



VNÍMANIE VYBRANÝCH OTÁZOK KLASICKÉHO A E-LEARNINGOVÉHO PODNIKOVÉHO ZAŠKOĽOVANIA V KONKRÉTNEJ SPOLOČNOSTI

PERCEIVING OF SELECTED ISSUES OF TRADITIONAL AND E-LEARNING BUSINESS TRAINING IN A PARTICULAR COMPANY

Monika ČONKOVÁ

Abstract

The necessity of today concerning the need to optimize the learning process led to the development of e-learning. Organizations gradually incorporate e-learning into their educational activities. What place will e-learning with its positives take within an organization or whether it will replace traditional classroom learning with a lecturer, it depends on the degree by which e-learning will eliminate its perceived negative aspects. The paper presents selected experimental results that compare the effectiveness and efficiency of e-learning and conventional employees training in the organization selling goods. The analysis showed the perceived substantiation of e-learning, but its intended effect may occur only with the incorporation of certain changes in its system.

Key words

Business Education, E-learning, Traditional Classroom Learning.

Úvod

Súčasná doba vyžaduje, aby sa stále viac a viac ľudí učilo novým poznatkom a zručnostiam spôsobom optimalizujúcim čas a účinnosť ich nadobúdania. Nástožčivá stále sa zvyšujúca potreba inovatívnych spôsobov zabezpečovania vzdelávania vedie postupom času k dramatickým zmenám v technológii a organizácii výučby (Cervená, 2011). Vývoj počítačových a sieťových technológií poskytuje rôzne možnosti podpory vyučovania spôsobom viac osobným, flexibilným, miestne neviazaným a dostupným na požiadanie. Tieto radikálne zmeny vo vzdelávaní a v technológii jeho poskytovania sa pretransformovali do moderného vyučovania v ére internetu nazývaného e-learning (Shea, 2002). V súčasnosti podniky, verejné organizácie a vzdelávacie inštitúcie musia rozumieť e-learningovému fenoménu a strategicky rozhodnúť o prijatí e-learningových techník vo svojich unikátnych podmienkach.

V tomto článku bude prezentovaný nedávny pokrok v e-learningovej technológii v praxi a budú prezentované experimentálne výsledky, ktoré porovnávajú účinnosť a efektívnosť e-learningového a klasického vzdelávania zamestnancov v podniku predávajúcom spotrebný tovar. Skúmanie ukáže, že internet s multimediálnymi technológiami pretvárajú spôsob poskytovania vzdelania a že e-learning sa stáva reálnou alternatívou k tradičnému „učebňovému“ vyučovaniu.



Stručne o e-learningu

Pred niekoľkými rokmi sa e-learning vyvinul ako sľubné riešenie celoživotného vzdelávania a zamestnaneckého zaškoľovania. Môže byť zjednodušene definovaný ako učenie podporované technológiou, v ktorom učebné materiály sú distribuované elektronicky vzdialeným frekventantom prostredníctvom počítačovej siete. Efektívne a účinné školiace metódy sú pre spoločnosti vždy kľúčové zaistujúc, aby zamestnanci a partneri mali k dispozícii najnovšie informácie a pokyny. Ponáhľajúc sa naplniť túto potrebu je v súčasnosti univerzitami i komerčnými subjektmi ponúkaných na celom svete tisíce on-line kurzov vrátane certifikačných a vysokoškolských študijných programov. Napríklad v roku 2001 sa Massachusetts-ský technologický inštitút zaviazal voľne zverejňovať všetky svoje výučbové materiály pre nekomerčné použitie a rok na to, sa na prvý a druhý stupeň vysokoškolského štúdia On-line Univerzity vo Phoenix-e prihlásilo takmer 50000 študentov, o 70% viac ako v predchádzajúcom akademickom roku (Shea, 2002). Internet sa stal dominantným prostriedkom predávania informácií a vzdelania kvôli nízkym prevádzkovým nákladom a reálnemu času dodania. V porovnaní s tradičným vyučovaním v učebniach s učiteľom, pri ktorom sa proces výučby sústreďuje na inštruktora, ktorý má kontrolu nad triedou, jej zložením a priebehom, e-learning ponúka zameranie sa na študenta, učenie vlastným tempom (Hiltz & Turoff, 2002). Tabuľka 1 zobrazuje výhody a nevýhody e-learningu v porovnaní s tradičným vyučovaním v učebniach.

Tab. 1 Výhody a nevýhody e-learningu v porovnaní s tradičným vyučovaním v učebniach

Zdroj: Dongsong, Zhao, Lina, & Nunamaker, 2004

	Tradičná forma výučby v učebni	E-learning
Výhody	• Okamžitá spätná väzba • Vzájomné poznanie sa inštruktorov a študentov • Motivácia študentov • Budovanie sociálnej komunity	• V centre záujmu je študent študujúci vlastným tempom • Časová a miestna flexibilita • Pre študentov finančne výhodnejšia forma • Potenciálne celosvetovo dostupná • Nelimitovaný prístup ku vzdelaniu • Archivačné možnosti pre znovupoužitie a zdieľanie
Nevýhody	• V centre záujmu je inštruktora • Časové a miestne obmedzenie • Finančne nákladnejšie zabezpečenie	• Nedostatok okamžitej spätnej väzby pri asynchrónnom e-learningu • Zmnoženie času na prípravu pre inštruktora • Pre niektorých ľudí nevyhovujúce • Potenciálne viac frustrácie, úzkosti a zmätku

Nedostatočne vybavené e-learningové systémy môžu vyústiť do frustrácie, zmätenosti a zníženého záujmu frekventantov (Maki, Maki, Patterson, & Whittaker, 2000). Niektoré e-learningové systémy napríklad iba prezentujú textové učebné materiály, ktoré môžu viesť k znudeniu a nezájmu študentov a zabrániť im pochopiť danú tému. S vývojom multimediálnej technológií, je dostupných viac na multimédiách založených e-learningových systémov. Tieto systémy integrujú a prezentujú učebné materiály na rôznych médiách ako



text, obrázok, zvuk a video. Niektoré multimediálne systémy však zlyhávajú kvôli nedostatku interaktivity a flexibility kvôli pasívnemu a neštruktúrovanému spôsobu prezentovaniu inštruktážneho obsahu. V týchto systémoch majú frekventanti relatívne malú kontrolu nad štruktúrou vedomostí a procesom ich získania podľa individuálnych potrieb.

Najnovšie informačné technológie využívajú možnosti technologického pokroku aj teoretického vývoja v e-learningu. Technicky je potrebné navrhnúť účinné metódy spájajúce multimediálny obsah a teoreticky je nevyhnutné pochopiť účinok rôznych faktorov na e-learningovú efektívnosť (Dongsong, Zhao, Lina, & Nunamaker, 2004).

V súčasnosti je e-learning stále v začiatkoch s mnohými nevyjasnenými otázkami. Existuje mnoho faktorov potenciálne ovplyvňujúcich e-learningovú účinnosť, napr. charakter médií, obsah, technológia, charakter frekventanta. Hoci prieskum preukázal, že e-learning môže byť prinajmenšom taký účinný ako konvenčné učebňové vzdelávanie v určitej situácii, nedá sa tvrdiť, že e-learning môže nahradiť tradičné učebňové vzdelávanie. Učenie je zväčša socio-kognitívna aktivita a nie každý, napr. tí, ktorí sú vo všeobecnosti počítačmi frustrovaní prijme e-learning ako vhodný učebný štýl. Niektorí frekventanti sa vyjadrili, že hoci e-learningový vzdelávací systém je zaujímavý a účinný, ak by mali na výber, stále by preferovali tradičný systém výučby s lektorom v učebni. E-learning vyžaduje viac vyspelosti a sebadisciplínu od študentov, než v prípade klasického vzdelávania, čo môže vysvetliť aj vyššiu mieru študentov predčasne končiacich štúdií v prípade e-learningovej formy vzdelávania (Hiltz & Wellman, 1997).

Existujú aj logistické problémy e-learningu. Učenie na Internete napríklad vyžaduje viac času na prípravu lektora ako pri klasickom vyučovaní. Určité typy učebných materiálov sú príliš náročné alebo nákladné, aby boli využívané pri on-line vyučovaní. Do úvahy musia byť brané aj ďalšie dôležité otázky e-learningu, ako otázky dôvery, autorizácie, dôveryhodnosti a individuálnych zodpovedností, musia byť vhodne kompenzovaní vlastníci intelektuálnych hodnôt. Bezpečnosť na internete je rastúca výzva primárne kvôli prístupu verejnosti k svetovej sieti. V neposlednom rade, keďže multimediálne materiály sú v e-learningových systémoch často používané, základným predpokladom efektívneho prístupu k obsahu je sieť so širokopásmovým vysielaním.

Vnímanie e-learningového a klasického vzdelávania zamestnancami podniku

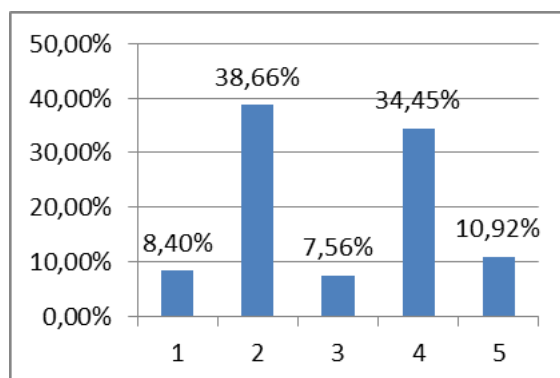
Cieľom vykonaného prieskumu bolo zisťovanie postojov respondentov k efektívnosti a účinnosti e-learningového vzdelávania v porovnaní s klasickým podnikovým vzdelávaním. Zisťovali sme, aké prínosy a negatíva vnímali školení pracovníci v rámci klasického vzdelávacieho procesu a ako v rámci e-learningového vzdelávacieho procesu, ako získané vedomosti tým-ktorým spôsobom pomohli pri vykonávaní ich pracovnej činnosti. Prezentované výsledky prieskumu podávajú informácie, ktoré majú napomôcť pri budúcom smerovaní vývoja vnútropodnikových školení v skúmanej spoločnosti.

Dotazník bol rozoslaný 150-tim pracovníkom spoločnosti zaoberajúcej sa predajom spotrebného tovaru, konkrétne predavačkám, ktoré boli školené obidvomi formami vzdelávacieho procesu – klasickou aj e-learningovou. Návratnosť dotazníkov 79,33 % zodpovedá 119-tim osloveným na dotazník reagujúcim predavačkám. Vypĺňanie dotazníku bolo dobrovoľné a anonymné. Pre dotazník boli charakteristické párové otázky týkajúce sa oboch foriem vzdelávania, na základe ktorých by bolo možné určiť silné a slabé stránky oboch foriem školení a z nich vyvodiť závery vedúce k optimalizácii systému školení.

Prvotnou otázkou, ktorú mal prieskum vyriešiť, bolo špecifikovať preferenciu niektorej z uvedených foriem školení, pričom respondentky mali na výber z čistej formy e-learningovej alebo klasickej, formy s prevažujúcim typom školenia s doplnkovými prvkami



druhého typu, resp. mohli zaškrtnúť voľbu, ak im na forme školenia nezáležalo. Výsledky znázorňuje graf na Obr. 1.



Legenda:

- 1: jedine e-learningová forma školenia
- 2: e-learningové školenie s doplňujúcimi prvkami klasickej formy školenia
- 3: na forme nezáleží
- 4: klasické školenie s doplňujúcimi prvkami e-learningovej formy školenia
- 5: jedine klasická forma školenia

Obr.1 – Preferencia formy školenia, ak by respondentky v práci nanovo začínali

Zdroj: Vlastné spracovanie

Respondentky preferujú čistú formu školenia e-learningového alebo klasického len v menšej miere, častejšie sa vyskytovala hybridná forma, pričom súhrnne je len nepatrný rozdiel v prospech e-learningovej formy v podieloch predavačiek uprednostňujúcich e-learningové školenia, (čisté, resp. s doplnkovými prvkami klasického školenia) a predavačiek uprednostňujúcich klasické školenia (čisté, resp. s doplnkovými e-learningovými prvkami). Dôvody rozhodnutí môžu vyplývať z predchádzajúcich vedomostí, skúseností a zručností, ako aj z aktuálnych skúseností so školeniami absolvovanými v spoločnosti, v ktorej sú zamestnané. Pri hodnotení študijných materiálov, zrozumiteľnosti inštrukcií kurzu a vnímanej účinnosti a efektívnosti boli na skóre v priemere lepšie hodnotené školenia e-learningové, jedine v otázke schopnosti uplatnenia vedomostí získaných kurzom na svojom pracovisku mali lepšie hodnotenie kurzy vedené klasickým spôsobom. Okrem otázky hodnotenia študijných materiálov boli však získané výsledky štatisticky nevýznamné. Z toho vyplýva vyrovnanosť v preferenciách oboch foriem kurzov.

V podrobnejšie špecifikovaných otázkach je možné sa dozvedieť oblasti, v ktorých jednotlivé formy školení excelujú a v ktorých je potrebné uskutočniť nápravu.

Na e-learningovej výučbe zamestnanci najviac oceňujú úsporu času a peňazí (27%), jednoduchosť a rýchlosť školenia (22%), možnosť domáceho vzdelávania (19%) a časovú a miestnu flexibilitu (13%). Výhodu samoštúdia, resp. štúdia vlastným tempom maximálne ocenilo len 7% respondentov. Na klasickom školení si respondenti najviac cenia možnosť diskusie a konzultovania problémov (55%) a priame vysvetlenie učiva a okamžitú spätnú väzbu (31%). Prehľadnosť, jednoduchosť a rýchlosť považuje za silnú stránku klasického školenia 14% zamestnancov.

Negatíva e-learningového školenia špecifikovali respondenti najviac v oblasti priameho kontaktu (nemožnosť priamej diskusie (37%) a neosobný prístup (22%)),



nedostatočnej vlastnej motivovanosti e-learningovým školením (15%) a neprehľadnosť materiálov (11%). Komplikovanosť, vysoké nároky na počítačové zručnosti, veľké množstvo informácií, a nuda označilo za najväčšie negatívum minimum respondentov. Pri klasickom type školenia považujú respondenti za najväčšie negatívum zdĺhavosť (35%), nekomfortnosť, neprehľadnosť, finančná náročnosť kvôli dochádzaniu a nadmerné množstvo informácií za negatívum označovali respondenti v približne v rovnakej miere (15-18%).

V otázke testovania vedomostí za jednoduchšie a objektívnejšie považujú respondenti vo väčšej miere testovanie v rámci klasickej výučby. Psychickú pohodu viac oceňujú zamestnanci pri e-learningovom testovaní. Pri klasickom testovaní uviedli respondenti navyše aj pozitívum širšieho priestoru pre vyjadrenie sa v porovnaní so striktne danými vybranými možnosťami e-learningového testovania. Negatíva elektronického testovania spočívajú v najväčšej miere v možnosti podvádzania a v technických nedostatkoch. V rovnakej miere označili ako negatívum podvádzanie aj v prípade klasického testovania. Za závažné negatívum klasického testovania považujú predavačky aj jeho zdĺhavosť a nákladnosť (kvôli cestovaniu). Za neobjektívne či nespravodlivé testovanie je vo väčšej miere považované testovanie klasickou formou.

V otvorených odpovediach na otázku prínosu e-learningového školenia sa predavačky vyjadrili v prospech nutnosti naučiť sa niečo nové, možnosti kedykoľvek sa vrátiť ku kľúčovým ľahko dostupným informáciám, úspory svojich peňazí neminutých za papierové materiály. Za pozitívne označili aj hospodárnosť nákladov vo firme s výhľadom lepšieho platenia zamestnancov. Za prínosy klasického vzdelávania uvádzali respondenti vlastné odpovede: získanie praktických skúseností pri styku so zákazníkom, podrobné vysvetlenie problematických oblastí, pravidelnosť štúdia, získanie odpovedí na vopred pripravené otázky. Klasické školenie prinieslo teda výhody praktických zručností, disciplíny, adresovania problematických oblastí, v e-learningu je prínos sústredný do oblasti všeobecných nových poznatkov a hospodárnosti.

Pri analyzovaní vplyvu elektronického alebo klasického školenia respondenti získali viac vedomostí na úkor lepšej orientácie sa v informáciách po absolvovaní klasického školenia, naopak, po absolvovaní e-learningového školenia častejšie uvádzali prínos pre prácu v oblasti lepšej orientovanosti sa v informáciách na úkor častejšieho ocenenia množstva získaných vedomostí potrebných pre prácu. Nasledujúcou najpočetnejšou odpoveďou bola v oboch prípadoch žiadna zmena v práci po absolvovaní školenia a získanie nových pracovných návykov. Menej často malo školenie vplyv na pracovné činnosti v oblasti zmeny rýchlosti a zjednodušenia si práce, pričom rýchlosť práce sa častejšie zvýšila po absolvovaní e-kurzu a ľahšie sa pracuje skôr absolventom klasického kurzu.

V párovej otázke, čo by na súčasnom e-learningovom resp. klasickom kurze zmenili, alebo čo im chýbalo bolo prezentovaných viacero negatívnych a zároveň podnetných reakcií. Niektorým sa zdal e-kurz príliš zložitý, mnohí uviedli, že by prijali aj niektoré prvky klasickej výučby, ako sú konzultácia niektorých problematických oblastí. Zvyšní respondenti sú spokojní a nič by na súčasnom e-kurze nemenili. Medzi najčastejšie sa opakujúce výhrady na klasický kurz patria: vzdelávanie je nahustené, školiteľ niekedy nevie zaujať a účastníci strácajú sústredenosť, požadované bolo aktualizovanie informácií.

Záver

E-learning je sľubnou alternatívou k tradičnému vzdelávaniu v učebniach, ktorá je osobitne prínosná pre dochádzajúcich študentov a celoživotné vzdelávanie a tréningy. V mnohých prípadoch môže e-learning významne doplniť vzdelávanie v učebni. E-learning sa bude naďalej zdokonaľovať ako nepostrádateľná súčasť akademického a profesionálneho



vzdelávania. Malo by sa naďalej skúmať, ako vytvoriť atraktívnejšie a účinnejšie on-line študijné prostredie. Jedným zo spôsobov je integrovať vhodné pedagogické metódy pre podporu interaktivity a personalizácie systému a dôkladnejšie zapojiť študentov.

Za predpokladu, že e-learningová forma kurzu je v skúmanej spoločnosti relatívne nová, s do detailov neprepracovaným obsahom, interaktivitou a spätnou väzbou a s ambíciou tieto nedostatky odstrániť, je táto forma na najlepšej ceste stať sa účinnou a efektívnou voľbou pri zabezpečovaní vnútropodnikových školení.

Súhrn

Nevyhnutnosť súčasnej doby spočívajúcej v potrebe optimalizovaného spôsobu učenia viedla k rozvoju elektronického učenia – e-learningu. Organizácie postupne začleňujú prvky e-learningu do svojich vzdelávacích aktivít. Aké miesto zaujme v organizácii e-learning so svojimi pozitívami, resp. či nahradí klasickú výučbu v učebni s lektorom, závisí od miery vysporiadania sa e-learningu so svojimi negatívne vnímanými aspektmi. V článku sú prezentované vybrané experimentálne výsledky, ktoré porovnávajú účinnosť a efektívnosť e-learningového a konvenčného vzdelávania zamestnancov v podniku predávajúcom spotrebný tovar. Analýza preukázala vnímanú opodstatnenosť e-learningového zaškolovania, avšak jeho zamýšľaný účinok sa môže maximálne prejaviť len za predpokladu zapracovania určitých zmien do jeho systému.

Kľúčové slová

Podnikové vzdelávanie, e-learning, tradičné vzdelávanie.

Použitá literatúra

- [1] Cervená, K. (2011). *Efektívnosť vzdelávania v podmienkach Slovenskej republiky*. Paper presented at the Humanizácia vzdelávania na technických univerzitách: scientific papers proceeding, Bratislava,
- [2] Dongsong, Z., Zhao, J. L., Lina, Z., & Nunamaker, J. J. F. (2004). Can e-learning replace classroom learning? *Communications of the ACM*, 47(5), 75-79,
- [3] Hiltz, S. R., & Turoff, M. (2002). What makes learning networks effective? *Communications of the ACM*, 45(4), 56-59,
- [4] Hiltz, S. R., & Wellman, B. (1997). Asynchronous learning networks as a virtual classroom. *Communications of the ACM*, 40(9), 44-49,
- [5] Maki, R. H., Maki, W. S., Patterson, M., & Whittaker, P. D. (2000). Evaluation of a Web-based introductory psychology course: I. Learning and satisfaction in on-line versus lecture courses. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 32(2), 230-239,
- [6] Shea, R. H. (2002, 2002 Oct 28). E-Learning Today ; As an industry shakes out, the survivors offer no-frills education for grown-ups. *U.S. News & World Report*, 133, 54-56.

Kontaktná adresa

Ing. Monika Čonková, PhD.
EU v Bratislave, PHF so sídlom v Košiciach
Tajovského 13, 0401 30 Košice
e-mail.: monika.conkova@euke.sk.