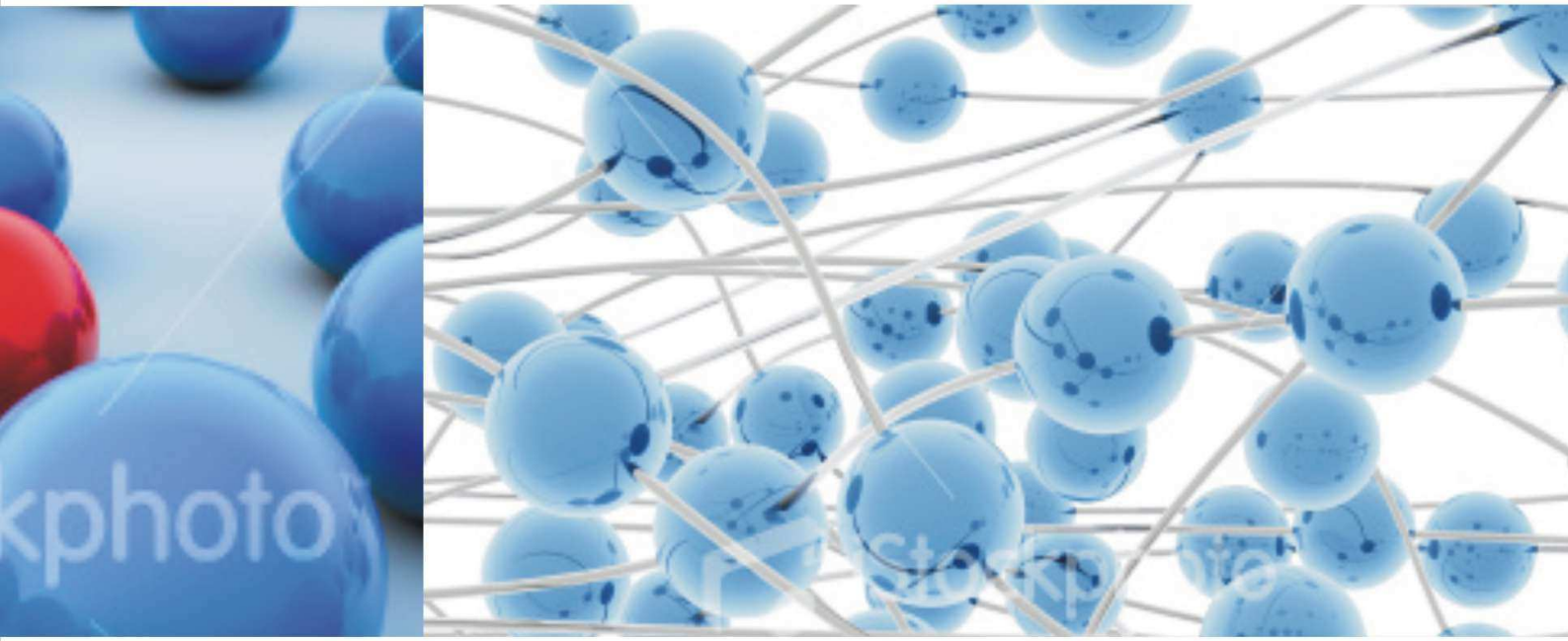


samorządni w nauce

e-learning

dla pracowników JST

dobre praktyki

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

SAMORZADNI W NAUCE

E-LEARNING DLA SAMORZĄDOWCÓW

D O B R E P R A K T Y K I

Fundacja BEK

Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr
Białystok 2009

REDAKCJA NAUKOWA:

Juchnicka Marta

PUBLIKACJA ZOSTAŁA OPRACOWANA PRZEZ:

Deliga Irena, *Szkolenie: Opieka nad osobą starszą*
Grądzki Janusz, *Projekt „Samorządni w nauce – e-learning dla pracowników JST"*
Juchnicka Marta, *Wprowadzenie, e-learning w dokumentach i krajach Unii Europejskiej*
Kierklo Jacek, *Wykorzystanie gminnych centrów informacyjnych*
Kruk Marek, *Szkolenie: Profesjonalna obsługa klienta w JST, Promocja gminy, Produkt regionalny*
Kusiński Maciej, *E-learning w instytucji szkoleniowej*
Łaźny Krzysztof, *Szkolenie: Centrum Zarządzania Kryzysowego*
Małek Ewa, *Potrzeby szkoleniowe samorządów*
Skarzyński Michał, *E-learning w procesie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej*

Fundacja BFKK

Copyright © by Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr
Białystok 2009

ISBN

Publikacja przygotowana w ramach
Niniejsza publikacja może nie odzwierciedlać poglądów Unii Europejskiej lub rządu polskiego.

WYDAWNICTWO
Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr

PRZYGOTOWANIE DO DRUKU
Andrzej Zubrycki

DRUK
Podlaska Spółdzielnia PHU ul. 27 Lipca 40/3 15-182 Białystok
tel. (085) 675 48 02, fax (085) 685 48 02

SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE 6

E-LEARNING W UNII EUROPEJSKIEJ

e-LEARNING W DOKUMENTACH UE 9
Traktat z Maastricht z dnia 11 grudnia 1991 r. 9
Deklaracja z Bolonii 10
eEurope – społeczeństwo informacyjne dla wszystkich 10
Strategia Lizbońska 11
Inicjatywa e-learning 11
The eLearning Action Plan, Designing Tomorrow's Education 13
E-learning wieloletni program na rzecz poprawy jakości i dostępu do europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego 17
Program „Uczenie się przez całe życie 2007-13" 21
Programy wspierające e-learning 23
Program międzysektorowy 27

e-LEARNING W DOKUMENTACH KRAJOWYCH 29
Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 29
Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty 29
Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013 30
Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007-2013 31
Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 32

E-LEARNING W WYBRANYCH KRAJACH UE 36
Austria 36
Belgia 37
Bułgaria 37
Cypr 38
Dania 38
Francja 38
Finlandia 39
Grecja 39
Hiszpania 39
Holandia 40
Irlandia 41
Litwa 41
Luksemburg 42
Łotwa 42
Malta 43
Niemcy 43
Portugalia 44
Republika Czeska 44

Próbna BKK

Rumunia ... 45
Słowacja ... 46
Słowenia ... 47
Szwecja ... 47
Węgry ... 48
Wielka Brytania ... 49
Włochy ... 50

E-LEARNING W INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ A POTRZEBY SZKOLENIOWE

E-LEARNING W INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ ... 56
Szkolenia e-learning ... 57
Rodzaje e-learningu ... 58
Obszary zastosowania e-learningu ... 59
Przygotowanie szkoleń e-learningowych ... 60
Korzyści i wady rozwiązań e-learningowych ... 63

POTRZEBY SZKOLENIOWE SAMORZĄDÓW ... 67
Projekt „Dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej” ... 67
Projekt „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie działaj lokalnie” . 69
Projekt „Kompetentna gmina – wzmocnienie potencjału administracji samorządowej w zakresie Zarządzania Rozwojem Lokalnym” ... 75

E-LEARNING W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

OSOBY PRACUJĄCE ... 79
Zwiększenie dostępności usług szkoleniowych ... 80
Zwiększenie dostępności ekspertów i wiedzy ... 85
Zwiększenie elastyczności i mobilności pracowników ... 86
Zwiększenie możliwości zarządzania ... 87

OSOBY BEZROBOTNE ... 88
Faktyczne otwarcie rynku pracy ... 89
Zwiększenie dostępności usług szkoleniowych ... 90
Kształcenie ustawiczne w procesie aktywizacji zawodowej ... 93
Aktywizacja w procesie integracji społecznej ... 96

REKOMENDACJE ... 98
Grupa docelowa ... 99
Identyfikacja celów edukacyjnych i poza edukacyjnych ... 99
Kompleksowość form wsparcia ... 100
Nowe możliwości ewaluacyjne i badawcze ... 101
Kreowanie warunków do trwałych rozwiązań ... 101

Fundacja BFKK

DOBRE PRAKTYKI. DOŚWIADCZENIA PROJEKTU „SAMORZĄDNI W NAUCE"

PROJEKT „SAMORZĄDNI W NAUCE – E-LEARNING DLA PRACOWNIKÓW JST" 105
Cele projektu 105
Działania podejmowane w projekcie 107
Rezultaty projektu 109
Rekomendacje z praktyki 111

OPINIE TRENERÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIA 112
Wykorzystanie gminnych centrów informacyjnych 112
Szkolenie: Profesjonalna obsługa klienta w JST, Promocja gminy, Produkt regionalny 113
Szkolenie: Centrum Zarządzania Kryzysowego 117
Szkolenie: Opieka nad osobą starszą 119

PLATFORMA ZDALNEJ NAUKI – ZDJĘCIA 122

LITERATURA 128

Fundacja BFKK

WPROWADZENIE

Coraz częściej instytucje, zajmujące się realizacją projektów miękkich współfinansowanych ze środków unijnych i budżetu państwa, wspierają proces szkolenia wykorzystaniem technologii teleinformatycznych.

E-learning jako proces transferu wiedzy opiera się na wykorzystaniu odpowiedniej infrastruktury i systemów informatycznych celem przekazania treści szkoleniowej nie tylko w formie kursu e-learningowego, ale także innych danych, materiałów wchodzących w skład procesu edukacyjnego oraz usług zdalnego nauczania, wśród których wymienić należy procesy okołowdrożeniowe, realizację kompleksowych programów szkoleniowych, wsparcie komunikacji i wymiany informacji miedzy szkolonym a szkolącym (mentorem) oraz analizę efektywności procesów szkoleniowych.

Pojmując w ten sposób istotę e-learningu, oddajemy w Państwa ręce niniejszą publikację. Ma on przybliżyć czytelnikowi możliwości wykorzystania e-learningu jako metody szkoleniowej w nowym okresie programowania. Książkę kierujemy zarówno do praktyków – organizatorów szkoleń, jak i do potencjalnych beneficjentów.

W publikacji przedstawiono zatem źródła finansowania działań e-learningowych zarówno w kraju jak i Unii Europejskiej.

Kolejną część publikacji poświęcono spojrzeniu na e-learning z punktu widzenia instytucji szkoleniowej organizującej szkolenia miedzy innymi dla samorządowców. E-learning stanowi tu odpowiedź na zgłaszane potrzeby szkoleniowe.

Ostatnia cześć publikacji zawiera opis dobrych praktyk wypracowanych w ramach realizacji projektu „Samorządni w nauce – e-learning dla pracowników JST" realizowanego ze środków UE i budżetu państwa oraz rekomendacje w zakresie zastosowania e-learningu w kształceniu osób dorosłych czyli analizę faktycznej przydatności e-learningu.

Życzę miłej lektury Marta Juchnicka

Fundacja BEKK

E-LEARNING
W UNII EUROPEJSKIEJ

Fundacja EFK

Fundacja BFKK

Od II połowy XX wieku zaobserwować można powstawanie tzw. społeczeństwa informacyjnego. Podstawową jego cechą jest szybki rozwój technologii teleinformatycznych. Coraz mnie istotne w porozumiewaniu się i przekazywaniu wiedzy staje się czynnik, taki jak odległość. Cechami społeczeństwa informacyjnego są: Internet jako środek komunikacji obywatelskiej i informacji publicznej; powszechny dostęp do informacji oraz edukacja [Nowak].

Szczególną rolę w budowaniu społeczeństwa informacyjnego odgrywa dostarczanie wiedzy poprzez wykorzystanie technologii w procesie edukacji.

e-learning definiuje się jako wszelkie sposoby i metody wykorzystania technologii teleinformatycznych do zarządzania, tworzenia, dostarczania i wspierania szeroko pojętego procesu edukacyjnego. Obejmuje on zapewnienie infrastruktury technicznej (*technology*), budowę i dostarczanie treści (*content*) oraz świadczenie usług związanych ze szkoleniami zdalnymi (*services*).

e-learning oznacza użycie nowych technologii multimedialnych i Internetu, celem poprawy jakości uczenia przez ułatwianie dostępu do udogodnień i usług, jak również wymiany i współpracy na odległość. [www.elearningeuropa.info]

Celem niniejszej części jest przegląd najważniejszych dokumentów Unii Europejskiej i polskich, w których przywoływana jest idea kształcenia na odległość. W opracowaniu zastosowano chronologiczny układ dokumentów od najstarszych do najnowszych.

Przedstawiono ponadto rozwój e-learningu w wybranych krajach Unii Europejskiej.

Fundacja BEKK

e-LEARNING W DOKUMENTACH UE

Traktat z Maastricht z dnia 11 grudnia 1991 r.

Traktat z Maastricht, tworzący Unię Europejską, przewidywał w art. 149 i 150 wspieranie przez Unię rozwoju w dziedzinie edukacji, m.in. poprzez popieranie wymiany studentów i nauczycieli, zachęcanie do uznawania dyplomów i okresów studiów, promowanie współpracy pomiędzy

instytucjami edukacyjnymi, a także propagowanie edukacji na odległość czyli e-learningu [*Deklaracja Bolońska*…].

Deklaracja z Bolonii

Dokument podpisany został przez 29 europejskich ministrów edukacji dnia 19 czerwca 1999 r. Podkreślono w nim potrzebę wprowadzenia europejskiego wymiaru w szkolnictwie wyższym i równocześnie znaczenie rozwoju elektronicznego nauczania.

eEurope – społeczeństwo informacyjne dla wszystkich

Problematyka nauki na odległość z wykorzystaniem technik i technologii teleinformatycznych jest elementem strategii promocji społeczeństwa informacyjnego Europe – politycznej inicjatywy, która została sformułowana po zakończeniu szczytu Rady Unii Europejskiej w Lizbonie. Stanowi ona fragment większego programu pt. „Nowa Polityka Unii Europejskiej", którego celem jest wzrost konkurencyjności gospodarki europejskiej opartej na wiedzy i innowacyjności. Inicjatywa eEurope zawiera dziesięć punktów programowych, których realizacja przyczyni się do rozwoju nowego typu gospodarki europejskiej i zmniejszy dystans gospodarczy dzielący Unię od Stanów Zjednoczonych:

- przygotowanie młodzieży do korzystania z ery cyfrowej. Zagwarantowanie tzw. „cyfrowej piśmienności" społeczeństwa europejskiego;
- tańszy dostęp do Internetu;
- dynamiczny rozwój handlu elektronicznego-kampania promocyjna e-commerce adresowana do małych i średnich przedsiębiorstw, wprowadzenie domeny najwyższego rzędu „eu";
- promocja zastosowania Internetu dla współpracy ośrodków naukowych i badawczych. Do końca roku 2001 przewidywano powołanie wirtualnych uczelni we wszystkich krajach Unii;
- rozwój technologii inteligentnych kart – bezpieczny dostęp do Internetu;
- dostęp do kapitału wysokiego ryzyka. Dokument eEurope zakłada trzykrotny wzrost finansowania innowacyjnych przedsięwzięć do 2003 roku. Ponadto przewiduje powstanie nowych form finansowania z udziałem funduszy europejskich i kapitału prywatnego (inkubatory, tzw. *business angels*);

Egzemplarz BPKK

- wykorzystanie Internetu dla lepszego zintegrowania osób niepełnosprawnych w społeczeństwie;
- opieka zdrowotna w Internecie;
- inteligentny transport – planowano wykorzystanie systemów zarządzania ruchem samochodowym w miastach, co zredukowało by emisję zanieczyszczeń i znacznie skróci czas podróży;
- instytucje rządowe w Internecie – lepsze wykorzystanie sieci WWW w celu ułatwienia dostępu do informacji wszystkim obywatelom UE. [*Communication on a Commission*…, 2000]

Strategia Lizbońska

Za podstawy działania w zakresie e-learningu uznać należy Strategię Lizbońską – plan rozwoju UE, przyjętą przez Radę Europejską w 2000r. Głównymi celami są przekształcenie UE w najbardziej konkurencyjną gospodarkę; przyspieszenie przejścia do społeczeństwa opartego na wiedzy; zaakcentowanie roli edukacji – kształcenia przez całe życie. O kształcie Strategii zadecydowały następujące czynniki, które ówcześnie kreowały światowe trendy: dysonans gospodarczy, militarny, badawczy i naukowy pomiędzy Unią Europejską a Stanami Zjednoczonymi; tzw. Nowa Ekonomia, czyli prężny rozwój przedsiębiorczości opartej na nowoczesnych technologiach; starzenie się społeczeństw i przewidywane zmiany demograficzne. [Bieliński, 2005, s.13]

Fundacja BFKK

Inicjatywa e-learning

Inicjatywa e-learning została zaakceptowana przez Komisję Europejską w maju 2000 r.. „E-learning – projektowanie edukacji jutra" zawiera podstawowe cele do osiągnięcia, by Europa mogła „stać się najbardziej konkurencyjną i najbardziej dynamiczną, w świecie, gospodarką opartą na wiedzy, zdolną do zrównoważonego wzrostu ekonomicznego z większą liczbą lepszych miejsc pracy i większą spójnością społeczną" [*eLearning: Designing*…].

W zakresie infrastruktury zaplanowano:

- dostarczenie wszystkim szkołom Internetu do końca 2001;
- pobudzenie do utworzenia do końca 2001 transeuropejskiej sieci szybkiego Internetu łączącego instytuty naukowe, uniwersytety, biblioteki, a późniejszym czasie szkoły;

- zapewnienie do końca 2002 wszystkim uczniom dostępu do szybkiego i zasobów multimediów w klasie.

Cele dla wzrostu wiedzy społeczeństwa:

- systematyczny wzrost środków inwestowanych *per capita* w zasoby ludzkie;
- dostarczenie każdemu obywatelowi umiejętności koniecznych by żyć i pracować w społeczeństwie informacyjnym;
- wzrost społeczeństwa wyedukowanego cyfrowo.

Cele dostosowywania edukacji i sytemu nauki do wymogów społeczeństwa opartego na wiedzy:

- do końca 2002 wyszkolenie dostatecznej liczby nauczycieli umiejących posługiwać się Internetem i korzystać z zasobów multimedialnych;
- zapewnienie, że szkoły i centra naukowe staną się lokalnymi centrami zdobywania wiedzy, która jest wszechstronna i powszechnie dostępna, używanie najodpowiedniejszych metod dopasowanych do różnych docelowych grup;
- zaadoptowanie kluczowych umiejętności w kształceniu całożyciowym tj. technologie IT, języki obce, wiedza techniczna, szczególnie wprowadzenie europejskiego dyplomu z podstawowych umiejętności technologii informacyjnej;
- do końca roku 2000 zdefiniowanie sposobów zwiększenia mobilności między studentami, nauczycielami, naukowcami i badaczami, przez optymalne użycie programów, usuwanie przeszkód i przez rozpoznanie kwalifikacji i okresów nauki i studiów;
- zapobieganie stałemu poszerzaniu się przepaści pomiędzy tymi, którzy mają dostęp do wiedzy a tymi którzy nie go mają (priorytetowe traktowanie mniejszości narodowych, ludzi starszych, niepełnosprawnych, niewykwalifikowanych) i kobiet;
- dostarczenie uczniom wyedukowania cyfrowego do końca roku 2003.

Celem inicjatywy e-learning było też zmniejszenie dystansu między tymi, którzy mają dostęp do nowych technologii i tymi, którzy są wykluczeni, poprzez dostarczeni wszystkim obywatelom stałej podstawowej edukacji. Inicjatywa e-learning została oparta na czterech podstawowych filarach działań: wyposażeniu (osiągniecie wskaźnika liczby uczniów przypadających na komputer w granicach od 5-15 do końca 2004r.),

Fundacja BFKK

kształceniu na wszystkich poziomach, rozwój wysokiej jakości usług i treści multimedialnych, rozwój i sieciowanie centrów wiedzy.

The eLearning Action Plan, Designing Tomorrow's Education

W 2001 roku Komisja Europejska przyjęła Plan Działania dla Inicjatywy E-learning (*The eLearning Action Plan, Designing Tomorrow's Education*) [Communication…]. *Action Plan* obejmujący okres 2001-2004 ma na celu określenie sposobów finansowania oraz wdrażania inicjatywy. Wkład inicjatywy e-learning do osiągania i rozwijania edukacyjnych celów programu *eEurope* polega wyznaczeniu ram współpracy między działami Wspólnoty i Państwami członkowskimi. Od przyjęcia inicjatywy e-learning w maju 2000 r., dokonał się postęp m.in. we:

- włączeniu biznesu i uwzględnianiu jego głosu w dyskusji, współpracy z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym;
- utworzeniu trzech grup roboczych – jednej wraz z państwami członkowskimi; drugiej wraz z Komisją Europejską, a trzecią z przemysłem;
- przyjęciu przez Europejską Radę Edukacji w dniu 12.02.2001 r. „Sprawozdania z przyszłości celów systemu edukacji".

Wspólnota Europejska dysponuje różnorodnymi zasobami, programami i instrumentami, które mogą przyczynić się do osiągania celów inicjatywy e-learning. Są to:

- programy z zakresu edukacji, nauki i programy skierowane do młodzieży programy (Socrates, Leonardo Vinci i Program Młodzież); Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego i Europejski Fundusz Społeczny;
- wytyczne zatrudnienia w kontekście Europejskiej Strategii Zatrudnienia;
- Europejski Bank Inwestycyjny.

The eLearning Action Plan. Designing Tomorrow's Education – określa kluczowe działania w zakresie:

1. Infrastruktury i wyposażenia:
   - Rozwój narzędzi wsparcia podejmowania decyzji. W latach 2001-2002 cele tej inicjatywy mają rozwinąć ilościowe i jakościowe wskaźniki oraz mają posłużyć utworzeniu bazy informacyjnej. Założono wydanie sprawozdania „Kluczowe wskaźniki e-

Fundacja BFKR

learningu" z rozwoju wskaźników e-learningu, identyfikacji źródeł i metod żeby monitorować postęp użycia technologii informatycznych w formalnej i nieformalnej edukacji.

- Europejski obszar badań dla nowych środowisk nauki. Cel ma zwiększać badania socjoekonomiczne i technologiczne w dziadzinie e-learningu oraz użycia ICT w edukacji i szkoleniu zawodowym. Dalszy zamiarem było utworzenie wirtualnego centrum doskonalenia, które miało działać jako europejska platforma do wymiany i spotkań nauki i badań. Zaplanowano badania szczegółowe trzech tematów:
  - rozwój systemów – specjalna uwaga była skierowana na używanie nowoczesnych technologii (GRID, satelity, cyfrowe radio i telewizja itp.) celem rozwoju nowatorskiego stosowania ich w edukacji i szkoleniach. Metody edukacji, organizacji (uczące się społeczności, regiony i organizacje) i zarządzania zmianą są podstawowymi aspektami w tym kontekście;
  - wirtualne modele. Pojęcie wirtualnego miasteczka uniwersyteckiego; nowe perspektywy dla europejskich uniwersytetów; wirtualna mobilność uzupełniająca i wspierająca fizyczną mobilność; dostęp do zasobów nauki bez ograniczeń czasu i przestrzeni; wirtualne sieci współpracy i kooperacji;
  - branie pod uwagę indywidualnych różnic w nauce i edukacji. Wykorzystanie potencjał nowych technologii, celem dostarczania środków przeciwdziałających wykluczeniu, w przypadku kalectwa, trudności w dostępie do nauki, lub w przypadku, gdy konwencjonalne metody nauki nie mogą być realizowane. Specjalną uwagę poświecono promowaniu równości płci.
- w latach 2001-2002 cele tej inicjatywy mają polegać na uruchomieniu specyficznych działań „Przyszłość e-learningu" oraz „E-learning dla europejskiej młodzieży w cyfrowym wieku" uruchomiane w ramach programu IST; organizacji szczytu e-learningowego razem z przemysłem, na temat partnerstw publiczno-prawnych; studium wykonalności Europejskiego laboratorium Edukacji i Technologii; studia nad działaniami podejmowanymi przez państwa członkowskie podejmowane celem promocji użycia technik ICT.

Fundacja FEKK

- zachęcanie do rozwoju infrastruktury. eLearning Action Plan zakłada polepszenie jakości infrastruktury w państwach członkowskich począwszy od 2001, z preferencyjnym traktowaniem słabszych regionów i z finansową pomocą EFRR i EBI. Dostęp do infrastruktury będzie ułatwiony przez rozwój punktów dostępowych i poprzez wirtualnej infrastruktury i tworzenie wielojęzycznych portali w Internecie. W latach 2001-2002 przewidziano do zrealizowania: ustanowienie źródeł finansowania rozwoju infrastruktury – EBI; rekomendacje dla rozwoju i rozpowszechnianie miejsc nauki dostępnych dla wszystkich; użycie nowoczesnych technologii; wsparcie utworzenia multijęzykowego, przyjaznego użytkownikowi portalu w Internecie.

2. Nauki:
   - nowe umiejętności (techniczne, intelektualne i społeczne) oraz e-learning. Umiejętności techniczne, intelektualne i społeczne, gdy staną się podstawowymi, i gdy wykraczą poza „cyfrową piśmienność" wtedy sprowadzają się do osiągnięcia nowych tj. znajomość języków obcych, przedsiębiorczość zdobyte w procesie edukacji całożyciowej. Celem propagowania mobilności i edukacji całożyciowej państwa członkowskie muszą wprowadzić uznawanie kwalifikacji, wiedzy i umiejętności;
   - nauczanie nauczycieli i trenerów. Brak specyficznych metod nauczania dla tych grup jest główna przeszkodą w wykorzystaniu nowoczesnych technologii w edukacji. Zakłada się: identyfikację najlepszych praktyk wprowadzania technologii dla nauki skierowanych do nauczycieli i trenerów; studia i innowacyjne podejście do poprawy systemów nauczania. W latach 2001-02 przewidziano kontynuację pracy nad podstawowymi umiejętnościami w technologiach komunikacji w kontekście Raportu w sprawie konkretnych przyszłych celów systemów edukacji; ulepszanie definicji umiejętności pożądanych i dostępu do nauki; sprawozdanie i rekomendacje nt. Europejskiego dyplomu umiejętności IT; inwentaryzacja projektów europejskich oraz analizy modeli rozwoju inicjowania i kontynuowania nauczania nauczycieli; seminarium i działania nt. umiejętności nauczycieli przyszłości.

Fundacja FEKK

3. Usług zawierających treści e-learningowe:
   - sprzyjające środowisko. Rozwój i rekomendacje w zakresie ochrony konsumenta oraz inwentaryzacja systemów certyfikowania jakości. Specjalna uwaga będzie skierowana na etyczne aspekty użycia e-learningu i ICT w edukacji; współpraca i znajdywanie odpowiednich rozwiązań w warunkach ochrony obiektów edukacyjnych i kulturalnych; rozwój i powstanie standardów zaadaptowanych do edukacji i nauki, definicja metadanych; prawo ochrony własności intelektualnej. W latach 2001-2002 zaplanowano do realizacji; prace nad jakością zagadnienia certyfikacji; wprowadzanie i promowanie programu: „eLearning Standards: do nowej wiedzy"; utworzenie grupy roboczej do spraw etyki; promowanie odpowiedniego sposobu zapewniania bezpieczeństwa edukacyjnych i kulturalnych miejsc;
   - priorytetowe obszary innowacji i rozwoju. Działania e-learningu obejmują trzy obszary o strategicznym znaczeniu dla Europy: nowoczesne języki; nauka, technologia i społeczeństwo oraz sztukę, kulturę i obywatelstwo. W latach 2001-2002 przewidziano do realizacji: promocję najlepszych praktyk w obszarach takich jak nauka języka, edukacja technicznej, sztuka i kulturalna edukacja; rozpoczęcie projektów skierowanych do kobiet nauczycieli zachęcające do używania nowych technologii w edukacji; zachęcanie do rozwoju i dystrybucji edukacji na wysokim poziomie poprzez programy Sokrates Leonadro Vinci; wsparcie dla rozwoju i wprowadzania metod produkcji dla nowatorskich edukacyjnych pakietów (zawierających źródła otwartego oprogramowania).
4. Wzmocnienia kooperacji i dialogu:
   - witryna internetowa e-learning – wirtualna platforma współpracy. Utworzenie tej platformy do końca 2001 roku umożliwi współprace wszystkich zainteresowanych sprawami e-learningu;
   - wzmacnianie europejskiej edukacji i szkolenia w sieci poprzez finansowanie infrastruktury, wyposażenia i dostępu do sieci, monitorowanie rozwoju – umożliwi wymianę doświadczenia w kluczowych obszarach polityki w sprawie użycia informacji i technologii komunikacji w edukacji i szkoleniu. W latach 2001-2002 przewidziano zrealizowanie: budowę strony e-learningu,

Fundacja BFKK

utworzenie tematycznej sieci na w wyższej edukacji; konferencję na temat „szkole jutra" i „uniwersytet jutra"; rozwój partnerstwa PROMETEUS, otwarcie forum dyskusyjnego.

E-learning wieloletni program na rzecz poprawy jakości i dostępu do europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego

Program „E-learning wieloletni program na rzecz poprawy jakości i dostępu do europejskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego poprzez efektywne wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT)" [Decyzja nr 2318/2003/WE] ustanowiono na okres 1.01.2004 r. -31.12.2006 r. Celem programu jest „właściwe wspieranie i rozszerzenie skutecznego wykorzystania ICT w europejskich systemach kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego i w związku z tym przyczynianie się do wysokiej jakości kształcenia jak również dostosowywania tych systemów do potrzeb społeczeństwa opartego na wiedzy w kontekście kształcenia przez całe życie. Szczególne cele programu to:

- określenie zainteresowanych podmiotów i informowanie ich o środkach i drogach wykorzystania e-learning w celu wspierania alfabetyzacji cyfrowej, aby w ten sposób przyczynić się do wzmocnienia spójności społecznej i rozwoju osobistego i wspierania dialogu międzykulturowego;
- wykorzystanie potencjału e-learning w celu rozszerzenia europejskiego wymiaru w szkolnictwie;
- przygotowanie mechanizmów w celu wspierania rozwoju wysokiej jakości produktów i usług europejskich jak również wspomagania wymiany i transferu dobrych praktyk;
- wykorzystanie potencjału e-learning w związku z wprowadzenie nowych metod nauczania w celu poprawienia jakości procesu uczenia się i wspierania samodzielności u osób uczących się.

Pomoc programu skierowana jest na cztery obszary interwencji:

1. Wspieranie alfabetyzacji cyfrowej – działania w tym obszarze muszą obejmować zarówno aspekty koncepcyjne jak również praktyczne – od zrozumienia alfabetyzacji cyfrowej do ustanowienia działań wspierających dla szczególnych grup docelowych. Alfabetyzacja cyfrowa jest jedną z istotnych umiejętności i kompetencji, które są niezbędne, aby uczestniczyć aktywnie w społeczeństwie

Fundacja BRPK

opartym na wiedzy i w nowej kulturze medialnej. Alfabetyzacja cyfrowa odnosi się również do krytycznej alfabetyzacji medialnej i kompetencji społecznej, ponieważ mają one wspólne cele, jak np. aktywne obywatelstwo i odpowiedzialne stosowanie ICT. Realizowana będzie poprzez:

- ustalenie i rozpowszechnianie sprawdzonych rozwiązań w celu wspierania alfabetyzacji cyfrowej: szczególna uwaga będzie skierowana na następujące punkty: poprawa dostępu do zasobów nauczania dla tych, którzy bez zezwolenia nie mogą korzystać z ICT; uwzględnienie różnych kognitywnych i dydaktycznych podejść jak również różnych stylów uczenia się; uwzględnienie szczególnych potrzeb określonych grup, np. imigrantów, dzieci hospitalizowanych i osób niepełnosprawnych; badanie użycia zaangażowanych i motywujących podejść;
- działania uświadamiające za pośrednictwem sieci europejskich w tym obszarze: w ramach tych działań wspierane będą działania, które realizowane są przez sieci europejskie, stowarzyszenia, urzędy, partnerstwo między publicznym a prywatnym sektorem itd. Wspierane będą kontakty i wymiana sprawdzonych rozwiązań między partnerami.

2. Europejskie wirtualne szkoły wyższe – celem tego obszaru działania jest wprowadzenie wymiaru e-learning do inicjatyw europejskich w obszarze szkolnictwa wyższego i przyczynianie się w ten sposób do stworzenia europejskiego obszaru szkolnictwa wyższego. Realizowana będzie ono poprzez:
   - dalszy rozwój istniejących instrumentów, w szczególności takich, które dotyczą wirtualnej mobilności jako środka do uzupełnienia i zintensyfikowania fizycznej mobilności (wirtualny Erasmus); mechanizmy uznawania i walidacji (ECTS); usługi informacyjne i poradnictwo oraz użycie synergii między wirtualnymi, a tradycyjnymi modelami. Projekty te powinny opierać się na porozumieniach między szkołami wyższymi, być rozszerzane lub uzupełniane, w miarę możliwości, poprzez istniejące porozumienia współpracy w ramach wspólnotowych programów mobilności;
   - międzynarodowe wirtualne szkoły wyższe: w ramach tych działań będą wspierane projekty strategiczne, które muszą być za-

Fundacja FEK

proponowane wspólnie przez szkoły wyższe z co najmniej trzech Państw Członkowskich. Modele współpracy dla e-learning powinny zostać rozwinięte w następujących obszarach: koncepcje wspólnych planów nauczania przez kilka szkół wyższych, włącznie z porozumieniami dotyczącymi oceny, walidacji i uznawania osiągniętych kompetencji, z zastrzeżeniem pojedynczych krajowych procedur; szeroko zakrojone wypróbowanie wirtualnej mobilności jako uzupełnienie do fizycznej mobilności; rozwój innowacyjnych programów nauczania, opartych na dwóch metodach nauczania tradycyjnej i *on-line*;

- europejskie modele e-learning dla szkolnictwa wyższego: w ramach tego działania powinny zostać rozwinięte nowe modele współpracy między europejskimi szkołami wyższymi; przy tym należy uwzględnić w szczególności: rozwój zawodowy i kształcenie ustawiczne, jak również rozwój usług wspomagających dla uczenia się i szkolenie nauczycieli, trenerów i pozostałego personelu nauczania w zakresie użycia e-learning w dydaktyce; badanie metod zapewniania jakości; poprawa lepszego zrozumienia zmian organizacyjnych i możliwego ryzyka związanego z wdrożeniem e-learning w szkolnictwie wyższym; rozwój modeli europejskich dla partnerstwa między sektorem publicznym, a prywatnym w zakresie e-learning w szkolnictwie wyższym i wykorzystanie możliwości otwierających się poprzez nowe partnerstwo i formy finansowania.

3. Partnerstwo poprzez Internet między szkołami podstawowymi, a średnimi i wspieranie kształcenia nauczycieli. Działania w tym obszarze powinny ułatwić nawiązywanie partnerstwa między szkołami poprzez Internet, wspierać doskonalenie nauczycieli, motywować szkoły europejskie do rozbudowywania partnerstwa pedagogicznego ze szkołami z innych państw europejskich i wspierać naukę języków obcych jak również międzykulturowy dialog. Ten obszar działania skierowany jest do szkół podstawowych i średnich. Realizowane będzie poprzez:
   - ustalenie i analiza istniejących inicjatyw: w ramach tych działań powinny być analizowane istniejące rozwiązania. W związku z tym powinny zostać ustalone projekty wzorcowe, które pokazują, w jakim zakresie zastosowania multimedialne i sieci komuni-

Fundacja BFKK

kacyjne mogą wspierać partnerstwo szkolne, w szczególności projekty wielojęzyczne i międzykulturowe. W dalszym ciągu zostaną udostępnione nauczycielom analizy przypadku, jak również materiały i metody oceny, które pokazują, jak potencjał ICT pozwala się wykorzystywać dla innowacyjnych metod współpracy (np. wirtualne klasy, rozwój wspólnych planów nauczania dla doskonalenia zawodowego nauczycieli, koncepcje interdyscyplinarne lub użycie wspólnych metod nauczania i zasobów);

- sieć wspierającą partnerstwo poprzez Internet. Powinna ona zostać utworzona przez nauczycieli lub wychowawców z doświadczeniem w obszarze współpracy europejskiej. Będzie ona oferować wsparcie pedagogiczne i poradnictwo oraz instrumenty i usługi w poszukiwaniu partnerów, metody wymiany doświadczeń jak również przygotowanie platformy Internetowej na bazie istniejących stron Internetowych dla działań partnerstwa;
- wsparcie sieci dotyczących współpracy w obszarze doskonalenia zawodowego nauczycieli i pozostałego personelu edukacyjnego. Sieci te będą opierać się na instytucjach, które są odpowiedzialne za pedagogiczne użytkowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych. Będą one koncentrować się na priorytetowych obszarach współpracy, przedstawionych w związku ze sprawozdaniem w sprawie konkretnych przyszłych celów systemów kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego. Szczególną uwagę zwraca się na stworzenie korzystnych warunków dla użycia potencjału ICT dla innowacyjnych metod współpracy, wymianę zasobów i koncepcji kształcenia i na wspólny rozwój materiałów szkoleniowych;
- działania promocyjne i informacyjne: powodzenie tej inicjatywy zależy od dynamicznej pracy informacyjnej opartej na stronie Internetową i musi obejmować *inter alia*, a mianowicie: atrakcyjną formę wizualną, publikacje, komunikaty prasowe, ulotki informacyjne dotyczące projektów szkolnych, zdarzenia inauguracyjne i kończące, konkurencje i nagrody.

4. Działania przekrojowe i monitorowanie planu działania Learning. Oprócz działań wymienionych powyżej zostaną udostępnione środki finansowe na działania przekrojowe, między innymi na:

Fundacja BFKK

- wsparcie aktywnego monitorowania planu działania e-learning: działanie to powinno wzmocnić spójność i znajomość działań UE w obszarze e-learning poprzez rozpowszechnienie odpowiednich materiałów, np. sprawozdań i analiz; powiązanie projektów mających podobne cele lub zastosowanie podobnych metod; wspieranie wymiany doświadczeń, połączeń sieciowych, jak również innych możliwych form synergii w ramach działalności planu działania;
- prowadzenie portalu e-learning umożliwiającego prosty i centralny dostęp do europejskich działań w obszarze e-learning, jak również do istniejących źródeł informacji, wykazów, baz danych i zasobów wiedzy i przyjazny dla użytkownika dostęp do programów UE, projektów, analiz, sprawozdań i grup roboczych;
- działania uświadamiające i informacyjne za pomocą sieci europejskich: w ramach tego działania powinny być wspierane sieci europejskie w obszarze e-learning, stosowne działania, np. szczególne konferencje, seminaria lub warsztaty w sprawie kwestii kluczowych e-learning (np. zapewnienie jakości) oraz debata europejska i wymiana sprawdzonych rozwiązań w tym obszarze;
- opracowanie i rozwój instrumentów dla monitoringu, analizy i prognozy w obszarze e-learning w Europie, we współpracy z Eurostatem i Europejskim Bankiem Inwestycyjnym. Program ten może również wnieść wkład do wspólnych działań w ramach projektów międzynarodowych, dotyczących racjonalnego i skutecznego użytkowania ICT w kształceniu ogólnym i szkoleniu zawodowym, np. projekty bieżące OECD lub UNESCO.

Fundacja BFKK

Program „Uczenie się przez całe życie 2007-13"

W latach 2007-13 program E-learning 2004-2006 nie jest kontynuowany jako program sektorowy. Jego cele zostały włączone do programu Uczenie się przez całe życie 2007-13 (*Lifelong Learning Programme 2007-13*) [*Decision No 1720/2006/EC…*].

Ogólnym celem programu „Uczenie się przez całe życie" jest przyczynianie się, poprzez uczenie się przez całe życie, do rozwoju Wspólnoty jako społeczeństwa opartego na wiedzy, charakteryzującego się trwałym

rozwojem gospodarczym, liczniejszymi i lepszymi miejscami pracy oraz większą spójnością społeczną przy jednoczesnym zapewnieniu należytej ochrony środowiska naturalnego dla przyszłych pokoleń. W szczególności program ten ma na celu sprzyjanie wymianie, współpracy i mobilności pomiędzy systemami edukacji i szkoleń w obrębie Wspólnoty, tak by stały się światowym wzorcem jakości.

Program „Uczenie się przez całe życie" realizuje następujące cele szczegółowe:

- przyczynianie się do rozwoju uczenia się przez całe życie na wysokim poziomie, a także propagowanie osiągania jak najlepszych wyników, innowacji oraz europejskiego wymiaru systemów nauczania i praktyki w tej dziedzinie;
- wspieranie realizacji europejskiego obszaru uczenia się przez całe życie;
- wspieranie poprawy jakości, atrakcyjności i dostępności ofert w zakresie uczenia się przez całe życie w państwach członkowskich;
- wzmocnienie wkładu uczenia się przez całe życie w spójność społeczną, aktywne obywatelstwo, dialog międzykulturowy, równość kobiet i mężczyzn oraz samorealizację;
- pomoc we wspieraniu kreatywności, konkurencyjności, szans na zatrudnienie oraz rozwoju ducha przedsiębiorczości; się przez całe życie osób w każdym wieku, w tym osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych oraz grup defaworyzowanych, niezależnie od ich środowiska społeczno-gospodarczego;
- propagowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- wzmacnianie roli uczenia się przez całe życie w tworzeniu poczucia obywatelstwa europejskiego opartego na zrozumieniu i poszanowaniu praw człowieka oraz zasad demokracji, a także zachęcaniu do tolerancji i szacunku dla innych narodów i kultur;
- wspieranie współpracy w zapewnianiu wysokiej jakości we wszystkich dziedzinach edukacji i szkoleń w Europie;
- zachęcanie do jak najlepszego wykorzystywania wyników, innowacyjnych produktów i procesów oraz do wymiany dobrych praktyk w

Fundacja BFKK

dziedzinach objętych programem „Uczenie się przez całe życie" w celu poprawy jakości edukacji i szkoleń.

Programy wspierające e-learning

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie" program Comenius [*Decision No 1720/2006/EC…*] jest skierowany do: uczniów korzystających z edukacji szkolnej do końca szkoły średniej; szkół określonych przez państwa członkowskie; nauczycieli i pozostałego personelu tych szkół; stowarzyszeń, organizacji non-profit, organizacji pozarządowych i przedstawicieli podmiotów związanych z oświatą szkolną.

Comenius służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- rozwijanie wiedzy o różnorodności kultur i języków europejskich oraz zrozumienia jej wartości wśród młodzieży i kadry nauczycielskiej;
- pomaganie młodym ludziom w nabyciu podstawowych umiejętności i kompetencji życiowych niezbędnych dla rozwoju osobistego, przyszłego zatrudnienia i aktywnego obywatelstwa europejskiego.

Cele operacyjne programu Comenius są następujące:

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym mobilności, w której uczestniczą uczniowie i kadra nauczycielska z różnych państw członkowskich;
- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym partnerstw pomiędzy szkołami z różnych państw członkowskich, tak aby objąć wspólnymi działaniami oświatowymi w okresie trwania programu przynajmniej 3 miliony uczniów;
- zachęcanie do nauki nowożytnych języków obcych;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- wzmacnianie jakości i wymiaru europejskiego kształcenia nauczycieli;
- wspieranie poprawy metod dydaktycznych i zarządzania szkołami.

W ramach programu „Uczenie się przez całe życie" program Erasmus [*Decision No 1720/2006/EC…*] jest skierowany do: studentów i praktykantów korzystających ze wszystkich form edukacji i szkoleń na poziomie szkolnictwa wyższego; szkół wyższych określonych przez państwa

Fundacja BPKK

członkowskie; nauczycieli, instruktorów zawodu i pozostałego personelu tych instytucji; stowarzyszeń i przedstawicieli podmiotów związanych ze szkolnictwem wyższym, w tym stosownych organizacji studenckich, uniwersyteckich oraz zrzeszających nauczycieli/instruktorów zawodu; przedsiębiorstw, partnerów społecznych i innych przedstawicieli świata pracy; podmiotów publicznych i prywatnych, w tym organizacji *non-profit* i pozarządowych, odpowiedzialnych za organizację i realizację edukacji i szkoleń na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym; ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie; podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące jakiegokolwiek aspektu uczenia się przez całe życie.

Program Erasmus służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- wspieranie realizacji Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego;
- wzmacnianie wkładu szkolnictwa wyższego oraz kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego w proces innowacji.

Cele operacyjne programu Erasmus są następujące:

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym mobilności studentów oraz kadry nauczycielskiej w całej Europie, tak by co najmniej trzy miliony osób do 2012 roku wzięło udział w mobilności studenckiej w ramach programu Erasmus i poprzedzających go programów;
- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy wielostronnej pomiędzy szkołami wyższymi w Europie;
- zwiększanie stopnia przejrzystości i zgodności kwalifikacji nabytych w Europie w szkołach wyższych ogólnych i zawodowych;
- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy szkołami wyższymi w Europie a przedsiębiorstwami;
- ułatwianie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie edukacji i szkoleń na poziomie szkolnictwa wyższego oraz przenoszenia tych praktyk, w tym również z państwa uczestniczącego w programie, do innych państw;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie.

Fundacja BFKK

Program Leonardo da Vinci [*Decision No 1720/2006/EC…*] jest skierowany do osób korzystających ze wszystkich form szkolenia i kształcenia zawodowego z wyjątkiem szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego; osób na rynku pracy; instytucji lub organizacji zapewniających możliwości kształcenia w dziedzinach objętych programem Leonardo da Vinci; nauczycieli, instruktorów zawodu i pozostałego personelu tych instytucji lub organizacji; stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych ze szkoleniem i kształceniem zawodowym, w tym stowarzyszeń praktykantów, rodziców i nauczycieli; przedsiębiorstw, partnerów społecznych oraz innych przedstawicieli świata pracy, w tym izb przemysłowo-handlowych i innych organizacji gospodarczych; podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące dowolnego aspektu uczenia się przez całe życie; osób i podmiotów odpowiedzialnych za systemy i politykę w zakresie dowolnych aspektów szkolenia i kształcenia zawodowego na szczeblu lokalnym, regionalnym i krajowym; ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie; szkół wyższych; organizacji *non-profit*, organizacji ochotniczych i pozarządowych.

Program Leonardo da Vinci służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- wspieranie uczestników kształcenia i doskonalenia zawodowego w zdobywaniu i wykorzystaniu wiedzy, umiejętności i kwalifikacji mających na celu ułatwienie osobistego rozwoju, zwiększenie szans na zatrudnienie oraz uczestnictwa w europejskim rynku pracy;
- wspieranie udoskonalania jakości i innowacyjności w systemach, instytucjach i praktykach w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego;
- zwiększanie atrakcyjności szkolenia i kształcenia zawodowego oraz mobilności dla pracodawców i poszczególnych osób oraz ułatwianie mobilności pracujących praktykantów.

Cele operacyjne programu Leonardo da Vinci są następujące:

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym ogólnoeuropejskiej mobilności osób biorących udział w początkowym etapie szkolenia i kształcenia zawodowego oraz w kształceniu ustawicznym, tak by zwiększyć liczbę staży w przedsiębiorstwach do co najmniej 80 000 osób rocznie do końca okresu trwania programu „Uczenie się przez całe życie";

Fundacja FRSK

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy instytucjami lub organizacjami oferującymi możliwości kształcenia, przedsiębiorstwami, partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi podmiotami w Europie;
- ułatwianie rozwoju innowacyjnych praktyk w dziedzinie szkolenia i kształcenia zawodowego na poziomie innym niż poziom szkolnictwa wyższego oraz przenoszenia tych praktyk, w tym z jednego państwa uczestniczącego w programie do innych;
- poprawa stopnia przejrzystości i uznawania kwalifikacji oraz kompetencji, w tym nabytych w drodze kształcenia pozaformalnego i nieformalnego;
- zachęcanie do nauki współczesnych języków obcych;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie.

Program Grundtvig [*Decision No 1720/2006/EC…*] jest skierowany do: osób uczestniczących w kształceniu dorosłych; instytucji lub organizacji oferujących możliwość kształcenia dorosłych; nauczycieli i pozostałego personelu tych instytucji lub organizacji; placówek zajmujących się kształceniem lub doskonaleniem kadry kształcącej dorosłych; stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych z kształceniem dorosłych, w tym stowarzyszeń osób uczących się i nauczycieli; podmiotów świadczących usługi doradztwa zawodowego i poradnictwa dotyczące dowolnych aspektów uczenia się przez całe życie; osób i podmiotów odpowiedzialnych za systemy i strategie w zakresie dowolnych aspektów kształcenia dorosłych na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym; ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami uczenia się przez całe życie; przedsiębiorstw; organizacji *non-profit*, organizacji ochotniczych i pozarządowych; szkół wyższych. Program Grundtvig służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- odpowiadanie na wyzwania edukacyjne związane ze starzeniem się populacji w Europie;
- pomoc w zapewnianiu osobom dorosłym ścieżek poprawy ich wiedzy i kwalifikacji.

Cele operacyjne programu Grundtvig są następujące:

- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym oraz pod względem dostępności ogólnoeuropejskiej mobilności osób biorących

Fundacja BRAK

udział w kształceniu dorosłych, tak by wesprzeć mobilność co najmniej 7000 tych osób rocznie do końca 2013 r.;
- poprawa pod względem jakościowym i ilościowym współpracy pomiędzy organizacjami zajmującymi się kształceniem dorosłych w Europie;
- zapewnienie alternatywnych możliwości dostępu do kształcenia dorosłych osobom z grup wymagających szczególnego wsparcia oraz marginalnych środowisk społecznych, w szczególności osobom starszym oraz osobom, które zaniechały kształcenia bez osiągnięcia podstawowych kwalifikacji;
- kształcenia dorosłych, a także ich transferu, w tym z państwa uczestniczącego do innych państw;
- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- poprawa metod dydaktycznych oraz zarządzania organizacjami kształcenia dorosłych.

Program międzysektorowy [*Decision No 1720/2006/EC…*] służy realizacji następujących celów szczegółowych:
- propagowanie współpracy europejskiej w dziedzinach obejmujących co najmniej dwa sektorowe programy szczegółowe;
- wspieranie jakości i przejrzystości systemów edukacji i szkoleń państw członkowskich.

Cele operacyjne programu międzysektorowego są następujące:
- wspieranie rozwoju strategii i współpracy na szczeblu europejskim w zakresie uczenia się przez całe życie, szczególnie w kontekście procesu lizbońskiego i programu pracy „Edukacja i szkolenia 2010", a także procesu bolońskiego i kopenhaskiego oraz późniejszych procesów;
- zapewnianie dostarczania w odpowiedniej ilości porównywalnych danych, informacji statystycznych i analiz w celu wsparcia rozwoju polityki w zakresie uczenia się przez całe życie oraz monitorowanie postępu w realizacji celów uczenia się przez całe życie, a także określanie obszarów wymagających szczególnej uwagi;
- propagowanie nauki języków obcych oraz wspieranie różnorodności językowej w państwach członkowskich;

Fundacja BEKK

- wspieranie tworzenia innowacyjnych i opartych na TIK treści, usług, metodologii uczenia oraz praktyk w zakresie uczenia się przez całe życie;
- zapewnianie odpowiedniego rozpoznania, przedstawienia i wdrożenia wyników programu „Uczenie się przez całe życie" na szeroką skalę.

Program Jean Monnet [*Decision No 1720/2006/EC…*] jest skierowany do: studentów i badaczy w dziedzinie integracji europejskiej we wszystkich rodzajach szkół wyższych we Wspólnocie i poza nią; szkół wyższych we Wspólnocie i poza nią uznanych we własnym państwie; nauczycieli i pozostałego personelu tych instytucji; stowarzyszeń i przedstawicieli osób związanych z edukacją oraz szkoleniami we Wspólnocie i poza nią; podmiotów publicznych i prywatnych odpowiedzialnych za organizację oraz realizację edukacji i szkoleń na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym; ośrodków badawczych i podmiotów zajmujących się kwestiami integracji europejskiej we Wspólnocie i poza nią.

Program Jean Monet służy realizacji następujących celów szczegółowych:

- stymulowanie nauczania, badań i debat w dziedzinie studiów nad integracją europejską;
- wspieranie istnienia odpowiedniego kręgu instytucji i stowarzyszeń zajmujących się kwestiami integracji europejskiej oraz edukacji i szkoleń w perspektywie europejskiej.

Cele operacyjne programu Jean Monnet są następujące:

- stymulowanie procesów doskonalenia w nauczaniu, badaniach i debatach w zakresie studiów nad integracją europejską w szkołach wyższych na terenie Wspólnoty i poza jej granicami;
- rozszerzanie wiedzy i świadomości w zakresie kwestii integracji europejskiej wśród specjalistów akademickich oraz obywateli europejskich;
- wspieranie kluczowych instytucji europejskich zajmujących się kwestiami integracji europejskiej;
- wspieranie aktywności renomowanych instytucji i stowarzyszeń europejskich działających na rzecz edukacji i szkoleń.

Fundacja B-KK

e-LEARNING W DOKUMENTACH KRAJOWYCH

Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010

Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010 [www.men.gov.pl/content/view/82/136] przyjęta została przez RM dnia 8 lipca 2003 r. Celem strategii jest wyznaczanie kierunków rozwoju kształcenia ustawicznego w kontekście idei uczenia się przez całe życie i budowanie społeczeństwa opartego na wiedzy. Jej realizacja ma „umożliwić rozwój każdego obywatela poprzez upowszechnienie dostępu do kształcenia ustawicznego i podniesienie jego jakości, a także promować aktywne postawy, poprawiające jego szanse na rynku pracy". Celem strategicznym rozwoju kształcenia ustawicznego i uczenia się w ciągu całego życia jest wspomaganie i ukierunkowanie rozwoju osobowości, stymulowanie innowacyjności i kreatywności człowieka. Wskazano w niej 6 priorytetów:

1. Zwiększenie dostępności do kształcenia ustawicznego.
2. Podnoszenie jakości kształcenia ustawicznego.
3. Współdziałanie i partnerstwo.
4. Wzrost inwestycji w zasoby ludzkie.
5. Tworzenie zasobów informacyjnych w zakresie kształcenia ustawicznego i rozwój usług doradczych.
6. Uświadomienie roli kształcenia ustawicznego.

Celowe jest zatem tworzenie warunków dla rozwoju nowych form kształcenia z uwzględnieniem technologii informacyjnych (kształcenie na odległość, w tym e-learning); wprowadzanie innowacyjnych metod nauczania i uczenia się, w tym wykorzystujących nowoczesne technologie teleinformatyczne; współpraca instytutów, stowarzyszeń naukowych, uczelni, innych instytucji oświatowych z odpowiednimi instytucjami w krajach Unii Europejskiej w zakresie kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji na odległość.

Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty

Według art. 68a i nast. ustawy o systemie oświaty kształcenie ustawiczne jest organizowane i prowadzone w szkołach dla dorosłych i placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktyczne-

Fundacja BFKK

go, ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego [*Ustawa z dnia 7 września 1991 r…*]. Może być ono prowadzone jako stacjonarne, zaoczne i na odległość. Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania określi, w drodze rozporządzenia, warunki i tryb uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych, a także może określić warunki i tryb przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych umożliwiających uzyskanie tytułów zawodowych, skład, warunki powoływania i odwoływania przez kuratora oświaty państwowych komisji egzaminacyjnych, wzory wydawanych świadectw i dyplomów, wysokość opłat za przeprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych oraz warunki wynagradzania członków komisji. Rozporządzenie to reguluje w szczególności:

- zaliczanie, przy podejmowaniu nauki w szkole dla dorosłych prowadzącej kształcenie zawodowe, wyników kursów zawodowych prowadzonych przez publiczne i niepubliczne placówki oraz ośrodki posiadające akredytację albo przez osoby prawne lub fizyczne prowadzące działalność oświatową, dla której uzyskały akredytację;
- sposób potwierdzania posiadania określonych kwalifikacji zawodowych uzyskanych w wyniku ukończenia poszczególnych form kształcenia, warunki i tryb prowadzenia kształcenia na odległość;
- zasady powoływania państwowych komisji egzaminacyjnych przy szkołach i placówkach, warunki dopuszczania do egzaminu kwalifikacyjnego i sposób jego przeprowadzania;
- wysokość opłat za egzamin kwalifikacyjny, uwzględniając jako podstawę kwotę przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, z tym że wysokość opłaty nie może przekroczyć 30% podstawy.

Fundacja BFKK

Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013

Celem ogólnym rozwoju edukacji w Polsce jest „podniesienie poziomu wykształcenia społeczeństwa przy jednoczesnym zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia. Równocześnie konieczne jest „stałe podnoszeniu poziomu kwalifikacji osób dorosłych, przede wszystkim kwalifikacji zawo-

dowych oraz ogólnych kompetencji niezbędnych do funkcjonowania we współczesnym społeczeństwie". [www.ukie.gov.pl] Cel ogólny realizowany będzie poprzez szereg zadań w trzech obszarach: oświacie, szkolnictwie wyższym i w kształceniu ustawicznym. Kształcenie na odległość, głównie osób dorosłych, powinno być uznane za równoprawny sposób organizacji kształcenia, o ile doprowadza do uznawanych i potwierdzonych kwalifikacji. Instytucje prowadzące kształcenie na odległość podlegać będą nadzorowi i kontroli (akredytacji), tak jak szkoły lub placówki. Konieczne będzie wypracowanie odpowiednich standardów oraz wdrożenie wewnętrznych systemów zapewnienia jakości tej formy kształcenia.

Fundacja BFKK

Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007-2013

Kształcenie na odległość ujęte jest w Narodowym Planie Rozwoju na lata 2007-2013 (NPR) w priorytecie: Wiedza i kompetencje**,** kierunek działań nr 3: Wyższa jakość kształcenia. Kierunek ten będzie realizowany poprzez:

- kształtowanie i doskonalenie tzw. kompetencji kluczowych, czyli podstawowych umiejętności i postaw umożliwiających aktywne uczestnictwo w życiu publicznych, społecznym i gospodarczym, m.in. umiejętności ciągłego uczenia się i wykorzystywania informacji w praktyce, myślenia matematycznego, innowacyjności i przedsiębiorczości oraz działania na rzecz dobra wspólnego, w tym postaw proekologicznych;
- poprawę jakości kadry pedagogicznej, kadry akademickiej oraz kadr wspierających i organizujących proces nauczania – tworzenie warunków rozwoju kariery zawodowej oraz naukowo-badawczej, w szczególności dla młodych pracowników nauki, w celu ułatwienia im osiągania kolejnych stopni i tytułów naukowych; powszechne szkolenie w zakresie korzystania z nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych; modernizacja systemu kształcenia i doskonalenia oraz standardów pracy nauczycieli;
- skuteczne zarządzanie edukacją, tworzenie kultury oceny jakości – formułowanie optymalnego systemu zarządzania jakością w edukacji, promowanie kultury samooceny i samoewaluacji przez instytucje edukacyjne, objęcie kontrolą jakości działalności badawczej i

edukacyjnej uczelni i innych jednostek naukowych, wypracowanie metod oceny jakości i akredytacji kształcenia na odległość oraz wspomaganie rozwoju systemu edukacji przez kompleksowe działania badawcze i analityczne.

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

E-learning (kształcenie na odległość) uwzględniony został w PO KL w działaniu:

- 3.1 Wysoka jakość kształcenia w systemie oświaty. Działanie zakłada realizację projektów badawczych w obszarze oświaty, w szczególności ukierunkowanych na analizę systemu kształcenia pod kątem przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy. W ramach Działania zakłada się także rozwój Systemu Informacji Oświatowej, tak, by stał się on jak najpełniejszym źródłem danych w obszarze oświaty, spójnym z innymi systemami informatycznymi funkcjonującymi w systemie edukacji. Realizacja Działania 3.1 zapewni koordynację pozyskiwania danych, dzięki czemu możliwe będzie wypracowywanie spójnych rekomendacji dla polityki edukacyjnej państwa. Rekomendacje te wykorzystywane będą w procesie doskonalenia podstaw programowych oraz opracowywania nowych programów kształcenia (w tym w formie na odległość), tak, aby były one jak najlepiej dostosowane do wymagań, jakie nowoczesna gospodarka stawia przed absolwentami. W ramach Działania zakłada się również pilotaże innowacyjnych programów kształcenia ukierunkowanych na rozwój kompetencji kluczowych uczniów. Wypracowane w ten sposób dobre praktyki będą upowszechniane na terenie całego kraju, między innymi za pośrednictwem portalu edukacyjnego Scholaris. Portal ten stanowi cenne źródło informacji oraz materiałów metodycznych i dydaktycznych, z których korzystać mogą wszyscy uczestnicy procesu kształcenia. Z tego względu, wsparcie EFS na rzecz rozbudowy portalu będzie kontynuowane w latach 2007-2013. W ramach Działania planuje się także ogólnopolskie kampanie promujące uczenie się przez całe życie, w tym w szczególności akcentujące wagę edukacji przedszkolnej oraz kształcenia ustawicznego.

Fundacja BRAK

- 5.1 Wzmacnianie potencjału administracji rządowej. W ramach Działania przewidywane jest wsparcie dla potencjału regulacyjnego polskiej administracji poprzez udoskonalenie procesu stanowienia prawa oraz przegląd istniejących już aktów prawnych pod kątem możliwości ich uproszczenia. W tym aspekcie kluczowe jest wsparcie reformy oceny skutków regulacji, która stanowi jeden z najlepszych instrumentów analitycznych umożliwiających zdiagnozowanie skutków planowanych działań oraz identyfikację potencjalnych zagrożeń jakie niesie za sobą projektowana regulacja. W ramach Działania przewiduje się także wsparcie dla opracowania systemu wieloletniego planowania budżetowego. Nieodłącznym uzupełnieniem projektowanych programów i systemów będą szkolenia dla osób zaangażowanych w ich opracowanie i późniejszą realizację. Tym samym przewiduje się realizację szkoleń bezpośrednio powiązanych z wdrażanymi programami reform, m.in. z zakresu planowania zadaniowego oraz doskonalenia funkcjonowania systemu oceny skutków regulacji. Wzmacnianie potencjału instytucjonalnego pociąga za sobą również potrzebę inwestowania w kadry zatrudnione w administracji. W ramach Działania przewiduje się zatem wsparcie dla działów kadr w jednostkach administracji rządowej, wdrażanie nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi oraz przeprowadzenie ogólnych i specjalistycznych szkoleń dla pracowników administracji rządowej. Wskazane jest jednak ścisłe powiązanie szkoleń z zakresem obowiązków poszczególnych grup odbiorców oraz rzeczywistymi potrzebami danego typu urzędu. Jakkolwiek wsparcie w ramach Działania ukierunkowane jest przede wszystkim na poprawę zdolności regulacyjnych administracji rządowej oraz opracowanie systemu wieloletniego planowania finansowego, to jednocześnie możliwe jest objęcie wsparciem części administracji rządowej (np. administracji skarbowej), która świadczy usługi obywatelom.
- 5.2. Wzmacnianie potencjału administracji samorządowej. W ramach Działania przewiduje się różne formy wsparcia ukierunkowane na wzrost efektywności funkcjonowania administracji lokalnego i regionalnego szczebla. Cel osiągnięty zostanie przede wszystkim przez modernizację procesów zarządzania w jednostkach administracji samorządowej, w tym wdrożenie planowania zadaniowego w

Fundacja BEKK

ujęciu finansowym oraz zarządzania przez cele, a także wdrożenie usprawnień zarządczych w poszczególnych jednostkach administracji, zarówno na poziomie całej administracji, jak i usprawnień w określonych obszarach funkcjonowania urzędu. Priorytetowo traktowane będą usprawnienia, których rezultatem będzie poprawa obsługi klienta w urzędzie mająca wymierny efekt np. we wprowadzeniu standardów obsługi klienta, wdrożeniu systemu „*one-stop-shop*" (pojedynczego punktu dostępu dla klienta urzędu), uproszczeniu procedur wewnątrz urzędu czy skróceniu czasu oczekiwania na rozpatrzenie sprawy. W ramach Działania przewiduje się także wsparcie ukierunkowane na poprawę jakości tworzonych przez administrację strategii i polityk o zasięgu lokalnym i regionalnym m.in. poprzez wzmocnienie zdolności do wykorzystywania nowoczesnych narzędzi programowania, efektywnej implementacji zaprogramowanych polityk oraz oceny efektów ich wdrażania. Jakość oraz efekty wprowadzanych rozwiązań zależą w ogromnej mierze od kompetencji kadr zatrudnionych w jednostkach samorządu terytorialnego. W tym aspekcie przewiduje się więc opracowanie standardów kompetencyjnych dla pracowników jednostek samorządu terytorialnego, intensyfikację inwestycji w rozwój umiejętności i wiedzy urzędników oraz kształtowanie i wzmacnianie postaw etycznych. Konieczne jest jednakże ścisłe powiązanie szkoleń z zakresem obowiązków poszczególnych grup odbiorców oraz potrzebami danego typu urzędu.

- 6.3 Doskonalenie zawodowe kadr medycznych służące wzrostowi ich konkurencyjności oraz podniesienie jakości zarządzania w ochronie zdrowia. Rozwój medycyny i coraz większa specjalizacja, wymagają ustawicznego kształcenia personelu medycznego w ochronie zdrowia. Zwiększenie dostępności do kształcenia w ochronie zdrowia jest szczególnie istotne dla tych pracowników, których płace są zbyt niskie, by mogły zapewnić im możliwość podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Zwiększenie dostępności do kształcenia będzie zapewnione między innymi poprzez umożliwienie kształcenia na odległość. Proces doskonalenia zawodowego pracowników służby zdrowia jest niezwykle istotny, ponieważ stopień profesjonalizmu w tym obszarze bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo zdrowotne ogółu społeczeństwa. Dobrze wy-

Fundacja BFK

kwalifikowana kadra medyczna jest gwarantem sprawności systemu ochrony zdrowia i wysokiej jakości świadczonych usług. Działanie 6.3 wspierać będzie przede wszystkim procesy związane z podwyższaniem kwalifikacji personelu medycznego. Przewidziane formy pomocy w tym zakresie będą dostosowane do potrzeb poszczególnych grup zawodowych tego sektora. Umożliwi to między innymi uzyskiwanie kwalifikacji uprawniających do wykonywania zawodu oraz rozwój nowych umiejętności pozwalających na korzystanie z nowoczesnych technologii medycznych. Założeniem Działania jest także podniesienie jakości zarządzania w sektorze ochrony zdrowia, co wpływać będzie między innymi na lepsze gospodarowanie dostępnymi środkami. Wsparcie kierowane będzie do zakładów opieki zdrowotnej, na szkolenie umiejętności kadry zarządczej przede wszystkim z zakresu zarządzania oraz upowszechniania wiedzy o skutecznych i efektywnych technologiach medycznych. Wspierane będą także działania związane z podwyższaniem standardów w ZOZ, poprzez certyfikację i akredytację, co przyczyni się do wzrostu jakości świadczonych usług oraz wpłynie pozytywnie na relacje interpersonalne między personelem medycznym a pacjentem. Realizacja Działania przyczyni się do poprawy funkcjonowania opieki zdrowotnej, co przekładać się będzie również na poprawę stanu zdrowia społeczeństwa.

- 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie. Zmiany organizacyjne, w tym prowadzenie procesów restrukturyzacyjnych, niosą ze sobą ryzyko redukcji zatrudnienia. W celu przeciwdziałania wzrostowi bezrobocia wywołanego procesami adaptacyjnymi i modernizacyjnymi, należy w zarządzaniu tymi procesami wspomóc zarówno przedsiębiorstwa, samorząd lokalny, instytucje rynku pracy, jak i samorządy gospodarcze. Podczas gdy natężenie procesów restrukturyzacyjnych jest zróżnicowane regionalnie, zarządzanie zmianą gospodarczą dotyczy w równym stopniu wszystkich przedsiębiorstw. Dlatego też zwiększenie kompetencji kadr przedsiębiorstw w zarządzaniu zmianami organizacyjnymi oraz przechodzenia przez procesy zmian poprzez rozwój zasobów ludzkich jest kluczowym wyzwaniem dla zapewnienia trwałego i stabilnego rozwoju gospodarczego regionów. Procesy modernizacyjne i adaptacyjne wymuszają także ciągłą aktualizację, podnoszenie i zmianę

Fundacja BFKR

kwalifikacji oraz umiejętności pracowników. Rosnące zainteresowanie podnoszeniem kompetencji i umiejętności przez pracowników, a także ich pracodawców, zwiększa zapotrzebowanie na szkolenia. Tendencję tę należy wzmacniać, gdyż w porównaniu do innych krajów europejskich polskie przedsiębiorstwa znacznie rzadziej organizują i uczestniczą w szkoleniach. Największa luka kompetencyjna pracowników występuje w obszarach informatyki, techniki i produkcji, sprzedaży i finansów. Ogromny potencjał wzrostu popytu na szkolenia leży po stronie firm rozwijających się, lecz nie posiadających wystarczających zasobów finansowych i doświadczenia pozwalających na zakup odpowiedniego szkolenia. Są to często firmy małe, których dostęp do szkoleń jest utrudniony także ze względu na specyfikę organizacyjną. Dlatego też z jednej strony konieczne jest dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb i możliwości zainteresowanych podmiotów. Z tego względu istotne jest opracowywanie i rozwój programów szkoleń e-learningowych, leasing i zakup platform służących kształceniu na odległość oraz wykorzystanie ich jako elementów szkoleń w regionie, co pozwoli na dotarcie z ofertą szkoleniową do większej liczby osób. Z drugiej zaś strony, oferta szkoleniowa powinna być dopasowana do kierunków rozwoju danego regionu, wzmacniać jego przewagę komparatywną i potencjał rozwojowy.

Fundacja BRAK

E-LEARNING W WYBRANYCH KRAJACH UE

Idea e-learningu w krajach Unii Europejskiej realizowana jest w różnym zakresie i przy wykorzystaniu różnorodnych instrumentów. Analizę porównawczą opracowano na podstawie informacji ujętych w projekcie Fit For Europe [www.fit-for-europe.info].

Austria

Federalne Ministerstwo Edukacji, Nauki i Kultury w Austrii podjęło różne inicjatywy, aby zapewnić nowy dostęp do nauczania, uczenia się, badań oraz kultury dla wszystkich osób w Austrii zgodnie z wymaganiami

społeczeństwa wiedzy. Głównym celem tych inicjatyw (odniesienie do poniższych linków) jest umożliwienie wszystkim wykorzystania nowych technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych w optymalny i odpowiedzialny sposób. Austria jest w trakcie wdrażania własnych celów planu edukacyjnego UE, przy wykorzystaniu programu eFit Austria. Punkty odniesienia organizacji krajowych i międzynarodowych pokazują, iż Austria – także przez porównania międzynarodowe – osiągnęła istotne i uznane osiągnięcia. Portal internetowy e-learningu zapewnia skomputeryzowane materiały do nauczania i uczenia się dla szkół i uczelni wyższych oraz inne istotne informacje na temat edukacji otrzymywane „na żądanie". Zawartość edukacyjna jest utrzymana, nauczyciele otrzymują wsparcie i poradnictwo przy zastosowaniu w swoich dyscyplinach. Tak więc, portal ten jest także materialnym rdzeniem infrastruktury technologii informatycznych. Zadaniem jest lepsza integracja technologii informacyjnych z całym obszarem edukacji, nie tylko aby zapewnić ogólną jakość systemom kształcenia ogólnego i zawodowego, ale także aby zwiększyć możliwości przyswajania informacji i dostępu do edukacji poprzez zastosowanie nowoczesnych mediów.

Fundacja FEKK

Belgia

Rozwój technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT w sektorze edukacyjnym stał się celem władz wszystkich trzech wspólnot językowych w Belgii. Za przykład może posłużyć waloński projekt cyberécole (szkoły komputerowej).

Bułgaria

Bułgaria była jednym z 13 krajów uczestniczących w projekcie międzynarodowego programu PHARE, dotyczącego edukacji na odległość. W ramach projektu, otworzone zostało Krajowe Centrum Edukacji Na Odległość, jak również 16 pomocniczych i 4 regionalne centra edukacyjne. Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej zainicjowało program "Komputerowa Edukacja Młodzieży" (2002-2005), aby zwiększyć dostęp do technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT oraz pogłębiać wiedzę młodych ludzi, celem zwiększenia ich szans na zatrudnienie. Ponadto, Ministerstwo Edukacji i Nauki formowało swoją strategię wokół kwestii wprowadzenia ICT do bułgarskich szkół. ICT, jednak, nie są jeszcze w

pełni zintegrowane z istniejącym procesem edukacji, zwłaszcza w przypadku przedmiotów nie związanych z ICT. Z wyjątkiem wyższych poziomów nauczania ponadpodstawowego, szkolenie ICT nie jest jeszcze częścią obowiązkowego programu nauczania. Brak odpowiednich źródeł e-learning (np. elektronicznych książek lub multimedialnych treści i narzędzi) jeszcze bardziej utrudnia użycie ICT w nauczaniu. Elementy e-learning są powoli wprowadzane do programów nauczania na niektórych uniwersytetach, ale są to odosobnione przypadki. Biblioteki uniwersyteckie nie są jeszcze w pełni skomputeryzowane i należy rozwinąć odpowiednie usługi internetowe.

Cypr

Celem szkolnictwa wyższego jest założenie Otwartego Uniwersytetu, na którym efektywnie wykorzystywano by wszelkie pomoce naukowe aby zaspokoić rosnące zapotrzebowanie na wykształcone i wykwalifikowane osoby. Cypr przygotowuje się aby stawić czoła nowym wyzwaniom przedstawionym przez Komisję Europejską, które zakładają, że integracja w obrębie społeczności zaowocuje wzmożoną współpracą i ruchliwością Europejczyków na wszystkich poziomach, ekonomicznym, kulturalnym, edukacyjnym, socjalnym i politycznym.

Fundacja BFKK

Dania

Danmarks IT-Center For Uddannelse Og Forskning – UNI-C (Duńskie Centrum Informatyczne Na Rzecz Edukacji i Badań) to instytucja publiczna funkcjonująca pod duńskim Ministerstwem Edukacji oferuje rozwiązania informatyczne dla sektora edukacyjnego i sektora badań.

Francja

Spośród wielu programów wspieranych przez Komisję Europejską Ministerstwo Edukacji Narodowej zachęca do wykorzystywania nowych technologii multimedialnych i internetowych:

- do podwyższenia jakości nauczania;
- do promocji współpracy na odległość oraz wymiany;
- do wykorzystania technologii informatycznych i komunikacyjnych we wszystkich szkołach.

Wszystkim programom informatycznym i komunikacyjnym w szkołach francuskich poświęcono stronę internetową. Poza tym Centre National d'Enseignement à Distance – CNED (Krajowe Centrum Kształcenia na Odległość) zapewnia informacje na temat kursów edukacji na odległość począwszy od poziomu przedszkolnego do poziomu licealnego.

Finlandia

W szkołach wirtualnych uczniowie uczą się przy pomocy technologii informatycznych – aplikacje informatyczne. E-Nauczanie i e-learning prowadzone są w lokalnych, regionalnych i krajowych projektach szkół wirtualnych. W przyszłości możliwe będzie wzięcie udziału w kursach różnej długości. Co więcej, oferowane są usługi i aplikacje aby wspomóc e-Nauczanie. Rozwój szkół wirtualnych należy do zadań strategii społeczeństwa informacyjnego prowadzonego przez Opetusministeriö (Ministerstwo Edukacji). Opitushallitus (Krajowe Kuratorium Oświaty) koordynuje zajęcia szkół wirtualnych na poziomie krajowym. Przykładowo, w 2003 roku zorganizowano pierwsze semestry szkoły wirtualnej w Finlandii.

Fundacja BRPK

Grecja

W Grecji kształcenie na odległość zapewniane jest jedynie w ramach szkolnictwa wyższego przez Ellininko Anoikto Panepistimio – EAP (Helleński Uniwersytet Otwarty) stworzony w roku 1998 i znajdujący się w Patrze.

Hiszpania

Prawo hiszpańskie uznaje e-learning i kształcenie na odległość jako możliwości kształcenia przede wszystkim dla dorosłych (ale także dla osób w wieku szkolnym), których sytuacja osobista, społeczna, geograficzna lub inna nie pozwala na uczęszczanie na lekcje osobiście. E-Learning i kształcenie na odległość są zasadniczymi elementami kształcenia dorosłych.

W rezultacie polityki decentralizacyjnej wszystkie 17 regionów autonomicznych egzekwuje przestrzeganie prawa od 1 stycznia 2000 roku. Główne strategie to:

- zaopatrzenie szkół w sprzęt i ułatwienie dostępu do technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT;
- rozwój kursów i szkoleń internetowych;
- stworzenie laboratorium i obserwatorium wdrażania ICT w edukacji, a przez to wspieranie innowacyjności i rozwoju takich instytucji;
- nawiązanie współpracy między Europą, a Ameryką Łacińską w dziedzinie ICT w edukacji.

Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia - CIDEAD (Centrum Innowacji I Rozwoju Kształcenia Na Odległość) zintegrowane jest z Centro Nacional de Información y Comunicación (Krajowym Centrum Informacji I Komunikacji). Odpowiedzialne jest ono za ułatwianie dostępu do kształcenia na odległość.

CIDEAD oferuje zajęcia w szkołach podstawowych, średnich i Bachillerato (maturalnych) w zakresie kształcenia na odległość i systemu e-learningu. Oferuje także kursy szkolenia zawodowego i kursy językowe.

Fundacja BFKK

Holandia

Ponieważ sieć internetowa została udostępniona do użytku publicznego Ministerstwo Edukacji, Kultury i Nauki stworzyło dwa kolejne programy polityki technologii informacyjnych i komunikacyjnych („Inwestycja w przyszłość" 1997-1999 oraz „Edukacja *on-line*" 1999-2000). Zgodnie z zdecentralizowanym charakterem holenderskiego systemu edukacyjnego odpowiedzialność została rozłożona na szkoły oraz rady krajowe i szkolne. Samorządy nie mają dużego udziału w finansowaniu informatyki na rzecz edukacji w Holandii, jednakże wiele z nich podjęło inicjatywy mające na celu ujednolicenie oraz stymulację współpracy i projektów, szczególnie w ramach szkolnej wymiany danych. Ponownie nacisk położono na rozwój zawodowy nauczycieli informatyki i dyrektorów szkół. Przybrało to kształt nowego „Programu Oddolnego" oraz kontynuacji strategii, które okazały się sukcesem. Nowy program „Nauka z ICT, 2003-2006" rozpoczął się w październiku 2003 roku. Charakteryzuje się zmianą nacisku, widoczną także w innych krajach, z „nauki wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych" na „wykorzystanie technologii infor-

macyjnych i komunikacyjnych do nauki" oraz skupieniem się na integracji technologii w organizacji i merytoryki procesów uczenia się i nauczania. Bezpośrednie finansowane technologii informacyjnych i komunikacyjnych będzie kontynuowane na obecnym poziomie. Dwie główne agencje, które stworzono w ramach „Edukacji *on-line*" portal Kennisnet i ICT w szkołach będą finansowane do roku 2006.

Irlandia

Przy wsparciu Department of Education and Science wiele szkół tworzy własne strony internetowe z cyfrowymi źródłami do nauki. Uczniowie tych szkół mają okazje do nauki w „wirtualnych klasach". Ponieważ e-learning umożliwia naukę elastyczną i anonimową rodzice i nauczyciele mogą także odnosić korzyści z tych programów. Krajowe centrum kształcenia na odległość Oscail oferuje zakres studiów licencjackich i podyplomowych w celu uzyskania kwalifikacji uniwersyteckich poprzez e-learning. Ponad to kilka prywatnych organizacji także oferuje kursy e-learning.

Fundacja FRK

Litwa

Litwa posiada Strategię Wdrażania Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych w Litewskim Systemie Edukacyjnym. Głównym celem Strategii jest zapewnienie możliwości i trendów integracji technologii informacyjnych i komunikacyjnych z litewskim systemem edukacyjnym, planowanie etapów wdrażania systemu, zharmonizowanie działań różnych instytucji oraz efektywne wykorzystanie funduszy do komputeryzacji edukacji. Strategia obejmuje szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne, uczelnie wyższe, szkoły młodzieżowe i specjalne, które zapewniają edukację ogólną. Strategia została przyjęta przez rozporządzenie nr 1279 wydane przez Ministra Edukacji i Nauki Republiki Litewskiej w dniu 18 października 2000 roku. Na Litwie stworzono Centrum Technologii Informatycznych Systemu Edukacji, organizację rządową ufundowaną przez Ministerstwo Edukacji i Nauki Republiki Litewskiej. Inicjuje ona i koordynuje prace poszczególnych prywatnych i państwowych organizacji w komputeryzacji edukacji oraz agencji administracyjnych edukacji, rozwój wdrażania technologii informatycznych w procesie edukacji, promuje międzynarodową współpracę nauczycieli i uczniów na

internetowej platformie edukacyjnej. Centrum Technologii Informacyjnych i Komunikacyjnych Edukacji stworzyło Otwarty System Poradnictwa, Doradztwa I Informacji (AIKOS) – bazę danych dla nauczycieli, która obejmuje prace z dziedziny metodologii, programów nauczania i innych.

Luksemburg

Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation Pédagogiques et Technologiques – SCRIPT (Departament Koordynacji Edukacji, Badań Technicznych I Innowacji) przy Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (Ministerstwie Edukacji I Szkolnictwa Zawodowego) jest odpowiedzialny za organizację kursów szkoleniowych z technologii multimedialnych. Główny nacisk kładzie się na ofertę konkretnych narzędzi internetowych, zawartości i wsparcia nauczycieli. Kroki te uproszczą pracę nauczycieli z nowymi mediami w codziennym życiu szkoły.

Fundacja BRK

Łotwa

Projekt rozwoju e-learningu w systemie edukacyjnym w ramach Latvijas izglîtîbas informatizâcijas sistçma (Łotewskiego Systemu Informatyzacji Edukacji – LEIS) zapoczątkowany został przez Ministerstwo Edukacji I Nauki w roku 1998. Efektem projektu było zapewnienie sprzętu komputerowego oraz łączy internetowych łotewskim szkołom (głównie ogólnokształcącym). Nauczyciele zostali przeszkoleni do wykorzystywania nowoczesnych technologii informatycznych w swoich przedmiotach, przygotowano także materiały metodologiczne do wykorzystania technologii informatycznych w szkołach. Na portalu Łotewskiego Systemu Edukacji Informatycznej znaleźć można bazę danych dla nauczycieli, która obejmuje prace metodologiczne, programy nauczania i inne zasoby. Ministerstwo Edukacji i Nauki inicjuje i koordynuje pracę różnych krajowych i prywatnych organizacji w komputeryzacji edukacji i agencji administracji oświatowej, rozwoju aplikacji technologii informacyjnych i komunikacyjnych w procesie edukacji, promuje międzynarodową współpracę nauczycieli i uczniów na internetowej platformie. Na Łotwie stworzono pewne e-narzędzia pomocne w poprawianiu jakości edukacji.

Malta

Na Malcie technologie informacyjne i komunikacyjne – ICT w ramach polityki edukacyjnej zostały wprowadzone w postaci krajowej strategii technologii informacyjnych. W przypadku Malty, na poziomie edukacji podstawowej wdraża się model wykorzystania sprzętu komputerowego w klasie finansowany przez sektor publiczny (przy czym nauczyciele otrzymują do pracy laptopy). Partnerstwo publiczno-prywatne wykorzystywane jest do finansowania najnowszych inicjatyw, czyli wprowadzenia internetu do szkół. Polityka ICT opiera się na National Strategy for Information Technology (Krajowej Strategii Technologii Informacyjnych). Komputery zostały wprowadzone do szkół podstawowych w roku 1996 przez Ministerstwo Edukacji, a ufundowane przez rząd. We wdrażanym modelu na klasę przypadały cztery komputery i jedna drukarka, jeden duży monitor i odtwarzacz video. Wszyscy nauczyciele otrzymali laptopy. Celem strategii było wykorzystanie ICT jako narzędzia podnoszącego jakość nauczanych przedmiotów.

W ramach Ministerstwa Edukacji stworzono ICT Learning Centre (Centrum Nauki Technologii Informacyjnych I Komunikacyjnych), zatrudniono personel, stworzono laboratoria na rzecz kształcenia nauczycieli oraz rozwoju Internetu i oprogramowania komputerowego. Za wykorzystanie ICT w szkołach podstawowych oraz wdrażanie strategii odpowiedzialni są poszczególni nauczyciele. Przygotowano wytyczne ICT dla szkolnictwa podstawowego obejmujące umiejętności oraz kompetencje i zachowania ICT wraz z docelowymi wynikami. Stworzono ICT Focus Group (grupę skupiającą się na technologiach ICT) odpowiedzialną za tworzenie polityki będącej częścią procesu wdrażanego National Minimum Curriculum – NMC (Krajowego Minimum Programowego) w maltański system edukacyjny. Częścią rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych jest portal School Net (Sieć Szkolna) posiadający osobną część poświęconą edukacji podstawowej. W planach jest stworzenie kont internetowych dla uczniów i nauczycieli.

Fundacja DRK

Niemcy

Niemieckie Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań wspiera wdrażanie technologii multimedialnych w szkołach. Program Schulen ans Netz (szkoły internetowe) stworzony został w 1995 roku we współpracy z Deu-

tsche Telekom AG i za cel obrał podłączenie wszystkich szkół w Niemczech do Internetu. Program skupia się głównie na ofercie konkretnych narzędzi internetowych, treści merytorycznej i wsparcia dla nauczycieli. Usługi te uproszczą nauczycielom pracę z nowymi mediami w codziennym życiu szkolnym.

Portugalia

Ministerstwo Edukacji jest odpowiedzialne za cały system edukacyjny, włącznie z wdrażaniem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) do programów nauczania. Szkoły otrzymują sprzęt i oprogramowanie dzięki programowi rządowemu Nónio. Ministerstwo Nauki I Techniki odpowiedzialne jest za podłączanie szkół i innych instytucji, jak biblioteki, do Internetu. Władze regionalne są także odpowiedzialne za zapewnianie szkołom sprzętu ICT. Lokalne władze we współpracy z programem Ministerstwa Nauki i Techniki Internet na Escola (Internet w szkołach) przeprowadziły taką akcję w szkołach podstawowych. Prawo portugalskie postrzega e-learning i kształcenie na odległość jako możliwości edukacyjne dla osób, których sytuacja osobista uniemożliwia uczęszczanie do szkoły. E-learning i kształcenie na odległość są elementami kształcenia dorosłych.

Fundacja EFKK

Republika Czeska

Ogólnym celem włączenia technologii informacyjnych i komunikacyjnych do systemu edukacji jest rozwój prawdziwego społeczeństwa informacyjnego. Z tej perspektywy patrząc głównymi zadaniami Ministerstwa Edukacji jest:

- zapewnienie sprzętu komputerowego z dostępem do Internetu w szkołach i bibliotekach;
- obecność koordynatora technologii informatycznych i komunikacyjnych w każdej szkole w celu zapewnienia pomocy w obsłudze i wykorzystaniu technologii jako narzędzia pomocnego w nauczaniu oraz nauce;
- zmiana akcentu w doskonaleniu kadry nauczycielskiej, odejście od metodologii skoncentrowanej na transmisji informacji do tej skupiającej się na rozwiązywaniu problemów, z większym naciskiem na wykorzystanie technologii informacyjnych i komunikacyjnych;

- wprowadzenie programów kształcenia ustawicznego;
- wprowadzenie programów zachęcających nauczycieli, badaczy oraz producentów do odkrywania efektywnych sposobów wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych;
- analiza i ocena polityki technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Polityka informacji krajowej w szkolnictwie to projekt czeskiego rządu mający na celu zwiększenie umiejętności posługiwania się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi poprzez wdrożenie ich do programów szkolnych i wykorzystanie w nauczaniu codziennym. Możliwe koszty pokrywane przez projekt to: sprzęt informatyczny, szkolenia dla nauczycieli z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych lub wdrażanie kursów e-learningu w szkołach.

Fundacja BFKK

Rumunia

Rumuńskie prawo reguluje e-learning i kształcenie na odległość oraz oferty edukacyjne przeznaczone dla uczniów i dorosłych, którzy mają problem z dostaniem się do zwykłych szkół z powodów osobistych, geograficznych lub społecznych.

Po zatwierdzeniu standardów organizacji kształcenia na odległość oraz wykorzystania e-learningu w Rumunii stworzono sieć krajowych i regionalnych centrów uniwersyteckich przy wykorzystaniu platform internetowych.

W edukacji ogólnej e-learning nie jest główną kwestią zainteresowania programów edukacyjnych, ale pomocniczym narzędziem metodologicznym w dostarczaniu głównego programu. Programy kształcenia na odległość prowadzone przez uniwersytety rumuńskie i inne placówki podkreślają następujące cele:

- wdrażanie platform internetowych w kształceniu na odległość w celu zapewnienia sprzętu komputerowego i dostępu do technologii komunikacyjnych i informacyjnych – ICT w placówkach oświatowych;
- tworzenie modeli nauczania i innych materiałów multimedialnych;
- zapewnienie nauczania poprzez tworzenie kompleksowego systemu komunikacji synchronicznej i asynchronicznej;

- rozwój współpracy między krajami wschodniej Europy, a krajami Unii Europejskiej w dziedzinie kształcenia na odległość i e-learningu.

Wiele firm prywatnych w Rumunii także oferuje tego rodzaju kształcenie. Terytorialne Centra Kształcenia Na Odległość w Bukareszcie reprezentowane przez Wydział Kształcenia Na Odległość Uniwersytetu Bukaresztu oraz Uniwersytetu Spiru Haret koordynują i ułatwiają dostęp do kształcenia drogą elektroniczną przy pomocy 42 regionalnych centrów znajdujących się na głównych uniwersytetach.

Słowacja

Rząd słowacki w styczniu 2004 roku zatwierdził Návrh stratégie informatizácie spoločnosti v podmienkach SR a Akčného plánu (Strategię Promocji Społeczeństwa Elektronicznego w Republice Słowacji oraz Plan Działań). Dokument ten jest zgodny z Inicjatywą e-learningu Komisji Europejskiej – Edukacja Dla Jutra. Określono w nim strategiczne cele obszaru edukacji i społeczeństwa, takie jak:

- wykształcenie elastycznej i konkurencyjnej siły roboczej, która będzie w stanie zdobyć zatrudnienie w warunkach społeczeństwa informacyjnego;
- zapewnienie wykształcenia, które umożliwi obywatelom korzystanie z technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT;
- podniesienie jakości edukacji słowackiego systemu szkolnictwa wyższego aby stał się konkurencyjny w stosunku do rozwiniętych krajów UE;
- zgodność z zasadą wyrównanych możliwości edukacji w wykorzystaniu ICT dla wszystkich obywateli Republiki Słowackiej;
- zapewnienie aktualnej wiedzy obywatelom poprzez kształcenie ustawiczne.

Na rok 2005 Słowacja nie posiada e-learningu w ramach edukacji ogólnej. Istnieje krajowa inicjatywa „INFOVEK" mająca na celu wdrożenie narzędzi ICT do szkół podstawowych i średnich. Odbor Informatizácie Spoločnosti Ministerstva Dopravy, Pôšt a Telekomunikácií SR (Wydział Promocji Społeczeństwa Elektronicznego, Ministerstwo Transportu, Poczta i Telekomunikacja Republiki Słowackiej) ponoszą odpowiedzialność za wdrażanie strategii.

Fundacja BPKK

Słowenia

Na Słowenii kształcenie na odległość powoli zyskuje popularność. Kształcenie na odległość charakteryzuje się zindywidualizowaną formą nauczania z wykorzystaniem różnorodnych materiałów (pisanych, audio, video, programów komputerowych itp.). Materiały (głównie pisane) są konkretnie zaprojektowane do kształcenia na odległość. Kształcenie na odległość adresowane jest do osób pracujących, pracują w różnych godzinach, na zmiany, osób żyjących w trudnodostępnych miejscach, osób niepełnosprawnych fizycznie, psychicznie, matek z dziećmi itd. Stworzono kilka inicjatyw e-learningu:

- Projekt kształcenia na odległość na Słowenii: finansowany przez Ministerstwo Edukacji, celem projektu jest stworzenie krajowej strategii e-learningu na Słowenii. Strategia będzie obejmowała aspekty dydaktyczne, ekonomiczne, organizacyjne, techniczne oraz przeznaczone dla szkół podstawowych, średnich wyższych, środowisk łączonych, rządowych i kształcenia na ustawicznego;
- E Cho: platforma internetowa stworzona przez laboratorium telekomunikacji i elektrotechniki Uniwersytetu w Lubljanie;
- Słoweńska Sieć Edukacyjna: sieć stworzono w roku 1995 w celu połączenia wszystkich serwerów o zawartości edukacyjnej, aby umożliwić, promować i wzmacniać wykorzystanie i tworzenie edukacji elektronicznej na Słowenii. Sieć obejmuje przedszkola, szkoły podstawowe i średnie wraz z Uniwersytetem Lubljany i Moribor oraz inne ważne placówki publiczne.

Rząd słoweński wdraża politykę zapewniania szkołom nowoczesnego sprzętu komputerowego oraz zaopatrzenia ich w narzędzia technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT. Wśród niektórych przewidywanych celów znajdują się zapewnienie szkołom dostępu do lokalnych i międzynarodowych sieci oraz zachęcanie nauczycieli, dyrektorów szkół i trenerów do korzystania z usług multimedialnych i internetowych. Te strategie i cele obejmują wszystkie poziomy sektory edukacji od przedszkolnego po szkolnictwo wyższe.

Szwecja

Szwecja ma jedną z najlepszych infrastruktur technologii informacyjnych i komunikacyjnych – ICT na świecie. W marcu 2002 roku rząd

Fundacja BBK

szwedzki przyjął ustawę wspierającą tworzenie społeczeństwa informacyjnego dla wszystkich. Rząd ściśle współpracuje ze szwedzkimi firmami telekomunikacyjnymi w celu poszerzenia wykorzystania nowych technologii w kraju. W lipcu 1999 roku powstała Szwedzka Agencja Kształcenia Na Odległość – DISTUM. Obecnie jest częścią Nationellt Centrum för Flexibelt Lärande (Szwedzkiej Agencji Kształcenia Elastycznego) stworzonej 1 stycznia 2002 roku. Agencja obejmuje elementy DISTUM współpracujące z edukacją ogólną.

Węgry

Sulinet Express Program jest inicjatywą rządu rozpoczętą w roku 1996. Głównymi jego celami jest:

- zapewnienie szkołom łącza internetowego oraz pracowni komputerowych;
- pomoc nauczycielom poprzez portal z ustrukturyzowanym materiałem nauczania;
- organizacja szkoleń dla nauczycieli i obozów dla uczniów, administratorów nauczycieli i systemu;
- ogłoszenie przyjmowania dokumentów.

Rok 2003 był kamieniem milowym w życiu programu wówczas bowiem, oprócz dotychczasowej działalności, pojawiły się także nowe wyzwania. Według inicjatywy rządowej Sulinet personel rozpoczął działalność nad stworzeniem rozległej bazy danych zwanej Cyfrowa Baza Wiedzy Sulinet. Celem tej działalności jest stworzenie cyfrowego programu nauczania obejmującego główny krajowy program nauczania poziomów od 7 do 12 szkoły średniej w dwa lata. Infrastruktura szkolna powinna nadal być rozwijana. Z obecną infrastrukturą komputerową większość szkół nie byłaby w stanie korzystać z portalu z programem opartym na multimediach i interakcji. Rozwój infrastruktury jest następną inicjatywą państwa. Nie wszystkie szkoły podstawowe mają łącza internetowe. pomimo, że wszystkie szkoły ponadpodstawowe mają łączność z Internetem, jej jakość nie jest za dobra. Celem jest zapewnienie wszystkim szkołom podstawowym łącza internetowego oraz ustanowienie stałego łącza w każdej szkole, która go jeszcze nie posiada. Istotne jest także przekazanie nauczycielom informacji na temat obsługi internetowych ma-

Fundacja BHKK

teriałów nauczania. Dlatego też Sulinet organizuje szkolenia dla nauczycieli oparte na wynikach ostatniego badania potrzeb.

Wielka Brytania

Technologie informacyjne i komunikacyjne – ICT pomagają w tworzeniu systemu edukacyjnego bardziej wrażliwego na swoje środowisko. Pod tym względem ma on wpływ na stosunki między szkołami, a szerszym społeczeństwem edukacyjnym, rodzicami, władzami lokalnymi, firmami, stowarzyszeniami itd. Najbardziej jednak dotyczy nauczycieli i uczniów. Prawo brytyjskie określa e-learning i kształcenie niestacjonarne jako oferty edukacyjne skierowane przede wszystkim do dorosłych, ale i do uczniów w wieku szkolnym. W wyniku rządowej polityki głównymi inicjatywami wdrażanymi w Wielkiej Brytanii są:

- National Grid for Learning (program ICT dla szkół);
- New Opportunities Fund Training: służy nauczycielom i bibliotekarzom w szkołach na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym;
- City Learning Centres (Miejskie Centra Kształcenia – Anglia): mają na celu podwyższenie edukacji dzieci żyjących w miastach;
- ICT for Learning Strategy (Strategia Kształcenia ICT – Walia);
- Education Technology Strategy (Strategia Edukacji Technicznej - Irlandia Północna): wyposaża wszystkie szkoły we wspólną infrastrukturę sprzętu oraz edukację *on-line*.

W dniu 15 marca 2005 roku Departament Edukacji I Umiejętności opublikował eStrategię Harnessing Technology: Transforming learning and children's services (Zaprzęganie Technologii: transformacja usług kształcenia i dziecięcych). Istnieje także wiele krajowych agencji odpowiedzialnych za wspieranie priorytetów rządowych:

- Brytyjska Educational Communications & Technology Agency – BECTA (Agencja Komunikacji I Technologii w Edukacji), kluczowa rządowa agencja do wykorzystywania ICT w edukacji, wspiera rząd i agencje krajowe w wykorzystaniu i rozwoju ICT w celu podwyższenia standardów edukacji;
- New Opportunities Fund – NOF (Fundusz Nowych Możliwości), brytyjski organ odpowiedzialny za rozdzielanie dotacji na inicjatywy opieki zdrowotnej, edukacji, ochrony środowiska ustalanych przez rząd;

Fundacja BBRK

- Teacher Training Agency – TTA (Agencja Kształcenia Nauczycieli) odpowiedzialna jest za zapewnienie jakości szkoleń NOF w Anglii oraz za zapotrzebowanie na materiały oceny;
- Local Education Authorities – LEAs (lokalne władze oświatowe) w Anglii i Walii przyznają dodatkowe fundusze szkołom oraz udzielają wsparcia zgodnie z własnymi planami rozwoju ICT.

W Anglii Department for Education and Employment (Departament Edukacji i Zatrudnienia) przydziela dodatkowe środki na ICT w szkołach oraz wyznacza warunki, pod którymi środki te są przyznawane LEAs i szkołom. National Assembly for Wales Training and Education Department – NATED (Departament Szkoleń I Edukacji Zgromadzenia Narodowego Walii) oraz Department of Education (Departament Edukacji) w Irlandii Północnej także przyznają dodatkowe fundusze zgodnie z lokalnymi potrzebami i priorytetami określonymi przez National Assembly for Wales i Northern Ireland Assembly. Education Technology Strategic Management Group – ETSMG (Strategiczna Grupa Zarządu Technologii Edukacyjnych) jest odpowiedzialna za strategię technologii w edukacji, włącznie z zarządzaniem jakością placówek szkoleniowych NOF w Irlandii Północnej. Szkoły odpowiedzialne są za tworzenie własnych planów ICT oraz ich finansowanie. Rząd Szkocji określa ogólną politykę edukacyjną. Władze lokalne i szkoły odpowiedzialne są za kwestie dotyczące edukacji oraz nabywania i utrzymywania sprzętu komputerowego. Organ Learning and Teaching Scotland (Nauka i Nauczanie w Szkocji) pracuje w porozumieniu z innymi w celu stworzenia programu nauczania dla uczniów w wieku od 3 do 18 lat oraz w celu promowania kreatywnego i efektywnego.

Fundacja FRK

Włochy

Artykuł 11 ustawy 341/ 1990 mówi, iż kursy e-learningu w dziedzinie edukacji mogą oferować uniwersytety oraz Krajowe Centra Badawcze. Krajowe organy badawcze tworzyć może Ministerstwo Edukacji, Uniwersytetów i Badań razem z Ministerstwo Skarbu. We Włoszech oferty e-learning głównie opierają się na przekazach telewizyjnych, internetowych, multimedialnych, w formie oprogramowania, nagrań video lub konferencji komputerowych. Przykładowo, telewizja satelitarna i Internet są podstawowymi technologiami wykorzystywanymi przez NETTUNO. Jest

to telewizja oparta na dwóch kanałach satelitarnych telewizji publicznej RAI NETTUNO SAT 1 oraz RAI NETTUNO SAT 2.

Przeprowadzona analiza ukazuje, iż kształceniu e-learningowemu w Unii Europejskiej przypisuje się dużą rolę. Szczególnie dotyczy ona zmniejszenia dystansu rozwojowego do Stanów Zjednoczonych Ameryki Północnej. W tym celu zainicjowano specjalne programy dotyczące e-learningu, a w ich ramach określono cele do realizacji m.in. rozpowszechnianie nauki przez całe życie, wykorzystanie w nauce technologii informatycznych, wspieranie poprawy jakości, atrakcyjności i dostępności ofert w zakresie uczenia się przez całe życie, propagowanie nauki języków obcych i różnorodności językowej, wspieranie współpracy w zapewnianiu wysokiej jakości we wszystkich dziedzinach edukacji i szkoleń w Europie.

Działania podejmowane przez Unię Europejską skierowane są do osób w różnym wieku, w tym do młodzieży. Także w Polsce dostrzeżono atrakcyjność i korzyści jakie może przynieść zastosowanie e-learningu w kształceniu. Między innymi Program Kapitał Ludzki 2007-2013 umożliwia finansowanie działań szkoleniowych w formie e-learningu. Kolejne części publikacji zawierają spojrzenie na e-learning z perspektywy instytucji szkoleniowej oraz przykład dobrych praktyk w zakresie wykorzystania e-learningu w szkoleniu „trudnych grup" beneficjentów.

Fundacja RFKK

Fundacja BFKK

E-LEARNING
W INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ
A POTRZEBY SZKOLENIOWE

Fundacja BRK

Fundacja BFKK

Planując rozwój zawodowy, zarówno na poziomie poszczególnego pracownika jak i organizacji, nie sposób, nie dostrzec potrzeby organizacji szkoleń, które umożliwiłyby zaspokojenie pojawiających się potrzeb.

Istotną kwestią w organizacji szkoleń jest rozpoznanie potrzeb szkoleniowych i dobór do nich najlepszej metody kształcenia. Część szkoleń możliwa jest do realizacji w formie nauki na odległość tj. e-learningu.

Wyraźne odwołanie w nazwie e-learning do technologii nie uzasadnia utożsamiania e-learningu z tylko technologią. Technologia jest tu tylko środkiem i formą dostarczania treści zaś meritum stanowią działania szkoleniowe. Praktyki szkoleniowe wskazują, iż szkolenia prowadzone przy użyciu technologii informatycznych umożliwiają optymalizację procesów edukacyjnych i znaczne poprawienie efektów biznesowych.

Funkcjonujący powszechnie model tradycyjnego sposobu edukacji oznacza uczenie się „na wszelki wypadek", często celem jedynie utrzymania stanowiska pracy w obawie przed zwolnieniem. Rozwiązania jakie niesie za sobą e-learning umożliwia dostosowanie szkoleń do potrzeb osoby szkolonej, w odpowiednim czasie i w stopniu wystarczającym. [Hyla, 2007, s. 24-25]

„Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych umożliwia zidentyfikowanie luk kompetencyjnych w określonych zakresach oraz wskazanie kierunków rozwoju wiedzy i umiejętności uczestników szkolenia. Badanie potrzeb koncentruje się na diagnozowaniu rozbieżności między stanem obecnym a pożądanym." Badanie potrzeb szkoleniowych prowadzone jest w celu:

- podjęcia decyzji kiedy i jakie szkolenia należy przeprowadzać;
- poznania i dostosowania do uwarunkowań i oczekiwań organizacji;
- poznania motywacji, postaw, wiedzy, umiejętności i zachowania uczestników;
- efektywnego wykorzystania czasu szkolenia;
- skonkretyzowania celów i oczekiwań zgłaszanych przez zleceniodawcę;
- zmotywowania przyszłych uczestników;
- stworzenia podstawy do badania efektywności i skuteczności szkolenia. [Neczaj-Świderska, 2005]

Celem niniejszej części jest zaprezentowanie e-learningu jako metody nauczania w praktyce instytucji szkoleniowej oraz przedstawienie rozpo-

Fundacja BFKK

znanych, podczas realizacji projektów, potrzeb szkoleniowych pracowników podlaskich samorządów.

E-LEARNING W INSTYTUCJI SZKOLENIOWEJ

We współczesnych czasach można zauważyć duży wzrost popularności oraz rozwój powstałej w latach 70. XX w. koncepcji e-learningu jako metody nauczania na odległość. Szczególnie rozwój ten został umożliwiony dzięki sieci Internet i możliwości przekazywania informacji, jakie ona daje. Artykuł ten podejmuje dyskusje zastosowania e-learningu nie tylko jako narzędzia, pozwalającego na zdalne nauczanie, ale również jako narzędzia, pozwalającego wspomóc proces dydaktyczny realizowany na szkoleniach.

E-learning to metoda nauczania, która wykorzystuje w procesie dydaktycznym nowoczesne technologie informatyczne. Wachlarz technik jest bardzo rozległy i zawiera w sobie wszystkie dostępne media elektroniczne. Mogą to być technologie internetowe, intranetowe, przekazy audio i wideo oraz wszelkiego rodzaju elektroniczne nośniki danych (płyty CD/DVD) oraz urządzenia przenośne.

Fundacja BEKK

Często można spotkać się ze spolszczonymi nazwami np. „e-nauczanie", „nauczanie na odległość". Pierwszy termin wskazuje jednoznacznie, że podczas nauki używane są techniki komputerowe i elektroniczne, drugi zaś informuje o tym, że szkolenia nie są powiązane z konkretną lokalizacją i mogą być skutecznie realizowane zdalnie, bez fizycznego kontaktu z osobą, która przekazuje pożądaną wiedzę i umiejętności.

E-learning jest jednak czymś więcej jak tylko formą kształcenia, która może być realizowana elektronicznie. E-learning łączy w sobie kilka charakterystyk nauczania tradycyjnego z nauczycielem oraz nauczania zdalnego. Jeśli nasze preferencje są skupione na interaktywnym kontakcie z osobą przekazującą informacje, techniki e-learningu umożliwiają taki kontakt z tą osobą. Jednak w odróżnieniu od tradycyjnych szkoleń, osoby biorące udział w kursie czy szkoleniu, mogą znajdować się w dowolnym miejscu. Wykorzystując przeznaczoną do nauki platformę, mają możliwość zadania pytania lub uzyskania szczegółowych wyjaśnień.

Szkolenia e-learning

Szkolenie e-learning można scharakteryzować jako interaktywny, komputerowy program multimedialny, który może być rozpowszechniany poprzez nośniki elektroniczne lub sieci komputerowe. Szkolenia te można podzielić na standardowe, gotowe szkolenia sprzedawane jako produkt dostępny dla każdego zainteresowanego, oraz na te, które przygotowywane są specjalnie na potrzeby danego odbiorcy. Specjalistyczne zespoły projektowe, na podstawie zebranych wymagań i kryteriów klienta, tworzą produkt, który idealnie dopasowuje się do charakteru i zakresu zainteresowań instytucji zamawiającej szkolenie. Może zawierać również dedykowane materiały, typowe dla klienta.

Podstawowym i najważniejszym elementem kursu jest jego treść. Musi być ona przygotowana w sposób przystępny, atrakcyjny i nie obciążający ucznia w sposób nadmierny, który by zniechęcał go do nauki.

Kolejną bardzo ważną rzeczą jest komunikacja. Niektórzy krytykują elektroniczne sposoby kształcenia właśnie poprzez ograniczenie kontaktu między nauczycielem a jego uczniami. Problemy te w dużym stopniu zostały zniwelowane poprzez rozwój technologii komunikacji zdalnej z wykorzystaniem Internetu. Nauczyciel może mieć możliwość komunikowania z uczniami a uczniowie między sobą. W tym celu można wykorzystywać pocztę elektroniczną, fora dyskusyjne lub metody komunikacji bezpośredniej, takie jak chat, transmisja głosowa lub telekonferencja. W większości przypadków wszystkie te elementy udostępniane są przez systemy e-learningowe.

Współpraca pomiędzy uczestnikami to czynnik, który bardzo uatrakcyjnia i dowartościowuje szkolenia e-learningowe. Osoby kształcące się często czują potrzebę prezentacji własnych poglądów i opinii na opisywany temat, chcą zadawać pytania i uzyskiwać na nie odpowiedzi, do których będą mogli sięgać w razie potrzeby. Wirtualne tablice ogłoszeń, systemy konferencyjne a także modele pracy w grupach skutecznie odpowiadają na tę potrzebę.

W każdym procesie dydaktycznym, przychodzi czas, kiedy zdobytą wiedzę trzeba zweryfikować i wskazać te obszary, który wymagają jeszcze doskonalenia i rozwoju. Cały przebieg procesu dydaktycznego często opiera się na specjalizowanych systemach LMS (learning management system), które kompleksowo zarządzają procesem kształcenia, ge-

Fundacja BWK

nerując też raporty postępów. Jeśli spojrzymy od strony trenerów, warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden istotną część systemu e-learningu - narzędzia tworzenia treści i zarządzania procesem dydaktycznym. Powinny być one proste i wydajne w korzystaniu, odciążając nauczycieli od technicznej strony opracowywania szkoleń, dając możliwość koncentracji na strategii tworzenia i doskonalenia szkoleń.

Rodzaje e-learningu

W miarę rozwoju e-learningu wykształcił się podział na kilka głównych kategorii rozwiązań. [Grabowska, 2004, s. 32-34] Od najprostszych, które udostępniają czystą wiedzę bez istotnej interakcji z kursem, aż po w pełni interaktywne modele nauczania.

Samokształcenie – to jedna z pierwszych i bardzo prostych form e-learningu. Nie wymaga żadnej interakcji pomiędzy osobami biorącymi udział w szkoleniu. Uczeń dysponuje bazą wiedzy, szeregiem instrukcji i przewodników krok po kroku. Studiując materiały i realizując zadania zdobywa określone umiejętności i wiedzę.

Szkolenia asynchroniczne – jest to najbardziej rozpowszechniona obecnie forma e-learningu. Bezpośredni kontakt z nauczycielem jest częściowo ograniczony i realizowany poprzez pocztę elektroniczną, grupy dyskusyjne czy biuletyny. Główną zaletą tej metody jest to, że pozwala ona na naukę w indywidualnym i odpowiednim dla każdego ucznia tempie. Oczywiście uczniowie i prowadzący nie muszą się znajdować w tym samym miejscu i czasie podczas odbywania szkolenia. Mogą także wykorzystywać Internet do dostępu do materiałów z dowolnego miejsca i o każdej, wygodnej dla nich porze. Jest to metoda bardzo elastyczna i korzystna z punktu widzenia kosztów prowadzenia zajęć - koszty zależne są głównie od zaawansowania szkolenia, rozbudowania jego treści a także od wielkości samego systemu.

Szkolenia synchroniczne – są prowadzone w czasie rzeczywistym, uczestnicy szkolenia muszą być obecni w tym samym czasie (niekoniecznie w tym samym miejscu). Model ten jest bliski szkoleniu tradycyjnemu i przejmuje wiele jego zalet. Słuchacze mogą wchodzić w interakcje z prowadzącym, pracować indywidualnie lub grupowo nad zadanymi tematami, oglądać prezentacje słuchając jednocześnie komentarza oso-

Fundacja BFKK

by prowadzącej szkolenie. Praca słuchaczy może być bezpośrednio monitorowana.

Ten typ szkoleń można podzielić na dwa rodzaje:

- model *„jeden do wielu”*, gdzie każdy z uczniów znajduje się w innym miejscu;
- model *„jeden do jednego”*, gdzie grupa uczniów korzysta z prezentacji nauczyciela będącego w innym miejscu.

Model *„jeden do jednego”* wydaje się obecnie bardziej efektywny z punktu widzenia wymagań sprzętu, oprogramowania, a co za tym idzie - kosztów przeprowadzania szkoleń.

Szkolenia mieszane – w tym przypadku techniki e-learningowe wspomagają tradycyjny proces dydaktyczny. W szkoleniu mieszanym wykorzystuje się tradycyjne nauczanie w klasie (przez trenera) jak również nauczanie e-learningowe. Metoda uznawana przez wielu za najlepszą ze wszystkich, ponieważ łączy w sobie wszelkie zalety obu modelu nauczania, eliminując ich wady. Szkolenia mieszane są stosowane z powodzeniem w wielu ośrodkach edukacyjnych, także w Polsce.

Fundacja BFKK

Obszary zastosowania e-learningu

Mogłoby się wydawać że ta innowacyjna metoda nauczania ma zastosowanie tylko w szkolnictwie - nic bardziej mylnego. E-learning znajduje coraz więcej zwolenników wśród przedsiębiorstw i organizacji, które za jego pomocą podnoszą kwalifikacje zawodowe swoich pracowników poprzez organizowanie odpowiednich szkoleń. Na naszym rynku cały czas rośnie popyt na szkolenia z takich dziedzin jak: księgowość, zarządzanie i marketing, zarządzanie kadrami, prawo, sprzedaż, informatyka.

Wynalezienie i rozwój e-learningu to szansa dla osób niepełnosprawnych. Pozwala na wyrównanie szans edukacyjnych osób, które do tej pory z racji swojego kalectwa nie mogły brać udziału w tradycyjnych zajęciach edukacyjnych. Teraz technologie informacyjne i e-learningowe pozwalają im uczestniczyć w procesie kształcenia na równym poziomie z osobami pełnosprawnymi. Niepełnosprawni mogą zatem poszerzać swoje kwalifikacje, co przekłada się bardzo konkretnie na ich aktywizację na rynku pracy. Niesie to za sobą korzyści nie tylko ekonomiczne - wyższa wiedza i wykształcenie podnosi status społeczny i materialny osób niepełnosprawnych. W Polsce inicjatywy te mają jak na razie charakter po-

jedynczych projektów realizowanych przez wyspecjalizowane ośrodki. Warto jednak promować korzyści z nich wynikające także dla przedsiębiorców i wykorzystywać e-learning w aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych.

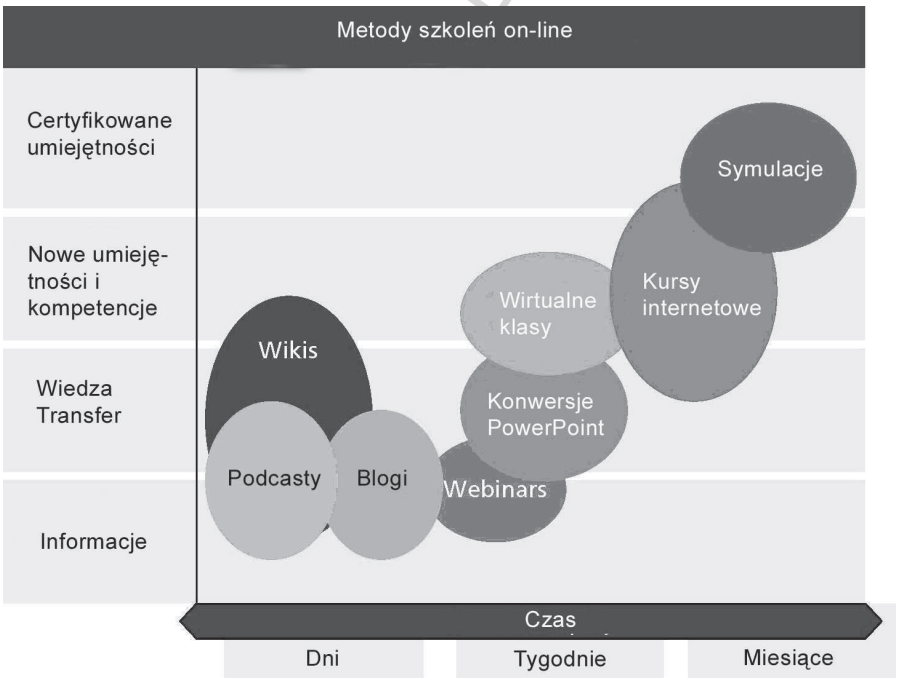
Przygotowanie szkoleń e-learningowych

Przygotowanie szkolenia e-learningowego w dużej mierze zależy od celu szkolenia. Współczesny e-learning możemy zgrupować w cztery kategorie (rysunek 1):

- informacje,
- wiedza,
- nowe umiejętności i kompetencje,
- certyfikowane umiejętności. [O'Leonard, 2006]

Każdej z powyższych kategorii przypisane są inne cele szkoleniowe.

BPKK



Rys. 1. Mapa e-learningu

Źródło: O'Leonard K., *New Technologies for Corporate Learning: Part I*, Bersin & Associates 2006.

Podcasty i blogi stanowią narzędzia e-learningu, których czas przygotowania jest najkrótszy. Ich głównym celem jest przekazanie informacji i wiedzy. Rapid e-learning, któremu odpowiada metoda oznaczona na rysunku jako „Konwersje PowerPoint", ma czas przygotowania obejmujący kilka tygodni. Jego głównym zadaniem jest przekaz wiedzy i rozwój zrozumienia. Tradycyjne kursy e-learningowe, którym odpowiadają na rysunku kursy internetowe i symulacje, służą głównie zdobywaniu nowych umiejętności i certyfikowanych umiejętności, osiąganiu mistrzostwa. Wymagają dużo czasu na przygotowanie i dystrybucję kursu.

Ogólnie jednak należy wiedzieć, iż przygotowując dobre szkolenie e-learningowe, nie można ograniczyć się do umieszczenia w Internecie prezentacji przygotowanej np. przy wykorzystaniu programu PowerPoint lub dokumentu w PDF, a następnie szumnie nazwać takie przedsięwzięcie e-learningiem. Aby szkolenie odniosło sukces dydaktyczny należy poświęcić dużo pracy na jego przygotowanie i właściwie dobrać oprogramowanie.

Prace nad przygotowaniem szkolenia powinny zacząć się od opracowania dobrego scenariusza. Budując szkolenie należy uwzględnić następujące elementy:

1) gradacja wiedzy – jeśli przygotowane szkolenie zostało stworzone na wielu poziomach wiedzy np. (poziom podstawowy, zawansowany), dobrze jest stworzyć test wyjściowy, kwalifikujący kursanta na wskazany poprzez wynik testu poziom, tak by nie musiał uczestniczyć w szkoleniu na niższym poziomie, a od razu rozpoczął naukę od interesującego go materiału. Ważnym jest, aby tworząc test wejściowy, dostosować poziom pytań do poszczególnych poziomów zawansowania szkolenia, tak by nie powstał dysonans pomiędzy treścią z danego poziomu, a pytaniami testowymi.
2) zawartość merytoryczna – multimedialna zawartość merytoryczna jest istotą szkolenia e-learningowego, gdyż podanie suchego tekstu jest bardzo nudne w odbiorze, trudne w przyswojeniu i zniechęca do przeglądania szkolenia w Internecie czy na płycie DVD, skłaniając uczestników do wydrukowania treści, co jest zrozumiałe, ze względu na łatwość czytania z kartki. Dzięki temu iż jest to szkolenie w formie elektronicznej, autorzy dysponują pełna gamą multimediów począwszy od animacji *flash*, obrazów, oprawy muzycznej i lektorskiej po symulacje oprogramowania bez konieczności insta-

Fundacja BFKK

lowania programów przez kursanta, z których odbywa się szkolenie. Nowością w szkoleniach jest animacja 3D, wprowadzona na wzór portalu MySpace, który niedawno otworzył swoje podwoje przed Polakami. Na podstawie badań firmy Top Consulting Conferences & Trainings można prognozować znaczny wzrost zainteresowania aplikacjami 3d przez Polskich internautów w szkoleniach, kursach i aplikacjach Web. Nowe trendy e-learningowe wskazują na odejście od liniowego przebiegu szkolenia, a obecnie stawia się na dochodzenie do wiedzy wieloma ścieżkami. Konstrukcja nieliniowych szkoleń determinuje uczestników do intensywnego uczestnictwa w kursie, a nie tylko biernego odbioru treści.

3) testy i quizy – aby szkolenie, czy kurs spełniało swoją rolę dydaktyczną konieczne jest sprawdzenie zdobytej wiedzy. Należy uzyskać pewność, że zrozumienie przekazywanych na kursie informacji jest zgodne z naszymi oczekiwaniami. [Mietzel, 2003] W celu weryfikacji w e-learningu korzysta się z testów i quizów, występujących pod różnymi postaciami:
   - test wielokrotnego wyboru – testy tego typu, każą kursantowi wybrać jedną lub więcej odpowiedzi z zaprezentowanej;
   - pytania prawda/fałsz – typ quizu prawda/fałsz jest stosunkowo podobny do poprzedniego typu testu, jednakże w tym przypadku są tylko dwie możliwości odpowiedzi;
   - uzupełnij brakujący fragment – typ uzupełniania, umożliwia wstawienie w pytanie pola w, które uczestnik kursu zobowiązany jest wstawić brakujący tekst. Odpowiedź porównywana jest z wcześniej zadeklarowaną maską;
   - quiz dopasowanie – metoda sprawdzania wiedzy, jaką jest dopasowanie polega na przeciąganiu elementów z kolumny prawej i łączeniu elementów pasujących z lewej kolumny. Dopasowanie jest najbardziej multimedialnym quizem, wymagającym od uczestnika interakcji.

Ostatnim elementem szkolenia przez Internet jest raport końcowy dający uczestnikowi wskazówki na podstawie wyników testów o ilości prób, błędnych i dobrych odpowiedzi, oraz o sposobie postępowania w przypadku niezaliczenia testu końcowego. Innymi cennymi informacjami po odbytym szkoleniu jest statystyka czasu jaki został poświęcony na zdobycie wymaganej wiedzy. W przypadku firm raport końcowy przesłany do

Fundacja BFKR

przełożonych to doskonałe narzędzie, weryfikacji postępu zdobywania wiedzy przez pracowników.

Korzyści i wady rozwiązań e-learningowych

Zwolennicy i przeciwnicy e-learningu przytaczają mnóstwo różnych argumentów na poparcie swoich przekonań. Wśród nich nie sposób jednak nie zauważyć oczywistych zalet rozwiązań elektronicznej edukacji dla środowisk biznesowych. [Hyla, 2007]

Zalety e-learningu:

- oszczędność pieniędzy. Eliminacja kosztów związanych z prowadzeniem szkoleń w sposób tradycyjny, tym samym znikają z budżetu takie pozycje jak: honorarium trenera, wynajem ośrodka szkoleniowego, transport, zakwaterowanie, wyżywienie i inne;
- oszczędność czasu. Pracownicy szkolą się w czasie, który jest dla nich najwygodniejszy i nie powodują zaniedbań w pracy. Nie tracą czasu na dojazdy na szkolenia. Nie muszą też odrywać się od swoich codziennych obowiązków;
- brak dezorganizacji pracy. Tradycyjne grupowe szkolenie w których uczestniczy jednocześnie cały dział znacznie utrudnia i dezorganizuje pracę, a często również powoduje straty. Szkolenia internetowe rozwiązują ten problem – pracownicy mogą uczestniczyć w szkoleniach w dowolnych, dogodnych dla nich i biznesu porach. Nie muszą też czynić tego wszyscy jednocześnie;
- monitoring wyników nauczania. Przełożeni mogą w łatwy sposób monitorować postępy w nauce swoich pracowników. Dzięki testom weryfikującym, możliwe jest sprawdzenie stopnia przyswojonej wiedzy;
- dowolna liczba osób szkolonych. Nie ma żadnych ograniczeń ilości osób, które mogą korzystać ze szkoleń przez Internet;
- stałe doskonalenie programu szkoleniowego. Każdy program szkoleniowy może być modyfikowany wraz z rozwojem potrzeb firmy i wymaganiami stawianymi przez rynek. Szkolenia są coraz lepsze i bardziej efektywne, gdyż uwzględniane są sugestie i uwagi poprzednich uczestników szkoleń;
- nowoczesny sposób nauczania. Pracownicy firmy doskonalą swoją wiedzę przy wykorzystaniu najnowocześniejszych narzędzi. We-

Fundacja BHK

dług analityków w niedługim czasie 80% szkoleń odbywać się będzie za pomocą Internetu;
- nieograniczony dostęp do wiedzy. Pracownik zawsze w dogodnym dla siebie czasie może powrócić do informacji zawartych w szkoleniach internetowych, np. w przypadku nowych produktów, czy też usług, może zweryfikować posiadane wiadomości.

Korzyści dla organizacji:
- zwiększenie skali. E-learning umożliwia przeszkolenie dużych grup, dzięki czemu wszyscy pracownicy firmy mają dostęp do systemu szkoleniowego z różnych miejsc przez całą dobę, co pozwala im na dostosowanie czasu i miejsca nauki do indywidualnych preferencji;
- jednolity przekaz. Informacje przekazywane kursantom są uniezależnione od kondycji psychicznej i fizycznej lektora oraz nie są wyznaczane przez poziom grupy, a każdy uczestnik otrzymuje dokładnie taki sam zestaw informacji merytorycznych;
- monitoring i kontrola nauki. Informacje o tempie realizacji kursów oraz wynikach kursantów przekazywane są do działu HR firmy i / lub do przełożonych;
- definiowanie potrzeb szkoleniowych. Wyniki testów wstepnych pozwalają wykryć luki w wiedzy pracowników, co pozwala odpowiednio zmodyfikować zakres istniejących szkoleń lub zaplanować nowe;
- redukcja kosztów. Całkowite wyeliminowanie niektórych kosztów związanych z dostarczeniem szkoleń pracownikom (np. pokrycie kosztów podróży, zakwaterowania i wyżywienia, druk materiałów, wynajem sal) oraz w znacznym stopniu redukuje koszty związane z obsługą i organizacją szkoleń (honoraria dla instruktorów);
- zwiększona wydajność pracy. Pracownik może szkolić się w miejscu pracy, dzięki czemu firma nie musi troszczyć się o zastępstwo w trakcie jego nieobecności w biurze, a pracownik nie traci czasu na dojazd na szkolenie; szkoląc się przez Internet lub intranet może nadal wykonywać większość swoich obowiązków;
- szkolenia „na zawołanie”. Pracownicy mogą samodzielnie podnosić swoje kwalifikacje o dowolnej porze i z dowolnego miejsca, a firma ma możliwość szybkiego przeszkolenia dużych grup, co często jest konieczne przy fuzjach przedsiębiorstw, wprowadzaniu nowych

Fundacja BRAK

produktów lub zmiany przepisów prawnych i regulacji wewnętrznych;
- optymalizacja pracy działu szkoleń. Obsługa uczestników szkoleń w dużej mierze odbywa się automatycznie, system LMS generuje raporty dotyczące wyników w nauce, dzięki czemu pracownicy działu szkoleń mają mniej pracy administracyjnej i mogą się skoncentrować na rozwoju strategii szkoleniowej firmy.

Korzyści dla pracownika
- nauka może odbywać się praktycznie w dowolnym miejscu i czasie;
- szkolenie i jego tempo jest dostosowane do indywidualnych wymagań i predyspozycji uczącego się;
- baza wiedzy, przykłady a także zapisy interaktywnych kontaktów z nauczycielem, są zawsze dostępne do wykorzystania w razie pytań lub wątpliwości;
- e-learning jest sam w sobie motywujący - wiedza jest podawana w sposób ciekawy a możliwość sprawdzania własnych postępów zachęca do rozwoju.

Przeciwnicy e-learningu przedstawiają również wiele argumentów, które mogą zniechęcać do jego wykorzystania.

Wady dla organizacji:
- koszty przygotowania platformy e-learningowej i samych kursów. Dla małych grup odbiorców koszty mogą okazać się wyższe niż w przepadku szkoleń tradycyjnych;
- wymagania sprzętowe i systemowe. Firma musi posiadać odpowiedni sprzęt a także wydajne łącza sieciowe (np. w przypadku wykorzystania telekonferencji);
- nie wszystkie szkolenia można realizować w sposób zdalny. Przykładowo szkolenia z technik zachowań interpersonalnych lepiej realizować w sposób tradycyjny.

Wady dla pracownika:
- często występujące problemy z organizacją czasu przeznaczonego na szkolenie. Dowolność wyboru miejsca i czasu nauki, często powoduje, że jest ona odkładana i traktowana bez należytego zaangażowania;

Fundacja BFKK

- mniejsza możliwość kontaktu z innymi osobami, osłabia to więzi grupowe i współpracę dlatego warto stosować techniki wymiany poglądów i interakcji uczestników szkolenia;
- konieczność zachowania wewnętrznej samodyscypliny w trakcie szkolenia (część materiału musi zostać przyswojona samodzielnie w skończonym czasie) co powoduje, że nie wszystkie osoby mają predyspozycje do uczestniczenia w szkoleniach e-learningowych.

Pomimo że rynek wydaje się bardzo otwarty na nowe propozycje, prawdopodobnie jeszcze długo system szkoleń wirtualnych nie będzie istniał samodzielnie, w oderwaniu od szkoleń tradycyjnych. Można sobie wyobrazić proste szkolenia produktowe na odległość. Są jednak sytuacje, w których nic nie zastąpi obecności trenera – praktyka, który pomoże rozwiązać konkretny problem. Wiele firm traktuje e-learning jako pomocnicze narzędzie w szkoleniu pracowników. Dzięki temu są oni znacznie lepiej przygotowani do spotkania z trenerem na szkoleniu stacjonarnym. Oszczędza to sporo czasu, wszyscy mają już pewne podstawy i można przejść do konkretów.

Należy również zauważyć, że mając do wyboru kurs tradycyjny lub poprzez zdalne nauczanie, ludzie najczęściej wybierają tę pierwszą formę. Można zatem wywnioskować, że rozwój e-learningu może ukierunkować się bardziej w stronę uzupełnienia kształcenia tradycyjnego niż zastąpienia go w pełni.

Ponadto edukacja na odległość, nie daje jeszcze możliwości studiowania wszystkich dyscyplin. Nie zmienia to faktu, iż e-learning stosuje się coraz częściej. Jednak najważniejszym w kształceniu – zarówno tym tradycyjnym jak i z wykorzystaniem mediów elektronicznych – wciąż pozostaje człowiek. To nadal od niego zależy czy potrafi właściwie skorzystać z możliwości, jakie mu są zaoferowane. E-learning wprowadził rewolucję w procesie dydaktycznym. Trudno się nie oprzeć wrażeniu, że podobnie jak inne dziedziny życia, które czerpią dla siebie z wytworów najnowszej techniki, edukacja jest właściwie skazana na wykorzystywanie nowoczesnych środków przekazu. Ma swoje zalety i wady, ale również szkolenia stacjonarne nie są ich pozbawione. Dlatego nie przesądzając, która z metod jest bardziej skuteczna, można podpierać się wszystkimi pomocami dydaktycznymi. Ostatecznie ważny jest przecież efekt końcowy.

Fundacja BFKK

POTRZEBY SZKOLENIOWE SAMORZĄDÓW

Na planowanie przedsięwzięć w zakresie rozwoju zasobów ludzkich w samorządzie obok wyboru form i metod szkoleniowych najistotniejszy wpływ mają rzeczywiste potrzeby szkoleniowe tej grupy zawodowej.

Doświadczenia dwóch regionalnych projektów skierowanych w głównej mierze do podlaskich samorządów stanowią swoiste rekomendacje szkoleniowe oparte na wieloetapowym procesie analizy potrzeb szkoleniowych. [*Projekt „Dostosowanie…*; *Projekt „Samorząd…*]

Analiza potrzeb szkoleniowych została dokonana zarówno na etapie projektowania zrealizowanych przedsięwzięć, jak i w trakcie realizacji działań: rekrutacji, poradnictwa zawodowego, szkoleń, akcji promocyjno-informacyjnych. Potrzeby szkoleniowe zostały określone w trakcie konsultacji oferty szkoleniowej z przedstawicielami podlaskich samorządów, zweryfikowane zainteresowaniem szkoleniami zaproponowanymi w projektach, następnie ich oceną dokonaną przez uczestników oraz trenerów, rekomendacjami doradców zawodowych, opiniami beneficjentów ostatecznych. Każdy etap realizacji projektów dostarczał wiedzę na temat potrzeb szkoleniowych samorządów, pozwalając ocenić dotychczasową kondycję rozwoju zasobów ludzkich w tym sektorze jak i zaplanować dalsze potrzeby, dostosowując je do zmian zachodzących na zewnątrz.

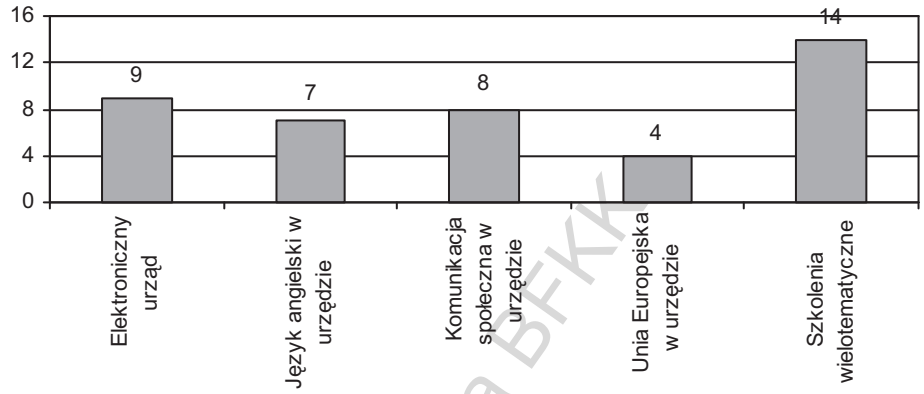
Fundacja BRK

Projekt „Dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej”

Projekt „Dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej” był realizowany w Partnerstwie z Urzędem Miejskim w Suwałkach, Urzędem Miejskim w Białymstoku oraz Państwową Wyższą Szkołą Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży. Głównym celem projektu było dostosowanie kwalifikacji zawodowych osób pracujących w administracji publicznej do wymagań regionalnego rynku pracy w warunkach integracji europejskiej.

W przygotowanie oferty szkoleniowej odpowiadającej rzeczywistym potrzebom podlaskiej administracji publicznej, analizę potrzeb szkoleniowych, stworzenie modelu kwalifikacji i umiejętność urzędnika administracji publicznej aktywnie włączyła się administracja lokalna. Zaowocowało to zgłoszeniem chęci udziału w projekcie 2288 osób. Fakt, że pra-

wie 2300 osób zgłosiło chęć uczestnictwa w projekcie świadczy o ogromnych potrzebach szkoleniowych w administracji publicznej oraz dostosowaniu oferty projektu do rzeczywistych potrzeb beneficjentów. W projekcie zrealizowano szkolenia odpowiadające na zdiagnozowane potrzeby. Zakres tematyczny szkoleń przedstawia rysunek 2.



Rys. 2. Zakres tematyczny szkoleń w projekcie „Dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej"

Źródło: materiały wewnętrzne BFKK.

W projekcie zrealizowano 42 szkolenia, o łącznej liczbie 3060 godzin szkoleniowych. Zrealizowano 9 szkoleń - Elektroniczny urząd, 7 szkoleń – Język angielski w urzędzie, 8- komunikacja społeczna w urzędzie, 4 – Unia Europejska w urzędzie oraz 14 szkoleń wielotematycznych. Udział w projekcie ukończyło 509 beneficjentów. Realizacja projektu przyczyniła się niewątpliwie do zniwelowania barier, na jakie napotykali beneficjenci ostateczni projektu. Podstawową barierą beneficjentów było posiadanie wykształcenia ogólnego, które nie jest dostosowane do specyfiki pracy w sektorze publicznym. Oferta szkoleniowa projektu pozwoliła na podniesienie kwalifikacji beneficjentów w obszarach wymagających największego wsparcia, co zostało skonsultowane z przedstawicielami administracji publicznej. Zniwelowano barierę braku rozwiniętej potrzeby kształcenia ustawicznego poprzez zachęcanie w trakcie doradztwa i szkoleń do kontynuowania dalszej nauki, przyczyniono się do podniesienia poziomu osobistych predyspozycji, tj.: umiejętności świadomego kształtowania swojej kariery, motywacji do kształcenia, asertywności, lepszej autoprezentacji, tworzenia własnego wizerunku i wywierania wpływu na innych.

Fundacja BFKK

Przeprowadzenie grupowego doradztwa w zakresie kształtowania kariery zawodowej pozwoliło zidentyfikować potrzeby beneficjentów. Przeszkolenie beneficjentów z zakresu nowoczesnej tematyki, szczególnie w zakresie korzystania z komputerów, nowych kwestii związanych z UE, pozwoliło beneficjentom zaktualizować posiadaną wiedzę. Szkolenia realizowano blisko miejsca zamieszkania w każdym powiecie, co wyeliminowało barierę dostępności szkoleń na obszarach marginalizowanych. Konieczność realizacji szkoleń w miejscu dogodnym dla beneficjenta nie trzeba by było brać pod uwagę, gdy zamiast tradycyjnego modelu szkoleń wybrano model e-learningowy. Z uwagi jednak na zapisy zawarte we wniosku o dofinansowanie Projektu jedyną dostępną metodą było szkolenie „*face to face*".

Najistotniejszym niemierzalnym wskaźnikiem osiągniętym w projekcie, zweryfikowanym podczas badania losów zawodowych beneficjentów, jest ukształtowanie postawy odpowiedzialności za dążenie do europejskich standardów podlaskiej administracji publicznej przedstawicieli tego sektora gospodarki.

Fundacja BEKK

Projekt „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie działaj lokalnie"

Celem projektu Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie działaj lokalnie było wsparcie edukacji pracowników samorządów w województwie podlaskim oraz kształtowanie postaw odpowiedzialności za rozwój zasobów ludzkich, ustawiczne kształcenie, inicjowanie rozwoju lokalnego, absorpcji środków Unii Europejskiej. Projekt ten stanowił swoistą kontynuację projektu „Dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej". W ramach projektu umożliwiono przedstawicielom samorządu gminy, powiatu i województwa dyskusję o wspólnych celach polityki regionalnej, nawiązanie współpracy, wymianę doświadczeń oraz stworzenie standardów rozwoju samorządów w zakresie rozwoju zasobów ludzkich.

W trakcie realizacji projektu poznane zostały potrzeby rozwojowe oraz zdiagnozowane bariery zawodowe pracowników samorządowych. Analiza przyczyn powstawania barier w określonych obszarach jest jednym z elementów procesu określania dalszych kierunków wsparcia kapitału intelektualnego samorządów. Zdiagnozowane podczas projektu bariery

wskazały ograniczenia samorządów w zakresie wykorzystywania kapitału intelektualnego do realizacji zasadniczej funkcji samorządów jaką jest rozwój lokalny. Bariery wskazywane przez pracowników JST dotyczyły zarówno braku świadomości znaczenia funkcji rozwoju lokalnego i zarządzania nim, umiejętności, wiedzy i chęci posługiwania się instrumentami rozwoju, doświadczenia oraz kompetencji. Ewaluacja projektu „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie, działaj lokalnie" jednoznacznie wskazała na trudności pracowników JST we wdrażaniu wiedzy zdobytej na szkoleniach z powodu braku zrozumienia przez osoby zarządzające JST oraz rozdzielnego traktowania funkcji administracyjnych i funkcji ZRL. Pracownicy JST wskazali, iż samo podnoszenie kompetencji bez możliwości ich wykorzystywania w procesach rozwojowych jest wysoce nieefektywne i ograniczające zadania samorządu gminnego jedynie do funkcji administrowania. Niewłaściwa komunikacja (brak systemów przepływu informacji, brak komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej.), nieznajomość przepisów prawa, opór przed zmianami, działania na rzecz rozwoju nie kompleksowe, wybiórcze i niekonsekwentne, brak planowania, brak polityki PR, niewłaściwe wykorzystywanie zasobów ludzkich w JST (niskie zaangażowanie zespołu w działania na rzecz rozwoju, brak ścieżek kariery, możliwości awansu, systemów motywacyjnych, umiejętności zarządzania czasem, brak odpowiednio przeszkolonej kadry), brak kwalifikacji kadry zarządzającej w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi, ograniczone środki finansowe samorządów – wszystkie wskazane trudności obrazują jak wiele obszarów w zakresie wykorzystania kapitału intelektualnego na rzecz rozwoju wymaga wsparcia i doskonalenia. Równocześnie przedstawiciele samorządów wskazywali źródła barier rozwojowych. Główną trudnością na jaką napotykają samorządy podczas doskonalenia kompetencji jest niska mobilność. Samorządy, szczególnie samorządy gmin wiejskich, gdzie zasoby kadrowe są niewielkie charakteryzują się małymi możliwościami korzystania z dostępnej oferty szkoleniowej. Beneficjenci często rezygnowali z uczestnictwa w szkoleniach, nie posiadając pełnej dyspozycyjności, wymaganej w projekcie. Rozwiązaniem właściwym z punktu widzenia wyeliminowania tej bariery byłoby uruchomienie szkoleń w formie nauki na odległość (nie przewidzianej na etapie projektowania).

Fundacja BFKK

Beneficjenci projektu „Samorząd w Unii Europejskiej" zgłosili następujące kluczowe potrzeby edukacyjne niezbędne do rozwoju zawodowego w zakresie zarządzania rozwojem lokalnym:

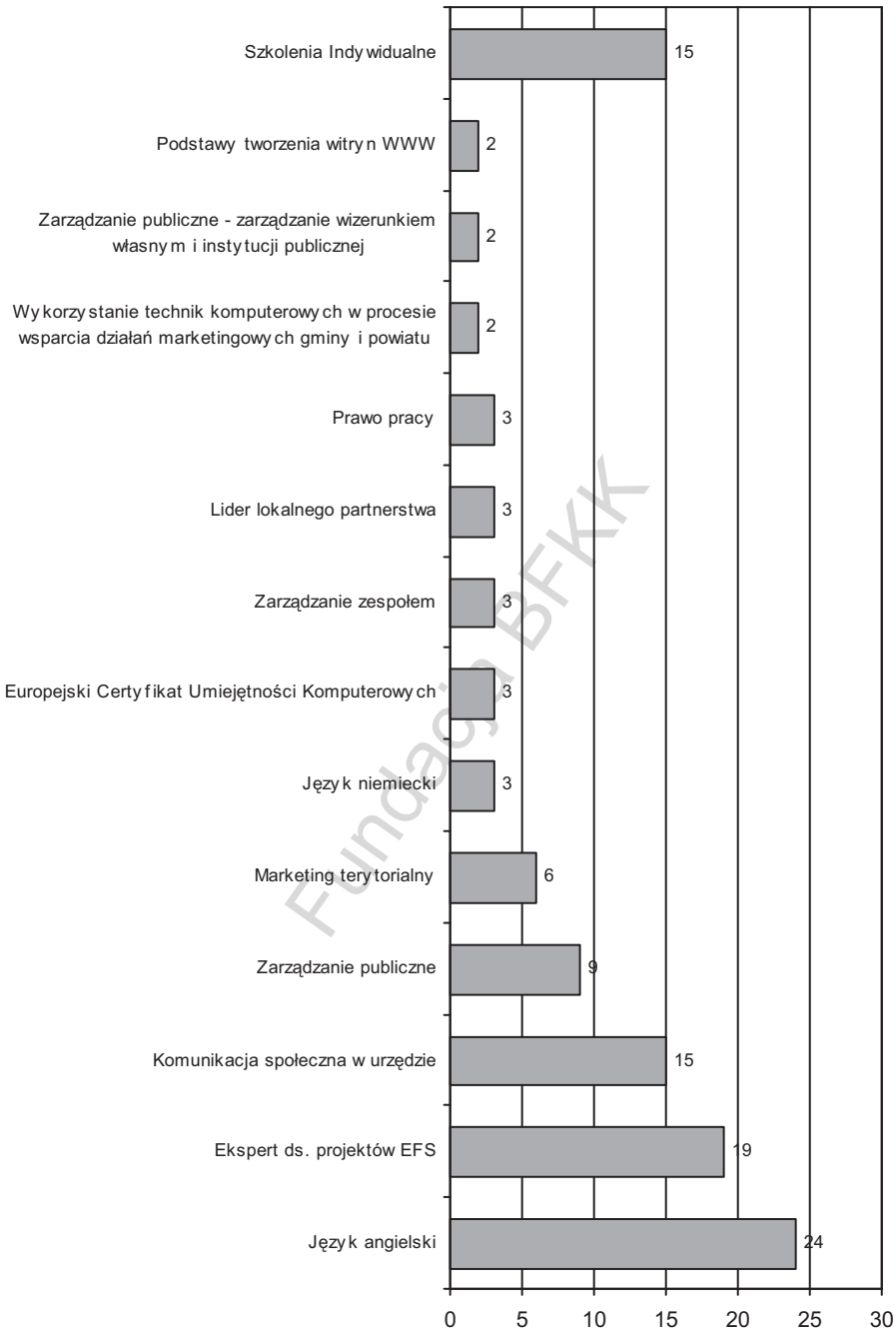
- pozyskiwanie środków z funduszy UE, zarządzanie projektami UE;
- języki obce;
- kluczowe umiejętności interpersonalne: praca w zespole, prowadzenie skutecznych prezentacji, autoprezentacja;
- budowa efektywnych systemów komunikacji wewnętrznej ;
- profesjonalna obsługa klienta, szkolenie sekretarek (sekretariat – wizytówką urzędu i jednostki samorządu terytorialnego);
- *public relations* (PR): szkolenia z zakresu PR wewnętrznego, PR wizerunkowy, budowa wizerunku urzędnika profesjonalisty, współpraca z mediami, prawo prasowe;
- organizacja pracy w urzędzie, zarządzanie czasem;
- etykieta (*savoir-vivre*) pracowników administracji publicznej;
- szkolenia komputerowe ;
- projektowanie i redagowanie stron internetowych.

Oferta szkoleniowa projektu zbudowana została w oparciu o kluczowe kompetencje niezbędne do rozwoju regionu, zdiagnozowanych na etapie:

- umiejętność wyznaczania celów i priorytetów;
- umiejętność zarządzania posiadanymi zasobami oraz pozyskiwania nowych;
- skuteczność komunikowania potrzeb;
- umiejętność promowania posiadanych walorów;
- umiejętność budowania własnego wizerunku;
- umiejętność budowania partnerskich relacji z innymi podmiotami na rynku.

W ramach projektu „Samorząd w Unii Europejskiej" BFKK zrealizowała 109 szkoleń (rysunek 3).

Fundacja BFKK



Fundacja BFKK

Rys. 3. Tematyka i liczba szkoleń w projekcie „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie, działaj lokalnie”

Źródło: materiały wewnętrzne BFKK.

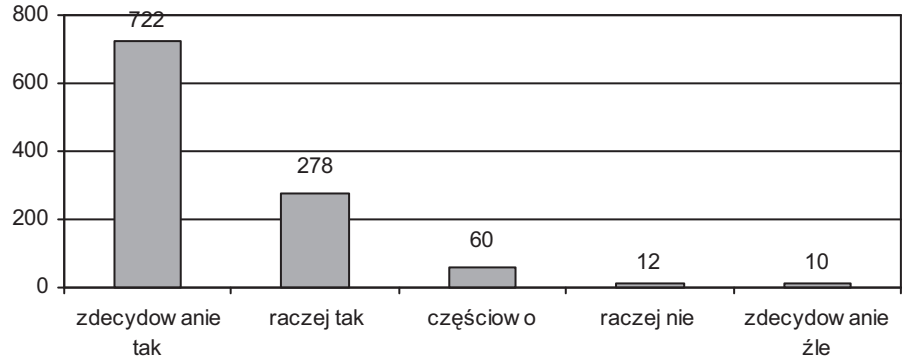
Oferta szkoleniowa projektu zawierała:

1. Szkolenia z zakresu zarządzania publicznego.
   ⇨ *CEL:* wykreowanie kadry nowoczesnych menedżerów regionu, spełniających rolę liderów, promotorów zmian w oparciu o wiedzę z zakresu nowoczesnych metod zarządzania publicznego.
2. Szkolenia z zakresu marketingu terytorialnego i promocji regionu.
   ⇨ *CEL:* przeniesienie praktyki zarządzani marketingowego na sektor publiczny.
3. Szkolenia z zakresu projektowania inicjatyw do programów EFS.
   ⇨ *CEL:* przygotowanie samorządów do absorpcji środków z EFS w nowym okresie programowania na lata 2007-2013.
4. Szkolenia językowe, w szczególności język angielski.
5. Szkolenia z zakresu komunikacji społecznej.
   ⇨ *CEL:* podniesienie kompetencji i umiejętności społecznych kreowanie pozytywnego wizerunku samorządów.
6. Szkolenia liderów lokalnego partnerstwa i inicjatyw rozwoju.

CEL: pobudzenie inicjatyw partnerskich wśród samorządów województwa podlaskiego.

Ocena efektywności szkoleń zawiera w sobie zarówno bezpośrednią ocenę jakości, przydatności szkoleń przez beneficjentów, jak także ocenę dokonaną przez trenerów, doradców zawodowych oraz ich rekomendacje. Elementem oceny są także rezultaty projektu oraz odniesienie się do wcześniej zdiagnozowanych potrzeb szkoleniowych.

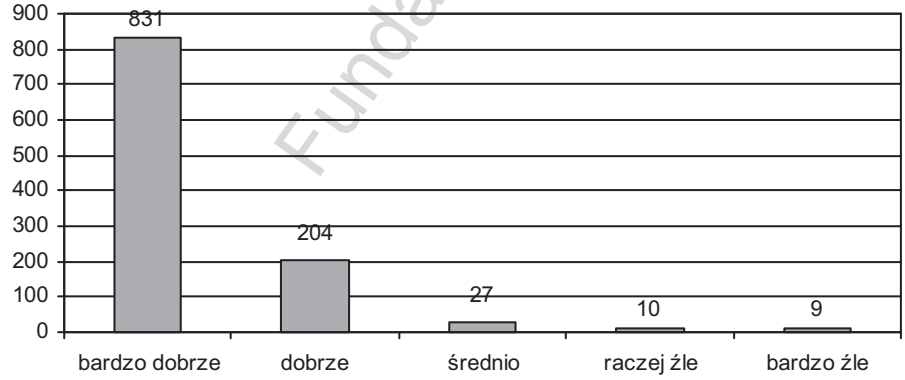
Potwierdzeniem potrzeby doskonalenia i rozwoju kapitału intelektualnego było duże zaangażowanie samorządów w organizowaną akcję promocyjną projektu. Zrealizowano 17 seminariów, odbyły się one we wszystkich powiatach województwa podlaskiego, łącznie uczestniczyły w nich 674 osoby, w głównej mierze pracownicy samorządów powiatowych i gminnych, instytucji otoczenia oraz instytucji runku pracy a także przedstawiciele przedsiębiorców z terenu powiatu. Po zakończeniu realizacji każdego ze szkoleń dokonana została ocena przez beneficjentów. 1000 przedstawicieli samorządów (co stanowi 95% beneficjentów którzy dokonali ocenę) potwierdza, że szkolenie w ramach projektu spełniło ich oczekiwania (rysunek 4).



Rys. 4. Wyniki oceny szkoleń w projekcie „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie, działaj lokalnie" (odpowiedzi na pytanie: Czy szkolenie spełniło Państwa oczekiwania?)

Źródło: materiały wewnętrzne BFKK.

Beneficjenci wysoko ocenili poziom merytoryczny szkolenia, co w ocenie efektywności oznacza trafność doboru właściwych tematów szkolenia oraz dostosowanie ich do poziomu wiedzy i doświadczenia beneficjentów. Wyniki oceny przedstawia rysunek 5.



Rys. 5. Wyniki oceny poziomu merytorycznego szkoleń w projekcie „Samorząd w Unii Europejskiej – myśl globalnie, działaj lokalnie"

Źródło: materiały wewnętrzne BFKK.

Pozytywne oceny poziomu merytorycznego realizowanych szkoleń przyznało 1035 przedstawicieli samorządów (96% beneficjentów). Wpłynęło to niewątpliwie na jakość przyswajania wiedzy, a tym samym na rozwój i wzrost umiejętności. Podobny odsetek pracowników samorzą-

Fundacja BFKK

dów wskazał na bardzo duży bądź duży wpływ szkolenia na wzrost umiejętności i kompetencji zawodowych.

Analizując doświadczenia wcześniej realizowanych projektów zauważyć należy ich niedostatek w zakresie formy szkoleń przewidzianych dla beneficjentów, ograniczonych jedynie do szkoleń tradycyjnych. Lukę w tym zakresie wypełnić powinna realizacja projektu „Kompetentna gmina".

Projekt „Kompetentna gmina – wzmocnienie potencjału administracji samorządowej w zakresie Zarządzania Rozwojem Lokalnym". Rekomendacje w zakresie potrzeb szkoleniowych samorządów"

Projekt „Kompetentna gmina" został przygotowany przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr w oparciu o rekomendacje w zakresie doskonalenia samorządów wynikających z doświadczeń 2 dużych projektów zrealizowanych wcześniej przez BFKK. Doświadczenia zdobyte podczas realizacji projektów, w których uczestniczyły lokalne samorządy, wyniki badań i analiz, wiedza wniesiona przez ekspertów rozwoju jednoznacznie wskazują, iż kluczową kompetencję samorządów jest Zarządzanie Rozwojem Lokalnym. Docelowymi Odbiorcami projektu będą pracownicy urzędów gmin z obszaru 5 województw Polski Wschodniej odpowiedzialni za realizację funkcji Zarządzania Rozwojem Lokalnym: planistycznej, organizacyjnej, finansowej, informacyjno-promocyjnej, przywódczej.

Fundacja BFKK

Projekt „Kompetentna gmina – wzmocnienie potencjału administracji samorządowej w zakresie Zarządzania Rozwojem Lokalnym" będzie narzędziem do wypracowania modelu kompetencji opartego na podstawowych funkcjach zarządzania rozwojem lokalnym. Opracowanie standardów kompetencyjnych dla pracowników administracji samorządowej powinno być kluczem do przygotowywania oferty szkoleniowej skierowanej do samorządów.

Oferta szkoleniowa skierowana do samorządów powinna być dopasowana do rzeczywistych potrzeb szkoleniowych samorządów. Jednym z głównych działań merytorycznych w projekcie „Kompetentna gmina – wzmocnienie potencjału administracji samorządowej w zakresie Zarządzania Rozwojem Lokalnym" jest analiza potrzeb szkoleniowych, która z jednej strony pozwoli na wybór najlepszych tematów i form szkoleniowych, z drugiej wyznaczy kolejne ścieżki rozwoju samorządów.

Niezbędne jest umożliwienie dostępu do procesów edukacyjnych większej ilości pracowników samorządów oraz zapewnienie form szkoleniowych optymalnie dopasowanych do potrzeb beneficjentów. Narzędziem umożliwiającym zastosowanie rekomendacji, wykorzystanym również w projekcie „Kompetentna gmina – dostosowanie kwalifikacji do pracy w podlaskiej administracji publicznej" jest platforma zdalnego nauczania. W projekcie „Kompetentna gmina" zaplanowano dostarczenie wiedzy poprzez szkolenia e-learningowe 400 pracownikom samorządowym. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, iż uczestnikom szkoleń – pracownikom samorządowym, w tradycyjnych formach szkoleniowych brakuje elastyczności, kontroli i odpowiedzialności za proces nauki. Rozwiązania e-learningu indywidualizują przekaz, co w rezultacie zwiększa zaangażowanie uczestników oraz ich motywację.

Fundacja BFKK

E-LEARNING
W PROCESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Fundacja BFKK

Fundacja BFKK

Analiza dokumentów strategicznych Unii Europejskiej przedstawionych w poprzednim rozdziale oraz dokumentacji konkursowych przygotowywanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wskazuję na determinacje we wdrożeniu w praktykę zaleceń dotyczących nauki na odległość wykorzystującej technologie informatyczne z wykorzystaniem coraz bardziej dostępnego Internetu.

Projekt „Samorządni w nauce" jest wyrazem podobnych starań a jednocześnie okazją do prześledzenia w praktyce nowych szans edukacyjnych oraz ograniczeń związanych z zastosowaniem e-leararingu. Przygotowując rekomendacje w zakresie zastosowania e-learningu w kształceniu osób dorosłych nie sposób pominąć dobrych praktyk wypracowanych w przedmiotowym projekcie ale także sygnałów ostrzegawczych skłaniających do zastanowienia się nad słabościami promowanej metody edukacyjnej, tak by można było je przezwyciężać w kolejnych przedsięwzięciach szkoleniowych. W tym celu na pewnym poziomie ogólności (pozostając pod wpływem inspiracji idących z zakończonego projektu) warto zastanowić się nad faktyczną przydatnością e-leraningu w kształceniu osób dorosłych w kontekście priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, rozumianego w tym przypadku jako obiecujące źródło finansowania inicjatyw z wykorzystaniem innowacyjnych metod zdalnego nauczania.

W tym celu zasadne wydaje się prześledzenie potencjału e-learningu w odniesieniu do grup docelowych wsparcia szkoleniowego i doradczego realizowanego w ramach PO KL.

Fundacja BEKK

OSOBY PRACUJĄCE

Projekt „Samorządni w nauce" przygotowany był z myślą o podniesieniu kwalifikacji zawodowych osób pracujących. Dodatkowe założenia projektu ograniczały grupę docelową do osób po 45 roku życia z wykształceniem najwyżej średnim zatrudnionych jednostkach samorządu terytorialnego. Realizacja tego projektu daje zatem możliwość zweryfikowania przydatności metody e-learningu nie tylko w stosunku do osób pracujących ale także w odniesieniu do takich szczególnych charakterystyk klientów jak wiek, czy poziom wykształcenia. Oczywiście w przed-

miotowym projekcie zarówno wiek jak i poziom wykształcenia określony zostały nieprzypadkowo i orientowały działania projektu na potrzeby osób pozostających w gorszej sytuacji na rynku pracy, niż standardowy uczestnik szkoleń. Wyzwanie objęcia wsparciem grupy dyskryminowanej (lub co najmniej pozostającej w gorszym położeniu) na rynku pracy ze względu na wiek i poziom wykształcenia daje dziś szanse empirycznej oceny użyteczności metody zdalnej nauki z wykorzystaniem technik informatycznych w przeciwdziałaniu nierówności na rynku pracy.

Zwiększenie dostępności usług szkoleniowych

Zaproponowanie usługi szkoleniowej w formie zdalnej nauki miało w założeniu zwiększyć możliwość udziału w zajęciach osób mało dyspozycyjnych z racji zatrudnienia. W przypadku szkoleń tradycyjnych barierę ta przezwycięża się na ogół poprzez organizację zajęć w systemie wieczorowych lub weekendowym. Praktycy realizujący szkolenia dla osób pracujących w tym systemie organizacji zajęć szybko zauważają jednak, iż tak karkołomne rozwiązanie ma swoje istotne ograniczenia, gdyż możliwości poznawcze związane z uwagą, percepcją i zapamiętywanie nowych treści są istotnie upośledzone po całym dniu pracy. Z drugiej strony organizacja zajęć w dni wolne od pracy spotyka się z istotnymi problemami natury motywacyjnej do podejmowania wysiłku w czasie przeznaczonym na wypoczynek czy życie rodzinne. Także w tym przypadku w perspektywie dłuższych szkoleń pojawia się problem zmęczenia uczestników z racji nawarstwiania się odłożonego na potem wypoczynku a co za tym idzie spadek motywacji i możliwości poznawczych, których nie jest w stanie zrekompensować organizacja zajęć nawet w bardzo atrakcyjnych miejscach o charakterze bardziej wypoczynkowym niż szkoleniowym. Organizacja zajęć dla osób pracujących w ekskluzywnych hotelach, ośrodkach wypoczynkowych jest wyrazem istotnego problemu natury metodologicznej w kształceniu osób pracujących i nie należy tego faktu ograniczać jedynie do zabiegów marketingowych. Pominąć można w tym przypadku fakt, czy faktycznie organizacja zajęć poza profesjonalnie przygotowaną instytucją szkoleniową w atmosferze delegacji, towarzyskiego spotkania i wyjazdowego rozprężenia, wpływa dobrze na jakość prowadzonych zajęć, dyscyplinę uczestników, faktyczną frekwencję w całym programie zajęć a co za tym efektywność tak prowadzonych szko-

Fundacja BPKK

leń. Powodem, który stoi za organizacją zajęć w taki sposób jest w istocie fakt, iż osoby pracujące nie są po prostu skłonne do intensywnej nauki po pracy ze względu na ograniczone możliwości organizmu upominającego się o czas na mniej ambitne i wyczerpujące zajęcia.

W związku z powyższym szukając pozytywnego rozwiązania dylematu szkolenia osób pracujących, nie mając możliwości szkolenia ich w trakcie (zamiast) pracy, należy pozostawić uczestnikom dowolność w planowaniu czasu wolnego na edukację adekwatnie do indywidualnych upodobań czy możliwości związanych nie tylko ze wydolnością poznawczą lub intelektualną ale także, co wydaje się dziś najważniejsze, z faktycznymi zobowiązaniami i okolicznościami natury osobistej czy rodzinnej. Realizując tak popularne dziś priorytety związane z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego (M. Skarzyński 2008) należałoby szukać takich rozwiązań edukacyjnych w stosunku d osób dorosłych, by nie tylko uwzględniały samą możliwość nauki ale by nauka ta nie kolidowała z życiem rodzinnym uczestników szkoleń.

Fundacja BFKK

Indywidualny czas pracy

Możliwość samodzielnego kształtowania harmonogramu pracy w szkoleniach realizowanych metodą zdalnej nauki jest istotnym walorem e-learningu oferowanego osobom będącym gorszej sytuacji zawodowej, niż większość pozostałych uczestników szkolenia. Szczególnie dotyczy to osób starszych mających mniejsze możliwości pełnego uczestnictwa w szkoleniach realizowanych po pracy w godzinach popołudniowych i wieczornych, co pogłębia dysproporcje w funkcjonowaniu pracownika starszego, który ma mniejsze szanse skutecznej rywalizacji z pracownikiem młodszym już nie tylko w czasie pracy ale i także w ramach szkoleń i zajęć w czasie wolnym. W przypadku e-learningu pracownik w wieku powyżej 45 roku życia może zaprojektować swój czas nauki adekwatnie do swoich możliwości, wykorzystując w zależności od preferencji dni wolne od pracy oraz dowolne ilości poranków i wieczorów.

W podobny sposób możliwość indywidualnego kształtowania harmonogramu zajęć staje się walorem dla pracowników, którzy są mniej dyspozycyjni z racji problemów w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego, czyli rodziców małych dzieci, opiekunów osób zależnych – niepełnosprawnych członków rodziny, chorych rodziców. Szczególnie dotyczy to kobiet, które z racji swoich ról rodzinnych maja mniejsze szanse na roz-

wój zawodowy i awans. (M. Skarzyński, 2008b). Zastosowanie metody zdalnej nauki nie stawia tych pracowników przed dylematem wyboru pomiędzy szkoleniem po pracy a pełnieniem swoich ról rodzinnych. Należy pamiętać i wielokrotnie przez samego pracownika, ale także i przez pracodawcę, decyzja o zrezygnowaniu z udziału w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje traktowana jest jako brak zaangażowania, niska motywacja do rozwoju lub brak ambicji, co istotnie wpływa na ogólna ocenę pracownik a jego przydatności w firmie w sytuacji ewentualnego kryzysu. Projektowanie szkoleń dla pracowników z zastosowaniem e-learningu w istotnie ogranicza sytuację tych nieuzasadnionych i krzywdzących ocen pracownika, a co za tym idzie bezpośrednio przeciwdziała dyskryminacji osób starszych lub opiekujących się osobą zależną.

Indywidualne tempo pracy

Indywidualne projektowanie harmonogramu nauki ukazuje dodatkowo kolejny walor zdalnej nauki oferowanej grupom zróżnicowanym ze względu na wiek i możliwości poznawcze. Łatwo wyobrazić sobie sytuację w trakcie zajęć tradycyjnych, w której cześć grupy nie nadąża za uczestnikami wybitnie zdolnymi, śmiałymi lub pewnymi siebie. W tej sytuacji, częstokrotnie liderzy w pracy przejmują inicjatywę i narzucają grupie szkoleniowej swoje tempo i styl pracy. Nie zawsze wytrawny trener potrafi kontrolować tego typu zachowania, dając szanse pozostałym uczestnikom na wykazanie się wiedzą, zaangażowaniem czy pomysłowością w trakcie zajęć, powodując tym samym ich wycofanie, niską motywację i zaangażowanie w szkolenie na poziomie wypełniania listy obecności. W szczególny sposób dotyczy do dysproporcji w grupie związanych z wiekiem i typem wykształcenia młodszego i starszego pokolenia w przypadku szkoleń dotyczących nowoczesnych technologii, nie mówiąc już o typowych problemach z udziałem osób starszych w szkoleniach komputerowych. Konfrontacja możliwości i tempa pracy osób starszych w środowisku programów komputerowych z umiejętnościami osób młodych, często powoduje niechęć i wyuczoną bezradność starszego pokolenia w zadaniach związanych z obsługą komputera, utrudniając dalszą edukację starszych pracowników w tym zakresie.

Oferowanie pracownikom tego typu szkoleń, w przypadku, gdy ze względów organizacyjnych nie można tworzyć grup homogenicznych,

Fundacja BFKK

powinno uwzględniać zatem możliwości indywidualnego tempa pracy jakie pojawiają się w metodzie e-leraningu..

Indywidualny poziom zajęć

W podobny sposób należy widzieć zagadnienia związane z różnymi umiejętnościami uczestników szkolenia a tym samym optymalnego poziomu zaawansowania zajęć. W przypadku szkoleń oferowanych dla grupy pracowników często organizator szkolenia staje przed trudnym wyborem dostosowania poziomu wykładów i ćwiczeń do możliwości wszystkich uczestników grupy, ryzykując każdorazowo sytuację w której pracownicy bardziej doświadczeni nie wykorzystają swojego czasu nauki optymalnie a z drugiej strony pracownicy z mniejszą wiedzą teoretyczną i praktyczną nie będą wstanie w pełni uczestniczyć w zajęciach.

Typowym przykładem prób rozwiązywania tego problemu są szkolenia językowe, w których przed rozpoczęciem zajęć wykonuje się test umiejętności celem utworzenia grup szkoleniowych o podobnym poziomie zaawansowania. Jednak w większości tematów szkoleniowych, szczególnie dotyczących zagadnień specjalistycznych, wstępny pomiar umiejętności i wiedzy nie jest tak prosty, a często ze względu na brak odpowiednich norm wręcz niemożliwy. W tej sytuacji różnorodność grupy zaczyna ujawniać się dopiero w trakcie zajęć. I znowu podobnie jak wcześniej, tylko i wyłącznie od umiejętności trenera zależy sposób rozwiązania tego problemu. Niestety w większości przypadków o dalszym rozwoju zajęć decydują liderzy grypy, osoby o większej sile przebicia czy pozycji zawodowej a wybory dotyczące poziomu zajęć przestają mieć charakter merytoryczny.

Zastosowanie e-learningu w przypadku opisanych problemów okazuje się być instrumentem wyrównywania szans edukacyjnych pracowników wyróżniających się z grupy poziomem swojej wiedzy i umiejętności. Oczywiście należy w tym przypadku projektując kontenty uwzględnić możliwość dowolnego rozpoczynania nauki od lekcji, dostosowanej do poziomu wiedzy uczestnika. Każda lekcja w tym przypadku powinna być opatrzona krótką metryczką opisującą poziom i zakres treści oraz opis wiedzy i umiejętności niezbędnej do rozpoczęcia lekcji.

Fundacja BFKK

Nieograniczona różnorodność uczestników

Z powyższych rozważań wynika, iż możliwości projektowania szkoleń z zastosowaniem e-learningu są dużo większe, niż w przypadku szkoleń tradycyjnych, które, jeżeli mają na względzie wysoką efektywność zajęć muszą doszyć do grup homogenicznych, niejednokrotnie uniemożliwiając udział w szkoleniu pracownikom różniącym się istotnie od większości kandydatów na szkolenie. Metoda zdalnej nauki otwiera szanse edukacyjne przed wszystkim pracownikami w równy sposób, niezależnie od ich wieku, płci, zdrowia, dyspozycyjności, poziomu wykształcenia, zdolności poznawczych, stanowiska w firmie czy wreszcie temperamentu, umiejętności interpersonalnych czy cech osobowości. Wszystkie te różnorodne i trudne do kontrolowania czynniki nie wpływają w e-learningu na sam proces edukacyjny, który dla każdego uczestnika staje się autonomicznym, indywidualnym doświadczeniem, którego nie zakłócą osoby inne.

Brak pracy grupowej, potocznie postrzegany jako słabość zdalnej nauki, jest jednocześnie jej kluczowym atutem. W procesie zdalnej nauki opiekun kontentu nie może tak jak trener w łatwy w sposób wykorzystać pozytywnych procesów zachodzących w grupie, takich jak większa kreatywność, wymiana doświadczeń czy wzajemne wsparcie. Może jednak zrekompensować ich brak projektowaniem komunikatorów, forów dyskusyjnych uczestników szkolenia zdalnego oraz specjalnych ćwiczeń do wykonania z udziałem innych użytkowników platformy. Jednocześnie jednak wyeliminowanie pracy grupowej w bezpośrednich interakcjach i relacjach społecznych eliminuje typowe bariery związane z dyskryminowaniem pracowników różniących się od większości grupy, niejednokrotnie na co dzień pozostających w trudniejszej sytuacji zawodowej. zmuszonych konkurować z pozostałymi pracownikami w nierównej walce, w której zasady narzucone są przez większość lub siłę płynącą z pozycji zawodowej lub cech charakteru. Można twierdzić, iż szkolenia e-learningowe w tym przypadku przeciwdziałają dyskryminacji nie tylko na etapie samej edukacji ale także projektowania szkoleń w procesie zarządzania rozwojem personelu, tworząc przed wszystkimi pracownikami równe szanse rozwoju i awansu, realizując wprost zasadę poszanowania różnorodności. Zasada ta jest dziś kluczową wartością wyznaczającą tendencję w nowoczesnym zarządzaniu firm społecznie odpowiedzialnych. (M. Skarzyński, 2008 c)

Fundacja EFKK

Zwiększenie dostępności ekspertów i wiedzy

Szkolenia podnoszące kwalifikacja zawodowe, szczególnie te specjalistyczne, kierowane do wąskich grup zawodowych wymagają angażowania w proces szkoleniowy praktyków będących w toku aktualnych rozwiązań technologicznych czy organizacyjnych. Udział praktyków w realizacji szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe nie tylko gwarantuje aktualność treści programowych, adekwatnie do postępu technologicznego, lecz także ich praktyczną użyteczność poprzez możliwość odnoszenia ich do szczegółowych, realnych sytuacji zawodowych. Nauczyciel praktyk, pełniąc rolę mistrza, czy coacha, gwarantuje zachowanie właściwej proporcji pomiędzy teorią i praktyką w trakcie szkoleń.

Jednak angażowanie praktyków w tradycyjnych szkoleniach jest bardzo trudne. Z tych samych powodów, dla których pracownicy niechętnie angażują się w szkolenia po pracy, także trenerzy praktycy mają ograniczone możliwości podejmowania aktywności edukacyjnej, właśnie dlatego, że są pracującymi praktykami. Nie bez znaczenia jest też fakt, iż często nie posiadają zdolności trenerskich i interpersonalnych umożliwiających im pracę w grupach, szczególnie gdy dotyczy to specjalistów zatrudnionych w przemyśle.

Rozwiązaniem umożliwiającym angażowanie specjalistów praktyków w proces edukacyjny jest zatem nauczanie zdalne, nie wymagające od specjalisty dyspozycyjności i bezpośredniego zaangażowania w pracę z grupą szkoleniowa. W zajęciach prowadzonych metodą e-learningu specjalista praktyk może być autorem kontentu czy poszczególnych lekcji oraz konsultantem czy doradcą dostępnym dla uczestników w ramach internetowych dyżurów czy forów.

W podobny sposób e-learning zwiększa szanse angażowania w szkolenia dla pracowników przedstawicieli nauki z sektora badawczego, nie zajmujących się typową edukacją czy usługami dla instytucji szkoleniowych. Wobec powyższego warto zauważyć, iż nauczanie metodą e-learningu może okazać się jedyną metodą szybkiego i skutecznego transferu wiedzy z praktyki i sektora badań do szeroko rozumianej gospodarki i administracji.

Zasada ta jest szczególną szansą dla małych instytucji szkoleniowych czy regionów peryferialnych, mających utrudniony dostęp ośrodków przemysłowych, badawczych czy naukowych, dzięki której pracownicy

Fundacja BFKK

mniej zamożnych firm czy regionów mogą uzyskać dostęp do najnowszej wiedzy i najlepszych specjalistów zwiększając swoją konkurencyjność i możliwości rozwojowe.

Zwiększenie elastyczności i mobilności pracowników

Podnoszenie kwalifikacji przez osoby pracujące zwiększa ich elastyczność i mobilność zawodową, Szczególnie jest to istotne w sytuacji zagrożenia bezrobociem w wyniku recesji dotykającej zakład pracy, czy sektor gospodarki, W tej sytuacji przekwalifikowanie czy reorientacja zawodowa stanowi najważniejszą profilaktykę bezrobocia.

Aktywność edukacyjna pracowników w sytuacji zagrożenia bezrobociem napotyka jednak na szczególnego rodzaju bariery. Z praktyki szkolenia osób zagrożonych bezrobociem wiadomo, iż pracownicy niechętnie deklarują chęć udziału w szkoleniach przekwalifikujących. Związane jest to głównie z oporem natury psychologicznej, związanym z poczuciem nieodwołalności utraty pracy w sytuacji podjęcia działań reorientujących. W podobny sposób pacjenci boją się profilaktyki zdrowotnej w formie badań, obawiając się negatywnej diagnozy, zgodnie z przesądem, iż samo badanie „wywołuje" w pewien sposób chorobę. Należy sądzić, iż w przypadku osoby zagrożonej bezrobociem, udział w szkoleniu zmieniającym kwalifikacje jest aktem przyznania się do słabości lub zaakceptowania swojego nieuchronnego losu. Milczenie i brak aktywności wydaje się chronić w ich przypadku ich zagrożony status quo. W sytuacji, gdy problem dotyczy nieokreślonej części załogi, zapisanie się na szkolenie przekwalifikujące staje się niebezpiecznym dla pracownika aktem zgłoszenia do tablicy w roli ochotnika.

Zdobywanie nowych kwalifikacji zwiększa elastyczność i mobilność także tych pracowników, którzy aktualnie nie są zagrożeni utratą pracy, w których wierzy i inwestuje pracodawca. Jednak interes pracownika nie zawsze idzie w parze z Interem pracodawcy, dlatego zrozumiałe jest, iż nawet najbardziej przydatny i wartościowy pracownik ma prawo i potrzebę zdywersyfikowania swoich szans na rynku pracy poprzez zdobywanie dodatkowych kwalifikacji niekoniecznie przydatnych w aktualnie wykonywanej pracy. W tej sytuacji udział w szkoleniach zawodowych pracownika może być postrzegany jako akt nielojalności czy sygnał intencji zmia-

Fundacja BPW

ny pracy. Powoduje to w oczywisty sposób mniejszą, niż należałoby się spodziewać aktywność pracowników w kształceniu ustawicznym.

Oba modelowe przypadki rozwiązuje skutecznie metoda e-learningu dająca pracownikom szansę podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych bez społecznej ekspozycji tego faktu. Podjęcie szkolenia pozostaje w tym przypadku decyzją autonomiczną i bezpieczną, bez konsekwencji błędnych interpretacji i ocen ze strony pracodawcy lub współpracowników. Zwiększa to istotnie szanse udziału wszystkich pracowników w kształceniu ustawicznym a tym samym ich elastyczność na rynku pracy.

Zwiększenie możliwości zarządzania

Wprowadzanie krótkich edycji szkoleń e-learningowych może być także skutecznym instrumentem zarządzania personelem, w przypadku gdy działalność firmy oparta jest na wiedzy ukrytej w technologii, strategiach handlowych czy marketingowych. W tej sytuacji sprawne zarządzanie często związane jest z aktualizacją i transferem wiedzy na niższe poziomy zarządzania firmą lub w wymiany wiedzy pomiędzy ekspertami na tym samym poziomie w strukturze firmy. Oczywista wydaje się potrzeba informowania robotników o najnowszych rozwiązaniach technologicznych związanych z ich stanowiskiem pracy czy szkoleń dla handlowców w zakresie udoskonaleń czy zmian w oferowanych produktach, lub strategiach marketingowych. W podobny sposób wiedza musi być przekazywana pomiędzy ekspertami funkcjonującymi na podobnym poziomie zarządzania. Związane jest to z faktem, iż z powodu dużego kosztu oddelegowania specjalistów na szkolenia (delegacje, wyjazdy zagraniczne, absencja w pracy), coraz częściej transferuje się wiedzę do firmy w oparciu o model multiplikatora, w którym jeden uczestnik specjalistycznego i drogiego szkolenia przekazuje wiedzę swoim współpracownikom.

Można też sobie wyobrazić sytuację w procesie zarządzania, w której posiadanie nowej wiedzy jest niezbędne do skutecznego prowadzenia zebrania o charakterze organizacyjnym czy strategicznym. Wpisywanie w program zebrania miniwykładów czy prezentacji często zaburza sprawdzony styl pracy strategicznej czy narady powodując przeniesienie biernych postaw słuchaczy wykładu na cześć operacyjną zebrania. Niejednokrotnie też, koszty zebrania w jednym miejscu i w jednym czasie

Fundacja BFKK

osób kluczowych w firmie odpowiedzialnych za jej sprawne funkcjonowanie nie pozwala na marnowanie cennego czasu na wykłady i szkolenia traktowane jako wstęp do narad..

We wszystkich opisanych powyżej przypadkach trudno wyobrazić sobie organizacje tradycyjnych szkoleń wewnątrz firmy. Jednak przekazanie niezbędnej wiedzy w krótkich kontentach, lekcjach za pomocą intranetu czy firmowej platformy zdalnej nauki znacznie usprawnia proces edukacyjny. Objęcie permanentnym szkoleniem wszystkich pracowników firmy adekwatnie do ich poziomu i zakresu zastosowania wiedzy, jest kluczowym instrumentem budowania tożsamości i identyfikacji pracownika z firmą, w której czuje się ważny i potrzebny mając jednocześnie wysoką świadomość i wiedzę na temat produktu firmy, strategii pracodawcy i znaczenia własnej pracy.

Fundacja BFKK

OSOBY BEZROBOTNE

Analizując walory e-learningu omówione w przypadku szkolenia osób pracujących wydaje się, iż oferowanie zdalnej nauki dla osób bezrobotnych wydaje się nieuzasadnione, gdyż większość omówionych argumentów za e-learningiem związanych jest kwestią ograniczonej dyspozycyjności osób pracujących Co zatem może stać na przeszkodzie osób bezrobotnych w udziale w tradycyjnych szkoleniach, skoro z definicji, jako osoby bez zajęcia, dysponują nieograniczonym czasem na szkolenia. Wyrazem takiego rozumowania instytucji szkoleniowych jest fakt projektowania oferty szkoleniowej dla osób bezrobotnych w systemie dziennym z maksymalnym zaangażowaniem przez cały tydzień.

Rozwiązania takie wskazują na brak znajomości i analizy faktycznych przyczyn bezrobocia. Warto zastanowić się, czy brak kwalifikacji i wiedzy jest jedynym powodem bierności zawodowej potencjalnych klientów szkoleń. Czy lenistwo, brak wiary w siebie lub wyuczona bezradność osób bezrobotnych są jedyną barierą w szybkim zapełnieniu list szkoleniowych kierowanych do klientów urzędów pracy?

Zrozumienie problematyki bezrobocia a tym samym identyfikacja kluczowych czynników wykluczenia z rynku pracy osób bezrobotnych nie podejmujących aktywności szkoleniowej jest szansą nowych zastosowań

e-learningu w projektach aktywizacji zawodowej lub integracji społecznej osób zagrożonych wykluczonych zawodowym i społecznym.

Faktyczne otwarcie rynku pracy

W dobie malejącego bezrobocia instytucje rynku pracy, przygotowane olbrzymim potencjałem urzędników, doradców i usług szkoleniowych do walki z bezrobociem, zmuszone są do podejmowania wysiłku w zdobywaniu klienta. W pierwszej kolejności, w sytuacji zmniejszonego zainteresowani ofertami pracy, podejmowane są działania aktywizacyjne skierowane do osób długotrwale bezrobotnych. Wydaje się to logiczne, iż skoro pracę zdobyły już te osoby które chciały ja zdobyć, to do podjęcia pracy należy skłonić te osoby, które pozostają dłuższy czas bez pracy i nie podejmują skutecznej inicjatywy jej pozyskania. Wydaje się, iż sprytnie pomyślane instrumenty aktywizacyjne, z udziałem doświadczonych psychologów i doradców mogą zmienić dotychczasowe postawy tych osób, które nie wyrażały do tej pory wystarczających starań na rzecz pracy. W ten sposób poprzez wprowadzenie dodatkowych usług natury motywacyjnej i argumentów natury psychologicznej lub finansowej, instytucje rynku pracy podejmują się wysiłku otwarcia drzwi rynku pracy na grupy społeczne nie korzystające dotychczas z jego dóbr.

Strategia działania opisana powyżej, jest tylko częściowo prawidłowa i dotyczy tylko tej grupy osób długotrwale bezrobotnych, które w dosłownym sensie „nie chcą" pracować lub „obawiają się podjęcia" pracy z powodu niedostosowanych lub nieaktualnych kwalifikacji zawodowych. Jednak problematyka zamkniętego rynku pracy, dotyczy szerszej kwestii, niż tylko braku usług o charakterze motywacyjnym czy doradczym identyfikującym faktyczne, ukryte walory osoby długotrwale bezrobotnej. Idea otwarcia rynku pracy, zdaje się wykraczać poza problem motywacji i zrozumienia własnych możliwości a dotyczy faktycznego zamknięcia się rynku pracy na osoby, które nie mają do niego dostępu nie z własnej woli lub wyboru, lecz z racji obiektywnych barier uniemożliwiających im pełen korzystanie z usług aktywizacyjnych i szkoleniowych a następnie podejmowania pracy. Dopiero w przypadku tych osób wyraża się faktyczne znacznie zwrotu „Rynku pracy otwartego dla wszystkich" a otwieranie drzwi instytucji rynku pracy i pracodawców związane jest w wypracowaniem elastycznych rozwiązań szkoleniowych i organizacji pracy umożli-

Fundacja BRK

wiającym osobom wykluczonym z rynku pacy podjęcie szkoleń i zatrudnienia. W tym przypadku zamkniętymi drzwiami okazują się tradycyjne formy szkoleniowe i organizacji czasu oferowane bezrobotnym z założeniem, iż są w pełni dyspozycyjni do podjęcia aktywności na każdych, dowolnie kształtowanych przez projektodawcę lub pracodawcę warunkach.

Zrozumienie faktycznych barier w podejmowaniu szkoleń i pracy przez osoby niepełnosprawne, przez rodziców małych dzieci, osoby zamieszkujące obszary wiejskie, osoby uzależnione lub chore czy wreszcie osoby niedyspozycyjne z racji świadczenia pracy w szarej strefie lub własnym gospodarstwie rolnym generujące wskaźnik ukrytego bezrobocia.

Problematyką tą zajmowali się eksperci praktycy zaangażowani w innowacyjne projekty w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wypracowującej i wdrażającej rozwiązania rynku pracy otwartego dla wszystkich przeciwdziałające dyskryminacji ze względu na płeć, wyznanie czy sytuację życiową. Doświadczenie z realizacji tych projektów (M. Skarzyński, 2008d) każe spojrzeć w nowy sposób na możliwości e-learningu oraz internetu w kształtowaniu dostępności usług szkoleniowych i rynku pracy dla poszczególnych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Fundacja BEKK

Zwiększenie dostępności usług szkoleniowych

Kluczowym walorem e-learningu w otwieraniu rynku pracy jest zatem, tak jak w przypadku wsparcia osób pracujących, możliwość zwiększenia dostępności usług szkoleniowych związanych z podnoszeniem lub zmianą kwalifikacji zawodowych. Należy wyraźnie podkreślić, iż problem dyspozycyjności dotyczy w szczególny sposób także osób bezrobotnych, które paradoksalnie często nie pozostają bez zajęć, a sprawowane funkcje uniemożliwiają podjęcie pracy w normalnym wymiarze, albo też, ze względu na sytuację społeczną, zdrowotną lub finansową nie mogą pokonać barier w drodze na tradycyjne szkolenie czy stanowisko pracy.

Osoby starsze

Bazując na projekcie „Samorządni w nauce” skierowanym do pracowników po 45 roku życia, będącym okazją to przedstawienia rozważań nad możliwościami zastosowania e-learningu w aktywizacji zawodowej czy integracji społecznej nie sposób pominąć problematyki osób starszych na rynku pracy. Oczywiste jest chyba dla wszystkich, iż osoby starsze są w trudniejszej sytuacji na rynku pracy zarówno w zakresie utrzymania za-

trudnienia jak też jego zdobywania. Wyrazem tego zrozumienia są inicjatywy związane z przygotowywanie specjalnych programów wsparcia osób w starszym wieku w okresie przedemerytalnym, takich jak 50 plus. Osoby starsze reprezentują modelowo grupę, w której skupiają się problemy związane ze stanem zdrowia, wydolnością i możliwościami poznawczymi, nieaktualnym wykształceniem z deficytem umiejętności w zakresie technik informatycznych czy znajomości języków obcych. Zogniskowana grupa problemów przejawia się wyraźnie w stereotypach dotyczących osoby starszej utrudniających tym osobom znalezienie zatrudnienia czy rekrutację do ambitnych, intensywnych projektów szkoleniowych. Stereotypy te zamykają rynek pracy przed osobą starszą zarówno na etapie zatrudnienia jak też wsparcia szkoleniowego.

W tym drugim przypadku szkolenia e-learnigowe wydają się być rozwiązaniem likwidującym większość wskazanych barier natury obiektywnej. Podobnie jak w przypadku osób pracujących, osoby starsze w Ramach zdalnej nauki w dowolny i dostosowany do własnych możliwości sposób mogą kształtować czas, tempo i poziom pracy nie konkurując bezpośrednio w grupie szkoleniowej z bardziej energicznymi, przebojowymi i sprawniejszymi w niektórych dziedzinach wiedzy osobami młodszymi. W tym sensie e-learning staje się bardziej sprawiedliwą platformą, na której osoba starsza może podjąć się trudu dogonienia w niektórych kompetencjach młodszego pokolenia, korzystając z bieżni i butów dostosowanych do własnych możliwości.

Fundacja BEKK

Osoby długotrwale bezrobotne

Metoda zdalnej nauki może okazać się odpowiednim instrumentem aktywizowania osób długotrwale bezrobotnych, u których kluczowym czynnikiem bezrobocia jest niska samoocena i powodowany nią lęk przed ekspozycją i oceną społeczną. Często osoby te wola wycofać się w bezpieczne zacisze bezrobocia, w którym nie będą porównywani i oceniani, szczególnie gdy, mogą mieć słuszne podejrzenia, ze w ocenie tej z powodu braku doświadczeń zawodowych i społecznych i długiej przerwy w pracy mogą wypaść niekorzystnie. W tej sytuacji zastosowanie e-learningu może pełnić rolę bufora czy treningu w ostatecznej aktywizacji społecznej i zawodowej, o ile udział w szkoleniu zdalnym będzie szansą dla tych osób w przeżywaniu drobnych sukcesów, powodzeń oraz wpływu na własne działania i wyniki.

Projektując kontenty dla osób długotrwale bezrobotnych obok niezbędnych elementów aktualizacji wiedzy i kompetencji do wymagań rynku pracy należy pamiętać o tworzeniu możliwości do pozytywnej oceny ćwiczeń czy całego udziału w szkoleniu.

Osoby niepełnosprawne

Szkolenia z zastosowanie Internetu możliwe do zrealizowania w domu wydają się oczywistą ofertą dla osób, które z nie mogą wyjść z domu z powodu stanu zdrowia czy niepełnosprawności. Można wyobrazić sobie projekt kształcenia osób niepełnosprawnych w domach lub osób chorych w szpitalach z wykorzystaniem e-learningu przygotowującego do podjęcia elastycznych form zatrudnienia w formie telepracy.

Krytyczna ocena tego typu przedsięwzięć związana jest z faktem utrwalania wykluczenia tych osób, gdyż dostarczając usługę szkoleniową do domu paradoksalnie likwidujemy jeden z powodów, dla których osoba ta powinna z domu wyjść. Nie budzi wątpliwości sytuacja zdalnego wsparcia osób z rodzajem niepełnosprawności uniemożliwiającym jakąkolwiek mobilność, czyli osób niepełnosprawnych przykutych do łóżka. Jednak kontrowersyjne może być domowe wsparcie osób poruszających się wózkach inwalidzkich, niewidomych, chorych psychicznie lub chorych które, przy spełnieniu pewnych dodatkowych warunków organizacyjnych mogłyby wziąć udział w szkoleniu organizowanym poza domem., korzystając z walorów nawiązywanych kontaktów społecznych i towarzyskich.

Fundacja BFKK

Dylemat ten każdorazowo należy odnosić do faktycznych możliwości infrastrukturalnych w miejscu zamieszkania osoby niepełnosprawnej. Wydaje się nieodzowne wsparcie metodami e-learningu osób niepełnosprawnych zamieszkujących obszary wiejskie i miejscowości pozbawione odpowiednich udogodnień. Nie należy sądzić, iż projektowanie takiego wsparcia negatywnie wpłynie na wysiłki samorządów lokalnych związane z likwidowaniem barier architektonicznych i organizacyjnych w pracy urzędów, instytucji rynku pracy czy firm szkoleniowych.

Zważywszy na integracyjne znacznie aktywności szkoleniowej należy zapewnić w trakcie wsparcia tych osób bezpośredni, żywy kontakt uczestnika z doradcą zawodowym, opiekunem zajęć czy osobistym asystentem osoby niepełnosprawnej współpracującej z projektem szkoleniowym. Z tych samych powodów w projektowaniu platformy zdalnej nauki należy uwzględnić instrumenty czy narzędzia ułatwiające komunika-

cję pomiędzy uczestnikami i prowadzącymi w formie telekonferencji czy forów dyskusyjnych.

Zastosowanie e-learningu w szkoleniu osób niepełnosprawnych niezależnie od zagrożeń natury społecznej czy wizerunkowej, które należy kontrolować w trakcie przygotowania projektu poprzez przewidywanie indywidualnych kontaktów z klientem, stanowi dziś niejednokrotnie jedyną szansę podnoszenia kwalifikacji zawodowych i przygotowania się do świadczenia telepracy.

Opiekunowie osób zależnych

Problematyka opiekunów osób zależnych, którzy z racji świadczenia opieki nie mogą podjąć zatrudnienia w normalnym wymiarze czasu pracy lub tradycyjnej formie organizacji pracy była przedmiotem badań prowadzonych w ramach IW EQUAL w projekcie „Elastyczny Pracownik – Partnerska Rodzina" w którym wypracowano rekomendacje dotyczące godzenia życia zawodowego i rodzinnego. (M. Skarzyński, 2007a). Analizując zalecenia przedstawione instytucjom szkoleniowym w efekcie tego projektu (M. Skarzyński, 2007b) należy podkreślić fakt niższej dyspozycyjności rodziców małych dzieci, opiekunów osób chorych, która powinna być uwzględniona w organizacji dedykowanych dal nich szkoleń.

Pewnym innowacyjnym rozwiązaniem jest tworzenie w instytucjach szkoleniowych specjalnych sal zabaw dla dzieci (M. Skarzyński, 2008d), które jednak nie mogą rozwiązać wszystkich potrzeb opiekuńczych, szczególnie wobec bardzo małych dzieci czy osób chorych lub niepełnosprawnych. W związku z powyższym oczywistym rozwiązaniem staje się organizacja szkoleń dla opiekunów w formie zdalnej nauki z wykorzystaniem Internetu, a projektowanie e-learningu staję się kluczową metodą otwarcia rynku szkoleniowego dla tej grupy osób.

Kształcenie ustawiczne w procesie aktywizacji zawodowej

Zwolennicy szkoleń tradycyjnych wskazują na aktywizacyjna rolę szkoleń dla osób bezrobotnych. Niejednokrotnie w intencji projektodawców wyrwanie osoby bezrobotnej z domu ma dużo większe znaczenie niż realne podniesienie kwalifikacji zawodowych co wyraża się w projektach doradczo-szkoleniowych dla osób bezrobotnych, w których na ofertę szkoleniową składają się szkolenia miękkie, typu obsługa komputera czy nauka języka, które nie dają absolwentom jakichkolwiek kwalifikacji za-

Fundacja BFKK

wodowych. Wytłumaczeniem w tym przypadku jest intencja aktywizacji zawodowej uczestników przez sam fakt udziału w szkoleniach, nawiązywanie nowych relacji społecznych i towarzyskich oraz zdobywanie ogólnych umiejętności poszukiwania i zdobywania pracy w ramach poradnictwa zawodowego i psychologicznego.

Promocja kształcenia ustawicznego w formie dowolnych szkoleń, nie tylko zawodowych ma w tym przypadku podtrzymać aktywność zawodową i społeczną osób dorosłych zwiększając ich elastyczność i mobilność zawodową. W tej sytuacji warto przeanalizować aktywizacyjne walory szkoleń tradycyjnych prowadzonych w grupach oraz ewentualne możliwości ich zachowania lub rekompensowania w szkoleniach realizowanych metodą e-learningu.

Edukacyjne walory pracy w grupie szkoleniowej

Szkolenia realizowane w grupie o podobnej sytuacji społecznej lub zawodowej ma niezaprzeczalne walory, które ujawniają się w pracy grupowej a które wytrawny trener jest w stanie wykorzystać w procesie edukacyjnym. Warto pamiętać tu o fakcie, iż grupa jest w stanie wygenerować więcej kreatywnych rozwiązań lub pomysłów niż jedna osoba. Ponadto w grupie uczestnicy zajęć korzystają wzajemnie ze swoich doświadczeń życiowych i zawodowych oraz mają praktyczną możliwość ich weryfikacji, ćwiczenia czy trenowania w prawdziwych, różnorodnych relacjach interpersonalnych.

Fundacja BFKK

Nowoczesne technologie informatyczne związane z budowanie platform zdalnej nauki w pewnym zakresie umożliwiają wykorzystanie potencjału grupy, należy jednak pamiętać iż w ograniczonym zakresie. Organizacja zajęć grupowych, burzy mózgów, scenek i ćwiczeń w parach w ramach telekonferencji czy transmisji audiowizualnych daje możliwość wydobywania z procesu edukacyjnego walorów pracy grupowej, jednak instrumenty te nigdy nie będą w stanie zastąpić prawdziwej interakcji zachodzącej pomiędzy uczestnikami w realnym spotkaniu.

Aktywizacyjne i motywacyjne walory szkoleń

W podobny sposób należy rozpatrzyć motywacyjne znaczenie udziału w grupie szkoleniowej. Znane psychologom zjawisko falicytacji pokazuje, iż uczestnik szkolenia pracujący w warunkach społecznej ekspozycji wykonuje zadanie na ogół lepiej, z większym zaangażowaniem i wytrwało-

ścią. Nie bez znaczenia w budowaniu wewnętrznej motywacji do aktywnego uczestnictwa z zajęciach jest okazja do osiągania gratyfikacji społecznych związanych z uznaniem, podziwem czy po prostu dobrą oceną różnorodnych umiejętności niekoniecznie związanych z przedmiotem szkolenia. Możliwość zaspokojenia pozazawodowych potrzeb uczestników szkoleń tłumaczą dlaczego niemal na każdym szkoleniu samoczynnie wyłania się z grupy jakaś nowa rola grypowa związana z błyszczeniem, popisywaniem się, rozśmieszaniem czy dbaniem o dobry nastrój lub humor w grupie. Każdorazowo osoby te realizują swoje potrzeby emocjonalne czy osobowościowe znajdując w tej okazji dodatkowa motywację do udziału w zajęciach. Należy jednak pamiętać, iż okazje te z jednej strony mogą być szansą dla osób bezrobotnych przeżywających pozytywne doświadczenia aktywizujące do dalszych wyzwań społecznych, z drugiej jednak strony mogą być subiektywną barierą uniemożliwiającą osobom mniej pewnym., czy lękliwym udział w tego typu zajęciach. W tej sytuacji zaoferowanie bardziej bezpiecznych zajęć w formule szkoleń zdalnych otwiera ofertę szkoleniową na osoby wycofane o niskiej samoocenie, które przy odpowiedniej konstrukcji platform i zajęć zakładającej interakcje pomiędzy uczestnikami, dają szansę tym osobom pozytywnego doświadczenia relacji z grupą w bezpiecznym buforze e-learningu.

Oczywiście przy zastosowaniu e-learningu główny czynnik aktywizujący związany z budowaniem motywacji do podjęcia aktywności zawodowej sprowadzać się będzie do zwiększenia samooceny w poczuciu zdobycia nowych kwalifikacji i umiejętności. Należy przy tym pamiętać, że także w tym przypadku, gdy zdobycie tych kwalifikacji traktowane będzie przez instytucje szkoleniową poważnie, z zastosowaniem egzaminów końcowych, cząstkowych oraz zadań wymagających wysiłku i determinacji, zachowane zostaną reguły podtrzymania motywacji do wykorzystania w praktyce efektów szkolenia na zasadzie zaangażowania i konsekwencji, według której zwiększamy prawdopodobieństwo wykorzystania w praktyce zdobytej wiedzy, wtedy, gdy jej zdobycie wymagało większego wysiłku i poświecenia.

Fundacja BEKK

Aktywizacja w procesie integracji społecznej

Przeglądając priorytety Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL, 2007) należy podkreślić fakt uwzględnienia w kształtowaniu zasobów ludzkich w regionach czynników związanych z integracją społeczną, którymi do tej pory zajmowały się instytucje pomocy społecznej nie odgrywające większej roli w działaniach publicznych instytucji rynku pracy. Wiąże się to zapewne z konstatacją faktu, iż pomoc społeczna realizowana w formie wsparcia socjalnego w oderwaniu od typowych instrumentów aktywizacji zawodowej często powoduje utrwalanie bierności zawodowej beneficjentów pomocy społecznej, którzy znajdują w pomocy finansowej i socjalnej alternatywę zarobkową wobec typowej aktywności zawodowej. To znajdowanie alternatywny i akceptowanie własnej sytuacji życiowej powoduje trwałe wykluczenie społeczne beneficjentów pomocy socjalnej i finansowej udzielanej niezależnie od wsparcia aktywizacyjnego. Dlatego też nowa formuła zwiększania integracji społecznej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu zakłada aktywizację zawodową jako warunek trwałej integracji społecznej a likwidowanie barier związanych z dostępem osób wykluczonych do edukacji i ofert pracy staję się istotnym działaniem instytucji pomocy społecznej i organizacji trzeciego sektora.

W tej sytuacji można by twierdzić, iż skoro e-learning, jest skutecznym, a czasami jedynym instrumentem aktywizacji zawodowej, to logicznie staje się ważnym instrument integracji społecznej opartej na efektach aktywizacji zawodowej. Warto jednak przeanalizować walory i wady zdalnej nauki w poszukiwaniu rozwiązań optymalnych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Społecznościowe możliwości zdalnej nauki

Projektując szkolenia e-learningowe dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, będąc przekonanym o ich wartości w procesie zwiększania dostępności usług dla osób zamieszkujących obszary marginalizowane o słabej infrastrukturze szkoleniowej, należy pamiętać, iż duża część potencjalnych użytkowników może nie mieć dostępu do internetu lub nie umie posługiwać się komputerem na poziomie umożliwiającym korzystanie z platformy zdalnej nauki. W tej sytuacji projektując wsparcie szkoleniowe dla tych osób, warto zaplanować współpracę z gminą lub lo-

Fundacja BRK

kalną szkołą, która udostępni pracownie internetowe lub komputer z dostępem do Internetu zainteresowanym mieszkańcom. Dodatkowo niezbędne jest organizowanie w tym przypadku podstawowych szkoleń z obsługi komputera umożliwiających sprawne korzystanie z platform.

Jednak największym wyzwaniem jest w tym przypadku wykorzystanie w e-learningu szans jakie niesie ze sobą Internet w stosunku do osób dyskryminowanych lub zagrożonych negatywną recepcją społeczną. Oczywiste dla wszystkich jest, iż wirtualna rzeczywistość niejednokrotnie jest jedynym środowiskiem, w którym osoby wykluczone mogą i chcą żyć w poczuciu pełnej akceptacji. Społeczność wirtualna wydaje się być bardziej tolerancyjna w typowych obszarach dyskryminacji, gdyż w zależności od wyboru uczestnika nikt nie musi widzieć jego płci, wieku, wyznania czy narodowości. Należy pamiętać, iż to co pozornie zamyka te osoby w nieprawdziwej rzeczywistości może być dla nich cenną namiastką życia społecznego, gdyż ukryte mogą zostać czynniki upośledzające kontakty społeczne w realnej rzeczywistości, przez co osoby dyskryminowane nie są w stanie skorzystać z walorów prawdziwej społeczności.

Projektując platformę zdalnej nauki należy zatem pamiętać o wykorzystaniu instrumentów budujących więzi społeczne takie jak fora, czaty, listy dyskusyjne czy małe portale społecznościowe tworzone w gronie uczestników zdalnej nauki.

Fundacja RFKK

Integracyjne walory platform zdalnej nauki

Zwolennicy szkoleń realizowanych w formie tradycyjnej wskazują na integracyjne i towarzyskie zalety pracy w grupie. Uczestnicy szkoleń pozostający w podobnie trudnej sytuacji życiowej często niosą sobie wzajemne wsparcie a grupa szkoleniowa zyskuje rangę grupy wsparcia. Wielokrotnie uczestnicy szkolenia podtrzymują kontakty po jego zakończeniu tworząc często nieformalne lub formalne grupy samoorganizujące się rozwiązywaniu wspólnych problemów. Na ile te i im podobne zalety szkolenia tradycyjnego mogą być uwzględnione w szkoleniach realizowanych metodą zdalnej nauki?

Oczywistą odpowiedzią wydaje się być opinia, iż platforma e-learningowa nie może być jedyną formą wsparcia oferowaną osobom wykluczonym społecznie i należy zawsze łączyć ja kompleksowo z innymi formami zakładającymi kontakt indywidualny czy grupowy. Może być jednak dobrym punktem wyjścia, buforem czy zapłonem dla osób wyco-

fanych, lękliwych, unikających relacji społecznych, potrzebujących w rozwiązywaniu swoich problemów osobistych i życiowych pewnej anonimowości czy poufności. W tej sytuacji warto pamiętać przy projektowaniu samego portalu zdalnej nauki o możliwościach jakie niesie za sobą Internet tak popularny w obszarze różnorodnych portali społecznościowych, tematycznych list dyskusyjnych czy licznych stowarzyszeń funkcjonujących w oparciu o wirtualne relacje ze swoimi członkami w zakresie informacji czy porad. Jest to poważane zobowiązanie wobec instytucji szkoleniowej przygotowującej platformę e-learningową, która na etapie realizacji szkoleń musi poszukiwać naturalnych koordynatorów, liderów czy instytucji kontynuujących funkcjonowanie portalu w obszarze zawiązanej społeczności także po zakończeniu samego projektu szkoleniowego.

Fundacja BFKK

REKOMENDACJE

Podsumowując rozważania dotyczące możliwości zastosowania e-leraningu w aktywizacji zawodowej oraz integracji społecznej osób pracujących, bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym należy podkreślić, iż pomimo potocznej wiedzy i opinii, kluczowym problemem na który odpowiada zdalna nauka w przypadku wszystkich wymienionych grup jest kwestia ograniczonej dyspozycyjności uczestników, a tym samym zwiększenie dostępności usług szkoleniowych. Odmiennie w przypadku każdej z omawianych grup mogą być wykorzystane inne walory e-leraningu związane z motywowaniem, zarządzaniem czy przeciwdziałaniem dyskryminacji w miejscu pracy lub praktycznego przełamywania barier powodujących wykluczeni społeczne całych grup osób nie uczestniczących w runku pracy i zwianych z nim usługach szkoleniowych. Podstawowym warunkiem trafnego wyboru metody szkoleniowej powinna być jednak wysoka świadomość instytucji szkoleniowych w ograniczeń i możliwości praktycznego zastosowania e-leraningu. Dlatego też w formie krótkiego streszczenia warto przedstawić instytucjom szkoleniowym oraz przyszłym projektodawcom kilka syntetycznych rad przydatnych w optymalnym projektowaniu wsparcia szkoleniowego z wykorzystaniem metod zdalnej nauki.

Grupa docelowa

Organizując szkolenie i dokonując wyboru metody edukacyjnej należy mieć na względzie charakterystyczne i specyficzne cechy grup docelowych wsparcia. W przypadku, gdy instytucja szkoleniowa nie jest w stanie zapewnić homogeniczności grupy warto rozważyć zastosowanie metody e-learnignowej wyrównującej szanse edukacyjne osób starszych, mniej dyspozycyjnych czy wreszcie z niższym wykształceniem, które nie radziłyby sobie w grupie o odmiennej charakterystyce.

Podobnie przygotowując wsparcie szkoleniowe dla osób niepełnosprawnych, chorych lub wykluczonych ze względu na miejsce zamieszkania o utrudnionym dostępie do instytucji szkoleniowej należy rozpatrzyć możliwość realizowania części lub całości zajęć w oparciu o platformę e-learningową.

W przypadku pracowników firmy zajmujących różnorodne stanowiska w strukturze zarządzania firmą warto przygotowywać krótkie kontenty wdrażające pracowników w życie firmy, jej aktualne strategie oraz przygotowujące do aktywnego udziału w zebraniach o charakterze operacyjnym bez ponoszenia kosztów związanych z wykładami i prezentacjami wstępnymi.

Niezależnie od charakteru grupy docelowej każdorazowo należy mieć na względzie proponowanie etapów edukacji na różnym poziomie wiedzy i zaawansowania z czytelnym opisem warunków udziału w lekcji umożliwiającym uczestnikom indywidualny dobór ram programowych i czasu poświęconego na osiągnięcie celu edukacyjnego identycznego dla wszystkich uczestników szkolenia.

Identyfikacja celów edukacyjnych i poza edukacyjnych

Dążąc do optymalnego wykorzystania walorów e-learningu należy w sposób świadomy stawiać i rozumieć cele projektowanego wsparcia oraz wagę poszczególnych działań. W przedstawionej analizie obok celów typowo edukacyjnych związanych z pogłębieniem lub poszerzeniem wiedzy a w szczególności podniesieniem kwalifikacji czy umiejętności zawodowych występują cele o charakterze poza edukacyjnym, takie jak aktywizacja zawodowa, integracja społeczna czy przeciwdziałanie konkretnym barierom powodującym wykluczenie społeczne i nierówny dostęp jednostek lub całych grup do oferty edukacyjnej i rynku pracy.

Fundacja EFKK

Koncentrując się na celach edukacyjnych wybór metody e-learningowej będzie korzystny w każdym przypadku, gdy metoda zwiększa lub warunkuje dostępność szkoleń dla wszystkich zainteresowanych. Jednak w przypadku gdy faktycznym celem przedsięwzięcia szkoleniowego jest aktywizacja zawodowa lub integracja społeczna nie można ograniczać się jedynie do formy zdalnego wsparcia, wykorzystując omówione walory realnych spotkań i relacji pomiędzy uczestnikami zajęć. Warto pamiętać, iż oferowanie wsparcia szkoleniowego w domu osobom wykluczonym społecznie, może paradoksalnie zwiększyć ich wykluczenie poprzez wyeliminowanie poważnego argumentu za wyjściem z domu, jakim może być potrzeba doskonalenia własnych kwalifikacji poprzez udział w tradycyjnych kursach i szkoleniach. W takim przypadku e-learning powinien być ułatwieniem, a nie rozwiązaniem zastępczym i obligatoryjnie należy oferować uczestnikom alternatywne formy zajęć, indywidualne spotkania z doradcą lub co najmniej udział w równolegle prowadzonych forach dyskusyjnych czy grupach wsparcia.

Fundacja BFKK

Kompleksowość form wsparcia

Niezależnie od celów przedsięwzięcia szkoleniowego należy pamiętać, iż tam gdzie jest to możliwe, warto łączyć obie metody edukacyjne korzystając z prezentowanych powyżej walorów obu metod. Należy też pamiętać, iż w przypadku osób nie posiadających wystarczających umiejętności w zakresie obsługi komputera niezbędne jest rozpoczynanie e-learningu szkoleniem tradycyjnym z obsługi komputera czy obsługi samej platformy, tak jak w przypadku omawianego w publikacji projektu „Samorządni w nauce" kierowanego do osób starszych mniej sprawnie posługujących się komputerem. W podobny sposób warto planować w przedsięwzięciu szkoleniowym zajęcia grupowe oparte na technikach warsztatowych wypracowujących dodatkowe rezultaty edukacyjne lub motywacyjne w oparciu o wiedzę zdobytą w formie e-learnigowej.

W przypadku projektów podejmujących cele poza edukacyjne oczywista jest konieczność kompleksowego wsparcia oferującego obok nauczania e-learnigowego wsparcie doradcze w ramach indywidualnych sesji doradczych czy usług osobistego opiekuna.

Nowe możliwości ewaluacyjne i badawcze

Wykorzystując platformę zdalnej nauki i związane z nią technologie informatyczne i komunikacyjne warto pamiętać przy projektowaniu szkoleń o całkowicie nowych możliwościach bieżącej ewaluacji zajęć. Niedopuszczalnym zaniechaniem w tym kontekście byłoby pominięcie możliwości systematycznej oceny postępów w nauce oraz pozyskiwania opinii i informacji zwrotnych od uczestników, jakie niesie ze sobą sam Internet oraz interaktywna zasada działania platformy. Należy w tym przypadku każdorazowo, po każdym ćwiczeniu czy lekcji wprowadzać, o ile to możliwe, zadania sprawdzające wiedzę oraz ankiety badające opinie i dalsze potrzeby szkoleniowe uczestników. W tym wymiarze odbiorcy szkoleń maja możliwość bieżącego doskonalenia oferty szkoleniowej i natychmiastowej jej korekty celem lepszego dostosowania do własnych potrzeb.

W podobny sposób w trakcie realizacji szkolenia e-learnigowego Można zdobyć ciekawą i użyteczną wiedzę dotyczącą planowani kolejnych przedsięwzięć szkoleniowych wykraczając badaniami poza przedmiot przedmiotowego szkolenia. Stąd już tylko krok do wykorzystania platform zdalnej nauki jako ważnego instrumentu badawczego w obszarze wykraczającym poza zagadnienia edukacyjne związane z usprawnieniem procesu zarządzania personelem, badaniem opinii i klimatu w firmie czy nawet pomiaru świadomości istotnych dla firmy postaw społecznych związanych z takimi zagadnieniami jak ekologia, tolerancja różnorodności, społeczna odpowiedzialnością biznesu czy elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy. Projektując platformy zdalnej nauki warto poszukiwać podobnych wartości dodanych płynących z realizacji szkoleń metodą e-learningu, które zawsze można zaoferować instytucjom finansującym jako dodatkową korzyść poznawczą czy wizerunkową przemawiającą za realizacją tego typu przedsięwzięć.

Kreowanie warunków do trwałych rozwiązań

Ostatnia rekomendacja wykracza daleko poza problematykę edukacyjną nawiązując wprost do zagadnień społecznych i aktywizacyjnych poruszanych w powyższej analizie. W tym sensie jest najbardziej ambitna i jako taka, nieprędko zapewne zostanie wdrożona w praktykę instytucji szkoleniowych funkcjonujących na ogół tylko i wyłącznie w ścisłych

Biblioteka BFKK

ramach realizowanych projektów. Rekomendacja ta dotyczy tworzenia trwałych rozwiązań podtrzymujących relacje społeczne zawiązane przez użytkowników platform zdalnej nauki z wykorzystaniem takich narzędzi jak fora dyskusyjne, portale społecznosciowe czy wirtualne grupy wsparcia. Zadanie to wydaje się być szczególnym zobowiązaniem w przypadku kreowania relacji społecznych w projektach e-learningowych kierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. W tym przypadku przecież integrowanie użytkowników portali zdalnej nauki traktowane jest przemyślany instrument dopełniający wsparcie e-learningowe realizowane w zamkniętych domach osób wykluczonych społecznie, mających jak wiadomo utrudniony dostęp do tradycyjnych szkoleń oraz instytucji rynku pracy. Utrzymanie tych swoistych społeczności powstających na bazie zdalnych szkoleń w rzeczywistości wirtualnej wydaje się być kluczowym wyzwaniem dla instytucji, dbających o to, by społeczeństwo informacyjne nie stawało się społeczeństwem ludzi samotnych zamkniętym w ramach własnego monitora. W tym sensie podtrzymanie integracji społecznej użytkowników platformy staje się interesem społecznym, niejednokrotnie wykraczającym poza cele i misję instytucji szkoleniowych projektujących platformy zdalnej nauki, które nieodzownie kończą swoją rolę i swoje wsparcie wkrótce po dostarczeniu usługi szkoleniowej. Dlatego też projektując platformę zdalnej nauki z wykorzystaniem instrumentów społecznościowych lub integracyjnych angażować z założenia do obsługi czy koordynacji społecznego obszaru platform lokalne organizacje pozarządowe czy samorządy terytorialne mogące wykorzystywać portal do realizacji swych misji i zadań społecznych. Zwiększa to szanse zachowania przy życiu zawiązanych społeczności po zakończeniu projektu szkoleniowego w trwałej formule platformy społecznosciowej, grupy wsparcia czy forum dyskusyjnego zarządzanego przez lokalne władze czy organizacje pozarządowe. Platforma zdalnej nauki przekazana lokalnym instytucjom staje się w tym wymiarze praktycznym instrumentem koordynowania i podtrzymywania relacji społecznych, który dodatkowo stwarza szanse dalszego monitorowania potrzeb i opinii mieszkańców. Platforma taka może z czasem stać się tanią i pewną przystanią dla kolejnych ambitnych przedsięwzięć doradczych i szkoleniowych z wykorzystaniem metod e-learningu.

Fundacja FEKK

DOBRE PRAKTYKI.
DOŚWIADCZENIA PROJEKTU
„SAMORZĄDNI W NAUCE”

Fundacja BFKK

Fundacja BFKK

Dobra praktyka definiowana jest jako „uniwersalny proces pozwalający na osiągniecie wyznaczonego celu w sposób skuteczny i efektywny". Oznacza to, że dobrą praktyką jest przedsięwzięcie, które pozwala na skuteczną realizację zadań i osiąganie celów, spełniające ponadto następujące warunki: w sposób efektywny wykorzystuje zasoby, można ją zastosować w wielu organizacjach. [*Baza dobrych…*, 2009]

Dobre praktyki mają na celu propagowanie innowacyjnych rozwiązań, sposobów zachowania bądź inspirowanie nowych pomysłów. Celom tym przyświeca umieszczenie w niniejszej publikacji doświadczeń z realizacji projektu „Samorządni w nauce – e-learning dla pracowników JEST". Ponadto w niniejszej publikacji zawarto opinie trenerów prowadzących szkolenia, przykładowe ankiety ewaluacyjne oraz wydruki ekranów platformy.

Fundacja BFKK

PROJEKT „SAMORZĄDNI W NAUCE – E-LEARNING DLA PRACOWNIKÓW JST"

Projekt Samorządni w nauce realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego od 1 kwietnia 2008 roku przez firmę Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS A. Kozakiewicz, B. Kot spółka jawna w Białymstoku. Projekt ten otrzymał najwyższą ocenę w I edycji projektów PO KL w 2007 r., gdyż skierowany był do bardzo trudnej do pozyskania grupy beneficjentów objętych wsparciem.

Cele projektu

Realizowany projekt ma na celu zwiększenie udziału w procesie kształcenia zawodowego pracowników jednostek samorządu terytorialnego po 45 roku z co najwyżej średnim wykształceniem, poprzez udostępnienie im metodyki nauki opartej na szkoleniach stacjonarnych (wstępnych) oraz zdalnych platformach nauki. Analiza sytuacji osób po 45 roku życia na rynku pracy wskazuje na liczne bariery oraz zjawiska dyskryminacyjne, które powodują realne zagrożenie bezrobociem i trwałym wykluczeniem tych osób z rynku pracy w przypadku utraty zatrudnie-

nia. Szczególnie dotyczy to osób z gorszym wykształceniem, które w wyniku procesów restrukturyzacyjnych, redukcji zatrudnienia oraz dynamicznego rozwoju sektora usług dla ludności, muszą konkurować z pracownikami młodymi, dobrze wykształconymi, znającymi języki obce i techniki informatyczne. W szczególnie trudnej sytuacji są starsi pracownicy sektora publicznego, zatrudnieni w jednostkach samorządu terytorialnego oraz jednostkach im podległych i nadzorowanych, którzy nie posiadają specjalistycznych, twardych kwalifikacji zawodowych podnoszących wartość pracownika wraz z wiekiem i doświadczeniem. Dostęp do procesu kształcenia ustawicznego pracownika starszego jest szczególnie utrudniony z powodu braku specjalistycznej oferty szkoleniowej na otwartym rynku usług szkoleniowych dostosowanych do wieku i możliwości edukacyjnych tych osób. Szczególne trudności w tym zakresie muszą pokonać pracownicy zatrudnieni w gminach wiejskich, poza infrastrukturą doradczą i szkoleniową. Dojazdy do miast powiatowych uniemożliwiają w zasadzie podjęcie szkoleń przez osoby pracujące w jednostkach samorządu terytorialnego na obszarach wiejskich. Wnikliwą znajomość problematyki pracowników jednostek samorządów terytorialnych gwarantowała instytucja współpracująca w ramach projektu Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, realizująca regionalne projekty doradczo-szkoleniowe dla pracowników JST oraz mieszkańców obszarów wiejskich. Dlatego też niniejszy projekt jest odpowiedzią na specyficzne problemy grupy docelowej zdiagnozowane w jej wieloletnim wsparciu. Projekt ma na celu przezwyciężenie wskazanych barier poprzez specjalistyczne wsparcie pracowników starszych o niższym wykształceniu i udostępnienie im usług szkoleniowych w oparciu o technologie internetowe dostępne w każdej gminie województwa. Indywidualny tok nauki w e-learningu zniwelował typowe bariery związane z dyspozycyjnością osób pracujących na pełnym etacie. W ramach celów szczegółowych projekt miał zwiększyć adaptacyjność pracowników JST po 45 roku życia przygotowując ich do podjęcia dodatkowych funkcji w zakresie:

- gminnych centrów zarządzania kryzysowego;
- gminnych centrów informacji;
- biurach obsługi klienta;
- tworzenia i realizowania projektów promocji gminy w oparciu o technologie informatyczne i internetowe;

Fundacja BFKK

- zwiększenia kompetencji w zakresie zamówień publicznych oraz współpracy publiczno-prywatnej.

Wartością dodaną projektu oraz dodatkowym celem szczegółowym była promocja kształcenia ustawicznego osób starszych oraz metodyki e-learningu jako dostępnej i atrakcyjnej metody kształcenia ustawicznego dla pracujących osób starszych, szczególnie na marginalizowanych obszarach wiejskich. Rekrutacja w projekcie została zlecona Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, która zrealizowała seminaria rekrutacyjno-edukacyjne we wszystkich powiatach województwa bazując na swoim unikalnym doświadczeniu w realizacji tego typu przedsięwzięć we współpracy z samorządami terytorialnymi w oparciu o sieć Centrów Aktywizacji Rozwoju w powiatach. Efektywność tej metody potwierdzona została w poprzednio realizowanych projektach. Zasady rekrutacji uwzględniały kryteria równościowe związane z miejscem zamieszkania i płcią uczestników oraz potrzebami szkoleniowymi grup dyskryminowanych zgłaszanymi w dotychczasowych projektach wykonawcy. Cele projektu zgodne są z celami PO KL oraz celami kluczowych dokumentów strategicznych, krajowych oraz regionalnych. W szczegółowym opisie priorytetu VIII PO KL wskazuje się inicjatywy e-learningowe jako modelowe rozwiązania dla osób pracujących i z własnej inicjatywy podnoszących kwalifikacje, a zdalne platformy nauczania jako szczególnie preferowaną inwestycję w zakresie *cross finansing*.

Projekt przyczynił się do realizacji rezultatów strategicznych PO KL objęcia wsparciem w zakresie podnoszenia i aktualizacji umiejętności zawodowych pracujących osób dorosłych w wieku powyżej 45 roku życia. Podobnie jak „Strategia rozwoju woj. podlaskiego do 2020 roku" priorytetowo potraktowano w niniejszym projekcie konieczność podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób powyżej 45 roku życia. Wybór kierunków oraz formy szkoleń zawodowych wpisał się w priorytety dokumentów programowych województwa.

Działania podejmowane w projekcie

Cele projektu, szczególnie w zakresie wyrównywania szans na rynku pracy oraz w dostępie do oferty edukacyjnej realizowane były w następujących działaniach:

Fundacja BEKK

- przeprowadzono 18 seminariów rekrutacyjno-edukacyjnych dla 236 osób ze ścisłej grupy docelowej promujące ideę kształcenia ustawicznego pracowników samorządowych w oparciu o technologie internetowe i e-learning;
- dokonano rekrutacji 168 uczestników do poszczególnych grup szkoleniowych oraz przygotowano 5 modułów e-learningowych w oparciu o potrzeby szkoleniowe identyfikowane na specjalnych ankietach zgłoszeniowych diagnozujących sytuację zawodową kandydata. Rekomendacje do poszczególnych szkoleń oraz modułów e-learningowych zostały wypracowane w formie indywidualnych profili kandydatów w oparciu o zasady doradztwa personalnego;
- zrealizowano 16 dwudniowych szkoleń w zakresie podstaw obsługi komputera oraz przygotowania uczestników do obsługi Platformy Zdalnej Nauki (w każdym powiecie);
- zrealizowano szkolenia indywidualne e-learningowe dla ok. 140 osób poprzez Platformę Zdalnej Nauki. Każdy uczestnik realizował swoje 2 moduły szkoleniowe, wybrane spośród puli modułów e-learningowych zgodnie z potrzebami szkoleniowymi i rekomendacjami z procesu rekrutacji;
- wykonano 14 szkoleń dla ponad 150 osób podsumowujących nauczanie e-learningowe przygotowujące pracowników do wykorzystania efektów nauki w pracy zawodowej – jako szkolenia w zakresie obsługi klienta i umiejętności interpersonalnych;
- opracowano niniejszą publikację dobrych praktyk dla 300 osób - pracowników JST oraz jednostek im podległych i nadzorowanych, w zakresie e-learningu dla pracowników JST;
- przygotowano konferencję podsumowującą projekt na temat e-learningu dla 300 osób – reprezentujących samorządy terytorialne, instytucje szkoleniowe oraz organizacje pozarządowe zainteresowane kształceniem pracowników metodami e-learningu;
- w trakcie akcji rekrutacyjnej do projektu rozszerzono grupę docelową o pracowników ośrodków pomocy społecznej i pomocy rodzinie. Specjalnie na życzenie osób z tej grupy opracowano szósty moduł szkoleniowy „Opieka nad osobą starszą".

Opisane działania rekrutacyjne we wszystkich powiatach województwa gwarantowały dotarcie do pracowników marginalizowanych z racji miejsca zamieszkania, a działania szkoleniowe skupiające się na zdalnej

Fundacja FRK

platformie nauczania zwiększyły szanse skorzystania z oferty szkoleniowej pracowników z gmin wiejskich, niepodejmujących do tej pory szkoleń z powodu konieczności dojazdów po pracy do miast powiatowych.

Zaproponowana metodyka szkoleń łącząca zajęcia grupowe z indywidualnym tokiem nauki w oparciu o platformę zdalnej nauki zwiększyła nie tylko dostępność usługi szkoleniowej, ale także jej efektywność poprzez istotne zwiększenie czasu nauki bez dodatkowych kosztów logistycznych i organizacyjnych. Indywidualny dobór modułów e-learningowych zwiększył dostępność usług szkoleniowych, przez co wsparcie miało charakter bardziej indywidualny i dostosowany do potrzeb diagnozowanych przez doradców personalnych zatrudnionych w instytucji realizującej zlecenie rekrutacji.

Fundacja BFKK

Rezultaty projektu

Opisane powyżej działania podjęte przy realizacji niniejszego projektu i zaprezentowana oferta szkoleniowa pozwoliła uczestnikom tworzyć perspektywy awansu i rozwoju zawodowego, utrzymać dotychczasowe stanowisko pracy w konkurencji z młodszymi, lepiej wykształconymi pracownikami lub poszerzyć swoje funkcje zawodowe o pracę na innych stanowiskach w jednostkach i instytucjach samorządowych. Wszystkie 4 moduły merytoryczne realizowane e-learningowo były wspierane przez dobrowolny moduł nauki podstaw języka angielskiego. W projekcie założono, że każdy ze 140 beneficjentów wybierze jeden z 5 modułów e-learningowych jako obowiązkowy i ewentualnie drugi jako dodatkowy. Szkolenie e-learningowe w wymiarze 64-godzin z każdego modułu zostało poprzedzone szkoleniem stacjonarnym w 14 powiatach woj. podlaskiego w wymiarze 2 dni szkoleniowych obejmujących podstawy obsługi komputera i platformy zdalnego nauczania oraz zwieńczone jednodniowym szkoleniem z zakresu komunikacji interpersonalnej i obsługi klienta w urzędzie.

W związku z tym zrealizowano następujące tzw. rezultaty twarde projektu:

- 236 osób skorzystało z seminariów rekrutacyjno-edukacyjnych;
- 150 osób skorzystało ze szkoleń tradycyjnych w zakresie obsługi komputera i e-learningu;

- 130 osób ukończyło szkolenie na Platformie Zdalnego Nauczania, w tym szacunkowo, w zależności od wyborów: 91 osób skorzystało z nauki języka obcego (języka angielskiego), 124 osoby skorzystały z modułu Profesjonalna obsługa klienta, 42 osoby skorzystały z modułu Zamówienia publiczne i partnerstwa publiczno-prywatne, 24 osoby skorzystały z modułu Centrum zarządzania kryzysowego, 34 osoby skorzystały z modułu Promocja gminy w oparciu o produkt regionalny, 35 osób skorzystało z modułu Opieka nad osobą starszą;
- 300 osób skorzystało z publikacji dobrych praktyk w zakresie e-learning;
- 142 osoby skorzystały ze szkoleń tradycyjnych w zakresie komunikacji interpersonalnej.

Ponadto zrealizowano:

- 18 seminariów rekrutacyjno-edukacyjnych;
- 16 szkoleń grupowych w zakresie obsługi komputera i e-learningu;
- 315 modułów e-learningowych (wskaźnik wykorzystania PZN);
- 16 szkoleń grupowych w zakresie komunikacji interpersonalnej;
- 50 dni szkoleń tradycyjnych;
- 20160 godzin szkoleń metodą e-learningową;
- wykonano platformę zdalnej nauki do e-learningu w województwie podlaskim;
- wydano publikację z zakresu dobrych praktyk w zakresie e-learningu w nakładzie 300 egz.

Fundacja BFKK

Rezultaty twarde projektu pomogły zrealizować rezultaty miękkie. Absolwenci projektu zdobyli umiejętność korzystania ze szkoleń e-learningowych. Kontynuując doskonalenie zawodowe i kształcenie ustawiczne będą mogli w przyszłości tą metodą zdobywać wiedzę i nowe kwalifikacje w przyszłych planowanych projektach i przedsięwzięciach szkoleniowych. Udział w projekcie wyrobił w uczestnikach samodzielność, samokontrolę w pracy i planowaniu zajęć, zwiększył ich koncentrację, wiarę we własne siły, kreatywność, wyzwolił gotowość do podejmowania nowych wyzwań rozwoju zawodowego pomimo starszego wieku i gorszego wykształcenia. Przełamane zostały bariery psychologiczne związane z używaniem nowych technik informatycznych, procedur i przepisów organizujących pracę JST, jednostkach im podległych i nadzorowanych.

Udział beneficjentów wsparty był w formie indywidualnych konsultacji na platformie e-learningowej, zachęcając do aktywnego udziału w szkoleniach. Jednocześnie stworzona została lista rezerwowa, z której w początkowej fazie projektu były uzupełniane braki osobowe. Bierna postawa beneficjentów w szkoleniach to kolejna przeszkoda na jaką natrafiliśmy w trakcie analizy danych z PZN. Prowadzący zajęcia wykładowcy na bieżąco oceniali postępy w nauce, a uczestnicy szkoleń mogli sygnalizować swoje uwagi w ankietach ewaluacyjnych. Aby nie zakłócać normalnego toku pracy zawodowej beneficjentów konsultanci w toku 128 godz. zajęć na platformie e-learningowej byli do dyspozycji beneficjentów w każdy wtorek i czwartek, w godz. 18.00-20.00. Pozostały czas szkolenia beneficjentów był realizowany w postaci udziału w wykładach, ćwiczeniach i testach dostępnych *on-line* w każdym czasie (7 dni w tygodniu, 24 godziny na dobę) na platformie zdalnego nauczania (PZN).Monitoring i ewaluacja projektu była prowadzona przez cały czas jego trwania z wykorzystaniem narzędzi informatycznych umożliwiających badanie postaw i opinii beneficjentów oraz wykładowców i trenerów. Przed rozpoczęciem projektu beneficjenci zostali zbadani pod kątem ukierunkowania na miękkie rezultaty projektu. W trakcie prowadzonych szkoleń na bieżąco były monitorowane postępy w nauce i zaangażowanie beneficjentów w proces dydaktyczny. Pasywna postawa beneficjentów była natychmiast zauważona przez wykładowcę lub trenera i podjęto stosowne działania naprawcze (rozmowy telefoniczne, informacja listowa). Jednocześnie badany był poziom zadowolenia beneficjentów oraz ich opinie co do jakości szkoleń, obsługi. Każdy z beneficjentów, który ukończył kurs otrzymał stosowny certyfikat.

Fundacja BFKK

Rekomendacje z praktyki

W trakcie realizacji projektu stopniowo obalano mity i stereotypy dotyczące braku zainteresowania osób po 45 roku życia w zakresie braku zainteresowania zdobywaniem nowej wiedzy. Ujawniły się natomiast problemy emocjonalne związane z przezwyciężaniem wewnętrznych oporów w zakresie stosowania nowoczesnych technologii informatycznych. Zainteresowanie zasobami Internetu i możliwościami nauki we własnym tempie na Platformie Zdalnej Nauki (PZN) pokazały, że spora grupa Beneficjentów projektu przezwyciężyła te opory i sprawnie posługiwała się na-

rzędziami do zdalnej nauki. Oczywistym jest, że ograniczenia w dostępie do szerokopasmowego Interentu na terenie województwa podlaskiego oraz brak odpowiedniej ilości sprzętu komputerowego w domach, ze względu na jego cenę i koszty utrzymania łączy internetowych, niekorzystnie odbijały się na ilości godzin, jakie Beneficjenci spędzali na PZN. Dlatego też informowaliśmy Beneficjentów o możliwości zdalnego pobierania zasobów edukacyjnych Platformy Zdalnego Nauczania na swój komputer, a następnie pracy nad poszczególnymi tematami w trybie *off-line*. Przyniosło to oczekiwane skutki zwiększenia zainteresowania treściami edukacyjnymi. W przyszłych projektach zakładamy zwiększenie możliwości pobierania zdalnego materiałów edukacyjnych, choć nie ukrywamy swoich oczekiwań w stosunku do operatorów telekomunikacyjnych, co do ich oferty zabezpieczenia łącza szerokopasmowego *on-line* na terenie całego województwa w najbliższych latach. Aktywność samorządów w tym względzie i rozbudowa światłowodowych sieci szerokopasmowych KBN „PIONIER" pozwalają mieć nadzieję, że obecne trudności techniczne co do powszechności usług e-learningowych zostaną wkrótce pokonane.

Fundacja BFKK

OPINIE TRENERÓW PROWADZĄCYCH SZKOLENIA

Wykorzystanie gminnych centrów informacyjnych

W trakcie realizacji szkoleń stacjonarnych przygotowujących słuchaczy do samodzielnej pracy na platformie zdalnej nauki w każdej grupie padało w pewnej chwili pytanie: „A co mam zrobić, jeśli nie mam w domu komputera?". Zwykle jedna lub kilka osób zadawała to pytanie, kiedy wyjaśniałem dokładniej na czym polega praca uczestników szkoleń e-learningowych. Nie ulega wątpliwości, że możliwość swobodnego dostępu do komputera o najdogodniejszej porze jest najbardziej pożądaną, wręcz idealną sytuacją, w jakiej znajduje się uczestnik zdalnych szkoleń. Ponieważ jednak nie każdy z uczestników posiada własny komputer, należało wskazać im alternatywną możliwość skorzystania z dostępu do Internetu.

W mniejszych miejscowościach funkcjonują Gminne Ośrodki Kultury, w których funkcjonują pracownie komputerowe z dostępem do Internetu. W latach 2007-2008 w ramach projektu „Wioska internetowa" w kilkunastu miejscowościach województwa podlaskiego powstały nowoczesne pracownie dostępne przez 7 dni w tygodniu. Funkcjonują także małe pracownie organizowane w latach 2003-2004 ubiegłych w ramach akcji Microsoft i Fundacji Nowoczesna Polska o nazwie „Ikonka".

W naszych szkoleniach korzystaliśmy trzykrotnie z pracowni znajdujących się w takich ośrodkach: w Bibliotece Publicznej w Narwi, w Gminnym Ośrodku Kultury w Śniadowie oraz w Gminnym Centrum Kultury w Boćkach. Pracownie są wyposażone w nowoczesny sprzęt komputerowy (jako „Centra Kształcenia na Odległość na Wsiach"). Zapewniają możliwość jednoczesnej pracy na dziesięciu stanowiskach komputerowych. Użytkownicy mają do dyspozycji drukarkę, na której można drukować potrzebne materiały. Dostępny jest również skaner.

Pracownie zwykle dostępne są w godzinach dogodnych dla większości korzystających np. od godz. 11 do godz. 19 lub nawet 20. Opiekunowie pracowni służą pomocą każdemu użytkownikowi, także takiemu, którego umiejętności obsługi komputera są niewielkie.

Słuchacze szkoleń e-learningowych projektu „Samorządni w nauce…" nie posiadający własnego komputera nie są więc automatycznie wykluczani z udziału w programie. Oprócz możliwości dostępu do Internetu i realizacji zadań związanych ze swoimi kursami, mogą także spotkać się z sąsiadami lub innymi znajomymi. Spotkania takie przyczyniają się do utrwalania kontaktów międzyludzkich. Wydaje się, że jedynym problemem jest przekonanie samego siebie, że trzeba dwa lub trzy razy w tygodniu wyjść z domu i udać się do gminnej pracowni. Trawestując nieco słowa wieszcza, trzeba sprawić „aby oni chcieli chcieć".

Fundacja BFKK

Szkolenie: Profesjonalna obsługa klienta w JST, Promocja gminy, Produkt regionalny

Kursy Profesjonalna obsługa klienta w JST, Promocja gminy oraz Produkt regionalny zostały opracowane w taki sposób, aby uczestnicy mogli zapoznać się z wybranymi zagadnieniami na temat budowania właściwych relacji z odbiorcami świadczonych usług, w tym przypadku

przez pracowników organów samorządowych oraz właściwego kształtowania wizerunku swojego regionu i prawidłowego budowania komunikacji marketingowej z szeroko rozumianym otoczeniem. Kluczowe dla wartości merytorycznej szkoleń są ćwiczenia opracowane dla każdego modułu i pozwalające, z jednej strony na przełożenie materiału teoretycznego na praktykę działania, a z drugiej uświadomienie konieczności rozwijania pewnych umiejętności i kompetencji przydatnych w pracy zawodowej.

Słuchacze kursów uzyskując dostęp do całości materiału mieli możliwość indywidualnego wyboru harmonogramu pracy, przez co musieli wypracować pewien zasób samodyscypliny pozwalający na systematyczną pracę. Równie ważne, jak ćwiczenia, były opracowane do każdego tematu quizy w postaci testów pozwalające prowadzącemu kurs na zweryfikowanie stopnia przyswojenia wiedzy teoretycznej, natomiast uczestnikom dające obraz postępu pracy.

Zarówno testy, jak i ćwiczenia stanowią podstawę do weryfikacji uczestnictwa w kursie, a ich wyniki warunkują pozytywne ukończenie kursu. W większości przypadków szkoleń *on-line* przyjmuje się, że do zaliczenia kursu niezbędne jest wykonanie minimum 40% ćwiczeń oraz uzyskanie pozytywnego wyniku w minimum 60% quizów. Oczywiście dopuszcza się pewne kombinacje tych dwóch wielkości ze względu na predyspozycje uczestników szkolenia. Ważne w tym przypadku jest uwzględnienie jakości udzielanych odpowiedzi w ramach ćwiczeń oraz liczba maksymalnych punktów uzyskanych w quizach.

Istotnym elementem kursu jest doradztwo realizowane na zasadzie kontaktu *on-line* z prowadzącym kurs. Daje to możliwość bezpośredniego kontaktu na linii szkoleniowiec-słuchacze oraz wymienianie się spostrzeżeniami i opiniami na tematy interesujące dla uczestników. Konsultacje te stwarzają podstawę do kreowania pewnej aktywności na forum dostępnym zarówno dla prowadzącego, jak również dla słuchaczy. Interesujące jest to, że w ramach doradztwa poruszane są zagadnienia wykraczające poza merytoryczny obszar kursu budując swoistą platformę wymiany wiedzy i doświadczeń pomiędzy zainteresowanymi. Ponadto udział słuchaczy w ramach realizowanych konsultacji jest swoistym miernikiem zaangażowania w pogłębianie wiedzy z omawianych zakresów.

W ramach kursu Promocja gminy i produkt regionalny przygotowany został zestaw, aż 22 tematów, mających na celu przybliżenie uczestnikom wielu istotnych zagadnień z zakresu promocji dotyczących zarówno

Fundacja BFKK

jednostek samorządowych, jak również produktów regionalnych. Tematyka wykładów przedstawiała się następująco:

1. Marketing terytorialny – wprowadzenie.
2. Odbiorcy działalności marketingowej jednostek samorządu terytorialnego.
3. Instrumenty marketingowe jednostek samorządu terytorialnego.
4. Terytorium (miejsce) jako specyficzny produkt w marketingu jednostek samorządu terytorialnego.
5. Komunikacja publiczna.
6. Zintegrowana komunikacja marketingowa jako narzędzie oddziaływania na odbiorcę.
7. Promocja w marketingu jednostek samorządu terytorialnego.
8. Metody promocji gminy wiejskiej.
9. Reklama jako instrument promocji.
10. Zasady doboru środków reklamy do realizacji komunikacji z otoczeniem.
11. Rola *public relations* w procesie promocji JST.
12. Wizerunek jednostek samorządu terytorialnego.
13. Relacje jednostek samorządu terytorialnego z mediami.
14. Zasady tworzenia materiałów promocyjnych.
15. Inne narzędzia promocji jednostek samorządu terytorialnego.
16. Promocja regionu pod kątem inwestycji.
17. Relacje ze społeczeństwem.
18. Komunikacja wewnętrzna jako element promocji jednostek samorządu terytorialnego.
19. Produkt regionalny i lokalny.
20. Komercjalizacja produktu regionalnego i lokalnego.
21. Tworzenie kampanii promocyjnej produktu regionalnego na przykładzie Miodu drahimskiego.
22. Pomiar skuteczności kampanii promocyjnej.

W przypadku kursu Profesjonalna obsługa klienta w JST zaproponowana została mniejsza liczba zagadnień, przy czym wiele z nich zostało zaprezentowanych w sposób dalece pogłębiony, poparty dużą ilością przykładów. Zakres tematyczny przedstawiał się następująco:

1. Zasady tworzenia Biura Obsługi Klienta (BOK) w urzędach.
2. Wyposażenie techniczne Biura Obsługi Klienta.

Fundacja BFKK

3. Technologie komunikacyjne i informacyjne (ITC) w działalności urzędów.
4. Zasady doboru kadry do obsługi klienta w urzędach i zakres ich szkoleń.
5. Bezpośrednia obsługa klienta w urzędach.
6. Klient – kluczowy podmiot świadczenia usługi w urzędach.
7. Charakterystyka obsługującego klienta w urzędach.
8. Proces komunikacji w obsłudze klienta.
9. Komunikacja niewerbalna.
10. Aktywne słuchanie – droga do zrozumienia potrzeb klienta.
11. Komunikacja werbalna w relacjach z klientami urzędu.
12. Zasady obsługi trudnego klienta w urzędzie.
13. Wykorzystanie telefonu do obsługi klienta urzędu.
14. Stres w pracy urzędnika – przyczyny i sposoby radzenia.

W trakcie kursów uczestnicy często nawiązywali kontakt z prowadzącym w celu zgłaszania zaistniałych problemów oraz zadawania nurtujących pytań. Do najczęściej powtarzających się wątpliwości zaliczyć należy te dotyczące ćwiczeń, gdzie wielokrotnie potrzebne było wyjaśnianie intencji ćwiczenia oraz zasad prawidłowego jego wykonania. Przy czym podkreślić należy to, iż kwestia ta dotyczyła głównie tego co należy zrobić, a nie jak to należy zrobić. Rzeczywiście sporadyczne były prośby o przesłanie sugestii w celu naprowadzenia na poprawne rozwiązanie.

Do innych kwestii poruszanych przez słuchaczy zaliczyć można m.in. upewnianie się w słuszności podjętego kierunku działania przy rozwiązywaniu ćwiczeń, konieczność wyjaśnienia pojęć z wykładu lub ćwiczenia, które były w jakiś sposób niezrozumiałe lub też nie jednoznaczne, a także prośby o opinie na temat przesłanych rozwiązań, szerszych niż te, zawarte w ocenie.

Ogólnie nowe doświadczenie jakim było dla mnie prowadzenie kursu e-learningowego oceniam bardzo pozytywnie. W wielu przypadkach rozwiązane ćwiczenia świadczyły nie tylko o przyswojeniu sobie wiedzy z danego zagadnienia, ale co ważniejsze zrozumieniu przez uczestnika roli i sposobów zastosowania poruszanych kwestii. Mając świadomość, że nie dana mi będzie, poza doradztwem, możliwość precyzowania własnych stwierdzeń dołożyłem wszelkich starań dla jasności i przejrzystości przygotowanego materiału teoretycznego. Jednakowoż okazało się, że język, którym się posługiwałem nie dla wszystkich słuchaczy był jasny.

Fundacja FRK

Miało to też swoje dobre strony, bowiem zachęcało do kontaktowania się, w celu rozwiania wątpliwości. Zapewne dziś przygotowując kurs dokonałbym pewnych modyfikacji zwłaszcza w kwestii ćwiczeń, albowiem najszybciej i co ciekawe najlepiej rozwiązywane były zadania *on-line*, a nie te, które wymagały dosłania pliku z odpowiedzią. Ale jest to zmiana raczej natury technicznej, która może jednak poprawić jakość udzielanych przez słuchaczy odpowiedzi. Imponujące jest również to, że najbardziej ambitne osoby były w stanie ukończyć kurs w niecałe trzy miesiące, rozwiązując wszystkie zadania oraz uzyskując maksymalną punktację ze zdecydowanej większości quizów.

Konkludując uważam, że powyższy projekt dostarczył wielu cennych wniosków zarówno organizatorom, jak i prowadzącym, zaś słuchaczom dał możliwość uczestniczenia w przedsięwzięciu, które na pewno pozytywnie wpłynie na ich dalszą aktywność zawodową.

Fundacja BFKK

Szkolenie: Centrum Zarządzania Kryzysowego

Tematyka wykładów:

1. Podstawy prawne funkcjonowania CZK w gminie/powiecie:
   - wprowadzenie do podstaw prawnych zarządzania kryzysowego,
   - akty prawne obowiązujące w zarządzaniu kryzysowym,
   - zarządzanie kryzysowe w praktyce CZK.
2. Zagadnienia dotyczące pracowników CZK i zakresu ich zadań:
   - dyżurny CZK – nowy zawód,
   - zakres zadań i kompetencji dyżurnego CZK,
   - zakres wiedzy i umiejętności dyżurnego CZK.
3. Przykładowe rozwiązania – analiza „dobrych praktyk”:
   - katalog zagrożeń i plan reagowania kryzysowego – podstawa zarządzania kryzysowego,
   - zasady postępowania w sytuacji kryzysowej,
   - zdarzenia z udziałem materiałów niebezpiecznych,
   - zjawiska pogodowe,
   - zdarzenia realizowane w trybie administracyjnym,
   - zdarzenia ze zwierzętami,
   - zdarzenie masowe z dużą ilością osób,
   - epidemie i zagrożenia terrorystyczne,

- zagrożenie skażeniem radioaktywnym.

4. Zasady prowadzenia dokumentacji CZK i wsparcia informatycznego w zarządzaniu kryzysowym:
   - zasady prowadzenia dokumentacji CZK,
   - wsparcie informatyczne w zarządzaniu kryzysowym,
   - praktyczne wykorzystanie dokumentacji i wsparcia informatycznego.
5. Wyposażenie techniczne CZK i możliwości koordynacji zadań z innymi służbami na obszarze funkcjonowania gminy/powiatu:
   - wyposażenie techniczne CZK,
   - koordynacja zarządzania kryzysowego na administrowanym terenie,
   - funkcjonowanie CZK w praktyce.
6. Wzory instrukcji i pism użytkowych stosowanych w CZK:
   - rodzaje i typy dokumentacji w CZK,
   - dokumentacja zarządzania kryzysowego,
   - zasady stosowania dokumentacji CZK.

Materiały przygotowane dla słuchaczy w układzie wykład oraz materiały pomocnicze spowodowały, że wszystko, co jest dla słuchacza potrzebne do wykonania ćwiczeń znajduje się w materiałach kursu. W ten sposób nie istnieje potrzeba szukania rozwiązań poza tymi materiałami. Wystarczy tylko je przeczytać i wykonać test, a następnie ćwiczenie. Ilość przygotowanych materiałów jest znacząca i dla tych słuchaczy, którzy rzeczywiście zajmują się tematyka zarządzania kryzysowego stanowi materiał przydatny w praktyce zawodowej. Dla osób przypadkowych taka ilość materiału może być przerażająca i skutkuje obawą przed możliwością jej wykonania. Dlatego punktem wyjściowym jest rzeczywiste zainteresowanie uczestników kursu ta tematyką. Dlatego tylko część osób, naprawdę zainteresowanych, uczestniczy w kursie systematycznie. Osoby nie zainteresowane tą tematyką w ogóle nie wykazują aktywności zarówno w zapoznawaniu się z materiałem (wejście na stronę i pobranie materiału – wykładów) jak i tym bardziej aktywnym kontaktowaniem się z wykładowcą i zadawaniem pytań.

Zasady pracy z uczestnikami sprowadzają się w praktyce do sprawdzania postępów w nauce zaliczonych testów i sprawdzaniu treści ćwiczeń. Uczestnicy realizujący kurs przy tak bogatym materiale nie potrzebują dodatkowych informacji i prawdopodobnie nie mają też potrzeby

Fundacja BFKK

częstego kontaktowania się z wykładowcą. Doradztwo w takim wypadku praktycznie nie jest potrzebne w zakresie merytorycznym. Powstają sporadycznie potrzeby rozwiązania jakiegoś problemu systemowego i są to raczej pytania do serwisu platformy. Zaznacza się też chęć kontaktu bezpośredniego, telefonicznego lub na szkoleniach i zjazdach w których uczestniczę.

Środowisko osób zajmujących się tą tematyką jest stosunkowo zamknięte. Kryterium wieku spowodowało, że duża część osób zainteresowanych nie mogła w tym temacie uczestniczyć. W takim przypadku skorzystali z równolegle prowadzonego konkurencyjnego szkolenia zorganizowanego przez SG PSP.

Fundacja BFKK

Szkolenie: Opieka nad osobą starszą

Kurs zawiera materiał dotyczący zagadnień związanych z obsługą klienta – osoby starszej niepełnosprawnej w warunkach domowych i instytucjonalnych. Kurs wyposaża słuchacza w następujące umiejętności:

- rozpoznawanie problemów opiekuńczych osoby chorej i niesamodzielnej;
- współpraca w zakresie planowania i realizowania planu opieki nad osobą chorą i niesamodzielną;
- pomaganie osobie chorej i niesamodzielnej w zaspokajaniu potrzeb związanych z utrzymaniem ciała w czystości;
- pomaganie osobie chorej i niesamodzielnej w zaspokajaniu potrzeb związanych z odżywianiem i wydalaniem;
- pomaganie osobie chorej i niesamodzielnej w utrzymaniu aktywności ruchowej;
- nawiązywanie i utrzymywania kontaktów międzyludzkich;
- planowanie zajęć w ramach terapii zajęciowej (wybrane zagadnienia).

Bloki tematyczne:

- wybrane zagadnienia prawne;
- organizacja systemu ochrony zdrowia w aspekcie opieki długoterminalnej;
- organizacja systemu pomocy społecznej w Polsce;

- korupcja w służbie zdrowia;
- umiejętności interpersonalne, proces komunikowania się;
- pojęcie zdrowia i choroby, potrzeby wg. Maslowa;
- umiejętność diagnozowania potrzeb i ich zaspakajanie;
- podstawy gerontologii;
- koncepcja pielęgnowania według Moniki Krohwinkel;
- higiena osobista i otoczenia, metody i techniki wykonywania zabiegów higienicznych;
- jak rozmawiać z chorym o jego chorobie i umieraniu;
- opieka nad osobami przewlekle chorymi, opieka terminalna;
- opieka nad osobą starszą;
- gimnastyka oddechowa, ogólno usprawniająca;
- pielęgnacja odleżyn;
- pielęgnacja pacjenta psychiatrycznego;
- elementy pielęgnacji osób niepełnosprawnych;
- elementy terapii zajęciowej w pracy z osobami starszymi;
- wybrane zagadnienia dietetyczne;
- edukacja zdrowotna;
- techniki przenoszenia podopiecznego;
- organizacja pracy, zasady bhp w pracy opiekuna;
- etyka w zawodzie opiekuna;
- zasady udzielania pierwszej pomocy;
- zasady pracy.

Fundacja BFKK

Słuchacz pracuje na platformie kursu według własnego rytmu, zapoznaje się z zagadnieniami zawartymi w blokach tematycznych. Tematyka bloku zawiera zagadnienia podstawowe potrzebne do opanowania materiału. Aby słuchacz lepiej poznał materiał, zastosowano materiał uzupełniający, który pozwala na lepsze opanowanie materiału, daje wskazówki do dalszego samokształcenia. Rozwiązuje ćwiczenia i testy. Słuchacz ma do dyspozycji konsultacje – dwa razy w tygodniu.

Zasady zaliczania materiału, aby zaliczyć materiał słuchacz rozwiązuje ćwiczenia i testy, które występują w każdym bloku tematycznym. Zalicza po poprawnym rozwiązaniu wszystkich testów i rozwiązaniu 60% ćwiczeń.

Doradztwo – dwa razy w tygodniu, przez cały okres trwania kursu, kontakt z prowadzącym na platformie. Pytania do prowadzącego na forach dyskusyjnych. Informacja zwrotna w czasie pracy nad poszczegól-

nymi blokami – możliwość zadawania pytań prowadzącemu, informacje od prowadzącego po analizie wykonanego ćwiczenia.

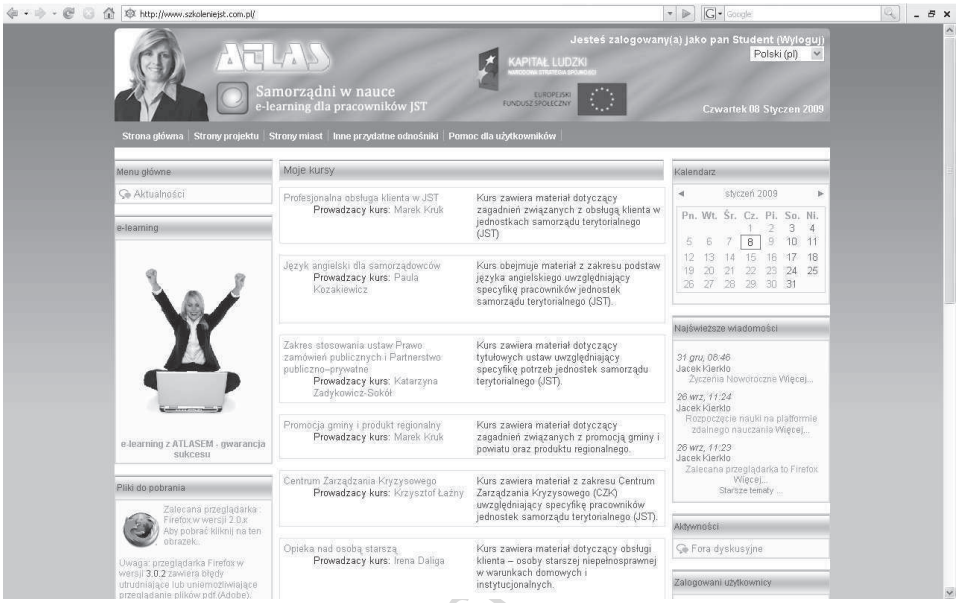
Najczęstsze pytania i problemy uczestników:

- specyfika materiału i zagadnień dotyczących bloków tematycznych,
- problemy etyczno-moralne.

W trakcie opracowywania tematów, a także w czasie zajęć wydaje się, iż brakowało bezpośredniego kontaktu ze słuchaczami w zakresie przeprowadzenia ćwiczeń praktycznych dotyczących pielęgnacji pacjenta i prowadzenia rozmowy. W dalszej perspektywie należałoby zastanowić się nad formą mieszaną kursu – forma platformy i kilku spotkań z grupą, celem przećwiczenia czynności manualnych, potrzebnych w dalszej pracy słuchacza.

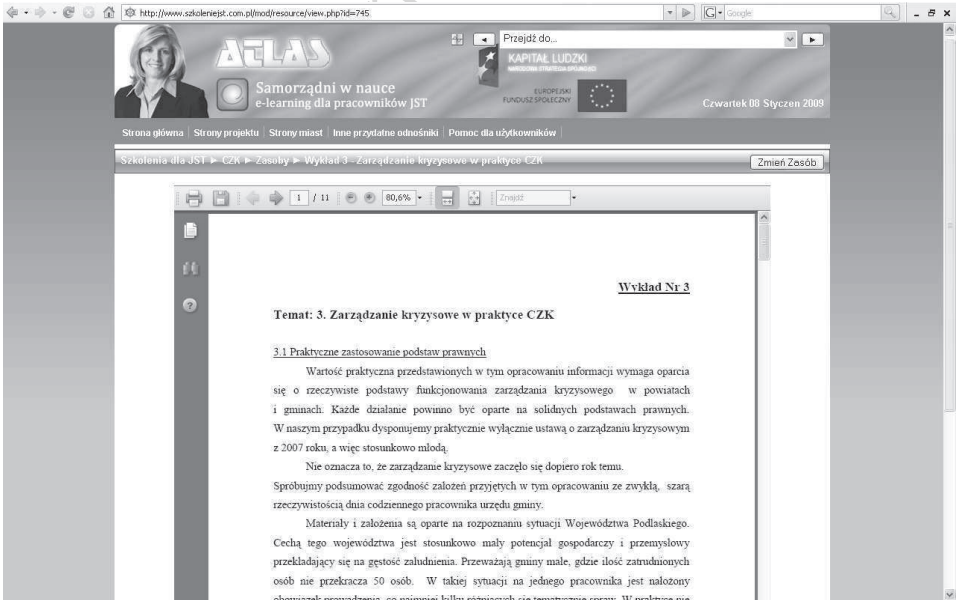
Fundacja BFKK

PLATFORMA ZDALNEJ NAUKI – ZDJĘCIA



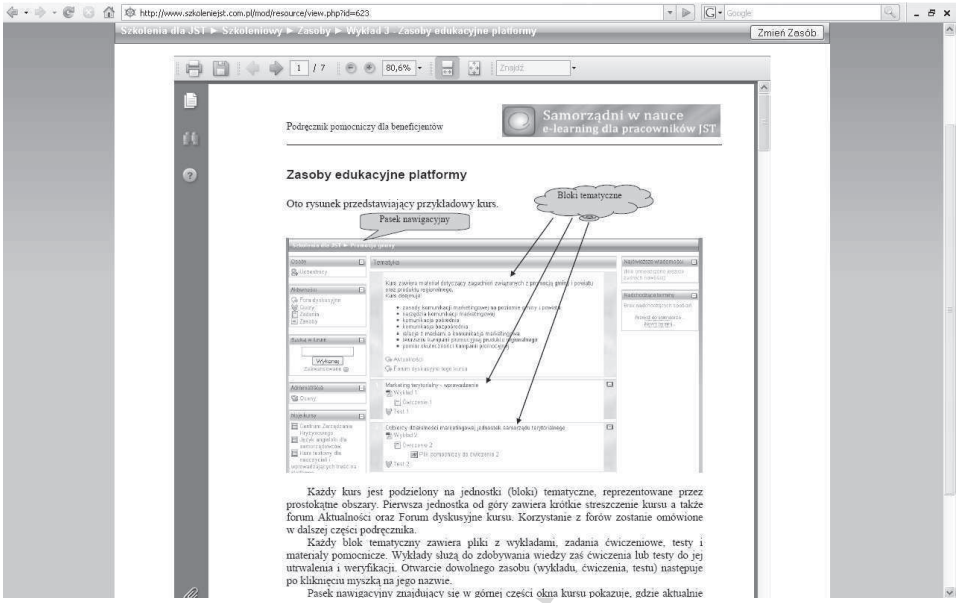
Przykładowy wykład „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



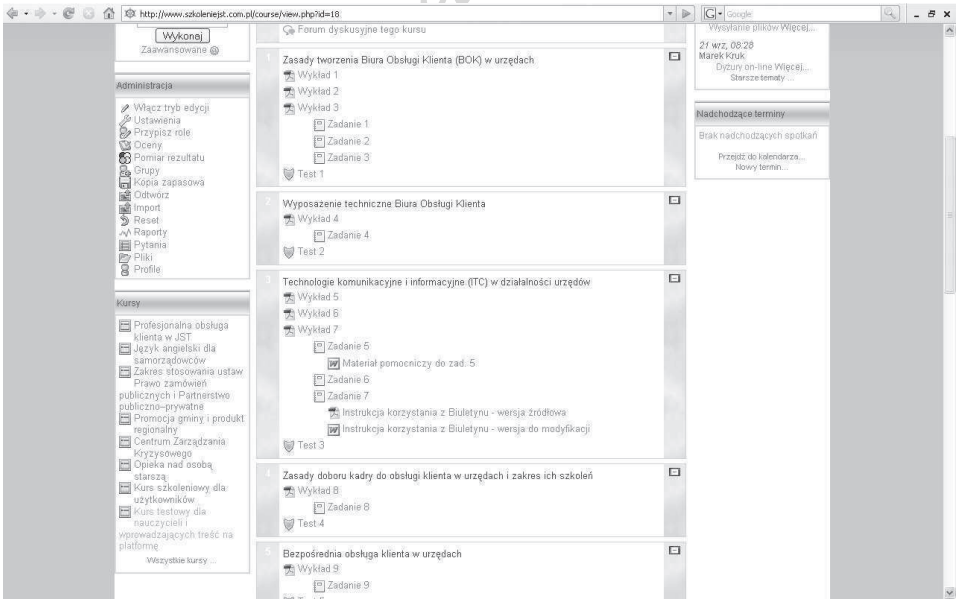
Przykładowy wykład „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS



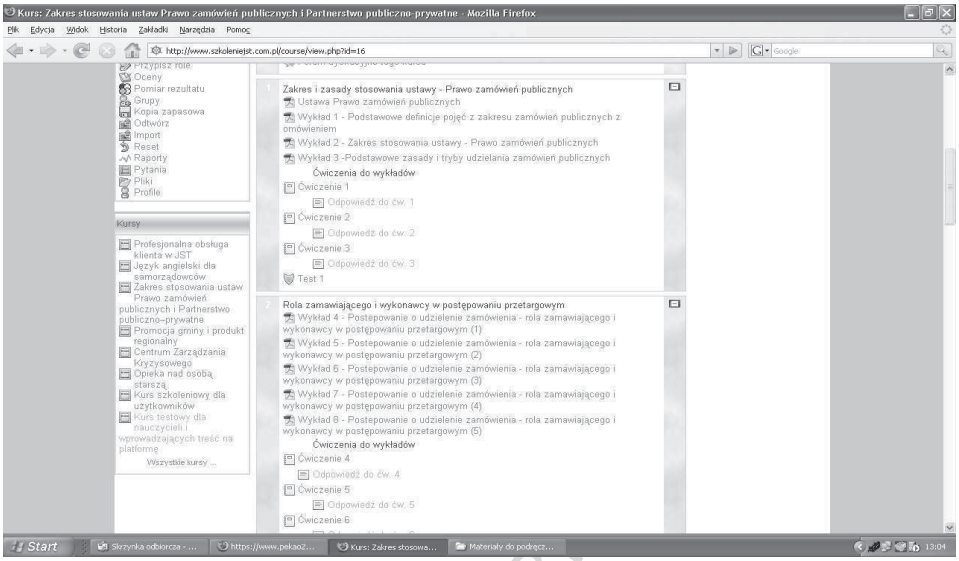
Przykładowy wykład „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



Przykładowy wykład „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.

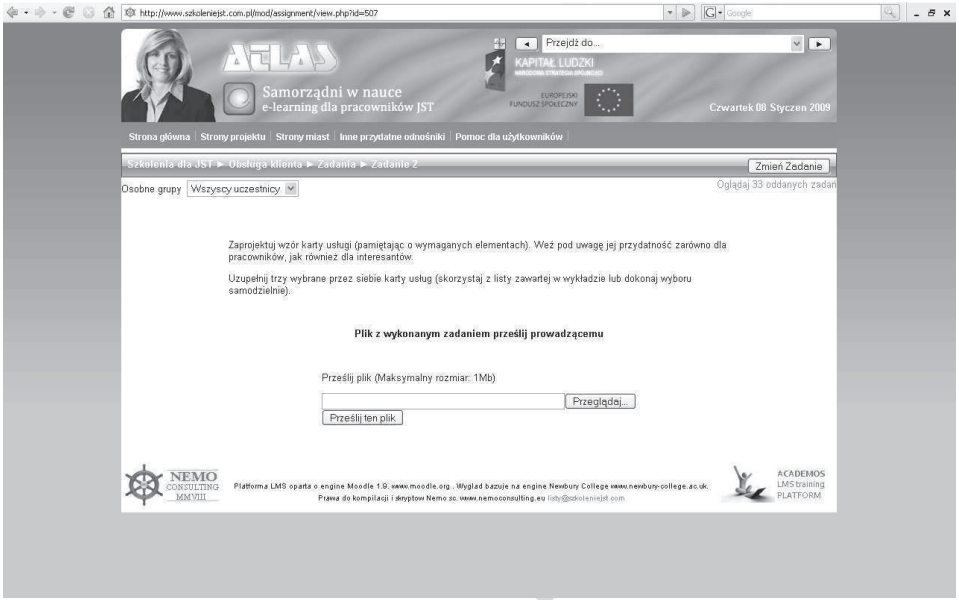


Przykładowy wykład „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.

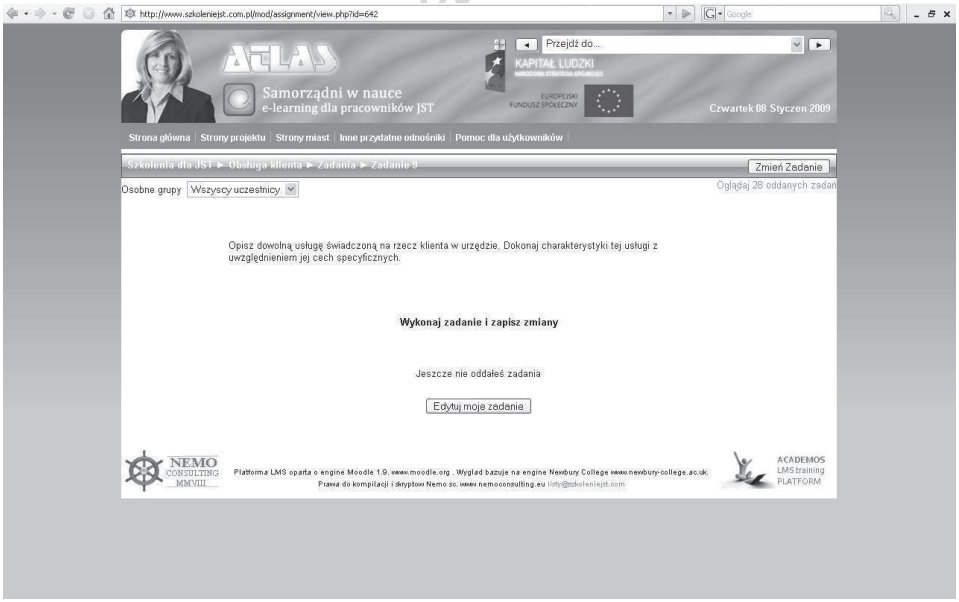
Przykładowe forum dyskusyjne „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



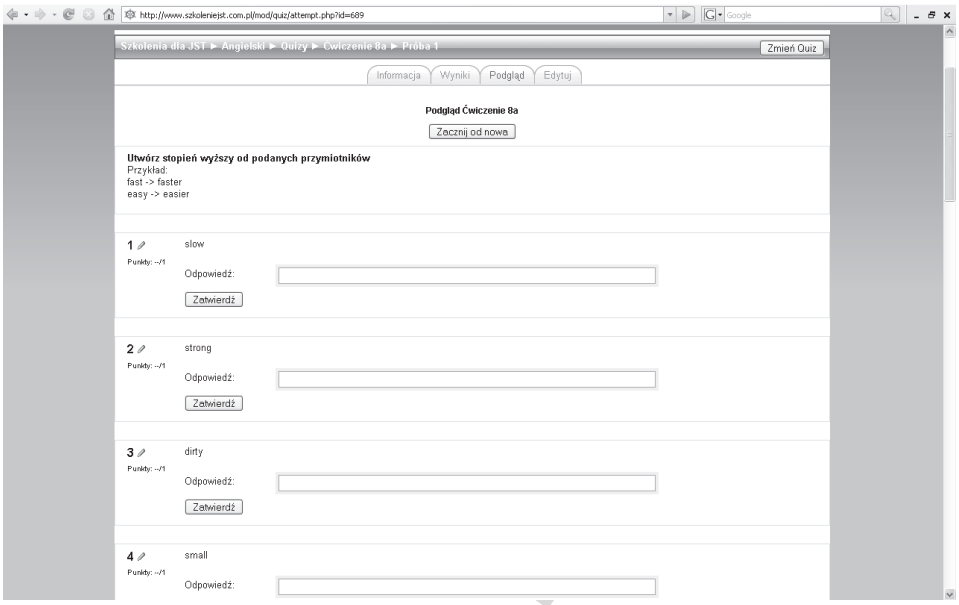
Przykładowe ćwiczenie „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



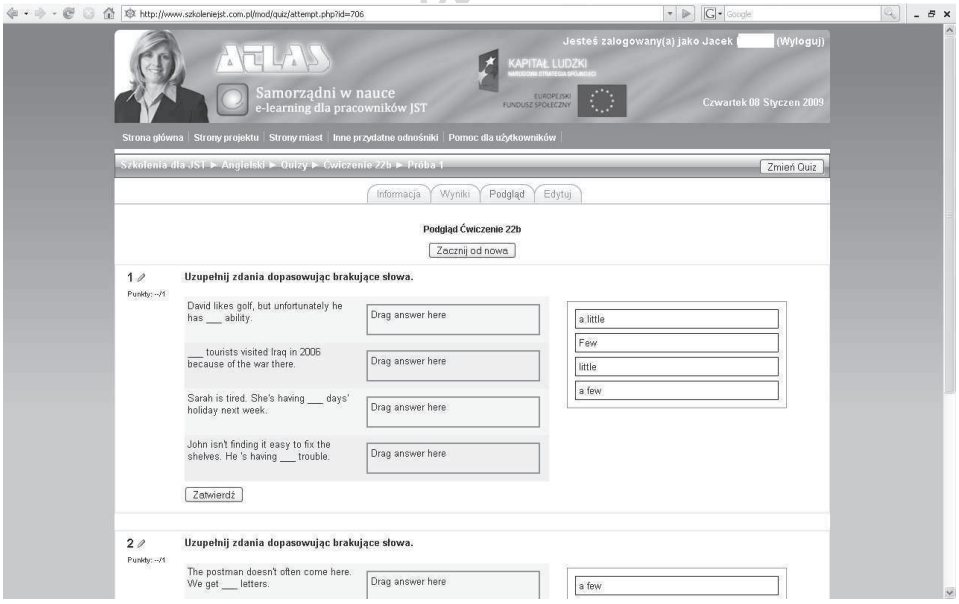
Przykładowe ćwiczenie „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



Przykładowy test „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.



Przykładowy test, „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.

Przykładowy test „Samorządni w nauce”

Źródło: Przedsiębiorstwo Wdrażania Technik Komputerowych ATLAS.

Fundacja

LITERATURA:

1. *eLearning: Designing tomorrow's education*, COM(2000) 318 final, 24.05.2000 http://www.europa.eu.int/comm/elearning).
2. *Baza dobrych praktyk dla administracji samorządowej*, Serwis eGov.pl, 11.04.2004, data wejścia 21.01.2009 r.
3. Bieliński J., *Strategia Lizbońska a konkurencyjność gospodarek*, Wyd. Cedetu, Warszawa 2005.
4. *The eLearning Action Plan, Designing Tomorrow's Education*, COM(2001)172 final, Communication from the Commission to the Council and the European Parliament.
5. *Communication on a Commission Initiative for the Special European Council of Lisbon*, 23-24 March 2000 r., www.euroinfo.org.pl
6. *Decision No 1720/2006/EC of the European Parliament And Of The Council, of 15 November 2006 establishing an action programme in the field of lifelong learning.*
7. *Decyzja nr 2318/2003/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 grudnia 2003 r. przyjmująca wieloletni program (2004–2006) w celu skutecznej integracji technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) w systemy kształcenia ogólnego i szkolenia zawodowego w Europie (Program „eLearning")*.
8. *Deklaracja Bolońska, i co dalej. Zbiór komunikatów, wytycznych i sugestii*, Materiały ze strony internetowej MENiS, /www.menis.gov.pl Konferencja Rektorów Uniwersytetów Polskich, Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, Poznań 2004
9. Deklaracja z Bolonii
10. *eEurope – społeczeństwo informacyjne dla wszystkich*
11. Grabowska A., *E-learning przez Internet w szkolnictwie wyższym*, Pismo Politechniki Gdańskiej, nr 3/2004.
12. www.men.gov.pl/content/view/82/136/
13. www.ukie.gov.pl
14. Hyla M., *Przewodnik po e-learningu*, ABC a Wolters Kluwes Business, Kraków 2007.
15. Mietzel G., *Psychologia kształcenia*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.

Fundacja BFKP

16. *Narodowy Plan Rozwoju*
17. Neczaj-Świderska R., *Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych organizacji, e-mentor*, Czasopismo internetowe Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, nr 1/2005.
18. Nowak J.S., *Społeczeństwo informacyjne*,
19. O'Leonard K., *New Technologies for Corporate Learning*, Part I, Bersin & Associates 2006.
20. *Program „Uczenie się przez całe życie" 2007-13.*
21. Projekt Fit For Europe, www.fit-for-europe.info
22. *Strategia Rozwoju Edukacji na lata 2007-2013*
23. *Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010*
24. *Traktat z Maastricht z dn. 11 grudnia 1991 r.*
25. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz.U. nr 95 poz. 425).
26. www.elearningeuropa.info

Fundacja BFKK