

Jak oswoić e-learning?

E-learning jako forma rozwoju pracowników jest obecny na polskim rynku już od kilku lat. Działy HR wciąż jednak podchodzą do szkoleń prowadzonych przy wykorzystaniu komputera raczej sceptycznie. O ile kursy dotyczące np. obsługi oprogramowania są stosowane w miarę powszechnie, to rozwój kompetencji miękkich wydaje się być niemożliwy do osiągnięcia tylko przy pomocy maszyny.

Przyczyn takiego stanu rzeczy może być wiele. Od barier związanych z brakiem kompetencji obsługi komputera, poprzez brak dostępu do odpowiednio skonfigurowanego komputera dla pracowników na niektórych stanowiskach, aż

do braku motywacji pracowników do samodzielnej pracy. Podstawowa przyczyna tkwi jednak w mentalności. Mentalności nie tylko potencjalnych uczestników e-szkoleń, ale także działów czy osób odpowiedzialnych za politykę szkoleniową.



Pracując przy komputerze jesteśmy przyzwyczajeni do otrzymywania pewnych treści na zasadzie automatu. Zadając pytanie lub wprowadzając odpowiedź na zadane pytanie oczekujemy natychmiastowej informacji zwrotnej. Interesujące nas strony internetowe przeglądamy wtedy kiedy akurat mamy na to czas i ochotę. Te wszystkie przyzwyczajenia powodują, że szkolenia e-learningowe traktowane są często jak interaktywny podręcznik, materiał do którego możemy zajrzeć w wolnej chwili. W toku wykonywanych działań związanych bezpośrednio z naszą pracą, przejrzanie podręcznika dotyczącego rozwoju kompetencji, choćby był przygotowany w najdoskonalszej formie graficznej, nie będzie dla nas priorytetem.

Powyższe podejście jest swego rodzaju uogólnieniem. Jednak statystki prowadzonych szkoleń e-learningowych, pokazujące błyskawiczne (a co za tym idzie bezrefleksyjne) „przeklikiwanie” ekranów na parę godzin przed zablokowaniem dostępu do szkolenia, pokazują że problem ten faktycznie istnieje. Powstaje pytanie – czy i jak możemy sobie z nim poradzić?

Jeśli źródło problemu działań tkwi w mentalności, to od zmiany mentalności powinniśmy zacząć jego rozwiązanie. Jest to w dużej mierze rola firmy szkoleniowej przygotowującej działania. Pamiętajmy, że szkolenie to nie tylko udostępnienie materiału. To przede wszystkim bezpośrednia praca z uczestnikami. To ciągłe pokazywanie realnej wartości z uczestnictwem, bieżące rozwiązywanie pojawiających się problemów (nie tylko tych technicznych!), prowadzenie dyskusji i rozwiewanie wątpliwości. Sam materiał (zwykle interaktywna prezentacja), musi zostać osadzony w szerszym kontekście, musi zostać umocowany w organizacji, a przede wszystkim powiązany z codzienną pracą uczestników.



Oczywiście osiągnięcia wszystkich wyżej wymienionych czynników nie zagwarantuje nam żadna, nawet najlepiej zaprogramowana maszyna. I właśnie uświadomienie sobie roli człowieka w procesie rozwoju opartym na rozwiązaniach e-learningowych jest pierwszą, często najtrudniejszą barierą do pokonania przy podjęciu decyzji o takiej formie szkoleń.



Artykuł został opublikowany na portalu www.edubroker.pl

Tomasz Alfut
Menedżer Projektu,

Ekspert ds. E-learningu PROFES