

Badania na temat motywacji w szkoleniach e-learningowych



RAPORT

grudzień 2010

Dziękujemy za wsparcie patronom badania:



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Od autorów

E-learning stał się jednym z najpopularniejszych narzędzi rozwoju personelu w organizacjach. Coraz częściej spotykamy się z tego typu rozwiązaniami nie tylko w firmach ale również organizacjach pozarządowych czy administracji publicznej. Pomimo niezliczonych korzyści jakie pracodawcy mogą czerpać wykorzystując tę metodę edukacji, nie jest ona wolna od problemów z jakimi borykają się osoby wdrażające systemy e-learningowe. Jednym z najważniejszych jest brak motywacji uczestników do pełnego zaangażowania w szkolenia prowadzone tą metodą.

Oddajemy w Państwa ręce raport z badań, które przeprowadziliśmy w roku 2010. Celem tych badań było przede wszystkim poznanie czynników wpływających na tak zwaną motywację wewnętrzną kursantów. Chcieliśmy również dowiedzieć się jak oceniany jest e-learning charakteryzujący się dużą interaktywnością i konwencją serialową. Wyniki badań były omawiane po raz pierwszy podczas tegorocznej konferencji ONLINE EDUCA w Berlinie.

Mamy nadzieję, że nasz raport będzie dla Państwa źródłem cennej wiedzy oraz inspiracją do dalszej pracy w obszarze e-learningu.

Zapraszamy do lektury

Karol Wolski, Aleksandra Mykowska

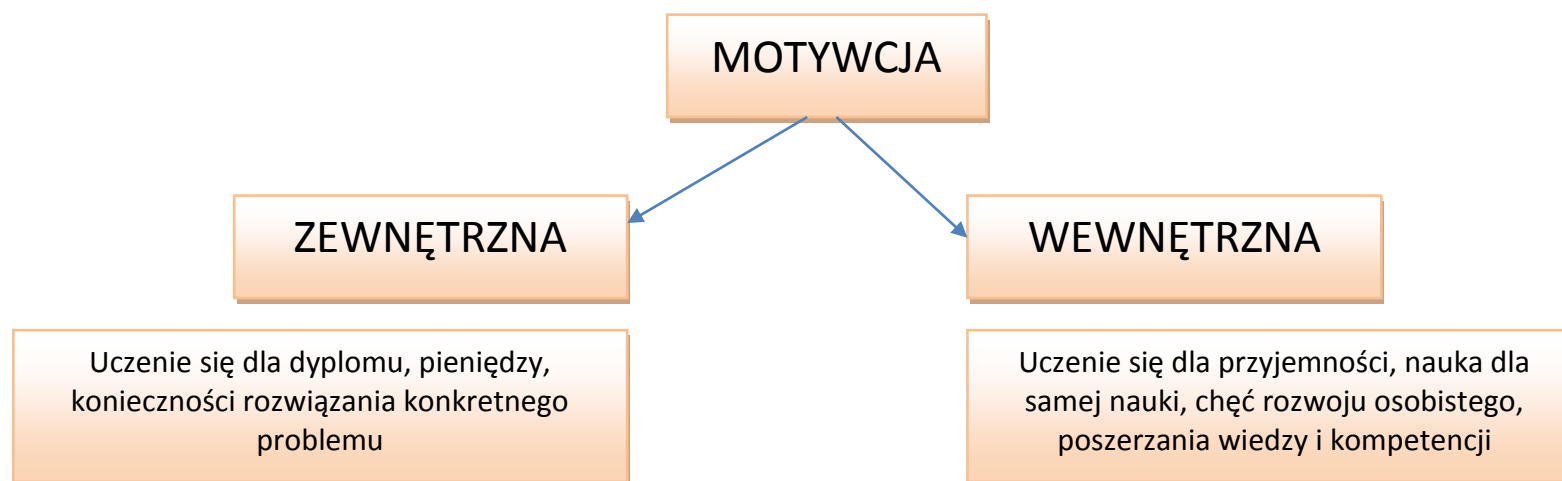
Dziękujemy firmie MyNetwork Polska za pomoc w zbieraniu danych.



Dziękujemy Katarzynie Wolańskiej i Łukaszowi Gorzymowi - ich pomoc w tych badaniach była nieoceniona.

Słowo wstępne

E-learning stał się jedną z najważniejszych i najbardziej obiecujących metod rozwoju personelu. Aby mógł być skutecznie wykorzystywany, konieczne jest aby uczący się w ten sposób pracownicy mieli silną motywację do tej formy kształcenia. Motywację do działania, w tym do korzystania ze zdalnych form edukacji można podzielić na motywację wewnętrzną i zewnętrzną.



To dzięki motywacji wewnętrznej większość osób ma hobby, zainteresowania i robi coś tylko dlatego, że sprawia im to przyjemność. W naszych badaniach zadaliśmy sobie pytanie, co zrobić, aby korzystanie z e-learningu sprawiało ludziom przyjemność. Co zrobić, aby wykształcić w uczestnikach motywację wewnętrzną do korzystania ze zdalnej edukacji.

Wyniki naszych badań pokazały, że motywacja wewnętrzna ma niebagatelne znaczenie. Wpływa w znaczący sposób na chęć uczestników do korzystania z e-learningu. Ale jak wzbudzić ten rodzaj motywacji? Na to pytanie odpowiadamy na dalszych stronach raportu. Jednak już teraz warto zapamiętać najważniejsze wnioski płynące z prezentowanych badań.

Najważniejsze wnioski

Motywacja wewnętrzna okazała się być jednym z najważniejszych czynników wpływających na chęć uczestników do dalszego korzystania z e-learningu. Według wyników naszych badań aby wzbudzić motywację wewnętrzną powinniśmy zrobić cztery rzeczy:

1. Dołożyć wszelkich starań aby nasz e-learning został pozytywnie oceniony. Powinniśmy zadbać o to, aby jego charakterystyczne cechy (w naszym przypadku były to między innymi konwencja fabularna oraz animacje) zostały zaakceptowane przez użytkowników i aby były dla nich atrakcyjne.
2. Zadbać o to, aby informacje, jakie są przekazywane poprzez e-learning, mogły zostać praktycznie wykorzystane przez uczestników w ich codziennej pracy i życiu. Najważniejsze jest to, aby prezentowane treści były nie tylko merytorycznie dostosowane do konkretnej grupy użytkowników ale również możliwe do łatwego zastosowania w praktyce.
3. Dać ludziom wybór i autonomię. Motywacja wewnętrzna kształtowana jest, między innymi, przez poczucie możliwości wyboru. W przypadku e-learningu będzie to na przykład możliwość wyboru lekcji, ich kolejności, czasu pracy z platformą itp.
4. Zadbać o to, aby e-learning był przyjazny użytkownikowi, działał poprawnie i nie zawierał elementów utrudniających wykonywania z założenia prostych operacji. Przejścia pomiędzy kolejnymi ekranami/lekcjami powinny być logiczne i proste. Jednym słowem istotne znaczenie ma użyteczność i funkcjonalność samej platformy.

Wprowadzenie

Aktualnie na rynku usług szkoleniowych oraz IT znaleźć można setki platform umożliwiających edukację pracowników z wykorzystaniem technologii informatycznych w formule nauczania zdalnego. Dostępne na rynku platformy charakteryzują się różnym poziomem interaktywności oraz możliwości dostosowania systemu do użytkownika. Wiele z nich stosowanych jest powszechnie zarówno w ramach uczelni wyższych, szkół zasadniczych, jak również organizacji biznesowych.

Efektywność e-learningu i bariery

Wszyscy starają się, aby zastosowane przez nich rozwiązania e-learningowe były jak najbardziej efektywne. **Efektywne**, czyli dostarczały użytkownikom możliwości nauczania się tego, czego powinni się nauczyć taniej lub/i skuteczniej niż z zastosowaniem innych metod. Czy rzeczywiście tak jest?

Wiele organizacji decyduje się na tę formę edukacji, gdyż uważają, że ta forma obniża **koszty**. Kursy prowadzone metodą e-learningową, pomimo rozwoju technologicznego, nadal wymagają znacznych nakładów finansowych. Według najnowszych badań Chapman Alliance (2010, <http://www.scribd.com/doc/37398458/How-long-Bryan-Chapman>) przygotowanie 1 godziny szkolenia zdalnego to od 22 do 761 godzin pracy! Koszt ponoszony na stworzenie e-learningu zależy od złożoności nauczanych treści, zastosowanych rozwiązań informatycznych, poziomu dopasowania do potrzeb oraz innych czynników takich jak obecność tutora/nauczyciel online czy posiadanie bądź nie przez firmę praw autorskich do materiałów używanych w ramach kursu. Zatem edukacja zdalna to tak naprawdę spora inwestycja i to dla każdej organizacji, która się na nią decyduje! Co za tym idzie powinno być możliwe oszacowanie zwrotu z inwestycji oraz skuteczności samego e-learningu.

Od samego początku badań nad e-learningiem jednym z głównych problemów przed jakim stają badacze jest **porównanie jego efektywności w stosunku do szkoleń prowadzonych metodami tradycyjnymi** (Wallace, 2004). Pomimo dużych możliwości technologicznych oraz plastyczności tego typu platform podczas ich użytkowania, pojawia się szereg barier uniemożliwiających osiągnięcie satysfakcjonujących wyników. Mungania (2003) wyróżnia siedem rodzajów przeszkód utrudniających wykorzystanie e-learningu w edukacji pracowników. Należą do nich:

- Bariery związane z cechami dyspozycyjnymi użytkowników. Autorka zalicza do nich między innymi problemy z zarządzaniem czasem, problemy z językiem (wiele materiałów edukacyjnych dostępnych powszechnie w internecie przygotowano w języku angielskim), postawy użytkowników wobec platformy i e-learningu a także indywidualnego stylu uczenia się kursantów.
- Bariery sytuacyjne. W tej kategorii znajdują się wszelkiego rodzaju dystraktory pojawiające się w czasie nauki.
- Bariery organizacyjne. Do tej kategorii należą wszystkie przeszkody związane z kulturą organizacyjną, poziomem wiedzy na temat e-learningu w organizacji a także brakiem czasu spowodowanym specyfiką pracy danej firmy.

-Bariery technologiczne. Wynikają one głównie ze złego przygotowania samej platformy, problemów z nawigacją, prawidłowym działaniem systemu oraz użytecznością wykorzystywanej aplikacji.

-Bariery wynikające z jakości materiału zamieszczonego na platformie. Są one szczególnie istotne w przypadku specjalistycznych kursów wymagających przygotowania informacji najwyższej jakości.

-Bariery wynikające z niewłaściwego lub niewystarczającego instruktarzu.

Wymienione przez Mungania (2003) bariery oraz ograniczenia związane są bezpośrednio z motywacją użytkowników do korzystania z konkretnej platformy.

Motywacja do nauki

To motywacja, może spowodować, że mimo przeszkód i barier, uczestnicy angażują się w naukę, rzeczywiście przyswajają materiał, mają ochotę zastosować to, czego się dowiedzieli.

Tylko jak ich zmotywować?

Wiele badań psychologicznych poświęconych jest kwestii motywacji. Wiemy już, że zewnętrzne nagrody i kary mogą skutecznie zabić motywację wewnętrzną. Wiemy, że wysoko zmotywowana osoba jest w stanie zrealizować bardzo trudne zadanie i odczuwać stan flow. Motywacja wewnętrzna to robienie czegoś dla samej czynności, ze względu na radość, satysfakcję, którą ta czynność niesie z sobą. Motywacja wewnętrzna to też nasza (wręcz czasami dziecięca) ciekawość świata, poznawanie, eksplorowanie, próby zastosowania poznanej zasady, nie tylko dlatego, aby odnieść korzyści, tylko żeby sprawdzić czy coś działa.

Badania psychologiczne udowadniają, iż tzw. motywacja wewnętrzna znacznie podnosi efektywność działań poznawczych, skomplikowanych i trudnych, a taką czynnością z pewnością jest uczenie się.

Zatem głównym celem praktyków e-learningu powinna być minimalizacja barier w uczeniu się zdalnym i tworzenie takiego środowiska nauki, aby maksymalnie pobudzać motywację wewnętrzną.

Wiemy, że to nie jest łatwe. Jak wzbudzić coś tak nieuchwytnego i ulotnego jak radość i przyjemność z nauki. Przecież e-learning często bywa określany jako nudna forma nauki. Nie ma tam tak silnego aspektu facylitacji społecznej, możliwość interakcji z użytkownikiem jest często ograniczona, jest wiele barier, które skutecznie mogą zabić zapal do nauki....

Jak staraliśmy się zwiększyć motywację wewnętrzną

Przygotowując e-learning zastosowaliśmy kilka trików mających naszym zdaniem wzbudzić motywację wewnętrzną: stworzyliśmy nowy mini świat korzystając z zasad produkcji serialu komediowego. Powstały charakterystyczne, wielowymiarowe postacie, przez lekcje przewijają się historie, często zabawne. W lekcjach jest wiele interakcji zachęcających do aktywnego angażowania się, są podsumowania, materiały dodatkowe etc.

Co badaliśmy

Celem prezentowanego badania było określenie czynników determinujących motywację wewnętrzną do korzystania z systemu e-learningowego Domu Szkoleń i Doradztwa oraz poznanie ich związku z poziomem zaangażowania uczestników w szkolenie. Dodatkowym celem badań było zebranie danych pozwalających na lepsze projektowanie platform e-learningowych i wyeliminowanie wyżej opisanych barier.

Inspiracją do przeprowadzenia prezentowanego badania były dwa modele teoretyczne oraz ich związki z korzystaniem z e-learningu. Pierwszym z nich jest model akceptacji technologii zaproponowany przez Davisa (1986). W ramach tego modelu korzystanie z danej technologii/systemu determinowane jest bezpośrednio przez intencję do korzystania, pośrednio zaś przez spostrzeganą łatwość obsługi oraz spostrzeganą przydatność danego systemu. Łatwość obsługi związana jest bezpośrednio z właściwościami samego systemu, co w przedstawionej klasyfikacji Mungania (2003) odpowiada barierom technologicznym. Ocena przydatności zaś związana jest między innymi z oceną treści zawartych na platformie oraz możliwości ich odniesienia do realnego środowiska pracy (Wallace, 2004). Drugim konstruktem teoretycznym związanym z korzystaniem z e-learningu jest tak zwana motywacja wewnętrzna i stojąca za nią teoria samo-determinacji (Ryan i Deci, 2000). Według autorów tej teorii motywacja wewnętrzna wiąże się z odczuwaniem przyjemności oraz radości z wykonywania określonej czynności. Pojawia się ona wtedy, kiedy zadania, w które angażuje się uczestnik kursu dostosowane są do poziomu jego kompetencji (nie są ani zbyt łatwe ani zbyt trudne) oraz kiedy ma on poczucie autonomii podejmowanych decyzji (np. możliwość wyboru tematu lekcji itp.).

Prezentowane badania są pierwszym tego typu studium na temat e-learningu w Polsce. Większość dotychczas zebranych danych dotyczących predyktorów korzystania z e-learningu oraz motywacji wewnętrznej pochodzi z innych kręgów kulturowych, w szczególności ze Stanów Zjednoczonych oraz krajów Azjatyckich (Chiny, Singapur). Wyniki zebrane podczas badania mają walor nie tylko teoretyczny ale również aplikacyjny. Dzięki nim możliwe będzie zaprojektowanie platform e-learningowych lepiej dostosowanych do potrzeb użytkowników, a co za tym idzie zlikwidowanie przynajmniej części barier wymienionych przez Mungania (2003).

Nie tylko dla statystyka

R² – współczynnik ten wskazuje nam na odsetek wariancji jakiejś zmiennej, który jest wyjaśniany przez inne zmienne

Wariancja – wariancja to podstawowa miara zmienności wyników; wariancja informuje o tym, jak duże jest zróżnicowanie wyników

p – statystyka mówi nam o poziomie prawdopodobieństwa danego efektu, uznaje się, że jeśli $p < 0,05$ to efekt jest istotny statystycznie

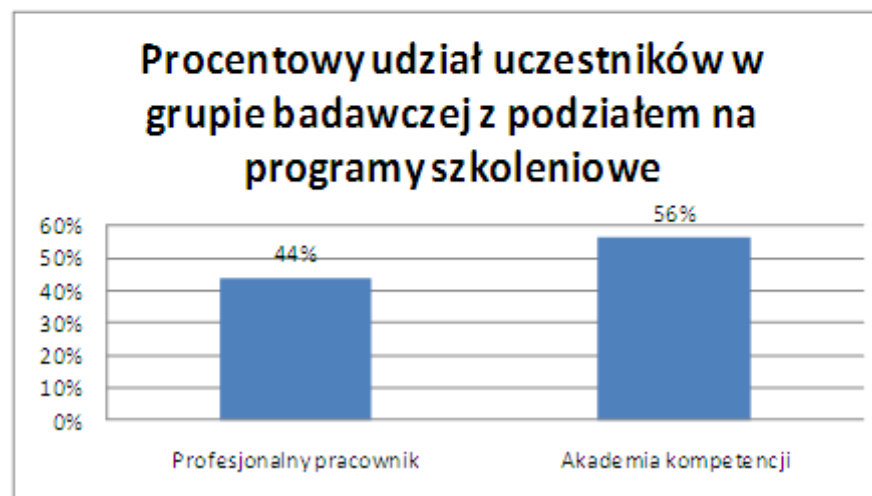
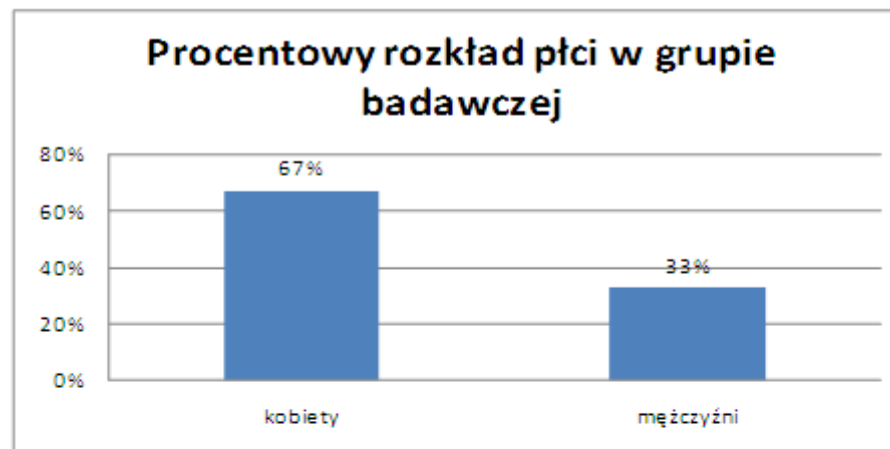
t, F – testy statystyczne mówiące o tym czy jakieś efekty są istotne na określonym poziomie prawdopodobieństwa p

Korelacja – to podstawowa miara współzmienności dwóch zmiennych; przyjmuje ona wartości od -1 do 1; wartość 0 świadczy o braku korelacji, czyli braku związków pomiędzy zmiennymi; wartość 1 wskazuje na idealny dodatni związek, wartość -1 jeden na związek ujemny; przykładem dodatniej korelacji jest relacja wzrostu i długości nogi człowieka; im wyższy człowiek, tym jego nogi są dłuższe

DSD – skrót nazwy firmy Dom Szkoleń i Doradztwa

Kogo badaliśmy

W badaniu wzięło udział łącznie 250 osób, zebraliśmy 174 pełne wywiady, odpowiednie do analiz statystycznych. Osoby badane uczestniczyły w dwóch projektach szkoleniowych Domu Szkoleń i Doradztwa, w których wykorzystywany był e-learning: „Profesjonalny pracownik administracyjno-biurowy” oraz „Akademia Kompetencji – z menadżera na lidera”. W badaniu wzięło udział 67% kobiet i 33%.



Co zrobić aby innym się chciało – motywacja wewnętrzna w e-learningu

W naszych badaniach podjęliśmy próbę określenia czynników jakie wpływają na motywację wewnętrzną do korzystania z e-learningu. Motywacja wewnętrzna występuje wtedy kiedy uczestnicy uczą się, ponieważ sprawia im to przyjemność i radość. Uczą się dla samej nauki a nie np. aby zdać egzamin. W dalszej części raportu prezentujemy wyniki wskazujące na czynniki kształtujące ten typ motywacji wśród uczestników naszego badania.



	R ²	F	p	Beta	t	p
	0,66	81,66	<0,01			
Ocena cech e-learningu				0,39	6,28	<0,01
Ocena przydatności kursu				0,42	7,23	<0,01
Spostrzegana łatwość korzystania				0,16	3,25	<0,01
Spostrzegana autonomia				0,09	2,02	<0,05

Motywacja wewnętrzna

Tabela prezentuje wyniki analizy regresji dla motywacji wewnętrznej. Cztery uwzględnione w tabeli czynniki wyjaśniają 66% wariacji motywacji wewnętrznej.

Na motywację wewnętrzną do korzystania z e-learningu Domu Szkoleń i Doradztwa (DSD) wpływają zatem:

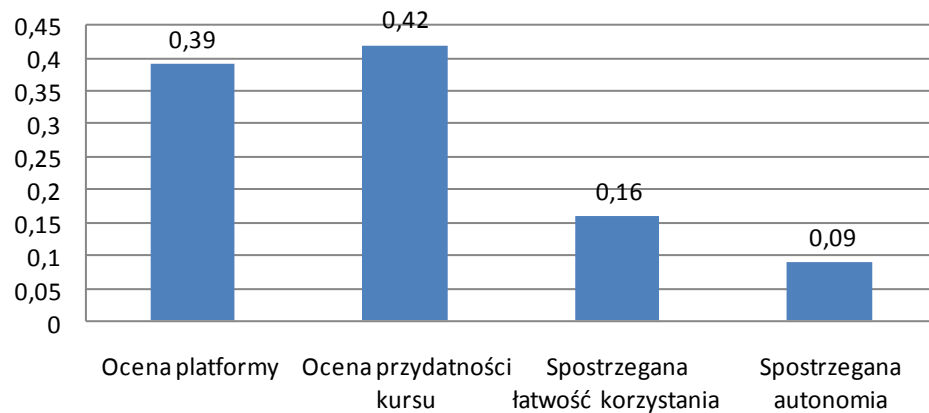
-ocena cech e-learningu: łączna ocena czterech charakterystycznych cech e-learningu DSD

-ocena przydatności kursu – przekonanie osób badanych o tym, że kurs, w którym uczestniczą jest przydatny w wykonywanej przez nich pracy

-spostrzegana łatwość korzystania – ocena tego, czy system jest łatwy w obsłudze

-spostrzegana autonomia – czyli poczucie dobrowolności korzystania z e-learningu

Wykres wartości współczynników Beta poszczególnych predyktorów motywacji wewnętrznej

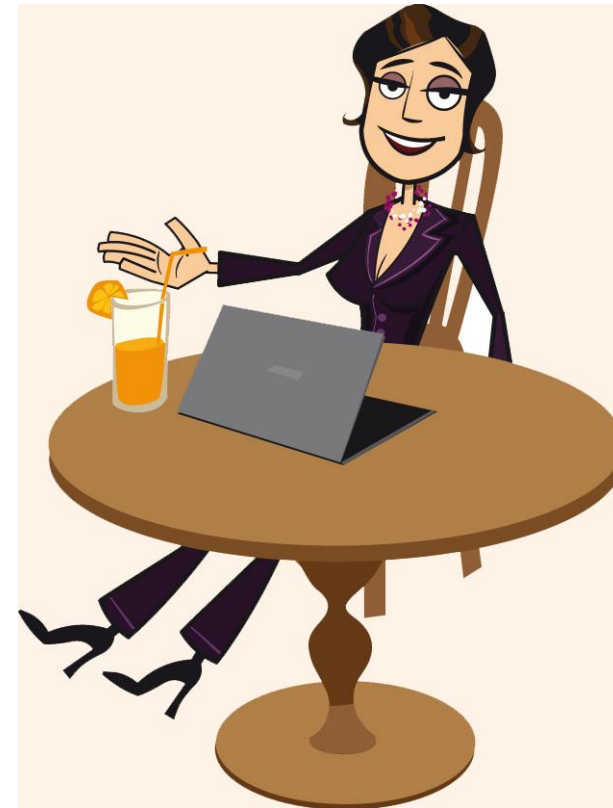


Na wykresie przedstawione zostały wartości współczynników Beta poszczególnych czynników wpływających na motywację wewnętrzną. Im wyższy współczynnik, tym silniejszy wpływ danego czynnika na motywację. Możemy więc stwierdzić, że najsilniejszy wpływ wywierają ocena przydatności kursu oraz ocena cech e-learningu.



Intencja do korzystania z e-learningu

Oprócz zbadania motywacji wewnętrznej podjęliśmy w naszych badaniach próbę zrozumienia tego jakie czynniki wpływają na intencję uczestników do korzystania z e-learningu w przyszłości. W tym celu zadaliśmy uczestnikom szereg pytań o ich nastawienie do e-learningu oraz o chęć korzystania z systemu w przyszłości.



	R ²	F	p	Beta	t	p
	0,65	77,75	<0,01			
Motywacja wewnętrzna				0,34	4,85	<0,01
Ogólna negatywna ocena e-learningu				-0,35	-6,89	<0,01
Potwierdzenie oczekiwań				0,30	5,52	<0,01
Ocena cech e-learningu				0,17	2,47	<0,05

Intencja do korzystania w przyszłości

Tabela prezentuje wyniki analizy regresji dla intencji do korzystania z e-learningu w przyszłości. Cztery uwzględnione w tabeli czynniki wyjaśniają 65% wariacji intencji do korzystania.

Na intencję do korzystania z e-learningu w przyszłości wpływają cztery czynniki:

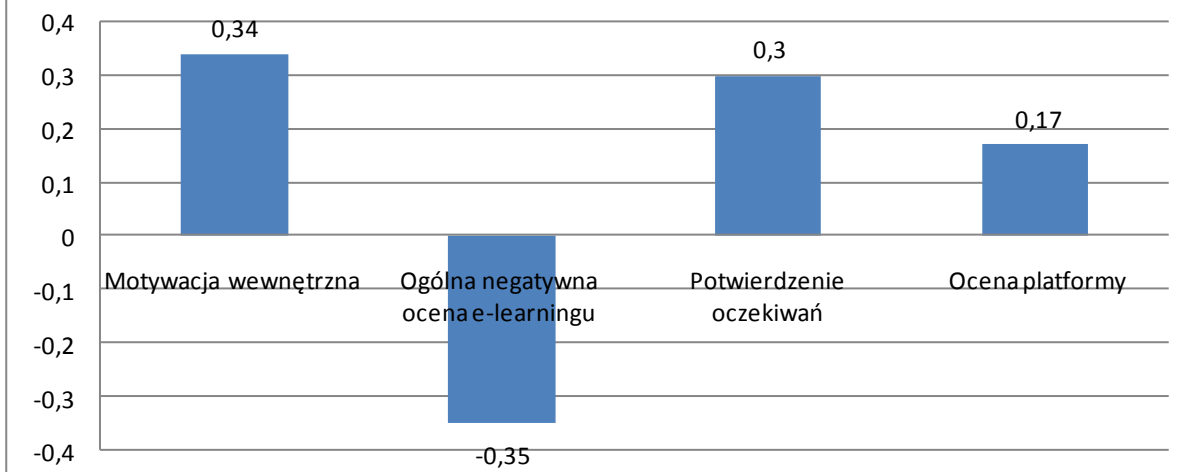
-motywacja wewnętrzna – korzystanie z systemu ponieważ sprawia to uczestnikom przyjemność

-ogólna negatywna ocena e-learningu – mówiąca o negatywnych odczuciach w stosunku do e-learningu DSD (oczywiście wpływ ten jest ujemny, im bardziej negatywna ocena, tym mniejsza intencja do korzystania w przyszłości)

-potwierdzenie oczekiwań – subiektywne poczucie spełnienia oczekiwań jakie pokładane były przez badanych w e-learningu

-ocena cech e-learningu: łączna ocena czterech charakterystycznych cech e-learningu DSD

Wykres wartości współczynników Beta poszczególnych predyktorów intencji do korzystania z e-learningu



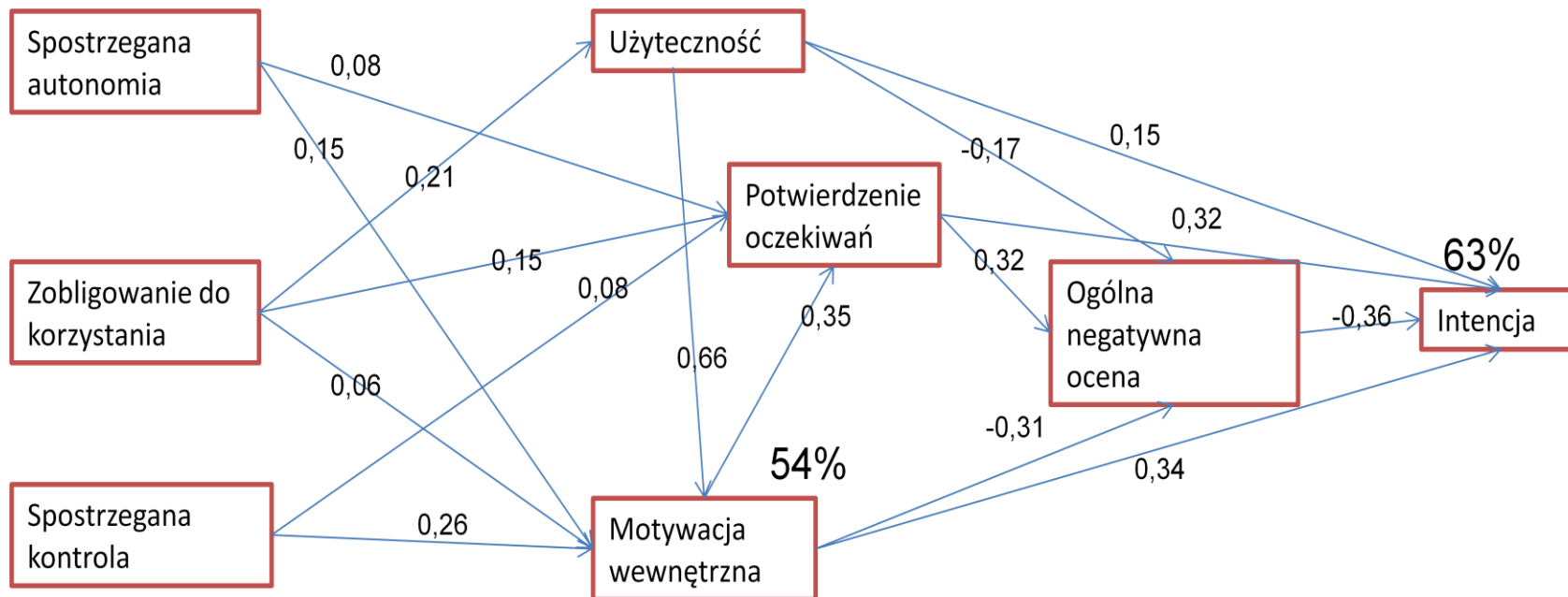
Na wykresie przedstawiono wartości współczynników Beta dla poszczególnych czynników wpływających na intencję do korzystania z e-learningu. Im wyższa wartość bezwzględna danego współczynnika, tym silniejszy jest wpływ czynnika na intencję. W przypadku Ogólnej negatywnej oceny systemu wpływ ten jest ujemny. Im niższa ocena systemu tym uczestnicy przejawiają niższą intencję do korzystania z e-learningu w przyszłości.



Model korzystania z e-learningu

W kolejnym etapie analiz podjęliśmy próbę stworzenia modelu zjawiska korzystania przez uczestników z kursu e-learningowego Domu Szkoleń i Doradztwa (DSD). Posłużyliśmy się metodą statystyczną o nazwie „modelowanie równań strukturalnych”, która pozwala na zbadanie związków pomiędzy wieloma zmiennymi równocześnie.





Chi²=18,38; p=105; df=12

NNFI=,963

RMSEA=,056

Wykres powyżej prezentuje model, w którym uwzględniono dwie najważniejsze z punktu widzenia użytkowników e-learningu zmienne: intencję i motywację wewnętrzną oraz szereg czynników wpływających na te zmienne.

Każda ze strzałek obrazuje wpływ jakiegoś czynnika. Cyfry nad strzałkami to współczynniki Beta, ich bezwzględna wartość mówi o sile wpływu. Jeśli mają one wartość ujemną, wpływ jaki wywiera dany czynnik jest również ujemny, np. motywacja wewnętrzna zmniejsza negatywną ocenę systemu (-,31).

Wartości procentowe nad prostokątami informują jaki procent wariacji danej zmiennej wyjaśniany jest przez wszystkie czynniki wpływające na tą zmienną.

Osobowość

Dzięki uprzejmości firmy Extended DISC, do naszych analiz włączyliśmy również dane na temat różnic osobowościowych uczestników. Niestety ich analiza nie dała jasnego obrazu zależności. W kolejnych badaniach planujemy pogłębić ten obszar analiz i znaleźć czynniki osobowościowe związane z korzystaniem z e-learningu.

Jedynie istotne korelacje jakie udało nam się wykryć dotyczyły nasilenia każdego ze stylów mierzonych narzędziem Extended DISC oraz wyników w końcowym teście wiedzy. Im bardziej wyrazisty był każdy ze stylów, tym lepsze wyniki w egzaminie były osiągnane przez osoby badane. Tabela poniżej prezentuje współczynniki korelacji pomiędzy poszczególnymi stylami a wynikami z egzaminu.

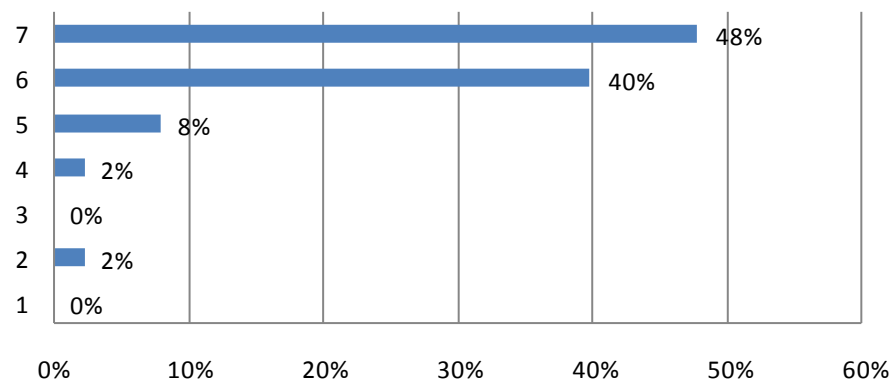
	D	I	S	C
Wynik z egzaminu	0,50	0,50	0,66	0,70
p	<0,01			

Ogólna ocena e-learningu

W kolejnej części raportu prezentujemy wyniki oceny e-learningu Domu Szkoleń i Doradztwa w kilku podstawowych kategoriach. Zadane przez nas pytania dotyczyły między innymi przydatności przekazywanych informacji czy spełnienia oczekiwań uczestników. Przy każdym z wykresów znajdą Państwo zestawienie odpowiedzi jakie mieli do wyboru badani oraz krótki opis najważniejszych wyników.



E-learning DSD dostarcza mi przydatnych informacji

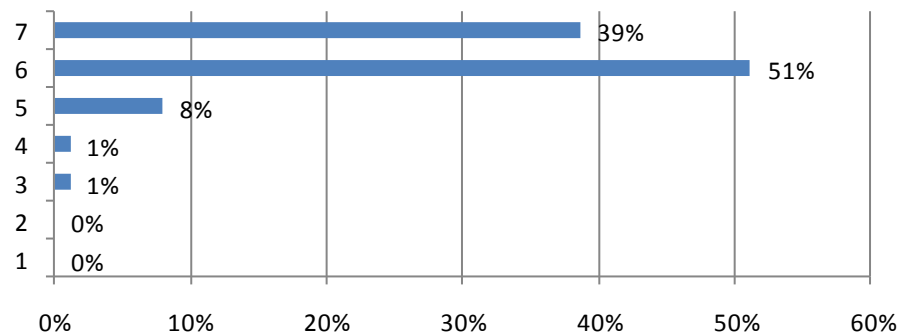


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Łącznie 88% badanych stwierdziło, że e-learning dostarczył im przydatnych informacji. Dodatkowo kolejne 8% uważa, że raczej zgadza się z tym stwierdzeniem. 2% badanych jest innego zdania i sądzi, że e-learning DSD nie dostarczył im przydatnych informacji.

E-learning DSD prezentuje informacje w przystępny sposób

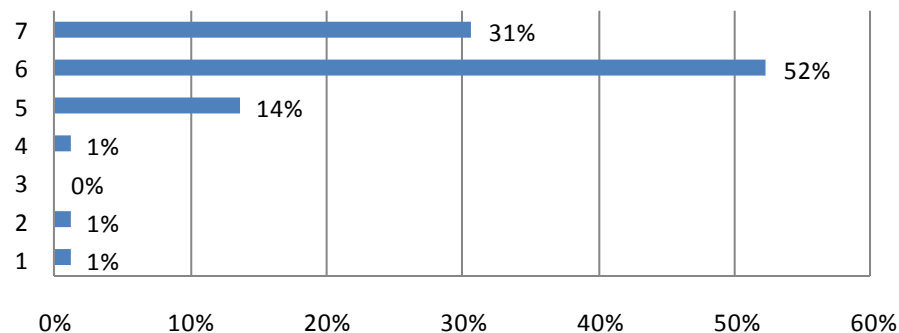


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Łącznie 70% badanych uważa, że e-learning DSD prezentuje informacje w przystępny sposób. Kolejnych 8% badanych jest raczej pewnych takiego stwierdzenia. 1% badanych jest przeciwnego zdania.

Wysoko oceniam jakość informacji zawartych w e-learningu DSD

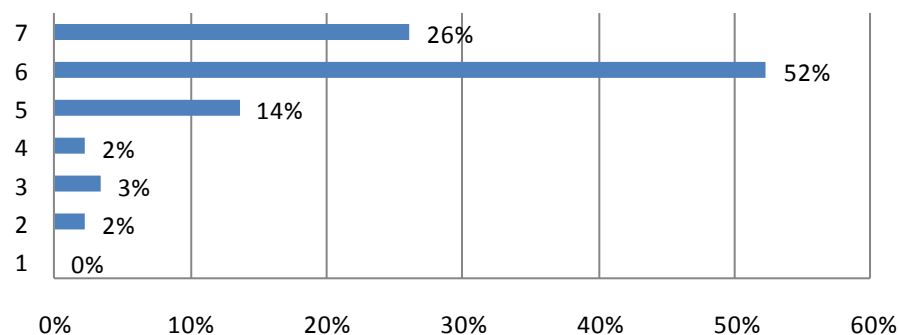


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Łącznie 83% badanych wysoko ocenia jakość informacji w e-learningu DSD. 2% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem.

E-learning DSD spełnił moje oczekiwania

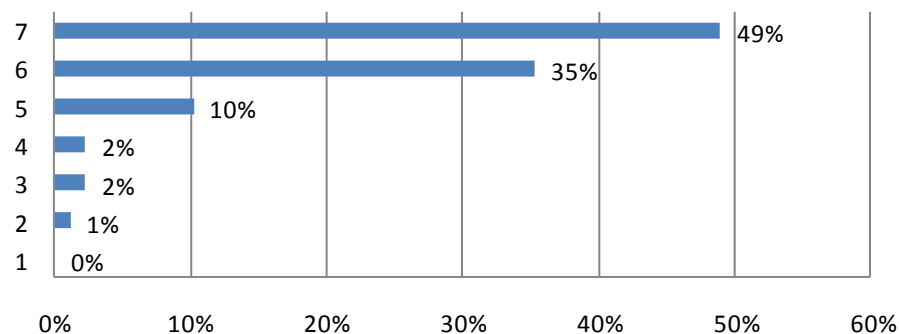


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Kolejne pytanie dotyczyło poczucia spełnienia oczekiwań jakie żywiły badane osoby wobec e-learningu DSD. 78% badanych uznało, że oczekiwania te zostały spełnione, kolejne 14% uznało, że raczej zgadza się z takim stwierdzeniem.

Chciałbym korzystać z e-learningu DSD w przyszłości.

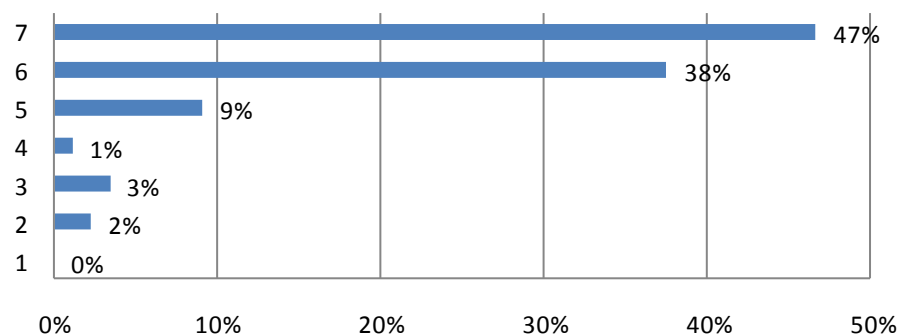


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Łącznie 84% badanych deklaruje, że chciałoby korzystać z e-learningu DSD w przyszłości. Kolejnych 10% badanych raczej się z tym zgadza.

Chętnie polecę innym korzystanie z e-learningu DSD

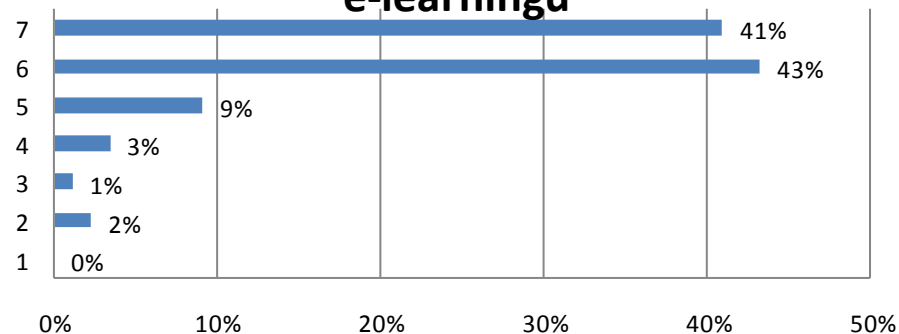


Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

85% badanych jest gotowa polecić e-learning DSD innym osobom. Kolejne 9% deklaruje, że raczej chętnie to zrobi

W przyszłości chciałbym mieć możliwość korzystania z podobnego e-learningu



Kafeteria odpowiedzi:

- 1 – zdecydowanie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – trudno powiedzieć
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – zdecydowanie się zgadzam

Zdecydowana większość badanych (84%) chciałyby w przyszłości korzystać z podobnego e-learningu, kolejnych 9% raczej zgadza się z takim stwierdzeniem. Zaledwie 2% badanych jest przeciwnego zdania i nie chciałyby w przyszłości korzystać z podobnego e-learningu.

Ocena poszczególnych elementów e-learningu

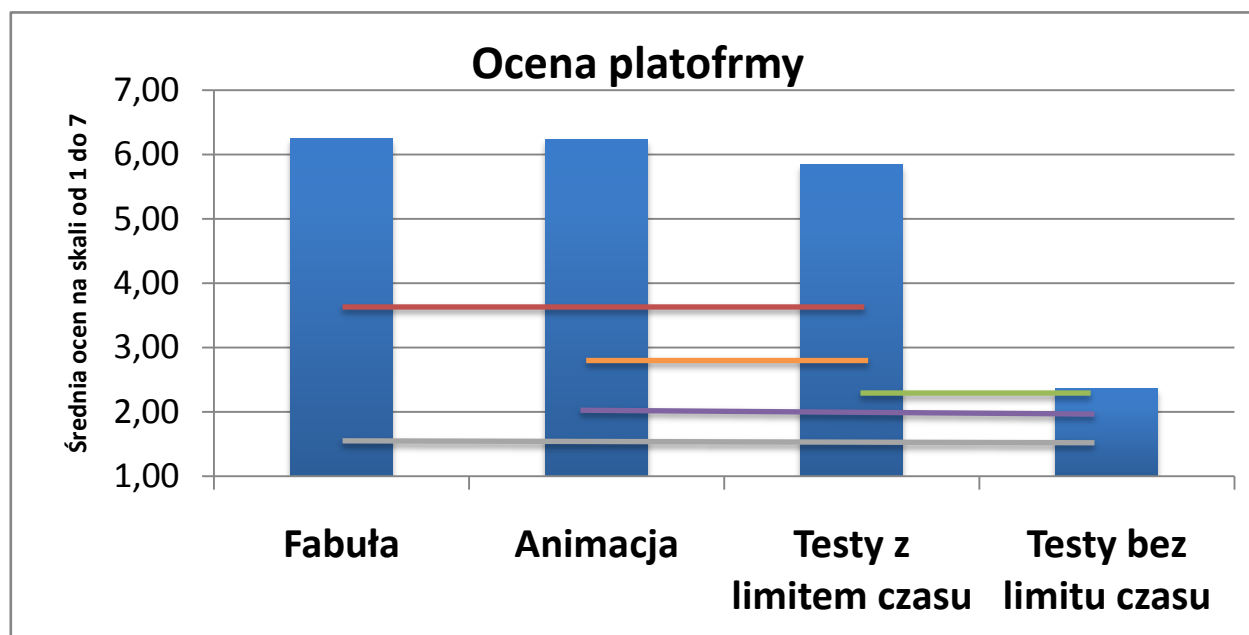


W dalszej części naszego badania poddaliśmy ocenie użytkowników poszczególne cechy charakterystyczne dla naszego e-learningu. Były to: konwencja fabularna, konwencja animowana oraz dwa rodzaje quizów sprawdzających wiedzę (z ograniczeniem czasowym i bez).

Na wykresie przedstawione zostały średnie wyniki oceny każdej z charakterystycznych cech e-learningu. Ocena każdej z cech jest średnią z odpowiedzi na pięć pytań. Poniżej przykładowe pytania dotyczące testów z ograniczeniem czasowym.

Zaznacz proszę na poniższych skalach jak oceniasz quizy o ograniczonym czasie na odpowiedź:

Nie podobają mi się	1 2 3 4 5 6 7	Podobają mi się
Nie lubię ich	1 2 3 4 5 6 7	Lubię je
Nudzą mnie	1 2 3 4 5 6 7	Ciekawią mnie
Utrudniają korzystanie	1 2 3 4 5 6 7	Ułatwiają korzystanie
Zniechęcają do nauki	1 2 3 4 5 6 7	Zachęcają do nauki



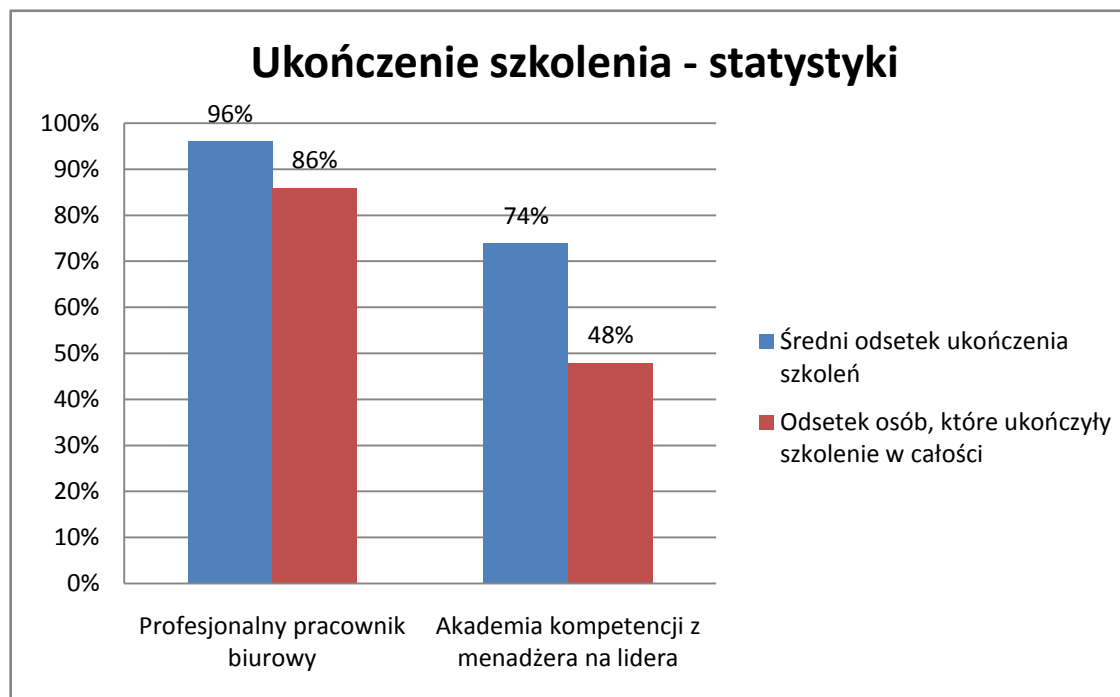
Cechy charakterystyczne e-learningu DSD:

- konwencja fabularna: e-learning ma postać serialu, w którym rozgrywają się różne sceny pomiędzy bohaterami
- konwencja animowana: e-learning jest animowany
- testy z limitem czasu: testy sprawdzające wiedzę, gdzie odliczany jest czas na wykonanie zadania
- testy bez limitu czasu

Badanni najwyżej ocenili konwencję fabularną oraz konwencję animowaną kursu e-learningowego. Najmniej lubiane były testy bez limitu czasu.

Kolorowe linie na wykresie łączą wyniki istotnie różne statystycznie (istotny test t)

Wskaźniki ukończenia szkoleń



W naszych badaniach kontrolowaliśmy również średni poziom ukończenia kursu e-learningowego oraz odsetek osób, które ukończyły cały kurs. W grupie pracowników biurowych (szkolenie: Profesjonalny pracownik administracyjno-biurowy) statystyki te są wyższe niż w grupie menadżerów (szkolenie: Akademia Kompetencji – z menadżera na lidera). Jednak menadżerowie po zakończeniu projektu nadal zgłaszali się z prośbą o udostępnienie lekcji, co świadczy o ich zaangażowaniu w lekcje.

Podsumowanie

Prezentowane badania potwierdzają wagę motywacji jako czynnika zaangażowania w korzystanie z e-learningu. Motywacja wewnętrzna okazała się mieć wpływ na intencję uczestników do korzystania z naszej platformy w przyszłości. Wydaje się zatem, że kształtowanie motywacji wewnętrznej jest jednym z najważniejszych wyzwań jakie stoją przed osobami prowadzącymi kursy e-learningowe. Jak zatem zmotywować uczestników?

Wyniki naszych badań pokazują, że aby zbudować motywację wewnętrzną uczestników, należy przede wszystkim przekazywać w lekcjach takie informacje, które będą ważne dla ich codziennej praktyki zawodowej. Nie powinny to być raczej „suche fakty”. Przeciwnie, powinny to być treści oparte na przykładach zaczerpniętych z życia firm. Powinno to zwiększać poczucie przydatności tego typu treści i stymulować motywację wewnętrzną do dalszej nauki. Kolejnym istotnym czynnikiem jest ocena najważniejszych, wyróżniających platformę cech. W naszym przypadku należały do nich np. konwencja fabularna czy animowani bohaterowie lekcji. Elementy te zostały pozytywnie ocenione, a ich łączny wpływ okazał się bardzo znaczący dla stymulowania motywacji. Uczestnicy potrzebują jednak nie tylko interesującej platformy i praktycznych treści. Pamiętać należy również o tym, że osoby dorosłe podczas nauki powinny mieć poczucie, że zachowują możliwość samodzielnego decydowania o tematyce oraz zakresie przyswajanych treści. Autonomia, możliwość wyboru okazały się kolejnym czynnikiem istotnym dla kształtowania motywacji wewnętrznej. Ostatnim istotnym elementem wpływającym na motywację wewnętrzną jest spostrzegana łatwość obsługi platformy e-learningowej. Ważne jest zatem, aby nasz system nie zawierał błędów, nielogicznych przejść, nie zmuszał uczestnika do zastanawiania się nad tym, gdzie kliknąć. Powinien on być w pewnym sensie przezroczysty, powinien umożliwiać skupienie się na treści, a nie na radzeniu sobie z problemami z obsługą oprogramowania.

W prezentowanych badaniach pytaliśmy również uczestników o zamiar wykorzystywania e-learningu w przyszłości. Okazało się, że motywacja wewnętrzna ma istotne znaczenie dla intencji do korzystania w przyszłości. Warto więc podjąć próby budowania wśród uczestników motywacji wewnętrznej nie tylko ze względu na ich zaangażowanie w aktualne korzystanie z platformy, ale również korzystanie z kolejnych tego typu projektów. Osoby zmotywowane wewnętrznie powinny chętniej wracać do e-learningu w przyszłości.

Niestety w naszych badaniach nie udało nam się określić wpływu cech osobowości na motywację wewnętrzną oraz intencję do korzystania z e-learningu w przyszłości. Wyniki, które analizowaliśmy, nie dały się zinterpretować w jednoznaczny sposób. W kolejnych badaniach chcemy zgłębić ten temat, aby przekonać się czy rzeczywiście osobność nie odgrywa żadnej roli. Czy może jest tak, że jej związek z motywacją do korzystania z e-learningu jest dużo bardziej skomplikowany niż zakładaliśmy.

Literatura

Chapman Alliance (2010). *How Long Does it Take to Create Learning*. Znaleziono 23 listopada 2010 pod adresem: <http://www.scribd.com/doc/37398458/How-long-Bryan-Chapman>

Davis, F. (1986). A Technology Acceptance Model for Empirically Testing New End-user Information Systems: Theory and Results. Niepublikowana praca doktorska. Znaleziono 5 kwietnia 2010 r. pod adresem: <http://hdl.handle.net/1721.1/15192>

Mungania, P. (2003). *The Seven E-learning Barriers Facing Employees*. Znaleziono 23 listopada 2010 pod adresem: <http://www.tjtaylor.net/research/The-Seven-E-Learning-Barriers-facing-Employees-Penina-Mungania-2003.pdf>

Ryan, R., Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67

Wallace, P. (2004). *The Internet in the Workplace: How New Technology is Transforming Work*. New York: Cambridge University Press

Dom Szkoleń i Doradztwa

KIM JESTEŚMY

Dom Szkoleń i Doradztwa jest firmą szkoleniową, której misją jest pomaganie w rozwoju ludzi i firm. Cel ten realizujemy od 2002 roku. Z naszej oferty korzystają właściciele, menedżerowie i pracownicy małych i średnich firm. Współpracujemy także z działami HR i osobami decyzyjnymi z dużych korporacji. Naszą strategią jest oferowanie najbardziej efektywnych szkoleń za jak najrozsądniejszą cenę.

Przeszkoliliśmy menedżerów i specjalistów z kilkudziesięciu przedsiębiorstw, należących w większości do sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw (MSP). Dzięki temu bardzo dobrze znamy specyfikę tych firm, rozumiemy ich problemy i oczekiwania, mamy podobny punkt widzenia. Jesteśmy solidną i rzetelną firmą. Koncentrujemy się na rzeczywistych potrzebach i użytecznych dla klientów rozwiązaniach, które pomagają przedsiębiorcom efektywnie konkurować na rynku.

CO ROBIMY

Podstawą naszej działalności są szkolenia w zakresie miękkich umiejętności biznesowych: psychologicznych i społecznych. Adresatami naszych szkoleń są osoby na różnych szczeblach organizacji – właściciele firm, menedżerowie i specjaliści, a także osoby aspirujące do zmiany pozycji zawodowej i rozpoczynające dopiero swoją karierę.

OFERTA NA MIARĘ POTRZEB

Wieloletnie doświadczenie z przedsiębiorcami pozwoliło nam wypracować ofertę na miarę Państwa potrzeb. Oferujemy sprawdzone rozwiązania i programy szkoleniowe ujęte w gotowe pakiety. Są to rozwiązania zawierające elementy kluczowe dla rozwoju konkurencyjności firm. Pakiety szkoleniowe mają z góry określoną, przejrzystą dla przedsiębiorcy cenę i przetestowany w praktyce program. Proponujemy również szkolenia „szyte na miarę”, przygotowywane w oparciu o pogłębiony wywiad dotyczący indywidualnych potrzeb szkoleniowych konkretnej firmy. Nasza oferta obejmuje także szkolenia otwarte, analizę potrzeb szkoleniowych, Development Centre, coaching oraz doradztwo indywidualne.

INNOWACYJNOŚĆ

Jesteśmy innowacyjni, oferujemy naszym klientom rozwiązania oparte o najnowsze trendy rynkowe. Wykorzystujemy nowoczesne technologie, dzięki czemu możemy optymalizować ceny naszych szkoleń. Proponujemy gry i symulacje biznesowe oraz kursy e-learningowe wsparte metodami we-learningu.

DLA KOGO PRACUJEMY

Jesteśmy dla firm, które na co dzień szukają umiejętności i kompetencji pozwalających na skuteczniejsze konkurowanie. Jesteśmy dla firm, które chcą działać szybciej, lepiej i bardziej efektywnie. Dla tych, którzy chcą mieć poczucie, że zainwestowali rozsądne pieniądze w bardzo dobry i przydatny produkt szkoleniowy. A przede wszystkim dla tych, którzy chcą mieć przekonanie, że współpracują z partnerem dobrze rozumiejącym ich potrzeby.

Kursy e-learningowe Domu Szkoleń i Doradztwa

Internetowy kurs wiedzy menadżerskiej – rozwój osobisty i zawodowy:

- Role menadżera
- Lider rozwoju osobistego
- Radzenie sobie ze stresem, asertywność
- Planowanie i organizowanie czasu zespołu
- Delegowanie i wyznaczanie zadań
- Kontrola i ocenianie pracy
- Budowanie zespołu
- Analiza i rozwiązywanie problemów organizacji
- Zarządzanie konfliktem w zespole
- Rekrutacja i selekcja wartościowych pracowników
- Nowoczesne narzędzia motywowania i rozwoju pracowników

Szkolenia z zakresu rozwijania kompetencji na stanowiskach biurowych:

- Organizacja biura
- Zarządzanie czasem i planowanie zadań
- Efektywna komunikacja w zarządzaniu biurem
- Umiejętność pracy w zespole
- Zarządzanie stresem i asertywność
- Etykieta w biurze
- Obsługa klienta
- Ja na rynku pracy

Przykładowe lekcje e-learningowe można zobaczyć na www.domszkolen.com

Dom Szkoleń i Doradztwa - pomysł fabuły, założenia merytoryczne, scenariusz szkolenia.

MyNetwork Polska - stworzenie szkolenia pod względem technicznym i graficznym oraz technologia e-learning.

Zadzwoń lub napisz do nas

Dom Szkoleń i Doradztwa A. Mykowska

ul. Tarnowskiego 6/1-2, 30-528 Kraków

tel./fax +12 656 57 12

e-mail: biuro@domszkolen.com

www.domszkolen.com

Wyniki opisanych tu badań były omawiane po raz pierwszy podczas wystąpienia Aleksandry Mykowskiej i Karola Wolskiego na konferencji ONLINE EDUCA w Berlinie, 2 grudnia 2010 (A. Mykowska, K. Wolski, *How to inspire intrinsic motivation*. Referat wygłoszony na konferencji: ONLINE EDUCA 16th International Conference on Technology Supported Learning and Training, 2010).

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.