



Rapid e-Learning  
**GUIDE**





Ez a Rapid e-Learning Útmutató a „Rapid e-Learning Master” projekt részeként készült el az Európai Unió Erasmus+ programjának társfinanszírozásával.

## **A PROJEKT VÉGREHAJTÁSÁÉRT FELELŐS KONZORCIUM TAGJAI A KÖVETKEZŐ SZERVEZETEKBŐL ÁLL:**

- › Fundacja Obserwatorium Zarządzania (FOZ, Lengyelország)
- › HIC Slovakia
- › Nowoczesna Firma S.A. (NF, Lengyelország)
- › TREBAG (Magyarország)

## **SZERZŐK:**

- › Reinhold Hofmann (HIC Slovakia)
- › Nóra Kövesd (Trebag)
- › Anna Linda Orosz (Trebag)
- › Piotr Maczuga (FOZ)
- › Marta Mazur (FOZ)
- › Justyna Dobaj (NF)
- › Karolina Sikorska (NF)

ISBN: 978-83-63481-84-1

Varsó, 2017  
Rapid e-Learning Master



# TARTALOMJEGYZÉK

<b>1. BEVEZETÉS</b>	<b>6</b>
<b>2. RAPID E-LEARNING</b>	<b>8</b>
2.1 Definíció és koncepció	9
2.1.1 Tanulási tartalom gyors fejlődése	9
2.1.2 Tananyag gyors befogadása	10
2.2 A REL előnyei az üzleti életben	10
2.3 Jó példák, jó gyakorlatok	11
2.3.1 Hogyan kapcsolhatjuk össze a játékot és az e-learninget?	17
<b>3. KÉPZÉSI FORGATÓKÖNYVEK</b>	<b>19</b>
3.1 Tanulási hatékonyság	20
3.2 Motiváció és oktatási helyzetek	21
3.3 Rapid e-Learning Típusok	24
3.4 Forgatókönyvek	26
3.5 Összegzés	31
<b>4. HOGYAN VALÓSÍTSUNK MEG RAPID E-LEARNINGET CÉGÜNKNÉL</b>	<b>32</b>
4.1 <u>1. lépés:</u> Határozzuk meg a jelenlegi szituációt és a jövőbeli terveket	33
4.2 <u>2. lépés:</u> A környezet megtervezése	40
4.3 <u>3. lépés:</u> Tartalomépítés	43
4.4 <u>4. lépés:</u> A tanulási folyamat	47
4.5 <u>5. lépés:</u> Elemzés és fejlesztés	47
4.6 <u>6. lépés:</u> A következő rapid e-learning szakértők képzése	48
<b>5. A LEGGYAKORIBB HIBÁK A RAPID E-LEARNING MEGVALÓSÍTÁSÁBAN SZERVEZETEKNÉL</b>	<b>50</b>
5.1 A jelenlegi helyzet nem megfelelő elemzése	51
5.2 A folyamat felett kontroll elvesztése	51
5.3 Tartalmi következetlenség	52
5.4 Vizuális következetlenség	52
5.5 Az eredmények feletti kontroll hiánya	53
<b>6. RELM AZ Y GENERÁCIÓ SZÁMÁRA</b>	<b>54</b>

A person is shown in profile, sitting at a desk and working on a computer. The computer consists of a large, dark monitor with a silver Apple logo on the bottom bezel, a white keyboard, and a mouse. The person is wearing a light-colored, long-sleeved shirt. The background is a plain, light-colored wall. The entire image has a blue-tinted overlay.

# 1. BÉVEZETÉS



A tudásalapú társadalom korában élünk, amelyben hatalmas változások történnék az oktatásban. A „Rapid e-Learning Master” projekt megkísérli, hogy megfeleljen ezeknek az elvárásoknak.

Micsoda igazából a rapid e-learning? Próbáljuk meg részekre bontani a fogalmat, hogy jobban megérthessük:

Először is, gyors. A szándéka, hogy ne töltsünk több, mint 3 hetet a kurzusra való előkészüléssel és lefolytatásával, valamint a tanulási élmény is gyors, mivel a tanulók az új készségek/know-how elsajátításához szükséges ideje csökkenthető (valójában az utóbbi szempont alkalmazhatóbb). Másodsor, itt van az „e”. A tanulási élmény az elektronikus média használatán alapszik. Harmadszor, ott van a tanulás. Ennek eredményeként a résztvevők ki vannak téve az e-learning élménynek, fejlesztik képességeiket és több tudást sajátítanak el.

A projekt célja, hogy módszertant és útmutatót dolgozzon ki a kkv-k és a nagyvállalatok rapid e-learning tanfolyamainak hatékony megvalósításához. A rapid e-learning rövid képzési modulokon alapszik, melyek célzott eszközöket alkalmaznak. Ez választ ad a növekvő keresletre, mely törekszik releváns és vonzó tanulási lehetőségeket biztosítani a vállalkozások számára.

A rapid e-learning modul tömör szerkezete könnyebbé teszi a tanulási folyamatot. A tudást kis adagokban biztosítják, és a tartalma meghatározott. A felhasználó szemszögéből rugalmasabb tanulási modellt nyújt (ellentétben a klasszikus e-learninggel, ahol több tucat vagy akár több száz megjelenítési felület szerepel). Az is könnyebb a felhasználó számára, hogy időt találjon a szükséges kompetenciái fejlesztésére.

Hála a rapid e-learning módszerének, az alkalmazottak hatékonysága is jelentősen nőhet. A kihívás azonban ezen cégen belüli megoldások megfelelő előkészítésében és végrehajtásában rejlik.

Az útmutató egy általános tankönyvi tartalom, és egy kkv-k, nagyobb cégek, trénerek és coachok számára készült kézikönyv kombinációja, amely úgy lett kialakítva, mint egy összefoglaló a rapid e-learning gyakorlati szempontjairól. Grafikus formában mutatja be az adatokat és ismereteket, mely könnyűvé teszi a keresést, megértést és memorizálást. Ha az olvasó többet akar tudni az adott témáról, utánanézhet a módszertannak a mélyebb elemzés végett.

## Az útmutató 3 fő részből áll:

1. Információ a rapid e-learningről
2. Képzési forgatókönyvek
3. Hogyan lehet megvalósítani a rapid e-learninget az Ön cégénél

Az utolsó részben világos és hasznos útvonalat találsz, amely végigvezet a rapid e-learning végrehajtásának folyamatán az Ön cégénél.



## 2. RAPID E-LEARNING



**Miközben úgy tűnik, hogy mindenki ismeri az e-learning fogalmát, legalábbis Kelet-Európában, a rapid e-learning koncepciója azonban új.**

## 2.1 DEFINÍCIÓ ÉS KONCEPCIÓ

Nincs általánosan elfogadott definíció a rapid e-learningre – a kifejezésre nem létezik angol verzió a Wikipedián. A Wikipedia német változatának megvannak a hivatkozásai. Kezdetben a rapid e-learninget arra használták, hogy a kurzus anyagának gyors fejlesztését írják le. Manapság a második szempont került összefüggésbe vele: az információ gyors megértése, melyet gyakran „mini-inputok”, azaz kis tanulási modulok biztosítottak (pl. egy 5-15 perces youtube videós tanulási sorozat, mely magyarázatot ad egy „hogyan kell?”, vagy „mi van?” kérdésekre).

Ebben az Útmutatóban a „Rapid e-Learning Master” projekt támogatása érdekében mindkét elemre fókuszálunk:

1. Tanulási tartalom gyors fejlesztése
2. Tananyag gyors befogadása

### 2.1.1 TANULÁSI TARTALOM GYORS FEJLŐDÉSE

Ez egy természetes jelenség. Minél több erőfeszítést teszünk valamely irányba, annál jobb eredményt érünk el. A REL (rapid e-learning) kerekein belül nem áll rendelkezésünkre a tananyag előkészítésére szánt rengeteg idő kényelme. Lehetőségeket kell találnunk, hogy a hagyományos erőfeszítést akár a 90%-ával csökkentjük (egy óra képzés 10 óra előkészületet igényell). A REL esetében a feladatunk nem több, mint egy óra előkészületet biztosítani egy 1 órás képzéshez. Vajon működhet ez?

Igen, de meg kell változtatnunk a hagyományos képzés megközelítését.

1. A szakmai oktatók a képzési tartalom moderátoraivá lépnek elő. Mint ilyenek, nem kell megtanulniuk a tárgyat képező témát, nem kell, hogy teljesen tisztában legyenek vele; segítséget kapnak a tartalmi szakértőktől, akik pl. forgatókönyv mintákat készítenek elő.
2. Az új generációs e-learning termékek és eszközök könnyebbé és gyorsabbá teszik az oktatóknak a tanfolyamok tervezését és fejlesztését. Egy tapasztalt tréner számára nem nehéz egy tanfolyam/workshop ütemezésének megtervezése rövid időn belül. Ezután a szakértők az ütemezést feltöltik tartalommal.
3. Egy REL kurzust természetesen fenn kell tartani, különösen azért, mert ezeket a tanulási modulokat gyakran fel lehet használni egy állandóan változó környezetben (pl.: szoftvercsomagok). A tartalom minősége a szakértők **felelőssége**, nem a tréneré!

## 2.1.2 TANANYAG GYORS BEFOGADÁSA

A REL egy új megközelítés. Már sok éve próbálkoznak vele, de a technikai lehetőségek eddig korlátozottak voltak. Annak érdekében, hogy segítsük a tanulókat a tananyag gyors elsajátításában, a felnőtt pszichológia elemeit kell alkalmaznunk.

1. A felnőttek szeretik a dolgokat tevékenységen keresztül tanulni, nem szeretik, ha csak előadnak nekik. (Valójában ez a gyerekekre is igaz.)
2. A felnőtteknek meg kell ragadniuk, miért van szükségük a tudásra, azaz „Ha nem tudod kezelni ezt az új megközelítést, akkor kimaradsz egy munkából.”
3. A felnőttek jobban tanulnak, ha szórakoznak is közben.
4. A felnőttek elveszítik az érdeklődésüket, ha a tartalom unalmas, vagy ha már ismerik.

Következésképp a gyors tanulás REL megközelítésének tartalmaznia kell:

- a. Moduláris tanulási elemeket, hogy a tanuló választhasson, hogy mit szeretne elsajátítani. Ez úgy is lehetséges, hogy először teszteli a tudását, mielőtt a tananyag fő elemeit elmagyarázzák. Ha a teszt sikeres, a tanuló akár ki is hagyhatja a modult.
- b. Interaktív elemeket, hogy ösztönözze a tanulókat és bátorítsa őket a részvételre. Ezek lehetnek tesztek, játékok, vetélkedők, egy szoftver alkalmazás képernyő-formái, stb. További interaktív lehetőségek a webináriumok, ahol a tréner (és esetleg egy vagy több szakértő) online elérhető, és így tudnak foglalkozni a tanulók kérdéseivel vagy problémáival. Hosszabb rapid e-learning ciklusok esetében a chat garantált időperióduson belüli visszajelzéssel lehetőséget biztosíthat az interaktív megoldás létrehozása érdekében.
- c. Vonzó oktatóprogramot. Sok tipp létezik arra vonatkozóan, hogyan kell tartalmas és vonzó diákat készíteni. A modern tananyagfejlesztés során a szoftverek (pl. történetvonalon) gyakran összekapcsolódnak több száz előre definiált sablonnal, ábrákkal, stb.
- d. Multimédia használatát. Nincs jobb egy rövid videónál, amikor meg szeretnék világítani egy tananyag speciális aspektusát. A REL kurzusoknál ezek a videók nem stúdióminőségűek. Nagyon gyakran egy amatőr videó is elegendő ahhoz, hogy rámutasson a lényegre. Lehet rövid is akár. A REL szoftvernek lehetősége van integrálni a youtube videókat, valamint saját videókat is.

## 2.2 A REL ELŐNYEI AZ ÜZLETI ÉLETBEN

Üzleti környezetben ahol a változások nagyon gyorsan történnek, rendkívül fontos, hogy a pénzt bölcsen költsük tréningekre és tanulásra. A REL módszer kereteket kínál, amelyekben a modern képzési tartalom igen alacsony áron érhető el.

Van egy komoly elmozdulás az üzleti közösségben az e-learning felé, mivel egyre nehezebb a releváns alkalmazottakat elmozdítani egy bizonyos helyre egy hagyományos szemtől szemben történő képzés kedvéért.

Ennek tetejében a REL jelentős költségmegtakarítást kínál számításba véve a releváns e-learning modulok létrehozását megfelelő rapid e-learning eszközök használatával.

A REL még egy lépéssel tovább megy: útmutatást és lehetőségeket kínál, hogy könnyebbé tegye a tanulók számára, hogy megértsék a kínált tartalmakat egy rövidebb időegység alatt.

Összegezve, számos előnye van a REL alkalmazásának az üzleti életben:

- › A dolgozók képességeinek fejlődése
- › Alacsonyabb előkészítési költség a klasszikus e-learning megoldásokhoz képest
- › Idő megtakarítás
- › A cég megnövekedett versenyképessége
- › A cég innovativitásának növekedése
- › Az elvesztett üzleti lehetőségek számának minimalizálása a cégen belül
- › Hatékonyabb tudásfolyam a cégen belül
- › A rapid tanulási modulok kompakt szerkezete könnyebbé teszi a tanulás folyamatát
- › Fejlesztések a belső kommunikációban
- › Növeli a cég vezetésének rugalmasságát

## 2.3 JÓ PÉLDÁK, JÓ GYAKORLATOK



### ÉRTÉKESÍTÉSI TÁMOGATÁS AZ UTAZÓ ÉRTÉKESÍTŐKNEK

Az utazó értékesítőknek rendszerint több termék is szerepel a portfóliójukban, és nem mindig teljesen naprakészek a termékeik fő eladási pontjait és funkcióit illetően.

Egy e-learning modulokból álló termékorientált adatbázis segítséget jelenthet ezeknek az értékesítőknek, különösen ha rövidített (rapid) modulok is elérhetőek a vásárlóknak, hogy az értékesítés alatt zajló beszélgetés alatt átlapozhatók legyenek.

## A RAPID E-LEARNING HASZNÁLATA A FELSŐOKTATÁSBAN

Az SGGW-nél, azaz a Varsói Élettudományi Egyetemenél rapid e-learning szoftvert használnak prezentációk és egyéb, tanulók számára készült anyagok gyorsabb elkészítése érdekében. Összegző prezentációjuk szerint most már több, mint 120 interaktív e-learning előadással rendelkeznek, és ezek száma folyamatosan nő.

Az Articulate csomaggal létező ppt diákat erősítették meg és alakítottak át egy e-learning megoldássá. Az alábbi, 4 lépéses megközelítést használták:



### 1. FEJLESZTÉS: Ellenőrző kérdések

Az első elemzésből kiderült, hogy sok diák nem rágja át magát az egész kurzuson. Ezért, korrekciós intézkedésként, a szerzőket arra kérték, hogy hozzanak létre „ellenőrző kérdéseket”, amelyeket a diákoknak meg kell válaszolniuk.

### 2. FEJLESZTÉS: Oktatói hozzáférés

Annak érdekében, hogy továbbfejlesszék a tanulói élményt, a tanulóknak most megvan a lehetőségük arra, hogy kérdésekkel közeledjenek az előadójukhoz e-mail formájában, miközben elvégzik a kurzust.

### 3. FEJLESZTÉS: Időzítés

Egy pár vizsgálat után egyértelművé vált, hogy a tanulóknak szükségük van az időzítés kihívásaira ahhoz, hogy hatékonyan tehessenek erőfeszítést a tanulásban. Ezért segítséget jelent számukra, ha időbeli korlátokat állítanak fel.

Ami az SGGW-t illeti, a REL egyetemen történő használatának előnyeit az alábbiakban összegezhethetjük:

#### Előnyök az egyetemnek, előadóknak és tanulóknak

Egyetem	Anyagi megtakarítás	Távoli helyszínekről is megtarthatók az előadások
Oktató	Idő megtakarítása	Az előadónak kevesebb idejét veszi igénybe
Tanuló	Készségei javulnak	A tanulók jobb eredményeket érnek el, mint a hagyományos megközelítés esetén

FORGATÓ-  
KÖNYV

# 3

## OKTATÓJÁTÉKOK FELHASZNÁLÁSA KÖZÉPISKOLAI KÉPZÉSBEN

A Szigetnyi Tudás<sup>1</sup> egy magyar fejlesztésű, díjazott, tananyagként akkreditált serious game középiskolások számára. Három témakörre koncentrál: általános vállalkozási ismeretek, mezőgazdasági ismeretek és fogyasztóvédelem. Az oktatójáték egyéb játéktípusok mellett, Prezivel készült rövid bemutatókat is tartalmaz (a prezentációkészítő szoftver normál felhasználói szintű használata ingyenes, vállalatok számára vannak azonban fizetős csomagok). Figyelemre méltó megoldás, mivel a Prezi bemutatók könnyen elkészíthetők, beépített template segítségével változtatossá tehető, látványosak, dinamikusak, PPT-be konvertálhatók, lementhetők, ill. közzétehetőek, akár youtube videó formájában.

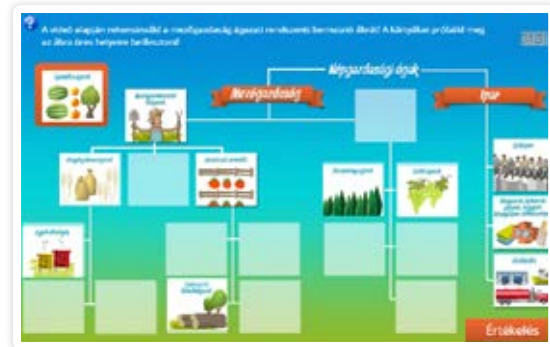
### Íme egy példa:

A tanuló először megtekint egy rövid, Prezivel készült oktató videót:  
<https://www.youtube.com/watch?v=iKSin4-X4UI&feature=youtu.be>.

<sup>1</sup> <http://szigetnyitudas.hu/jatek>



Ezt követően válaszol a videó tartalmával kapcsolatos kvíz kérdésekre.



(A képen már nem a fent említett kvíz látható, hanem az oktatójáték egy másik, összetettebb minijátéka). A minijátékok végén a játékos automatikus visszajelzést kap eredményéről.



A tananyag bemutatásának kombinálása kapcsolódó játékos gyakorlatokkal, feladatokkal jól használható, hatékony modell.



## DÖNTÉSI KOMPETENCIA FEJLESZTÉSE

A szállítványozásban tevékenykedő kis- és középvállalatok számára készült e-learning anyag remek példa a döntési kompetenciák fejlesztésére.<sup>2</sup> 6 témakört ölel fel: kreativitás, döntéshozás, kommunikáció, IT készségek, üzleti terv készítése, vállalkozói ismeretek. Az anyag többnyelvű.

<sup>2</sup> <http://mroad.nsinfo.hu/>



Mivel a tananyag mobiltelefonra lett optimalizálva, a tartalmak funkcionálisak és lényegretörően rövidek.



A tudásanyag végén a tanulók kvíz segítségével tesztelhetik a tudásukat.



### SZITUÁCIÓ ALAPÚ OKTATÁS (SCENARIO BASED LEARNING)

Hogyan használhatjuk fel a való életből vett szituációkat a tanulók mélyebb elkötelezésére a tanulás mellett? Az alábbi link jó példát mutat erre, érdemes rákattintani.

FORRÁS:

<http://blog.cathy-moore.com/2011/10/how-to-create-a-memorable-mini-scenario/>

Háttér információ:

Memóriánkban tárolt emlékképeink kontextusba ágyazottak, tehát valamilyen összefüggés rendszerbe helyezjük el, és tároljuk őket. *Az olyan iskolai helyzetben, amelyek érzelmeket mozgatnak meg bennünk, pl. szimulációk, szerepjáték, együttműködésen alapuló projektmunka, helyzethez kapcsolt (kontextuális) emléknymok társulhatnak az emlékképhez; ezek segítik az információ előhívását hasonló szituációban, a való életben. Például ezért kell, hogy a túzóltó tanulók erős érzelmi telítettségű, zűrzavaros szituációkban is megtanulják a túzóltó felszerelések használatát, hiszen a való életben is ilyen szituációkban kell majd tudásukat alkalmazniuk.*



### SZÁMOLJUNK AZ ÉRZELMEKKEL ÉS ALKALMAZZUK ŐKET TUDATOSAN AZ OKTATÁSBAN

Jó példák:

<http://www.smartinsights.com/online-pr/viral-marketing/creating-emotional-viral-content/>

A fenti link Rosanna E. Gudagno 2013 –as média és kommunikáció tanulmányához vezet, melyben azt elemezte, hogy melyek a sikeres youtube videók kulcsjellemzői. Egy korábbi, 2010-es kutatással összhangban, arra az eredményre jutott, hogy a videót több esélyrel osztják meg akkor, ha valamilyen érzelmet váltott ki a nézők-ből, legyen az pozitív, vagy negatív. A kiváltott emberi érzelmek erőssége döntő szempontnak bizonyult tehát, ezzel szemben az érzelem minősége kevésbé volt mérvadó.



Háttér információ:

Az érzelmek fontos szerepet töltenek be az oktatásban, mivel képesek befolyásolni a figyelmet, a figyelemi intenzitás pedig hatással van a tanulási és emlékezési folyamatokra. Mivel a tudomány mai állása szerint még nem ismerjük teljesen az emberi érzelmi rendszer működését, az érzelmek iskolai „szabályozása” sem egyszerű, azon túl, hogy túl sok, vagy túl kevés érzelem kifejezését általában rendellenesnek tartjuk. Jelenleg még igen nehéz lenne az érzelmeket tudatosan beépíteni a tantervbe vagy a tanórákba. Ezen felül, nem hagyhatjuk figyelmen kívül, hogy igen fontos összefüggés van az inspiráló, pozitív tantermi légkör valamint a diákok és tanárok általános egészségi állapota között.

Forrás:

<http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/oct94/vol52/num02/How-Emotions-Affect-Learning.aspx>

### **2.3.1 HOGYAN KAPCSOLHATJUK ÖSSZE A JÁTÉKOT ÉS AZ E-LEARNINGET?**

A játékosítást (gamification) fel lehet használni a tanulás támogatására, az e-learning terén is. A játékosítás, ez esetben, játék motívumok és technikák beépítését jelenti az e-learning tananyagba; mindez élvezetesebbé és motiválóbbá teszi a tanulást.

#### **Milyen játék elemekre és mechanizmusokra építhetünk?<sup>3</sup>**

A rapid e-learninghez kapcsolható például:

- › játékszabályok
- › story elemek
- › nehézségi szintek
- › pontok
- › szintidők

A kurzus játékosításának több előnye is lehet:

#### **Éberén tartja a tanulók érdeklődését**

Tény: Az emberek nagy többsége szeret játszani! A játék szórakoztat, és éppen ez az, ami miatt érdemes beépíteni az oktatóanyagba.

---

<sup>3</sup> Nicole Legault: blog on Gamification; <https://community.articulate.com/articles/why-use-gamification-e-learning>

A játékosítás eszköztárával felkelthetjük a tanulók érdeklődését (pl. sytory elemek, interaktivitás, kontroll – hatóerő a játék során). Az izgalmas story és a jó karakterek magukkal ragadják a játékost, aki ki akarja majd deríteni, hogy mi a történet vége. A feledezés öröme és a kíváncsiság hajtóerőként hatnak és elkötelezhetik a tanulót a tananyag feldolgozása mellett, sokkal inkább, mintha csak az unalmas „tovább” gombra kattintgatna további vázlatpontok elolvasásához.

### **Elköteleződés & kitartás**

Ha egyszer már elnyertük a tanuló figyelmét, természetesen meg is akarjuk tartani. Hogyan? Folyamatosan foglalkoztatnunk kell, gondolkodásra és döntéshozásra készíteni. A játék elemek segítenek ebben: az idősatu bevetése gyors reakciókra és gondolkodásra készíti az embert. A jó válaszokért kapott jutalmak és bónuszpontok elérése szintén motiváló. A tananyag játékosítása alaposabb információfeldolgozást tesz szükségessé a tanuló részéről, ill. nagyobb bevonódást idéz elő. Az erősebb bevonódás pedig segíti a tanultak elraktározását a memóriában.

### **Egészséges versenyhelyzet**

A versenyszellem az emberi természet része. A játék pedig olaj a tűzre verseny tekintetében, akár tanuló társainkkal, akár önmagunkkal versengünk. A játékban újra és újra meg lehet próbálkozni egy kihívás megoldásával; a pontszámok gyűjtésével a játékost önmeghaladására készítjük. Vannak olyan vállalatok, ahol dicsőséglista, besorolások és jutalom pontok segítségével motiválják a dolgozókat jobb teljesítményre, ide értve az online képzésen elért eredmények listázását is. Óvatosan kell azonban bánni a pontszámok nyilvánosságra hozatalával, különösen a sereghajtók esetében, hiszen ez érzékeny kérdés (különösen a sor végén)! Mindazonáltal vitathatatlan, hogy az egészséges mértékű versenyhelyzet legtöbbünket jobb teljesítményre ösztönöz.

Összegezve, számos játékosítási lehetőség adott, aminek segítségével a tanulást szórakozássá tehetjük. Mindezek révén az e-learning élvezetesebbé és hatékonyabbá válik. (Íme egy remek cikk a témáról [Gamification Techniques: How to Apply Them to E-Learning](#)). Akinek sikerül ilyen tananyagot összeállítania, megérdemli a sikert!



# 3. KÉPZÉSI FORGATÓKÖNYVEK

A tréningek lebonyolításának számos módja lehet; a különböző forgatókönyvek azonban más-más hatékonysággal és költségvonzattal bírnak. Éppen ezért, a képzési mód meghatározásakor mindeképp át kell gondolni: melyik forgatókönyv illik leginkább a jelen oktatási helyzethez?

A válasz meghatározásához célszerű a hatékonyság és a motiváció dimenzióit figyelembe venni.

## 3.1 TANULÁSI HATÉKONYSÁG

A *Tanulási Piramist* az Amerikai Oktatási Kutatóközpont (American National Training Laboratories) alkotta meg; azt szemlélteti, hogy különböző oktatási módszereknek mennyiben más a várható eredményessége.

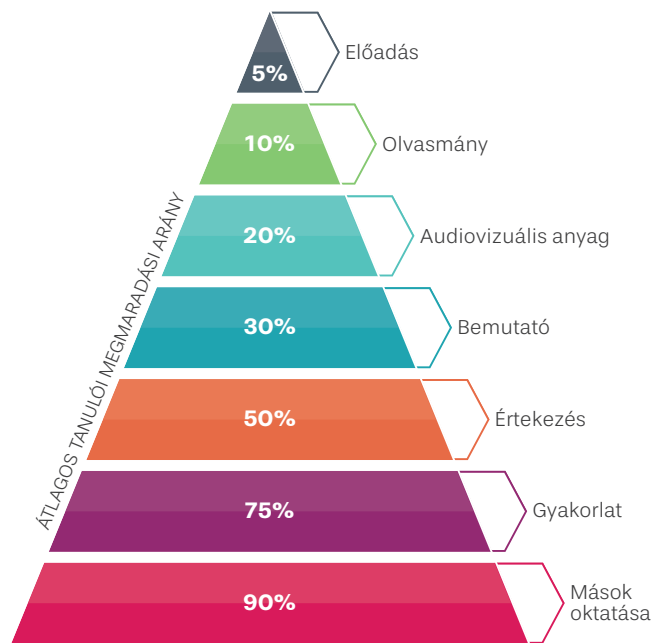
Az alábbiakban három ismert **e-Learning forgatókönyvet** mutatunk be, melyek az eltérő eszközhasználat miatt *más-más oktatási eredménnyel* kecsegtetnek.

### 1. Egyéni tanulás rapid e-learninggel

- ▶ olvasmány vagy audiovizuális tananyag feldolgozása hozzávetőleg 20%-os tanulási hatékonysághoz vezet;
- ▶ a tanulási hatékonyság magasabb, mintegy 30%, amennyiben pl. videós vagy képes segédanyag, aszinkron webinar is támogatja a tanulást.

Előfordulhat, hogy a tananyag mélységi elsajátítása nem cél. Ilyenkor az sem probléma, ha a tanulási folyamat eredményessége viszonylag alacsony, pl. kötelezően teljesítendő tréning panelek; korábbi tréningek átismétlése, felfrissítése; információátadás, stb.

## TANULÁSI PIRAMIS



Forrás: National Training Laboratories, Bethel, Maine

## 2. Aszinkron rapid e-learning

- › a résztvevők fórum, chat vagy e-mail segítségével közvetlenül kapcsolatba léphetnek az oktatóval;
- › a tanultak megvitatása elősegíti a mélyebb információfeldolgozást; körülbelül 50%-ra emeli a tanulási hatékonyságot.

## 3. Szinkron tanulás és kevert (blended) tanulási módszer

- › a tanulóknak mindkét esetben módja van a tanultak online vagy személyes megvitatására, aktív tapasztalatcserére, ill. visszacsatolásra. A csoporttagok közötti együttműködés, pl. csoportos megbeszélések és a tanultak gyakorlatba való átültetése révén a tanulási hatékonyság elérheti a 75%-ot’;
- › az együttműködés, a közös feladatok és a közös tanulás során a tanulók nézeteinek kifejtésére és a tanultak értelmezére újra és újra sor kerül. Ekkor a tanulók maguk is a változtatják státuszukat, hol a diák, hol az oktató szerepét gyakorolva. Egy kis időre maguk is „tanárokká válnak”. A tanultak feldolgozásának kétség kívül a tanítás a legintenzívebb módja, mely 90%-ra emeli a tanulási hatékonyságot.

Az USA Oktatási Minisztériuma 2010-ben közzétett egy meta-analízisre épülő jelentést, melyben az osztálytermi tanulás, az egyéni tanulás, ill. a kevert módszerrel való tanulás hatékonyságát vetette össze. A kutatás eredménye szerint a „kevert módszer a legeredményesebb. Mindazonáltal, az online oktatás önmagában (nem kevert módszertannal) ugyanolyan eredményes, mint a hagyományos osztálytermi oktatás.” (Means és mts., 2010)

## 3.2 MOTIVÁCIÓ ÉS OKTATÁSI HELYZETEK

A rövid tananyag egységekre fókuszáló rapid e-learning tartalomképzés a munkanapokba könnyen beilleszthető tananyag kialakítást tesz lehetővé, amelyet az egyén saját tanulási üteméhez és időbeni lehetőségeihez igazíthat. Mindez azonban, bár jól alkalmazhatóvá teszi a rapid e-learning kurzust, még nem elegendő a tanulási motiváció biztosításához. Számoljunk vele, hogy egyéni tanulás esetén gyakran fellép az elszigeteltség érzése.

- › Célszerű tehát a társas tanulás valamilyen formáját beilleszteni a képzési forgatókönyvbe, kombinálni az egyéni tanulást a szinkron vagy aszinkron oktatással. A nagy kapacitású, nyitott online oktatási rendszerek (MOOC – massive open online learning), illetve rapid e-learning rendszerek előnye, hogy lehetővé teszik a web technológiával támogatott közvetlen kommunikációt (email, chat, videó konferenciák, stb).
- › az erősen tanulóközpontú kevert (blended) oktatási módszer ötvözi az online és az offline oktatás előnyeit; a csoporttársakkal való személyes vagy virtuális találkozás lehetősége a tanulókat aktívabb tanulásra – online is! – készíti.

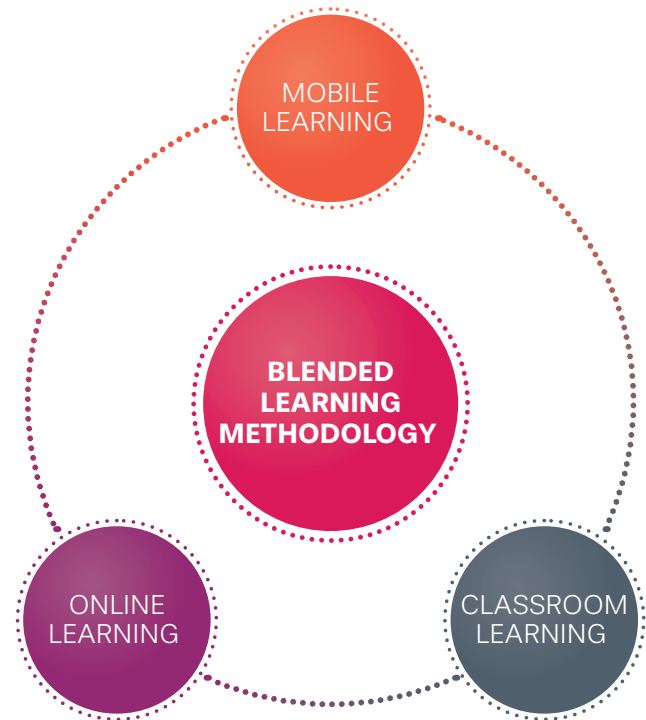
Colin és Moonen (2001) definíciója szerint a kevert oktatás „hibrid modell, mely kombinálja a hagyományos, szemtől szembeni oktatást valamint az online oktatást; a tanulók a magyarázatokat és teendőket személyesen és online formában kapják meg, ahol az online csatorna a személyes oktatás „természetes kiterjesztéseként funkcionál”.

(Colis & Moonen, 2001 idézi Rovai & Jordan, 2004, 3. old).

### MOTIVÁCIÓS TIPPEK

A külső (extrinsic) motivációs elemek fontosak és szükségesek, mindazonáltal nem adnak elegendő lendületet a tanulási folyamatnak. Vannak azonban remek módszerek, amelyek segítségével motiváló kihívássá tehetjük a rapid e-learninget. Mindez lényegi jelentőségű, hiszen a tanulási folyamat hatékonyabb, amikor a motiváció belülről (intrinsic) fakad:

- › kíváncsiság vezérli,
- › valós igényekre/szükségletre épül (melyeknek a tanul maga is tudatában van, és amelyeknek kielégítését – részben, vagy egészben – a tanfolyam lehetővé teszi),
- › ösztönző kihívást jelent (nem túl nehéz, nem is túl könnyű, kellően „megmozgató”),
- › reális, helyzetalapú oktatás (scenario based-learning – SBL); mely valós élethelyzeteket mutat be, ilyesformán a tanultak gyakorlati alkalmazhatósága nagyobb,
- › az érzelmek, amennyiben megfelelően használjuk őket, segítségünkre lehetnek az oktatásban. Hogyan? Például, ha egy történetet olyan videó segítségével mesélünk el, amelynek főhőse erős érzelmeket mutat, valóságosabbá és ismerősebbé teszi a situációt a nézők számára; emiatt jobban is fognak emlékezni a tartalomra.



Forrás: [http://en.wikipedia.org/wiki/Blended\\_learning](http://en.wikipedia.org/wiki/Blended_learning)

- ▶ Rapid e-learning tartalom fejlesztésekor érdemes a nyitott innováció, vagy Learning Lab (tanműhely) módszert alkalmaznunk. A tanműhelybe a végfelhasználók képviselőit is be kell, hogy vonjuk, hiszen végső soron ők lesznek azok, akik használni fogják a terméket. Ők maguk is vegyenek részt a tananyag kifejlesztésében már a kezdetektől. Abban lesznek segítségünk, hogy valós igényekre szabott, hasznos tananyagot hozzunk létre. Mindezen felül, tapasztalataikra építve kiváló szituációs helyzetgyakorlatokat dolgozhatunk ki.
- ▶ Az agykutatás újabb eredményei szerint a rövid tartalomjegységek a fiatalabb generáció (Y, Z) információfeldolgozási folyamataihoz is jobban igazodnak; mindezt hasznosítjuk is a rapid e-learning módszertanban. A korábbi generációkhoz képest az „internet generáció” már sokkal inkább „multitaskinghoz” és feladatok közötti gyors váltásokhoz szokott. A fiatalabb generációk információfeldolgozására egyre jellemzőbb a hipertextes gondolkodás, szemben az idősebbek lineáris gondolkodásmódjával. Mindez azt sugallja, hogy a rapid e-learning módszer a jövőre nézve is nagyobb figyelmre tarthat számot; a fiatal dolgozók hatékonyabban tudnak koncentrálni a rövid tananyagjegységekre és mini oktatásziituációkra.

## OKTATÁSMENEDZSMENT VÁLLALATI KÖRNYEZETBEN

### BELSŐ MOTIVÁTOROK

Oktatás célja – valós igényekre épül, melyet életszerűen közelít meg és dolgoz fel

Professzionális és erős szakmaiság, megfűszerezve humorral/játékossággal/szituációs elemekkel

Megfelelő tartalomhosszúság – rövid tanegységek – minisituációk

Megfelelő mértékű kihívást jelent

Versenyszellem – pl. egyszerű játék elemek (gamification) bevezetése; pontok, jutalmak, eredménytáblák (PBL – points – badges – leader boards) rendszere

Ígéretes eredmények és hasznosulás – pl. hatékonyabb panaszkezelés, gördülékenyebb ügyfélkapcsolattartás, jobb stresszkezelés/kevesebb stressz, kellemesebb munkanapok

### KÜLSŐ MOTIVÁTOROK

Belső vállalati marketing – tegyük világossá, hogy miért jó a dolgozóknak, ha részt vesznek a képzésben, ill. mi a képzés célja.

A kurzus teljesítéséhez kapcsolódó kitüntetés, bizonyítvány, elismerés

Kötelező keretek- határozzuk meg, hogy milyen időszávon belül kell a kurzust elvégezni

Jutalom

Kitekintés, kikapcsolódás a napi rutin munkafolyamatokból és feladatokból

Belső (vállalati) reklám – kiemelhetjük pl.: rövid tanegységeket, rugalmas tanmenet, könnyen beilleszthető a mindennapokba

Kíváncsiságot ébreszt

Csapatépítés- társas interakció- láthatóság

Érzelmeket ébreszt

### 3.3 RAPID E-LEARNING TÍPUSOK

A Kézikönyv szerzői a rapid e-learning módszert az e-learning egy igen hatékony válfajaként ajánlják a vállalatok figyelmébe, melyet kevert (blended) oktatási modellel is kiválóan lehet alkalmazni. Az alábbi rapid e-learning tréning típusokat tartják legfontosabbnak:

- 1. Egyéni tanulás** – szakértő /tréner jelenléte nélkül. A tanulók a kurzus teljes időtartama alatt szabadon választják meg a tanulás helyét, ütemét és időpontját. Ez a forgatókönyv igen nagy önfegyelmet és önállóságot követel meg a tanulótól. A tanulók nem lépnek kapcsolatba egymással, illetve a tananyag készítőjének szerepe is csak a tananyag elkészítéséig tart.
- 2. Aszinkron tanulás** – a tanulók kapcsolatba léphetnek a szakértővel /trénerrel, de ehhez nem kell egyszerre jelen lenniük online. A kapcsolattartás jellemzően fórum, chat vagy e-mail formájában történik. Ennek a típusnak a legfőbb előnye:
  - ▶ szabadon választott tanulási ütem, nincs helyhez kötöttség pl. az oktató és a tanuló is dolgozhat otthonról
  - ▶ rugalmasság – a tananyag elérhető bárholonnan, bármikor (internet elérhetőség szükséges)
  - ▶ lehetőség van a tananyag megvitatására, a kérdéses pontok tisztázására – az oktatóval fel lehet venni a kapcsolatot
  - ▶ költséghatékonyság – a tartalomfejlesztés, ill. az alkalmazott tréningtámogató rendszer függvényében alakul – hosszú távon lényegesen kifizetődőbb, mint a hagyományos osztálytermi oktatás
- 3. Szinkron tanulás** – mind az oktatónak, mind a tanulóknak egyszerre kell online jelen lenni. Ez az forgatókönyv hasonlít leginkább a klaszszikus tantermi oktatáshoz, azzal a különbséggel, hogy itt minden online történik, egy virtuális térben. A módszer előnyei:
  - ▶ Valós idejű interakció az oktatóval és más tanulókkal
  - ▶ egyéni és csoportmunka lehetősége egyaránt adott
  - ▶ segédanyagok megosztásának és bemutatásának lehetősége az online beszélgetések során
  - ▶ lehetőség a résztvevők munkájának figyelemmel kísérésére



**4. Kevert (blended) módszer** – a hagyományos tantermi oktatás és az interneten keresztül megvalósuló online oktatás kombinációja.

A céloknak leginkább megfelelő képzési forgatókönyv kiválasztása után meg kell határozni a képzés technikai feltételeit (eszközpark és szoftverek), ill. elkezdődhet a tartalomfejlesztés (tananyag írás).

Bizonyos témák esetén elengedhetetlen a szemtől szembeni oktatás, pl. kommunikációs, inter-generációs tréningek, web 2.0 képzés, soft-skilllek vagy üzleti tárgyalási készségek fejlesztése, előadástechnika. E témák oktatására egy rapid e-learnre épülő képzés önmagában nem lenne eredményes.

Amennyiben a képzés célja olyan **tudás elsajátítása**, amely

- › mély, komplex és/vagy tartós,
- › át kell majd ültetni gyakorlatba, vagy új helyzetekben kell alkalmazni
- › gyakorlati készség alapú,

akkor a javasolt **módszer**:

- › tantermi oktatás lehetővé teszi gyakorlati feladatok és helyzetgyakorlatok megoldását, ill. a csoporton belüli interakciókat. Az elméletben tanultak gyakorlatba való átültetésére pl. projektfeladatok és a tapasztalatok megosztása mélyebb információfeldolgozást és további asszociációkat segít elő.
- › rövid kiegészítő e-kurzusok megalapozhatják a tantermi oktatást, felvezetve a témát és előkészítve a tanulókat a személyes oktatáson való hatékonyabb részvételre.

A hagyományos oktatáshoz képest a kevert oktatásban résztvevő tanárok feladatai sokban elérnek; mintegy „kétlétű üzemmódban” kell hogy tudjanak működni, hiszen a csoportos tanulási folyamatokat mind online, mind offline menedzselniük kell:

- › értékeli, elemzi, és következtetést von le az online adatokból
- › mentori szerepet tölt be az online tanulás során
- › rendelkezésre áll, ha kérdés merül fel a tananyaggal kapcsolatban, ill. visszajelzést ad a tanulóknak tanulási előremenetelükről
- › tesztek és más értékelő eszközöket alkalmaz (egyéni – e-learning/REL, és csoportos – szemtől szemben) a képzés során, és ezeknek eredményeit beépíti a képzés során
- › a személyes oktatást rugalmasan alakítja az online tesztek és értékelések eredményeinek figyelembe vételével
- › szinteknek megfelelő instrukciókat és útmutatásokat ad (egyéni, csoportos)
- › átfogó és mély tudással rendelkezik a tananyaggal kapcsolatban

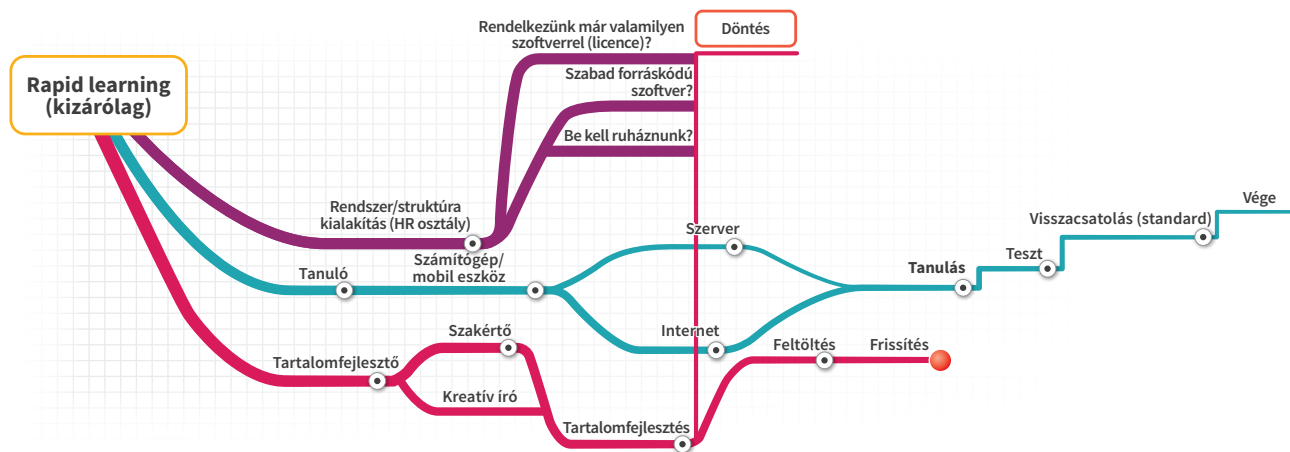
- › a tanulók szükségleteihez és profiljához igazítja a képzést
- › hatékonyan irányítja a tanulási folyamatokat és szervezi a képzést, elegendő időt, figyelmet és segítséget ad a tanulóknak
- › hozzásegíti a tanulókat a megfelelő információkhoz és hatékonyan alkalmazza a „kérdés művészetét”, ezzel is ösztönözve a tanulókat a hallottak mélyebb átgondolására, és az összefüggések meglátására
- › tervekkel és stratégiával rendelkezik, fenttartja a tanulók érdeklődését és megfelelő mennyiségű/nehézségű feladatokkal látja el őket

Ahogy a fentiekből látható, hogy az oktató szerepe korántsem egyszerű, főként akkor, ha a hallottak automatikus bebeflázásán túlmutatóan a cél az, hogy a tanulók a tananyag aktív, új helyzetekben is bevethető alkalmazására legyenek képesek. Mindehhez tapasztalt trénerre van szükség, ill. fontos, hogy minden egyes tanfolyam esetén elemezzük a tanulói összetételt, és ehhez igazítsuk a kurzust.

## 3.4 FORGATÓKÖNYVEK

### 1. FORGATÓKÖNYV: Egyéni rapid e-learning

A tanulás helytől és időtől független.



Szükséges bemenetek:

- › tanuló
- › tartalomfejlesztő – kreatív író, szakember
- › tartalom karbantartó

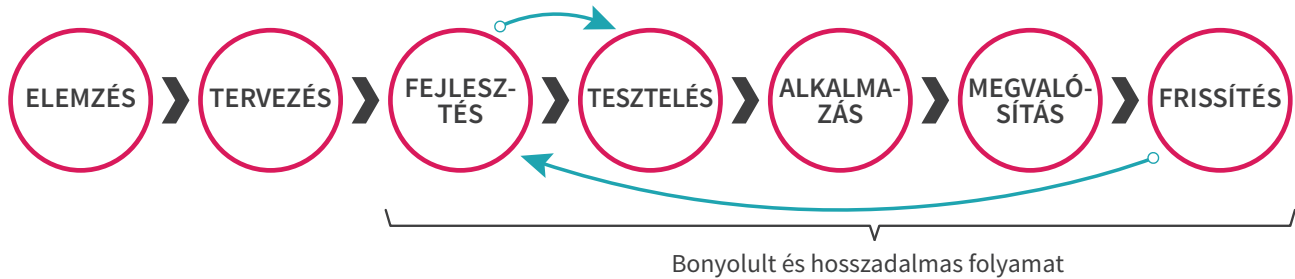
Első lépésként azonosítanunk kell az oktatási keretrendszert (technológia), (erre a lépésre csak az első online kurzus tervezésekor kell, hogy sor kerüljön, a későbbiekben természetesen már nem lesz rá szükség). Jelentős különbség van az e-learning és a rapid e-learning között oktatásmenedzsment szempontjából. A lenti ábra szemlélteti ezt:

- › nincs szükség az eszköz tréningekénti újra tesztelésére
- › fejlesztési fázis lerövidül

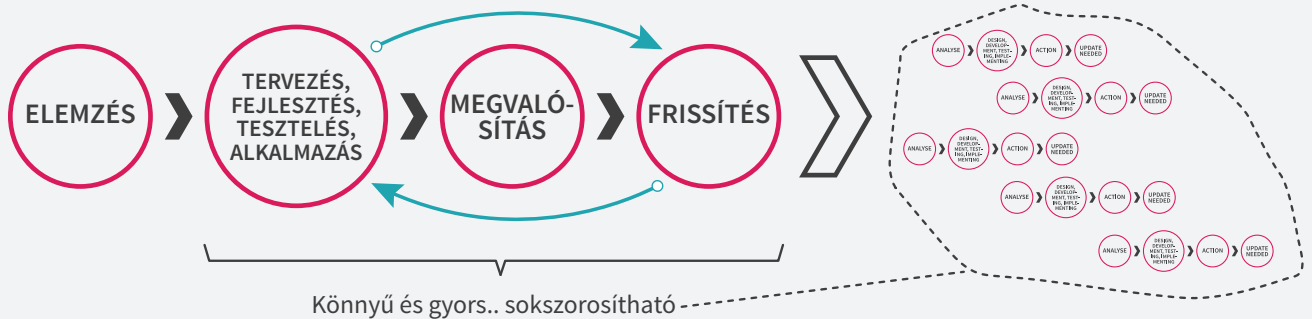
A tanulási folyamat a tanuló tudásának tesztelésével, eredményeinek kiértékelésével és az erről való automatikus értesítés kiküldésével zárul.

# OFFLINE E-LEARNING

**Klasszikus megközelítés:** hosszú tudásbázis, lassú tartalomfejlesztés



**Rapid learning:**

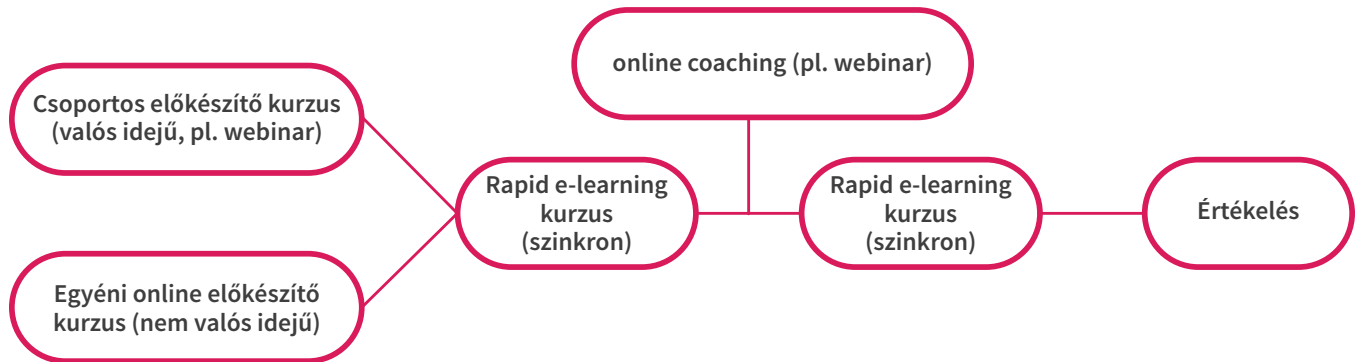


## 2. FORGATÓKÖNYV: Rapid e-learning coaching elemekkel

Szükséges bemenetek:

- › tanuló,
- › tartalomfejlesztő,
- › oktató

Ebben az esetben a tanulók részt vehetnek a fő képzést megalapozó előkészítő képzésen, mely szinkron, vagy aszinkron formában valósul meg. A kurzus maga online coaching elemekkel kiegészült rapid e-learning (szinkron, vagy aszinkron).



### 3. FORGATÓKÖNYV: Kevert (blended) rapid e-learning

A kevert típusban a szinkron és az aszinkron oktatási elemek kombinálódnak.

Szükséges bemenetek:

- › tanulók,
- › tartalomfejlesztők
- › oktatók
- › oktatásszervezők

A fő kurzus szinkronikus, személyes oktatási keretben zajlik, míg a kiegészítő segédanyagot rapid e-learning biztosítja. Az is elképzelhető, a tanulók a fő kurzus előtt előkészítő képzésen vesznek részt.



## 3.5 ÖSSZEZÉS

**Az alábbi kérdések átgondolása segítségével szolgál a képzési forgatókönyv kiválasztásához:**

- › Mekkora az egyes képzés típusok relatív költsége? Mit tesz most lehetővé a költségvetésünk?
- › Mi lenne jobb, egyben kiosztani a tananyagot, vagy egységenként?
- › Hosszú vagy rövid távú oktatási célra fókuszálunk?
- › Megéri hosszú távon energiát fektetni a rapid e-learningbe?
- › Mi az információfeldolgozás kívánatos mélysége, elegendő ehhez kizárólag rapid e-learning?
- › Szükség lesz a tanultak gyakorlatban vagy új szituációkban való alkalmazására?
- › A tanulók rendelkeznek a szükséges technológiai és IT háttérrel?
- › Elegendő motivációval rendelkeznek a tanulók az egyéni tanuláshoz?
- › A célcsoport időbeosztása és földrajzi helyzete szempontjából melyik képzési típus a legmegfelelőbb?
- › Tantermi tanulás vagy más szinkronikus tanulási mód térülne meg jobban?

**Rapid e-learning mellett érdemes döntenünk, ha:**

- › Jelentősebb tananyag mennyiséget kell átadni nagy számú hallgatónak;
- › A tanulók más-más helyen vannak (fizikailag);
- › A tanulók helyváltoztatása akadályozott;
- › A tanulók korlátozott időt tudnak a tanulásnak szentelni ;
- › A tanulók rendelkeznek számítástechnikai ismeretekkel (legalább felhasználó szinten);
- › A tanulók egységes témaismerettel, háttértudással rendelkeznek;
- › A tanulók kellően motiváltak, és alkalmasak saját tanulási ütemük meghatározására;
- › A tananyag a későbbiekben is felhasználható lesz, más kurzusokhoz;
- › A tréning célja inkább a kognitív készségek fejlesztése, mintsem pszichomotoros készségeké;
- › Szükséges az online adatok elemzése és kiértékelése.



**4.  
HOGYAN  
VALÓSÍTSUNK  
MEG RAPID  
E-LEARNINGET  
CÉGÜNKNÉL**



## 4.1 1. LÉPÉS: HATÁROZZUK MEG A JELENLEGI SZITUÁCIÓT ÉS A JÖVŐBELI TERVEKET

Az első lépés, amelyet a cégnek meg kell tennie, mielőtt bevezet bármilyen változást vagy fejlesztést, hogy ellenőrizi a jelenlegi helyzetet, és összehasonlítja azt a vállalat stratégiájával. További fontos szempont, hogy gondolkozzon rajta, hogy a cég hol szeretne lenni a jövőben – nehéz megfontolni a stratégiát anélkül, hogy észrevennénk, mit szeretne a cég elérni. A diagnózist különböző szempontok alapján kell lefolytatni:

- › Vezetés
- › Alkalmazottak
- › Technológiai felkészültség
- › IT
- › Pénzügy

Egy cég műveleteinek minden szempontját kontrollálni és részletesen értékelni kell, amelyek hatással lehetnek az új projektekre vagy végrehajtására.

### SZÜKSÉGLETEK

A (rapid) e-learning általános bevezetésének kezdeténél egy szükségletelemzésnek kell lezajlania. A következő kérdések segíthetnek:

- › Milyen tudásra van szükségünk a cégnél .....
- › Mit takar a cég szakértőinek tudása .....
- › Milyen tudást szeretne a cég kiterjeszteni .....
- › Ki fog tudáshoz jutni a cégen belül .....
- › A cég tudásának egy része vagy egésze szét fog-e szóródni a cégen kívül.....
- › Milyen specifikus tudást kell nyújtani a kiválasztott fogadóknak .....
- › Mely cégen belüli szakértők vehetnek részt a tudás elosztásában.....
- › Melyek a munkavállalók képzési szükségletei .....

- › Mik a külső környezet és képzési szükségletei, amelynek a cég meg akar felelni .....
- › Vannak-e a versenytársaknak hasonló tevékenységeik.....
- › Elérhető-e a rapid e-learning tevékenységekhez szükséges infrastruktúra .....

Nyilvánvalóan ez a kérdéslista nyitott. Bővíthető szabadon, számításba véve a speciális szervezetek természetét, akik rapid e-learning rendszert szeretnének megvalósítani. Mikor kérdéseket adunk a listához, jusson eszünkbe, hogy a kérdéseknek vissza kell utalniuk azokra a területekre, amelyek a vállalkozás fókuszát képezik a rapid e-learning kontextusában.

## TANULÓK

Mikor rapid e-learning rendszert hozunk létre a cégnél, el kell döntenünk, ki fogja azt használni. A képzések csak munkavállalók számára lesznek elérhetőek, vagy akár a cégen kívüliek számára is?

Ez a döntés feltételt szab a különböző kurzusok és tartalmuk kialakításának, például az üzleti titkokhoz kapcsolódó területek miatt.

### **A csoport lehet:**

- › Zárt, mely a cég alkalmazottaiból áll (az oktatók és szervezők tisztában vannak a tanulók identitásával és képességeivel),
- › Félig-zárt, meghívás szükséges a cégtől, de cégen kívüliek is részt vehetnek (az oktatók és szervezők ismerik a tanulókat, de lehetséges, hogy harmadik felek is jelen lesznek),
- › A tanulók, akik kereskedelmi alapon használják az e-learning szolgáltatást, a cégen kívülről érkeznek.

A fenti csoportok mindegyike különböző megközelítést igényel, mind az érdemi tudás szempontjából, mind egy ilyen tréning lebonyolításának technikai szempontjából.

A résztvevők száma is fontos a képzés sikerének szempontjából. Az online képzések levezetésének egyik általános szabálya kimondja, hogy minél több tanuló van egyidejűleg, annál kevésbé lesz a képzés interaktív.

## TAPASZTALAT

A tágabban értelmezett oktatás területén szerzett múltbéli tapasztalat egyike a legfontosabb eszközöknek, amelyet egy cég kihasználhat, amikor rapid e-learning rendszert hoz létre. Kulcsszerepet töltenek be a különféle dolgozók különféle megközelítései egy azonos tapasztalatról.

Egy oldalon nagyon hasznos hogy azonosítsuk azokat a személyeket, akik maguk is részt vettek hasonló tanfolyamokon és workshopokon, és képesek elmesélni a tapasztalataik alapján, hogy valójában mi működött, és mi nem.

Másik oldalon, a munkavállalók, akik elvégezték a tanfolyamokat, akár hagyományos formában, vagy e-learning eszközök alkalmazásával, fogják jelenteni az alapot, amelyre a vállalat képes lesz felépíteni a kurzusainak alapját.

Ismét csak a vezetőségnek erősen motivált személyeket kell felkérnie, hogy működjenek együtt, és mutassák ki elismerésüket a rapid e-learning rendszer előkészítésével és végrehajtásával eltöltött idő és megtett erőfeszítések irányában.

Ha belső tudás nem áll rendelkezésre, de az új ismeretek szükségesek, a rapid e-learning modulok külső képzési szolgáltatóktól is beszerezhetőek.

A következő kérdések hasznosnak bizonyulhatnak a cég jelenlegi tapasztalatainak elemzése során:

- ▶ Ki fogja kivitelezni a tartalmat.....
- ▶ Ki fogja megtartani a kurzust.....
- ▶ Ezek a személyek milyen képességekkel kell, hogy rendelkezzenek .....
- ▶ Szükséges-e őket tanítani .....
- ▶ Szükségük van-e kiegészítő anyagokra .....
- ▶ Hogyan fogja a cég támogatni őket .....
- ▶ Ki dolgozott már hasonló kurzus mintákkal.....
- ▶ Ezen kurzusoknak mely részei voltak a leglényegesebbek .....
- ▶ Mely részeknek sikerült végül megvalósulniuk.....

- › Mik voltak ezen kurzusok hátrányai a résztvevők szempontjából.....
- › Hogyan néz ki egy tökéletes kurzus.....

Ez a kérdéslista természetesen nyitott. Minden egyes cégnek létre kell hozni egy külön listát, figyelembe véve annak igényeit, feltételeit és tapasztalatait.

## ERŐFORRÁSOK

Minden egyes cég által véghezvitt projekt, függetlenül attól, hogy külső vagy belső, speciális erőforrásokat igényel. Általánosságban ezek így listázhatók:

- › Időkeret
- › Emberek
- › Technológia
- › Költségvetés

Bármilyen formájú oktatási tevékenység esetében, beleértve a rapid e-learning-et is, ehhez még egy kategóriát lehet hozzáadni:

- › Tartalom

Hogyan ismerjük fel így a cég jelenlegi erőforrásait és hogyan pótoljuk be a lehetséges hiányokat? A legjobb, ha választ adunk számos, konkrét kategóriákra vonatkozó kérdésre.

### **Időkeret:**

- › Mennyi időre van szüksége a cégnek ahhoz, hogy rapid e-learning kurzusokat tervezzen.....
- › Mennyi ideig fog tartani kialakítani az új rendszert és az első eredményeket értékelését elkészíteni.....
- › Mikorra kell a képzések eredményeinek láthatónak lenni.....
- › Megfelelő-e az időkeret a kurzus résztvevőinek arra, hogy elérjék az előírt célokat.....

**Emberek:**

- › Rendelkezik-e a cég saját szakértőkkel .....
- › Fog-e a cég szervezeten kívüli személyeket alkalmazni, és ha igen, milyen minőségben.....
- › Vannak-e olyan személyek, akik nemcsak a műszaki, hanem a tartalomhoz kapcsolódó támogatást biztosítják majd .....
- › Rendelkeznek-e a projektben részt vevő személyek elegendő képességgel és tudással .....
- › Képesek-e előkészíteni a kurzust.....
- › Képesek lesznek-e a résztvevők újra létrehozni a kurzusokat.....

**Technológia:**

- › Van-e a cégnek hozzáférése olyan személyekhez, akik képesek JAVA-val vagy HTML5-tel dolgozni .....
- › Alkalmaz-e a cég olyan dolgozókat, akik weboldalt csinálnak, vagy van tapasztalatuk alkalmazásokkal vagy játékokkal .....
- › Képes-e a cég részletesen meghatározni a programozókkal szembeni követelményeit .....
- › Rendelkezik-e a cég felszereléssel, mely alapvető ahhoz, hogy regisztrálhassa és lebonyolíthassa a kurzusokat? .....
- › Rendelkezik-e a cég adekvát szoftverrel ahhoz, hogy regisztrálhassa és lebonyolíthassa a kurzusokat?.....

**Költségek:**

- › Mi a költségvetése a társaságnak, és hogyan rendelkezhetünk vele .....
- › Tartalmazza-e az éves költségvetési terv az erőforrásokat az oktatási tevékenységekre .....
- › Vannak-e olyan potenciális tartalékok, amelyek felhasználhatók .....
- › Rendelkezik-e a vállalat erőforrásokkal, hogy külső szakértőket vegyen igénybe .....
- › A belső szakértők kapnak-e extra jutattást.....

- › Milyen elemeket kell még emellett beszerezni.....
- › Vannak-e a cégnek erőforrásai arra, hogy rapid e-learninget fejlesszen ki.....

**Tartalom:**

- › Rendelkezik-e már a cég oktatási anyagokkal, amelyek rapid e-learning formátumba konvertálhatók.....
- › Megfelelő a tartalom az ilyen típusú képzésekhez.....
- › Ki fogja biztosítani az előírt tartalmat.....
- › Lehetséges lesz-e átalakítani, hogy mobil eszközök számára is felhasználható legyen.....
- › Ki fogja frissíteni, és megváltoztatni a tartalmat, ha szükséges.....
- › Mi a helyzet a személyes tulajdonnal – ki kapja meg a tartalomhoz fűződő jogokat.....

Mialatt a fenti kérdésekre válaszolunk – az irányvonalakban javasoltakra, és azokra, amelyeket a cég ad hozzá szükségletei és követelményei alapján – figyelembe kell vennünk minden elemet és erőforrást, amely elérhető a cégnél, amelyek hasznosnak bizonyulhatnak, mikor rapid e-learning rendszert építünk ki. Javasolható, hogy elemezzük, milyen felszerelés és milyen eszközök érhetőek el a cégnél, pl: audio lejátszó, videó lejátszó, óra, naptár, kapcsolatok listája, GPS, térképek, navigáció, Bluetooth, e-mail, böngésző, szöveges üzenetek, telefonhívások, hangfelvevő, videokamera, szövegszerkesztő, táblázatkezelő, szociális hálózati szolgáltatások, kibővített valóság, érzékelők. Bár pár esetben úgy tűnik, mintha nem lenne sok közülük a tanfolyamokhoz, ha figyelembe vesszük őket, akkor talán hasznunkra válhatnak a rapid e-learning kurzusok megtervezésében. A rapid e-learning lényege a hatékonysága. A kurzusoknak nem szükséges, sőt, tilos szignifikáns költségekkel járniuk. Megéri fontolóra venni a pénztárcabarát megoldásokat, melyek bőségesen megtalálhatók a piacon.

**ELVÁRÁSOK**

Egy vállalat bármilyen intézkedésének előzetes feltétele az adott intézkedés céljának definiálása. Ez bármilyen egyszerűnek tűnhet is, valójában aligha az.

Első lépésként meghatározhatjuk a rapid e-learning cégen belüli kivitelezésének célját az alábbi kérdéseket megválaszolva:

- › Mit szeretne a vállalat elérni.....

- › A versenytársak jelenleg milyen módon vannak kapcsolatban a rapid e-learning-el.....
- › Csupán belső kurzusokat terveznek, vagy lesznek külsősök számára elérhető képzések is .....
- › Milyen képet igyekeznek a vállalat festeni magáról az ügyfelek / alkalmazottak előtt az oktatás területén.....
- › Milyen szakértőkhöz, szaktudáshoz van a vállalatnak hozzáférése.....
- › Mik a leggyakrabban felmerülő kérdések az ügyfelek / alkalmazottak részéről.....

Ez természetesen egy minta kérdéssor, csupán egy bevezetés a valódi célok feltérképezéséhez.

A cél tényleges meghatározásának állomása valójában egy megbízható eszköz, aminek garanciáját a legnagyobb „SMART” adja.

Ezen koncepció segít a célok megfelelő kezdeti meghatározásában, melynek eredményeképp ezek a célok sokkal nagyobb eséllyel lesznek megvalósíthatóak. Rendkívül hatékony, mivel feltételez egy lelkiismeretes és precíz analízist a cég által elérni kívánt eredményekről, s ehhez kritériumként 5 alapvető sajátosságban határozza meg a reális és megfelelően kitűzött cél jellemző tulajdonságait.

A SMART, vagy okos cél tehát:

**S – (specific)** – Specifikus – A célnak világosan és pontosan meghatározottnak, valamint könnyen érthetőnek szükséges lennie.

**M – (measurable)** – Mérhető – Az okos cél mérhető, pl. objektív indikátorokkal értékelhető, hogy sikeres-volt-e, és ha igen, milyen mértékben.

**A – (achievable)** – Attraktív, vagy Elérhető – A jó cél elérhető, pl. nem lehet túl nehezen megvalósítható.

**R – (realistic)** – Realisztikus – A kijelölt cél feltétlenül realisztikus, pl. a megvalósításhoz szükséges erőforrások elegendő mértékben rendelkezésre állnak. Mindezenközben a cél egy érzékelhető előrelépés kell, hogy legyen a vállalat számára.

**T – (time bound)** – Terminizált, tehát időben behatárolt – az okos cél időhöz kötött, ami annyit tesz, hogy nem lehet meghatározatlan ideig halasztani.

A „SMARTER” ennek a modellnek egy kiterjesztett verziója. A betűszó két további betűje az alábbiakat jelenti:

**E – (exciting)** – Érdekes, izgalmas – a megfelelő cél érdekes, pl. a kitalálók és a résztvevők nem lehetnek érdektelenek a témával kapcsolatban.

**R – (recorded)** – Rögzített – A jó célt szükségképpen rögzítik, amely eljárás segíti annak elérését, mivel a rögzített célokból nehezebb kihátrálni.

A bemutatott módszer segít meghatározni azokat a célokat, amelyeket a cég a rapid e-learning kifejlesztésével és alkalmazásával tervez megvalósítani. Ezek válhatnak később az értékelési referencia rendszer és az oktatási stratégia következő lépéseinek központi elemeivé, amennyiben segítségükkel a vállalat elérte a kívánt hatásokat.

## 4.2 2. LÉPÉS: A KÖRNYEZET MEGTERVEZÉSE

### A CSAPAT

Minden cégben vannak személyek, akiknek birtokában van bizonyos, a szervezet szempontjából rendkívül fontos tudás, melyet érdemes lenne elterjeszteni a többi munkavállaló között is. A rapid e-learning stratégia kiépítésének ezen szintjén ezeknek az embereknek az azonosítása kell, hogy megtörténjen, illetve el kell dönteni, hogy az illető képes-e értékes tudásának átadására.

Mik a tökéletes szakértő / tréner ismérvei? Sokféle lista található a kívánatos tulajdonságokról az Interneten, illetve számos, a témát érintő publikációban. Ezek közül majdnem mind tartalmazza az alábbi jellemzőket:

- › Átfogó tapasztalat és érdemi tudás
- › Szenvédély egy bizonyos terület iránt, képesség, hogy másokat is érdekeltté tegyen a témában
- › Nyitottság, barátságosság és türelem
- › Arra való képesség, hogy a kommunikációja stílusát más emberek elvárásaihoz igazítsa
- › Tréninganyagok kidolgozásának képessége
- › Kezdeményezőkézség – pozitív viselkedésminták közvetítése
- › Kamera előtti oldott szereplés
- › Elérhetőség (időben)
- › Karizma
- › Pragmatikusság – képesség, hogy a tárgyalt témát hozzákapcsolja a résztvevők mindennapi munkájához

Természetesen minden vállalat hozzáadhatja a listához elvárásait, pl. képesítések, személyiség, prezentációs készségek vagy egyéb általános tulajdonságok.

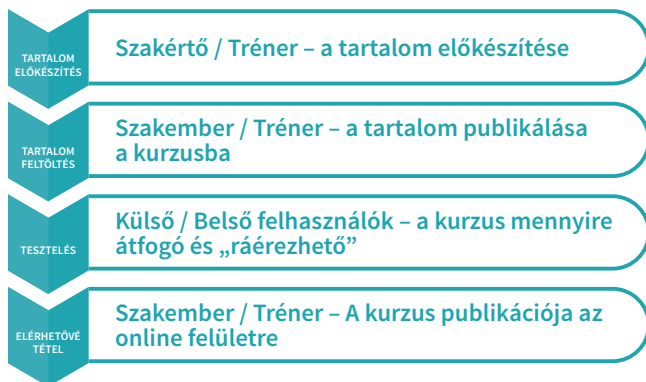


## ESZKÖZÖK

KATEGÓRIA	ESZKÖZ	MIRE VALÓ?	MENNYIRE DRÁGA?	HOGYAN KELL HASZNÁLNI?	KELL HOZZÁ ISMERNI A HTML-T?	HASZNÁLAT EGYSZERŰSÉGE
<b>Tartalom előállítás</b>	<b>Adobe Captivate</b>	Interaktív prezentáció vagy tananyag készítő eszköz. A tartalom a PowerPointhoz hasonlóan állítható elő – egymást követő diákat fűzünk össze és a kész projektet a választott formátumba exportáljuk. A tartalom bármely tetszőleges stádiumnál gazdagítható illusztrációkkal vagy hanganyagokkal. Ezek egy időpontra helyeződnek, ahol látható lejátszásuk ideje.	30 napos ingyen kipróbálási lehetőség, ezután kb. € 1 400		Nem szükséges	Közepes
<b>Tartalom előállítás</b>	<b>Lectora Publisher</b>	Egy eszközsor rendszert tartalmaz. A kurzus fejezetekre, szekciókra és oldalakra van tagolva. Elérhető benne egy animáció- és játékkönyvtár.  Lehetőséget ad kvizek, kérdőívek, tesztek stb. létrehozására. Rengeteg időt megtakarító eszközzel rendelkezik, pl. resource manager (erőforrás menedzser).	nagyjából \$ 1 600	A tartalmak Captivate, Lectora, illetve Articulate segítségével készülnek, és más programokon vagy rendszereken keresztül is lehet őket szolgáltatni. Példának okáért a Moodle támogatja őket a SCORM standard figyelembe vételével.	Nem szükséges	Közepes
<b>Tartalom előállítás</b>	<b>Articulate Storyline</b>	Olyan eszköz, amelynek segítségével a trénernek programozási ismeretek nélkül is képesek akár haladó kurzusokat is megszerkeszteni.  Egy szoftver, amellyel gyorsan lehet e-learning kurzusokat elkészíteni egészen az alapoktól.  Lehetőséget ad a tanulók közötti interakcióra több rétegű slideokkal illetve sokféle átmenettel.	30 napos ingyen kipróbálási lehetőség, ezután kb. € 1 400		Nem szükséges	Közepes
<b>Internetes szeminárium</b>	<b>ClickMeeting</b>	Online csoportok, partnerek és ügyfelek kollaborációjára, találkozására ad lehetőséget helytől, operációs rendszertől és időzónától függetlenül.	46-650 PLN/hó egy éves csomagban (csomagtól függ)	Más online platformoktól eltérően a ClickMeeting-et nem szükséges installálni.  A szervezőknek és a résztvevőknek mindössze egy internetes böngészőre, internetelérésre és egy, a meetingre mutató linkre van szükségük. Nem szükséges a regisztráció.	Nem szükséges	Közepes

KATEGÓRIA	ESZKÖZ	MIRE VALÓ?	MENNYIRE DRÁGA?	HOGYAN KELL HASZNÁLNI?	KELL HOZZÁ ISMERNI A HTML-T?	HASZNÁLAT EGYSZERŰSÉGE
<b>Prezentáció</b>	<b>Power-Point</b>	<p>A PowerPoint egy multimédiás prezentációkészítésre alkalmas eszköz, a Microsoft Office része, elérhető Microsoft Windows és Mac OS rendszerekből.</p> <p>A prezentálás diásorokkal, képekkel és animációkkal dolgozó formátuma nagyszerű módja az információ illusztrálásának. A PowerPointban szövegek, képek és videók kombinálhatóak a diákon. A diásorok nyomtathatóak, vagy (leggyakrabban) levetíthetőek monitoron, illetve projektoron.</p>	kb. \$150	<p>A PowerPoint csakúgy, mint a többi hasonló program, lehetőséget nyújt dia sablonok kialakítására (pl. főcím dia, szöveg és diagram dia, táblázatos dia, stb.)</p> <p>Lehetőségünk van használni a slide master-t, amely egységes kinézetet ad az összes diáknak. A diáink persze lehetnek egymástól teljesen különbözőek is, mindenféle egységes design nélkül.</p>	Nem szükséges	Könnyű
<b>Prezentáció</b>	<b>Prezi</b>	<p>A Prezi egy „felhő alapú” szoftver, valamint egy történetmesélő eszköz.</p> <p>A virtuális vásznon a felhasználók érdekes prezentációkat készíthetnek a zoom funkcióval, amely megkülönbözteti ezt a prezentációs szoftvert mindegyik másiktól.</p>	14 napos ingyenes kipróbálási lehetőség, majd \$ 4-11 havidíj (csomagtól függ)	<p>A Prezi virtuális vásznan lehetőségünk van szöveget, videó anyagot, vagy bármiféle grafikus ábrázolást megjeleníteni.</p> <p>A vásznat szerkeszthetjük, ráközelíthetünk, méretezhetjük, elforgathatjuk. A zoom interfésznek köszönhetően (ZUi, amelynek segítségével ráközelíthetünk a vászonra, illetve visszakicsinyíthetjük) a Prezi előidézi a „Wow” hatást.</p> <p>A terméket a prezi.com weboldalon történő regisztrációt követően használhatjuk.</p>	Nem szükséges	Közepes
<b>Oktatás Menedzsment</b>	<b>Moodle</b>	<p>A Moodle összegyűjti és támogatja az oktatási anyagokat és elérhetővé teszi őket kurzus formájában.</p> <p>Rugalmas modul struktúrával rendelkezik. Sokféle adatbázissal tud dolgozni, illetve minden számítógépen működik, ami támogatja a PHP-t.</p> <p>Az érintkezési felülete nem bonyolult, nagyszerűen használható online és hagyományos kurzusokhoz is.</p> <p>A kurzuson belül lehetőségünk van például követelményeket feltölteni adott témájú gyakorlatot támogató alkalmazásokhoz (pl. filmek, oktató játékok).</p>	ingyenes (domain és tárhely –évi kb. 200 PLN)	<p>A Moodle segítségével létrehozhatunk kurzusokat a HTML5 irányelveinek megfelelően.</p> <p>Megfelelő sablonjai a mobiltelefonos, illetve tabletes megjelenítéshez vannak igazítva. Ennek köszönhetően szerkeszthetünk kurzusokat, kezelhetjük a résztvevőket, és az egész alkalmazást elérhetővé tehetjük mobil eszközökre.</p>	Alapvető tudás	Közepes

## MUNKAFOLYAMAT



## 4.3 3. LÉPÉS: TARTALOMÉPÍTÉS

### ELŐÁLLÍTÁS

#### 4.3.1 A PREZENTÁCIÓK IRÁNYELVEI

1. A prezentáció nem lehet információval annyira túlsúlyolt, hogy a befogadónak nehézséget okozzon az elolvasása (nem szabad minden diát tömött szöveggel megtölteni!)
2. Minden diának legyen címe. Érdeemes a szöveget apróbb elemekre bontani, alfejezetekre, paragrafusokra tagolva, helyenként aláhúzást, vagy félkövér betűket alkalmazva.

3. Amennyiben nem muszáj, ne használjunk animációt. Zavaró lehet abban az esetben, ha nem tölt be fontos szerepet.
4. Ha illusztrálni szeretnénk, óvakodjunk a Clipart használatától. Érdeemes jól megválasztott, igényes és jó minőségű fényképet választani (pl. stock photos).
5. Ami a grafikonokat illeti – szerkesszünk lényegre törő diagramokat, amik nincsenek információval túlságosan megtöltve. Fontosabb, hogy tiszta, és átlátható legyen.
6. „Content is king”, avagy a tartalom a király – használjunk érdekes, dinamikus tartalmat – publikus és privát információk forrásokból.
7. Prezentációnk tartalmazzon multimédiát – videó, grafikus illusztráció, hanganyag, stb.
8. A diák legyenek egyszerűek, könnyen érthetőek és tömörek.
9. Legyen konzisztens a betűtípus és betűméret, válasszunk egy egyszerű, tiszta és feltűnő betűtípust, pl. Arial, Tahoma vagy Verdana.

#### 4.3.2 IRÁNYELVEK A TARTALOMSZERKESZTÉSHEZ HASZNÁLT ESZKÖZÖKHÖZ

1. Emlékezzünk, hogy különböző embereknek különböző tanulási stílusuk van. Néhányan könnyebben tanulnak, ha olvasnak, mások hallgatás útján, vagy esetleg videó anyagok nézése közben fejlődnek könnyebben. Győződjünk meg róla, hogy rapid e-learning tartalmunk mindenki számára megfelelő, és sokféle média csatornát alkalmaz.
2. Mielőtt nekilátunk a kurzus előkészítésének, tűzzünk ki didaktikus célokat (ld. 4. fejezet).

3. Az e-learning tananyagokat minden lehetőségünk szerint a lehető legjobban szabjuk személyre (ne használhatjuk ugyanazokat a szemináriumokat / fájlokat egy banknál, majd később egy telekommunikációs cégnél).
4. Hozunk létre és rendszerezünk kérdéseket, melyek ellenőrzik a megszerzett tudást olyan módon, hogy a tanulót felhatalmazhassuk bizonyos fejezetek átugrására a megfelelő szintű tudás birtokában.
5. A kurzusról előzetes információ legyen elérhető online.
6. A kurzus tartalmazzon egy kezdeti tréninget, mely a navigációról és a kurzus funkcióiról szól.
7. A segédanyagokat egy logikus struktúrában prezentáljuk.
8. Legyen minél vonzóbb, hogy a tanulók érdeklődését fenn tudjuk tartani (lepjük meg a hallgatókat!)

### **4.3.3 IRÁNYELVEK A TANULÁS MENEDZSMENT (LEARNING MANAGEMENT) ESZKÖZEINEK HASZNÁLATÁHOZ**

1. Válasszuk meg gondosan, hogy milyen platformra van szükségünk: Egy ingyenesen elérhető felületet (Dokeos, Moodle, OLAT, Scholaris, Eduslide), egy kereskedelmi vállalat termékét (WebCT, WBTExpress), egy saját, már meglévő szoftverre épülő platformot (pl. Moodle), esetleg egy teljesen saját fejlesztésű, kizárólag a cégen belül használt felületet akarunk választani, avagy egy ingyenesen elérhető platformot, melyet mások töltöttek meg oktatási anyagokkal (PeLP)? Fontos észben tartani, hogy egy ingyenes felületet a saját igényeinkhez mérten személyre szabni viszonylagosan sok időt vesz igénybe.
2. Használjunk belső kommunikációs eszközöket. Jobb megoldás, ha a diákok / tanulók a platformon keresztül kommunikálnak, mint hogyha a saját e-mail fiókjukon keresztül.
3. A tanulási felület oktatási anyaga legyen igen alaposan és jó minőségben elkészítve, a megfelelő irányelvek szerint. Ismerjük meg az erre vonatkozó eszközöket és útmutatókat.
4. Bizonyosodjunk meg róla, hogy platformunk megadja az értékelés lehetőségét.

### **4.3.4 A GAMIFICATION (JÁTÉKOSÍTÁS) ALAPELVEI**

1. A Gamification célja megváltoztatni az emberek viselkedését egy, a munkáltató / márka által preferált irányba, tehát fontos alaposan megvizsgálni a célcsoport viselkedését, az embereket, akiknek célozzuk az oktatást az adott területen.
2. Vezessünk be különböző elemeket a játékosításba, hogy vonzóvá tegyük azt: nehézségi fokozatokat, helyezéseket, pontszámokat, fejlődés indikátorokat, gyűjthető elemeket, díjazást, új kihívásokat, szerepjátékot, problémamegoldást, megosztást, győzelmi lehetőséget, kooperációt másokkal egy adott cél elérésének érdekében – egyéni illetve csoportos versenyt.
3. A játék tartalmazzon néhány fix elemet, mint amilyen például a cél, az akció, az akadály és a szabályrendszer. A győzelemhez szükséges feltételek előzetes közlése elengedhetetlen.

4. A játékosítás tervezésének folyamatában nem szabad elfeledkeznünk arról, ami a fogadó fél számára a legfontosabb. Az egész a szórakoztatásról szól. Az elégedettség érzése a felhasználó élményeiből és a játék hangulatából származik.
5. Tartsuk figyelemmel a szórakoztatás megfelelő mértékét (se túl könnyű, se túl nehéz ne legyen), hogy nehogy csüggesztő legyen a bonyolultsága, vagy elkévdvetlenítő az egyszerűsége.
6. Kombináljuk a játékos elemeket valódi nyereménnyel, jutalom formájában.
7. A játékosoknak érezniük kell, hogy van befolyásuk bizonyos játékelemekre. Engedjük őket részt venni például az avatárjuk kialakításában, avagy engedjük át nekik a döntést a csapatuk vagy ellenfeleik felállításáról.
8. Mutassunk be a résztvevőknek egy, a játékkal kapcsolatos történetet. Így a felhasználók úgy érezhetik, hogy amiben részt vesznek több, mint pusztán kitalált játék.

## TESZTELÉS

A kurzus funkcionális tesztelése elengedhetetlen, kötelező, semmi esetben sem szabad elhanyagolni. Ez az, ami visszajelzést ad a tréning sikerességéről. Felfedezhetjük a lehetséges buktatókat vagy hibákat a programban, és ellenőrizhetjük, hogy vajon mind a menedzsment, mind a résztvevők igényeit és elvárásait kielégíti-e programunk. Fontos továbbá megtudni, hogy hasznos-e, és hogy a potenciális tréning-résztvevők könnyedén tudják-e használni.

### Miért olyan fontos?

- ▶ A tesztelés során friss szemmel ellenőrzik munkánkat olyan emberek, akik nem vettek részt a kialakításában. Ez nagyon fontos, mert ilyenkor könnyen fény derülhet olyan hibákra, amiket a fejlesztők maguk nem vettek észre.
- ▶ A tesztelés egy nagyszerű kezdeti anyagot (fejlesztési alapot) szolgáltat, amely, ha a tréner tapasztalatával és szaktudásával kombináljuk, rendkívül hasznossá válhat a későbbiek során.
- ▶ Mindig jobb választás egy kurzust a kezdeti fázisában javítani, mint a későbbiekben. Így megszabadíthatjuk magunkat sok, később esetlegesen adódó munkától, ha a technológia nem működik megfelelően, vagy nem felhasználóbarát (ebben az esetben sokkal drágább lenne a teljes rendszert javítani).
- ▶ Még a legegyszerűbb teszt (egyetlen ember által, néhány perc alatt és kis erőfeszítéssel megszervezve) is jobb, mint a semmi.

## Hogyan csináljuk?

- › Első körben gondoljuk át a csoport megválasztását, találjuk meg a célcsoportot.
- › Hívjuk meg néhány embert a tesztelésre (céges megbízás esetében az alkalmazottak, akiknek a program készül, lehetnek tesztalanyok). Tesztelők lehetnek a szakértők is, akik a kurzus tartalmát állították össze.
- › Biztosítsunk a tesztelőknek eszközöket (amennyiben nincs sajátjuk).
- › Ismételten magyarázzuk el (ezt az információt a résztvevők korábban már megkapták a kiválasztáskor) a résztvevőknek az ittlétük okát, és a találkozáunk kitűzött célját.
- › Kérjük meg őket bizonyos feladatok elvégzésére, amelyhez szabjunk meg nekik időkorlátot.
- › Köszönjük meg a segítségüket.

## Mit teszteljünk?

- › A kurzus egy, a résztvevők által ismert nyelven íródik – ezt figyelembe kell venni teszteléskor.
- › Milyen könnyű a játékra ráérezni (tudja a résztvevő, mit kell következő lépésként csinálnia?)
- › A kurzus eléri azt a célt, amit a tervezés szakaszában előre kitűztünk

A tanulók véleményének gyűjtése, javítások

A tesztek elvégezhetőek saját cégünkben, vagy bármely arra alkalmas szobában (fontos szempont a felszerelés). A tesztcsoportnak nem szükséges nagyon nagyok lennie (3-5 ember elegendő). Figyeljük meg a tesztben résztvevőket alaposan, és írjunk össze minden problémát, amellyel szembesültek a prototípus alkalmazásakor.

Miután a tesztet elvégeztük, érdemes egy csoportos megbeszélést tartani a fejlesztő csoporttal, hogy meg lehessen tárgyalni a kapott eredményeket. Miután mindenki vázolta saját megfigyeléseit, fontos döntést hozni azt illetően, hogy mely elemek igényelnek módosítást, illetve fontos megoldást találunk a felmerült problémákra.

Amikor világos, hogy mely részek igényelnek javítást és milyen módosítások szükségesek, változtassunk a kurzusunkon.

## 4.4 4. LÉPÉS: A TANULÁSI FOLYAMAT

A rapid e-learning a sokféle formában létező távtanulás egyik változata. Következésképpen vannak bizonyos, a tanulási folyamattal kapcsolatos következményei. Az internetes formában folytatott tréningek vagy kurzusok részben megváltoztatják a tanulási folyamatot a hagyományos tréningekhez viszonyítva, ebből fakadóan befolyásolva a tréning irányát és hatékonyságát. Ebből következően, miközben ilyesféle tréninget tartunk, nem szabad megfeledkeznünk a következőkről:

- › A résztvevők szétszórása és virtualizációja növeli az anonimitás érzésüket.
- › A résztvevők hajlamosabbak kérdéseket feltenni és kifejtetni kritikus véleményüket, mint egy hagyományos tréning során.
- › A résztvevők sokkal könnyebben kizökkennek, és könnyebben veszítik el a fonalat az előadással kapcsolatosan.
- › A technikai eszközök használata része a tréning folyamatának, tehát tudomásul kell vennünk az ebből fakadó kihívásokat. Mind az oktatónak, mind a tanulóknak szükséges a megfelelő technikai erőforrások hozzáférhetősége ahhoz, hogy ezeken a nehézségeken felül lehessen kerekedni.

## 4.5 5. LÉPÉS: ELEMZÉS ÉS FEJLESZTÉS

Minden lépés, melyet egy vállalat végrehajt az alkalmazottak fejlesztésének területén az elért célok és eredmények tükrében vizsgálendő. Ez nagyon fontos a cég tanulási kultúrájának további fejlesztése szempontjából.

A vállalat által használható egyik legegyszerűbb eszköz egy ún. tudás teszt minden továbbképzés után. Ezeket a tesztek a tréninganyag írói kell, hogy megírják, pontosabban a vállalati szakértők. Ezekkel a felmérőkkel könnyen feltérképezhetjük a résztvevők tréning utáni tudásszintjét, ám nem tudjuk velük ellenőrizni a megszerzett új tudás mindennapi használhatóságát.

Egy másik módszer a tréningek értékelésére (mind a személyes, mind az online képzések esetében) a tréning utáni kérdőívadás. A résztvevők értékelik a tréninget, az oktatási anyagot, a tréning programot, a megszerzett tudás mennyiségét, stb. Jellemzően az értékelések egy 5 fokú skálán történnek, ahol:

- › **1** = nagyon gyenge
- › **2** = gyenge
- › **3** = átlagos
- › **4** = jó
- › **5** = nagyon jó

Az értékelés alapja a résztvevők szubjektív megítélése, valamint szintén nem ad választ a megszerzett tudás későbbi felhasználhatóságának kérdésére.

Van továbbá egy ezeknél sokkal összetettebb tréningértékelési módszer, mely D. Kirkpatrick modelljére<sup>1</sup> támaszkodik, s amelyet használva a tréninget négy szinten értékeljük:

- ▶ **1. Szint:** A tréningen résztvevők visszajelzése – közvetlenül a tréninget követően, pl. kérdőív formájában
- ▶ **2. Szint:** Tanulás – A megszerzett új tudás, képességek felmérése
- ▶ **3. Szint:** Viselkedés – A megszerzett új tudás és új képességek mindennapi alkalmazásának mértéke
- ▶ **4. Szint:** Eredmények – A vállalat által eredetileg kitűzött célok megvalósulásának, annak mértékének értékelése

A fenti modell teret ad a tudásszint emelkedés, a tréning utáni résztvevői elégedettség komplex vizsgálatának, mindemellett felméri az új készségek és az információ hatását a résztvevők mindennapi munkájára, és így képet ad a vállalati célok teljesülésének sikerességéről.

## 4.6 6. LÉPÉS: A KÖVETKEZŐ RAPID E-LEARNING SZAKÉRTŐK KÉPZÉSE

A rapid e-learning tökéletes rendszer minden vállalat számára, ami arra törekszik, hogy tanuló szervezetté váljon.

Ez a fogalom, melyet Peter Senge vezetett be „Az Ötödik Alapelv: a Tanuló Szervezet Művészete és Gyakorlata” c. művében egy olyan szervezetet takar, ami képes a tanulásra és a funkcionálás folyton változó feltételeihez való alkalmazkodásra. Ez az állapot a munka-

<sup>1</sup> <https://www.mindtools.com/pages/article/kirkpatrick.htm>

vállalók új trendekre és ötletekre való nyitottságán, valamint folyamatos ön-fejlesztésén keresztül képes megvalósulni. A tanuló szervezet kezdeményezi és támogatja ezeket az aktivitásokat, valamint önmagát is folyamatosan változtatja.<sup>2</sup>

A tanuló szervezet sajátosságai (saját esettanulmány „Az Ötödik Alapelv” alapján):<sup>3</sup>



<sup>2</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/The\\_Fifth\\_Discipline](https://en.wikipedia.org/wiki/The_Fifth_Discipline)

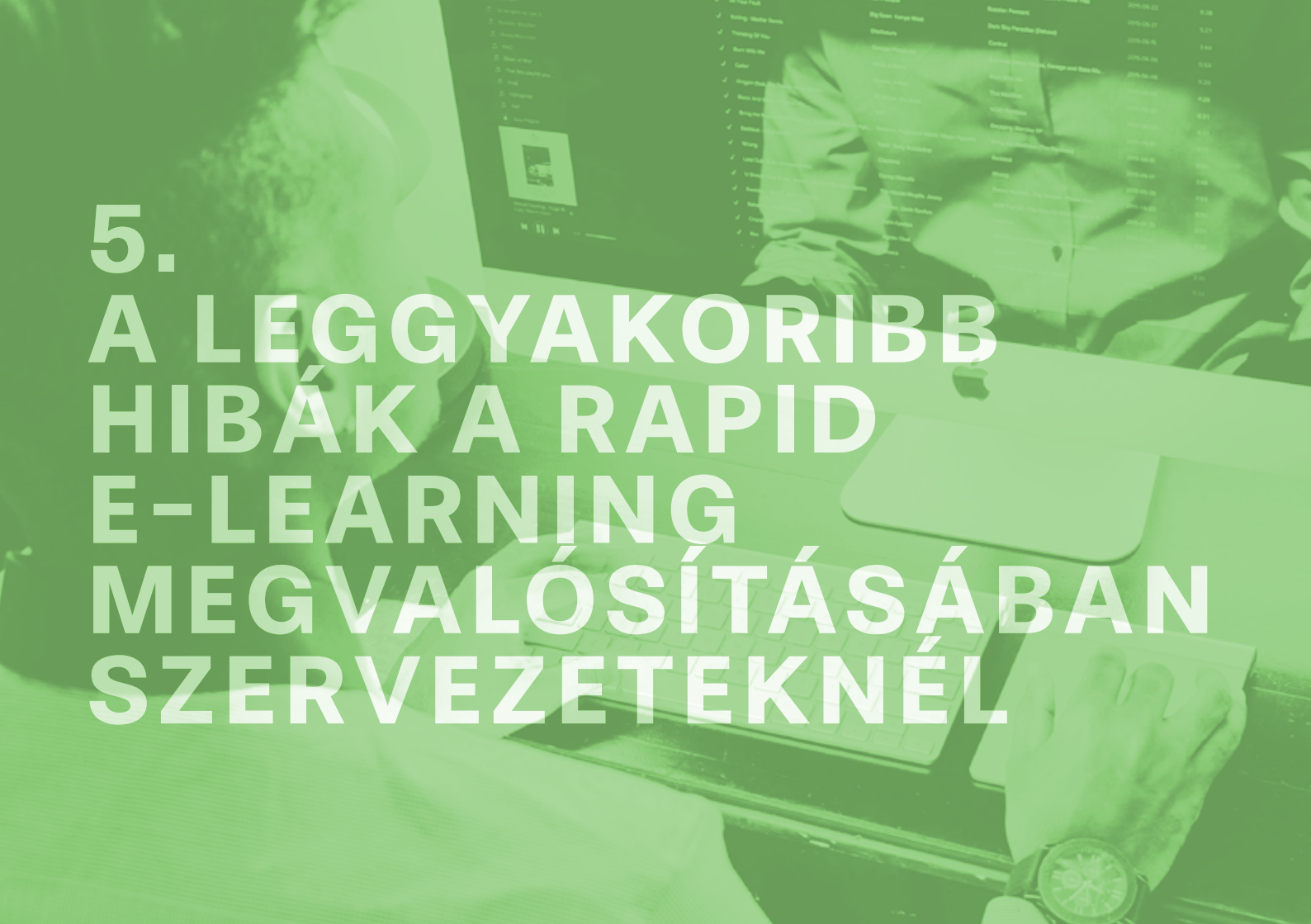
<sup>3</sup> <http://nf.pl/manager/organizacja-uczaca-sie,,10211,151>



Az ilyesfajta tevékenységekből származó átfogó haszon tekintetéből vizsgálva a rapid e-learning rendszer kivitelezése egy teljesen új jelentésre tesz szert.

Az ilyen, és ehhez hasonló kurzusoknak köszönhetően a vállalat minden munkavállalója esélyt kap arra, hogy saját területén belül szakértőként mutakozzon be. Ennek az eljárási rendszernek rendkívül sokféle módon megmutatkozhat a haszna, például:

- ▶ A szervezeten belüli különböző divíziók feladatköreinek jobb általános megértése
- ▶ A vállalat, mint egység, és divíziói kitűzött céljainak megértése
- ▶ A specifikus divíziók céljainak egységesítése
- ▶ A cégen belüli kommunikáció fejlődése, javulása.

A person is seen from the side, working at a computer. The image is heavily overlaid with a semi-transparent green color. The person's hands are on a keyboard, and a watch is visible on their left wrist. The computer screen shows a list of items, possibly a file explorer or a software interface. The overall scene is dimly lit, with the primary light source being the computer screen and the ambient light from the room.

# 5. A LEGGYAKORIBB HIBÁK A RAPID E-LEARNING MEGVALÓSÍTÁSÁBAN SZERVEZETEKNEÉL

A kiadvány korábbi fejezeteiből származó ismereteknek és saját tapasztalatunknak köszönhetően ezen a területen tudja, hogyan kell e-learninget megvalósítani a cégénél. Annak ellenére, hogy a REL módszertana hozzáférhetőbb, egyszerűbb és sokkal egyszerűbb módja ennek, hogy nagyon fontos, hogy nagyon óvatosnak kell lennie, és meg kell próbálnia elkerülni a módszer leggyakoribb hibáit.

**Ezek:**

## 5.1 A JELENLEGI HELYZET NEM MEGFELELŐ ELEMZÉSE

Jelentős mennyiségű új, érdekes eszköz kombinálva azzal a sokféle kihívással, amelyekkel a projektmenedzser szembesül, könnyen átugorhatóvá teszi az alapos elemzést azáltal, hogy túlságosan összpontosít a tartalom gyors előállítására. Az on-line tervezett és rendelkezésre bocsátott aktuális eszközök, különösen a SaaS-modell (szoftver, mint szolgáltatás), arra ösztönzik, hogy a lehető leghamarabb elkezdje használni őket. Fontos, hogy ne siesse el a döntéseket, mert a rosszul megtervezett folyamat eredményeképp a tanfolyam minden értelmét elveszíti.

**Az ebben a fázisban elkövetett hibák többsége ezek közé tartozik:**

- › Hibásan meghatározott képzési célok
- › Hibásan meghatározott célcsoportok
- › A célok és a csoportok nem megfelelő kiválasztása
- › A pénzeszközök nem megfelelő becslése

## 5.2 A FOLYAMAT FELETT KONTROLL ELVESZTÉSE

Bár sok projekt esetében furcsának tűnhet, de problémák merülhetnek fel az ellenőrzésükkel kapcsolatban. Ennek az az oka, hogy a REL számos különböző területen veszi igénybe a szakértőket, nem csak a módszertani szakembereket, hanem a kurzust létrehozó személyeket is (általában multimédiás formában). A legtöbb szervezet nem képes ezen kompetenciák biztosítására mindezen területeken, amely szükségessé teszi az alvállalkozókkal való együttműködést. Különböző projektmenedzsmet-modelleket, együttműködési módokat, munkamódszertant, stb. találunk, amelyek félreértéseket, esetleg konfliktusokat okozhatnak. Jobb, ha a projektmenedzsernek van tapasztalata az ilyen típusú helyzetekkel.

**Az ebben a fázisban elkövetett hibák többsége az alábbiak közé tartozik:**

- › Nincsenek az alvállalkozóknak egyértelműen meghatározott feladatkörei
- › Szegényes kommunikáció az alvállalkozók elszórt csoportjaival
- › A kurzus komponensei közötti kompatibilitás hiánya
- › Az alvállalkozókkal folytatott folyamatos együttműködésre vonatkozó stratégia hiánya miatt a jelenlegi fejlesztések és kiigazítások végrehajtása nehézkes

## 5.3 TARTALMI KÖVETKEZETLENSÉG

Az alkotók és anyagok nagy száma miatt a létrehozott tartalmak nagyon inkoherensek lehetnek nyelvi szempontból. Ezért fontos hangsúlyozni a saját fogalomszótár létrehozását, valamint a tanfolyam felhasználóinak kommunikációjára vonatkozó szabályokat. Fontos, hogy megfelelő mennyiségű időt és erőforrásokat tervezzünk a szerkesztéshez és az anyagok ellenőrzéséhez, mielőtt közzétennénk őket. Ezt egy, a szöveg-szerkesztésben széles körű szakértelemmel rendelkező személynek kell végeznie.

**Az ebben a fázisban elkövetett hibák többsége az alábbiak közé tartozik:**

- › Jelentős különbségek a különböző szerzők anyagaiban
- › Az anyagok közötti folytonosság hiánya, különösen ciklusok esetén
- › Az adott tantárgy speciális terminológiai közötti különbségek

## 5.4 VIZUÁLIS KÖVETKEZETLENSÉG

A RELM az egyszerű és könnyen hozzáférhető eszközök használatát javasolja, ami néha lehetetlenné teszi a vizuálisan konzisztens tartalmak létrehozását. Kiderült, hogy még a viszonylag népszerű eszközök, mint pl. a PowerPoint is, sok mindent lehetővé tesznek, hogyha a felhasználók a korábban meghatározott szabályokat követik.

**Az ebben a fázisban elkövetett hibák többsége az alábbiak közé tartozik:**

- › A védjegy vagy egyéb dokumentum hiánya, amely a logók, betűtípusok vagy színek használatát kódolja
- › Egyes formátumok és tartalomméretek használatáról szóló megállapodás hiánya

## 5.5 AZ EREDMÉNYEK FELETTI KONTROLL HIÁNYA

A tanulás egyik legnagyobb kihívása a folyamat és annak eredményeinek ellenőrzése. Különösen nehéz a tanfolyamok értékelése, mivel extra erőfeszítést és extra adatgyűjtést igényel a kurzus működéssel kapcsolatban. Fontos megjegyezni, hogy még a legjobb és legértékesebb anyagokat is elsősorban a hatékonyság szempontjából kell értékelni. Az értékelés nemcsak a korábban meghatározott célok folyamatos ellenőrzését, hanem a felhasználókkal való kapcsolatot is megköveteli, mivel véleményük befolyásolja az egész folyamatot.

### **Az ebben a fázisban elkövetett hibák többsége az alábbiak közé tartozik:**

- › A meghatározott célokhoz tartozó, megfelelő mutatók hiánya – például: egy adott kurzus népszerűségének, és nem hatékonyságának mérése
- › A tanulási folyamat szabályozási képességének hiánya, a tartalom helytelen tervezése, valamint a felhasználó és a kurzus közötti kölcsönhatások miatt
- › Válaszadási stratégia hiánya az eredmények és a kitűzött célok közötti egyenlőtlenségek esetén

A person is sitting at a desk, their hands resting on a white computer keyboard. To the left of the keyboard is a white mouse. The desk surface is dark, and a smartphone is visible to the right of the keyboard. The entire scene is overlaid with a semi-transparent yellow filter. The text '6. RELM AZ Y GENERÁCIÓ SZÁMÁRA' is written in white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image.

**6.  
RELM AZ  
Y GENERÁCIÓ  
SZÁMÁRA**

A modern képzési módszerek elsősorban a legfiatalabb alkalmazottak számára szólnak, akik az e-learning eszközökkel nőttek fel és ezek az eszközök ismerősek számukra. E csoport számára a technológiával kapcsolatos újdonságok nyilvánvalóak, mivel sokan közülük nem használnak más típusú tanulási és önfeljesztési módszereket, mint a digitális tanulást. Ezért a pedagógusok felelősek azért, hogy ennek a csoportnak megfelelő tanulási folyamatot biztosítsanak. A legfontosabb tippek a következők:

Ennek megértése egy fontos lecke a modern tanulás és a technológia, játékok és társadalmi interakciókon alapuló önfeljesztés szempontjából.

- 1. Gyakorlat az elmélet helyett** – Az Y generáció éppen befejezte az iskolák és az egyetemek különböző típusait, amelyeknek egy közös vonása van: az elmélet a gyakorlat felett áll. És nekik elégük van ebből. Nemcsak a XIX. században ragadt a tanulási kultúrával függ össze, hogy az elmúlt években nem tudtuk elhagyni, vagy hatékonyan felújítani ezt, hanem azzal a ténnyel is, hogy egyetlen helynek sincs olyan esélye arra, hogy ezt a tudását tesztelje a gyakorlatban, mint egy, az adott piacon működő vállalatnak, így ebből a szempontból minden iskola hátrányban van és vesztesen kerül ki az összehasonlításból. A vállalat a megoldott kihívásokra támaszkodik, amelyekkel szembenézett, az elmélettel szemben. Ne felejtjük el, hogy az életünk első 20 évét elsősorban tanulóval töltjük. Nem csoda, hogy a fiatalok többet akarnak tenni, és kevesebbet akarnak arról olvasni, hogyan csinálják.
- 2. Használjunk történeteket** – A történetírás nem csak egy olyan trend, amely elrabolja a szíveket a nagyvállalatok piacán. Ez egy olyan nyelv, amely valóban bevonja az üzenet címzettjét. Használjunk esettanulmányokat, használjunk tanulságokat, beszéljünk, vonjunk le következtetéseket – nem kell kiemelkedően motiváló szónoknak, szokatlan tanárnak vagy pszichológusnak lenni. A vállalkozásunk történetei azok lehetséges tanulási értékeivel elrejtőzhetnek minden szobában, vagy a cégünk minden asztalán. A hatalmas potenciál kisebb-nagyobb vereségek történeteiben is rejlik, de sok vezető inkább elfelejtené őket, nem pedig kiváló tanulási lehetőségekként tekint rájuk.
- 3. Daraboljuk szét** – ma nehéz elképzelni egy fiatal, szakmailag aktív embert, aki képes hosszú időn át használni az e-learningként megosztott erőforrásokat és tartalmakat. Az életmód, a szokások, de a munkamodell is gyakran csak néhány, talán tucat perc összpontosítást tesz lehetővé. Az, hogy egy hosszú videofelvétel készítsünk, és arra számítsunk, hogy a nézők végig 100%-ig oda fognak figyelni, tündérmese, mivel a valóság teljesen más. Manapság sokkal informálisabb módon tanulunk – egyébként is, vagy akár az unalom miatt is. Ez nem jelenti azt, hogy rosszat kell megtanulnunk – de osszuk el nagyobb darabokat kisebbekké, és tanuljuk meg, hogyan adjuk át a tudást ilyen módon.
- 4. Használjuk a közösséget** – az Y generáció túlnyomó többségének képviselői azt állítják, hogy amikor vásárlási döntést hoznak, többet bíznak a közösségben, mint amennyire a reklámokban bíznak. Ugyanaz a helyzet az iskolában – amit a tanárok mondanak, könnyen ellenőrizhető az okostelefon és internetkapcsolat segítségével. Bár az internetes közösség gyakran magában foglalja azokat az embereket, akik nem ismerik egymást személyesen, de együttesen kiváló csapatot alkotnak. Vessünk be előttük kihívásokat, hogy együtt tudjanak dolgozni, és adjunk lehetőséget nekik arra, hogy interakcióba és kapcsolatba lépjenek egymással. Az az LMS platform, amelyben

a fogadó felek névtelenek voltak, és a kommunikáció és az interakció csúcspontja moderálta a fórumot, már a múlté. Ráadásul a közösség könnyen azonosítja tudásunk gyengeségeit és hiányosságait. Ez fenyegetőnek is tekinthető, de sokkal jobb, ha szabad visszajelzésként gondolunk rá.

- 5. Biztosítsuk a biztonságot** – itt nem a szoftverek biztonságáról van szó. Kinából származó vírusok vagy hacker támadások esetén (bár nem javasoljuk figyelmen kívül hagyni ezeket a kérdéseket), hanem annak megértéséről, hogy a tanulás csak biztonságos körülmények között lehetséges. A diáknak joga van hibákat elkövetni, és a tanulás színpadán nem szabad félnie, hogy egy ilyen hiba komoly következményekkel járhat. Emlékezzünk az első leckénkre, amikor megtanultunk vezetni, és azonnal meg kell értenünk, miről szól ez. Nehéz ezt elérni, ha az első pontot is követni szeretnénk – sokkal nehezebb a fejlődéshez szükséges biztonságos környezet biztosítása, ha az az elmélet helyett a gyakorlaton alapul.
- 6. Légy őszinte** – olyan időket élünk, amely mindennek a teljes automatizálását célozza. Érthető. Ha több ezer tanuló munkatárssal rendelkezünk, akkor a legkönnyebb az automatikusan generált visszajelzésre támaszkodni. A távoktatás világa azonban nem tesztelés, SCROM, vagy pontszámok kiszámítása. Még ha az idők is arra kényszerítenek bennünket, hogy korlátozzuk a képzés fizikai formáját, sok olyan eszköz létezik a piacon, amely lehetővé teszi számukra, hogy online találkozzunk és megbeszéléseket folytassunk. Ez nagyon nehéz, mivel ez túlhaladja a szabványos, standardizált munkaórákat és képzési forgatókönyveket, de ugyanakkor hihetetlenül hatékony. Próbáld felidézni a 70:20:10 modellt – szakmai ismereteinknek csak 10% -a származik a tréning szobából. A többi a szociális és informális tanulás, valamint a bizalomra és barátságúra épülő kapcsolatok.
- 7. A tanulás egy folyamat** – az emberek nem tanulnak új dolgokat csak úgy, egy egynapos tréning után. Mindenki számára nyilvánvaló, aki kapcsolatba került a Kirkpatrick modellel – minél mélyebb a szint, annál nagyobb a fikció. A megszerzett tudást fejleszteni, művelni kell, és leginkább alkalmazni a gyakorlatban. A felejtési görbe kíméletlen – a tanulmányok azt mutatják, hogy néhány nap múlva hajlamosak vagyunk elfelejteni a legtöbb dolgot, amit megtanultunk. Mind az emberekre, mind az eszközre gondolva emlékeznünk kell arra, hogy a tanulás és az önfejlődés olyan folyamat, amely soha nem ér véget. Az eszközök kiválasztásának módja nem lehet a tudás és a szakértők számára rendelkezésre álló költségvetés vagy jelenlegi hozzáférés eredménye, hanem egy átgondolt stratégia kell, hogy mögötte álljon.







# RAPID E-LEARNING MASTER



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

Az Európai Bizottság támogatást nyújtott ennek a projektnek a költségeihez.  
Ez a kiadvány (közlemény) a szerző nézeteit tükrözi, és az Európai Bizottság nem tehető felelőssé az abban foglaltak  
bármilyen felhasználásért.



Obserwatorium  
Zarządzania



HIC Slovakia s.r.o.

**TREBAG**  
Property and Projectmanagement Ltd