

PONIEDZIAŁEK
10.12.2007

WWW.MASZSZANSE.DZIENNIK.PL

MASZ SZANSE



EQUAL » INTERNET OTWORZYŁ NOWE MOŻLIWOŚCI KSZTAŁCENIA

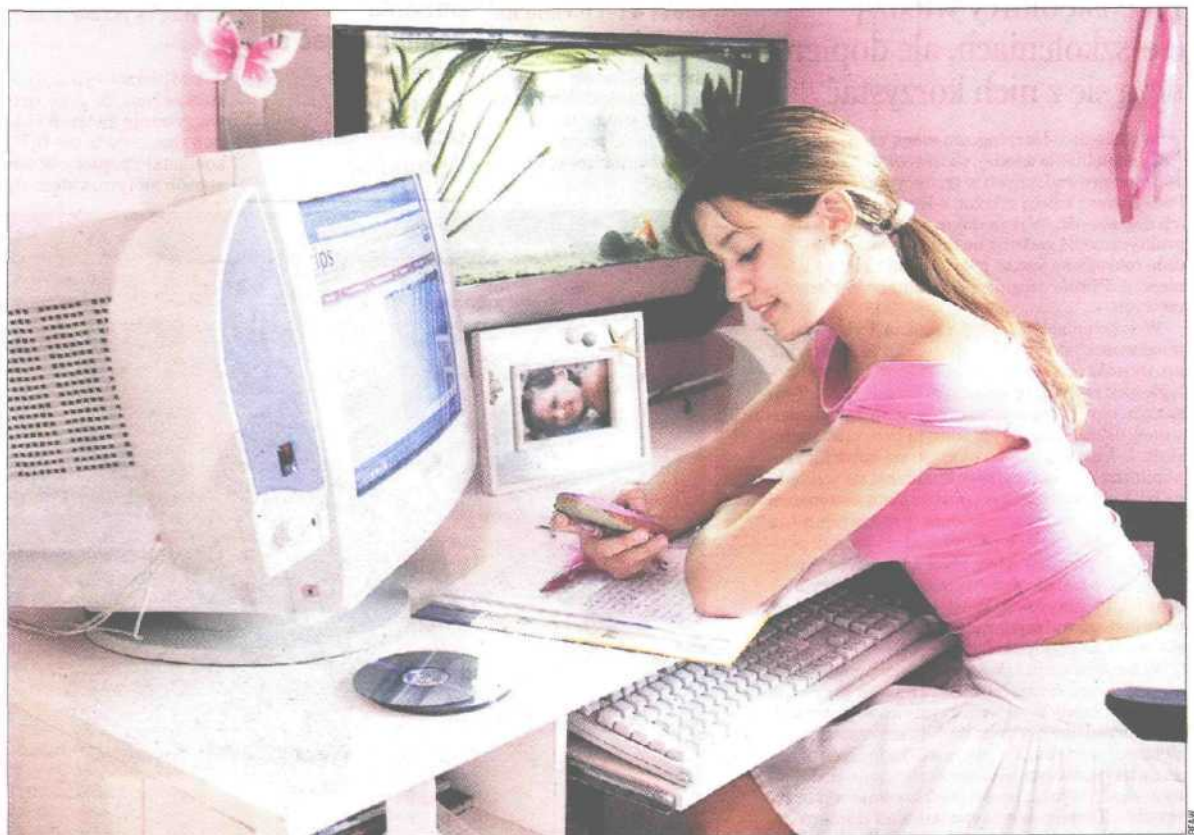
Nauka w wirtualnej przestrzeni

E-learning jest szansą dla wszystkich, którzy chcą sprostać wymaganiom rynku pracy

Nie wychodząc z domu, możesz uczyć się i jednocześnie np. wychowywać dziecko. Albo w wieku 60 lat szlifować obcy język. Takie możliwości daje e-learning.

E-learning to nic innego jak uczenie się z wykorzystaniem komputera, zazwyczaj podłączonego do internetu. Dzięki tej innowacyjnej metodzie nauczania można nie tylko kończyć specjalistyczne kursy czy uczyć się obcego języka, ale nawet studiować. Ma ona zastosowanie w niemalże wszystkich dziedzinach wiedzy. E-learning daje szansę na zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności lub rozwijanie już zdobytych. Pomaga w podniesieniu naszej konkurencyjności na rynku pracy i uzyskaniu dodatkowego zawodu.

Wirtualne szkolenia mają wiele zalet.



E-learning umożliwia zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności lub rozwijanie już zdobytych

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



■ Umożliwiają naukę w dowolnym momencie, o wybranej porze dnia lub nocy, w każdym miejscu – w domu, w kawiarni czy w pracy, w Polsce lub za granicą. Wtedy, gdy znajdziemy na to czas.

■ Umożliwiają przeszkolenie dużych grup ludzi bez konieczności wynajmowania pomieszczeń, dopasowywania miejsca i czasu do możliwości uczestników kursu. Nie ma też problemu z ograniczoną liczbą miejsc na sali.

■ Zmuszają do samodzielności i samodyscypliny. Uczestnicy e-kursów mogą sprawdzać własne postępy w nauce, brać udział w dyskusjach i komunikować się z innymi uczestnikami. Dzięki testom mogą określić, co muszą nadrobić, poprawić, jakiej partii mate-

rialu muszą poświęcić więcej czasu.

■ Pozwalają osobom nieśmiałym przełamać bariery. Mogą one udzielać się w dyskusjach internetowych, brać udział w czatach.

■ Redukują koszty związane z organizacją szkoleń. Nie trzeba wynajmować pomieszczeń na zajęcia, a kursanci nie ponoszą kosztów zakwaterowania.

■ Są efektywne, bo materiał dydaktyczny jest skonstruowany tak, by w jak najprostszy sposób można było przyswoić wiedzę (dzięki tabelom, grafice, wykresom, slajdom itp.).

Szkolenia prowadzone metodą e-learningu mogą być także uzupełnieniem szkoleń stacjonarnych prowadzonych metodą tradycyjną (tzw. blended-learning).

W dobie szybko rozwijających się technologii informatycznych wieloletnie doświadczenie oraz dotychczasowe umiejętności często nie zawsze wystarczają, aby pozostać konkurencyjnym dla pracodawcy. Dzięki e-learningowi mogą dokształcać się osoby, które mają ograniczony dostęp do tradycyjnych metod. E-learning jest ułatwieniem dla niepełnosprawnych (nie trzeba wychodzić z domu), matek wychowujących dzieci (dziecko może bawić się obok) czy osób starszych, którym zazwyczaj trudno przełamać bariery przed nowymi technologiami (uczą się w zaciszu domowego ogniska i nie są narażone na drwiny czy żarty ze strony innych). To także szansa dla bezrobotnych i szukających innego zajęcia.

EQUAL » JAK EFEKTYWNIENIE SIĘ UCZYĆ 10 porad dla korzystających z e-learningu

1. Wyznacz sobie stały czas nauki. Ważne jednak, by ten czas znalazł się w grafiku codziennych zadań.

2. Bądź systematyczny. Nie ucz się całego materiału naraz. Dopiero po opanowaniu poprzedniej zaczynaj uczyć się kolejnej jego partii.

3. Wyznacz cele. Chcesz zdobyć certyfikat językowy? A może zamierzasz zdobyć nowe kwalifikacje? Realizuj przyjęte założenia.

4. Kontaktuj się z innymi uczestnikami

szkolenia. Bierz udział w dyskusjach, czatach, wymieniaj maile. Korzystaj z doświadczeń innych.

5. Bądź samodzielny. Rozwiązując zadania, staraj się nie korzystać z podręczników. Odwołaj się do tego, czego się nauczyłeś.

6. Wykorzystaj materiały pomocnicze, np. linki umieszczane przez nauczycieli czy uczestników szkoleń.

7. Pracuj selektywnie. Pomijaj znane zagadnienia. Skup się na najtrudniejszych.

8. Nie zniechęcaj się przy pierwszych niepowodzeniach. Jeśli nie zaliczysz jakiegoś zadania, usiądź nad nim jeszcze raz. Poproś nauczyciela o wskazówki.

9. Skup się w trakcie nauki. W stu procentach wykorzystaj czas, który poświęcasz na kształcenie. Niech cię nie nie rozprasza – wyłącz radio, telefon, GG, nie odbieraj maili.

10. Zadbaj o własną motywację. Na bieżąco sprawdzaj postępy. Pamiętaj, że uczysz się dla siebie.

Doświadczenia dużych firm

Jak w praktyce sprawdzają się szkolenia e-learningowe, opowiadają firmy, w których metoda ta stała się już naturalną formą rozwoju pracowników

» str. 4

Pomysł na sukces



Program w ramach inicjatywy EQUAL pozwolił zachować miejsca pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach

» str. 3

5 pytań do...

Mariusz Chrapek z firmy WASCO opowiada o projekcie „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”

» str. 3



Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



szczególne ważne dla menedżerów i pracowników firm działających poza większymi ośrodkami miejskimi, pracowników niepełnosprawnych, osób zatrudnionych w systemie telepracy,

- możliwość dostosowania harmonogramu szkolenia do możliwości czasowych uczestnika,
- dostosowanie programu do potrzeb konkretnej osoby,
- swoboda wyboru tematu szkolenia,
- niskie koszty,
- łatwo dostępna, ciągle uaktualniana baza wiedzy na platformach e-learningowych.

Rozwój technologiczny oraz większa dostępność do

internetu umożliwiły tysiącom ludzi korzystanie z e-szkoleń. E-learning jest w chwili obecnej najbardziej zaawansowanym technologicznie i zarazem najskuteczniejszym pod względem możliwości dotarcia do uczestników oraz kontroli efektów nauczania sposobem przekazywania wiedzy. Zadaniem instytucji organizujących e-learning jest dopasowanie odpowiedniej formy szkoleń do ich zakresu tematycznego i potrzeb uczestników. Należy pamiętać, że nie wszystko da się przenieść na formułę e-learningową oraz że uczestnik szkolenia musi mieć podstawową wiedzę z zakresu obsługi komputera.

Z miesiąca na miesiąc coraz więcej firm szkoleniowych uwzględnia szkolenia internetowe w swojej ofercie. Polski rynek jest wciąż bardzo płytki, a szkolenia e-learningowe są realizowane głównie przez duże koncerny dla swoich pracowników. Problem stanowi także niska jakość reszkożeń oraz nadal mała świadomość ludzi na temat korzyści płynących z udziału w nich.

Akademia PARP dzięki wsparciu z EFS prowadzi kursy nt. tworzenia szkoleń internetowych oraz przez realizację szkoleń w tej formule upowszechnia ich ideę. Bezpłatne szkolenia znajdują się pod adresem www.akademiiarp.gov.pl

EQUAL » E-LEARNING DLA OSÓB POWYŻEJ 50. ROKU ŻYCIA

Pomysł na sukces – utrzymać miejsca pracy w MSP

W jaki sposób w ramach „Pomysłu na sukces” wybierano uczestników e-learningu i blended learningu?

Marian Oślizło*: Badania ankietowe wykazały, że osoby powyżej 50. roku życia napotykają na szereg barier na rynku pracy. Panuje bowiem trend zatrudniania młodszych, lepiej wykształconych. Starsi ludzie mają kwalifikacje niedostosowane do oczekiwań rynku, odczuwają lęk związany z powrotem do nauki, mają trudności z przyswojeniem nowej wiedzy. Z informacji zebranych z kilkuset zakładów pracy wynikało, że aby podtrzymać miejsca pracy w sektorze MŚP, należy zaproponować pracownikom

szkolenia z wykorzystaniem e-learningu i blended learningu. To znacznie tańsze niż tradycyjny sposób kształcenia, chociażby dlatego, że kursy i narzędzia są przygotowywane tylko raz.

Jakie kursy przygotowano w ramach programu? Przeprowadziliśmy stworzone na potrzeby projektu szkolenia językowe i specjalistyczne, m.in. obsługi wózka widłowego, HACCP czy BHP. Przeszkoleni zostali zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, doksztalcanie tylko jednej z tych grup nie gwarantowało równomiernego rozwoju firmy.

Jak je prowadzono?

Przed przystąpieniem do

kursu każdy uczestnik musiał wykonać zadania dotyczące obsługi komputera oraz wziąć udział w warsztatach z obsługi platformy e-learningowej. Kursy komputerowe, BHP oraz HACCP odbywały się wyłącznie z zastosowaniem e-learningu. Kurs obsługi wózków widłowych był natomiast podzielony na dwie części. Zajęcia teoretyczne prowadzono z zastosowaniem e-learningu, następnie kursanci uczyli się jazdy w praktyce. W nauczaniu języka zastosowaliśmy blended learning – w trakcie warsztatów nauczyciel miał bezpośredni kontakt z uczestnikiem, wiedza była też przekazywana poprzez e-learning.

Jakich narzędzi wymagał kurs?

Wybraliśmy nieodpłatną platformę e-edukacyjną Moodle. Było to podyktowane przede wszystkim jej funkcjonalnością oraz przejrzystością. Platforma pozwalała tworzyć kursy z posiadanych już materiałów, a także korzystać z zasobów innych platform. Wcześniej jednak poszukaliśmy ekspertów e-learningu i metodyki nauczania, informatyki, administrowania platformą oraz autorów kursów i nauczycieli do kursów tradycyjnych i e-learningowych. Musieli oni przygotować próbki materiałów – na tej podstawie autorzy kursów oraz nauczyciele zostali zaprosze-

ni do współpracy przy projekcie.

Czy szkolenia e-learningowe spotkały się z zainteresowaniem?

Aż 97,5 proc. naszych uczestników jest zadowolona ze szkoleń. Pomogły one w rozwoju ich umiejętności interpersonalnych: czy to przy podejmowaniu decyzji, czy w pracy zespołowej, a nawet w sytuacji związanej z poszukiwaniem nowej pracy. Uczestnicy zaakceptowali też fakt, że nie ma już jednej pracy na całe życie.

*Marian Oślizło jest prezesem spółki Agro-Wodzisław Sp. z o.o. oraz prezesem Izby Gospodarczej w Wodzisławiu Śląskim

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 2

s. 3

EQUAL » SZANSA M.IN. DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH I PRACOWNIKÓW SEKTORA MSP

Eksperci Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości o e-szkoleniach

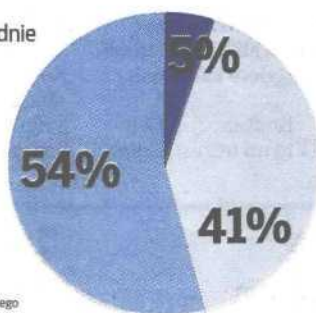
O roli e-learningu mówi Sebastian Trzeciński i Anna Nikowska z Akademii PARP.

Zmiany w gospodarce wymuszają na kadrze zarządzającej przedsiębiorstw i pracownikach konieczność ciągłego doskonalenia i podwyższania kwalifikacji zawodowych. Najczęściej spotykaną i najefektywniejszą formą doskonalenia zasobów ludzkich są różnego rodzaju szkolenia stacjonarne. Mają one jednak dwie poważne wady, które w wielu przypadkach nawet uniemożliwiają rozwój zawodowy pracowników:

■ brak czasu – udział w szkoleniach, nawet jednodniowych, grozi, szczegól-

Co mikro, małe i średnie firmy wiedzą o e-learningu?

5% – korzystali z niego
41% – słyszeli ale nie korzystali
54% – nie słyszeli



Fragment badania przeprowadzonego w ramach Akademii PARP pod koniec roku 2006 na losowej próbie mikro, małych i średnich firm

nie w przypadku mikro i małych firm, niewywiązaniem się np. z zobowiązań biznesowych,

■ brak pieniędzy na finansowanie udziału pracowników w szkoleniach.

Drugi z tych problemów został w znacznym stopniu rozwiązany przez dofinan-

sowanie szkoleń przez Europejski Fundusz Społeczny. Nadal jednak przedsiębiorcy z dużą niechęcią poświęcają swój czas lub czas swoich pracowników na dojazd i udział w szkoleniach. Biorąc to pod uwagę, idealnym rozwiązaniem są kursy e-learningowe, czyli ta-

Zadaniem instytucji organizujących e-learning jest dopasowanie formy szkoleń do ich tematyki i możliwości uczestników

kie, z których można skorzystać w dowolnym miejscu i czasie, bez ograniczenia salse szkoleniowej, dyspozycyjnością trenera i uczestników. Głównymi zaletami tych szkoleń są przede wszystkim:

■ swoboda wyboru miejsca szkolenia – jest to

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



liwiało kursantom wzajemne poznanie się i wymianę doświadczeń. Kursanci mogli także spotykać się na czacie i forum dyskusyjnym. Materiały szkoleniowe były opracowane w sposób niewymagający żadnych dodatkowych pomocy. Znaleźć można było tłumaczenia wszystkich użytych wyrazów, wyrażeń i zwrotów, można było posłuchać prawidłowej wymowy pojedynczych słów oraz czytanej głośno tekstu. Nie miałem kłopotów z mobilizacją do nauki – wystarczyły chęci i odrobina samodyscypliny. Również e-learningowa forma prowadzenia kursu zachęcała do nauki.

Przyznam, że taki kurs odpowiada mi bardziej niż tradycyjne metody, ponieważ uczyć się wtedy, kiedy chcę, gdy mam czas. Tradycyjne kursy wiążą się z obowiązkiem stawienia się o wyznaczonej godzinie w wyznaczonym miejscu. Często zdarza się, że obowiązki zawodowe czy chwilowa niedyspozycja sprawiają, że jest to dla nas niedogodne. W e-learningu nie ma takich problemów. Sami decydujemy, kiedy się uczymy. Nie trzeba wychodzić z domu czy też biura, by brać udział w kursie. Ale skuteczność takiej metody zależy głównie od kursantów, ich chęci i zaangażowania. Kursant przez większość czasu uczy się sam. Decydując się na kurs e-learningowy, trzeba zatem obudzić w sobie chęć samokształcenia.

Jan Folwarczyn

kierownik Victoria Sweet Sp. z o.o. z Gorzyczek, wziął udział w dwóch kursach e-learningowych: języka an-

gielskiego podstawowego i kursu komputerowego podstawowego

Aby móc brać udział w kursach, każdy z uczestników musiał najpierw nauczyć się obsługi platformy e-learningowej. Nauka mogła odbywać się w czasie godzin pracy, ale czas, jaki na nią poświęcałem, zależał m.in. od liczby moich codziennych zadań w pracy oraz zakresu i stopnia trudności materiału. Dziennie na naukę poświęcałem godzinę, dwie. Zdarzało mi się także uczyć po godzinach pracy. W wolnej chwili włączałem komputer, logowałem się na platformie i opracowywałem zadany materiał. Nowy materiał ukazywał się na platformie co 4, 5 dni. Był więc czas na przyswojenie nowego, ale i utrwalenie poprzedniego. Lekcja składała się z części teoretycznej, różnego rodzaju ćwiczeń oraz testu sprawdzającego, który był oceniany przez nauczyciela. W każdej chwili można było przerwać naukę, by do niej powrócić w dogodnym dla nas czasie. W przypadku wystąpienia jakichkolwiek problemów można było wymieniać uwagi i opinie z innymi kursantami lub skorzystać z pomocy nauczyciela. Wszystkie potrzebne materiały znajdowały się w materiale lekcyjnym, a dla poszerzenia wiadomości bądź wykonania dodatkowych ćwiczeń odsyłano nas do stron www. Oprócz tego uczestnicy kursów językowych zostali wyposażeni na czas kursu w słownik. Oceny z testów znał tylko kursant i nauczyciel.

Na zakończenie każdego kursu przeprowadzono

egzamin – w formie tradycyjnej.

Wysoko oceniam skuteczność takich kursów. Miałem możliwość doposażenia szkolenia do własnego tempa nauki, mogłem powtarzać materiał dowolnie często oraz wybierać fragmenty potrzebne mi do nauki.

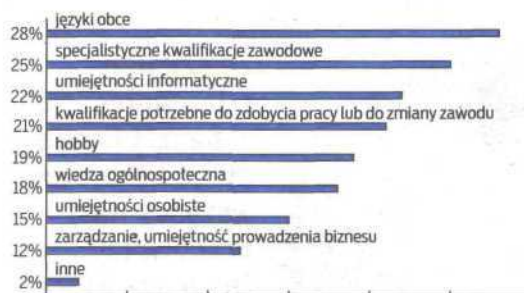
Ilona Wieczorek-Brzozowska

właścicielka Domu Przyjęć Arkadia w Radlinie, brała udział w trzech 5-tygodniowych kursach: obsługi komputera, BHP i standardów utrzymania higieny HACCP

Prowadzę działalność gospodarczą, która pochłania dużo czasu, ale na naukę przeznaczałam każdą wolną chwilę. Kursy obejmowały dość duży zakres materiału, trzeba było zapamiętać wiele informacji, przepisów i liczb. Starałam się uczyć systematycznie.

Materiał podzielony był na moduły, na zapoznanie się z każdym mieliśmy oko-

Potrzeba poszerzenia swojej wiedzy lub umiejętności w różnych dziedzinach



Wykres przedstawia połączone odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”. Respondent mógł wskazać dowolną liczbę odpowiedzi. Badanie Ipsos w 2006 roku

ło tygodnia. Kilka kolejnych modułów podsumowywał test sprawdzający, a po zakończonym kursie odbywał się egzamin.

Najważniejszą motywacją do nauki była dla mnie sama świadomość uczestnictwa w takim kursie. Chciałam zdobyć wiedzę niezbędną w prowadzonej przeze mnie działalności. Był to również sprawdzian własnych możliwości zdobywania wiedzy innowacyjną metodą. Kursy były dostępne 24 godzi-

ny na dobę, nie musiałam więc wychodzić z domu, aby się uczyć. Miałam łatwy dostęp do innych materiałów związanych z kursem – ustaw, rozporządzeń, informatorów. Poprzez forum dyskusyjne łatwo było również nawiązać kontakt z innymi uczestnikami i nauczycielami. Najważniejsze jednak było uzyskanie certyfikatów świadczących o zdobytej wiedzy, honorowanych w całej Unii Europejskiej.

EQUAL » DOJRZAŁOŚĆ WYKORZYSTUJE WIEDZĘ

Na początku miałem opory

Zygmunt Woźniak

z zakładu Bumar Łabędy w Gliwicach wziął udział w kursie języka niemieckiego i obsługi komputera

Na początku miałem poważne opory przed dalszym dokształcaniem się. Trudno było mi przelać stereotypy związane z wiekiem. Człowiekowi po pięćdziesiątce nielato ponownie zasiąść do nauki. Zdałem sobie jednak sprawę, że zdobycie nowych kwalifikacji pod-

niesie moją atrakcyjność nie tylko na rynku pracy, ale także u obecnego pracodawcy. Dlatego postanowiłem spróbować. I nie żałuję. Kursy były bezpłatne, co przy obecnych cenach kursów językowych i informatycznych na rynku nie jest bez znaczenia. Poszerzyły także moje horyzonty. Dziś już nie obawiam się uruchomić komputera, odebrać pocztę internetową czy stworzyć arkusz kalkulacyjny. Mogę spokojnie

surfować w internecie. A nawet płacić osobiste rachunki, zamiast tracić czas na poczcie.

E-learning to rewelacyjna metoda. Bez wychodzenia z domu, bez stresów wywołanych porze na kurs prowadzonej metodą tradycyjną. Sam sobie reguluję czas i intensywność szkolenia. Sam też mogę śledzić swoje wyniki i przyłożyć się do materiałów, które trudniej mi przyswoić.





E-learning sprawdza się też wśród osób, które dopiero odkrywają komputer

Kurs e-learningowy nie wymaga regularnej codziennej nauki. Do komputera siadałem, kiedy miałem czas – średnio 10 godzin w tygodniu, głównie w soboty i niedziele. Aby uczyć się metodą e-learningową, trzeba przede wszystkim opanować obsługę platformy, co daje możliwość komunikowania się zarówno z trenerem, jak i z innymi uczestnikami kursu. Ja korzystałem z tego dobrodziejstwa regularnie.

Raz na dwa tygodnie odbywały się warsztaty, w trakcie których wykładowca opracowywał z nami nowe materiały. Wraz z zadaniami umieszczał je drogą elektroniczną na platformie. Moim zadaniem było powtórzenie całego materiału z kolejnych warsztatów na tyle, bym mógł rozwiązać ćwiczenia oraz zadania domowe. Odrobione zadania przekazywaliśmy drogą elektroniczną trenerowi, który je oceniał. Aby opanować zakres tematyczny kursu, wystarczyło solidnie przerobić materiały.

■ Radosław Paluszkiewicz

pracownik Zakładu Budowlanego Klimex w Łaziskach Rybnickich, brał udział w e-learningowym kursie podstaw języka niemieckiego przez 10 tygodni

Kurs składał się z ośmiu lekcji. Przez pierwsze cztery tygodnie mieliśmy

do opracowania cztery lekcje. Materiały do kolejnej lekcji pojawiały się regularnie na początku każdego tygodnia. Piąty tydzień to czas na nadrobienie zaległości. Kolejne cztery tygodnie to znowu cztery lekcje. Tydzień dziesiąty to już przygotowanie do egzaminu końcowego, który odbywał się w formie pisemnej. Żeby opanować dość obszerny materiał z każdej lekcji w ciągu przeznaczonego na nią tygodnia, trzeba było poświęcić od 3 do 4 godzin dziennie na naukę. W chwili zalogowania na platformie e-learningowej uzyskiwaliśmy dostęp do materiałów szkoleniowych. Lekcja składała się z części teoretycznej (gramatyka, nowe słownictwo) oraz ćwiczeń. Na rozwiązanie każdego ćwiczenia mieliśmy tylko trzy próby, dlatego trzeba było dobrze opanować teorię.

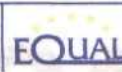
Po każdej lekcji trzeba było przygotować zadanie domowe, które było punktowane i oceniane. Co dwa tygodnie musieliśmy rozwiązać test kontrolny z dwóch ostatnich lekcji. Była tylko jedna próba i limit czasowy – 30 minut. Testu nie można było przerwać, by wrócić do niego później. Jego efekty oceniał komputer. Nasze wyniki osiągnięte w testach i ćwiczeniach były bacznie śledzone przez prowadzących – oczywiście przez internet. Z lektorem kontaktowaliśmy się zarówno przez sieć, jak i bezpośrednio, na krótkich, organizowanych co dwa tygodnie warsztatach. Spotkanie takie miało na celu omówienie wyników, pojawiających się problemów, a także umożli-

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



II  **MASZ SZANSE**Poniedziałek
10.12.2007**EQUAL » UDZIAŁ W E-SZKOLENIACH WYMAGA OD ICH UCZESTNIKÓW SAMODYSCYPLINY I**Poniedziałek
10.12.2007**EFS****EQUAL****JMIEJĘTNOŚCI SAMODZIELNEGO ZMOTYWOWANIA SIĘ DO PRACY**

ę uczestnicy szkoleń O e-learningu opowiadają

Zapytaliśmy uczestników szkoleń prowadzonych metodą e-learningu w ramach projektu „Pomysł na sukces”, co sądzą o tej formie nauczania.

Czy przyswajanie wiedzy w tej formie sprawiło im trudności? Jak radzili sobie z samodzielną motywacją do pracy? W jaki sposób organizowali sobie naukę?

Opanowanie platformy e-learningowej, pozwala komunikować się z trenerem i innymi uczestnikami szkolenia

■ Roman Sobisiak

pracownik firmy Agro-Wodzisław z Wodzisławia Śląskiego, przez trzy miesiące uczył się języka angielskiego

Już od pierwszej lekcji postanowiłem, że przy rozwiązywaniu ćwiczeń i zadań domowych nie będę korzystał z pomocy. W ten sposób motywowałem się

do nauki. Muszę przyznać, że mi się to udało. Bardzo wysoko oceniam skuteczność kursów e-learningowych. Chciałbym dalej uczyć się tą metodą, o ile znów będzie taka możliwość.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 2



s. 3

NASZE TEMATY

1. EQUAL –
jak wyrównać
szanse
na rynku pracy

2. Elastyczne
formy
zatrudnienia

3. Innowacje
i kształcenie
e-learning

4. Kompetencje
pracownicze

5. Narzędzia
planowania
strategicznego
w MSP:
technologie
informatyczne

6. Benchmarking:
z kim
i jak się
porównywać

7. Informacja
w biznesie

8. Intermentoring:
pracownicy
zróznicowani
wiekiem

9. Zarządzanie
wiedzą
w sektorze
MSP

10. Ochrona
środowiska



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

ADMINISTRATOR PARTNERSTWA:



WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI I ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

Projekt realizowany przy udziale
środków Europejskiego Funduszu
Społecznego w ramach Programu
Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.



MATERIAŁY PRASOWE

KOMENTARZ

ANDRZEJ ARENDARSKI

prezes Krajowej Izby Gospodarczej

Przedsiębiorcy wiedzą o e-szkoleniach, ale dopiero uczą się z nich korzystać

Szkolenia e-learningowe mogą zachęcić do pogłębiania wiedzy, są uzupełnieniem szkoleń prowadzonych w tradycyjnej formie. Podstawową zaletą szkoleń e-learningowych jest ich dostępność. W dogodnym czasie i miejscu – praktycznie 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu (określane jest to jako „just in time”) – istnieje możliwość sięgnięcia do materiałów szkoleniowych.

W szkoleniach tego typu można wykorzystać możliwości, jakie oferuje dzisiejsza technika, jak np. wideokonferencje, dostępność on-line, technologię ekstranetu i intranetu, animacje flash. Tym samym ogranicza się materiały w postaci drukowanej, oszczędzając tym samym czas oraz materiały. E-learning często okazuje się bardziej ekonomiczny od tradycyjnego szkolenia ze względu na brak uciążliwości z poszukiwaniem zastępstwa pracownika na czas szkolenia (pracownik może szkolić się w miejscu pracy). Należy jednak podkreślić, iż pomimo wielu zalet i komfortu nauki, szkolenie e-learningowe wymaga samodyscypliny oraz silnej motywacji. W wielu przypadkach jest to swoistego rodzaju praca indywidualna z materiałem edukacyjnym.

W naszym kraju szkolenia e-learningowe są dostępne stosunkowo od niedawna, ich potencjał jest duży, mimo to są wykorzystywane przez polskich przedsiębiorców w małym zakresie. Przedsiębiorcy w większości przypadków mają co prawda świadomość istnienia e-szkoleń, jednak dopiero uczą się, w jaki sposób je efektywnie wykorzystywać. Kariera tego typu szkoleń dopiero się rozpoczęła, jest to początek drogi. W ciągu najbliższych kilku lat, rynek e-szkoleń powinien systematycznie się rozwijać.

E-learning zdecydowanie może przyczynić się do wyrównywania szans na rynku pracy. Dostępność czasu i miejsca to szczególnie duże ułatwienie dla osób niepełnosprawnych, również mamy z małymi dziećmi czy będące na urlopiach macierzyńskich mogą wykorzystywać tę formę kształcenia. W tym miejscu należy też wspomnieć o osobach zamieszkujących małe miasta i wsie – dla nich jest to duża dogodność, możliwość uzupełnienia wiedzy. Jedynym minusem w przypadku tych osób jest często ograniczony dostęp do infrastruktury technicznej.

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski



s. 1



s. 2

MASZ SZANSE

5 pytań do...

MARIUSZA CHRAPKA



Dla kogo jest przeznaczony projekt „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”?

Mariusz Chrapka*: Projekt zakłada wzrost kwalifikacji uczestników naszego programu tak, by pracodawca miał możliwość szerszego wykorzystania potencjału swoich pracowników. Mogą w nim uczestniczyć osoby powyżej 44. roku życia zatrudnione w przemyśle obronnym ze Śląskiego, Podkarpackiego i Świętokrzyskiego. Pracodawcy często nie wykorzystują wiedzy i doświadczenia osób dojrzałych. Nie inwestują w nie, pomijają przy szkoleniach i awansach. Chętniej promuje się młodszych pracowników. W rezultacie wzrasta liczba osób, które mają duże doświadczenie zawodowe, ale nie są zaznajomione z nowymi technologiami i nie umieją z nich korzystać. Osoby powyżej 44. roku życia są tak traktowane ze względu na panujące stereotypy i przekonanie o ich małej dynamice, kreatywności i nieumiejętności podejmowania decyzji. Nie mogą również znaleźć innego zatrudnienia. Szczególnie to widać w sektorze przemysłu obronnego, w którym trwają procesy restrukturyzacji.

Brak nawyku kształcenia ustawicznego, brak środków na ich szkolenia i przekwalifikowanie oraz brak możliwości nabywania umiejętności w obsłudze nowoczesnych systemów informatycznych w miejscu pracy nie zwiększa ich zaangażowania w podnoszenie kwalifikacji. Wręcz zmniejsza ich motywację, wiarę oraz wiedzę dotyczącą tego, co można by zmienić na własnym stanowisku i co będzie przydatne w przyszłości w innej pracy.

Osoby chcące podnosić swoje kwalifikacje mogą uczestniczyć w szkoleniach e-learningowych. Czy trudno było przekonać pracowników do tej formy nauki?

Tak, mieliśmy z tym kłopoty. Uczestnicy programu najbardziej bali się, że nie poradzą sobie z obsługą komputera, co było konieczne przy korzystaniu z metody e-learningowej. Na początku podchodzili do tej metody nieufnie. Im lepiej ją jednak poznawali, tym bardziej potrafili docenić jej innowacyjność i zalety.

Trzeba podkreślić, że wiele osób chciało podnosić swoje kwalifikacje. Kursy językowe czy obsługi wózka widłowego często są zbyt kosztowne dla przeciętnego pracownika sektora przemysłu obronnego. Dzięki projektowi DWW mogli przejść szkolenie bezpłatnie. Dzięki temu otworzyły się przed nimi nowe możliwości.

Wśród jakich kursów czy szkoleń mogli wybierać?

Począwszy od kursów komputerowych po szkolenia zawodowe – kurs operatora wózka widłowego lub spawacza. Każdy uczestnik szkolenia po odbyciu kursu otrzymał certyfikat potwierdzający zdobycie nowych umiejętności. Wiele z proponowanych szkoleń kończy się egzaminami państwowymi, co daje uczestnikom uprawnienia do wykonywania nowego zawodu.

*Mariusz Chrapka jest dyrektorem sektora e-edukacji w firmie Wasko SA, która jest administratorem projektu realizowanego przez Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”. Głównym celem projektu jest zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników 44+ oraz dostosowanie ich umiejętności do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową przez zastosowanie innowacyjnych narzędzi rozwoju zawodowego.



W ramach e-learningu można nauczyć się obsługi wózka widłowego

Dziennik

Śr. nakład 150000 egz.

Zasięg ogólnopolski

