

Ewa Lubina

E-LEARNINGOWE ŚRODOWISKO EDUKACYJNE JAKO NARZĘDZIE PRZYGOTOWUJĄCE STUDENTÓW DO NOWOCZESNEGO MODELU PRACY ZAWODOWEJ – TELEPRACY

Komunikacja na odległość za pośrednictwem Internetu stała się podstawą organizacji pracy i zarządzania zespołami pracowniczymi. Stanowi to z jednej strony ułatwienie, z drugiej zaś stanowi źródło napięcia i frustracji. Kształcenie akademickie powinno zapewnić optymalne przygotowanie do pracy zawodowej. Działanie na dotychczasowych zasadach w niewielkim tylko stopniu wspiera studentów w dostosowaniu do potrzeb nowoczesnego rynku pracy. Szersze wykorzystanie metod kształcenia zdalnego (e-learningu) daje studentowi działającemu w zespole wirtualnym szansę na praktykę – pozwala uzyskać doświadczenie w telepracy.

Słowa kluczowe: e-learning, kształcenie studentów, telepraca, przygotowanie do pracy zawodowej.

Communication over a distance by Internet has become the basis of work organization and staff management. It could to facilitate as well as it is a reason of frustration and a source of tension. University education ought to insure preparation to professional job in optimal way.

Activities on previous rules only little supported students in process of adopting to modern market expectations. Practicing applying e-learning methods has given a student a chance to be a success on this area.

Key words: e-learning, university education, teleworking, preparing to professional work.

Ostatnimi laty obserwuje się rosnącą dynamikę zmian na rynku pracy. Duże znaczenie ma tutaj rozwój społeczeństwa informacyjnego – i to niezależnie od tego, czy uważamy że dopiero się ono tworzy, czy też że jest już naszą codziennością. Uczestnictwo w społeczeństwie informacyjnym zmusza do zaakceptowania specyfiki nowoczesnej elektronicznej komunikacji, a jak pokazują obserwacje nie zawsze

przebiega to w sposób bezkonfliktowy. Obserwuje się zmiany sposobu wykonywania zadań zawodowych i zmiany sposobu funkcjonowania w pracy. Jednakże zmiany te nie zachodzą gwałtownie ani systemowo – powoli, ewolucyjnie, krok po kroku usprawnia się kolejne obszary działania i aspekt “tele” nabiera w pracy coraz większego znaczenia.

Stopniowo rozwijające się technologie dostarczają coraz więcej narzędzi usprawniających pracę zwłaszcza pracujących twórczo zespołów roboczych. Także osoby aktywne, które cenią sobie czas (własny i cudzy) oraz elastyczność organizacji pracy pokładają w telepracy duże nadzieje.

Pojawiły się także oczekiwania społeczne w środowiskach osób z niepełnosprawnością ruchową. Możliwość podjęcia aktywności zawodowej jest w tym środowisku bardzo ceniona. Praca za pośrednictwem Internetu umożliwia pokonanie naturalnych barier typowych dla tego środowiska i zwiększa możliwości rozwoju osobistego. Dlatego właśnie szybko rośnie zainteresowanie formami telepracy wśród osób niepełnosprawnych oraz osób działających na ich rzecz.

Zainteresowanie telepracą w środowisku ludzi młodych jest dość duże. Wśród zainteresowanych liczną grupę stanowią osoby sprawujące opiekę nad małymi dziećmi oraz opiekunowie osób zależnych. Ograniczone możliwości przebywania dłuższy czas poza domem w miejscu pracy jest dla nich dużym problemem. Drugą, nieco mniej liczną grupą są osoby niepełnosprawne. Ograniczona mobilność motywuje ich do poszukiwania innych rozwiązań.

Zainteresowanie wykazują również osoby pracujące, których potrzeby życiowe są większe niż dochody. Niekiedy (najrzadziej) potrzebę telepracy sygnalizują osoby mieszkające stosunkowo daleko od miejsca zatrudnienia, dla których z powodu długiego czasu dojazdów oraz kosztów praca staje się słabo opłacalna [1, 24].

Szacując w ten sposób potrzeby społeczne można stwierdzić, że potencjalna grupa telepracowników jest całkiem spora – zapewne nieproporcjonalnie większa od ofert zatrudnienia.

Szerokie zainteresowanie społeczne zagadnieniami telepracy zaowocowało decyzją prawną umożliwiającą jej legalizację. Powstała zatem sytuacja, która przyciągnęła uwagę specjalistów z różnych dziedzin – dostrzeżono rozmaite aspekty tego zjawiska: od organizacyjnych, poprzez finansowe, społeczne. Owocem tego zainteresowania jest zbiór opracowań, których celem jest analiza problematyki telepracy pod kątem pedagogicznym, prawnym, organizacyjnym, humanistycznym

a także edukacyjnym. Przygotowanie człowieka do podjęcia telepracy to nie tylko dostarczenie mu umiejętności technicznych i dostarczenie sprzętu. Znacznie większe znaczenie ma psychologiczne i intelektualne przygotowanie do współpracy w nowych warunkach wymagających szczególnych kompetencji osobowościowych.

Decyzja o organizacji pracy w formie telepracy należy jednak wyłącznie do pracodawcy. Warto zatem poświęcić nieco uwagi analizie tego problemu z jego punktu widzenia. Stanowisko środowiska pracodawców jest ostrożne – rezerwa wynika ze świadomości złożoności organizacyjnej telepracy, a jednocześnie korzyści z niej wynikających. Środowisko to w większym stopniu niż inne uświadamia sobie również zagrożenia wynikające z wykorzystywania medium internetowego. Problemy bezpieczeństwa danych, prywatności informacji i spójności zespołów pracowniczych są istotne przede wszystkim dla organizatorów telepracy i jak dotąd nie zyskały zadowalającego rozwiązania.

Właściciele firm zdają sobie sprawę, że praca na odległość wymaga od nich innego niż dotychczas podejścia do organizacji pracy i wymagań w stosunku do pracownika. Jednocześnie są świadomi, że powinni oczekiwać od wykonawców specyficznych kompetencji. Pomimo tych uwarunkowań pracodawcy są zainteresowani telepracą – ale jest to stosunkowo słabe zainteresowanie. W gruncie rzeczy ci pracodawcy, którzy widzą możliwości wykorzystania telepracy korzystają z niej w sposób nieformalny.

Obecnie pracodawcy zlecają pracę na odległość jedynie osobom, które umieją w taki sposób wykonywać zadania. Tendencja ta ma dość oczywiste podłoże. Zleceniodawca zdaje sobie sprawę z tego, że osoba wykonująca zadanie musi sprawnie posługiwać się technologią: obsługiwać komputer i urządzenia peryferyjne, korzystać z niezbędnego oprogramowania i swobodnie poruszać się po Internecie. Pracodawca jest zobligowany do przeszkolenia przyszłego telepracownika i zapewnienia mu odpowiedniego sprzętu. Jednak w praktyce te warunki stanowią spory problem dla pracodawcy, który ostatecznie godzi się na telepracę jedynie w warunkach, gdy osoba zainteresowana jest już odpowiednio przygotowana do pracy. Oznacza to, że potencjalny telepracownik musi przygotować się sam.

Najskuteczniejszym sposobem przygotowania się do telepracy jest doświadczenie. Temu doświadczeniu służy najlepiej uczestnictwo w formach kształcenia realizowanych przez internet. Nie chodzi tu o ukończenie odpowiedniego kursu, a raczej o doświadczenie osobiste,

kształtujące zdolność do telepracy. Aktywność edukacyjna związana jest w sposób naturalny z odpowiedzialnością, konsekwencjami w postaci oceny oraz świadomością terminów i obowiązków. Łączenie zdobywania wiedzy z nabywaniem umiejętności w toku doświadczenia zdalnego można byłoby określić jako integralny model kształcenia [3, 27].

Zdolność do telepracy, w oczywisty sposób pozbawionej bezpośredniego nadzoru, to przede wszystkim kompetencje psychologiczne. Składają się na nie samodyscyplina, umiejętność mobilizacji do pracy, umiejętność samooceny, umiejętność podtrzymywania na odległość interakcji z pracodawcą i współpracownikami.

Takie kompetencje pracownicy pracujący tradycyjnie nabywają zwykle bezpośrednio w miejscu pracy, natomiast telepracownicy muszą je nabyć wcześniej, jeszcze przed podjęciem zadań. Uczestnictwo w kursach e-learningowych jest znakomitą sposobem rozwoju tych kompetencji i kształtowania ich w sposób pożądanym przez pracodawcę [4]. Aktywność w środowisku edukacyjnym w swoim charakterze zbliżona jest do aktywności w telepracy i podobieństwo tych środowisk dobrze służy przygotowaniu do działania [6, 23].

Obecnie młode pokolenie niezbędne w przy kompetencje interpersonalne kształtuje w kontaktach przez Internet, który stał się nieodłączną częścią życia codziennego. Natomiast kompetencje związane z realizacją zadania takie jak: odpowiedzialność, samoocena, ochrona własności intelektualnej, zachowanie prawa własności pracodawcy do materiałów cyfrowych muszą być kształtowane w sposób świadomy i celowy. Uczestnicy kursów e-learningowych nabywają te kompetencje w toku nauczania[5]. Terminowość realizacji zadań jest wymuszana przez system, który zamyka dostęp do materiałów i możliwości przesyłania prac. Zdolność do samooceny rozwijana jest poprzez wykorzystanie różnych form autoewaluacji. Służą temu zadania, które oprócz możliwości samosprawdzenia oferują system podpowiedzi pozwalający samodzielnie kierować procesem uczenia się [2, 59].

Ochrona własności intelektualnej jest już dawno zdefiniowanym problemem funkcjonowania w Internecie. W e-learningu również odgrywa znaczącą rolę. Przedłużeniem tego problemu w życiu zawodowym jest kwestia ochrony praw pracodawcy do wytworzonej pracy (należy bardziej do obszaru etyki pracy niż do obszaru organizacji). Nawyki ustawicznego łamania praw autorskich właściwe aktywności internetowej sprawiają, że egzekwowanie tych praw w życiu

zawodowym tego jest bardzo kłopotliwe. Pracodawcy muszą liczyć się z naruszeniem prawa własności. Jest to jeden z bardzo znaczących argumentów przez nich podnoszonych. Chodzi o materiały zawierające dane objęte ochroną prawną np. dane osobowe. Tu szczególnie ważna jest postawa etyczna osób opracowujących takie materiały. Ostatecznie aby zapewnić poufność danych pracodawca rezygnuje z telepracy i wymaga osobistej obecności pracownika. Zmniejsza to ryzyko nadużycia, którego konsekwencje są dla pracodawcy bardzo dotkliwe.

Można powiedzieć, że problem etyczny ochrony praw własności może być rozwiązywany na poziomie kształcenia sformalizowanego prowadzonego konsekwentnie w toku e-learningowej edukacji akademickiej. Dobrze przygotowany kurs e-learningowy udostępnia materiały dydaktyczne do druku lub do skopiowania na własny komputer. Materiały te są opatrzone informacją o prawach autorskich i możliwościach wykorzystania. Nie ma jednak możliwości restrykcyjnego egzekwowania tych praw. Oferuje się także materiały, które są zabezpieczone przed kopiowaniem i upowszechnianiem – jednakże te zabezpieczenia nie zapobiegają ich powszechnemu użyciu. Tym zabezpieczeniem jest jedynie postawa etyczna studenta, której kształtowanie musi być (i coraz częściej jest) jednym z celów kształcenia.

Jak wynika z powyższych rozważań szczególnie cenne dla przygotowania nowoczesnego pracownika jest nie tyle wyposażenie go w umiejętność wykonywania czynności zawodowych (mniej lub bardziej złożonych), ile przygotowanie na poziomie kompetencji psychospołecznych umożliwiających optymalne funkcjonowanie zawodowe, satysfakcjonujące pracodawcę i jego samego jako pracownika.

Podsumowanie

Z uwagi na opisane powyżej uwarunkowania rozwój telepracy postępuje bardzo powoli. E-learning pomimo posiadanego potencjału w zakresie przygotowania telepracowników, wykorzystuje go jedynie w niewielkim stopniu. Pomimo sporego zainteresowania telepracą nie należy się spodziewać, że ofert będzie szybko przybywać. Jedną z przyczyn jest wzrost świadomości ograniczeń i trudności kompetencyjno-organizacyjnych tej formy pracy. Znaczący jest tu czynnik ludzki. Wychowanie telepracownika jest trudne i należy się liczyć z długim okresem adaptacyjnym oraz usprawnić wdrożenie pracownika do zadań. Wdrożenie to aktywizuje proces autokreacji zawodowej pracownika, które jest procesem rozłożonym w czasie [7, 145].

Należałoby więc podkreślić wartość e-kształcenia dla przygotowania pracownika do uczestnictwa w nowoczesnym rynku pracy, a proces ten można rozpocząć już w toku nauki szkolnej i akademickiej.

Literatura:

1. Barczak A., Florek J., Jakubowski S., Sydoruk T., Zdalna edukacja, potrzeby, problemy, szanse i zagrożenia, Wyd. APS. – Warszawa, 2006. – S. 24.
2. Bednarek J. Lubina E., Kształcenie na odległość, podstawy dydaktyki, Wydawnictwo Naukowe PWN. – Warszawa, 2008. – S. 59.
3. Czerniawska O., Dylematy andragogiki. Między nauczaniem, uczeniem się a autoedukacją, [w:] Wybrane obszary badawcze andragogiki, B. Juraś-Krawczyk (red.), WSH, Łódź, 2007. – S. 27.
4. Lubina E., E-społeczności edukacyjne – mechanizmy tworzenia i funkcjonowania wirtualnych społeczności edukacyjnych, “Kurier” czerwiec 2007, Akademia Ekonomiczna. – Kraków.
5. Lubina E., Internetowe społeczności edukacyjne – tworzenie i dynamika rozwoju, “E-mentor”, nr 3 (25), SGH. – Warszawa, 2008.
6. Sroczyński W., Środowisko niewidzialne w andragogice. Środowisko z punktu widzenia andragogiki humanistycznej, [w:] Wybrane obszary badawcze andragogiki, B. Juraś-Krawczyk (red.), WSH. – Łódź, 2007. – S. 23.
7. Tuross L., Andragogika pracy. – Warszawa, 2006. – S. 145.