



E-Learning a menedzsmentben és a szervezeti tudás megújításában empirikus vizsgálatok tükrében

Prof. Dr. Poór József, egyetemi tanár – **Dr. Szalay Zsigmond**,
egyetemi docens – **Pető István**, adjunktus – **Zsigri Ferenc**, PhD
hallgató (SZIE), **Dr. Sasvári Péter**, egyetemi docens (NKE)-
Koharek András, ARTudásmenedzsment Kft. ügyvezető igazgató

Miért érdekes ez a témakör?

Tipikus menedzsment témák

- Nemzetköziesedés és globalizáció
- Helyi és nemzetközi vállalatok különböző funkciói
- Kommunikáció

Emerging topics

- Üzleti etika
- Digitalizáció
- IT és szociális média hatásai



Tartalom

1. Elméleti alapok
2. Menedzsment kihívások
3. Empirikus kutatás - Minta bemutatása
4. Hipotézisek – statisztikai elemzés
5. Következtetések
6. Korlátok jövőbeli



1. Elméleti alapok



Elméleti alapok (1)

e-learning - értelmezése



Értelmezésünk szerint az „eLearning” a képzések-továbbképzések azon formája, ahol

- **tágabb értelemben:** a képzési-, tudás-átadási, tanulási folyamatot digitális eszközpark segíti (tartalom és segédletek tárolása, visszakeresése, megjelenítése, továbbítása, visszacsatolása);
- **szűkebb értelemben** saját (belső), vagy publikus hálózaton elérhető, nyitott képzési forma és keretrendszer, amely tértől és időtől függetlenül teszi lehetővé a tanuló (fiatal, vagy felnőtt) számára a tanulási folyamat hatékony megszervezését, a tutor-tanuló kommunikációt és visszacsatolást.

Elméleti alapok (2)

e-learning - alkotórészek

Szereplők

- Az online tanuláshoz valamilyen formában hozzájáruló (emberi) szereplők

Tartalom

- A tanulók által a tanulási folyamat során elsajátított szakmai tartalmak

Rendszer

- Informatikai rendszer, mely keretet ad tananyagok tanulókhöz való eljuttatására (ill. integrált megoldásként lehetővé teszi a résztvevők azonosítását, a tanulási folyamat nyomon követését is)

Elméleti alapok (3)

e-learning - szereplői



Strategiai
kooperációk

E-learning
cégek



Céges
egyetemek

Virtuális
egyetemek



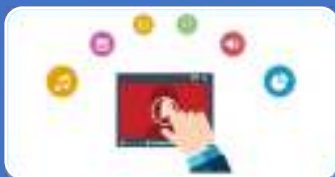
Elméleti alapok (4)

e-learning - tartalom



Egyszerű szöveges tananyag

- Elsősorban passzív módon, olvasással elsajátítandó, jellemzően szöveges tananyag



Interaktív, multimédiás tananyag

- Tanulók aktivitásra ösztönzése: kattintható elemek, kisebb feladatok, ellenőrző tesztek
- Multimédia-elemek nagyobb mértékű használata



Videó alapú tananyag

- Az oktató élőszereplős megjelenítése a tananyagban – a jelenléti oktatásra emlékeztető formátum



Szimulációs tananyag

- Jellemzően szoftver-, ill. rendszerhasználat: Valós szoftverkörnyezet leképezése

Elméleti alapok (5)

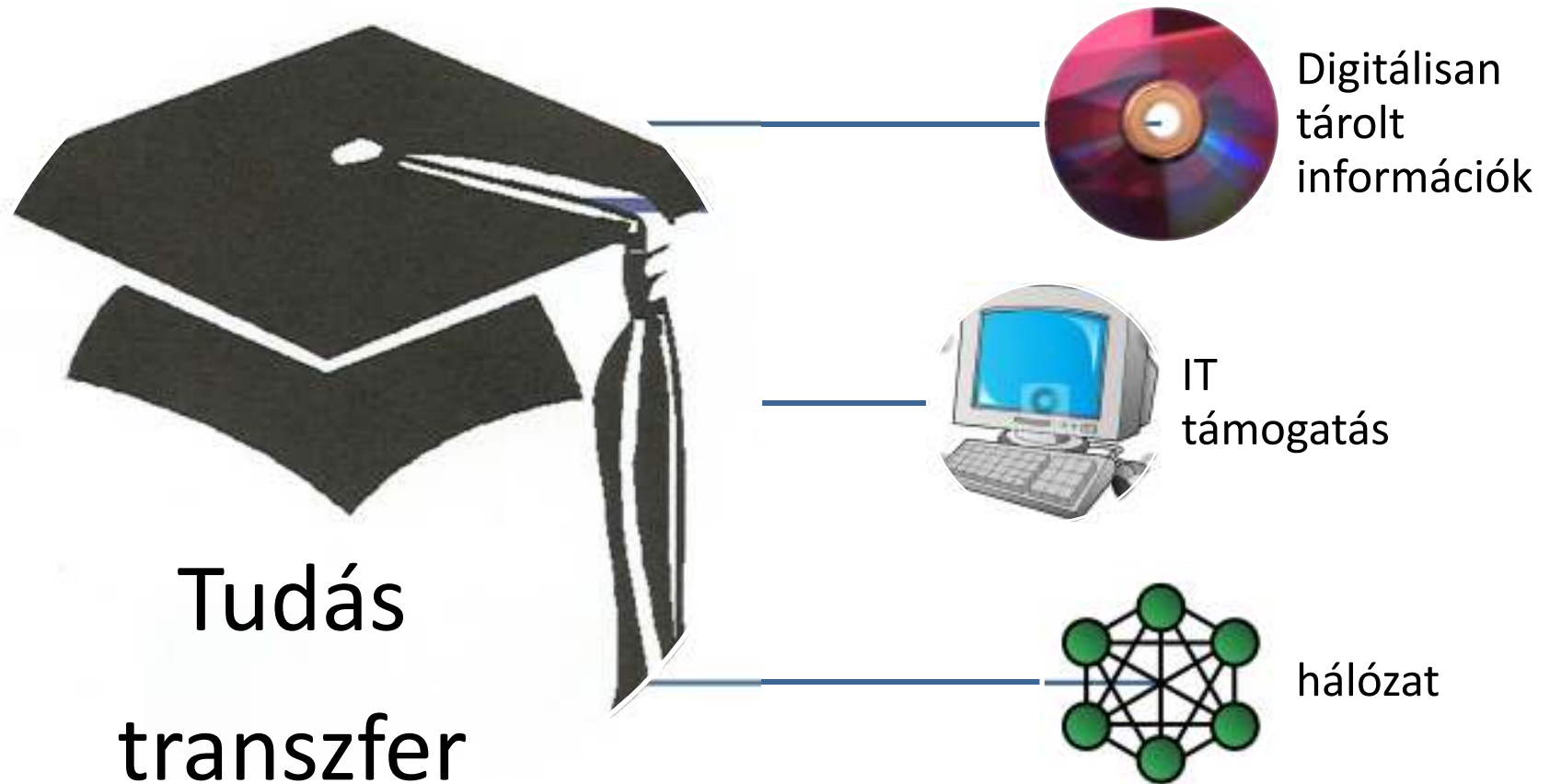
e-learning - rendszer

A tananyagot a felhasználókhöz eljuttató, illetve az oktatási/tanulási folyamatot bármilyen módon támogató IT-megoldások.

- Szigetszerű megoldások, pl.
 - Tananyagok publikálása a szervezet intranetes rendszerében
 - Önálló, az oktatási folyamat egyes elemeit támogató e-learning eszközök használata (pl. online ellenőrző teszt, infografika, gondolattérkép)
- Tanulásmenedzsment rendszerek
 - Felhasználók (oktatók, tanulók) kezelése, kommunikációs lehetőség biztosítása, felület a tananyagok, feladatok, számonkérések számára
- Képzésmenedzsment rendszerek
 - A tanulók teljes képzési folyamatának (kurzusaik összességének, a közöttük lévő összefüggéseknek) kezelése

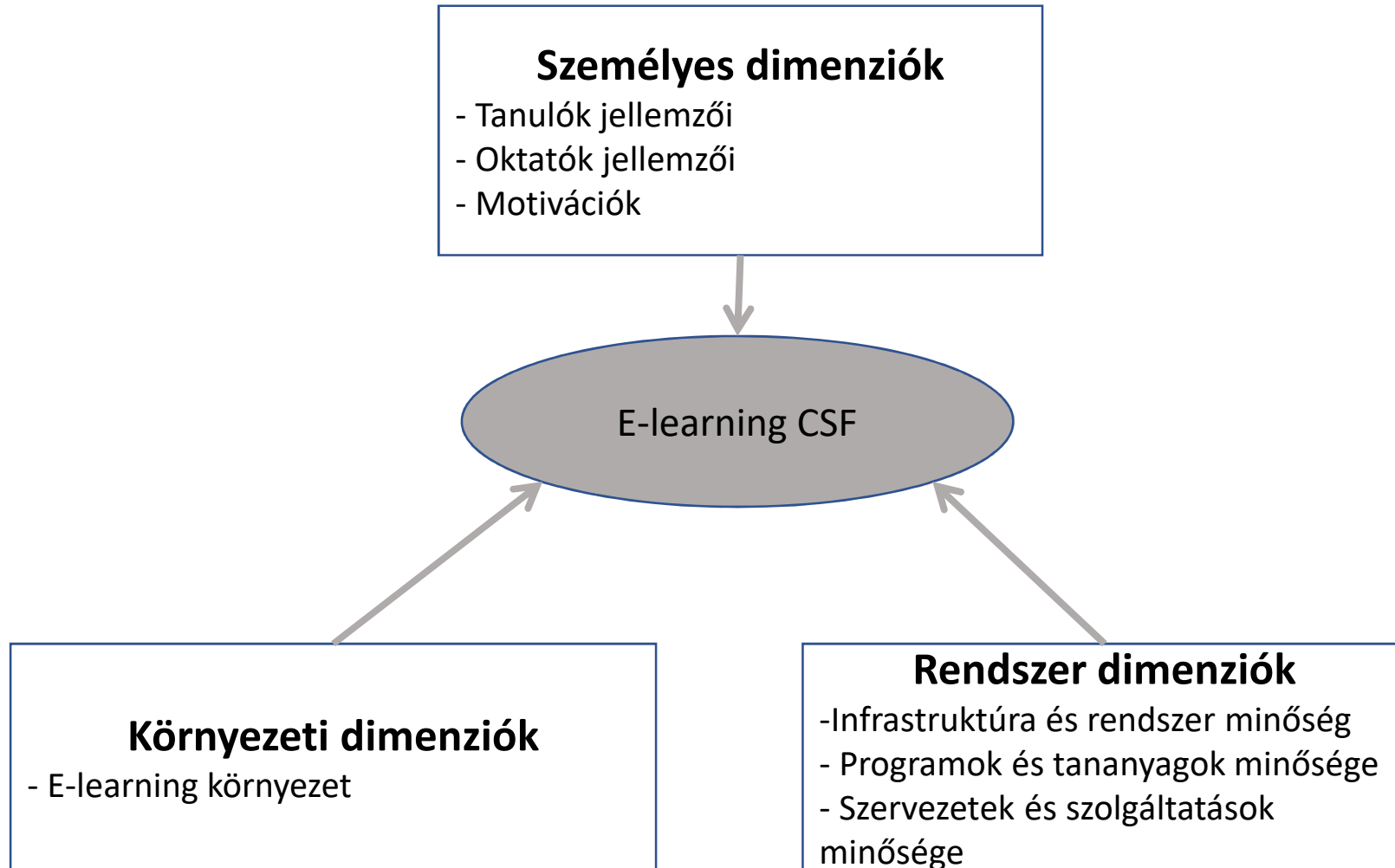
Elméleti alapok (6)

e-learning – tartalom és rendszer



Elméleti alapok (7)

E-learning CSF



Elméleti alapok (8)

E-learning CSF

Előnyök

- Költségcsökkentés
- Időbeli és térbeli rugalmasság
- Multimédia formák
- Magas interaktivitás

Hátrányok

- Közvetlen személyes kapcsolatok hiánya
- A tréning helye és ideje rugalmas
- Tudás ellenőrzés nehézségei

2. Menedzsment kihívások



Menedzsment kihívások

Badrul Khan nyolcdimenziós e-learning keret



© Badrul Khan

Menedzsment kihívások

Tipikus problémák

Kulturális rés

Nem tudjuk, hogyan kell...

Nincs pénz, nincs személyzet

Nincs tartalom

Menedzsment kihívások

Korábbi kutatási tapasztalatunk (2012)

- „Az e-learning vállalati alkalmazásának legfőbb indoka a jobb időkihasználás lehetősége és a képzési módszer elsődleges célpontja a szellemi munkát végző állomány”
- „a válaszadók szervezeteinek nagy része nem alkalmazza az e-learninget: a felhasználóknak csak mindössze 39%-a jelezte, hogy ismeri és hasznosítja a módszert.
- Megemlíthető, hogy egy 2003-as (272 kérdőívet feldolgozó) felmérés is kb. 32%-os arányban talált eLearninget alkalmazó vállalatot: ez bizony igen kis fejlődés”

Forrás: Részlet a korábbi kutatási jelentésünkből (2012)

3.

Empirikus kutatás - minta



Empirikus kutatás

Cél

- **Kutatók:**A Szent István Egyetem Menedzsment és HR Kutató Központja, a Nemzeti Közzolgálati Egyetem a Budapesti Kereskedelmi és Ipar Kamara
- **Támogató:** *ARTudásmenedzsment Kft.*
- **Cél:** képet kapni az e-learning módszerek elterjedéséről és gyakorlati használatáról hazánkban

Empirikus kutatás

Kérdőív

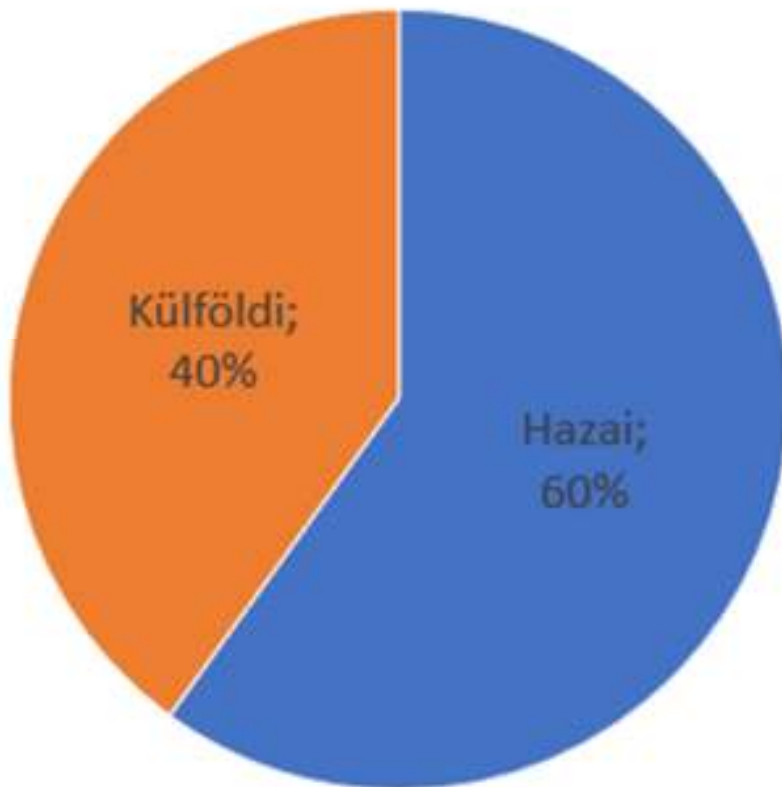


- Bevezetés
- Válaszadók jellemzői (1.1-1.7. részek)
 - Méret (létszám, árbevétel), ágazat, szektor és tulajdonos, dolgozói megoszlás
- E-learning technikai használata (2.1-2.7. részek)
 - Használat jellemzői, keretrendszer
- E-learning rendszer üzemeltetése (3.1.-3.4. részek)
 - Üzemeltető, költségek, fejlesztés
- Az oktatási anyag, tartalomfejlesztés (4.1.-4.4 részek)
 - Tartalmak, képzés, tananyagok forrásai
- E-learninget nem használók kérdései (5.1-5.3 részek)
 - Nem használat indokai, vélemények
- Jövőbeli tervek

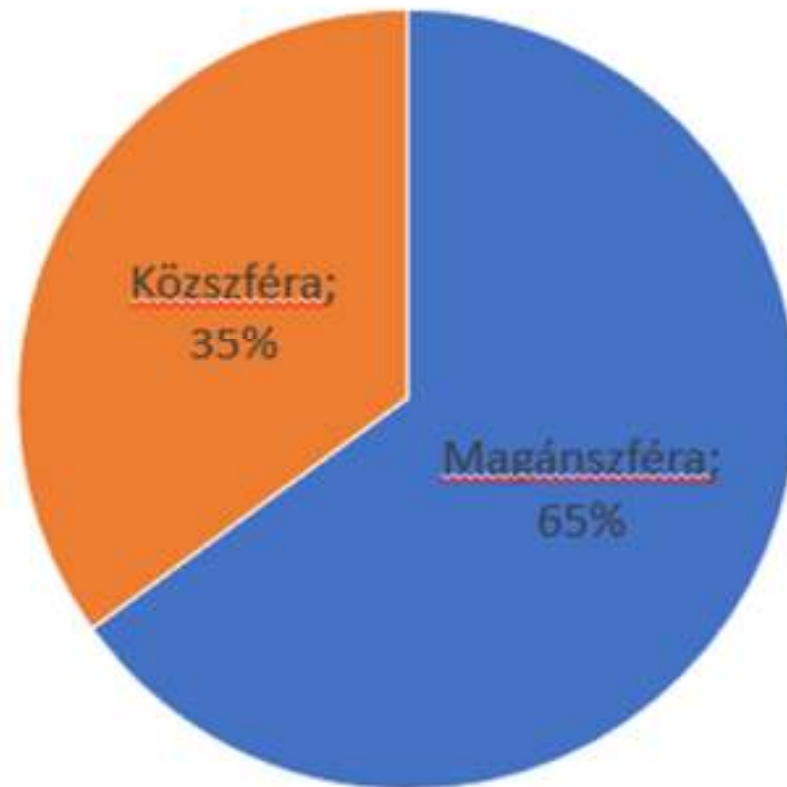
Empirikus kutatás

A minta: 374 szervezet adott választ

Tulajdonos

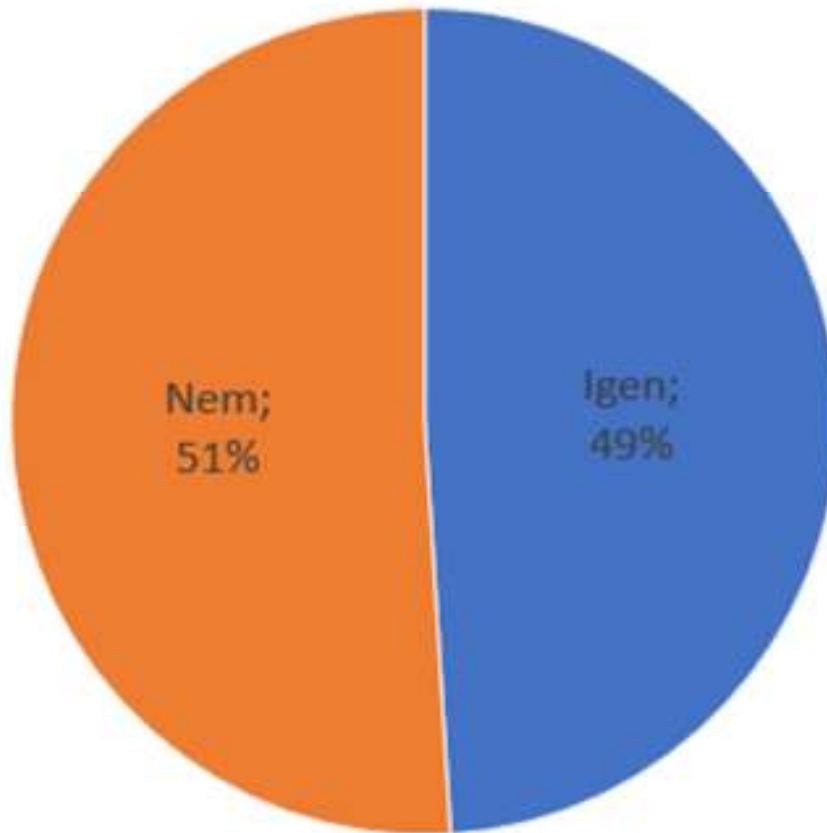


Szektor

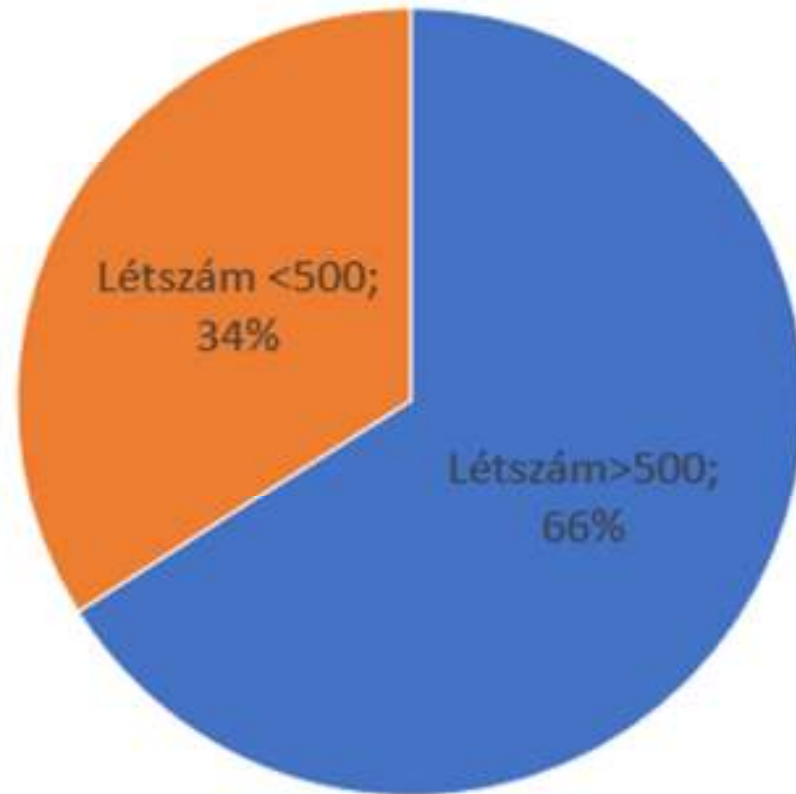


Empirikus kutatás

Használ e-learninget?

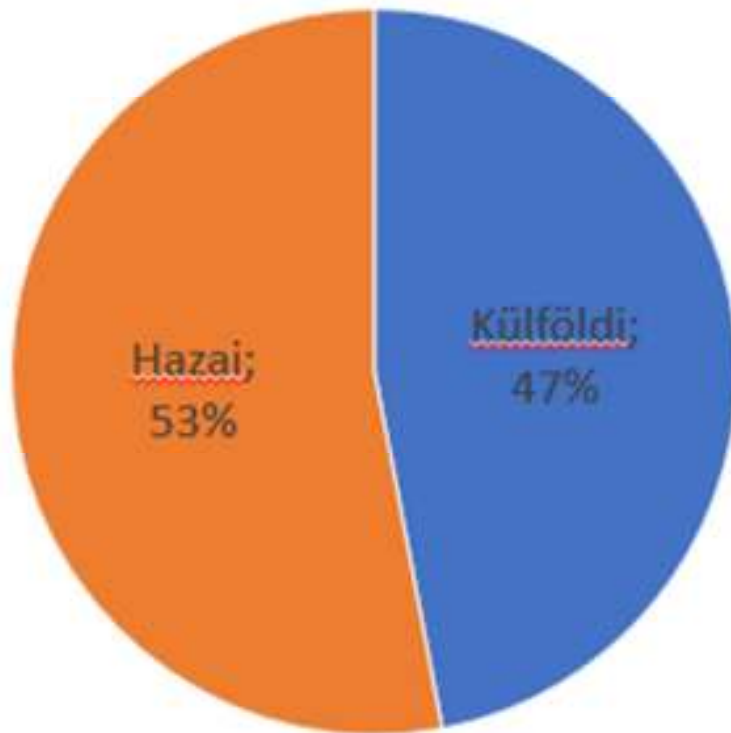


Felhasználók méret szerint

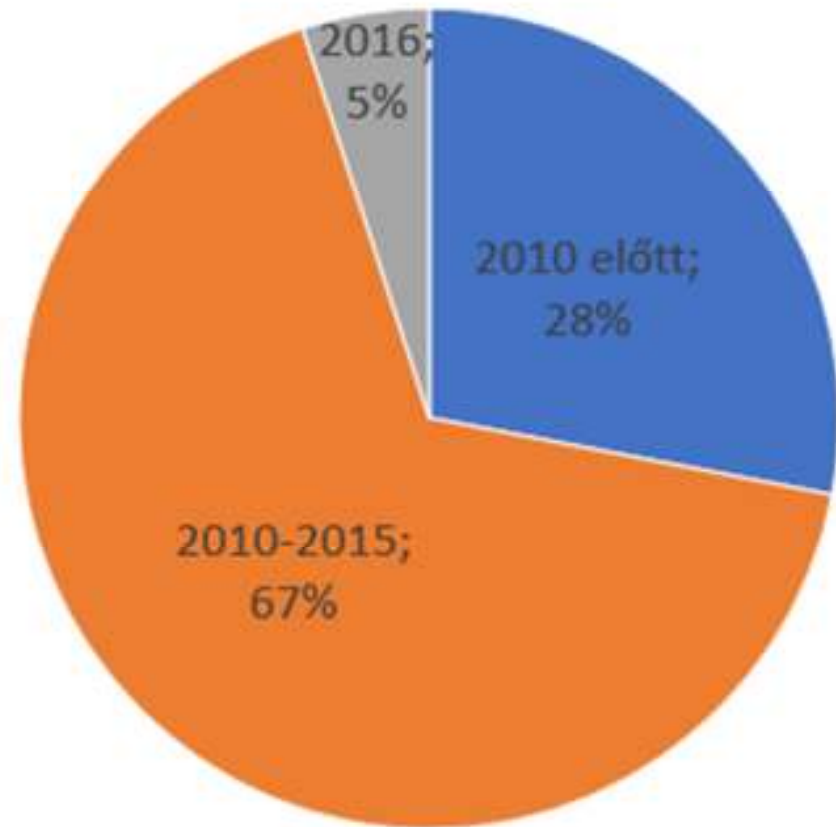


Empirikus kutatás

Felhasználók
nemzetisége

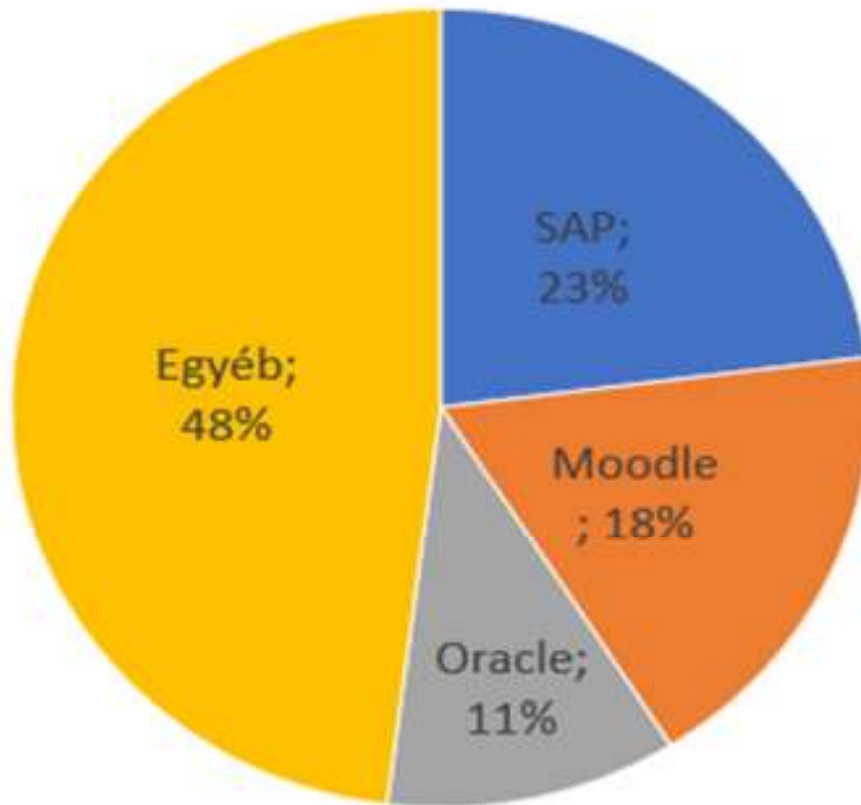


Mikor vezették be?

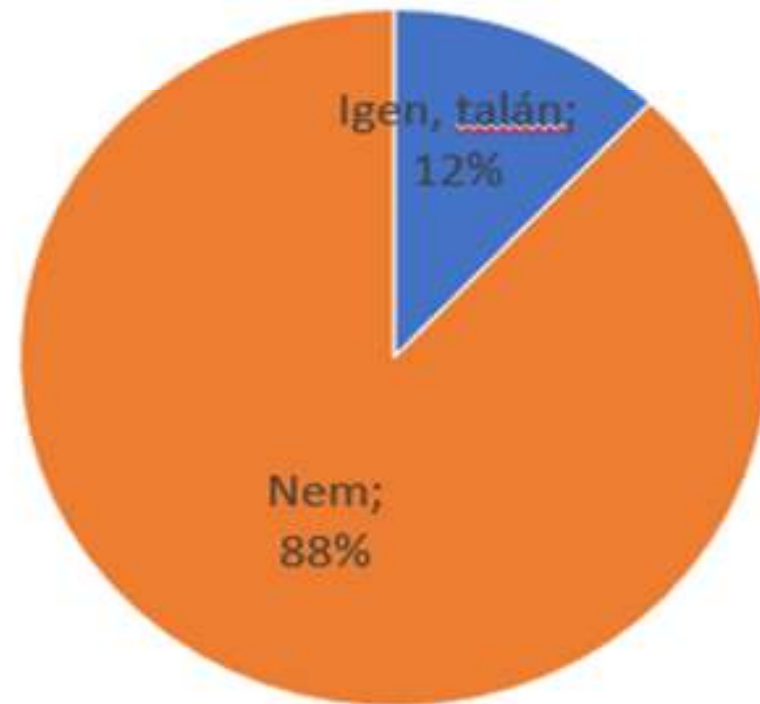


Empirikus kutatás

Melyik szoftver?



Tervezik a bevezetést?



Empirikus kutatás

Minta – alkalmazási indokok

Tulajdonosi döntés

Hatékonyság

Szabványosítás

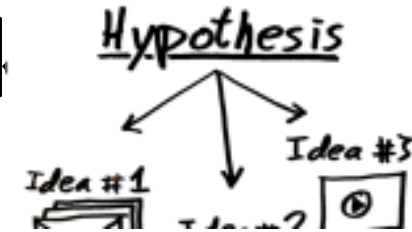
Papírmunka csökkentése

4.

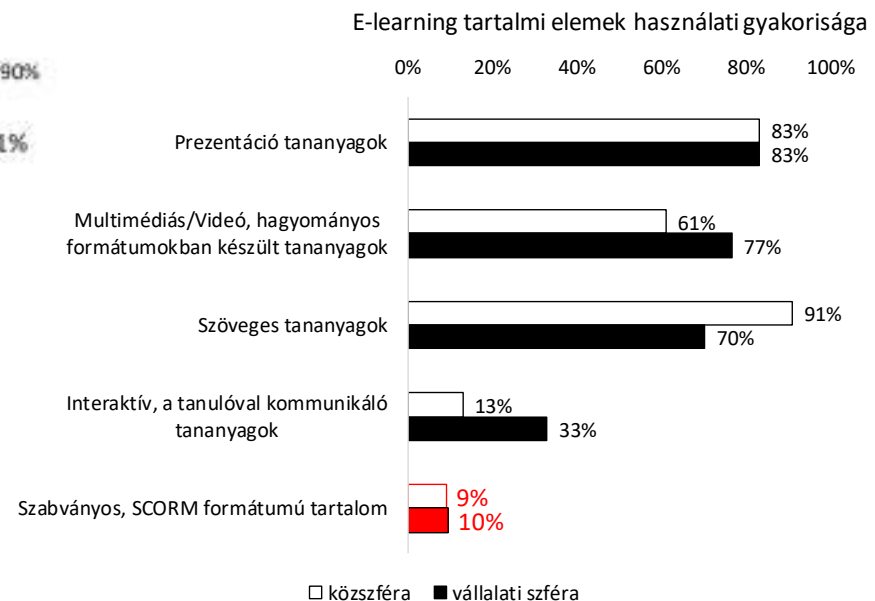
Hipotézisek – statisztikai elemzés

Hipotézisek - statisztika

Hipotézisek

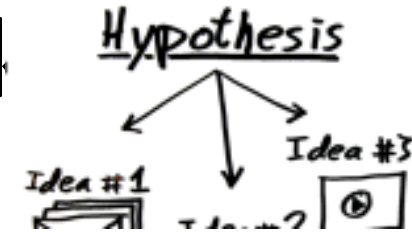


- H1: „Vállalati szférában az e-learning használatának elsődleges szempontja a költségcsökkentés” – (Forrás:Nagy, E-learning ABC)

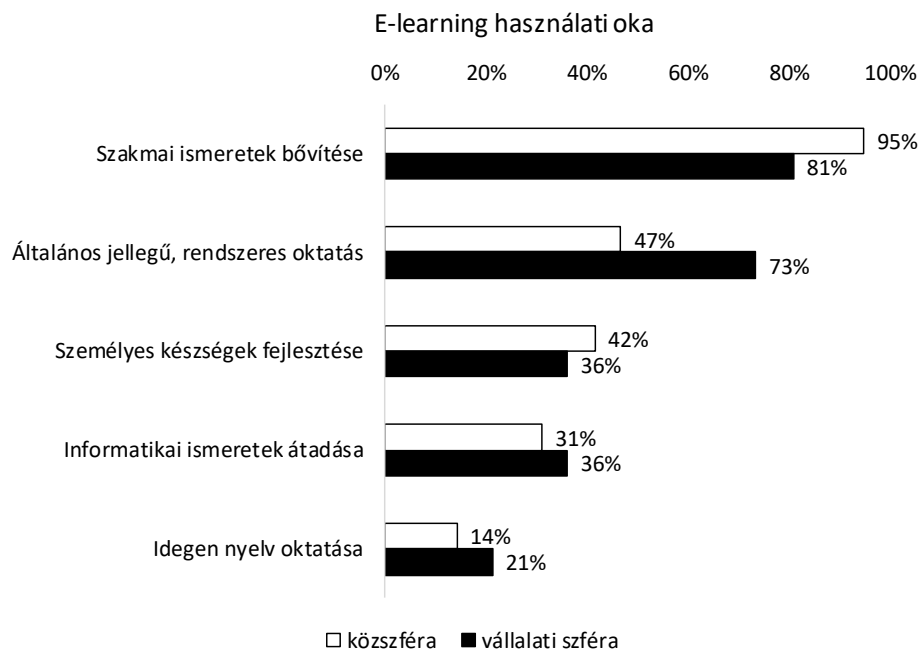


Hipotézisek - statisztik

Hipotézisek



- H2: „Az e-learning használata felhasználói közeg függő” - (Forrás: Nagy V. E-learning ABC)
- H3: Az e-learning bevezetését szféra függetlenül ugyanazok az okok gátolják.






Sorrend	Közsféra	Vállalati szféra
1	Nálunk nincs olyan képzés, amit e-learning-gel oktatni lehet.	Nem megfelelő ár-érték arány az e-learning rendszereknél.
2	Nem megfelelő ár-érték arány az e-learning rendszereknél.	Nem akarjuk megváltoztatni a jelenlegi képzési rendszerünket.
3	Nem akarjuk megváltoztatni a jelenlegi képzési rendszerünket.	Nálunk nincs olyan képzés, amit e-learning-gel oktatni lehet.
4	Nálunk nincs erre alkalmas számítógépes oktatási terem.	Nálunk nincs erre alkalmas számítógépes oktatási terem.
5	Az adatbiztonság miatt fenntartásaink vannak.	A munkatársak idejét sem lehet úgy beosztani, hogy részt tudjanak venni rajta.
6	A munkatársak idejét sem lehet úgy beosztani, hogy részt tudjanak venni rajta.	Az adatbiztonság miatt fenntartásaink vannak.
7	Túl drága.	Túl drága.
8	Nem ismerem az e-learninget.	Nem ismerem az e-learninget.
9	Tartok az informatikától.	Nem hiszek benne.
10	Nem hiszek benne.	Tartok az informatikától.

5. Következtetések

Következtetések

Hipotézisek - validitása

H	Magyarázat	Igen	Nem
H1	Vállalati szférában az e-learning használatának az oka elsődlegesen hatékony oktatási forma (1, a használók 80%-nál); jobb időkihasználás (2, 69%) és könnyebb képzési adminisztráció, nyilvántartás (3, 69%). A költséghatékonyság a 4. (59%) a vizsgált tényezők között.		
H2	Az e-learning használatának aránya köz- és vállalati szférában eltérő, de sorrendje azonos. Azaz elsődlegesen szakmai ismeretek bővítésére (1), általános jellegű, rendszeres oktatásra (2), személyes készségek fejlesztésére (3), informatikai ismeretek átadására és végül idegen nyelv oktatására (4) használják a szervezetek.		
H3	Szférától függetlenül az e-learninget az elsősorban alábbi okok miatt nem használják: Nincs olyan képzés, amit e-learning-gel oktatni lehet (1); Nem megfelelő ár-érték arány az e-learning rendszereknél (2) és nem akarják megváltoztatni a jelenlegi képzési rendszerünket.		

Következtetések (1) a felmérés alapján

E-learning: nehéz piac

Érett piac

A használat mellőzésének komoly okai vannak

„A legfontosabb erőforrás a dolgozó”: NEM

Következtetések (2) piaci szemmel

Nem elég (el)ismert

Piac edukációra van szükség

Alulról jövő kezdeményezésre van szükség

(jó) Tartalomra kell a hangsúlyt helyezni

Korlátok – jövőbeli tervek

- Az empirikus adatok mélyelemzése statisztikai módszerekkel
- Új felmérés Magyarországon és a környező közép-kelet-európai országokban





Köszönjük a figyelmüket!

Prof. Dr. Poór József, egyetemi tanár – **Dr. Szalay Zsigmond**, egyetemi docens – **Pető István**, egyetemi tanársegéd – **Zsigri Ferenc**, PhD hallgató (SZIE), **Dr. Sasvári Péter**, egyetemi docens (NKE)- **Koharek András**, ARTudásmenedzsment Kft. ügyvezető igazgató

