

Wykorzystaj potencjał Internetu w HR – wejdź na www.HRweb.pl

E-learning jako sposób zwiększania kompetencji pracowników

Kiedy firmy nie mają pieniędzy na szkolenia, a chcą szkolić, ratują się trenerami wewnętrznymi i e-learningiem.

Podobne tezy wygłaszał pod koniec ub.r. na łamach „Pulsu Biznesu” Piotr Piasecki, ekspert rynku szkoleniowego z firmy HeidtmanPiasecki, b. prezes Polskiej Izby Firm Szkoleniowych. Opinię o wzroście znaczenia e-learningu potwierdzają też inni.

Światowe trendy

Według badań ASTD i „Training Magazine” na świecie rok 2009 był pierwszym, w którym odsetek tradycyjnych szkoleń spadł poniżej 50%. – Co ciekawe, udział e-szkoleń rozumianych jako proste materiały dydaktyczne do przewijania przez ich odbiorców, umieszczone w sieci czy na CD-ROM, również zmalał – zauważa Marek Hyla, Dyrektor Zarządzający Centrum Technologii i Innowacji w House of Skills, ekspert e-learningu, autor książek i bloga o tej tematyce. – Mówiło się parę lat temu na Zachodzie, że klasyczny e-learning zabiera ok. 30% rynku szkoleniowego. W ostatnim raporcie ASTD odsetek ten wynosi już ok. 20%.

Jak wytłumaczyć ten paradoks, że ilość tradycyjnych szkoleń maleje, ale e-szkolenia również tracą na znaczeniu?

– W e-learningu trwa od kilku lat rewolucja – tłumaczy Marek Hyla. – Dziś e-learning należałoby zdefiniować bardzo szeroko: jako różnorodne działania rozwojowe prowadzone ze wsparciem nowoczesnych technologii teleinformatycznych. Są to więc nie tylko e-szkolenia podane przez tzw. platformę e-learningową. E-learning to również webinary, webcasty, Google, środowisko wiki, TED, YouTube, Flickr, RSS, blogi, fora dyskusyjne. E-learning to wirtualne światy, symulacje i gry. – Bo czyż nie uczymy się komunikując przez sieci społeczne pozwalające na dynamiczną zmianę ról pomiędzy uczniem i nauczycielem. E-learning zatem to zupełnie nowe możliwości komunikowania się ludzi ze sobą oraz kontaktu z osobami, z którymi kontakt w innym modelu byłby utrudniony.

W Polsce w korporacjach

Według Marka Hyli w Polsce jeszcze póki co można mówić o wzroście zainteresowania korporacji tym klasycznym e-learningiem, w którym pracownik – przeważnie w samotności – chłonie wiedzę aplikowaną z platformy szkoleń elektronicznych.

– Obecnie na polskim rynku nadszedł czas na budowanie masy krytycznej dla e-learningu – ocenia Marek Hyla. – Firmy są już po pierwszych testach, próbach, pilotażach, wdrożeniach platform. Ponieważ były to próby udane, wiele obiecujące na przyszłość, firmy zarzucają teraz szerszej sieci. Więc jeśli mają doświadczenie z pilotażem np. w szkoleniach produktowych dla handlowców, to chcą rozszerzać na inne departamenty, na inne tematy.

Obecnie dużym zainteresowaniem zaczęły cieszyć się szkolenia gotowe, tzw. kursy z półki. Są one dużo tańsze, aniżeli przygotowywane specjalnie na zamówienie, bo są już przygotowane, „generyczne” (używając określenia znanego nam z farmacji na leki, których receptura po 2 latach od opatentowania może być już wykorzystywana przez inne firmy). I takie szkolenia z półki są do wielu celów w zupełności wystarczające.

Mogą to być szkolenia informatyczne (tu nawet świetnie sprzedają się wersje angielskojęzyczne), z dziedziny BHP ale i umiejętności miękkich. Zapytania klientów dotyczą szkoleń z zakresu zarządzania, umiejętności menedżerskich, komunikacji.

Zainteresowanie wykorzystaniem e-szkoleń dedykowanych również cały czas rośnie. Są to przeważnie szkolenia produktowe, proceduralne, również z umiejętności miękkich, ale wkomponowanych w firmowe procesy i realizację standardów i metod korporacyjnych.

Wykorzystaj potencjał Internetu w HR – wejdź na www.HRweb.pl

Z całej gamy nowych zjawisk, jakie wymieniliśmy na początku wiele jeszcze nie jest postrzeganych jako możliwość zarówno przez firmy jak i dostawców. Ale webinary i webkonferencje są już dostrzegane jako narzędzie warte wykorzystania w szkoleniu pracowników.

– Obecnie nie ma miesiąca, żebyśmy nie otrzymywali oferty na rozwiązanie, które pozwala wprowadzać konferencje szkoleniowe on-line – mówi Marek Hyla.

Na czym polegają np. tzw. webinaria? – Technologia pozwala na transmisję obrazu z kamery i równolegle prezentacji np. w Power point. Jest też okienko chata. Możliwa jest rejestrowanie uczestników spotkania, wpuszczania uczestników, oddawania im głosu itd.

Wzrasta też świadomość klientów e-learningu: menedżerowie ds. szkoleń w korporacjach wiedzą, że są takie możliwości, dostrzegają ich przydatność i w związku z tym zgłaszają potrzebę umieszczenia w zamawianym projekcie rozwojowym również takich rozwiązań.

– Ostatnio otrzymaliśmy nawet zamówienie rozszerzające szkolenie z technik prezentacji o umiejętność wykorzystywania do prezentacji właśnie webinarów czy webkonferencji – śmieje się Marek Hyla.

oraz w małych i średnich firmach

Z mechanizmu e-learningowego korzysta też wiele projektów realizowanych ze środków pomocowych – np. Akademia PARP, której oferta kierowana jest głównie do sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Polsce. Na portalu www.akademiaparp.gov.pl znajduje się 18 dedykowanych szkoleń internetowych w pięciu obszarach tematycznych: zarządzanie strategiczne i operacyjne, umiejętności menedżerskie i specjalistyczne, marketing i sprzedaż, zagadnienia finansowe i prawne oraz wiedza ogólna. Wszyscy pracownicy sektora MSP oraz osoby planujące rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej mogą podjąć bezpłatną naukę. Zdobyta wiedza potwierdzana jest certyfikatem.

A jednak ze szkoleń przez Internet korzysta jedynie 8% pracodawców i 1% pracowników małych i średnich firm. Ponad 50% nigdy nie słyszało o szkoleniach internetowych.

Dlaczego tak się dzieje? – Dla przedsiębiorców z małych i średnich firm jedną z barier jest brak wyobrażenia o tym, jak naprawdę wygląda szkolenie internetowe. Jak przebiega proces uczenia się? W jaki sposób prezentowany jest materiał i sprawdzana jest wiedza?

– Szkolenia on-line to nie tylko suchy tekst; e-learning to także wiedza „zaszyta” w quizach, testach oraz grach – przekonuje Aneta Grzyb-Hejduk z Instytutu Edukacji Interaktywnej estakada.pl, ekspert ds. szkoleń w Akademii PARP. – Po ukończonym szkoleniu jego uczestnik ze zdumieniem odkrywa, że wie, jak napisać plan marketingowy czy jak zarządzać firmą. Zalogowani uczestnicy szkoleń Akademii PARP już po pierwszej lekcji pozbywają się uczucia lęku i niechęci.

Wiele osób zwraca uwagę, że wadą szkoleń on-line jest brak bezpośredniego kontaktu z trenerem, co może utrudniać dyskusje i rozwiązywanie problemów oraz zmniejsza motywację do nauki.

Rozwiązaniem może okazać się mechanizm, zastosowany w Akademii PARP. Działa tu grupa Opiekunów, którzy pomagają uczestnikom szkoleń w rozwiązywaniu problemów merytorycznych i technicznych. Śledzą postępy w nauce i systematykę szkolenia. Kontakt z nimi możliwy jest za pomocą e-maila lub infolinii przez 6 dni w tygodniu. Na portalu Akademii PARP dostępny jest również videochat oraz forum dyskusyjne, pozwalające na wymianę poglądów między uczestnikami.

E-learning doceniony

Ostatnio na którejś z grup dyskusyjnych pojawiła się polemika z osobą lękającą się, czy certyfikat studiów on-line nie pogarsza jej wizerunku w oczach pracodawców. Odpisał jej właściciel firmy, który również był absolwentem e-studiów. Stwierdził, że udział w szkoleniu on-line wymaga tak dużo samodyscypliny i wewnętrznej motywacji, iż chętnie zatrudniłby osobę z takim świadectwem.

Paweł Berłowski