

# ОТР.ГУРУ

ОТР.ГУРУ – инновационное решение по обучению пользователей работе в информационных системах. Позволяет отрабатывать практические навыки и знание функциональных возможностей новой системы в онлайн-режиме без привлечения инструктора.

## Система обучения ОТР.ГУРУ

- улучшит эффективность обучения пользователей при внедрении и поддержке ППО,
- обеспечит необходимый уровень практических навыков работы с ППО,
- сократит сроки и затраты на обучение,
- повысит отдачу от используемых ИС.



Система ОТР.ГУРУ наиболее актуальна при внедрении новых информационных систем, расширении функциональности уже существующих, выходе принципиальных обновлений ППО, обучении новых сотрудников.

ОТР.ГУРУ – веб-приложение для дистанционного обучения пользователей, которое может быть разработано для любого ППО, внедренного компанией ОТР или уже используемого в Вашей организации.



## Факторы успешности внедрения ППО

- Затраты на разработку и доработку ИС
- Стоимость сопровождения
- Качество работы ИС
- Лояльность пользователей и контрагентов
- Внутренняя и внешняя оценки проекта

**Уровень подготовки пользователей играет одну из ключевых ролей в успешности внедрения и определяет**

- скорость работы пользователей в ИС и количество ошибок;
- стабильность работы ИС, особенно на начальном этапе эксплуатации;
- требования к ИС (чем ниже грамотность пользователей, тем выше требования к ИС) и уровню ее сопровождения;
- качество выполнения подразделением бизнес-функций.

# Преимущества системы ОТР.ГУРУ



Теория и практика работы в ИС без дополнительного ПО и затрат на настройку учебных стендов.



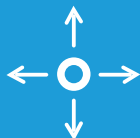
Гибкое управление учебным контентом, составом групп и расписаниями занятий.



Онлайн-сбор статистики по обучению. Автоматический контроль усвоения знаний и навыков работы в ППО.



Мощные инструменты администрирования процессов массового обучения сотрудников.

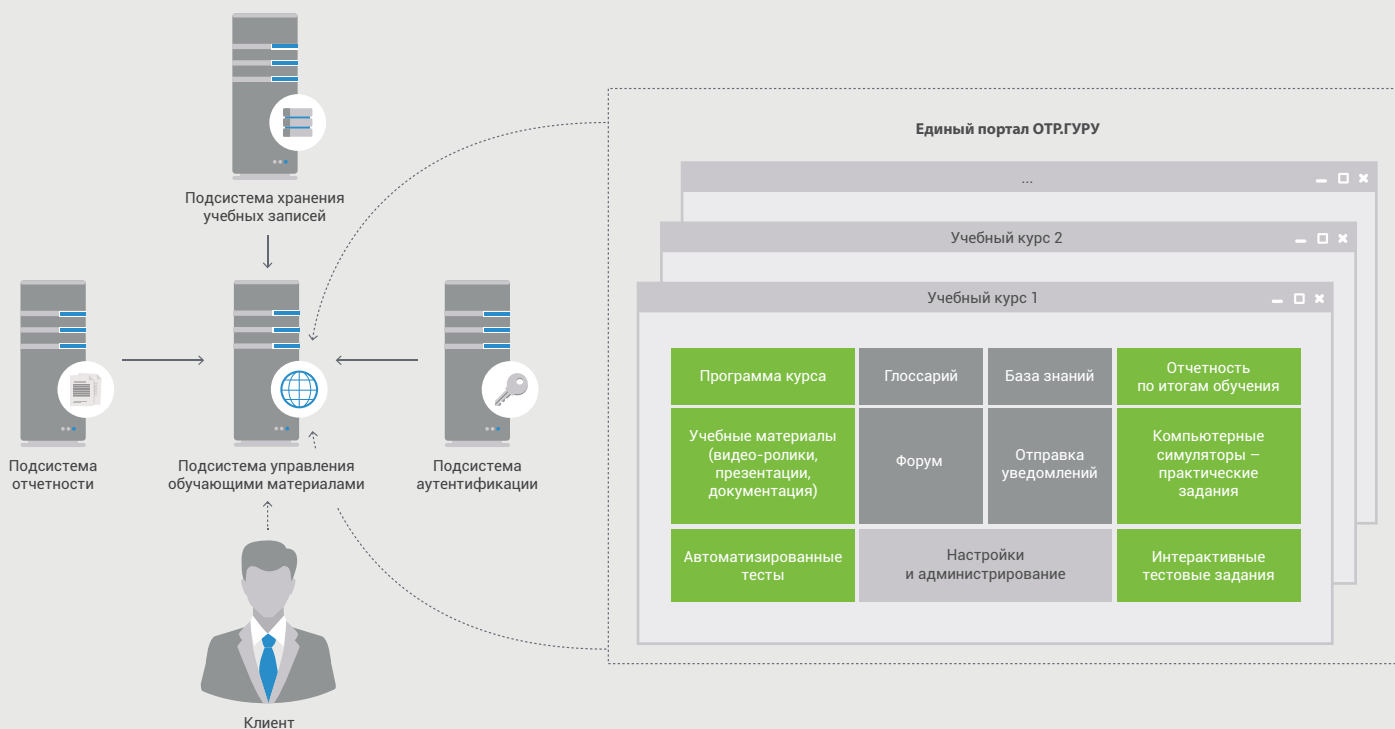


Масштабируемость – возможность одновременного обучения больших групп пользователей.



Разработка учебных курсов как самостоятельно, так и с привлечением сторонней компании.

## Компоненты системы ОТР.ГУРУ



# Этапы обучения пользователей в системе ОТР.ГУРУ

**ОТР.ГУРУ** – комплексное решение, реализующее полный цикл обучения пользователей ИС:



## Обучение. Теоретические знания

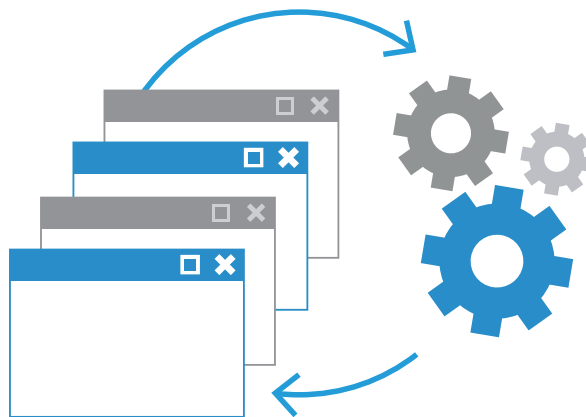
- Круглосуточный доступ к информационному веб-ресурсу.
- Возможность многократного повторения как отдельно взятого материала, так и всего цикла обучения.
- Календарный план с отслеживанием фактического прохождения обучения.
- Поддержка популярных форматов обучения: видеоролики, вебинары, мультимедийные презентации, оперативные консультации, документация (MS Word, PDF, HTML) и другие.
- Учебные материалы разрабатываются в соответствии с требованиями SCORM.

## Обучение. Практические навыки

**Практические навыки** работы с ИС у конечных пользователей – **основная цель обучения.**

### Возможности

- Интерактивные тренажеры с полной имитацией работы в системе полностью повторяют интерфейс изучаемого ППО.
- Предусмотрено последовательное выполнение операций по заданиям: открытие разделов, добавление и редактирование документов, формирование печатных форм и т.д.
- Многократное прохождение упражнений на интерактивных тренажерах помогает приобрести практические навыки работы и освоить оптимальные варианты выполнения операций в ИС.
- Несколько режимов практических занятий: с подсказками, с подсветкой действий, без подсказки, проводят пользователя от простого к сложному через все этапы тренинга.





## Тестирование и аттестация пользователей

Комплексное тестирование знаний проходит в виде **автоматизированных тестов** в формате «вопрос-ответ».

### Возможности

- Гибкие настройки тестов: все типы вопросов, варианты выставления баллов, экспорт/импорт из Excel, представление графических элементов в тестах.
- Продвинутый режим тестирования: вывод вопросов в случайном порядке, определение лимита времени, количества попыток на прохождение теста.

Комплексное тестирование навыков – **прохождение интерактивных тестовых заданий.**

### Возможности

- Проверка навыков работы с полным жизненным циклом документа: открытие разделов системы, добавление документов, заполнение полей, накладывание ЭЦП и т.д.
- Выставление оценок.
- Автоматический режим тестирования.

## Контроль и отчетность

- Отслеживание графика освоения материалов.
- Автоматическое отслеживание результатов прохождения тестов.
- Произвольная аналитика.
- Автоматическая рассылка отчетов по расписанию.
- Наличие встроенных отчетов.
- Инструментарий для создания собственных отчетов.

### Встроенные отчеты

- Отчет пользователя с оценкой выполнения графика обучения и результатами тестов.
- Отчеты куратора (руководителя) подразделения с наглядным представлением результатов обучения по всем сотрудникам данного подразделения.
- Сводная отчетность куратора по всем курсам в зоне его ответственности в разрезе организаций, групп, курсов.



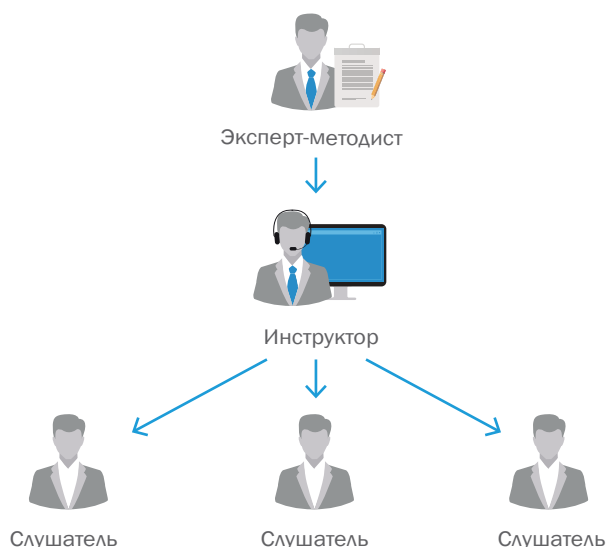
# Сравнение ОТР.ГУРУ с классическими схемами обучения

## 1 Классическая схема обучения

**Эксперт-методолог** разрабатывает курс и проводит обучение инструкторов.

Пользователи разбиваются на группы по 10-20 человек – оптимальный размер группы, при котором обучение эффективно.

**Инструкторы** последовательно проводят обучение групп: подготовка стенда, лекции, изучение документации, практика, аттестация, консолидация и оценка результатов.



## Особенности классической схемы обучения

- Необходимость установки учебных стендов (инсталляция и настройка ППО, подготовка справочников и документов для каждой группы).
- Необходимость выделения инструкторов для прохождения практики и аттестации.
- Потребность в специальном оборудовании и учебных классах.
- Последовательное обучение учебных групп.

- Двухступенчатое обучение, уровень преподавания зависит от конкретного инструктора.
- Сложность контроля восприятия материала.

- Сокращение объема теории и практики ради снижения стоимости и сроков.
- Формальный подход к аттестации ради соблюдения графика проекта.

- Отвлечение квалифицированных специалистов.
- Увеличение сроков и стоимости обучения.

- Искажение информации и зависимость от качества работы инструкторов.
- Различие в уровне подготовки пользователей, прошедших обучение.
- Низкая достоверность результатов тестирования.
- Плохая управляемость процесса обучения.

- Низкое качество обучения. Зачастую обучение проводится непосредственно в процессе опытной эксплуатации ППО.

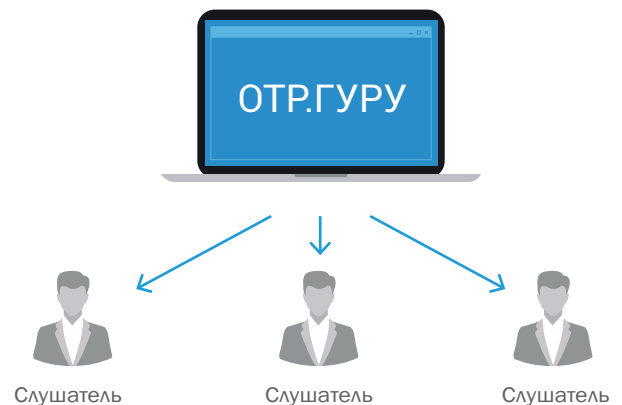


Происходит увеличение стоимости и сроков обучения работе с ППО. Формируется негативное восприятие результатов проекта внедрения ППО.

## 2 Обучение с использованием ОТР.ГУРУ

Эксперт-методолог разрабатывает курс и размещает его на портале.

Все пользователи в соответствии с графиком обучения проходят курс: обучающие материалы, ролики, практические задания, тесты.



### Особенности обучения с использованием ОТР.ГУРУ


<ul style="list-style-type: none"><li>• Единые курсы.</li><li>• Автоматизация тестирования.</li><li>• Онлайн-контроль статуса обучения.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Прозрачность и стандартизация процессов обучения и аттестации.</li><li>• Контроль на каждом уровне.</li><li>• Единый уровень подготовки пользователей.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Обучение непосредственно на рабочем месте.</li><li>• Упрощение формирования учебных групп.</li><li>• Оперативное централизованное обновление курса.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Повышение управляемости обучения .</li><li>• Снижение затрат на администрирование.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Одновременное обучение всех сотрудников.</li><li>• Нет выделенных инструкторов учебных групп.</li><li>• Нет расходов на подготовку учебных стендов</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Сокращение сроков и стоимости.</li></ul>

Количественно и качественной лучший результат за меньшие инвестиции. Формирование позитивного восприятия результатов проекта внедрения ППО.

# Эффект использования ОТР.ГУРУ

Проведем **оценку сроков и стоимости обучения** в двух наиболее частых сценариях обучения пользователей ППО.


## 1 Сценарий 1. Массовое обучение большого числа пользователей при внедрение нового ПО (или новой версии ППО).




Сотрудников к обучению  
**1000 чел.**




В каждой группе  
**20 чел.**



Количество групп  
**50 групп**



Количество инструкторов  
**4 чел.**




Длительность обучения для каждой группы  
**10 раб. дней**

Классическая схема		С использованием ОТР.ГУРУ	
Трудозатраты (человеко-дней)			
Методическая подготовка курса	10	Методическая подготовка курса	10
Обучение инструкторов	40	Разработка обучающих материалов	50
Обучение	500	Администрирование ОТР.ГУРУ	10
Настройка учебных стендов (1 чел.-день на каждую группу)	50	Разовая настройка учебных стендов	1
Администрирование процесса обучения (по 1 чел.-дню на каждую группу)	50		
<b>Итого:</b>	<b>600 чел.-дня</b>	<b>Итого:</b>	<b>71 чел.-день</b>
Затраты (руб.)			
В случае самостоятельного обучения (из расчета 3000 руб./день)	<b>1 950 000</b>	В случае самостоятельного обучения (из расчета 3000 руб./день)	<b>213 000</b>
В случае привлечения сотрудников вендора (из расчета 10 000 руб./день)	<b>6 500 000</b>	В случае привлечения сотрудников вендора (из расчета 10 000 руб./день)	<b>710 000</b>
Продолжительность обучения			
<b>~6 месяцев</b>		<b>10 рабочих дней</b>	




**Вывод:** независимо от сценария проведения обучения использование ОТР.ГУРУ дает кратный выигрыш по срокам и стоимости.


## 2 Сценарий 2. Регулярное обучение небольших групп по 10 сотрудников в месяц в течение года (новые сотрудники, изменение функциональных обязанностей в связи с реорганизацией и другое.)




Сотрудников к обучению  
**120 чел.**




В каждой группе  
**10 чел.**



Количество групп  
**12 групп**



Количество инструкторов  
**1 чел.**



Длительность обучения для каждой группы  
**10 раб. дней**

Классическая схема		С использованием ОТР.ГУРУ	
Трудозатраты (человеко-дней)			
Методическая подготовка курса	10	Методическая подготовка курса	10
Обучение инструкторов	10	Разработка обучающих материалов	50
Обучение	120	Администрирование ОТР.ГУРУ	12
Настройка учебных стендов (1 чел.-день на каждую группу)	12	Разовая настройка учебных стендов	1
Администрирование процесса обучения (по 1 чел.-дню на каждую группу)	12		
<b>Итого:</b>	<b>164 чел.-дня</b>	<b>Итого:</b>	<b>73 чел.-дня</b>
Затраты (руб.)			
В случае самостоятельного обучения (из расчета 3000 руб./день)	<b>492 000</b>	В случае самостоятельного обучения (из расчета 3000 руб./день)	<b>219 000</b>
В случае привлечения сотрудников вендора (из расчета 10 000 руб./день)	<b>1 640 000</b>	В случае привлечения сотрудников вендора (из расчета 10 000 руб./день)	<b>730 000</b>



**Вывод:** независимо от сценария проведения обучения использование ОТР.ГУРУ дает кратный выигрыш по срокам и стоимости.



# Администрирование и внедрение системы ОТР.ГУРУ

**ОТР.ГУРУ** включает развитые средства администрирования и управления массовым обучением сотрудников. Предусмотрена возможность широкой кастомизации интерфейса и функционала под требования Вашей организации. Данные качества обеспечивают простоту внедрения и эксплуатации системы.

## Мощные инструменты управления

- Составление планов и расписаний.
- Отчетность для слушателя, руководителя, инструктора.
- Инструменты для администрирования процессов массового обучения сотрудников.

## Простота внедрения и масштабируемость

- Интеграция с существующими каталогами пользователей.
- Онлайн-доступ через любой браузер.
- Кластеризация.
- Разделение сервера отчетности и сервера ОТР.ГУРУ.

## Удобство использования

- Интуитивно понятный интерфейс.
- Личные кабинеты пользователя.
- Кастомизация интерфейса для пользователя.
- Рассылка уведомлений и отчетов о статусе прохождения курсов.
- Визуализация динамики прохождения курсов.
- Удобные средства навигации и поиска.

## Открытость

- Архитектура ОТР.ГУРУ базируется на свободном ПО (СПО).
- Развитые инструменты разработки позволяют дорабатывать функционал и интегрировать ОТР.ГУРУ с существующими системами.

## Примеры использования системы



### Обучение клиентов Федерального казначейства в двух субъектах РФ

**Цель обучения:** Подготовка абонентов Казначейства в двух субъектах РФ к работе с ППО СУФД-Портал (фронт-офисное ППО ФК).

**Аудитория:** Более 3000 бюджетных учреждений и 4500 пользователей.

**Особенности:**

- Разработка курсов для всех типов бюджетополучателей с уклоном на практические навыки работы.
- Обучение 4500 пользователей в течение трех месяцев.
- Контроль обучения на уровне руководителей и кураторов ФК.
- о допуске к работе с системой по результатам тестирования.

**Решение:**

- Разработан ключевой курс по общим принципам работы с ППО СУФД-портал и четыре курса для основных АРМ (ПБС, РБС, ФО, АДБ).
- Каждый курс содержит обучающие материалы, интерактивные практические задания, промежуточные и итоговые тесты. Пользователь допускается к работе в ППО, когда набирает заданный процент правильных ответов.

Ознакомьтесь с примером системы ОТР.ГУРУ в демонстрационном разделе  
<http://elearning.otr.ru/course/index.php?categoryid=5>