

ЕЖЕМЕСЯЧНЫЙ
ЖУРНАЛ

e-Learning PRO

Ассоциация e-Learning специалистов

09
'09

Мотивация в e-Learning

- **Мотивация электронно обучаемых** - дело рук самих обучаемых
- **Практический опыт** повышения **мотивации** учащихся в компаниях, ВУЗах



Дорогие участники сообщества!

Если вы это читаете, значит на ваших экранах или в ваших руках первый выпуск журнала нашего сообщества. Теперь такой журнал будет выходить один раз в месяц и возможно, иногда мы будем баловать себя спецвыпусками. Для начала немного о нашем журнале. Это маленький электронный журнал, который издаётся для членов сообщества. В каждом номере будет две-три статьи, не больше. Все они будут посвящены какой-то одной теме. И что важно, все материалы этого журнала создаются участниками сообщества. А это значит, что в них будет практический опыт, реальные жизненные ситуации и проверенные на деле советы. Тему для каждого выпуска вы можете определить сами. Просто сообщайте о тех вопросах, которые сейчас для вас наиболее актуальны, и мы будем подбирать соответствующий материал.

Нам нужны авторы! Этот журнал мы создаём своими руками на основе своего опыта, поэтому, дорогие участники сообщества, если у вас есть возможность написать небольшую статью, чем-то поделиться или даже у вас есть очень хорошая тема, которую вы придумали для одной из своих презентаций и вы готовы ей поделиться — присылайте!

Помните, журнал создаётся нами.

Тема нашего первого номера — мотивация. Естественно, мотивация в e-learning. Именно эта тема так часто в последнее время становится предметом дискуссий и споров. Как увлечь сотрудников электронным обучением? Как сделать e-learning частью повседневной жизни и культуры компании? Как сделать так, чтобы инновация стала привычным и полезным инструментом? В этом номере статьи имена авторов, названия компаний. Этим авторам мы все очень благодарны за то, что они стали первыми авторами нашего журнала.

Приятного вам чтения!



Владимир Наумов

WebSoft

Очертим круг

В данных заметках речь пойдет о:

- взрослых обучаемых;
- корпоративно обучаемых;
- обучаемых с помощью электронных курсов как самостоятельных целостных и логически завершенных средств обучения в рамках возможностей e-learning 1.0

Немного андрагогики и мотивационной реальности

Взрослые обучаемые, в подавляющем большинстве предпочитают учиться в том случае, если курс обучения помогает им решить их реальные или кажущиеся реальными практические проблемы и мировоззренческие вопросы. Взрослые обучаемые думают, что им известно, зачем они учатся, а также каким образом им следует и комфортнее учиться. Далеко не всегда эти мысли и знания совпадают с целевыми установками и надеждами заказчиков по поводу e-курсов.

Возможно несколько раскладов ситуаций с мотивацией в компаниях:

- 1.** Мотивы обучаемых и заказчиков курсов в целом совпадают.
- 2.** Мотивы не совпадают: разнонаправлены или параллельны.
- 3.** Мотивы противоположны.

Как быть разработчикам в различных ситуациях мотивации? Прежде всего, нужно ответить себе на вопрос, а нужно ли диагностировать ситуацию (через изучение целевой аудитории) вообще? Хватит ли компании мужества по итогам такой диагностики получить ситуацию 2, а тем более — 3? Особенно, когда курс делает внешний разработчик. Или, поставим проблему иначе: а заинтересован ли разработчик и даже сам заказчик ставить подобный диагноз, когда чисто статистически вероятность получить ситуации 2 и 3 стремится к 2/3? Не потому ли специалисты в сфере корпоративного обучения буквально вопиют по поводу якобы низкой мотивации персонала к учению. «Якобы» потому, что не может не быть у здорового и взрослого человека потребности улучшить свою жизнь. Улучшить путем снятия трудностей и проблем. Подумав над предыдущим предложением, нетрудно догадаться, что персонал сопротивляется обучению, опасаясь усугубления трудностей и проблем.

А в какой из 3-х мотивационных ситуаций по отношению к заказчику находится сам разработчик, поставленный перед необходимостью выдать на-гора e-курс? Он ведь тоже взрослый и самостоятельный? Нет и не может быть абстрактных ответов на эти вопросы — только конкретные применительно к конкретным компаниям.

Мотивационный портрет участников процесса

Обучаемые — это тоже не абстрактная единица. Каждый из них имеет свою мотивационную программу. Кто-то меланхоличен, а кто-то боевит. Одни мотивированы достижением успехов, другие — избеганием неудач. Некоторых от самой мысли от учебы тошнит или бесит; кому-то безразлично, учиться или нет; есть и такие, кому денег не надо — учебу давай. Трудно сделать такой курс, чтоб потратить каждому обучаемому и... заказчику. Не делать же для каждого из них отдельный курс, в конце концов. Вот и делаем мы курс — один на многих. Мечтаем о мотивации этих разнообразных многих, придумываем мотивационные приемы по

*Никто, даже **Макаренко** вместе с **Сократом** не заставят меня полюбить манную кашу, бросить грызть ногти или полюбить свою работу. Чтобы **мотивировать** учащихся, не нужно придумывать и навязывать им свои представления о мотивах.*

*Достаточно **разработать** e-курс и организовать его изучение так, чтобы он*

- а)** либо не вступал в противоречие с **мотивами** обучаемых*
- б)** либо позволял им более или менее безболезненно **адаптироваться** к целям и задачам обучения.*

образу и подобию своих представлений о мотивации, скромно считая их верными и вполне универсальными. В том числе и в ситуациях 2 и 3. Хотя бы потому, что мотивационная энергетика таких ситуаций повыше будет по сравнению с первой.

Что делать

Во-первых, добросовестно и качественно сделать контент, комфортный для усвоения вне зависимости от мотивов и желаний обучаемого. То есть комфортный с точки зрения закономерностей человеческого восприятия, внимания, памяти, мыслительных операций и пр. плюс времени, достаточного для реализации этих процессов в голове обучаемого. А мотивация учащегося к удобно, грамотно и эргономично составленному контенту сама бесконфликтно приспособится.

Во-вторых, правильно сформулировать цель курса, то есть четко и прямо сказать обучаемому, что он будет делать, что измениться в его познаниях и деятельности по сравнению с имеющимися в итоге обучения.

В третьих, ясно информировать обучаемого, что он приобретет в итоге обучения, в чем ценность этого приобретения.

В-четвертых, гарантировать обучаемому, что он сможет на деле и безопасно, а то и с выгодой для себя, воспользоваться тем, чему его научит курс.

В-пятых, ненавязчиво дать понять обучаемому, чего он лишится, если не воспользуется возможностью нечто освоить с помощью е-курса.

Выполнение этих условий-действий зависит не только от курса. Однако возможность их выполнения ясно дает обучаемому знать, что сделает курс с его потребностями и желаниями. Не знаю, стоит ли вообще заниматься обучением, если позиции 1-5 либо не реализуются, либо являются мыльным пузырем. Бизнес от такого «обучения» только проиграет, завалив процессы HRM.

Разумеется, все эти 5 пунктов не обязательно вытаскивать наружу, в контент. Большинство из них (кроме 2-го) скорее всего должно быть понятно по умолчанию и вытекать из контекста курса (т.е. конкретной ситуации в конкретной компании). В итоге, мотивация обучаемого, какой бы она ни была, будет вписывать обучаемого в процесс освоения курса естественным и ненасильственным образом. Он получит правила игры курса с его мотивацией и сам определится, как ему распорядится тем, что сулят во-вторых ... в-пятых. В идеале, курс — это средство удовлетворения нужд и желаний обучаемого. Воспользоваться ли этим средством и каким образом, когда правила игры заданы и их выполнение гарантировано курсом и заказавшим его бизнесом, — право самого обучаемого. Право, от которого нелепо отказываться, если оно обеспечено теми же курсом и бизнесом. Никто не вправе распоряжаться моими потребностями и желаниям моей воле вопреки, думает взрослый обучаемый и соответствующим образом поступает. Всегда ли догадываются об этом разработчики?

Реплика в сторону

Джонатан Свифт, автор «Гулливера», говаривал, что писатель берет читателя за нос и ведет его (читателя) к своей, писательской, цели к читательскому удовольствию. Разработчики, а тем более заказчики курса — это не писатели. Они, думается, вправе брать пользователя е-курсов за нос риторическими, методическими, интерфейсными, мультимедийными и т.п. средствами лишь выполнив 5 вышеназванных условий-действий.



Перцев Ярослав Игоревич

Группа компаний "ВымпелКом"

Система электронного обучения была внедрена в Компании в 2003 году. На тот момент она состояла из 7-10 западных курсов, переведенных на русский язык. В 2004 году Компания получает награду «Лучший корпоративный проект eLearning (Russian E-Learning Awards, RLA). Происходит постепенное смещение в сторону внешней разработки электронных курсов под заказ на основе потребностей ОАО «ВымпелКом». В 2006 году Компания окончательно отказывается от покупки готовых курсов и делает акцент на вовлечение пользователей в обучение (использование интерактивных упражнений, игр).

В 2007 году начинается реализация проекта «Развитие eLearning в «ВымпелКоме». Этот проект создан с целью сделать eLearning ближе к повседневной жизни сотрудников Компании, сделать его полезным для решения практических задач. В рамках проекта создается команда внутренних функциональных разработчиков электронных курсов - это сотрудники из различных регионов и подразделений Компании, которые 7-15% процентов своего рабочего времени разрабатывают новые курсы. В 2008 году команда из 10 функциональных разработчиков сделала 15 новых электронных курсов, установленных в корпоративную систему электронного обучения. К настоящему моменту их успешно прошли или находятся в процессе обучения более 1500 сотрудников.

Сегодня команда разработчиков насчитывает 20 человек из разных подразделений Компании. Функциональные разработчики работают в тесной связке с заказчиком курса, как правило, человеком из бизнеса, который понимает, для чего ему нужен тот или иной электронный учебный курс. Кроме того, функциональные разработчики взаимодействуют с предметными экспертами – другими сотрудниками в организации, обладающими необходимой для курса информацией.

Развитие персонала поддерживается корпоративной культурой компании «ВымпелКом». Сотрудники стремятся использовать все предоставляемые им возможности для обучения. В системе электронного обучения каждый пользователь может самостоятельно зачислиться абсолютно на любые курсы из имеющегося каталога.

Разрабатываемые в ОАО «ВымпелКом» курсы можно разделить на две категории. Первая - курсы, отвечающие стратегическим целям Компании, целевой аудиторией которых являются все сотрудники. Они могут касаться, к примеру, изменений в корпоративной культуре. Для привлечения пользователей на такие курсы используются различные PR и маркетинговые инструменты. Вторая категория – курсы, разрабатываемые по индивидуальным запросам заказчиков от подразделений Компании. Такие курсы создаются в рамках проекта «Бизнес Партнер», миссия которого - быстро и эффективно реагировать на потребности бизнеса в обучении и развитии. Заказчиком может стать любой руководитель, который видит потребность в обучении и развитии целевой группы сотрудников, за бизнес-результаты которой он отвечает. Каждый курс разрабатывается с целью решения конкретных проблем, стоящих перед подразделением, у него четко определена целевая аудитория и круг ключевых показателей эффективности деятельности сотрудников, на которые курс способен повлиять. Таким образом, заинтересованный в увеличении эффективности работы своих подчиненных заказчик сам отвечает за вовлечение сотрудников в обучение, используя все возможные менеджерские ресурсы.

Кроме того, в Компании принята система сертификации пользователей eLearning. Каждый сотрудник, успешно завершивший 5 и более электронных курсов, может получить специальный Сертификат, подтверждающий его достижения. Основываясь на количестве запросов на получения сертификатов Билайн Университета, можно утверждать, что данный инструмент также является сильным мотиватором для многих сотрудников.

Для привлечения людей на курс, в **большинстве** случаев, достаточно **проинформировать** их о том, кому и почему этот курс будет **полезен** в работе.

Дарья Мезенцева

КМБ Банк

В своей практике в разных компаниях мы использовали следующие практики мотивации сотрудников к использованию технологий e-learning:

1. Презентация возможностей Учебного портала руководству до уровня начальника отдела.
2. Ознакомительные статьи на Интранете, а также во внутрикорпоративном издании.
3. При внедрении системы, всем сотрудникам рассылали информационное письмо.
4. Проводим интересные опросы (на актуальные темы) на Учебном портале.
5. Выкладываем в открытый доступ интересующие сотрудников курсы. Постоянно пиарим.
6. Административный ресурс (приказы)



Маргарита Аполлонова

ТНК-ВР

Наряду с новыми методами мотивации персонала в ОАО «ТНК-ВР Менеджмент»: присвоение звания и премирование «Внутренний тренер», проведение Общекопоративной Спартакиады ТНК-ВР, присвоения звания «Заслуженный работник ТНК-ВР» и многого другого в нашей Компании с уважением относятся к традициям, пришедшим к нам из прошлого века. Управление кадров ОАО «ТНК-ВР Менеджмент» не стало изобретать велосипед. Мы сохранили форму проведения Конкурсов, лишь немного изменив их содержание и придав Конкурсу современное звучание.

Конкурсы проводятся в Компании в несколько этапов: локальный, когда Лучшего по профессии выбирают на предприятии и межрегиональный, когда победители локального этапа съезжаются в один из регионов присутствия Компании и соревнуются за присвоения звания «Лучший по профессии ТНК-ВР 2009 г.»

В отличие от локального этапа Конкурса на межрегиональном уровне выбирают только одного победителя.

Но, прежде чем победитель получит заслуженные регалии, он должен пройти трудный конкурсный отбор, состоящий из теоретической части Конкурса (тестовая программа с вопросами по компетенциям рабочих профессий), и показать на практике свои профессиональные навыки. В отличие от прошлых Конкурсов профессионального мастерства, где теоретическая часть проходила в виде ответов участников на билеты, специально для Межрегионального Конкурса была разработана тестовая программа.

Каждый участник должен ответить на определенное количество вопросов за установленное Конкурсной Комиссией (жюри) время. При этом программа из определенного набора вопросов формирует для каждого конкурсанта свой уникальный тест. Эта же программа, после проведения теоретической части создает оценочный лист Комиссии с критериями оценки для практики. А после введения в программу оценок за практику формирует итоговый протокол Конкурса с ранжированием участников по сумме баллов за теорию и практику. Членам Комиссии остается лишь поставить свои подписи под данным протоколом, а организаторам - готовить наградную атрибутику. Такой подход к оценке Конкурса исключает возможность подтасовывать результаты и делает Конкурс максимально объективным.

Заключительная часть Конкурса проходит в торжественной обстановке.

Организаторы Конкурса показывают слайд – шоу с фотографиями участников Конкурса.

Все нефтяники знают, что одним из **важных** и **эффективных** инструментов мотивации персонала являются **Конкурсы профессионального мастерства**.

А достойным обрамлением этого действия является Гимн Конкурса профессионального мастерства. Официальные лица Компании, приглашенные - вручают победителям заслуженные награды.

Победителю присваивается звание, например: «Лучший по профессии оператор по добыче нефти и газа ТНК-ВР 2009 г.», вручается диплом победителя, наградная лента, значок, письмо о премировании с суммой премирования, подарки, приглашение в качестве болельщика на финал Общекопоративной Спартакиады ТНК-ВР. Завершает торжество концерт и праздничный банкет.

Хочется сказать еще несколько слов о комиссии Конкурса. Отбор компетентных судей – это не менее захватывающее мероприятие, чем сам Конкурс. На роль председателя Комиссии приглашаются только независимые эксперты, профессионалы в своей области, иногда даже не работники Компании. Члены комиссии – руководители профильных предприятий, профсоюз и специалисты в области HSE.

Компания старается поощрять Комиссии, и приглашает опытных специалистов, наиболее активных членов Комиссии, в качестве наставников на производстве.

Заключительным этапом Конкурса являются проведение круглых столов с победителями Конкурса, анкетирование участников по результатам Конкурса. Мотивирующим фактором для участников является размещение информации о Конкурсе в региональных и Корпоративных СМИ с рассказами о победителях и интервью с ними. В этом году руководители Управления кадров поддержали идею выпуска логотипной продукции Компании с лицами победителей Конкурса профессионального мастерства. Эти люди будут рядом с нами в течение следующего года, вплоть до нового Конкурса ТНК-ВР 2010.

Марина Шибут

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

*Многие преподаватели **лично заинтересованы** в создании курсов, поскольку это дает **возможность** личного роста и получения **удовлетворения** от работы, завоевания репутации **эффективного и успешного специалиста**.*

Тема повышения мотивации преподавателей к использованию технологии e-learning очень актуальна сегодня особенно для руководителей подразделений дистанционного обучения. Занимаясь разработкой и внедрением инструментальной системы создания электронных курсов, мы сотрудничали со многими вузовскими преподавателями-энтузиастами над созданием таких курсов по различным дисциплинам: информатика, журналистика, иностранные языки, русский язык и др. У этих людей была сильная внутренняя мотивация. Думаю, этот вид мотивации первичен. В результате внедрения авторского курса в свою практику преподаватель получает рост уважения студентов и коллег. Повышается уровень усвоения материала студентами, что ведет к улучшению измеряемости учебного процесса, более прозрачной методике выставления итоговой оценки успеваемости по курсу, а наличие обратной связи со студентами способствует постоянному совершенствованию курса. В дальнейшем возможно мотивировать других на примере уже действующих курсов, созданных преподавателями-энтузиастами.

Однако на современном уровне развития технологии e-learning приобретают массовый характер и, соответственно, меняются подходы к мотивации их использования. Требуется участие в процессе большинства преподавателей, а не отдельных энтузиастов. В такой ситуации, помимо внутренней, необходима внешняя мотивация. Это могут быть как мероприятия по совершенствованию самой системы e-learning, так и организация содействия преподавателю в разработке курса, реализации его замысла. Большинству преподавателей гуманитарных дисциплин по-прежнему требуется поддержка в освоении соответствующих информационных технологий.

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь практиковалось заключение с преподавателями договоров о служебном производстве на создание электронных курсов. В результате создания курса преподаватель получал материальное вознаграждение, а также соответствующую учебную нагрузку. Была также практика учета времени, потраченного преподавателем на разработку, в частности, аудиолекции или аудиотеста, в учебную нагрузку (так, каждые 20 мин. аудиолекции учитывались как 2 ч. аудиторной нагрузки). В результате такого подхода были созданы курсы и тесты по 70% дисциплин. В настоящее время используется административный подход: каждый год утверждается план выпуска печатных и электронных учебных курсов, работа по созданию электронного курса учитывается также в качестве внеаудиторной нагрузки при оценке результатов деятельности ППС за год.



Владимир Анненков

Федеральный институт развития образования

На предложение обсудить мотивацию в e-learning реагирую на основе опыта сетевого, отраженного в блогах my.mail.ru/community/profi-edunet/, liveinternet.ru/users/avv-sga/, elearningrus.ning.com и других.

Распространение персональных компьютеров и Интернет позволяет человеку перейти от традиционного очного образования к очно-дистанционному (в школах и вузах) и дистанционно-очному (всю оставшуюся жизнь) на рабочих местах, повседневно сочетая служебные обязанности с непрерывным образованием для развития профессиональных качеств и адаптации к меняющемуся миру.

В непрерывном образовании главный субъект образовательного процесса - учащийся (от бакалавра до седовласого профессора), от его мотивации зависят в конечном счете как его личные результаты, так и успехи систем корпоративного обучения. Поэтому проблема мотивации учащегося выходит на первый план современных систем образования.

Особое место проблема мотивации учащегося занимает в системах e-learning. Персональный компьютер и Интернет открывают невиданный ранее простор для саморазвития. Освоение этого простора зависит от желания и компетентностей человека. Причем между этими факторами положительная обратная связь: чем шире компетентности - тем сильнее внутренняя мотивация к использованию возможностей e-learning.

E-learning понимают по-разному: образование с помощью компьютера и цифровых информационных ресурсов, дистанционное образование на основе компьютерных сетей (от локальных Интранет до глобального Интернета), образование в Интернет как всемирной библиотеке информационных ресурсов и глобальном собрании сетевых сообществ, другие понимания "электронного обучения"...

Из разных представлений о e-learning вытекают и разные направления внешней (по отношению к учащемуся) мотивации:

1. Практика работы на персональном компьютере приводит многих к убеждению, что, владея навыками самоорганизации, библиотеками компьютерных программ и информационных ресурсов, они могут в одиночку достичь новые вершины в профессии и в жизни. Сторонники такого взгляда на e-learning дают учащемуся ноутбук и избранные коллекции компакт-дисков, снабжают его другими аксессуарами для самостоятельной работы - вот и стимул для личного роста.

2. Организаторы "дистанционного образования" (или "телеобучения") открывают учащемуся доступ через Интернет или Интранет к закрытым библиотекам цифровых ресурсов, налаживают систему тьюторского сопровождения и административного менеджмента распределённого учебного процесса, вешают в конце учебного цикла "морковку" в виде диплома или других форм "символического капитала" для личного портфолио и... "прощай голубчик, учись, как знаешь" (перефразировка известного монолога Незнамова из пьесы "Без вины виноватые"). А в управлении персоналом электронное обучение становится дополнительным источником мотивации сотрудников к успешной работе - e-xecutive.ru/education/adviser/1108633/ (правда, не для всех, а для определенных социальных типов).

3. E-learning в Интернет как всемирной библиотеке и глобальном обществе развивают энтузиасты с сильной внутренней мотивацией к непрерывному образованию для жизни.

Повседневное саморазвитие в Интернет без отрыва от служебных обязанностей - "высший пилотаж" e-learning. Мотивацией к таким занятиям служат прежде всего текущие служебные задачи.

Если с помощью новейших технологий поиска **быстро** находишь во всемирной паутине ответ на злободневный вопрос, этот **положительный опыт** становится внутренним **стимулом** на будущее.

**Александр Андреев**

Московская финансово-промышленная академия

Думаю, что термин мотивация при проведении учебных занятий можно вполне заменить термином активизация учебной деятельности. Обобщение собственного и стороннего педагогического опыта позволило сформулировать некоторые приемы, которые, думается, будут полезны практикам электронного обучения.

1. Забота и участие. Постоянное внимание и доброжелательность со стороны преподавателя каждому слушателю (интерес к успехам и неудачам в обучении, готовность помочь). Я впервые обратил внимание на этот подход, когда обучался на курсах «Преподавание онлайн» в Глобальном открытом университете.

2. Активизация дискуссий. Практикующие в э-обучении преподаватели, проводя электронные семинары, часто сталкиваются с «молчанием», особенно в начале занятия. В этом случае помогает т.н. «разогрев». Он заключается в том, что дискуссию начинает специально подготовленный слушатель или временно приглашенный преподаватель, или, наконец, сам преподаватель «сам с собой». После появившихся в форуме первых сообщений другие слушатели подключаются активно.

3. Прозрачность. Успехи слушателей по каждому этапу обучения должны быть доступны в Интернете для всех слушателей группы. Наличие открытого Журнала успеваемости очень дисциплинирует группу, вызывает состязательность.

4. Дисциплина. Объявленные в начале курса сроки выполнения заданий должны строго соблюдаться. Санкции за задержку должны быть вплоть до отчисления. Правда при российском менталитете чрезмерные строгости не столь эффективны.

5. Взаимопомощь. Организация специального места (например, в виде «форума»), где слушатели группы могли бы общаться друг с другом не только повышает эффективность занятий, но и помогает преподавателю, т.к. многие проблемы слушатели решают совместными усилиями без его участия. Кроме того, наличие такого места морально сплачивает группу. Преподавателю целесообразно посещать этот форум даже потому, что у слушателей можно многому поучиться.

6. Интерес. Содержание пункта синхронизируется с известной фразой Д. Карнеги, которая в свободном пересказе звучит так: «нельзя заставить человека что-либо сделать, его можно только заинтересовать это сделать. После этого он сам прекрасно выполнит эту работу». Поэтому тематика занятий и выпускных работ должна раскрывать творческие способности слушателей. Например, при проведении авторского курса «Основы Интернет-обучения» в качестве выпускной работы слушатели должны разработать и апробировать на сокурсниках фрагменты собственного дистанционного курса по тематике, знакомой слушателю. Мною было предложено разработать онлайн курс на сюжет какой-либо известной сказки. Такой подход помог проверить насколько хорошо слушатель смог овладеть дидактическими основами разработки и проведения онлайн курса, позволил сделать учебный процесс интересным, состязательным и креативным. В качестве примера можно привести выпускную работу А.Г. Гудкова, в которой на примере сказки о золотой рыбке разработана типовая структура электронного «сказочного» курса со всеми присущими ему типовыми элементами: учебной программой, руководством по изучению, учебным материалом, глоссарием, хрестоматией, библиографией, контрольными заданиями:

http://www.filestock.ru/u66ntpppu2zw/Приложение_Гудков_А.Г._Сказка_о_рыбаке_и_рыбке.doc.html

Как-то **загруженность** по работе не позволила мне учиться в течение недели в **нормальном режиме**, так преподаватель звонила и интересовалась причинами невыполнения заданий, предлагала **индивидуальные консультации** по электронной почте.

Стимуляторы-мотиваторы для преподавателей**Вебинар "Базовые аспекты мотивации в корпоративных e-курсах"**, 11 сентября 2009 г.**Статьи:****Мотивация в e-Learning: как помочь сотрудникам достичь необходимых результатов**

Елена Тихомирова

<http://www.hr-portal.ru/node/255>**Мотивация в дистанционном обучении**

Гульнара Шарборова, Александр Михайлов

<http://www.ubo.ru/articles/?cat=120&pub=2545&srp=1>**Блоги:**

Живое обучение

<http://elearningtime.blogspot.com/>

Технологии e-learning

<http://websoft-elearning.blogspot.com/>

Заметки про e-learning

<http://mubint.blogspot.com/>MOSCOW
EDUCATION
ONLINE 200927–29 сентября 2009 г.
Президент-Отель, Москваwww.moscow-education-online.com

С 27 по 29 сентября в Москве, в «Президент-отеле» пройдет **Третья международная конференция** по вопросам применения информационно-коммуникационных технологий в образовании «**MOSCOW Education Online 2009**».

Всемирная система конференций «ONLINE EDUCA», посвященная вопросам обучения с применением технологий e-learning, поддерживается генеральным директоратом Европейской комиссии. С 2007 года, по решению Форума СНГ Берлинской конференции «ONLINE EDUCA 2005», такая конференция (MOSCOW Education Online) проводится в Москве, признанном центре образования, что позволило представителям русскоговорящего сегмента приобщиться к международным стандартам качества образования и к опыту внедрения инструментов e-learning.

Система международных конференций MOSCOW Education Online поддерживается Министерством образования и науки РФ, Министерством спорта, туризма и молодежной политики РФ, Российской академией образования, Федеральным агентством по образованию (РОСОБРАЗОВАНИЕ), Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки, Исполнительным комитетом СНГ, Техническим комитетом по стандартизации "Информационно-коммуникационные технологии в образовании (ИКТО)" (Технический комитет №461), Европейским фондом гарантий качества в электронном обучении (EFQUEL). Международная конференция уже стала знаковым событием в жизни образовательного сообщества России и ежегодно привлекает внимание ведущих российских экспертов и специалистов в области дистанционного и электронного обучения, заинтересованных в превращении e-learning из способа «экстремального обучения» в упорядоченную систему.

Для участия в конференции приглашены органы государственной власти, аккредитационные и рейтинговые агентства, профессиональные ассоциации и экспертные центры, ректоры российских вузов, руководители образовательных программ корпоративного обучения, фирмы-поставщики IT-технологий и услуг, издатели и поставщики образовательного контента, фирмы-разработчики мультимедийных продуктов и программного обеспечения.