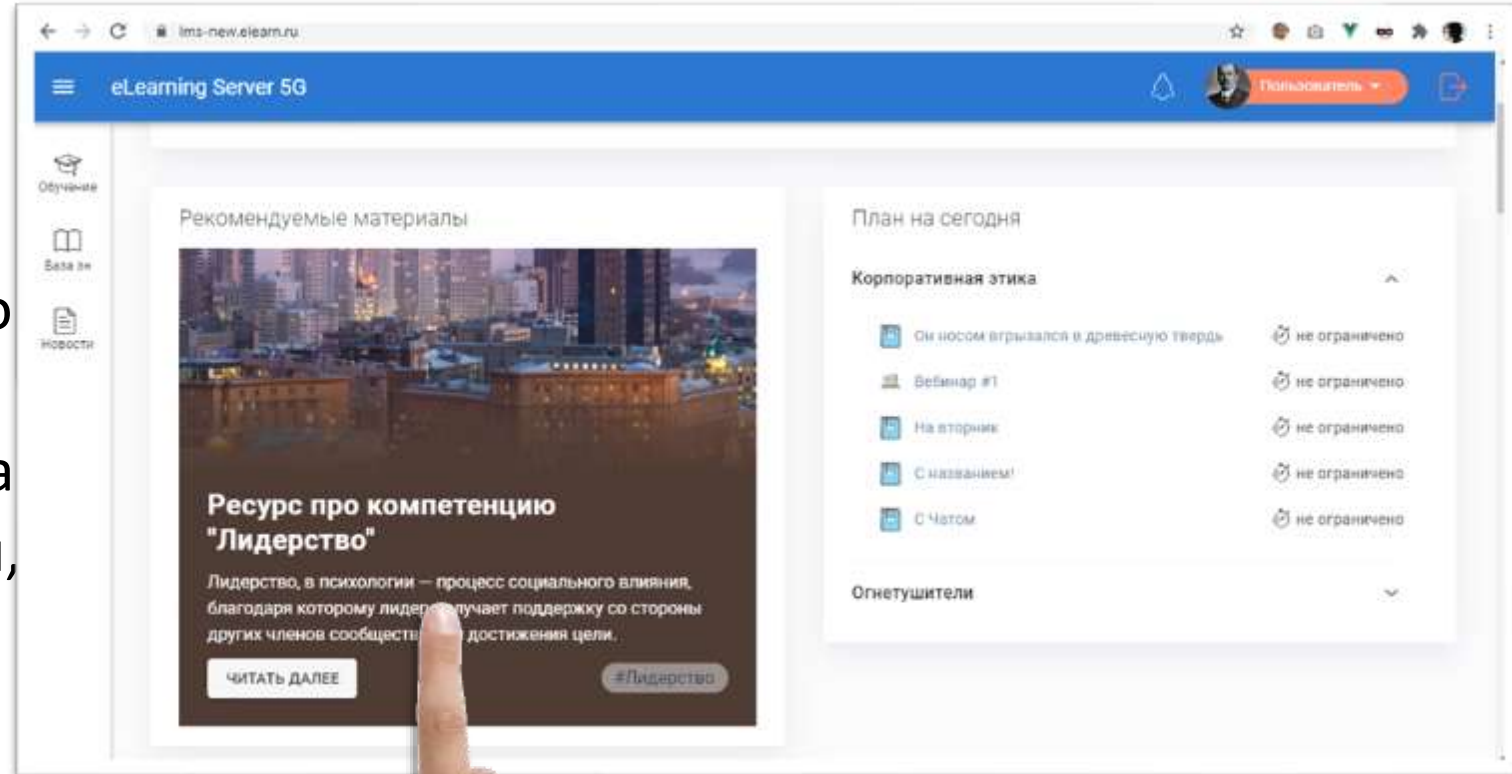
Особенности eLearning Server 5G



Дзен – это все, что вокруг. Это любое действие, которое предпринимает знающий человек в отношении незнающего, чтобы научить последнего, подтолкнуть его к пониманию, простимулировать его тело и разум (навыки и компетенции).

Простым языком – это сервис индивидуальных рекомендаций

1. Сам человек определяет сколько времени он отводит для развития
2. Сам человек выбирает - что развивать, а среда ему подсказывает из чего, для чего, какого объема и когда
3. Мотивируем через бейджи, управляем ценностями через циклы развития
4. Выявляем лидеров и пассионарную часть сотрудников



Дзен или “Мягкое” обучение

Менеджер базы знаний

Мониторит
обеспеченность
компетенций
материалами

Если материалов
недостаточно, то
инициирует процесс
подготовки
материалов

Выбирает
потенциальных
авторов из рейтинга
по компетенции

Заказывает на
стороне

Публикует на бирже
запрос на
подготовку

Руководитель

Определяет какие
компетенции
прокачивать
сотруднику по
профилю должности

Контролирует
объем материалов
изученных
сотрудником.

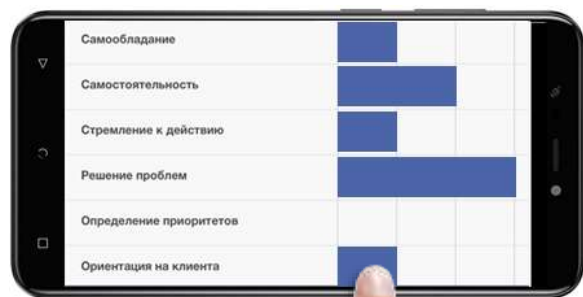
По окончании цикла
сравнивает
результаты с пред.
периодом и
корректирует
прокачку

Сотрудник

В ЛК появляются с
приоритетом
информационные
ресурсы и курсы по
прокачиваемым
компетенциям

Сотрудник
самостоятельно
выбирает
инфоресуры и
курсы для прокачки

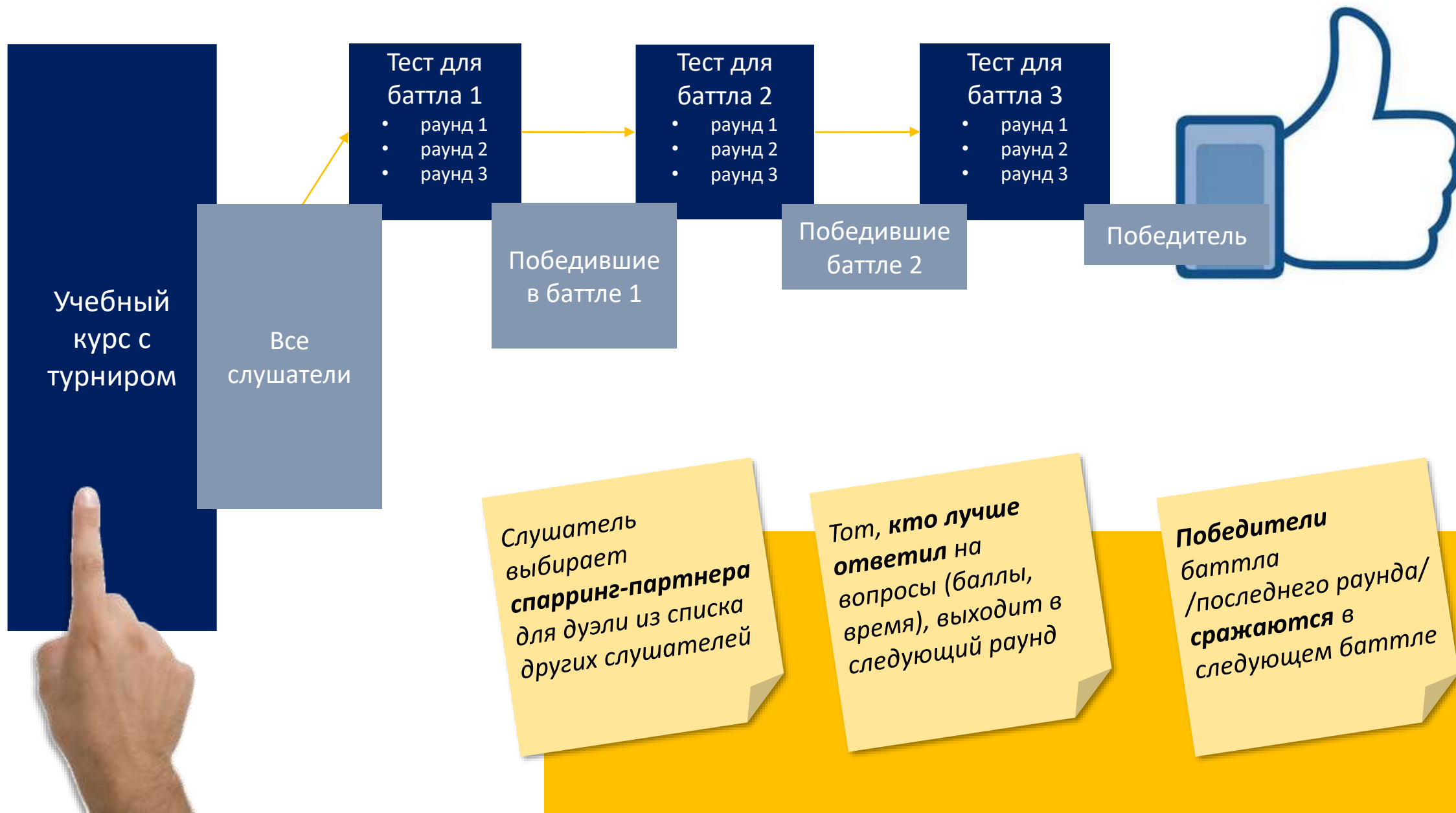
Изучает курсы,
инфоресурсы



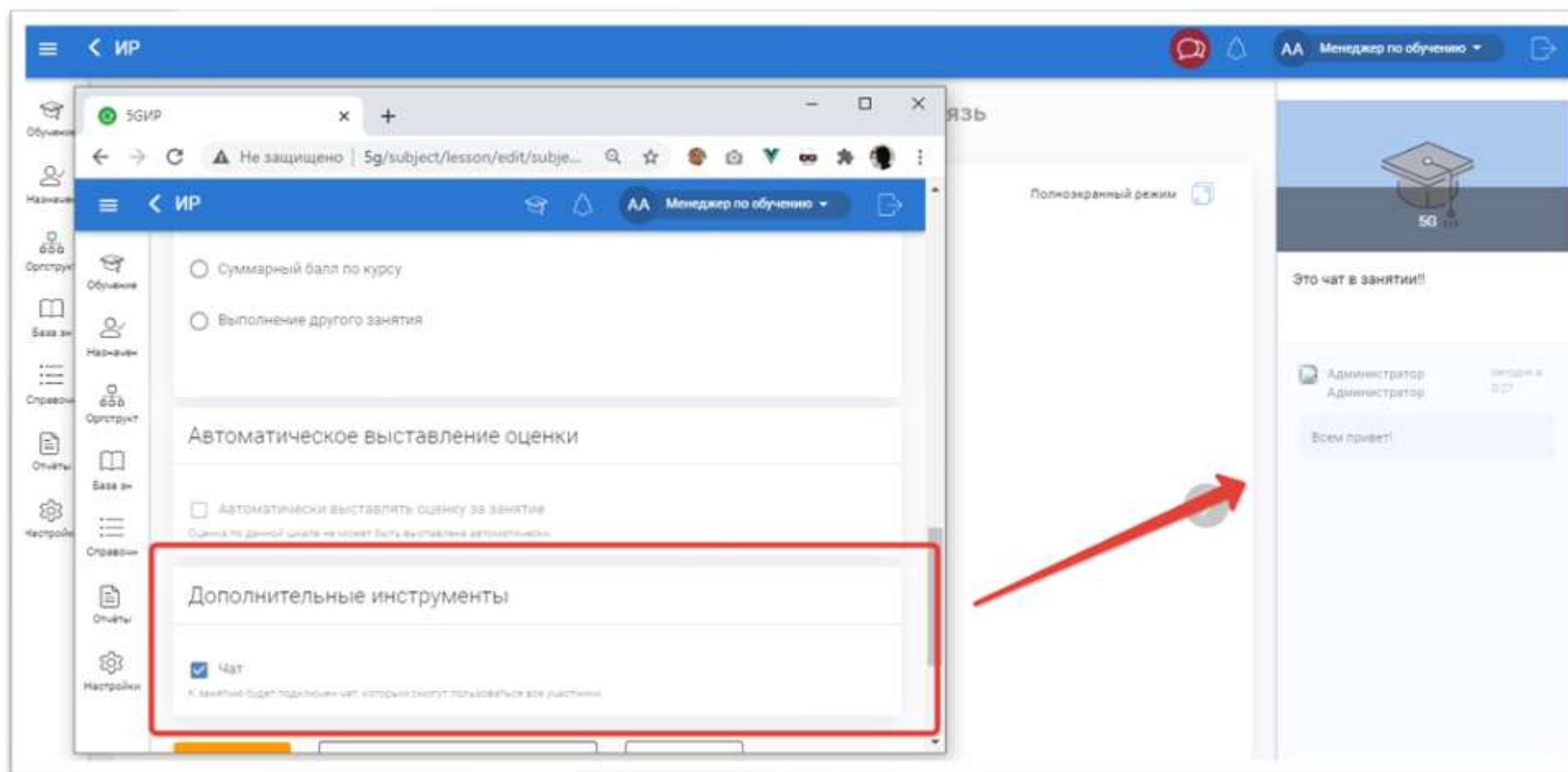
Инкубатор идей



Геймификация / баттлы / дуэли

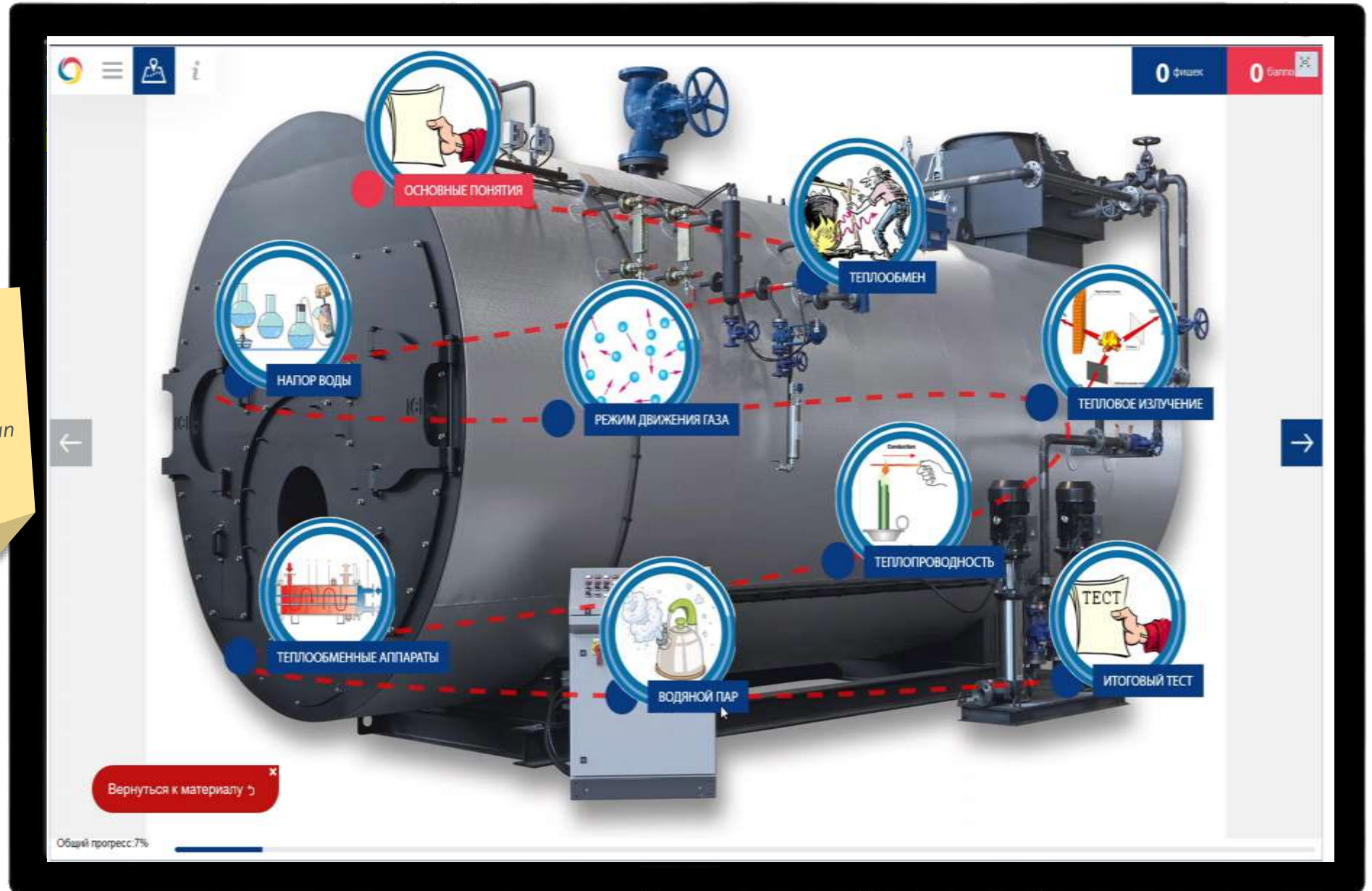


Чаты и чат-боты



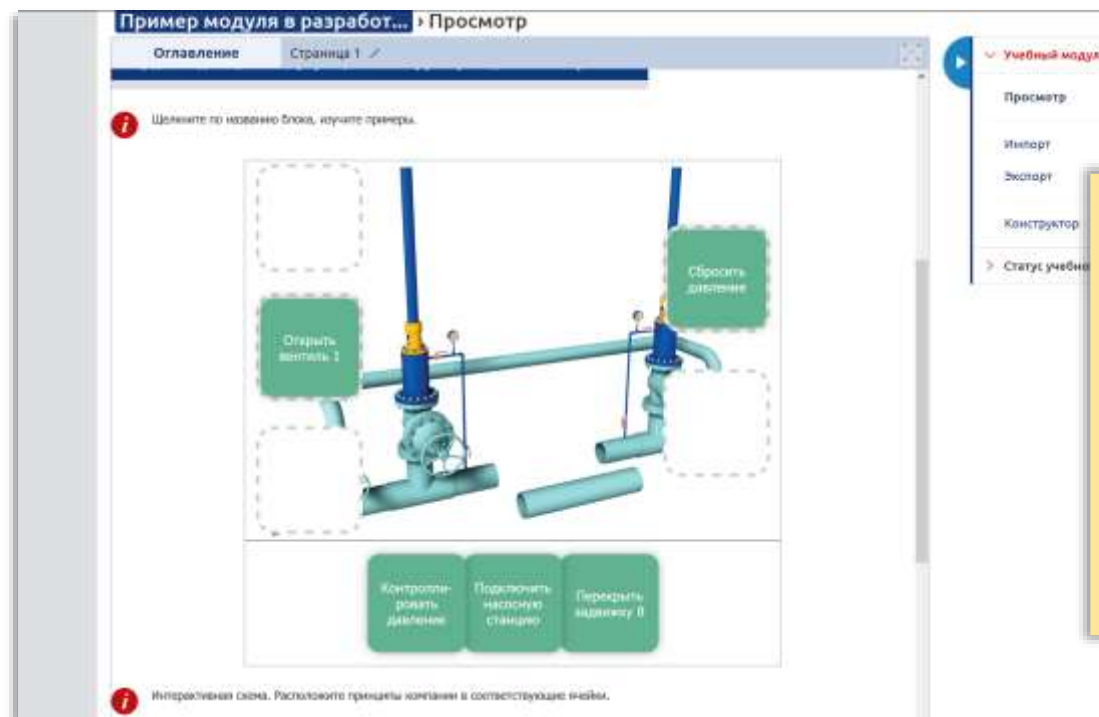
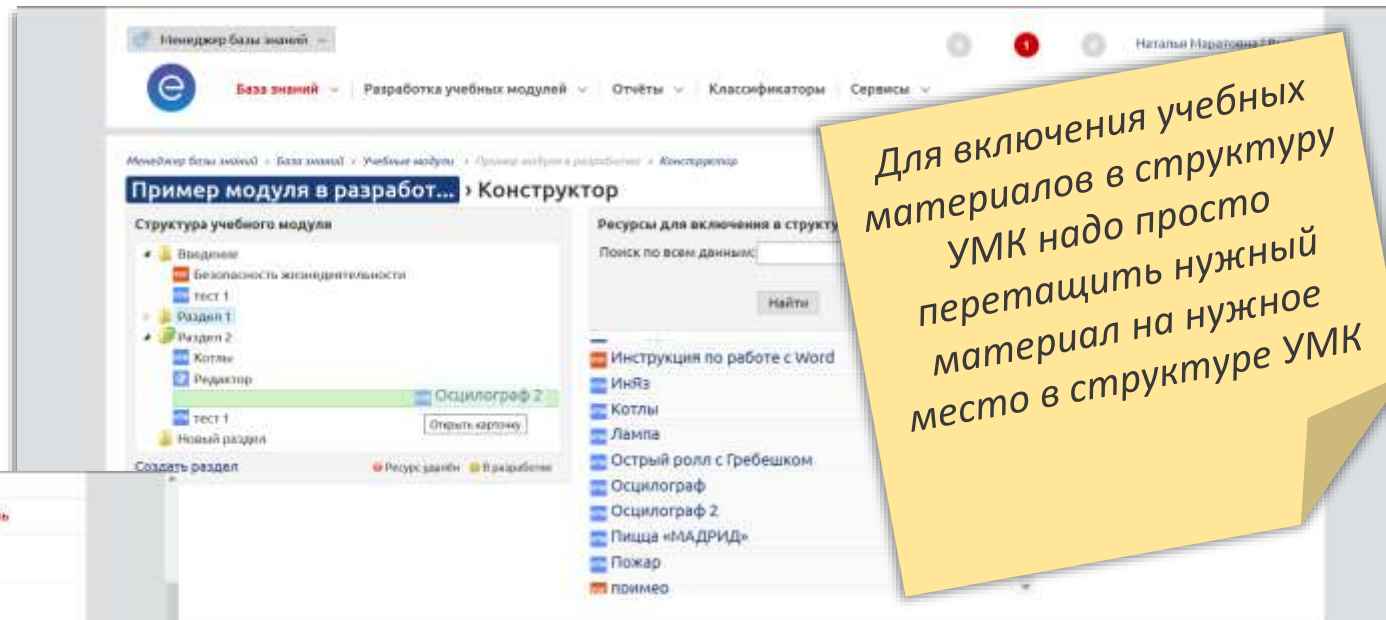
Встроенный редактор курсов

Курсы создаются прямо
на портале, в БЗ либо
загружаются в
форматах SCORM, Tin Can
и др.



Высокая интерактивность и неограниченная сложность курсов

Автор самостоятельно может создать структуру курса включив в него уже готовые ресурсы из базы знаний либо создав новые непосредственно на портале.



Драг-энд-дроп и другие интерактивные элементы создаются прямо в редакторе контента

В редакторе для создания учебных материалов встроены возможности создания интерактивных схем, диалогов, таблиц и т.п.

Взаимная оценка (peer-to-peer)

Peer-to-peer, или принцип «от равного к равному» — парадигма учебной деятельности, которая построена на принципе горизонтального сотрудничества.

Участники учебного процесса (ученики, студенты или слушатели курсов повышения квалификации) не только «поглощают» новые знания и проходят промежуточные и контрольные тестирования, но и берут на себя часть функции педагогов: выступают в роли лекторов и включаются в работу по оценке знаний и навыков своих сокурсников.

Экономика в комплексном освоении территории

Выводить в таблице: **Оцениваемые (слушатели)** 1 Оценщики

ФИО_оцениваемого	Вариант задания	Статус	Пользователи, оценивающие работы	Средняя оценка	Количество оценок	Итоговая оценка	Сроки выполнения	Действия
		—Все—						Искать
Володин Иван Борисович	Проектное задание1	Выставлена оценка	Пользователей: 4	91	3 из 3	90	Без ограничений	Отправить сообщение
Леонов Тимофей	Проектное задание1	Решение на проверку	Дымов Петр	85	1 из 1	Нет	Без	Отправить сообщение
Дымов Петр	Проектное задание1	Решение на проверку	Пользователей: 4	86	2 из 2	Н		
Прохоров Леонид	Проектное задание1	Решение на проверку	Пользователей: 4	80	2 из 2	Н		

Результаты занятия

Вам необходимо оценить следующее количество работ
Всего: 3
Осталось: 3

Найти работу для оценки

Володин Иван Борисович
Проектное задание1

Оценить

Нет

Проектное задание

26.06.2020 1:02:53

Проектное решение Володи́на Ивана

Проектное решение Володи́на Ивана.doc

Предварительная оценка

Полнота выполнения проектного задания

10 баллов - проектное задание выполнено частично (не вся необходимая информация предоставлена, представленная информация не может быть использована и пр.), 50 баллов - проектное задание выполнено в соответствии с предложенной формой (шаблоном); 100 баллов - проектное задание выполнено в соответствии с предложенной формой (шаблон содержит дополнительные результаты работ (аналитические материалы, выкладки, предложения и пр.)

Опора на предложенный программой материал задания

10 баллов - проектное задание выполнено без опоры на предложенный программой материал (не использованы введенные термины, инструкции и пр.), 50 баллов - проектное задание выполнено с опорой на предложенный материал (использованы введенные термины, инструкции и пр.)

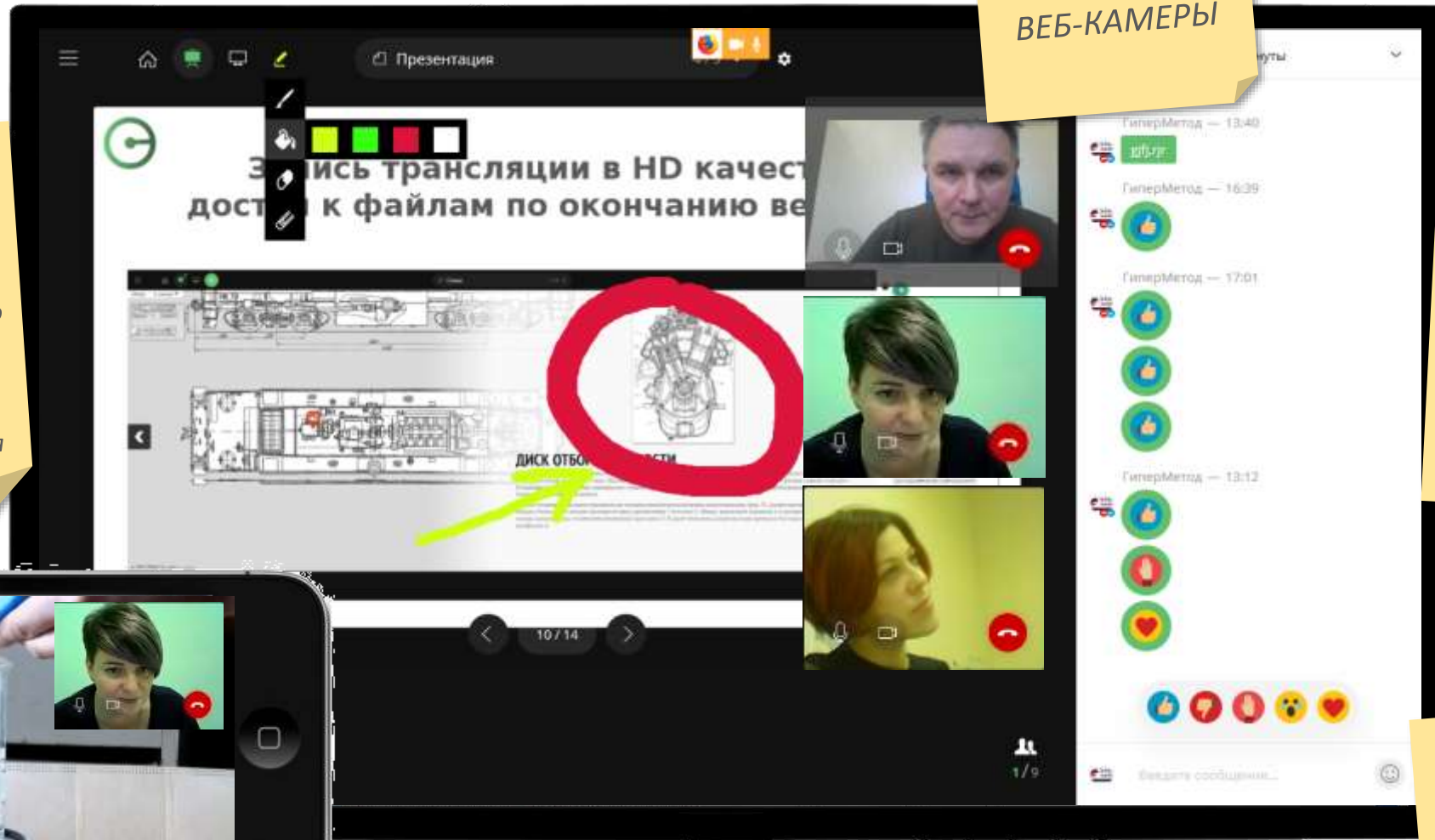
eClass - инструменты для дистанционных практических работ

Ведущий может давать задания слушателям по созданию фото или рисунков и возможность загрузить из прямо в вебинар для совместного просмотра **в реальном времени**. Удобнее всего это делать из мобильного приложения

ВЕБ-КАМЕРЫ

ДОСКА для синхронного показа файлов ppt, doc, xls, pdf и других

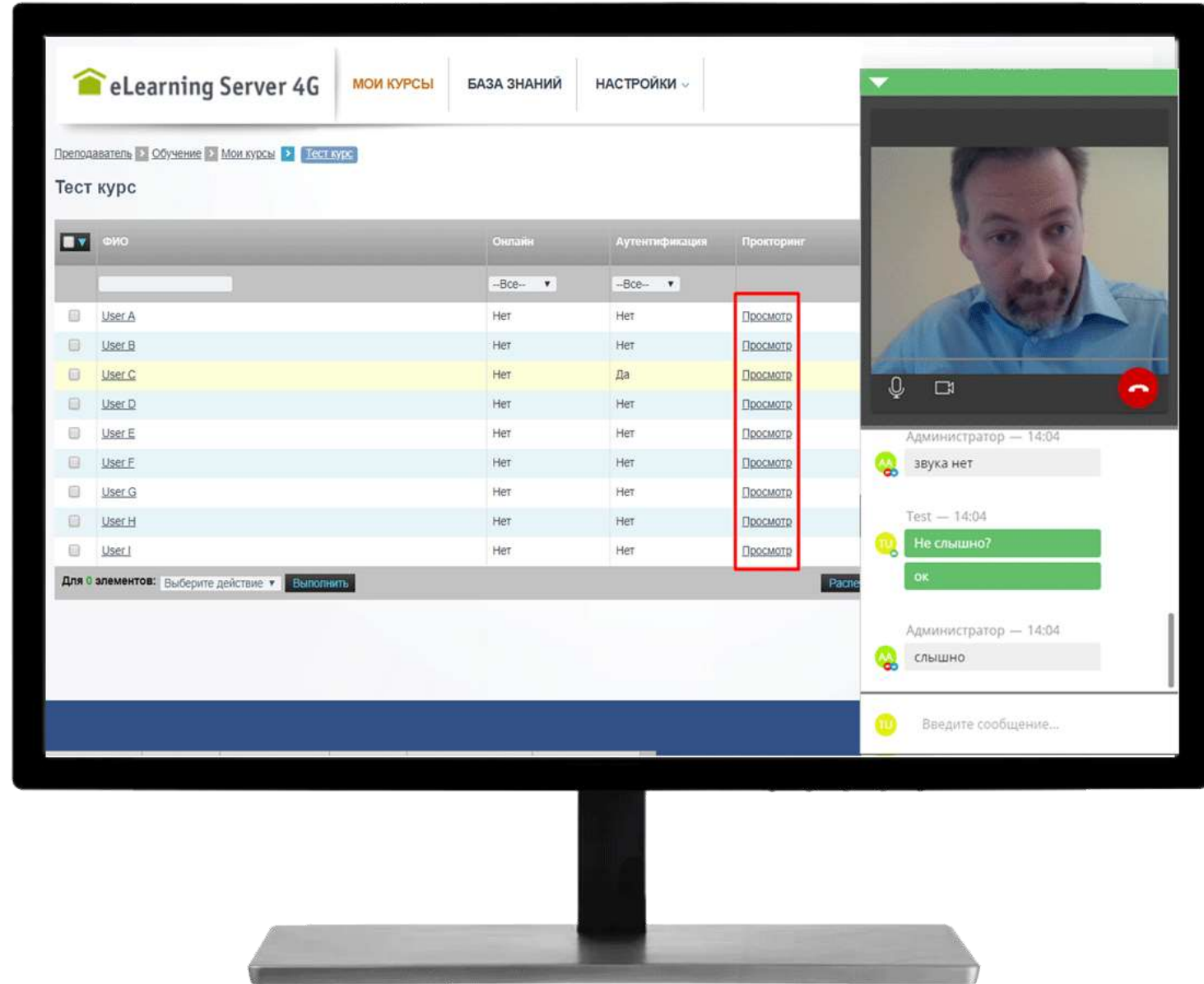
ЗАПИСЬ в Full HD



Встроенный бесплатный прокторинг

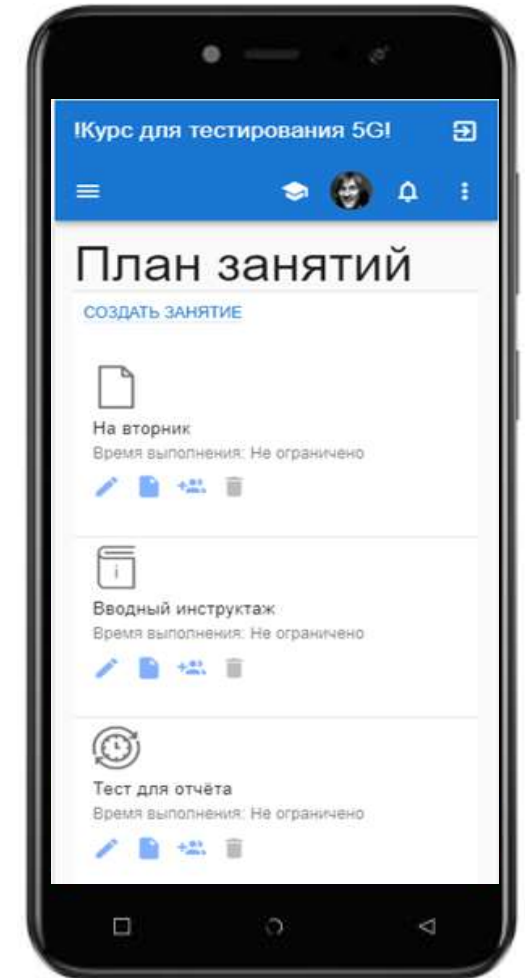
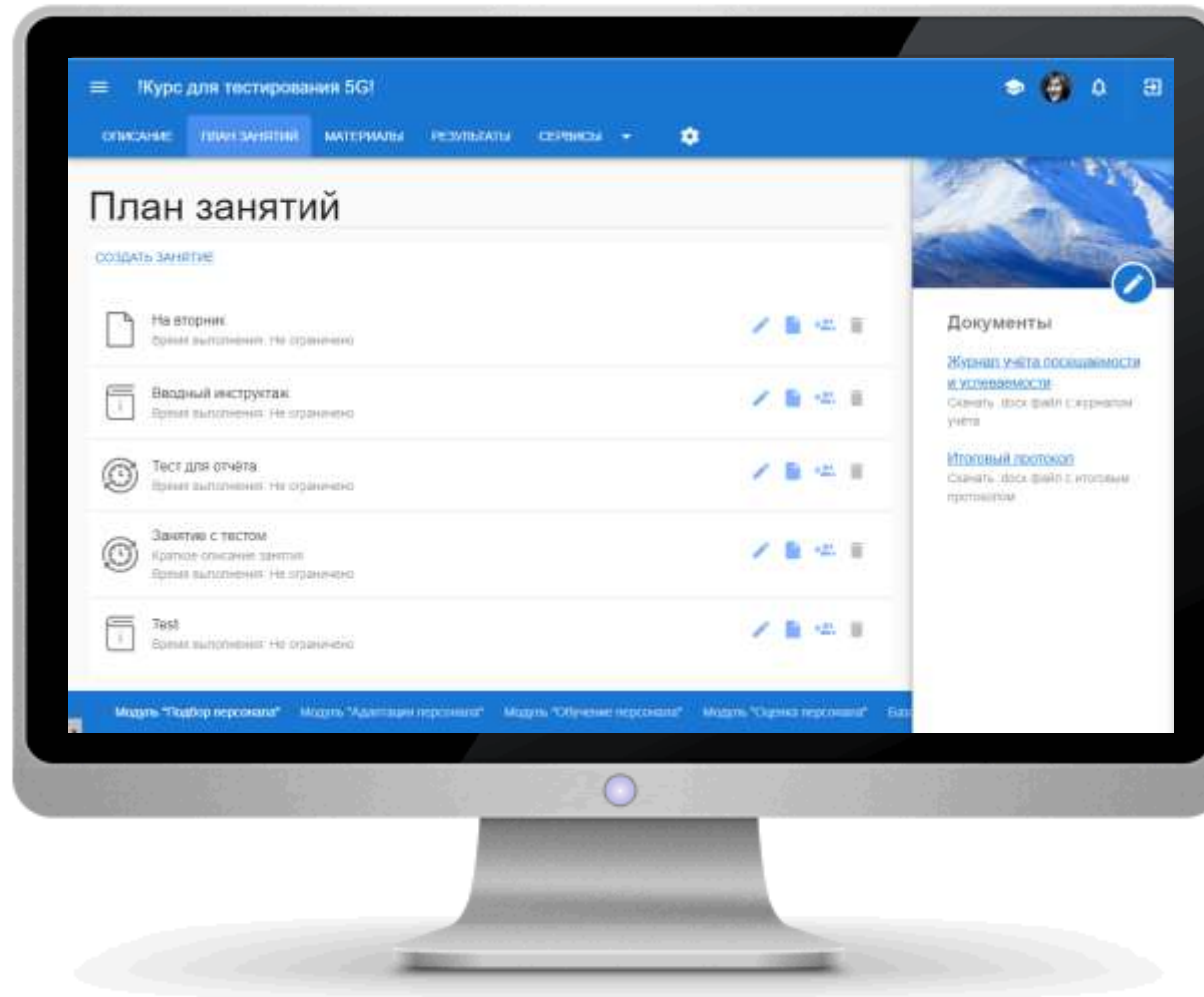
Прокторинг – процедура удаленной аутентификации личности испытуемого, допуска его к испытанию, наблюдению и контролю за ходом дистанционного испытания.

Прокторинг обеспечивает подтверждение личности пользователя и соответствие требованиям ФЗ № 273-ФЗ.



Полная мобильность

- работа на мобильных устройствах (адаптивный интерфейс, мобильное приложение);
- упрощение типовых операций;
- модульная структура, процессный подход;



Профиль должности

Основа модели –
Требования профиля
должности

Профиль
определяет в т.ч.
программы
подбора,
адаптации и
регулярной оценки

485 Директор департамента

Общая информация

Профиль должности

485 Директор департамента

Категория должности

Высшие менеджеры

Заполнение профиля (25%)

Формальные требования	0 %	
Дополнительные знания и навыки	0 %	
Корпоративные компетенции	50 %	
Личностные характеристики	0 %	
Программы подбора, начального обучения и регулярной оценки	75 %	

Формальные требования

Пол

не задано

Основное образование

не задано

Профиль должности

Карточка

Формальные требования

Требования по профстандартам

Компетенции

Квалификации

Личностные характеристики

Программа подбора

Программа начального обучения

Программа оценки КР

Назначение профиля должностям

Компания Гиперметод – надежный партнер



ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД

Индивидуальный подход к каждому заказчику.
Реализация ваших идей на основе наших надежных и устойчивых решений



БОЛЕЕ 20 ЛЕТ НА РЫНКЕ

Огромный опыт работы
на рынке информационных
технологий России и СНГ



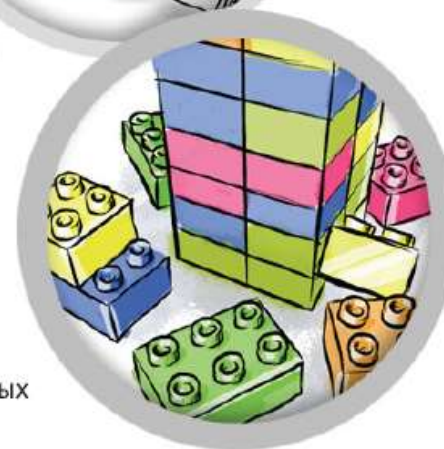
СИЛЬНАЯ КОМАНДА

Опытные специалисты
в области e-Learning,
обладающие ключевыми
компетенциями



БОЛЕЕ 700 ПРОЕКТОВ

Большое количество реализованных
проектов в сфере электронного
образования как в России,
так и за рубежом



ПОЛНЫЙ СПЕКТР УСЛУГ

Услуги по разработке курсов, аренда
продуктов, консалтинг, обучение и
техническая поддержка