

WYKORZYSTANIE METODY BLENDED-LEARNING W CIĄGŁYM PROCESIE KSZTAŁCENIA

Monika Eisenbardt

Wykorzystanie metody blended-learning w procesie kształcenia

Pojęcie blended-learning zapożyczone zostało z języka angielskiego i oznacza nauczanie mieszane, to jest zajęcia stacjonarne wsparte kursem e-learningowym. Guru światowego e-learningu - E. Masie definiuje tę formę szkoleń jako „wykorzystanie technologii do zarządzania, projektowania i tworzenia, dostarczania, wyboru, wspierania i poszerzania każdego rodzaju nauczania”¹. Wynika stąd jasno, że e-learning dotyczy tych wszelkich form pozyskiwania i przekazywania wiedzy, kompetencji i umiejętności, które wykorzystują technologię. Platformy e-learningowe wykorzystywane są dziś w jednym z dwóch zastosowań:

- Do przeprowadzania szkoleń całkowicie elektronicznych, prowadzonych od początku do końca na platformie,
- Do wspierania procesu nauczania prowadzonego w sposób stacjonarny.

Sposób i intensywność wykorzystania e-learningu zależy od wielu czynników, wśród których wymienić można: liczba osób szkolonych, budżet, tematyka kursów oraz cele i potrzeby organizacji. W nauczaniu studentów skuteczniejszą metodą okazuje się jednak blended-learning. W tabeli poniżej zamieszczono mocne i słabe strony obu metod w prowadzeniu zajęć na uczelni.

¹ Hyla M., *E-learning. Od pomysłu do rozwiązania*, Wydawnictwo firmy SOLIDEX, Kraków 2003, s.11;

Tabela 1.

E-learning a blended-learning

Szkolenie z wykorzystaniem wyłącznie E-learning	Szkolenie z wykorzystaniem Blended-learning
MOCNE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> • Obniżenie kosztów kształcenia, • Możliwość nauczania bardzo dużej liczby osób jednocześnie, • Dostęp w dowolnym czasie i miejscu, • Poznanie nowej, atrakcyjnej formy nauczania, • Interaktywność, • Kształcenie bezstresowe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Duży kontakt z osobą prowadzącą, • Dodatkowe ćwiczenia zamieszczane na platformie, • Możliwość kontroli zaangażowania poszczególnych studentów • Elastyczność tematyki zajęć i łatwiejsze dostosowanie do potrzeb, • Bieżąca analiza przekazywanych treści,
SŁABE STRONY	
<ul style="list-style-type: none"> • Trudności z obsługą kursu, szczególnie wśród osób z mniejszą znajomością obsługi komputera, • Ryzyko szybkiego zniechęcenia się w sytuacjach problemowych, • Mniejsza motywacja i zaangażowanie, • Brak bezpośredniego kontaktu z osobą prowadzącą i innymi studentami, • Odizolowanie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obawy części osób spowodowane nową formą nauczania, • Uznanie, że zajęcia stacjonarne wystarczająco wyczerpały temat, • Brak czasu na e-learning w sytuacji, gdy jest on jedynie dodatkiem.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Hyla03].

Jak wynika z tabeli obie metody posiadają wiele zalet, jednak również obie nie są wolne od pewnych wad i ograniczeń. Wiele osób wśród wad wskazuje na brak kontaktu, lub bardzo ograniczony kontakt, z prowadzącym i innymi uczestnikami szkolenia. Dodatkowo prowadząc zajęcia wyłącznie w formie e-learning należy dbać o utrzymywanie ciągłej wysokiej jakości prezentowanych materiałów i zadawanych ćwiczeń. Duża część osób wskazuje na możliwości szybkiego zniechęcenia się do e-learningu, mało kreatywnego i twórczego zaangażowania w szkolenie, jeśli zamieszczane na platformie materiały są niedopracowane lub mało interesujące. Prowadząc zajęcia w formie blended-learning unika się większości tych sytuacji. Mając możliwość obcowania z osobami szkolonymi można na bieżąco kontrolować ich zainteresowanie kursem elektronicznym. Dodatko-

wo studenci mając możliwość spotkania się z nauczycielem twarzą w twarz czują się bardziej zmotywowani do odwiedzania platformy i aktywnego uczestnictwa w e-szkoleniu.

Analiza zajęć prowadzonych w systemie blended-learning

Podstawą, by prowadzić zajęcia w systemie blended-learning jest dostęp do platformy e-learningowej, na której zamieszczane będą materiały w formie elektronicznej. Autorka prowadziła zajęcia stacjonarne wsparte szkoleniem e-learningowym prowadzonym na platformie Moodle. Badania były przeprowadzane do przedmiotu „Informatyczne Systemy Zarządzania” wśród studentów III roku specjalności Informatyka na kierunku Finanse i Bankowość od lutego do maja 2005. Celem badań było określenie:

1. Jak studenci postrzegają nową formę kształcenia,
2. W jakim stopniu i zakresie szkolenie elektroniczne wspomaga zajęcia stacjonarne,
3. W jakim stopniu szkolenie e-learningowe pomaga studentom w podnoszeniu poziomu wiedzy i umiejętności z danego zakresu,
4. Czy kurs dostarczył wiedzy przydatnej w pracy zawodowej.

Tabela 2.

Zalety i wady e-szkolenia w opinii uczestników

Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> • Możliwość poznania nowego oprogramowania, • Nieograniczony dostęp do materiałów, • Możliwość dodatkowych ćwiczeń, • Większy kontakt w osobą prowadzącą, • Pomoc w rozwiązywaniu problemów, • Ciekawa prezentacja szkolenia, • Możliwość rozwoju. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zbyt mała ilość materiałów, • Problemy z logowaniem, • Brak rozwiązań do zadań, • Brak komunikacji z innymi osobami, • Mało przyjazny interface, • Większa ilość materiałów do opanowania.

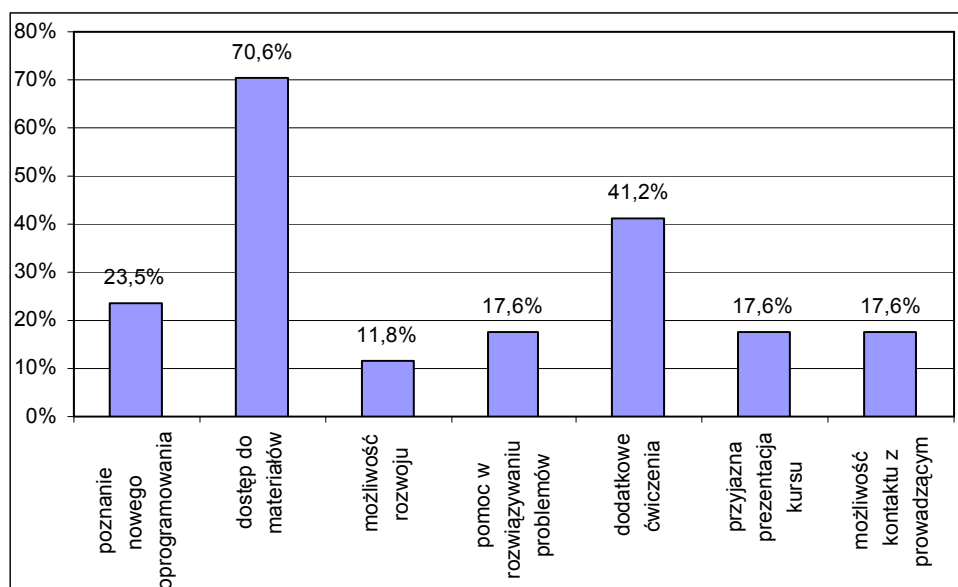
Źródło: opracowanie własne

Badania przeprowadzane były w dwóch grupach kontrolnych: pierwszej, w której zajęcia prowadzone były tylko w sposób tradycyjny, oraz drugiej, w której

zajęcia prowadzone były w systemie blended-learning. Studenci drugiej grupy posiadali dostęp do kursu prowadzonego na platformie Moodle. Zamieszczano tam dodatkowe materiały do omawianych zagadnień, zarówno teoretyczne, jak i praktyczne. Mogli kontaktować się z osobą prowadzącą zajęcia oraz ze sobą nawzajem bezpośrednio na platformie.

Analiza wyników badań ukazuje w jakim świetle studenci postrzegają tą formę kształcenia, co uważają za pomocne w przyswajaniu wiedzy, a co im wręcz przeszkadzało. Osoba prowadząca takie szkolenie otrzymuje ciekawe informacje dotyczące konieczności zmian, korekt i to zarówno w materiałach, które zamieszczane były na platformie, jak i w metodach prowadzenia tego typu zajęć (patrz: Tabela 2).

Na wykresie przedstawiono zalety e-szkolenia w opinii uczestników.

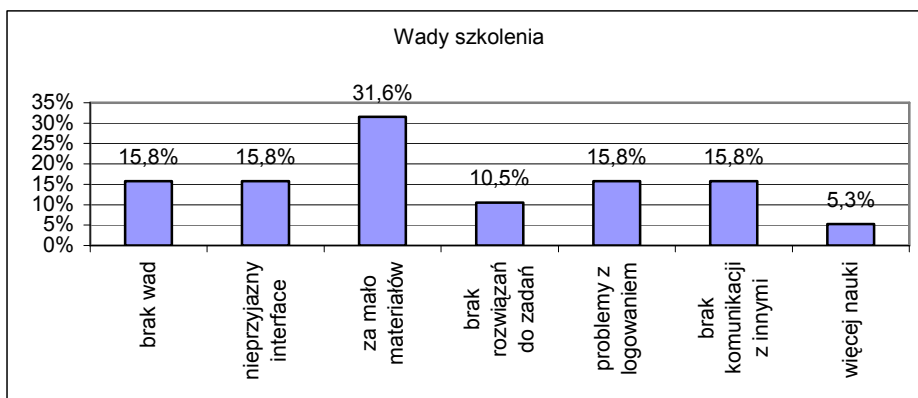


Rys. 1. Zalety szkolenia e-learningowego

Źródło: Opracowanie własne

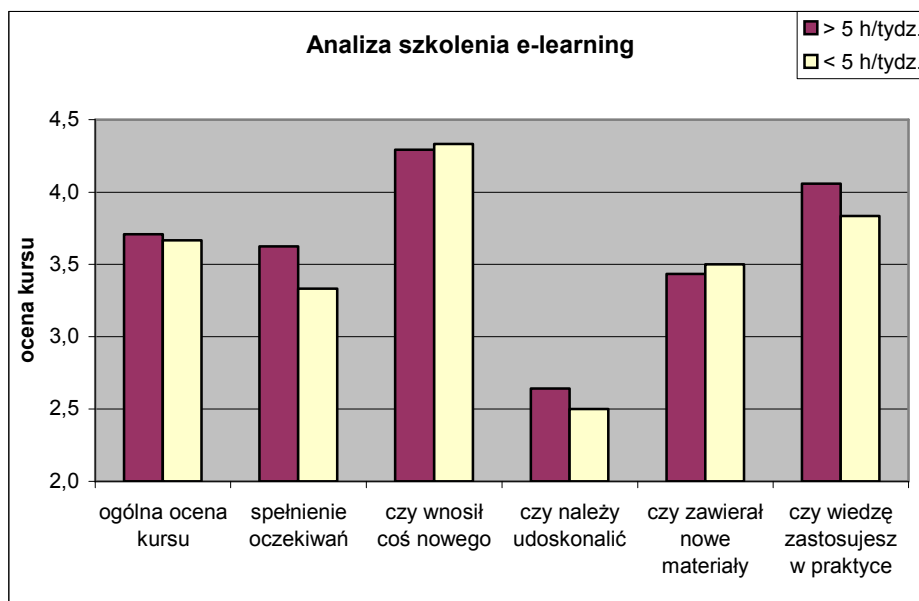
Jak wynika z powyższego wykresu zdecydowana większość uczestników szkolenia elektronicznego za największą zaletę uważa dostęp do materiałów na platformie e-learningowej (70% osób) i dzięki temu możliwość wykonywania samodzielnie dodatkowych ćwiczeń (41%). 25% wskazuje jako zaletę możliwość poznania nowego oprogramowania, co może wynikać z chęci ciągłego rozwoju. Do głównych wad (Rys. 2) natomiast, studenci zaliczają zbyt małą, ich zdaniem, ilość materiałów zamieszczanych na platformie (31% osób) oraz nieprzyjazny interfejs, problemy z logowaniem i brak komunikacji z innymi osobami, w tym z osobą prowadzącą (po 15,8% osób).

Rozkład wad w opiniach studentów przedstawia się następująco:



Rys. 2. Wady e-learningu
Źródło: opracowanie własne

Analizując ocenę szkolenia elektronicznego dokonaną przez studentów pod kątem czasu jemu poświęcanemu otrzymano następujące wyniki: (Rys. 3). Okazuje się, że osoby, które były w stanie poświęcić szkoleniu elektronicznemu większą ilość czasu (powyżej 5 godzin tygodniowo) oceniają całe szkolenie lepiej niż osoby, które poświęcały mu mniej niż 5 godzin.

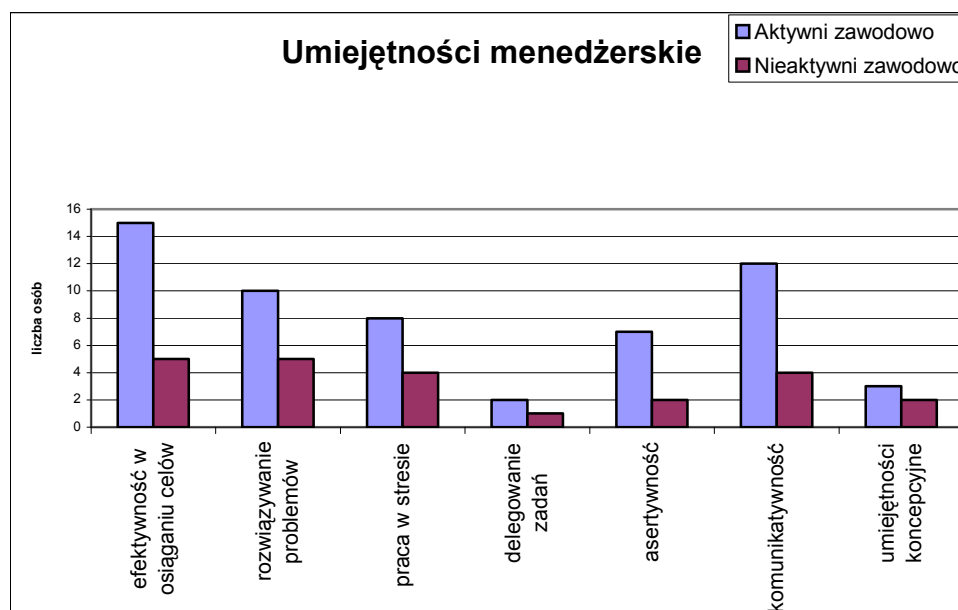


Rys. 3. Analiza szkolenia e-learning
Źródło: Opracowanie własne

Studenci oceniali szkolenie w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało ocenę słabą, niezadowolenie, sytuację, gdy kurs nie spełnił oczekiwań, a zawartych na nim materiałów i informacji nigdy nie wykorzysta w pracy zawodowej. 5 natomiast oznaczało doskonałą ocenę kursu, zadowolenie z e-learningu, sytuację, gdy kurs całkowicie spełnił oczekiwania studenta, a zawarte w nim materiały i nową wiedzę będzie mógł często wykorzystywać w swojej pracy zawodowej. Zauważyć należy, że osoby, które aktywnie uczestniczyły w szkoleniu deklarują, że spełniło ono ich oczekiwania oraz, że wiedzę wyniesioną wykorzystują w praktyce zawodowej w większym stopniu, niż osoby, które w szkoleniu uczestniczyły sporadycznie.

Ocena wiedzy i postaw studentów

Poza określeniem przydatności blended-learning jako nowej metody nauczania oraz sposobu, w jaki szkolenie e-learningowe zostało odebrane przez uczestników, badania dotyczyły również dokonania analizy wiedzy, umiejętności i postaw studentów, jako przyszłych pracowników. Wyniki tej części badań przeprowadzane były wspólnie dla obu grup kontrolnych, to jest grupy, w której zajęcia odbywały się w sposób tradycyjny oraz grupy blended-learning. Z analizy tych badań wyłania się profil dzisiejszego studenta.



Rys. 4. Umiejętności menedżerskie a aktywność zawodowa

Źródło: Opracowanie własne

Badań dokonano wśród studentów III roku studiów licencjackich. Badaną grupę podzielono na dwie części: osoby aktywne zawodowo, stanowiące 70,4 % ogółu i niepracujące – 29,6%. Okazuje się, że w grupie pracującej umiejętnością uważaną za najistotniejszą w pracy menedżera jest efektywność w osiąganiu celów, a zaraz za nią komunikatywność (Rys 4.). Natomiast najmniej pożądaną cechą menedżera, zdaniem badanych, jest umiejętność delegowania zadań. Można więc wysunąć wniosek, że najczęściej są to osoby, które nie zajmują wysokich, kierowniczych stanowisk i nie muszą w swojej pracy zawodowej wydawać poleceń i wyznaczać wykonawców danych zadań, dlatego też tą umiejętność potraktowali jako najmniej ważną. W grupie osób nie aktywnych zawodowo najważniejszymi umiejętnościami okazały się efektywność w osiąganiu celów oraz rozwiązywanie problemów. Delegowanie zadań i umiejętności koncepcyjne okazały się tu najmniej istotnymi w pracy menedżera.

Te same osoby pytane o rzeczy, które uważają za ważne w swojej pracy zawodowej na pierwszym miejscu postawiły możliwość ciągłego rozwoju (74%), na drugim – pewność miejsca pracy nawet kosztem niższego wynagrodzenia (59,2%). Co ciekawe, żaden ze studentów nie zaznaczył, że aby przetrwać ucieka się czasem do nieczystych zagrywek oraz, że mogąc szybko awansować zdecydowałby się na to, nawet kosztem zniszczenia swojej dobrej opinii wśród współpracowników. Być może wynika to z faktu, że jak się okazuje, bardzo ważne dla nich jest być osobą lubianą i szanowaną – identyfikuje się z tym stwierdzeniem 67% badanych. Pełne wyniki prezentuje poniższa tabela.

Tabela 3. Wyniki badań dotyczące identyfikacji zawodowych

Stwierdzenie	Pozytywne odpowiedzi [%]
W pracy szukam przede wszystkim możliwości ciągłego rozwoju	74,1
Staram się być osobą szanowaną i lubianą	66,7
Cenię pewność miejsca pracy, nawet kosztem niższego wynagrodzenia	59,3
Komputer znacznie ułatwia i przyspiesza moją pracę	51,9
Łatwy dostęp do wiedzy może spowodować szybszy awans pracownika	48,1
Menedżer powinien mieć dużą wiedzę z zakresu zarządzania	33,3
Bez bardzo dobrej znajomości obsługi komputera nie można objąć lepszych stanowisk	29,6
Dobry menedżer to taki, który potrafi wczuć się w sytuację drugiej osoby	25,9

Stwierdzenie	Pozytywne odpowiedzi [%]
Ważniejsze od atmosfery w pracy są wysokie zarobki	0
W pracy zawodowej, aby przetrwać, konieczne jest uciekanie się do nieczystych zagrywek	0

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Jednym z podstawowych założeń społeczeństwa informacyjnego jest ciągła nauka, ciągły dostęp do wiedzy i informacji. Trudno tego dokonać w procesie tradycyjnego przekazywania wiedzy. Okazuje się jednak, że kształcenie w formie blended-learning wychodzi temu problemowi naprzeciw. Wskazują na to również opinie uczestników e-szkoleń, którzy podkreślają podstawową zaletę – ciągły i nieograniczony dostęp do informacji. Z badań wynika, że większość studentów poszukuje możliwości ciągłego rozwoju, ceni komputer jako narzędzie ułatwiające pracę oraz wie, że dostęp do wiedzy może spowodować korzyści zawodowe. Wprowadzając blended-learning do procesu nauczania wykształca się w studentach umiejętność ciągłego kształcenia i wyszukiwania wiedzy w tych momentach, w których jest to niezbędne.

Bibliografia

- [Braml01] Bramley P. *Ocena efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2001.
- [Hyla03] Hyla M., *E-learning. Od pomysłu do rozwiązania*, Wydawnictwo firmy SOLIDEX, Kraków 2003.
- [Fili04] Filipowicz G., *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2004.
- [KoSo02] Kossowska M., Sołtysińska I., *Szkolenia pracowników a rozwój organizacji*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002.
- [ORS99] Ostasiewicz S., Rusnak Z., Siedlecka U., *Statystyka*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław 1999.
- [Wood03] Woodruffe Ch., *Ośrodki oceny i rozwoju*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.