

## Czy e-learning jest dla osób 50+?

Małgorzata Leszczyńska  
Ośrodek Ewaluacji  
Polskie Towarzystwo Ewaluacyjne  
[m.leszczyńska@ewaluacja.eu](mailto:m.leszczyńska@ewaluacja.eu)

Iwona Pogoda  
Ośrodek Ewaluacji  
Stowarzyszenie Kulturotwórcze MiastoDwa  
[i.pogoda@ewaluacja.eu](mailto:i.pogoda@ewaluacja.eu)

### 1. Nie tylko młodzi potrafią – czyli skąd pomysł na projekt

Choć wydaje się, że aktualny system kształcenia proponuje różnorodną ofertę szkoleń, w której każdy znajdzie coś dla siebie, to jednak osoby po pięćdziesiątym roku życia nie korzystają z niego w pełni. Obserwacja, że większość szkoleń kierowanych do osób 50+ opiera się na zajęciach stacjonarnych z zakresu podstaw obsługi komputera, które nie odpowiadają potrzebom pracujących profesjonalistów, ekspertów w swojej dziedzinie, stała się impulsem do powstania projektu „Efektywni 50+”. Brak aktualizacji wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii informatycznych powoduje coraz większe wykluczenie cyfrowe oraz słabsze wykorzystanie wiedzy i doświadczenia, jakimi dysponują profesjonaliści. Pracownicy w wieku 50+ mają odpowiednie zasoby, jednak w wyniku braku specyficznych umiejętności nie są w stanie w profesjonalny, nowoczesny sposób zaprezentować wyników swojej pracy. Celem projektu było stworzenie oferty edukacyjnej właśnie dla takich osób.

Projekt „Efektywni 50+” to wspólna realizacja Warszawskiej Wyższej Szkoły Informatyki oraz Ośrodka Ewaluacji (OE). WWSI ma wieloletnie doświadczenie w uczeniu umiejętności informatycznych, zaś OE to firma badawcza, która w tym projekcie jest odpowiedzialna za monitoring i ewaluację.

Zasadniczym produktem projektu „Efektywni 50+” było opracowanie szkolenia pt.: *Moduł Doszkalający Efektywni 50+*, pozwalającego na podnoszenie kompetencji w zakresie analizy danych, raportowania, sprawozdawczości oraz organizacji przechowywania dokumentów. Grupę odbiorców szkolenia stanowili pracownicy firm w województwie mazowieckim, którzy są „po pięćdziesiątce” i są zatrudnieni jako księgowi, biegli rewidenci lub pracownicy biur obsługi klienta.

Szkolenie było „testowane” od stycznia do czerwca 2014 roku przez 71 osób w siedmiu grupach szkoleniowych. Realizowano kolejno 5 modułów tematycznych, które obejmowało w sumie 100 godzin szkoleniowych – przedstawionych w Tab. 1.

Tabela 1. Rozkład liczby godzin na poszczególne moduły w projekcie Efektywni 50+.  
Dane pochodzą z dokumentacji projektowej

Lp.	Nazwa modułu	Liczba godzin
Moduł 1	KOMUNIKACJA – Wykorzystanie internetowych technologii komunikacyjnych.	14
Moduł 2	EXCEL – Wykorzystanie programu Excel do zadań analitycznych	36

Lp.	Nazwa modułu	Liczba godzin
Moduł 3	SQL – Podstawy relacyjnych baz danych i język SQL	25
Moduł 4	STANDARDY – Standardy wymiany danych	10
Moduł 5	RAPORTOWANIE – Raportowanie dla potrzeb analizy danych	15
Suma	-	100

Tematyka oraz zawartość merytoryczna modułów została przygotowana na podstawie wyników badań przeprowadzonych w pierwszej fazie projektu (diagnozie)<sup>1</sup>. Oprócz zajęć z wykładową (zarówno stacjonarnych, jak i zdalnych), uczestnicy mieli do dyspozycji materiały dydaktyczne, zamieszczone na platformie internetowej. W czasie szkolenia uczestnicy mogli korzystać także z biblioteki plików na platformie pracy grupowej, w której m.in. znajdowały się pliki potrzebne do wykonywania ćwiczeń lub aktualny grafik zajęć. Ponadto uczestnicy używali zindywidualizowanych zdalnych pulpitów podczas części zajęć.

Szkolenia odbywały się w dwóch formach – ok. 30 godzin w formie stacjonarnej, zaś 70 godzin zdalnie z wykorzystaniem wideokonferencji.

## 2. Ewaluacja i monitoring

Testowany produkt jest rozwiązaniem, które – jak wynika z wiedzy realizatorów – nie miało w Polsce precedensu. Dołożono starań, by dokładnie zbadać nie tylko zapotrzebowanie grupy, do której jest kierowany, ale także by na bieżąco monitorować przebieg testowania, czyli realizowanych szkoleń. Celem prowadzonych badań było odpowiedzenie na pytanie, czy zaproponowany zakres merytoryczny szkoleń jest odpowiedni, a także czy zaproponowane rozwiązanie technologiczne (połączenie zajęć stacjonarnych z wideokonferencjami) jest odpowiednie dla użytkowników po 50. roku życia. Badania uwzględniały różnorodne metody zbierania danych<sup>2</sup>.



Rysunek 1. Elementy ewaluacji i monitoringu w projekcie Efektywni 50+.  
Dane pochodzą z dokumentacji projektowej

<sup>1</sup> W diagnozie uczestniczyli pracownicy w wieku 50+ z wymienionych grup zawodowych, ich pracodawcy, przedstawiciele instytucji szkoleniowych oraz eksperci rynku pracy. Szczegółowe wyniki badań dostępne są w „Raporcie końcowym z badań prowadzonych w ramach Projektu PI - Efektywni 50+”

<sup>2</sup> Monitoring zakładał bieżące zbieranie różnorodnych informacji w tym liczbę logowań na portal, frekwencję na zajęciach, rotację uczestników w poszczególnych grupach, rejestr aktywności na platformie e-learningowej – liczbę pobrań poszczególnych materiałów itp.

### 3. Zalety i wady szkolenia zdalnego dla osób 50+

Co wynikało z tak zakrojonych badań? Jak w przygotowanym szkoleniu odnalazły się osoby 50+ i co okazało się zaletą, a co trudnością?

Podczas przygotowania szkolenia brano pod uwagę przede wszystkim to, że dorośli uczą się wykorzystując jednocześnie kilka typów materiałów. Nie chodziło tylko o to, że jedni uczą się lepiej słuchając wykładu, a inni – robiąc ćwiczenia, ale przede wszystkim o to, że dorośli potrafią samodzielnie dobrać najlepszy sposób przyswajania wiedzy do danego rodzaju materiału. Zatem rolą organizatorów było dostarczenie im różnorodnych źródeł informacji.

Uczestnicy mieli do dyspozycji między innymi:

- omówienie zakresu lekcji w formie pdf,
- ćwiczenia,
- filmy instruktażowe,
- testy wiedzy.

Co więcej, już po rozpoczęciu szkoleń okazało się, że niezbędne są informacje dotyczące przebiegu szkolenia, następujących po sobie lekcji, całego układu materiału. Dlatego przygotowano:

- szczegółowe plany lekcji, określające jaką wiedzę i umiejętności uczestnicy zyskają po poszczególnych lekcjach,
- słownik przed pierwszym modułem, w którym wyjaśniono większość nazw angielskich lub tych z zakresu żargonu informatycznego.

W trakcie szkoleń powstały kolejne bardzo istotne materiały dla uczestników: nagrania wideokonferencji z zajęć prowadzonych w ich grupach szkoleniowych.

Uczestnicy często korzystali z tych materiałów, o czym wiemy z analizy logowań na platformy internetowe i pobrań poszczególnych plików. W Tab. 2 przedstawiono deklaracje uczestników dotyczące korzystania z materiałów w poszczególnych modułach.

Tabela 2. Zestawienie danych pochodzących z ankiet CAWI po poszczególnych modułach

Z jakich materiałów Pan/Pani korzystał/a w module...?					
	Moduł szkoleniowy				
	KOMUNIKACJA	EXCEL	SQL	RAPORTOWANIE	STANDARDY
Materiały szkoleniowe (PDF)	92%	81%	79%	82%	77%
Ćwiczenia	76%	63%	71%	50%	63%
Test sprawdzający	53%	31%	50%	18%	27
Plany lekcji	78%	61%	55%	47%	38%
Nagrania wideokonferencji	39%	61%	63%	63%	46%
Filmy instruktażowe	53%	58%	58%	42%	35%
Nie korzystałem z żadnych materiałów	0%	3%	0%	3%	8%

Dla uczenia się osób dorosłych bardzo istotna okazała się też możliwość równoczesnego korzystania z różnych źródeł danych. Oznacza to, że osoby te nie korzystały z jednego ulubionego źródła informacji, ale z trzech lub czterech, co widać w zestawieniu w Tab. 3.

Tabela 3. Zestawienie danych opracowanych na podstawie ankiet CAWI po poszczególnych modułach

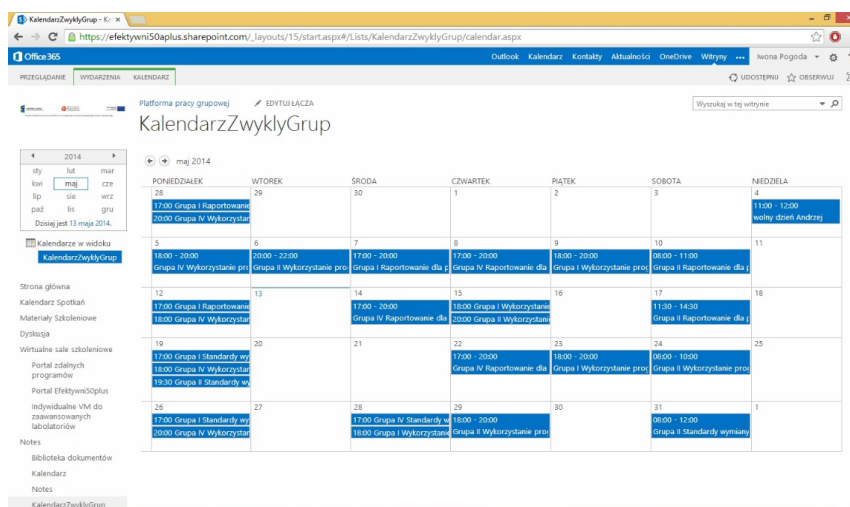
Z ilu typów materiałów korzystają uczestnicy?					
	Moduł szkoleniowy				
	KOMUNIKACJA	EXCEL	SQL	RAPORTOWANIE	STANDARDY
0 – ani jednego	0%	3%	3%	3%	8%
1 typ	6%	7%	5%	11%	15%
2 typy	14%	19%	8%	26%	10%
3 lub 4	43%	41%	47%	42%	60%
5 lub 6	37%	31%	37%	18%	6%

Najczęściej, we wszystkich modułach, korzystano z dokumentów PDF. Podczas przygotowania projektu wydawało się, że testy sprawdzające wiedzę będą jednym z najczęściej wykorzystywanych narzędzi uczenia się. Jednak stosunkowo rzadko uczestnicy je wykonywali. Podczas wywiadów przyznawali, że korzystają z dostępnych materiałów adekwatnie do potrzeb, a z testów wówczas, gdy nie mieli pewności, że opanowali dany materiał i chcieli to zweryfikować.

Jeśli jednak podsumujemy wszystkie opinie uczestników szkolenia, to bezsprzecznie najważniejszym medium w uczeniu się był kontakt z prowadzącym. To on przynosił najlepsze efekty uczenia się. Kontakt z prowadzącym to zdecydowana zaleta wideokonferencji realizowanych w formie zaproponowanej w *Module Doszkalającym Efektywni 50+* w porównaniu do podobnych ofert na rynku szkoleniowym.

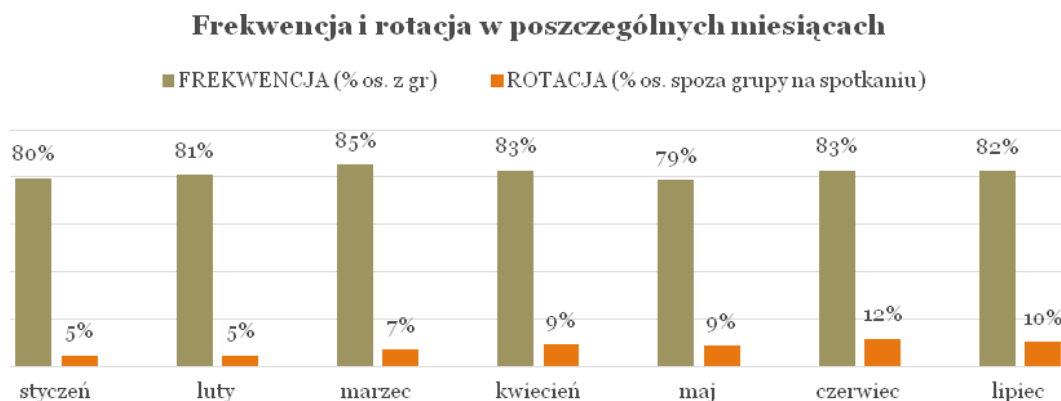
Dzięki zaproponowanemu modelowi uczestnicy mogli podczas zajęć wysłuchać teorii, i wspólnie – w grupie osób połączonych wideokonferencją z trenerem, ale każdy na swoim komputerze – wykonać ćwiczenia. Jeśli tego potrzebowali, mogli także poprosić prowadzącego o sprawdzenie ich rozwiązania. W późniejszych rozmowach z uczestnikami okazało się, że dobry kontakt z prowadzącymi ułatwiał „wejście” w szkolenie i przezwyciężenie obawy przed nieznaną technologią.

Od strony technicznej, wideokonferencje miały także jeszcze jedną zaletę, która okazała się kluczowa w szkoleniu osób z grupy docelowej: profesjonalistów, którzy przede wszystkim mają mało czasu, a do tego często podróżują i nie są związani z konkretnym miejscem. W ramach zarządzania projektem zaproponowano wspólny kalendarz spotkań, który zawierał informacje, kiedy i jaka grupa ma zajęcia oraz jaka tematyka będzie poruszana. Kalendarz zajęć dla wszystkich grup wyglądał następująco:



Rysunek 2. Widok kalendarza w projekcie Efektywni 50+

Dostęp do kalendarza był bardzo ważny, bowiem uczestnicy z czasem zaczęli korzystać z wideokonferencji w różnych grupach, dostosowując szkolenie do zobowiązań zawodowych lub prywatnych. O tym, że uczestnicy czuli się coraz pewniej także w innych grupach i byli swobodni w zdalnym poruszaniu się, świadczy poniższy wykres, na którym przedstawiono mobilność uczestników między poszczególnymi grupami. Z jednej strony widać frekwencję osób w poszczególnych miesiącach, z drugiej rotację – czyli procent uczestników, którzy realizują lekcje w innej grupie niż ta, do której są przypisani.



Rysunek 3. Dane pochodzą z monitoringu obecności w projekcie Efektywni 50+.

Dane zostały zagregowane dla poszczególnych miesięcy

Największą zaletą zdalnych zajęć grupowych była wspomniana elastyczność, bardzo ważna w tej grupie aktywnych zawodowo pięćdziesięciolatków. Uczestnicy opowiadali o sytuacjach, gdy brali udział w zdalnych zajęciach będąc w różnych miejscach, na przykład takich jak parking (gdy nie zdążyli dojechać do domu), podczas podróży pociągiem lub na wakacjach w Turcji. Przy szkoleniach stacjonarnych nie byłoby to możliwe.

Ograniczeniem takiego podejścia była mniejsza niż podczas zajęć stacjonarnych, integracja uczestników, co ma ogromne znaczenie przy szkoleniu dorosłych. Ponadto trudności techniczne, szczególnie w początkowym etapie szkolenia, istotnie obniżały komfort uczestnictwa. Były to między innymi:

- problemy z Internetem – udział w wideokonferencji wymaga dobrej jakości łącza, o wysokich parametrach odbierania i wysyłania danych,
- problemy ze sprzętem – uczestnicy korzystali ze swoich laptopów lub komputerów stacjonarnych, co wiązało się z mnogością konfiguracji sprzętowych, które należało dostosować w sposób umożliwiający włączenie się w szkolenie,
- dodatkowe, zewnętrzne słuchawki i mikrofon okazały się obowiązkowe – mimo iż większość laptopów posiada wbudowane głośniki i mikrofon, ich jakość pozostawiała wiele do życzenia.

Uczestnicy zwracali także uwagę na to, że jeśli podczas wideokonferencji mają wykonywać ćwiczenia, najlepiej im się pracuje, gdy mają do dyspozycji dwa monitory – na jednym pracują samodzielnie, a na drugim obserwują pracę grupy i trenera.

Ostatnią kwestią, która pojawiła się podczas testowania szkolenia, była jego intensywność. Przy realizacji zdalnego szkolenia istnieje pokusa, żeby zintensyfikować liczbę zajęć. Choć są takie osoby, które wolały poświęcić na dany temat tydzień intensywnego kursu, większość osób woli wolniejsze tempo pracy. Ważne jest także, żeby odbywały się one regularnie (stałe dni i godziny).

W badaniach prowadzonych podczas szkolenia okazało się, że uczestnicy mają różne preferencje dotyczące formy szkolenia. Około 55% osób wolało szkolenie z przewagą wideokonferencji, 30% z przewagą zajęć stacjonarnych, zaś dla 15% mogłoby ono na równi łączyć formę

stacjonarną i zdalną.

Formuła łączenia zajęć tych dwóch typów pozwala odpowiednio rozporządzać czasem, co w przypadku osób pracujących zawodowo jest niezwykle istotne. Dodatkowo – dla osób, które mieszkają poza miejscem organizacji kursu – łączy się to z mniejszymi kosztami udziału i czasu traconego na dojazdy.

#### **4. Dwa słowa na koniec**

Podsumowując doświadczenia testowania szkolenia w projekcie Efektywni 50+, możemy powiedzieć, że produkt w postaci szkolenia opartego na blended learningu w grupie biegłych rewidentów, księgowych i pracowników biur obsługi klienta sprawdził się i wart jest polecenia w nauce osób po 50. roku życia, zwłaszcza tych, którzy prowadzą aktywne życie zawodowe. Należy pamiętać, że dla tej grupy są istotne takie czynniki, jak możliwość korzystania z różnych źródeł wiedzy podczas szkolenia, dostosowanie szkolenia do ich pracy, integracja oraz niezmiernie ważna rola prowadzącego i osobistego z nim kontaktu.

Słowem, odpowiadając na pytanie zadane w tytule tego artykułu, możemy odpowiedzieć: zdecydowanie tak, e-learning sprawdza się w szkoleniu osób 50+!