

PRZYSZŁOŚĆ E -LEARNINGU

O e-learningu pisze i mówi się coraz więcej. Dzięki rozwojowi technologii następuje rozwój tych form szkolenia, przekazywania standardów, testowania wiedzy pracowników. Sam rozwój technologii nie przyczyni się jednak do szybszego wdrożenia e learningu – niezwykle potrzebne jest przekonanie decydentów, by wdrożyli ten sposób przekazywania wiedzy w swoich organizacjach. Zachodzi obawa, że dopiero kolejne pokolenie w pełni wdroży tą formę . W poniższym artykule omówimy kilka głównych dróg rozwoju, wynikających ze zmian technologii oraz zwrócimy uwagę na to, jaki wpływ na ów rozwój e learningu mogą mieć managerowie podejmujący decyzję.

Przyszłość e-learningu

Dzisiejsze standardy informatyczne pozwalają na rozwój oraz konfigurację niemal każdego typu oprogramowania w dowolny sposób. Nie inaczej sprawa wygląda w przypadku systemów e-learningowych wspomagających procesy nauczania w organizacjach.

Od początków funkcjonowania e-learningu w Polsce, przebyto długa drogę, począwszy od e-booków przesyłanych drogą mailową, poprzez proste kursy tekstowe zamieszczone w intranecie, skończywszy na zaawansowanych multimedialnie kursach e-learningowych, wspieranych komentarzem lektora, czy nawet videokonferencją prowadzoną przez autora kursu. Nie należy się oszukiwać, że jednym z głównych wyznaczników dyktowania postępu w dziedzinie e-learningu jest upowszechnienie dostępu do Internetu oraz zwiększanie przepustowości łącz. Właśnie to daje możliwość korzystania z pełnego spektrum multimediiów oferowanych przez e-learning.

E-learning dzisiaj i jutro

Zestawienie z roku 2007, dotyczące trendów rozwojowych w e-learningu, stworzone przez firmę Helios ma na celu przedstawienie tego, jak często idealistyczne podejście do rozwoju koncepcji, może rozminąć się z rzeczywistością w której żyjemy.

ROK 2000	ROK 2010
Dystrybucja skonsolidowanej wiedzy	Generowanie nowej wiedzy
Wciąż jako proces e-nauczania	e-Studenti są właścicielami procesu
Ryzyko „izolowania” studentów	Kreuje społeczność uczących się
Rozwiązania dostarczane przez indywidualnych dostawców	Jest wynikiem partnerstwa uczestników e-procesu wspartego techniką
Nie uwzględnia indywidualności studentów oraz ich dotychczasowych osiągnięć	Jest zbudowany na indywidualności studentów oraz ich dotychczasowych osiągnięciach

Blokowanie kreatywności studentów przez wymogi techniczne (logika transferu)	Stymuluje kreatywność studentów poprzez spontaniczny i zabawowy wymiar nauki
Koncentracja na technologii	Koncentracja na jakości, procesach i zawartości edukacyjnej
Jest substytutem tradycyjnych szkoleń	Osadzenie w organizacyjnych i socjalnych procesach transformacji
Uprzywilejowana pozycja tych, którzy i tak się edukowali	Poszukuje i motywuje również tych, którzy się nie edukowali

Źródło: E-learning for innovation, Helios Yearly Report 2007

W stosunku do krajów o wysokiej świadomości e-learningowej, dysproporcje pomiędzy stanem e-learningu z roku 2000, a projekcjami Heliosa na rok 2010 nie są tak wielkie, jednakże na przykładzie Polski widać życzeniowe podejście w przypadku większości postulatów z roku 2010. Nie oznacza to bynajmniej, że „prawa strona tabeli” jest nieosiągalna dla polskiego przedsiębiorstwa korzystającego z systemu e-learningowego, jednak wymaga ogromu pracy ze strony kadry zarządzającej, zrozumienia procesów edukacyjnych oraz ulokowania celów, którym ma służyć e-learning w ramach warunków i zasobów, którymi dysponuje przedsiębiorstwo (technologia, poziom wykształcenia pracowników).

Mimo oczywistych korzyści wiążących się z zastosowaniem systemu zdalnego nauczania, należy pamiętać, że zagrożenia i wady związane z wykorzystaniem szkoleń e-learningowych przez organizacje oraz poszczególnych użytkowników mogą przesądzić o niepowodzeniu przedsięwzięcia. Aby zminimalizować niepożądane efekty wdrożenia, niezwykle istotna jest analiza potrzeb przedsiębiorstwa pod kątem zarządzania i propagowania wiedzy w organizacji. Odpowiedzi na postawione pytania pomogą podjąć decyzję:

- czy i jak wdrażać?
- jakie korzyści przyniesie organizacji wdrożenie e-learningu?
- jakie zagrożenia i jakie szanse oznacza e-learning dla kultury organizacyjnej firmy?
- w jakim stopniu dana organizacja jest gotowa do wdrożenia e-learningu oraz jak zoptymalizować nowe narzędzie, by przyniosło najlepsze efekty?

Uwzględnienie możliwości technologicznych, technicznych i organizacyjnych ograniczy koszty oraz przyczyni się do lepszego wykorzystania systemu e-learningowego. Należy również zadać sobie pytania:

- jak powinna być przekazywana wiedza w kursach?
- jakie urządzenia są optymalne w danej organizacji do przekazywania wiedzy?
- jak wzmocnić efekty szkoleń e-learningowych?
- czy i kto powinien być odbiorcą kursów?

Odpowiadając na nie można zwiększyć skuteczność rozwiązań, wykorzystując przy tym idee ściśle powiązane z e-learningiem, jak: rapid e-learning, mobile learning, blended learning czy edu-marketing.

E-learning zarówno jako narzędzie, jak i koncepcja rozwija się nieustannie. Biorąc pod uwagę zastosowanie koncepcyjne w procesie kształcenia kadr, Polska jest jeszcze daleko w tyle za prekursorami e-learningowymi jak np. USA. Swobodny dostęp do najnowszych technologii informatycznych powoduje, że dostępne na naszym rodzimym gruncie narzędzia wspierające e-learning (np. LMS) nie odbiegają znacząco od tych stosowanych np. na zachodzie. Głównym problemem, jest podejście kadr zarządzających do wykorzystania systemu oraz niski poziom świadomości tego, jak narzędzie to może wspomóc/uproszczyć wybrane procesy w firmie (nie tylko edukacyjne).

Obecne narzędzia LMS (learning management system) oraz CMS (content management system) umożliwiają realizację zaawansowanych celów edukacyjnych. Budowane w koncepcji Web 2.0 systemy LMS umożliwiają swobodny przepływ wiedzy pomiędzy uczestnikami, możliwość komentowania szkoleń, jak i poszczególnych slajdów edukacyjnych. Zaawansowane wyszukiwarki i bazy danych pozwalają uczestnikowi szkolenia dostać się do pożądanej wiedzy w krótkim czasie – wiedzy dedykowanej dla danego użytkownika. Moduły raportowe pozwalają zaś kadrze menedżerskiej na monitorowanie i motywowanie swoich podopiecznych.

Narzędzia tworzone na potrzeby kreowania szkoleń e-learningowych dają możliwość tworzenia multimedialnych prezentacji, w prosty i coraz bardziej intuicyjny sposób. Wszelkiego rodzaju edytory kursów – zewnętrzne, czy też wbudowane w platformy e-learningowe pozwalają tworzyć przejrzyste kursy dla naszych pracowników. Coraz częściej do zakupu/stworzenia kursu nie trzeba opłacać firmy zewnętrznej – choć często jest to w dalszym ciągu bardziej opłacalne, niż poświęcanie czasu pracy swoich pracowników.

Przyszłość e learningu z innej perspektywy

Powyżej skoncentrowaliśmy się na technologii. Sami jednak dobrze wiemy, jak wiele nowych rozwiązań technologicznych nie znajduje zastosowania w rzeczywistości lub trwa to bardzo długo.

Podobnie sprawy mają się z e learningiem. Nie piszę w oparciu li tylko o swoje doświadczenia. Piszę w oparciu o rozmowy w takcie międzynarodowych konferencji, a także w oparciu o dyskusje, które toczyły w komisji e learningowej przy Polskiej Izbie Firm Szkoleniowych.

Sam rozwój technologii przestaje być kluczem do rozwoju e learningu. Jakość software oraz jakość łącz uległa radykalnej poprawie w ostatnich latach. Firmy e learningowe są przygotowane do dużo bardziej zaawansowanych projektów niż te, które z klientami realizują w tej chwili. Powodem wolnego rozwoju e learningu jest fakt, że organizacje najpierw długo rozważają jego wdrożenie, a następnie długo trwa proces uczenia się przez nie tego narzędzia.

Oczywiście w wielu przypadkach można to zrozumieć i trudno mieć o to pretensje. Decydenci mają tysiące innych zadań, które w krótkiej perspektywie są ważniejsze. Nikt nie będzie koncentrował się na wdrożeniu e learningu, jeśli łączy się z inną firmą, ma zwolnić 10% załogi lub odnotowuje drastyczny spadek sprzedaży. Mając do wyboru spotkanie e learningowe lub pilny raport do centrali w Paryżu, Londynie czy Bostnie, każdy manager wybierze to drugie.

A wdrożenie e learningu wymaga czasu i energii, by przekonać inne dział, odwagi („nie wiemy czy to u nas się sprawdzi”), odwagi w przemodelowaniu aktualnego systemu, który może być doby.

Co zatem zrobić by e learning rozwijał się szybciej?

Poczekać

Nie ma najmniejszych wątpliwości, że dla dzisiejszych nastolatków e learning jest naturalną formą zdobywania informacji, utrwalania jej (choćby doskonale opracowane i wszechobecne szkolenia językowe online). Już za 20 lat będą oni w Zarządach firm i wprowadzą niezbędne zmiany. Pozwalam sobie na żarty, tak długi bowiem czas oczekiwania spowoduje ogromne koszty. Głównie dla firm, które powinny wdrożyć e learning w swoich strukturach, nie wspominając o firmach e learningowych – im może być szczególnie smutno ☹

Edukować / edukować się

Nie wiem czy ta formuła jest najskuteczniejsza. Oczywiście każdy nowy produkt wymaga czasu by decydenci dowiedzieli się o nim, przekonali się. Kto jednak powinien edukować? Managerowie, którzy chcą wdrożyć e learning bardziej ufają swoim kolegom i koleżankom, którzy mieli doświadczenie w tej materii – mniej pewnie dostawcom tych usług. Można tak na końcu to zrozumieć. Warto jednak sprawdzić wiarygodność dostawcy i charakter jego kooperacji ze zdobytymi już klientami.

Zmieniać mimo przyzwyczajeń

„Po co zmieniać coś co dobrze funkcjonuje? Mam sprawdzonych dostawców, których lubię, organizacja bardzo dobrze odbiera aktualne szkolenia – po co zatem zmieniać? Skoncentruję się na innych polach w których sytuacja prezentuje się dużo gorzej.” Zmiana na lepsze konieczna jest zawsze, niezależnie od tego, czy istniejący stan podoba się użytkownikom/pracownikom, czy nie. Mam wrażenie, że e learning nie rozwija się tak szybko jak mógłby, właśnie dlatego, że managerowie nie mają determinacji i nie patrzą długoterminowo na swoje działania. W krótkim terminie e learning to zamieszanie/narzekanie części zespołu, ryzyko, które musi podjąć manager. W dłuższej perspektywie (2-3 lata) e learning to poprawa efektywości/redukcja kosztów/większa kontrola nad procesem.

Zerknąć na to co dzieje się w innych branżach

Są branże dla których e learning staje się naturalnym narzędziem w organizacjach. Przykładem może być branża farmaceutyczna, gdzie e learning jest coraz powszechniejszy – nie ma tam właściwie dyskusji czy wdrażać, tylko jak. Oczywiście może tutaj zostać podniesiony argument, że kto jak kto, ale ta branża ma środki na to narzędzie. Otóż, środki nie są tutaj kluczem. Bardziej świadomość, standardy przychodzące z central firm, doświadczenie i przekonanie o korzyściach płynących z używania tego narzędzia. Na jednej z konferencji przedstawiciel BP odpowiadał jak wprowadzili e learning i wyraźnie podniósł, że decyzja nie bazowała na redukcji kosztów tylko na efektywności narzędzia. To narzędzie sprawdza się właściwie w każdej branży, choć prawdą jest, że w każdej branży i każdej firmie musi być ono inaczej wdrożone. Skoro inni mogą z tego korzystać, to dlaczego nie my?