

Maria KĘDZIERSKA

Zakład Szkoleń

CNBOP-PIB

STRATEGIA PLANOWANIA SZKOLEŃ E-LEARNINGOWYCH

E-learning trainings – the strategy of planning

Streszczenie

Materiał zawiera omówienie zagadnień wprowadzających formy kształcenia przez internet jakim jest e-learning. Prezentuje podobieństwa i różnice szkoleń tradycyjnych i szkoleń internetowych. Zasady projektowania e-szkoleń, zalety i wady kształcenia w systemie e-learningowym oraz zagadnienia dotyczące metody blended - learning.

Summary

The material contains a discussion of issues implementing online forms of education that is e-learning. It shows the similarities and differences in traditional training and online training. Principles of design of e-learning, advantages and disadvantages of training in e-learning methods and issues relating to blended - learning.

Wstęp

W odpowiedzi na rosnące potrzeby rynku, firmy szkoleniowe wyspecjalizowały swoje usługi zgodnie z branżą biznesową, oferując usługi szkoleniowe dopasowane nie tylko do specyfiki ich funkcjonowania, ale także odpowiednią formę edukacyjną. Szkolenia stają się coraz bardziej popularną formą nabywania nowej wiedzy, uzupełniając ją o praktyczne umiejętności. Często korzystają z nich osoby, które kilkanaście lat temu ukończyły edukację i chcą poszerzyć swoje kwalifikacje. Tradycyjne metody nauczania przestały wystarczać, a edukacja skorzystała z nowych technologii komunikacyjnych i informacyjnych e-learningu. E-learning jest formą kształcenia na odległość umożliwiającą kierowanie treści dydaktycznych do rozproszonych grup słuchaczy i stale się rozwija. E-learning jest pojęciem szerszym od kształcenia przez internet obejmuje bowiem wszystkie formy kształcenia na

odległość, w których proces edukacji realizowany jest przy użyciu nowoczesnych technologii elektronicznych. Forma ta umożliwia przekazywanie treści dydaktycznych oraz komunikowanie się pomocy globalnej sieci komputerowej, Internetu lub intranetów i ekstranetów. Jest to technika nauczania dostosowana do nowoczesnych modeli nauczania.

Czym jest szkolenie? - podział i rodzaje szkoleń

Termin „szkolenie” stosuje się w odniesieniu do różnych procesów i zajęć zależnie od kontekstu organizacyjnego i kulturowego, w którym jest ono prowadzone, oraz celów i wartości przyjętych przez organizatorów. „Szkolenie” można definiować jako "formę aktywności zaprojektowaną w celu wzbogacenia wiedzy, umiejętności czy zdolności uczestników lub dla zmiany ich postaw i zachowań społecznych w jakimś określonym kierunku." Specyfikę szkolenia podkreślają również takie definicje jak: "Szkolenie to wyposażanie innych w narzędzia, które mają umożliwić im osiągnięcie określonych celów". „Szkolenie to wykształcanie umiejętności i zdolności do działania" oraz "szkolenie polega na angażowaniu ludzi i przygotowywaniu ich do usamodzielnienia"(...) ¹. Jak wynika z tych definicji, szkolenie zakłada zaangażowanie uczestników, wymianę oraz tworzenie zależności pomiędzy doświadczeniem i teorią. Wymaga ono gotowości do udzielania i korzystania ze wsparcia, a jego celem jest usamodzielnienie i stworzenie lepszych warunków do rozwoju. Podstawowym krokiem na etapie przygotowywania szkolenia jest wybór rodzaju szkolenia. Wybór rodzaju szkolenia ma bardzo istotny wpływ na proces edukacyjny, a tę decyzję pozostawia się zespołowi przygotowującemu szkolenie. Bardzo często ogólne ramy szkolenia określają organizacje, sponsorzy lub instytucje, które zamawiają określony rodzaj szkolenia. Aby prawidłowo dokonać wyboru rodzaju szkolenia, powinniśmy poznać podstawowe informacje dotyczące szkoleń. Szkolenia możemy podzielić na trzy grupy:

- ze względu na dostępność szkolenia,
- ze względu na treść szkolenia,
- pod względem formy szkolenia.

Szkolenia ze względu na dostępność do nich dzielimy na:

- asynchroniczne - gdzie nie występuje kontakt kursantów z trenerami w czasie rzeczywistym,

¹ Titley G. (red.), 2002, Zasadnicze elementy szkolenia. Pakiet szkoleniowy nr 6, s.11;

- synchroniczne - dochodzi do bezpośrednich interakcji pomiędzy uczestnikami oraz osobą prowadzącą szkolenie.

Ze względu na treść szkolenia możemy wyróżnić szkolenia:

- „na miarę” - tworzone są ściśle według potrzeb danego klienta,
- „z półki” - tworzone są dla niespecyficznego odbiorcy obejmując materiał z danej dziedziny, jednak o charakterze bardziej ogólnym.

Ze względu na formę szkolenia, możemy je podzielić na:

- zamknięte - przeprowadzane dla osób będących wewnątrz danej instytucji czy firmy,
- Otwarte - przeznaczone dla szerokiego grona odbiorców.

E-szkolenia a szkolenia tradycyjne. Podobieństwa i różnice.

Szkolenia internetowe można porównać z tradycyjnymi w trzech obszarach:

- organizacji,
- roli trenera,
- wymagań względem uczestnika szkolenia.

Różnice pomiędzy szkoleniami tradycyjnymi i e-szkoleniami przedstawia poniższa tabela.

Tabela 1.

Różnice pomiędzy szkoleniami tradycyjnymi i e-szkoleniami

Organizacja	
Szkolenie tradycyjne	Szkolenie internetowe
<p>1. Szkolenie odbywa się w bezpośredniej czasoprzestrzennej realacji wykładowca i osoby szkolone.</p> <p>2. Szkolenie odbywa się w grupie /z wyłączeniem coachingu/.</p> <p>3. Szkolenie wspomagane jest tradycyjnymi środkami dydaktycznymi, do których zaliczamy: podręczniki dla uczestników, prezentacje multimedialne, mapy, schematy, diagramy, modele, itp.</p>	<p>1. Szkolenie odbywa się niezależnie od miejsca, w którym przebywają trener i uczestnik szkolenia oraz czasu, w jakim realizują swoje zadania. Dzięki zastosowaniu charakterystycznych dla Internetu narzędzi komunikacji mają oni jednak poczucie, iż pozostają ze sobą w bezpośrednim kontakcie.</p> <p>2. Szkolenie odbywa się w grupie /z wyłączeniem mentoringu/.</p>

	<p>3. Proces szkolenia wspomagany jest multimedialnymi środkami dydaktycznymi, wzorowanymi na tradycyjnych środkach i materiałach. Tradycyjny podręcznik zastąpiony jest podręcznikiem elektronicznym, w którym słowu pisanemu towarzyszy obraz i dźwięk, tradycyjna tablica - tablicą wirtualną, tradycyjny model - symulacją itp.</p>
Wykładowca - Trener	
<p>1. Trener całkowicie odpowiada za kierowanie procesem szkoleniowym. Planuje go samodzielnie i w pełni odpowiada za jego wyniki.</p> <p>2. Z reguły posługuje się metodami podającymi, korespondującymi z jego kierowniczą rolą.</p>	<p>1. Trener pełni rolę doradcy. Do jego zadań należy aktywne wspomaganie procesu samodzielnego uczenia się. Za planowanie kursu odpowiada jego autor oraz zespół projektantów.</p> <p>2. Prowadzący szkolenie posługuje się metodami aktywizującymi, opartymi o zasady nauczania problemowego i sytuacyjnego.</p>
Uczestnik szkolenia	
<p>1. Zadaniem osoby szkolonej jest udział w szkoleniu i bieżące wykonywanie poleceń trenera. Nie czuje się ona odpowiedzialna za proces szkolenia, niekiedy traktuje go jako „zło konieczne”. Nie czuje się też zobligowana do systematycznej pracy poza godzinami szkolenia.</p> <p>2. Od uczestnika szkolenia nie wymaga się szczególnych umiejętności komunikacyjnych ani interpersonalnych.</p> <p>3. Uczestnik szkolenia nie musi</p>	<p>1. Od osoby szkolonej wymaga się samodzielnej organizacji czasu nauki.</p> <p>2. Uczestnik szkolenia powinien posiadać kompetencje językowe w zakresie języka pisanego na poziomie umożliwiającym komunikowanie się na odległość.</p> <p>3. Uczestnik szkolenia musi posiadać umiejętności wykorzystywania technologii informatycznych wspomagających naukę.</p>

wykorzystywać	technologii	
informatycznych wspomagających naukę.		

Strategia planowania e-szkoleń

Zanim rozpoczniemy projektować szkolenie należy przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych. Analiza potrzeb szkoleniowych jest rodzajem badania, a zespół ją przeprowadzający wewnętrzny lub zewnętrzny powinien kierować się zasadami prowadzenia badań, szczególne techniki badania i narzędzia powstają w odpowiedzi na konkretną sytuację. Analiza potrzeb szkoleniowych pozwoli ustalić, czy szkolenia są potrzebne (i jeśli tak, to jakie), zidentyfikować rodzaj i ilość szkoleń, metody nauczania, techniki motywacyjne, tematykę szkolenia, zakres, tryb i zasady według których szkolenia muszą być planowane oraz strategię ich realizacji.



Ryc. 1 Uproszczony schemat proces tworzenia projektu szkoleniowego

Projektując szkolenia, które z założenia mają być realizowane na odległość, należy sobie odpowiedzieć na pytanie o jego rolę w strategii oraz planie rozwoju pracowników danej firmy, a także o miejsce pośród szkoleń dotąd odbywających się w firmie, w formach

tradycyjnych (szkoleń praktycznych, treningów, warsztatów, zajęć integracyjnych). Szkolenie internetowe mogą być realizowane jako:

1. szkolenie samoobsługowe - multimedialne, udostępnione przez Internet, odbywające się według zaprogramowanego scenariusza, nie wymagające bezpośredniego zaangażowania trenera,
2. szkolenie samoobsługowe- e-szkolenie z mentorem lub ekspertem , do którego uczestnik może się zwrócić w razie problemów merytorycznych lub technicznych w trakcie jego realizacji,
3. szkolenie realizowane pod kierunkiem trenera - e-szkolenie z trenerem.

E-learning można wykorzystywać na wiele sposobów nie tylko zależnie od potrzeb organizacji, ale także pomysłowości trenerów i osób odpowiedzialnych za realizację programu szkoleniowego. Aby podjąć właściwą decyzję strategii dotyczącej programu szkoleniowego, należy wziąć pod uwagę:

1. Które z cele szkoleniowych efektywniej osiągnie się przez Internet, a które metodą tradycyjną,
2. Kto jest odbiorcą?. Liczebność grupy?
 - Jaki jest poziom kompetencji komputerowych potencjalnych uczestników?
 - Jakie są możliwości techniczne - dostęp do Internetu?
 - Jakie są predyspozycje, umiejętności, otwartość na nowe formy zdobywania wiedzy, motywacja do nauki?
 - Jaka jest ich sytuacja życiowa (zawodowa, rodzinna), ile czasu mogą poświęcić na naukę?
3. W jakim czasie należy rozpocząć i zakończyć proces szkolenia.
4. Jakie zasoby /finansowe, techniczne/ posiada organizacja zlecająca szkolenie, by zrealizować szkolenie w nowej formie?
5. Jaka jest polityka rozwoju kompetencji zawodowych w organizacji? Czy jest ona otwarta na nowe formy doskonalenia pracowników?

W nauczaniu przez internet wyróżniamy cztery podstawowe rodzaje kształcenia e-learningowego:

1. **samokształcenie** - charakteryzujące się całkowitym brakiem kontaktu studenta z prowadzącym. Kierowane jest na samodzielność kursanta i wymaga od niego dużej motywacji. Przy realizacji szkoleń w trybie samonauczania jest duża swoboda, uczestnicy sami decydują o czasie i tempie nauki. Charakteryzuje się

brakiem komunikacji pomiędzy uczestnikami, rola trenera polega na udostępnieniu materiałów w formie papierowej lub elektronicznej lub za pośrednictwem sieci. Model ten sprawdza się w edukacji ustawicznej dla dorosłych.

2. **nauczanie asynchroniczne** - kursant i prowadzący nie muszą jednocześnie być w tym samym miejscu i czasie. Cecha charakterystyczna to częściowy brak bezpośredniego kontaktu z trenerem, który zwykle ograniczony jest do rozmów w pokojach rozmów (chat). Formy kontaktu pośredniego są bardzo dobrze rozwinięte i mogą być często wykorzystywane - m.in. forum dyskusyjne, poczta elektroniczna. Zaletami takiego rozwiązania są przede wszystkim:

- **możliwość nauczania z dowolnego miejsca** - internet umożliwia pracę nauczycielowi m.in. w domu;
- **elastyczność** - dostęp do materiałów w dowolnym czasie i z dowolnego miejsca;
- **czas na przemyślenia** - w porównaniu do trybu synchronicznego, gdzie jest on ograniczony;
- **niskie koszty** - przede wszystkim niskie koszty prowadzenia zajęć, koszt tworzenia materiałów zależy jest od stopnia zaawansowania i rozbudowy treści oraz samego systemu.

3. **nauczanie synchroniczne** - kursant i prowadzący muszą być w tym samym czasie (a w przypadku nauczania tradycyjnego - także w tym samym miejscu). Model internetowego nauczania synchronicznego jest bliższy systemowi tradycyjnemu, niż model nauczania asynchronicznego. Zaletami takiego rozwiązania jest:

- możliwość żywej interakcji w czasie rzeczywistym,
- możliwości pracy indywidualnej i grupowej,
- prezentowania materiałów w czasie prowadzonych dyskusji,
- możliwość bezpośredniego monitorowania pracy kursanta.

Wyróżnić można dwie formy zdalnego nauczania synchronicznego, które różnią się zastosowanymi rozwiązaniami oraz kosztami ich wdrożenia:

- **jeden do wielu** - zajęcia dla słuchaczy znajdujących się w różnych miejscach, wymaga odpowiedniego oprogramowania i sprzętu jedynie w dwu centrach,

- **jeden do jeden** - zajęcia dla grupy osób zgromadzonych w jednym miejscu przez nauczyciela znajdującego się w innym miejscu.

4. **nauczanie mieszane** (ang. blended learning) - rozwiązania e-learning wspierają proces kształcenia prowadzony w sposób tradycyjny. Blended learning w języku polskim to kształcenie komplementarne lub nauczanie mieszane, elastyczne czy hybrydowe.

Zalety kształcenia w systemie e-learningowym

Edukacja elektroniczna w porównaniu z tradycyjnymi metodami kształcenia ma wiele zalet, ale nie jest pozbawiona wad. Najczęściej wymieniane zalety e-learningu to:

- atrakcyjna prezentacja wiedzy,
- kontakt nauczyciela i studenta za pośrednictwem Internetu w trybie asynchronicznym lub synchronicznym,
- zindywidualizowany sposób kształcenia,
- możliwość dostosowania form i metod do zainteresowań i potrzeb uczestników,
- dowolność miejsca i narzędzi pozwalających na osiągnięcie celu,
- czas uczestnictwa dostosowany do potrzeb i możliwości,
- wymuszona aktywność każdego uczestnika,
- dominacja elektronicznego przekazu głosu i pisma, stron WWW i prezentacji,
- indywidualizacja metod i form kontroli,
- zastosowanie różnych mediów informacyjnych i wszystkich możliwych metod przekazu i komunikacji,
- duże możliwości wyboru form i metod kształcenia oraz trybu nauczania,
- elastyczny dobór wykładowców i materiałów szkoleniowych,
- rozwijanie w osobach szkolonych umiejętności organizowania sobie czasu i posługiwania się informacją.

Wady kształcenia w systemie e-learningowym:

- duże koszty materiałów dydaktycznych, ponieważ do ich przygotowania konieczne jest wykorzystywanie nowoczesnych technologii,
- duży koszt profesjonalnych platform,
- duży koszt wdrożenia (zakup platformy, sprzętu),
- brak bezpośredniego kontaktu z prowadzącym,
- konieczność posiadania silnej motywacji oraz chęci do uczenia się - brak atmosfery dopingującej do nauki, charakterystycznej dla szkoły lub grupy, ze względu na fizyczne odizolowanie uczącego się od grupy i nauczyciela,

- konieczność posiadania Internetu lub dostępu do niego w postaci szybkiego łącza,
- brak integracji następującej podczas szkoleń tradycyjnych,
- problemy ze sprawdzeniem efektywności.

Ponieważ tradycyjne metody nauczania przestały się sprawdzać, a e-learning też nie jest doskonały coraz częściej stosuje się nauczanie komplementarne /mieszane/ (ang. blended learning). W systemie tym rozwiązania e-learningu wspierają proces kształcenia prowadzony w sposób tradycyjny. Metoda blended learning opiera się na nowoczesnych koncepcjach andragogicznych (nauczania dorosłych) i polega na wykorzystaniu różnych mediów w procesie szkolenia w zależności od celów, najczęściej szkoleń tradycyjnych i Internetu. Kluczowym czynnikiem sukcesu blended learningu jest wybór odpowiednich mediów do poszczególnych elementów szkolenia. Wiedza jest dostarczana za pomocą szkoleń przez Internet, zaś umiejętności i nawyki doskonalą się podczas tradycyjnych zajęć, wykorzystywane jest zarówno w środowisku biznesowym, akademickim, i sektorze edukacyjnym. Zwiększa skuteczność kształcenia i doskonalenia różnych umiejętności.

Metoda blended- learningu charakteryzuje się następującymi cechami:

- Szkolenia dostarczane są w sposób ciągły - częściej, ale w mniejszych porcjach i różnymi metodami, co ma kluczowe znaczenie dla zapamiętywania i stosowania umiejętności oraz zdecydowanie zmniejsza dezorganizację biznesu.
- Szkolenia dostarczane są wtedy, kiedy są potrzebne - nie ma szkoleń "na zapas". Dostarcza się wiedzę i umiejętności potrzebne do działania na dziś. Wiedzę na "jutro" dostarcza się "jutro",
- Szkolenie metodą blended - learning jest w dłuższej perspektywie tańsze od tradycyjnego. Znaczna część narzędzi przygotowywana jest tylko raz i potem wielokrotnie wykorzystywana,
- Dodatkową zaletą metodologii jest wyrobienie nawyku ciągłego podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.

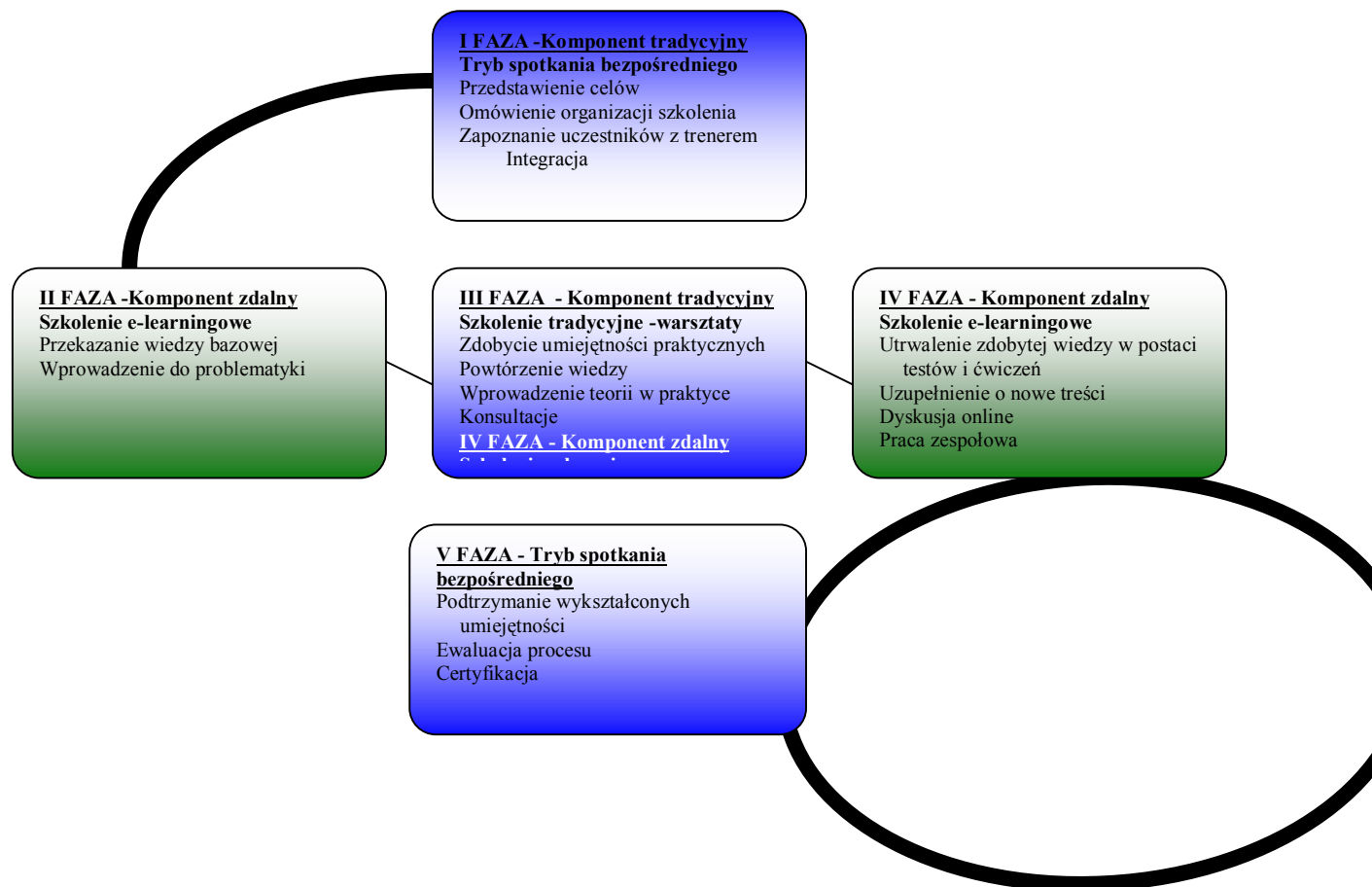
Najczęściej forma szkoleń blended - learning to łączenie szkoleń tradycyjnych z elektronicznymi. W procesie mieszanym stosowane są zarówno tradycyjne narzędzia i metody nauczania oraz nowe głównie związane z e-learningiem w celu uzyskania maksymalnych wyników. Blended learning łączy mocne strony szkoleń elektronicznych (oszczędność czasu, zasobów, nauka w dowolnym dla uczestnika terminie) z bezpośrednim kontaktem z trenerem, grupą szkoleniową, stwarza możliwość przećwiczenia zagadnień, zadawania dodatkowych pytań, rozwiania wątpliwości.

Proces dydaktyczny z zastosowaniem różnych trybów dostarczania treści edukacyjnych, modeli nauczania i stylów uczenia się, bazuje na komunikacji pomiędzy wszystkimi częściami tego procesu. Realizacja szkolenia polega na przenikaniu się zasobów wirtualnych i fizycznych, które łączą e-learning (elektroniczne kształcenie) i m-learning (mobilne kształcenie) z innymi zasobami edukacyjnymi.

Formuła nauczania pozwala na dostęp do specjalistycznych umiejętności liczniejszej grupie odbiorców, w krótszym czasie, w atrakcyjniejszej formie, z lepszym i bardziej utrwalonym rezultatem. Stosowany model szkoleń mieszanych zawiera cztery poziomy zdobywania wiedzy, do których dostosowane są różne formy i techniki kształcenia. Pierwsze dwa poziomy to nauka teoretyczna i interaktywna, która obejmuje asynchroniczny przekaz wiedzy za pomocą prostych materiałów online do samodzielnej pracy, a także interaktywnych szkoleń multimedialnych, wspomaganych testami, grami symulacyjnymi i *case study*. Trzeci poziom obejmuje naukę w grupie, pracę w wirtualnym zespole przy wykorzystaniu narzędzi do komunikacji, takich jak: czat, forum dyskusyjne, aplikacje do pracy nad projektami czy wideokonferencje. Czwarty poziom to spotkania grupy z trenerem na tradycyjnych zajęciach, podczas których czas przeznaczony jest na praktyczne zastosowanie wiedzy i kształtowanie umiejętności zdobytych na wcześniejszych poziomach szkolenia. Najczęściej oferowana forma procesu szkoleniowego blended learningu realizowana jest w sposób przemienny. Sesje tradycyjne i spotkania z trenerem w sali przeplatane są sesjami e-learningowymi. Tak prowadzony proces szkoleniowy wyznacza charakterystyczny harmonogram szkolenia. Harmonogram szkolenia /w klasycznej formie/ składa się z trzech etapów:

- Pierwszy etap to szkolenie elektroniczne, którego głównym celem jest przekazanie podstawowych wiadomości teoretycznych. Szkolenie na tym etapie ma wyrównać poziom wiedzy poszczególnych uczestników grupy szkoleniowej oraz uzupełnić wiedzę bazową z danej dziedziny,
- Drugi etap prowadzony jest w postaci szkolenia tradycyjnego, wykorzystującego wiedzę zdobytą na pierwszym etapie, co umożliwia kształtowanie umiejętności, w tym szczególnie umiejętności interpersonalnych.
- Trzeci etap to powrót na platformę zdalnego nauczania i udostępnienie uczestnikom szkolenia e-learningowego, które ma na celu utrwalenie zdobytej wiedzy, powtórzenie i jej uzupełnienie. Szkolenie wzbogacone jest o narzędzia i elementy dydaktyczne umożliwiające wymianę doświadczeń, dyskusję, konsultacje – wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości, powtórzenie, ćwiczenia i testy, określenie przyszłych zadań rozwojowych i ocenę.

W praktyce trójfazowy przebieg procesu szkoleniowego w formie blended learningu jest rozbudowywany do pięciu faz. Pierwszy etap zostaje przeprowadzony w formie bezpośredniego spotkania, na którym przedstawione są grupie cele i organizacja szkolenia oraz następuje jej integracja. Drugi, trzeci i czwarty etap obejmuje klasyczną postać szkolenia blended learning omówioną powyżej. Piąty etap realizowany jest ponownie w trybie spotkania bezpośredniego, które ma na celu podtrzymanie wykształconych umiejętności społecznych, ewaluację procesu edukacyjnego i certyfikowanie.



Ryc. 2 Schemat pięciofazowego przebiegu procesu szkoleniowego w formie blended learningu

W szkoleniu komplementarnym elementy blend - learningu i tradycyjnego systemu przekazywania wiedzy mogą mieć różne proporcje. Zależy to od warunków, jeżeli grupa jest rozproszona geograficznie, wówczas dominującą metodą będzie e- learning, a zajęcia stacjonarne posłużą do wymiany doświadczeń, pracy i szkoleń w charakterze coachingu. Przy zastosowaniu tradycyjnych metod dydaktycznych, e-learning jest jako uzupełnienie, czy sposób na podsumowanie, sprawdzenie wiedzy. W praktyce dzieje się tak, że szkolenia tradycyjne dostarczają wiedzę praktyczną, a e- learning jest wykorzystywany do jej ćwiczenia

i testowania. Bardzo istotne jest, w jakim trybie odbędzie się szkolenie i które części szkolenia realizowane będą jako zajęcia stacjonarne z wykorzystaniem tradycyjnych metod nauczania, a które w formie elektronicznej.

Blended learning, oprócz uatrakcyjnienia i personalizacji programu szkoleniowego, umożliwia także zdecydowane obniżenie kosztów, m.in. poprzez redukcje obowiązku tak częstego spotykania się grupy szkoleniowej na spotkaniach tradycyjnych. Dodatkowo wspiera komunikację w trakcie procesu grupowego dzięki dostępnym na platformie zdalnego nauczania narzędziom do komunikacji takim jak np.: forum dyskusyjne, czat, wideoczat, blogi itp.

Realizacja szkoleń metodą blended learning daje następujące korzyści:

- Maksymalne wykorzystanie czasu uczestnika poświęconego szkoleniu, ponieważ może on w dogodnym dla siebie czasie i tempie poznać aspekty teoretyczne kursu, by na zajęciach grupowych w sali szkoleniowej skoncentrować się na ćwiczeniach praktycznych wymagających bezpośredniego kontaktu z grupą i trenerem.
- Gwarancja, że na zajęcia grupowe uczestnicy przyjeżdżają przygotowani.
- Wspieranie uczestnika pomiędzy sesjami szkoleniowymi.
- WYROBIE NAWYKU USTAWICZNEGO DOSKONALENIA WŁASNYCH UMIEJĘTNOŚCI.
- Optymalna gospodarka kosztami - ponoszenie kosztów sali szkoleniowej, dojazdu uczestników, wyżywienia i zakwaterowania tylko w wymiarze niezbędnym do skutecznej realizacji programu.

Połączenie w procesie szkoleniowym wszystkich składników multimedialnego procesu dydaktycznego w rezultacie przyczynia się do powstania atrakcyjnego produktu edukacyjnego, zaspokajającego nie tylko potrzeby jego odbiorców, ale także dopasowanego do ich preferowanego stylu uczenia się. Jako wyróżniający się aspekt blended learningu jest jego potencjał w zakresie personalizowania programu szkoleniowego, daje on, bowiem możliwość stworzenia doświadczenia edukacyjnego dla każdego, w dowolnym miejscu i czasie, nie tylko w pracy czy instytucji edukacyjnej.

Literatura

1. Garski K., Kruszewska M., *Jak się wyszkolić, by szkolić innych*, Warszawa, 2009 r.;
2. Łaguna. M., *Szkolenia. jak je prowadzić, by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk, 2004 r.;
3. Kwiatkowska D., Stanisławska-Mischke A.K. we współpracy z R. Nguyen, *Metodyka projektowania e-szkoleń, materiały szkoleniowe* Menadżer e-szkoleń w służbach mundurowych województwa mazowieckiego, w ramach projektu współfinansowanego ze środków UE, Kraków, 2011 r.
4. Mischke M. J., Stanisławska-Mischke A.K., *B-learning na uniwersytecie. Możliwe do pomyślenia warianty akademickiego kształcenia komplementarnego*, [w:] *Rozwój e-edukacji w ekonomicznym szkolnictwie wyższym*, Warszawa, 2006r.;
5. Gołda G., Kampa A., *Zastosowanie nowoczesnych technologii informacyjnych w zdalnej edukacji*, Komputerowo Zintegrowane Zarządzanie, Zakopane 2006 r.;
6. Gołda G., Kampa A., *Zastosowanie zdalnej edukacji w kształceniu ustawicznym kadr przedsiębiorstw wirtualnych*. II Krajowa Konferencja Naukowa „Nowe Technologie w kształceniu na odległość”, Koszalin 2006 r.

Recenzenci

mgr inż. Jan Kielin

mgr inż. Krzysztof Szelągowski