

# Zmieniać i doskonalić tradycyjne metody szkoleniowe

Wywiad z Marcinem Dąbrowskim, Prezesem [Stowarzyszenia E-learningu Akademickiego](#) i ekspertem SGH ds. e-learningu

## **W jakich sytuacjach/uwarunkowaniach najlepiej sprawdzają się szkolenia e-learningowe?**

E-learning może mieć szerokie zastosowanie, sprawdza się w zaspokajaniu różnych potrzeb doształcania pracowników. Najbardziej upowszechnionym i masowym obszarem są szkolenia instruktażowe, poczynając od kursów BHP, ochrony przed zagrożeniami sieciowymi czy pierwszej pomocy przedmedycznej, poprzez kursy obsługi oprogramowania, po kursy związane z nowo wprowadzanymi produktami czy usługami. Dobrze rozwijającym się obszarem jest podwyższanie specjalistycznych kompetencji przez menedżerów w ramach otwartych kursów, oferowanych zarówno na krajowym rynku, np. przez Akademię PARP czy ośrodki akademickie, jak i przez międzynarodowe inicjatywy MOOCs – Massive Open Online Courses. Te ostatnie prowadzone są przez największe i najbardziej prestiżowe uniwersytety na świecie.

## **Czy e-learning w jakikolwiek sposób zagraża rynkowi tradycyjnych metod szkoleniowych?**

E-learning zmienia i doskonali tradycyjne metody szkoleniowe. Najbardziej efektywną formą kształcenia jest blended learning, łączący zalety stacjonarnego szkolenia z wykorzystaniem środowiska wirtualnego. Ta formuła z powodzeniem stosowana jest w szkolnictwie wyższym oraz znakomicie sprawdza się w obszarze specjalistycznych szkoleń biznesowych, wymagających bardziej złożonych metod dydaktycznych niż kursy instruktażowe. Korzyści z jej stosowania dotyczą nie tylko efektów dydaktycznych, ale również efektywniejszego wykorzystania czasu i oszczędności w ponoszonych kosztach – infrastruktury czy dojazdów, jak również świadczeń kompensacyjnych (tj. wydatków na pracowników ponoszonych pomimo zaniechania przez nich pracy na czas szkolenia) i tzw. kosztów alternatywnych dla procesu szkoleniowego (tj. kosztów potencjalnie utraconych korzyści z pracy osób, które uczestniczą w szkoleniu tradycyjnym).

## **W jaki sposób można skutecznie łączyć e-learning ze szkoleniami stacjonarnymi?**

Stosowane są różne formuły różnicujące udział i sposób wykorzystania metod stacjonarnych oraz niestacjonarnych. Na przykład część zajęć, która ma charakter wykładowy, realizuje się poprzez e-learning, a tę o charakterze praktycznym – na tradycyjnych spotkaniach. Jednocześnie pierwsze relacje, ważne dla procesu szkoleniowego, tworzy się w kontakcie bezpośrednim. Natomiast przestrzeń

wirtualna służy do rozwinięcia interakcji pomiędzy szkolącymi się czy pomiędzy szkolącymi się a trenerem.

### **W jakich branżach i zakresach tematycznych najlepiej sprawdza się e-learning?**

Nie ma żadnych ograniczeń dotyczących branż czy tematów. Nawet w doskonaleniu kompetencji miękkich e-learning ma swoje zastosowanie, przynajmniej wspierająco – we wspomnianej już formule blended learningu.

### **Czy ze szkoleń e-learningowych korzystają raczej przedsiębiorstwa, czy osoby prywatne?**

Ciągle jeszcze głównym odbiorcą szkoleń e-learningowych w Polsce jest pracownik firmy, która postanowiła dokształcić swój zespół. Sytuacja ta jednak się zmienia – osoby aktywne zawodowo, które wiedzą, jak ważne jest ciągle podnoszenie kwalifikacji, by rozwijać się i być konkurencyjnym na rynku pracy, coraz częściej samodzielnie inwestują czas i niejednokrotnie środki finansowe, by uczestniczyć w szkoleniach internetowych. Dynamika tych zmian będzie coraz większa – ze względu ewolucję form kształcenia na studiach i coraz częstsze sięganie po wspomniane otwarte masowe kursy online przez osoby młode, które dopiero wejdą na rynek pracy.

### **Jak w ciągu ostatnich lat ewoluowała branża e-learningu? Czy boom na szkolenia przez internet wyhamował, czy popyt wciąż rośnie?**

Myśląc o cyklu życia technologii/usługi w przypadku szkoleń korporacyjnych – jesteśmy w fazie dojrzałości, w której dynamika rozwoju działalności zmniejsza się, a zakres i skala działalności stabilizują się. Zupełnie odmiennie wygląda sytuacja w przypadku indywidualnego wykorzystania e-learningu przez osoby aktywne zawodowo, które chcą samodzielnie podwyższać kompetencje istotne na rynku pracy. Tu znajdujemy się na początku fazy wzrostu, będącej następstwem etapu wprowadzenia innowacji na rynek.

### **Czy osoby biorące udział w szkoleniach e-learningowych powinny wyróżniać się jakimiś specjalnymi cechami w porównaniu do uczestników tradycyjnych kursów?**

Tak, aby odnieść sukces, osoby takie muszą wyróżniać się poziomem motywacji. Badania dowiodły, iż e-learning przynosi dużo lepsze efekty od stacjonarnych szkoleń, ale dotyczy to osób posiadających wewnętrzną motywację do podwyższania kwalifikacji. W przypadku e-learningu dużo łatwiej jest zrezygnować z udziału w kursie, a trudniej utrzymać stałą aktywność. Nie stanowi to jednak przeszkody w rozwoju tej formy szkoleń, bo przecież grupa osób, które są zmotywowana do ciągłego poszerzania swojej wiedzy i umiejętności, dynamicznie rośnie.

### **Jakie są Pańskie prognozy dla polskiego rynku e-learningu na najbliższe lata?**

Bardzo dobre. W ostatnich latach, dzięki szkoleniom organizowanym ze wsparciem środków unijnych, mamy coraz bardziej świadomych oraz chętnych do podwyższania kompetencji pracowników i pracodawców. Obie strony poszukują jak najbardziej efektywnych dróg zdobywania nowej wiedzy i umiejętności. Dobrze przygotowany

program edukacyjny z zastosowaniem e-learningu znakomicie odpowiada na te potrzeby.