

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

**PREDNOSTI IN SLABOSTI E-IZOBRAŽEVANJA
V PODJETJIH**

Ines Kokl

Koper, 2008

Mentor: pred. mag. Maja Dimc

POVZETEK

V diplomski nalogi so predstavljene lastnosti e-izobraževanja, izobraževanja na daljavo in izobraževanj, ki se izvajajo v podjetjih. Namen naloge je analiza prednosti in slabosti uvedbe e-izobraževanja, izobraževanja na daljavo ter obstoječega izobraževanja v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d. iz Železnikov. Na podlagi opravljene analize in anketiranja zaposlenih v podjetjih so podane ključne prednosti in slabosti ter izkušnje, stališča in potrebe zaposlenih glede tovrstnega izobraževanja predvsem v nižjem managementu.

Ključne besede: e-učenje, e-izobraževanje, spletno izobraževanje, izobraževanje na daljavo, študij na daljavo, e-komuniciranje, tehnološko podprto izobraževanje.

SUMMARY

This dissertation presents some qualities of e-education, long distance education and different types of education that take place in companies. The aim of this paper is to analyze the advantages and disadvantages of implementation of e-education, long-distance education and existing education in two companies from Železniki, Alples and Domel. Based on existing analysis and a survey taken among employees of the two companies, key advantages and disadvantages are presented along with experience, positions and needs of employees on such education, especially among lower management level.

Key words: e-learning, e-education, internet education, long distance education, long distance study, e-communication, technological supported education

UDK: 37:004(043.2)

ZAHVALA

Najprej se zahvaljujem svoji mentorici pred. mag. Maji Dimc za strokovno svetovanje, potrpežljivost in spodbudo med izdelavo diplomskega dela.

Hkrati bi se zahvalila Zavodu za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije, ki mi je zaradi invalidnosti omogočil poklicno rehabilitacijo.

Hvala tudi podjetjema Domel, d. d. in Alples, d. d., ki sta mi omogočila vpogled v njihovo strokovno literaturo.

Največjo zahvalo pa namenjam fantu Mohorju in hčerki Aneji, ki sta mi v času študija stala ob strani, me spodbujala in verjela v moj uspeh.

Zato vsem skupaj še enkrat iskrena hvala.

KAZALO

1	Uvod	1
1.1	Namen in cilji.....	1
1.2	Metodologija	2
1.3	Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema	2
2	E-izobraževanje	3
2.1	Definicija e-izobraževanja	3
2.2	Razvoj e-izobraževanja	4
2.3	Izvajalci e-izobraževanja.....	5
2.4	Vrste e-izobraževanja	7
2.5	Načini e-izobraževanja:.....	8
2.6	Oblike e-izobraževanja.....	9
2.7	Tehnologija e-izobraževanja	10
3	Izobraževanje na daljavo	15
3.1	Značilnosti izobraževanja na daljavo	15
3.2	Vrste visokošolskih inštitucij za študij na daljavo	18
3.3	Informacijska in komunikacijska tehnologija v študiju na daljavo.....	18
3.4	Modeli izobraževanja na daljavo	20
4	Izobraževanje v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d.	23
4.1	Predstavitev podjetij.....	23
4.1.1	Alples, industrija pohištva d. d.	23
4.1.2	Domel, elektromotorji in gospodinjski aparati, d. d.	24
4.2	Izobraževanje	25
4.2.1	Izobraževanje v podjetju Alples d. d.....	25
4.2.2	Izobraževanje v podjetju Domel d. d.....	27
5	Primerjava izobraževanja v podjetjih Domel, d. d. in Alples, d. d. z e-izobraževanjem in izobraževanjem na daljavo.....	29
5.1	Prednosti in slabosti vzpostavljenega sistema izobraževanja	29
5.2	Prednosti in slabosti e-izobraževanja	30
5.3	Prednosti in slabosti izobraževanja na daljavo.....	32
6	Anketa o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo	35
6.1	Predstavitev anketiranja o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo.....	35
6.2	Analiza rezultata ankete o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo	35
7	Sklep.....	39
	Literatura	41
	Viri.....	41
	Priloge.....	43

TABELI

Tabela 4.1	Izobrazbena struktura zaposlenih	26
Tabela 4.2	Izobrazbena struktura zaposlenih	27

KRAJŠAVE

FM	Fakulteta za Management Koper
UP	Univerza na Primorskem
Ur. l. RS	Uradni list Republike Slovenije
t. i.	tako imenovani
e-izobraževanje	elektronsko izobraževanje
e-pošta	elektronska pošta
IKT	informacijsko komunikacijska tehnologija
d. d.	delniška družba
d. o. o.	družba z omejeno odgovornostjo
itd.	in tako dalje
str.	stran
oz.	oziroma
npr.	na primer
ZDA	Združene države Amerike
MB	Maribor
RIS	raba interneta v Sloveniji
TV	televizija
VŠ	visoka šola
ORG	organizacija
št.	študij
mag.	magisterij
dipl. inž.	diplomirani inženir
uni. dipl. inž.	univerzitetni diplomirani inženir
et al	in drugi

1 UVOD

Tehnologija zelo vpliva na našo družbo, ki zaradi vseh sprememb v gospodarskem sistemu, znanosti, tehnologiji, v starostni sestavi in mobilnosti prebivalstva čedalje bolj stremi k novi informacijski tehnologiji in znanju. Nastajajo nove zahteve družbenega in delovnega življenja, ki od vsakega posameznika zahtevajo nenehno večanje in obnavljanje znanj ter spretnosti. Krepi se povpraševanje po različnih novih izobraževalnih oblikah in programih. S tem se povečuje konkurenčnost in seveda kakovost ponudbe znanja. Tako so potrebe družbe privedle do vedno večje ponudbe izobraževanja, med drugim tudi do izobraževanja na daljavo in e-izobraževanja.

E-izobraževanje je strateško pomembno orodje vsake organizacije, saj v primerjavi s klasičnim izobraževanjem zaposlenim lahko prihrani veliko časa. Učijo se lahko kadar koli in kjer koli, sami si lahko določijo tempo in teme učenja, je pa tudi hitrejša in bolj zanimiva. Podjetje s tem lahko zniža stroške, saj ni izgubljenega časa namenjenega poti do izobraževalnih središč, ni potnih stroškov, ni stroškov, povezanih z učilnicami, in omogoča pridobivanje znanja po potrebi. Je pa uvedba novih postopkov in sprememb dolgotrajen proces, upoštevati je treba želje, zahteve in potrebe učencev ter učiteljev, prilagoditi je potrebno učne procese in učna gradiva ter dodatno usposobiti pedagoški kader. Vendar se naložba kmalu povrne in je v primerjavi s klasičnim izobraževanjem vseeno cenejši, kakovostnejši, hitrejši in učinkovitejši način izobraževanja (Kokalj 2006).

Tudi izobraževanje na daljavo se je izkazalo kot učinkovit način za povečanje dostopa do izobraževanja predvsem odraslih, omogoča večjo svobodo izbire kraja, časa in tempa študija, ima kakovostnejše učbenike, prispeva k večji samostojnosti učenja, izboljša pedagoški proces, prispeva k meduniverzitetnemu sodelovanju in pospešuje vključevanje multimedijskega pristopa v tradicionalno izobraževanje. Ima pa lahko tudi pomanjkljivosti, kot so: socialna izolacija študentov, študent je lahko v vlogi pasivnega sprejemnika informacij, obstaja problem dostopnosti do medijev (Bregar 1995).

V nalogi sem se v okviru tega področja posvetila podjetjema Domel, d. d. in Alples, d. d. iz Železnikov, katerih politika je med drugim tudi pomagati in vzpodbuditi zaposlene k pridobivanju novega znanja, saj je le-to ključno v današnji sodobni družbi.

1.1 Namen in cilji

Za temo diplomskega dela z naslovom Prednosti in slabosti e-izobraževanja v podjetjih sem se odločila zaradi zavedanja pomembnosti e-izobraževanja v današnjem času velikih sprememb in tehnološkega napredka.

Informacijsko-komunikacijska tehnologija ima v sodobnem izobraževanju čedalje večjo vlogo. Za številne uporabnike je ta način atraktivnejši že zato, ker si lahko sami

prilagajajo aktivnosti, uporabo izobraževalnih vsebin, tempo učenja in so neodvisni od prostora ter časa učenja.

Namen diplomskega dela je analiza e-izobraževanja in izobraževanja na daljavo v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d. Raziskati želim uporabo, prednosti in slabosti uvedbe obeh izobraževanj, vse pa podpreti s stališči in izkušnjami zaposlenih.

1.2 Metodologija

Vsebinsko je diplomska naloga razdeljena na dva dela. V prvem, teoretičnem delu, je s pomočjo deskriptivne metode predstavljeno področje proučevanja, t.j. pomembnost izobraževanja, s poudarkom na e-izobraževanju, izobraževanju na daljavo, njuni zgodovini, značilnostih, prednostih in slabostih.

V drugem, empiričnem delu, so podatki zbrani na podlagi že opravljenih raziskav e-izobraževanja in izobraževanja na daljavo ter rezultatov ankete, ki je bila izvedena med zaposlenimi v podjetju Domel, d. d. in Alples, d. d.

Namen ankete je bil ugotoviti poznavanje, navzočnost in stališča zaposlenih do obeh vrst izobraževanja v omenjenih podjetjih. Zato sem izvedla kvantitativno analizo - med zaposlene sem razdelila vprašalnike osebno in prek elektronske pošte, zbrane podatke sem statistično obdelala in jih z opisno statistiko predstavila grafično ter tabelarično.

Na podlagi raziskav in zaključkov iz empiričnega dela sem v zadnjem delu diplomske naloge prikazala svoje ugotovitve in jih primerjala s stališčem anketirancev.

1.3 Predvidene predpostavke in omejitve pri obravnavanju problema

Predpostavke:

- e-izobraževanje v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d. še ni zelo razširjeno, posledično se zaposleni trenutno udeležujejo predvsem klasičnega in kombiniranega izobraževanja,
- v Sloveniji je bil dosežen napredek v opremljenosti izobraževalnih ustanov s strojno, sistemsko in ostalo programsko opremo, kar predstavlja potrebno podlago za široko uporabo IKT v izobraževalnem procesu,
- zaposleni podpirajo uvedbo e-izobraževanja v svojem podjetju.

Omejitve:

- morebitna pomanjkljiva seznanjenost anketirancev z e-izobraževanjem in izobraževanjem na daljavo,
- omejen dostop do najnovejših podatkov.

2 E-IZOBRAŽEVANJE

V času hitrih tehnoloških sprememb se vse bolj poudarja izobraževanje, ne le zaradi formalne izobrazbe, temveč tudi zaradi želje po doseganju uspehov v današnji, na znanju temelječi družbi. V preteklosti je znanje izhajalo iz standardnih klasičnih in oblik pridobivanja znanja, ki niso bile prilagojene uporabnikom. Dandanes pa se metode, oblike in vsebine izobraževanja ter usposabljanja v veliki meri prilagajajo svojim udeležencem in tehnološkim spremembam. Tu se pojavi tudi e-izobraževanje, ki sicer od udeležencev za svoje delovanje zahteva ustrezno stopnjo informacijske pismenosti in sodobno tehnološko opremo, vendar pa je potem za mnoge tudi bolj privlačno in učinkovito (Arh, Kovačič in Jerman-Blažič 2005).

2.1 Definicija e-izobraževanja

Podjetja, ki želijo ostati konkurenčna na trgu, se morajo zavedati, da je potrebno človeški kapital ali, drugače rečeno, znanje svojih zaposlenih stalno nadgrajevati. Ker zaposlenim ob redni službi primanjkuje časa, se veliko podjetij odloči za vpeljavo e-izobraževanja, s katerim lahko izboljšajo učinkovitost organizacijskih procesov, kakovost proizvodov, konkurenčno sposobnost, tržno uspešnost in predvsem zadovoljstvo svojih zaposlenih, ki si lahko sami določijo čas, kraj in tempo študija (Kokalj 2003, 215 - 230).

E-izobraževanje predstavlja izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje znanj s pomočjo sodobne informacijsko - komunikacijske tehnologije, kjer sta učenec in učitelj med seboj fizično ločena, vendar vseeno komunicirata preko interneta. Najsodobnejša oblika e-učenja je spletno učenje, pri čemer se uporabljajo spletna interaktivna in multimedijško podprta učna gradiva. Ta omogočajo učinkovito učenje, sprotno ovrednotenje in obnavljanje znanja ter dvosmerno komunikacijo preko interneta, kar pomeni komunikacijo med samimi udeleženci izobraževanja, z učitelji in osebjem izobraževalne institucije. Je izobraževanje na daljavo, kjer učni proces poteka v celoti ali vsaj v prevladujoči obliki preko e-medijev. Lahko se izvaja kot samostojna oblika ali pa so njegove komponente vključene v ostale oblike izobraževanja (Andragoški center RS 2004).

Ime označuje izobraževanje, kjer informacijska tehnologija delno ali v celoti nastopa kot posrednik med akterji izobraževanja oziroma izobraževalno institucijo, učiteljem in učencem. Nekdaj je bilo poimenovano klasično izobraževanje na eni strani in izobraževanje na daljavo na drugi strani, v današnjih časih pa govorimo bolj o klasičnem in odprtem izobraževanju.

»Tako lahko e-izobraževanje razumemo kot konvergenco klasičnega izobraževanja na daljavo, ki z uporabo informacijsketehnologije in novih didaktičnih ter organizacijskih metod postane odprto izobraževanje« (Kokalj 2003).

Označeno je kot inteligentno fleksibilno učenje, ki je podprto s sistemi interaktivne večpredstavnosti, računalniško podprtim komuniciranjem, novejšimi komunikacijskimi tehnologijami in nudi tudi avtomatski odziv na potrebe ter zahteve udeležencev (Gerlič 2003).

2.2 Razvoj e-izobraževanja

E-izobraževanje ali informacijsko podprto izobraževanje se je razvilo iz dolgoletne tradicije izobraževanja na daljavo. Informacijsko podprto izobraževanje se je začelo uveljavljati z ustanovitvijo Open University v Londonu leta 1969. Šele po tem se je, poleg izobraževanja na daljavo, začelo govoriti tudi o ostalih načinih izobraževanja. Po 30 letih globalnega razvoja tehnološko podprtega izobraževanja se je po letu 1999 skoraj povsod začelo omenjati termin e-izobraževanje. Tako smo prišli do generičnega pojma e-izobraževanje, ki ga razumemo kot celovito informacijsko podporo izobraževalnemu procesu (Dobnik 2003, 58).

V Sloveniji se je izobraževanje na daljavo in e-izobraževanje pojavilo na začetku devetdesetih let, tako rekoč sočasno, predvsem po zaslugi informacijske tehnologije in interneta. Razlogi za to so predvsem v tem, da izobraževanja na daljavo pri nas pred prihodom interneta sploh ni bilo in tudi naši informatiki niso imeli primernih znanj iz pedagoške in andragoške didaktike, nismo imeli primernih gradiv za samostojni študij ter za izobraževanje mentorjev (Dobnik 2003, 57 – 59).

V drugi polovici devetdesetih so v Sloveniji izvedli program Phare za mednarodno sodelovanje na področju študija na daljavo, s katerim so začeli uvajati na Ekonomski fakulteti v Ljubljani izobraževanje na daljavo. To je bila osnova za razvoj e-izobraževanja. Tako so se do konca devetdesetih let pri nas na področju e-izobraževanja začeli razvijati različni programi in spletni učbeniki za vse stopnje izobraževanja. V obdobju 2004 do 2006 je bil načrtovan program Evropski strukturni skladi za nadaljnji razvoj programov e-izobraževanja. V letih od 2002 do 2004 pa so bile izvedene aktivnosti Nacionalne projektne enote za študij na daljavo, kot npr. mednarodna sodelovanja v projektih Improving Open and Distance Learning in a Network – Net Campus in Multi – country Integrated System for Improved ODL Networking – MISSIOON (Andragoški center 2004).

Razvoj izobraževanja na daljavo lahko razvrstimo v pet generacij (Gerlič 2003, 44–45):

- *Prva generacija.* Razvijati se je pričela pred približno sto petdesetimi leti, temeljila je na dopisnem modelu izobraževanja oziroma tekstu; zanjo je značilna dvosmerna pisna komunikacija (učitelji in učenci oziroma udeleženci izobraževanja na daljavo so si medsebojno dopisovali).
- *Druga generacija.* Je bila v času druge polovice dvajsetega stoletja (tudi tretja in četrta generacija). Njena značilnost so bili večpredstavnostni multimediji, ki

so nudili medije za posredovanje znanja oz. študijska gradiva, tiskana gradiva so dopolnili še z avdiokasetami, videokasetami, gradivi za računalniško podprto učenje itd. Takrat postanejo pisna oz. tekstovna gradiva le eden od virov, ki je izgubil svoj osrednji pomen iz dopisnega modela.

- *Tretja generacija.* So pomenila sisteme izobraževanja na daljavo v pravem pomenu besede; na voljo je bilo že več virov znanja (radio, televizija, avdiokonference itd.). Z uporabo sodobnih telekomunikacijskih sredstev z možnostjo sinhronne komunikacije je bil omogočen prenos znanja na daljavo in vse višja stopnja zunanje in notranje interaktivnosti.
- *Četrta generacija.* Njena značilnost je bilo fleksibilno učenje- uporaba interneta oz. svetovnega spleta. Slonela je na sistemih interaktivne večpredstavnosti, računalniško podprtega komuniciranja s pomočjo intraneta in interneta ter novejših informacijsko- komunikacijskih tehnologij.
- *Peta generacija.* Je sledila na začetku enaindvajsetega stoletja. Temeljila je na modelu inteligentnega fleksibilnega učenja. Zanj je značilno, da udeležencem izobraževanja na daljavo, poleg uporabe različnih multimedijskih in medmrežnih izobraževalnih pripomočkov, nudi tudi avtomatsko prilagodljiv odziv na njihove potrebe in zahteve (avtomatičen sistem za posredovanje informacij in dostop do virov znanja s pomočjo spletnega portala).

Vseh pet generacij se še danes izvaja po vsem svetu, izvajajo se v programih izobraževanja na daljavo in nobena ni v celoti izpodrinila druge.

V Sloveniji je zanimanje za tovrstno izobraževanje dokaj veliko, a je kljub zadostni tehnološki infrastrukturi še vedno izvedenih premalo programov e-izobraževanja. V primerjavi z ZDA, Kanado in Avstralijo, ki so vodilne, Evropska unija na tem področju zelo zaostaja. Zavedati se moramo pomena vseživljenjskega učenja, ki ga ne bo moč zadovoljiti več le s tradicionalnimi oblikami izobraževanja (Andragoški center RS 2004).

2.3 Izvajalci e-izobraževanja

Za uspešno izvedbo storitve e-izobraževanja se moramo posvetiti predvsem usposobljenemu kadru. Najbolje, da je to izkušena ekipa s predhodnim znanjem e-izobraževanja, organizacijskimi, komunikacijskimi in didaktičnimi sposobnostmi, saj le tako lahko uspešno vodi e-izobraževanje. Sem sodijo učitelji in sodelavci oziroma osebje za izvedbo podpornih aktivnosti izobraževalnega procesa - administracija in tehnična podpora (Papič in Bešter 2003, 120-129).

Izobraževalna institucija e-izobraževanja mora svojim udeležencem zagotoviti ustrezno institucionalno in tehnološko infrastrukturo ter vse organizacijske, kadrovske in finančne pogoje. Osebje mora biti opremljeno z računalniškim, informacijskim, pedagoškim, sociološkim, pravnim, ekonomskim in drugim znanjem, da lahko zagotovi

nemoteno in uspešno e-izobraževanje. Poskrbeti mora za ustrezen razvoj predmetov in potrebna študijska gradiva z njihovo proizvodnjo, vzdrževanjem in distribucijo. V sami izvedbi predmetov sodelujejo učitelji, sodelavci in mentorji, ki so zadolženi za poučevanje, preverjanje in ocenjevanje znanja študentov in na koncu tudi analizo ter evalvacijo poteka izvedbe predmeta. Pomemben je tudi management, administrativna in tehnična podpora celotnega e-izobraževanja, ki poskrbi za izvedbo podpornih procesov (Sulčič, Lesjak in Balde 2004, 8).

O celovitem e-izobraževanju lahko govorimo takrat, ko igrajo izvajalci in tehnično osebje ključno vlogo pri vsaki od komponent e-izobraževanja, za kar morajo biti vse komponente definirane in podprte s telekomunikacijskimi ter informacijskimi tehnologijami.

Zato si pogledjmo tudi te (Papič in Bešter 2003, 124–125):

- Pri prvi komponenti: *Razvoju izobraževalnih vsebin*, je pomembno upoštevati vnaprej določene standarde in kriterije. Izbrati je potrebno tehnološke rešitve za pripravo vsebin na takšen način, da je potem možna izdelava vseh gradnikov vsebine.
- Druga komponenta: *Dostop do izobraževalnih vsebin*, je najpomembnejša predvsem za učence oz. za udeležence izobraževanja, ker imajo leti zelo različno terminalno opremo, s katero lahko dostopijo do vsebin izobraževanja, brez katere pa je izvedba lete nemogoča. Tako je potrebno zagotoviti uporabnikom možnost dostopa preko vmesnikov za dostop in vsebine preko klasičnih in mobilnih terminalov, televizijskih prikazovalnikov ter dostop za uporabnike s posebnimi potrebami.
- Tretja komponenta: *Pedagoška podpora*, vključuje človeški faktor, saj je v e-izobraževanje vključen mentor, ki učencem oz. udeležencem izobraževanja pomaga preko različnih komunikacijskih orodij tehnološke infrastrukture. Kvaliteta e-izobraževanja se lahko izboljša s tem, da se udeleženci ne držijo le klasičnih vsebin, ampak sodelujejo v različnih diskusijah med sabo ter z mentorjem. Najboljše rezultate lahko dosežajo z uporabo ustrezne programske opreme, ki poleg pomoči mentorja omogoča vključitev obstoječih baz znanja (dokumenti, diskusije in prispevki), napredne metode iskanja in upravljanja znanja.
- Četrta komponenta: *Upravljanje e-izobraževanja* je odvisno od obsega izobraževanja. Govorimo lahko o upravljanju e-izobraževanja in o upravljanju izobraževalnih vsebin in večje ko je, bolj je potrebno. Pri tem se udeležence razdeli v skupine (razrede), omogoči se jim dostop do specifičnih izobraževalnih tečajev in se prilagodi vsebino ustrezno njihovim potrebam. Potrebno je dodeliti tudi mentorja, glede na določeno vsebino in določeno število udeležencev. Pomembno pa je tudi obdelovanje podatkov po napredku udeležencev, usmerjena enosmerna ali dvosmerna komunikacija med izvajalci in skupinami udeležencev.

Mnoge izobraževalne inštitucije so v e-izobraževanju videle hiter zaslužek, a so kaj kmalu ugotovile, da za izvedbo kvalitetnega e-izobraževanja ni dovolj že neka splošna izobraževalna vsebina in nakup ustrezne tehnologije, strojne ter programske opreme. Tiste, ki so visoke tehnološke vložke podprle tudi z netehnološkimi, predvsem z zgoraj omenjenim usposobljenim kadrom, so bile uspešne in so se tako lahko razvijale naprej na različna področja oz. vrste.

2.4 Vrste e-izobraževanja

E-izobraževanje je izredno širok pojem, njegovi uporabniki pa imajo različne potrebe in zahteve po izobraževanju. Če bi vse udeležence v izobraževanju seznanili z istim obširnim znanjem, bi bili nekateri deležni ogromno nepotrebnega znanja, drugi pa pomanjkljivega. Izobraževalna institucija ob tako velikem številu udeležencev in obsegu informacij zelo težko napove vse potrebno znanje za vse udeležence. Njihove potrebe in prioritete pa so odvisne predvsem od okolij, iz katerih izhajajo. Zato je zelo pomembna delitev e-izobraževanja v skupine glede na potrebe in posebne lastnosti uporabnikov. Tako jih lahko razdelimo na (Arh, Kovačič in Jerman-Blažič 2005):

- *Osnovnošolska in srednješolska okolja.* V teh okoljih gre predvsem za to, da imajo učenci in učitelji omogočen dostop do knjižnice zunanjih gradiv, imajo prilagojen način dela za učence z manjšim in obširnejšim znanjem ter nove pristope k spodbujanju samostojnejšega učenja.
- *Univerzitetna okolja.* E-izobraževalno okolje študentom ponuja informacije o predmetih, urnikih, osebju, omogoča jim dostop do elektronskih učnih gradiv in ostalih elementov, ki se tičejo posameznega predmeta. Pri predmetih lahko določena poglavja predmeta komentirajo in dodajajo zaznamke, pri tem pa prejemajo vaje in domače naloge. Učenci lahko učiteljem oddajajo seminarske naloge, omogočen imajo pregled ocen, informacije o izpitih, izpitnih rokih in rezultatih. Za študente je najbolj koristno to, da so v središču učnega procesa in da se učni proces prilagaja njihovim potrebam, željam in ciljem ter imajo znanje na voljo takrat, ko jim ustreza. Študijska središča pa lahko vpišejo več študentov v študijske programe in lažje posodablajo ter razširjajo učne programe.
- *Vseživljenjsko izobraževanje.* Razlog za tovrstno izobraževanje je ponavadi želja po nadgradnji znanja zaradi izboljšanja kvalitete življenja. Vedno več je zahtev po nenehnem usposabljanju in obnavljanju znanja, ker obstoječa znanja in spretnosti ob današnjem hitrem razvoju znanosti in tehnologije ter konkurenci hitro zastarijo. Vseživljenjsko izobraževanje torej posameznikom nudi pridobitev boljše izobrazbe, posledično boljše zaposlitve, večjih finančnih prihodkov in s tem tudi večjo kvaliteto življenja. Vedno bolj pa se kaže, da bo

ravno informacijsko komunikacijska tehnologija tisti vmesnik vseživljenjskega izobraževanja, ki bo najbolj pripomogel k razvoju le - tega.

- *Ljudje s posebnimi potrebami.* Razvoj znanosti in tehnologije lahko ljudem s posebnimi potrebami v veliki meri olajša dostop do novih znanj in s tem tudi dostop do boljših zaposlitev. Študijska središča, namenjena ljudem s posebnimi potrebami, morajo biti primerno prilagojena, npr. spletno podprto video predavanje za potrebe gluhih in naglušnih.
- *Poslovna okolja.* E-izobraževanje v poslovnem okolju postaja čedalje pomembnejše za podjetja in zaposlene, saj vzpodbuja vseživljenjsko učenje in s tem tudi osebni ter profesionalni razvoj. Namen vpeljave e-izobraževanja v neko organizacijo je ponavadi prihraniti stroške izobraževanja in časovne ter krajevne fleksibilnosti. Tudi v slovenskih podjetjih postaja tovrstno izobraževanje ključnega pomena za uspešno delovanje in obvladovanje hitrih sprememb v času intenzivnega razvoja informacijske tehnologije. Tako se lahko podjetja in zaposleni pri nas odločajo med ponudniki e-izobraževanja za pridobitev izobrazbe, ponudniki e-tečajev in mentorstva, ponudniki e-tečajev, ponudniki izobraževalnih vsebin ter ponudniki najema sistema za upravljanje z učenjem.

Spoznali smo, da v e-izobraževanju obstajajo različne skupine udeležencev z različnimi potrebami po znanju, iz katerih izhajajo tudi različni načini e-izobraževanj.

2.5 Načini e-izobraževanja:

E-izobraževanje, kot izobraževanje podprto z informacijsko tehnologijo, se je uveljavilo kot učinkovita izobraževalna metoda, ki uspešno dopolnjuje tradicionalne oblike izobraževanja. Poteka lahko na različne načine, ki so odvisni predvsem od intenzivnosti uporabe informacijske tehnologije (Sulčič 2007):

- Izvedba posameznih predmetov je podprta s spletnimi stranmi. Večinoma služi kot dopolnilo tradicionalnemu izobraževanju, ki ga obiskujejo udeleženci in imajo tako mogoč dostop do učnega gradiva preko spletnih strani. Registriranim uporabnikom je omogočena tudi oddaja domačih in seminarskih nalog preko elektronske pošte ali učnemu središču prilagojene spletne strani.
- Za celoten študijski program je značilna uporaba spletnih portalov, ki opravljajo različne funkcije:
 - a) portal opravlja le informacijsko funkcijo in nudi udeležencem izobraževanja vsebino predmetov, urnike ter potrebne informacije, ki so javno dostopne,
 - b) portal podpira izobraževalni proces, deluje kot posrednik med predavatelji in uporabniki,

- c) portal nudi dvosmerno komuniciranje med predavateljem in uporabniki ter med uporabniki samimi.
- E-izobraževanje je organizirano s pomočjo virtualne učilnice, v kateri udeleženci najdejo napotke za izobraževanje ter vsa potrebna učna gradiva. Tudi tu je možno dvosmerno komuniciranje preko forumov in dodatna pomoč mentorja, ki sledi delu ter napredku udeležencev.

Informacijska tehnologija se v e-izobraževanju uporablja za podporo izvedbe predavanj, za posredovanje potrebnih učnih gradiv, za pomoč študentom pri učenju in utrjevanju učne snovi, kot podpora oz. vmesnik pri skupinskem delu, kar tudi omogoča udeležbo študentom in učencem z različnih področij in tudi ob vseh teh spremembah zahteva različne metode in oblike izobraževanja (Sulčič in Lesjak 2002, 69-70).

2.6 Oblike e-izobraževanja

Za uspešno izobraževanje se morajo vsebine izobraževanja in usposabljanja prilagoditi zahtevam hitrih tehnoloških sprememb, predvsem oblike pridobivanja znanja, ki bi učinkoviteje premagovale zahteve današnjega poslovnega okolja, ki se nenehno spreminja (Kokalj 2003, 215-230).

Oblike oz. nivoji znanja, ki so prisotni v Sloveniji (Arh, Kovačič in Jerman Blažič 2006):

- *Baze znanja.* So najbolj osnovna oblika elektronskega izobraževanja in se ne uporabljajo neposredno za učenje ampak bolj kot pripomoček pri učenju. Sem lahko prištejemo tudi spletne iskalnike, zopet kot pripomoček, ko vnesemo izbrano besedo in nam računalnik navede naključno izbrano vsebino.
- *Podpora preko spleta.* Deluje podobno kot baza znanja, le da je hitrejša in obširnejša, saj nam lahko odgovori na bolj specifična vprašanja, katerih odgovorov nismo našli v bazi znanja. Kot podporo preko spleta lahko štejemo forume, pogovorne osebe, e-pošto, pomoč v živo in oglasne deske.
- *Asinhrono učenje.* Izobraževalni proces omogoča udeležencem prilagojeno časovno uporabo potrebnega učnega gradiva. Med udeleženci ni skupnega sodelovanja, razen tisto, ki je omejeno z uporabo e-pošte, novičarskih skupin in oglasne deske. Izvaja se z branjem ali s predvajanjem avdio in video posnetkov. Zelo pomembno pa je delo mentorja ali drugače imenovano tutorja, ki spremlja delo in napredek udeležencev in si pomaga z različnimi komunikacijskimi orodji, kot so e-pošta, P2P ter razni diskusijski forumi. *E-pošta* omogoča individualne konzultacije študentov z mentorjem oz. z izbranimi prejemniki sporočil. *P2P* ali *Peer2Peer* komunikacija je mogoča za komuniciranje med posamezniki brez vnaprej določenih povezav. Velika pomoč za udeležence in mentorje pa so tudi *diskusijski forumi*, v katerih je organizirano delo študentov.

Ti opravljajo razne diskusije, postavljajo teze, izražajo in izmenjujejo mnenja ter objavljajo skupinske izdelke.

- *Sinhrono učenje*. Po izvedbi je najbolj podobno klasičnemu izobraževanju, le da so udeleženci in učitelji na različnih lokacijah toda obenem tudi v istem prostoru, kar jim omogoča uporaba različne tehnologije za izvajanje učnih gradiv v realnem času. Npr. enosmerni in dvosmerni video, skupne aplikacije, predstavitvena in grafična orodja... Uporabniki lahko tako neposredno komunicirajo, postavljajo vprašanja, odgovarjajo, razpravljajo in tako sodelujejo v poteku izobraževalnega procesa. Kot tipičen primer sinhrona komunikacije pa lahko navedem *klepetalnice*. Lahko se uporabljajo za zagovore diplomskih nalog in izvedbo govornih ur, lahko pa sodelujejo med seboj tudi udeleženci izobraževanja v zadevah, ki niso nujno vezane na študijske obveznosti.

V današnjem času tehnoloških sprememb je znanje tisto, ki je vedno bolj koristno nam in naši družbi, da lahko sledimo hitremu razvoju informacijske družbe. Klasične izobraževalne oblike ne morejo več slediti razvoju sodobne družbe in njihovim vse večjim potrebam po izobraževanju, usposabljanju in posodabljanju znanj, zato se pojavlja vedno večja potreba po uvedbi telekomunikacijskih in informacijskih tehnologij.

2.7 Tehnologija e-izobraževanja

Brez vstopa e-tehnologije v tradicionalno izobraževanje e-izobraževanja ne bi bilo. Vendar se ne smemo preveč osredotočiti na tehnologijo, saj se bomo potem posvetili predvsem možnostim, ki nam jih ponuja, in ne tistim, ki jih potrebujemo. Večina organizacij vpeljuje e-izobraževanje z namenom zniževanja stroškov izobraževanja. Kar tudi lahko doseže, a vseeno ne sme biti glavni razlog vpeljave sodobnih oblik izobraževanja, če ima organizacija že obstoječi sistem, ki zadovoljuje njene potrebe. Zato moramo vedno najprej pomisliti, kaj potrebujemo, in šele nato, kaj nam nudi. Programska oprema služi predvsem kot orodje za podporo doseganja učnih ciljev, zato mora biti obenem kvalitetna in enostavna, da lahko najbolje služi uporabnikom (Kokalj 2003, 215-230).

Ko govorimo o tehnologiji e-izobraževanja moramo omeniti programsko okolje, ki mu drugače lahko rečemo tudi *školjka* ali *platforma* za e-izobraževanje in je bistven del informacijsko tehnološke podpore izobraževanja. Je integrirano programsko okolje za e-izobraževanje. Za ponudnike e-izobraževanja je lahko podpora raznim akterjem, lahko jih povezuje v istovrsten sistem, je večjezikoven in je namenjen velikemu številu uporabnikov. Omogoča dostop in kreacijo izobraževalnih vsebin, administrativno in pedagoško podporo ter spremljanje podatkov uporabe sistema. Primer je npr. Moodle, ki je angleška krajšava za modularno objektno – usmerjeno dinamično učno okolje in je

namenjen za podporo izobraževalnega, projektnega in sodelovalnega dela e-izobraževanja (Sulčič 2006, 267-272).

Ker pa se v zadnjem času največkrat uporablja konkretna rešitev *portal*, se bom v svojem delu poslužila le - tega. Portal se uporablja za (Dinevski in Ojsteršek 2003, 95):

- podporo študentu, prijavnemu in vpisnemu procesu ter komunikaciji z elektronsko pošto,
- upravljanje, ocenjevanje in poročanje o napredku študentov,
- kreiranje in upravljanje z učnimi predmeti,
- vodenje dostopa do učnih virov,
- distribucijo učnega gradiva,
- asinhrono in sinhrono konferenčna komunikacija,
- izmenjavo učnih dokumentov,
- vodenje dostopa do informacijskih storitev,
- informacijsko podprto ocenjevanje in testiranje.

Tehnologijo v e-izobraževanju lahko razdelimo na (Dinevski in Ojsteršek 2003):

- *Infrastrukturo*, ki predstavlja intranet, internet in hibridne platforme, uporabniške vmesnike, pripomočke za brezžični dostop ter možnosti za personalizacijo dostopa;
- *Sisteme za upravljanje izobraževalnih vsebin* (learning content management systems), ki se uporabljajo za izdelavo, sestavo, objavo, sledenje in distribucijo izobraževalnih elektronskih in multimedijskih vsebin;
- *Sisteme za upravljanje izobraževanja* (learning management systems), ki služijo kot rešitev za planiranje, dobavo in upravljanje vseh učnih dogodkov. Mentorji ali tutorji jih uporabljajo za vodenje učencev in sledenje njihovem napredku, izkoristijo lahko tudi možnosti integracije različnih virov ter sistemov;
- *Tehnologije učenja in poučevanja*, ki se uporabljajo predvsem za mentorstva, vodene diskusije, seminarje, klepetalnice, forume in virtualne učilnice.

Pomembna lastnost portala je, da nudi celovito informacijsko podporo vsem izobraževalnim procesom in pri tem uporablja naslednja orodja (Dinevski in Ojsteršek 2003):

- *Komunikacijska orodja:*
 - a) *Forumi* – asinhrona komunikacija med študenti in mentorjem, ki je lahko javnega značaja (imamo možnost vpogledov po temi, avtorju in datumu), ali pa je nejavnega značaja in je dostopna le s predhodno registracijo.
 - b) *izmenjava datotek* – posredovanje in oddajanje učnega gradiva (vsak z vsakim), ni nujno prenašanje gradiva preko e-pošte, prenesemo ga lahko direktno na osebni računalnik drugega udeleženca,

- c) *elektronska pošta* – zanjo je značilna asinhrona komunikacija, omogoča nam pošiljanje različnih gradiv, slik in animacij ter shranjevanje na strežnikih, da imamo potem neomejen dostop,
 - d) *klepetalnice* – sinhrona, neposredna komunikacija med študentom in mentorjem ter študenti samimi (brez časovnega zamika), vsebina ima omejen dostop, shrani se le sprotna vsebina, služi pa kot podpora privatnim sobam in administracijo za tutorje,
 - e) *virtualne table* (whiteboard) – izvaja se v realnem času – ni zamika, študenti in mentorji ob predhodni registraciji v virtualnih tabelah ustvarjajo, nadgrajujejo, urejajo in pregledujejo prispevke izobraževanja.
- *Ustvarjalna orodja*. Študenti in mentorji pri e-izobraževanju lahko uporabljajo *zaznamke* oz. kratke opise ali opombe; *koledarje* za lažji pregled nad objavljenimi dogodki in zadolžitvami ter napredkom udeležencev; *orientacijo* kot online vodnik za pomoč in opis orodij; *iskanje naslovov, zaznamkov, literature... znotraj tečaja* ter *offline delo*, ki jim omogoča dostop do učnih vsebin tudi brez internetne povezave.
 - *Orodja za podporo udeležbi študentov*. V e-izobraževanju je možno *skupinsko delo* z medsebojnim dodeljevanjem nalog in potrebnih gradiv v skupinah, *elektronsko samopreverjanje znanja*, kjer učitelj ali mentor lahko tudi dodaja komentarje, ter uporaba *študentskega portfolia*, kjer ima vsak udeleženeec možnost povezave s spletno stranjo.
 - *Podporna orodja portala za e-izobraževanje*. V administraciji procesa e-izobraževanja se uporablja *avtentikacijo* za zaščito dostopa do določenih tečajev ali predmetov; *avtorizacijo*, ki pomeni uradno dovoljenje za dostop na podlagi različnih nivojev kot študent, asistent, administrator, inštruktor in *integracijo registracije* za povezovanje posameznih enot, delov v večjo celoto, z možnostjo dodajanja inštruktorjevih študentov; *Orodja za dostop do učnega predmeta ali tečaja*, ko mentorji potrebujejo *orodje* za avtomatično testiranje in ocenjevanje, kjer so nanizani različni tipi vprašanj in odgovorov. V upravljanju izobraževanja lahko izbirno ali selektivno izdajajo gradiva po datumih. Za tehnično podporo, iskanje po bazah podatkov in pomoč inštruktorjevega priročnika se poslužujejo učiteljeve pomoči; potrebujejo tudi orodje za ocenjevanje in pregledovanje ocen glede na študenta ali nalogo in orodje za sledenje študentom pri pregledu prijav v sistem, števila dostopov do učnih gradiv in obiska forumov; *Pri oblikovanju učnih vsebin izobraževanja* imajo možnost izbire ljudi s posebnimi potrebami. Obstajajo posebne predloge za učitelje za oblikovanje tečaja, kjer si lahko ogledajo npr. kreiranje učnega načrta, opisa tečaja, virov, sporočil, slovarja in raznih povezav ter prilagojen pogled nad celotnim tečajem kot npr. ekranski izgled, barvne sheme, znak institucije in vključenost medijev.

Spoznali smo tehtnost e-izobraževanja v današnjem času tehnoloških sprememb, nastanek in razvoj, vse tehnologije in izvajalce, ki so potrebni za izvajanje tovrstnega izobraževanja, ter tudi vse oblike in načine izvajanja. Razložila sem definicijo e-izobraževanja, vendar obstaja veliko različnih pojmov izobraževanja na daljavo, učenja na daljavo, študija na daljavo, e-izobraževanja, elektronskega učenja in še danes se večkrat zgodi, da ne ločimo pojma e-izobraževanja ter izobraževanja na daljavo. In ker bomo v naslednjem poglavju spoznali izobraževanje na daljavo, naj poudarim glavne razlike.

Torej, gre za razmejitev med e-izobraževanjem, ki je podprto s spletno tehnologijo (spletni učbeniki, forumi in klepetalnice, testi znanja na internetu), in izobraževanjem, ki poteka preko klasičnih oblik in sredstev komunikacije (npr. predavanja z video in avdio posnetki, tiskani učbeniki in teksti) (Dobnik 2003, 61).

3 IZOBRAŽEVANJE NA DALJAVO

V Sloveniji se pojavlja že dokaj velik problem nezaposlenosti, ki je posledica nizke izobrazbene strukture in pomanjkanja izobraževalne ponudbe. Ta problem bi lahko reševali prav z načrtnim uvajanjem izobraževanja na daljavo, a je preveč ljudi mnenja, da ta študij ni enakovreden klasičnemu, da je šola le za mlade in da se je nemogoče nečesa naučiti samo iz knjig. Žal, v tej smeri zaostajamo za drugimi državami in se nas le malo zaveda pravega pomena izobraževanja na daljavo (Klemenčič in Pretnar 2003).

»Izobraževanje na daljavo je oblika posrednega oz. indirektnega izobraževanja, kjer sta učitelj in učenec med seboj fizično ali tudi časovno ločena. Učitelj oz. tutor sprti preverja učni uspeh udeleženca. Učna gradiva se posreduje na daljavo s pomočjo različnih medijev v tiskani ali elektronski obliki« (Gerlič 2003, 43).

Je oblika izobraževanja, pri kateri je značilno, da sta učitelj in študent večinoma ločena, da izobraževalna institucija organizira izobraževalni proces in da proces poteka s pomočjo različnih medijev. Izobraževalna institucija udeležencem omogoča možnost dvosmernega komuniciranja in občasno organizira tudi študijska srečanja. Tovrstno izobraževanje je primerno za vse, ki želijo na določenem področju pridobiti dodatno znanje. Je izredno prilagodljivo, ker se udeleženci lahko učijo v domačem ali drugem okolju, omogoča pa tudi anonimnost (udeležbe in rezultatov) udeležencev v izobraževalnem procesu. Najbolj zaželen je takšen način izobraževanja pri ljudeh, ki so neko izobraževanje na formalen način že zaključili, sedaj pa želijo svoje znanje še poglobiti, bi se radi prekvalificirali ali pa potrebujejo nova znanja na svojem delovnem mestu oz. za novo, boljše delovno mesto (Bregar 1995).

Za izobraževanje na daljavo lahko rečemo, da je:

- *smotrno*, ker udeležencem vedno vnaprej določa, kakšno znanje naj si pridobijo,
- *načrtno*, ker je učno gradivo izbrano in razvrščeno po logičnih in časovno določenih enotah, ima načrtovane metode in tehnike izobraževanja ter točno določen vzgojni in izobraževalni cilj,
- *organizirano*, ker ga vedno organizirajo ustrezno usposobljeni izvajalci ob točno določenem času, v ustreznih mestih ali izobraževalnih ustanovah (Geder 2003).

3.1 Značilnosti izobraževanja na daljavo

Namen izobraževanja na daljavo je predvsem, da udeleženci izobraževanja, ki so v večini primerov odrasli, dosežejo cilje izobraževanja z metodami in načini, ki naj bi jim omogočili, da, kolikor je le mogoče, svojim potrebam in omejitvam prilagodijo kraj, čas in tempo študija (Dobnik 2003, 64-65).

Vse te prilagoditve pa so mogoče le zaradi posebnih značilnosti izobraževanja na daljavo (Bregar 1995, 113-130):

- *Učitelj in študent sta med sabo večinoma ločena.* Pri študiju na daljavo se znanje ne posreduje v obliki pouka v razredu kot pri klasičnem izobraževanju. Tam so učenci in učitelj prisotni v istem času in prostoru, učitelj jim posreduje potrebno znanje, učenci pa ga neposredno sprejmejo. Pri študiju na daljavo so namreč faze poučevanja – posredovanja znanja in učenja – sprejemanja znanja, ločene. Izobraževalne inštitucije študentom pripravijo potrebna študijska gradiva (ponavadi so posredovana z mehanskimi ali elektronskimi mediji), s katerimi študent študira sam in tako pride do združitve faze poučevanja in učenja.
- *Vpliv izobraževalne organizacije.* Izobraževalna organizacija vodi celoten izobraževalni proces udeležencev od začetka do konca, od vpisa študentov do podelitve diplom ali potrdil o dokončanem izobraževanju. Tako že vnaprej določi vpisne pogoje, planira in pripravi načrt študijskih programov. Ravno tako študentom priskrbi vsa potrebna gradiva, njihovo distribucijo in študente oceni. Če je le možno, poskrbi tudi za dodatno pomoč študentom v obliki tutorstva ali dodatnega svetovanja. Izobraževalne organizacije lahko poslujejo v javni ali zasebni obliki, ker se šteje, da so ravno tako kot pri klasičnem izobraževanju tudi te institucionalna oblika izobraževanja. Vseeno morajo imeti različna gradiva, in sicer: študij na daljavo študijska gradiva, klasična izobraževanja pa predavanja, razrede in klasične učbenike.
- *Uporaba tehničnih medijev.* Pri študiju na daljavo je znanje posredovano večinoma preko različnih medijev, za katere je značilno, da je najbolje, če so kombinirani med seboj, saj noben medij ni dovolj dober, da bi bil dovolj učinkovit za posredovanje vseh znanj. Sem sodijo najprej pisna gradiva, ki še vedno prevladujejo tudi v tej obliki izobraževanja in jih lahko delimo naprej na učna pisma ter časopise. Nato avdio mediji, med katere sodijo avdiokasete in radio. Potem video mediji z videokasetami, TV-jem in satelitskim TV, nazadnje pa še računalniki in drugi mediji, kot so telefoni, telekonference, elektronske šolske table. Za zagotovitev uspešnega študija na daljavo mora izobraževalna organizacija zelo paziti, katero kombinacijo medijev izbere, in pri tem upoštevati različne okoliščine, ki bi lahko vplivale na potek izobraževanja. *Dostopnost ciljnih skupin do tehnične opreme,* ki je potrebna za študij je izrednega pomena pri izbiranju medijev, saj v primeru, da študentje potrebne opreme nimajo doma, ne morejo študirati sami. V takem primeru mora organizacija uporabo potrebne tehnične opreme zagotoviti v študijskih središčih ali pa izbrati takšne medije, da bodo študenti lahko samostojno študirali doma. *Finančne zmogljivosti organizacije* morajo biti predvidene vnaprej, saj lahko pri izbiri medijev predstavljajo veliko omejitev. Tako mora organizacija predvideti svoja razpoložljiva finančna sredstva in vse stroške, ki nastanejo zaradi

produkcije in distribucije medijev, v zvezi s tehnično opremo v središčih ter stroške študentov. Izobraževalna organizacija mora pri tem paziti, da ima pokrite vse stroške izobraževanja, obenem pa tudi na to, da je za študente cena še vedno sprejemljiva, saj se v nasprotnem primeru zmanjša vpis in pomeni zopet izgubo za organizacijo.

- *Možnost in zanesljivost sodelovanja z drugimi organizacijami* je pomemben dejavnik pri izboru medijev, ker mora organizacija za nemoten potek izobraževanja zagotoviti sodelovanje z drugimi zanesljivimi organizacijami zaradi npr. produkcije in distribucije študijskih gradiv. Sem štejemo lahko tiskarne, pošte, radijske in TV hiše, ki morajo zagotoviti, da mediji dosežejo pravočasno ciljne udeležence izobraževanja.
- *Upoštevanje lokalnih posebnosti* ima vpliv pri izboru medijev izobraževalne organizacije zaradi različnih dejavnikov, kot so: gospodarska razvitost, razvitost poštne in telefonskega omrežja, gostota prebivalstva.
- *Zagotavljanje dvosmerne komunikacije.* Za izobraževanje na daljavo je značilna vodena didaktična konverzacija, ki je lahko resnična ali simulirana. *Simulirana dvosmerna komunikacija* nastopi že v študijskih gradivih kot konverzacijski stil avtorja. Sem sodijo učiteljevi ali tutorjevi nasveti za študij, izbira najpomembnejše snovi, cilji predmeta, dodatna literatura, naloge za samoocenjevanje v pisnih gradivih. Notranja konverzacija pa nastopi, ko študent študira sam iz študijskih gradiv, ki jih določi organizacija študija na daljavo. *Resnična dvosmerna komunikacija* je lahko dopisna, po telefonu ali v osebni stiku. Pisna komunikacija poteka ponavadi med študentom in tutorjem, ko študent pisno opravlja naloge, tutor pa jih popravlja in ocenjuje. Komunikacija po telefonu nastane med telefonskimi pogovori med tutorjem in učencem zaradi različnih nasvetov za študij, osebni stiki pa se pojavijo med predavanji v študijskih središčih ter individualnimi konzultacijami.
- *Možnost občasnih študijskih srečanj.* Večina inštitucij študija na daljavo organizira občasna študijska srečanja za študente kot dopolnilno obliko izobraževanja. Srečanja za študente niso obvezna, ker se šteje, da je to individualizirana oblika študija. To pomeni, da institucija vsakega študenta obravnava kot posameznika in da ta lahko študira sam ali v skupini. Na srečanjih se običajno srečajo študenti in mentorji, pri čemer mentorji nimajo navade razlagati snovi, ampak samo diskutirajo o določenih problemih v zvezi s snovjo, opravljajo vaje in praktične naloge.

3.2 Vrste visokošolskih inštitucij za študij na daljavo

Inštitucije študija na daljavo se lahko razlikujejo po vrstah programov, organiziranosti, vpisnih pogojih, višini šolnin, virih financiranja in vrstah medijev. Po organiziranosti se lahko razlikujejo po tem, da je izhodišče njihovega dela študent ali pa organizacija sama. V današnjih časih velike konkurence prevladujejo institucije, katerih izhodišče njihovega dela je študent. Te so sicer dražje, ampak zagotavljajo večjo kvaliteto izobraževanja, dopuščajo večji vpliv študentov pri izbiri programa, večjo izbiro študijskih programov in več osebnega stika. Institucije, ki so usmerjene same k sebi, imajo nižjo kvaliteto študija, manj študijskih programov, manj pomoči študentom, vendar so bolj množične in cenejše. Izobraževanje na daljavo lahko poteka na različnih ravneh izobraževanja: za osnovne, srednje, višje, visoke in podiplomke šole, primerno pa je tudi za razne prekvalifikacije in profesionalno izpopolnjevanje (Bregar 1995, 128-130).

Na stopnji visokih šol so institucije za študij na daljavo organizirane na več različnih načinov. Tri večje skupine visokošolskih institucij so (Bregar 1995, 128-129):

- *Avtonomne institucije*, ki se ukvarjajo izključno s študijem na daljavo.
- *Mešane institucije*, ki hkrati izobražujejo na daljavo in na tradicionalen način. Lahko gre za prepletenost študija na daljavo in tradicionalnega študija, lahko pa se le določen oddelek v tradicionalni izobraževalni instituciji kot samostojna enota odloči za študij na daljavo.
- *Mreže oz. različni načini povezovanja institucij* študija na daljavo z različnimi multinacionalnimi firmami, radijskimi in TV hišami zaradi medsebojne delitve dela in sredstev.

3.3 Informacijska in komunikacijska tehnologija v študiju na daljavo

Izobraževanje na daljavo predstavlja pomemben del informacijske družbe z uporabo sodobnih pedagoških oblik in podporo informacijske ter komunikacijske tehnologije. Predstavlja obliko indirektnega izobraževanja, kjer so tiskani in elektronski mediji in razni tehnični pripomočki posredniki med procesom predavanja učne snovi učitelja ter procesom sprejemanja snovi učenca. V teh procesih sta učitelj in učenec fizično in časovno ločena, zato se v času razcveta računalniških in komunikacijskih tehnologij za komunikacijo vedno bolj uporabljajo digitalni avdio in video posnetki, videokonference, spletna mesta in elektronska pošta (Bregar 1998, 14-20).

Glede na način komuniciranja lahko tehnologijo delimo na enosmerno asinhrono in dvosmerno sinhrono.

Enosmerna asinhrona komunikacija v izobraževanju na daljavo omogoča učencu/študentu časovno prilagojeno uporabo učnega gradiva. Izobraževanje poteka enosmerno, kar pomeni, da skupnega sodelovanja z ostalimi udeleženci ali tutorjem ni in

da se le - to izvaja preko branja oz. predvajanja avdio ali video posnetka (Arh, Rajkovič in Jerman Blažič 2005).

Sem spadajo (Debevc in Jezernik 2003, 158-167):

- *Multimedija*. Učitelji v izobraževanju na daljavo uporabljajo multimedijske programe kot pomoč pri izdelavi individualnih napotkov in učnih načrtov. Vsak učenec lahko sam izbira prostor in čas za izpolnjevanje teh napotkov in sprejemanje učnih izkušenj učitelja ali tutorja. Ključna vloga multimedije je, da povezuje besedilo, video, zvok, grafiko in animacijo znotraj ene računalniške postaje v zaključeno celoto.
- *Televizijski in radijski izobraževalni program*. Učenci se lahko poučujejo tudi med gledanjem ali poslušanjem zanimivih in poučnih oddaj po televiziji ali radiu. Ta oblika zna biti za udeležence zelo zanimiva, vendar je problem v tem, da se lahko poučujejo le v vlogi pasivnega učenca. To pomeni, da v primeru, ko nekega gradiva ne razumejo, oddaje ne morejo prekiniti in postavljati vprašanj.
- *Videokasete*. Videokasete in kasete imajo zelo podobno vlogo kot televizijski in radijski izobraževalni programi. Razlika je le v tem, da v primeru, ko nekega gradiva ne razumejo, lahko le - tega ustavijo in ponovno predvajajo, kar jim malce olajša razumevanje.
- *Videodiski*. Tudi videodiski imajo zelo podobno vlogo kot videokasete, le da so že bolj izpopolnjeni in nanje lahko naložimo več potrebnega gradiva.
- *Interaktivni video*. Je visoko individualiziran medij, ki od udeleženca izobraževanja zahteva že dodatno znanje za samostojno učenje. Njegova vloga je povezovanje mikroročalnika in videodiska v celoto. Je sistem, s katerim si udeleženec lahko pospeši interaktivnost z gradivom predmeta skozi računalniško strokovno kontrolo.

Dvosmerna sinhrona komunikacija je po lastnostih zelo podobna komunikaciji v klasičnem izobraževanju in poteka dvosmerno, kar pomeni, da je mogoče medsebojno komuniciranje z ostalimi udeleženci in tutorjem ter da je uporabnikom zagotovljena neposredna izvedba učnih gradiv v realnem času (Arh, Rajkovič in Jerman Blažič 2005).

Sem spadajo (Debevc in Jezernik 2003, 158-167):

- *Interaktivna televizija*. Podobno kot televizijski in radijski izobraževalni program omogoča predvajanje poučnih in zanimivih oddaj z razliko, da vsebuje interaktivno komponento, ki služi za komuniciranje med učencem in učiteljem ali učnim sistemom na daljavo.
- *Satelitski dvosmerni prenos*. Ta sistem omogoča učencu ali uporabniku dvosmerno komuniciranje s prenašanjem video signalov, digitalnih podatkov po satelitski zvezi.

- *Telekonference*. Sem spadajo različna srečanja, izobraževalne delavnice, tečaji in razgovori med posamezniki ali v skupinah na različnih mestih, ki vključujejo avdio podatke, video komunikacije ali kombinacijo medijev.
- *Videokonference*. So telekonference, ki uporabljajo video tehnologijo kot primaren način sporazumevanja.

Ločimo (Debevc in Jezernik 2003, 158-167):

- Enosmerni video, enosmerni audio – študentje le spremljajo izobraževanje oziroma učitelja preko televizije in se z učiteljem ne morejo videti ali slišati.
- Dvosmerni video, dvosmerni audio – študentje in učitelji uporabljajo tehnologijo (TV kamere in mikrofone) za medsebojno komuniciranje, pri čemer se lahko oboji vidijo in slišijo.
- Večtočkovna videokonferenca – poteka tako, da se lahko več točk hkrati združi v eno videokonferenco na enem zaslonu, ki se sproži z začetkom govorjenja.

Vsa zgoraj omenjena sodobna tehnologija in spletno podprta komunikacijska orodja, ki jih zagotavlja informacijska infrastruktura, so zelo pomembna v procesih izobraževanja. Zato vsi najboljši sistemi izobraževanja vsebujejo asinhrono in sinhrono komunikacijo, ki omogoča kakovostno in neprekinjeno medsebojno komunikacijo ter delovanje med udeleženci izobraževanja in tutorji (Arh, Rajkovič in Jerman Blažič 2005).

3.4 Modeli izobraževanja na daljavo

Poznamo tri osnovne modele izobraževanja na daljavo (Debevc in Jezernik 2003, 160-161):

- *Model odprtega učenja*. Izobraževanje poteka preko študijskih centrov, razdeljenih po vsej državi. Študenti imajo na voljo učna gradiva v klasični ali elektronski obliki, zapiske s predavanj in učne navigatorje za pomoč pri študiju. Gradiva lahko dobijo tudi na multimedijско podprtih videih in disketah z zvočnimi posnetki, CD-jih, DVD-jih ali pa so jim dosegljiva preko interneta. Študenti komunicirajo večinoma z mentorji, ki nadomeščajo oz. so v pomoč profesorjem. Ti pa se ne odpravljajo vedno v študijske centre, ampak večkrat uporabljajo videokonference.
- *Model porazdeljenega učenja*. Profesorji izvajajo klasična predavanja v razredu z videokamerami in videokonferenčnim sistemom. Ta predavanja se posredujejo preko hitrega omrežja (npr. večkanalni ISDN, visokohitrostno optično omrežje, ATM omrežje) v oddaljene razrede z enako opremo. Za profesorje je ta način najlažji, ker uporabljajo še vedno klasične oblike izobraževanja in klasično učno gradivo ter zapiske s predavanj. Novi so le tehnični pripomočki, ki pa predstavljajo za izobraževalno institucijo velik strošek.

- *Model neodvisnega učenja.* Predstavlja izobraževanje študentov večinoma iz domačega okolja, ki prejemajo učna gradiva v klasični ali elektronski obliki z dodatnimi zapiski oz. opombami predavateljev. Domov lahko prejmejo tudi video in zvočne posnetke predavanj in se priključujejo preko interneta v šolske računalniške informacijske in izobraževalne sisteme. S profesorji lahko komunicirajo direktno preko telefona, faksa, videokonference ali indirektno preko navadne, elektronske, zvočne in video pošte.

V tem poglavju smo spoznali izobraževanje na daljavo, ki se ga v večini primerov udeležujejo odrasli in študenti/učenci, že vpisani v kakšno drugo redno izobraževanje. Tovrstno izobraževanje jim ponuja večjo fleksibilnost pri študiju, mentorsko ali tutorsko pomoč, samostojno učenje iz gradiv in poteka s pomočjo klasičnih oblik sredstev in komunikacije, ki je vedno bolj podprto tudi s spletno tehnologijo. Nasprotno od tega e-izobraževanje, ki smo ga spoznali v prejšnjem poglavju, temelji na spletni tehnološki podlagi in omogoča bolj fleksibilno ter interaktivno zasnovano študijskih gradiv, lažji dostop do izobraževanja in medosebno komuniciranje med udeleženci ter tutorji tudi v virtualnem učnem prostoru. Sledi izobraževanje, ki ga uporabljajo zaposleni podjetja Domel in Alples, in je večinoma klasično, zato je zaradi lažjega razumevanja prednosti in slabosti, ki jih želim predstaviti pomembno predhodno poznavanje pojma o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo.



4 IZOBRAŽEVANJE V PODJETJIH ALPLES, D. D. IN DOMEL, D. D.

Za predstavitev izobraževanja v podjetjih Domel in Alples sem se odločila, ker že od otroštva spremljam zaposlene iz omenjenih podjetij, kjer so bili zaposleni tudi moji starši in partner. Že na splošno je bilo znano, da obe podjetji podpirata izobraževanje mladih in odraslih, a me je vseeno zanimalo, z vidika zaposlenih, kakšno je dejansko stanje izobraževanja in koliko so sploh seznanjeni z različnimi oblikami izobraževanja ter njihovimi prednostmi in slabostmi.

4.1 Predstavitev podjetij

4.1.1 Alples, industrija pohištva d. d.

a) Zgodovina podjetja.

Alples se je pojavilo leta 1969, šele leta 1971 pa je zrasla nova tovarna ploskovnega pohištva z najsodobnejšo strojno opremo in večjim številom delavcev. V letih 1989 in 1990 se je Alples zaradi izgube jugoslovanskega tržišča znašel v veliki finančni krizi, rešitev pa se je našla v decentralizaciji - razdelitvi podjetja na osem manjših podjetij po holdinškem principu. Vseeno vsa Alplesova podjetja leta 1992 padejo v blokado žiro računa in se odločijo za prenos premoženja na Sklad za razvoj Republike Slovenije, d. d. Tako pridobijo nekaj kreditov za nadaljnje delo podjetij, vendar pa vseeno v naslednjih štirih letih podjetja eno za drugim propadajo ali pa so prodana. Kot ena izmed hčerinskih družb je bilo podjetje ustanovljeno 1. septembra 1991 z osnovno usmeritvijo – kooperacijo za Alples Pohištvo in izdelovanje televizijskih kaset. Vendar pa se je tudi to podjetje znašlo v težavah zaradi prehoda proizvajalcev TV aparatov z lesenih na plastična ohišja in je leta 1992 sledila blokada žiro računa. Po dolgih letih truda, iskanja novih trgov in kupcev, razvijanjem novih programov, večanjem proizvodnje, zniževanjem stroškov na enoto proizvoda in tako povečanjem donosnosti izdelkov, začne podjetje poslovati v normalnih razmerah šele leta 1995. Leta 1997 zaide v stečaj tudi podjetje Alples Pohištvo in podjetje Alples Lesni Program iz stečajne mase odkupi 100 delavcev in njihove zaloge ter uporabne stroje. S 1.1. 1999 se celotno poslovanje podjetja Alples Lesni program d. o. o. prenese na krovno podjetje Alples, industrija pohištva, in prevzame vse zaposlene ter odkupi zaloge in kreditne obveznosti. To pomeni tudi poslovanje Alplesa kot enotnega podjetja pod eno blagovno znamko vse do danes (Alples 2008).

b) Splošna predstavitev podjetja

ALPLES, industrija pohištva, d. d. Železniki ima po zadnjih podatkih (1.1.2008) 320 zaposlenih v matičnem podjetju, 24 v hčerinskem podjetju Alples 3E, 60 samozaposlenih montažerjev po celi Sloveniji in več kot 70 kooperantov. Podjetje

proizvaja pohištvo za dnevne sobe, spalnice, mladinske in otroške sobe, domače pisarne in knjižnice, predsobe ter kosovni program: video omarice, klubske mize, omarice za čevlje in računalniške mize, oblečene letve...(Alples 2008).

c) *Temeljna načela*

Alples ima dolgoročno vizijo, ki jo želi uresničiti, in sicer, biti najbolj poznan proizvajalec pohištva v Sloveniji in Hrvaški. To želi doseči s svojimi lastnimi izdelki in lastno blagovno znamko, vložki v razvoj in tehnologijo, sledenjem trendom, timskim delom, natančnim planiranjem proizvodnje in dobaviteljev ter izobraževanjem trgovcev in lastnih kadrov. S tem želi pomagati tudi ljudem pri ustvarjanju doma in ohranjanjem delovnih mest. Kot svoje temeljne vrednote pa si šteje proaktivnost, zanesljivost do svojih kupcev in kvalitetno ter učinkovito komunikacijo (Alples 2008).

4.1.2 *Domel, elektromotorji in gospodinjski aparati, d. d.*

a) *Zgodovina podjetja*

Podjetje izhaja iz proizvodne zadruge kovinarjev Niko, ki je bila ustanovljena 27.aprila 1946. Ime Domel se pojavi šele po letu 1992, ko podjetje začne nastopati na trgu s svojo blagovno znamko Domel. 17. decembra 1996 se podjetje lastninsko preoblikuje in se registrira kot delniška družba. V letu 1998 izločijo program Indramat, leta 1999 pa prevzamejo tovarni Tehnico in Corono. Leto 2000 pomeni začetek proizvodnje novega programa sesalnih enot, 2003 Domel postane vodilni Evropski proizvajalec sesalnih enot, v letu 2005 pa je sklenjena dolgoročna pogodba z mednarodnim podjetjem Philips. Po raziskavah tržnih priložnosti, ki jih celemu svetu nudi gospodarski razvoj Kitajske, se je Domel odločil za vzpostavitev tamkajšnje proizvodnje elektromotorjev. Po predložitvi vse potrebne dokumentacije, je bilo 29.avgusta 2006 ustanovljeno Domelovo kitajsko podjetje z imenom »Domel Electric Motors Suzhou Co« (Domel 2006).

b) *Splošna predstavitev podjetja*

Domel, elektromotorji in gospodinjski aparati, d. d. Železniki je imelo v letu 2007 povprečno zaposlenih 885 delavcev, od tega 468 moških in 417 žensk. Glavna dejavnost podjetja je proizvodnja elektromotorjev, generatorjev in transformatorjev. Ima pridobljene standarde kakovosti: ISO 14001, ISO 9001:2000, ISO 16949 (Domel 2008). Osnovno vodilo v Domelu d. d. je odličnost na vseh ravneh poslovanja. Strateška usmerjenost podjetja temelji na inovativnosti, prilagodljivosti, stalnem učenju, znanju, odgovornosti, zaupanju in kakovosti. Inovativnost in znanje sta osnovno vodilo napredka podjetja. Skozi šestdesetletno tradicijo je podjetje postalo prepoznavno, kot zanesljiv in h kupcu usmerjen dobavitelj. Že desetletja igra vlogo razvojnega dobavitelja svetovnim korporacijam bele tehnike. Podjetje daje poudarek na razvojno-tehnološkem

področju, v katerega je vključeno veliko število elektro in strojnih diplomantov, magistrstrov in doktorjev znanosti. Podjetje se s posameznimi razvojnimi projekti povezuje z univerzitetnimi ustanovami v Sloveniji in na tujem, s ciljem, da se nova spoznanja in znanja čim hitreje prenesejo preko proizvodnje v izdelke, namenjene kupcem. V podjetju se zavedajo tradicije in korenin, kar se kaže zlasti v ljudeh in njihovi pripadnosti. Proizvodne kapacitete ima podjetje na treh lokacijah: v Železnikih, Retečah pri Škofji Loki in na Kitajskem. Prvi steber proizvodnje predstavlja osnovno dejavnost: proizvodnjo sesalne enote, kolektorskih in DC motorjev, drugi steber profesionalni program, tretji pa predstavlja program avtomobilske industrije (Domel 2008).

c) *Temeljna načela*

Domel z inovativnimi tržno zanimivimi produkti omogoča rast in razvoj skupine, zagotavlja kvalitetna delovna mesta v širšem okolju in skrbi za svoje zaposlene, stranke ter lokalno okolje. Od svojih zaposlenih pričakuje sodelovanje, ustvarjalnost, odgovornost, ambicioznost in pripadnost podjetju. Samo pa teži za čim večjo gospodarnostjo in odprto komunikacijo (Domel 2008).

4.2 Izobraževanje

Današnja celotna ekonomija se srečuje z vedno težjimi izzivi, kar zahteva stalno posodabljanje tehnologij in pridobivanje ter izobraževanje nadarjenih in usposobljenih delavcev (Kokalj 2003). Enako velja za omenjeni podjetji, ki se soočata s hudo konkurenco na razvijajočem tržišču in pomanjkanjem sredstev predvsem tako, da dajeta velik pomen usposabljanju in izobraževanju svojega kadra (Domel 2008 in Alples 2008).

4.2.1 Izobraževanje v podjetju Alples d. d.

V diplomski nalogi bom uporabila podatke z dne 8.7.2008, ko se je število zaposlenih v podjetju zmanjšalo s 320 na 316. Povprečna starost zaposlenih med moškimi je 39,5 let in 44,9 med ženskami, skupno povprečje pa znaša 41,5 let. Pogodbo za nedoločen čas ima sklenjeno 188 moških in 114 žensk, od tega jih je v proizvodnem področju zaposlenih 92 moških in 77 žensk ter v neproizvodnem področju 107 moških in 40 žensk. Trenutno je v podjetju 5 pripravnikov, torej 3 moški in 2 ženski (Alples 2008).

V podjetju Alples zaposleni sledijo politiki izobraževanja, ki se glasi: "Izobražena delovna sila je pogoj za obstoj in razvoj naše družbe, ki prodaja izdelke pod lastno blagovno znamko, to pa pomeni izdelke z višjo dodano vrednostjo. Dodana vrednost je merilo in pomeni uspeh ali propad naše družbe. Da bi družbi zagotovili rast in razvoj,

vse zaposlene usmerjamo v nenehno pridobivanje novih znanj in podpiramo izobraževanje na vseh ravneh” (Alples 2005, 4).

Tabela 4.1 Izobrazbena struktura zaposlenih

Stopnja izobrazbe	Moški	Ženske	Skupaj
1. stopnja	17	16	33
2. stopnja	12	32	44
3. stopnja	5	3	8
4. stopnja	80	23	103
5. stopnja	58	19	77
6. stopnja	11	12	23
7. stopnja	16	12	28
Skupaj:	199	117	316

Vir: Alples 2008.

- a) *Štipendiranje.* V letu 2007 je podjetje podelilo 40 štipendij za štipendiste, od tega 29 za obstoječe štipendije in 11 za nove štipendije, za kar je izplačalo 49.600 eur. Za naslednje oblike usposabljanja oz. izobraževanja se je odločilo različno število udeležencev: 10 za mizarja, 14 za lesarskega tehnika, 1 za elektrotehniko-elektroniko, 1 za VŠ mehatroniko, 11 za VSS – dipl. inž. lesarstva, 3 za univ. dipl. inž. lesarstva in 1 za univ. dipl. inž. arhitekture (Alples 2005).
- b) *Izobraževanje ob delu.* V izobraževanje ob delu je bilo v leto 2007 vključenih 47 zaposlenih. Za lesarskega tehnika (3+2) se izobražujejo 4 učenci, 1 za VŠ elektrotehnik-mehanik, VŠ mehatronik, VŠ strojništvo, 3 za VSS management, 2 za VSS lesarstvo, zopet 1 za VSS organizacija in management, VSS ORG univ. dipl. org, mag. industrijsko oblikovanje, mag. št. managementa, 2 za mag. lesarstva, 25 za VŠ lesarstvo-MB, 2 za srednje in fakultetno izobraževanje. Udeleženci so za vsa izobraževanja ob delu skupaj porabili 1220 dni, podjetje pa je imelo strošek v višini 10.562 eur (Alples 2005).
- c) *Dodatno izobraževanje - tečaji, seminarji.* V času informacijskega napredka, nenehnih novosti v tehnologiji in proizvodnih procesih ter stalnih sprememb na vseh področjih, so nujna dodatna usposabljanja, tečaji in seminarji na vseh področjih za vse zaposlene v družbi. Zato si je podjetje v zastavilo cilj, da bo dodatno izobraževanje potekalo na področjih: jezikovnih tečajev, računalniških izobraževanj, zagotavljanja kakovosti, tečajev za presojevalce, planiranja in krmiljenja proizvodnje, nove zakonodaje, strategije nabave in prodaje, strategije vodenja podjetja, poslovne komunikacije, obvladovanja zalog,

vzdrževanja in varstva. Na tečajih in seminarjih je bilo v letu 2007 zabeleženih 137 udeležb, za kar je bilo porabljenih 346 dni in 23.342 eur (Alples 2005).

V podjetju Alples d. d. se je v letu 2007 v celoti skupaj vseh izobraževanj udeležilo 224 udeležencev, ki so za to porabili 1.566 dni, podjetje pa je za to namenilo 83.504 eur (Alples 2008).

4.2.2 Izobraževanje v podjetju Domel d. d.

Sodeč po kadrovskem poročilu za leto 2007 je bilo 31.12.2007 v podjetju zaposlenih 885 delavcev, od tega v povprečju 468 moških in 417 žensk. Povprečna starost zaposlenih je znašala konec leta 39,6 let (Domel 2008).

V Domelu se dobro zavedajo, da so konkurenčna prednost družbe ljudje. Zato za uspešno bodočnost Domela vlagajo v štipendiranje dijakov in študentov, poleg tega pa vzpodbujajo izobraževanje med zaposlenimi (Domel 2008).

Tabela 4.2 Izobrazbena struktura zaposlenih

Stopnja izobrazbe	Moški	Ženske	Skupaj
DR - VII	2	1	3
MAG - VII/2	6	2	8
VIS (univ. prog)	43	10	53
VIS (stro. šola)	19	11	30
Viš - VI	37	16	53
SS - V	160	77	237
KV - IV	104	98	202
SKRP – III	15	8	23
Osnovna šola	58	154	212
Nedok. OŠ	44	52	96
Skupaj:	488	429	917

Vir: Domel 2008.

- a) *Štipendiranje.* V letu 2007 je imelo podjetje 45 štipendistov, in sicer: 12 na Fakulteti za strojništvo, 7 na Fakulteti za elektrotehniko, 1 na Pravni fakulteti, 2 na Ekonomski fakulteti, 1 inženirja mehatronike, 9 strojnih tehnikov, 3 elektrotehnik elektrone, 1 elektrotehnik energetika, 1 elektrotehnik računalništva in 8 gimnazijskih maturantov strokovne gimnazije. Za štipendije je podjetje izplačalo 61.847 eur (Domel 2008).
- b) *Obvezna praksa.* Obvezno prakso je v preteklem letu opravljalo 34 dijakov. Skupno je bilo za to porabljeno 1411 dni in 36.116 eur (Domel 2008).

- c) *Izobraževanje ob delu.* V izobraževanje ob delu je bilo v letu 2007 vključenih 88 zaposlenih, od tega: 16 na podiplomskem študiju, 33 na VII. stopnji, 28 na VI. stopnji, 7 na V. stopnji in 4 na IV. stopnji. 11 zaposlenih je v tem letu tudi izobraževanje zaključilo: 1 magister poslovnih ved, specialist managementa, dipl. ekonomist, dipl. ing. strojništva, 2 inženirja strojništva, 1 inženir informatike in strojni tehnik ter 3 oblikovalci kovin. Podjetje je za šolnino in potne stroške porabilo 72.375 eur ter za vsak izpit zaposlenemu s sklenjeno pogodbo o izobraževanju podelilo dan študijskega dopusta (Domel 2008).
- d) *Dodatno izobraževanje - tečaji, seminarji.* Seminarjih, tečajev in delavnic se je udeležilo 1.264 zaposlenih. Nekateri so se udeležili tudi različnih seminarjev in so jih opravili več. Podjetje je v ta namen porabilo 10.949 ur in 53.420 eur. Seminarji so potekali tudi v tujini. Udeležilo se jih je 9 delavcev in za to porabilo 114 ur in 6.743 eur (Domel 2008).

Povprečno na zaposlenega v podjetju Domel je izobraževanje ocenjeno na 12,53 ur in 229 eur, v primeru strokovnega izobraževanja pa 67,77 eur. V celoti skupno za vse zaposlene je podjetje v tem letu namenilo 300.545 eur (Domel 2008).

Iz zgornjih podatkov, ki sem jih pridobila iz kadrovskih poročil, sem razbrala, da obe podjetji dajeta velik pomen izobraževanju, saj za to porabita ogromno sredstev in časa svojih zaposlenih. Podjetji podpirata izobraževanje predvsem z izobraževanjem ob delu, dodatnim izobraževanjem, kot so recimo razni tečaji in seminarji, obvezno prakso ter štipendiranjem mladih, ki imajo po končanem izobraževanju potem tudi največ možnosti za zaposlitev. Ker pa je vedno bolj poudarjeno, da tradicionalni načini izobraževanja ne zmorejo več premagovati ovir hitro se spreminjajočega poslovnega okolja, želim izobraževanje omenjenih podjetij primerjati s prednostmi in slabostmi e-izobraževanja ter izobraževanja na daljavo.

5 PRIMERJAVA IZOBRAŽEVANJA V PODJETJIH DOMEL, D. D. IN ALPLES, D. D. Z E-IZOBRAŽEVANJEM IN IZOBRAŽEVANJEM NA DALJAVO

V prejšnjem poglavju smo spoznali, da se obe podjetji tako Alples kot Domel zavedata pomembnosti izobražene delovne sile in podpirata svoje zaposlene k izobraževanju ter pridobivanju novih znanj zaradi nenehnih novosti v tehnologiji proizvodnih procesov, informacijskem napredku, spremenjenih zakonodajah ter stalnih spremembah na vseh področjih. In da ne bom samo poudarjala prednosti, ki jih prinesejo sodobni načini izobraževanja, si pogledjmo prednosti in slabosti vzpostavljenega sistema izobraževanja, ki jih lahko potem primerjamo z e-izobraževanjem in izobraževanjem na daljavo.

5.1 Prednosti in slabosti vzpostavljenega sistema izobraževanja

Iz navedenih podatkov sem razbrala, da zaposleni v podjetjih obiskujejo predvsem izredni študij v bližnjih izobraževalnih ustanovah in se stalno dodatno usposabljaajo z različnimi tečaji ter seminarji, ki občasno potekajo tudi na sedežih podjetij. Vsako leto tudi razpišejo štipendije za redne dijake in študente, ki potem pri njih opravljajo obvezno prakso in pripravništvo ter imajo prednost pri zaposlitvi. V podatkih nisem zasledila, da bi izobraženi uporabljali e-izobraževanje, vendar vseeno sklepam, da ga nekateri uporabljajo zasebno le za določeno dopolnilno izobraževanje na področju, ki jih zanima. V obeh podjetjih mora vsak na novo zaposleni delavec opraviti tečaj varstva pri delu, ki bi ga moral ponoviti na vsaki dve leti. Prav tako se vsakega zaposlenega, ki je prvič na delovnem mestu, pouči o postopkih dela in varnosti ter se o tem naredi zapisnik, ki predstavlja vodilo in pomoč delavcu in nadrejenemu. Vsako leto se po potrebi pripravi tudi plan izobraževanja na osnovi razgovorov, ki ga opravijo vodje z zaposlenimi (Alples 2008 in Domel 2008).

a) Prednosti vzpostavljenega sistema izobraževanja

Klasično izobraževanje omogoča neposredno komunikacijo med učitelji in učečimi, več je osebnega stika in komunikacije med njimi, kar je za nekatere učeče dodatna motivacija pri učenju. Štipendiranje dijakov in študentov, ki opravljajo klasično izobraževanje, pa predstavlja korist po končanem izobraževanju za obe strani, saj imajo štipendisti več možnosti za pridobitev izobrazbe in zaposlitve, podjetje pa si s tem zagotavlja izobražen kader. Z raznimi tečaji varstva pri delu, tečaji tujih jezikov in računalniškimi tečaji si podjetja zagotovijo le znanja, ki jih potrebujejo od svojih zaposlenih in nimajo nepotrebnih dodatnih stroškov z drugim izobraževanjem alinajemom tuje delovne sile ali znanja. S temi tečaji si zagotavljajo kvalitetnejšo ponudbo, svojim zaposlenim pa boljše delovne pogoje in plačo ter možnost osebne rasti.

Ker vsakega na novo zaposlenega poučijo o delovnih pogojih in varstvu pri delu, s tem večkrat preprečijo morebitno škodo na svojih proizvodih in nepotrebne poškodbe zaposlenih pri delu. Prednost izrednega študija, ki ga opravljajo nekateri zaposleni, vidim predvsem v tem, da to poteka večinoma v popoldanskem času oz. izven delovnega časa zaposlenih. Ti potem koristijo študijski dopust v večini le v času izpitov in tako lahko nemoteno opravljajo svoje delo (Alples 2008 in Domel 2008).

a) *Slabosti vzpostavljenega sistema izobraževanja*

Pri klasičnem izobraževanju imajo učenci različen tempo osvajanja znanja. Za nekatere je prepočasno in bi v določenem času lahko osvojili več znanja, za druge pa je prehitro in mu ne morejo slediti in zato dosegajo slabše rezultate. Klasično izobraževanje poteka na točno določenem kraju in ob točno določenem času, ki je za vse enako, pa čeprav lahko to za nekatere predstavlja veliko oviro. Mnogi zaposleni se poslužujejo izrednega študija v bližnjih središčih ali klasičnega izobraževanja, ki terja od njih veliko več časa, potnih stroškov in izgubljenih poslovnih priložnosti kot pri e-izobraževanju. Menim, da bi podjetja lahko lahko investirala in vzpodbujala svoje zaposlene tudi v e-izobraževanje, saj je le - to v primerjavi s klasičnim načinom poučevanja cenejše, kvalitetnejše, hitrejše in učinkovitejše, zato pomeni strateško pomembno orodje vsake sodobne organizacije (Kokalj 2003).

5.2 Prednosti in slabosti e-izobraževanja

E-izobraževanje lahko razumemo kot posledico izobraževanja na daljavo in razvoja informacijske ter komunikacijske tehnologije in kot prehod od dopisnega k e-izobraževanju, od tiskanih gradiv na video in online gradiva, od učnih pisem k elektronski pošti in od tutorstva k e-moderiranju. Logična posledica naj bi bil izboljšan sistem izobraževanja, vendar je vseeno sistem, ki ima tudi svoje prednosti in slabosti (Dobnik 2003, 59).

a) *Prednosti e-izobraževanja*

Pri e-izobraževanju je v središču učnega procesa učenec, zaradi česar se mora učni proces prilagoditi njegovim potrebam, ciljem in željam ter nuditi dostop do znanja v času, kraju in na način glede na njegove potrebe (Kokalj 2006). Učenec ima tako na razpolago sodobne načine učenja in nove možnosti dostopa do znanja, ki ga je potrebno vseživljenjsko nadgrajevati, saj nas potrebe po novem znanju vedno bolj preplavljajo. Na spletnem tečaju, z uporabo spletnih gradiv in interaktivnim učenjem preko spleta, lahko doseže večjo učinkovitost izobraževanja kot pri klasičnem, kjer uporabljajo le knjige, skripte in podobna gradiva. Učne vsebine pri e-izobraževanju so hitreje in lažje dosegljive kot klasične in tako je potem tudi priprava na izpite in opravljanje izpitov hitrejše, boljše ter bolj zanimivo. Spletna gradiva je mogoče sproti posodabljati,

strokovne knjige pa hitro zastarajo. Spletni tečaj pa je več kot le interaktivno gradivo, saj obsega tudi veliko dodatnih učnih pripomočkov, ki omogočajo komunikacijo z mentorjem, z drugimi učečimi in razpravljanje v forumih ter naredijo učenje pestro in zanimivo. Mentor, ki učenca z uporabo sodobnih komunikacijskih orodij spremlja na daljavo, ga usmerja, vzpodbuja in mu pomaga pri učenju (B2 2004).

Možnost nadaljnega izobraževanja v organizaciji lahko vpliva na boljše zadovoljstvo zaposlenih. Z izobraževanjem se ti lahko počutijo bolj pripadne podjetju, si pridobijo boljše delovno mesto in plačo ter si s tem izboljšajo kvaliteto življenja, kar privede tudi do manjše stopnje odhoda zaposlenih v druge organizacije oz. manjše fluktuacije zaposlenih (B2 2004).

Številne raziskave so pokazale, da z e-izobraževanjem v primerjavi s klasičnim izobraževanjem zaposleni lahko prihranijo čas v povprečju od 40 do 60 %. Če se udeležujejo klasičnega izobraževanja, le to terja veliko več odsotnosti z dela, več stroškov potovanja v oddaljena središča izobraževanja in več izgubljenih priložnosti kot e-izobraževanje. Torej z uvedbo e-izobraževanja lahko občutno zmanjšamo odsotnost zaposlenih zaradi izobraževanja, s tem pa tudi stroške zaposlenih zaradi odsotnosti z dela. Manj odsotnosti zaposlenih vodi k povečanju prodaje, krajšega časa proizvodnje, večje kvalitete proizvodov, manj nesreč pri delu - torej večje produktivnosti zaposlenih (Pivec 2003).

V primeru, da se neka organizacija odloči za e-izobraževanje v večjem obsegu in za dlje časa, se investicija v izgradnjo učnih gradiv lahko povrne že v enem letu in je potem z vsakim letom večja. Zaposleni si lahko s sodobnimi načini izobraževanja povečajo iznajdljivost, pretok znanja v organizaciji in hiter ter osebni pristop do novega znanja. To vse občutijo tudi zadovoljne stranke, ki dobijo kvalitetnejše storitve za njihovo plačilo, le - te pa so tudi ključne za neko organizacijo, ki bi brez njih ostala brez dohodkov (Geder 2003).

b) Slabosti e-izobraževanja

Uvedba in razvoj e-izobraževanja sta odvisna od tehnološkega razvoja, ta pa od političnega interesa oz. vladnih in regionalnih pobud. To pomeni, da je že pri samem začetku veliko dejavnikov, ki zavirajo izvajanje tovrstnega izobraževanja. Pri sami izvedbi e-izobraževanja pa je potrebno upoštevati želje, zahteve in potrebe udeležencev ter prilagoditi učne procese in učna gradiva ter dodatno usposobiti pedagoški kader. Zaradi tega je uvajanje novih postopkov in sprememb ter sledenje novejšim strategijam izredno dolgotrajen proces (Kokalj 2006).

Za izvedbo e-izobraževanja v neki organizaciji je potrebno najprej prepričati vodstvo. Organizacije pa e-izobraževanje in usposabljanje svojih zaposlenih, na žalost, uporabljajo večinoma zaradi zniževanja stroškov. Tako je zaradi visokih stroškov vlaganja, počasne rasti e-izobraževanja v svetu, neuspešnih primerov v preteklosti in

težko izmerljivega vpliva na organizacijo težko opaziti povečevanje učinkovitosti in posledično tudi vodstvo težko prepričati v strateški pomen e-izobraževanje. Težava je tudi v tem, da imajo potrebo po izobraževanju in usposabljanju navadno zaposleni, ki imajo nižjo izobrazbo, učenci/ študenti pa morajo imeti za udeležbo v e-izobraževanju vsaj osnovno računalniško in internetno pismenost. Potem pa se pojavlja tudi problem v dostopnosti medijev, ko študenti nimajo doma na razpolago vse tehnične opreme in imajo poleg vseh stroškov izobraževanja še strošek nakupa potrebne opreme ali pa imajo zaradi odmaknjenosti od spletnih ponudnikov slabšo oz. celo nemogočo povezavo z internetom (Geder 2003).

Slabost ali pomanjkljivost e-izobraževanja je tudi v tem, da ne vsebuje živega učitelja, ki bi med udeležence posredoval energijo, motivacijo, navdušenje in odvisnost od posameznikove samoregulacije oz. pomanjkanje samoprisile do učenja (npr. učna strategija, cilji, samoopazovanje, samoevalvacija, iskanje pomoči). (Lapuh-Bele in Rozman 2006).

5.3 Prednosti in slabosti izobraževanja na daljavo

Izobraževanje na daljavo v Sloveniji zaradi prenizke informiranosti in prevelike zakoreninjenosti v tradicionalno izobraževanje še vedno ne dosega vrednosti, ki jo ima v razvitejših državah. Vendar je v interesu naše države, posameznikov in družb, da bi bili odrasli učinkoviti in uspešni na delovnem mestu. Zato se tudi pri nas tovrstni izobraževalni sistem počasi razvija, tako da so tudi pri nas že razvidne njegove poglobitve prednosti in slabosti (Geder 2003, 242).

a) Prednosti izobraževanja na daljavo

Za študij na daljavo se lahko odloči veliko ljudi, ki se zaradi družinskih in službenih obveznosti ter krajevne oddaljenosti tradicionalnega izobraževanja ne bi mogli udeležiti. Pri izobraževanju na daljavo imajo več svobode pri izbiri kraja, časa in tempu študija, kar jim močno olajša razporediti čas za učenje med različne obveznosti. V pedagoške procese so pogosto vključeni različni mediji, kar ugodno vpliva tudi na učinkovitost študentov pri študiju. Študijska gradiva izobraževanja na daljavo so običajno kvalitetnejša, saj so bolj opremljena grafično, z navodili, nasveti, testi za samoocenjevanje, ker morajo v veliki meri tudi nadomestiti vlogo učitelja v razredu. Študenti pa se na podlagi tovrstnih študijskih gradiv naučijo več samostojnosti pri študiju. Pri njihovem sestavljanju običajno sodelujejo različni strokovnjaki z različnih univerz, kar omogoča tudi meduniverzitetno sodelovanje in izboljšanje pedagoškega procesa. Tovrstno izobraževanje terja nižje stroške, ker je manj investicij v šolske prostore, za občasna študijska srečanja lahko tudi najamejo predavalnice, potrebno je tudi manj učiteljev, ker jih veliko zaposlijo honorarno. Študenti imajo tudi možnost izbire. Izobražujejo se lahko le v predmetih, ki jih zanimajo, oz., ki jih potrebujejo v

službi. Dostop do izobrazbe pa imajo tudi tisti ljudje, ki so npr. telesno prizadeti in se ne morejo šolati po tradicionalni poti (Bregar 1995).

b) Slabosti izobraževanja na daljavo

V ljudeh je še vedno zakoreninjeno mišljenje o tradicionalnem izobraževanju, zato jih je veliko še vedno mnenja, da je izobraževanje šola, kar pomeni predavanja in učenje v prisotnosti učitelja, ter da v šolo hodijo in se izobražujejo le mladi. Veliko jih meni tudi, da izobraževanje ob delu ne daje enakih rezultatov kot redni študij in da je Slovenija majhna, zato ljudje brez težav pridejo do različnih študijskih središč (Bregar 1995).

Pri študiju na daljavo, kjer ni nujen obisk predavanj in študent lahko v veliki meri študira tudi sam, lahko nastane tudi tako imenovana socialna izolacija študenta, ki pomeni, da se študent počuti izoliranega, ker ne študira v skupini ali razredu z drugimi udeleženci. Dogaja se tudi, da študenti določene dele študijskih gradiv preskočijo in ne razmišljajo, temveč se naučijo na pamet le tista pomembna dejstva, ki jim na preizkusih znanja prinesejo pozitivne rezultate in so potem prikrajšani za druga znanja, ki so za njih lahko ravno tako pomembna, pa se na žalost tega ne zavedajo. In ker študij na daljavo od udeležencev zahteva veliko samodiscipline in organizacije pri razporeditvi časa med različnimi obveznostmi, je to pogosto lahko vzrok za velik osip udeležencev. Lahko pa se zgodi, da imajo nekateri študenti problem z dostopnostjo medijev, ki se vedno bolj pojavlja tudi v izobraževanju na daljavo in ne le v e-izobraževanju. Lahko niso dovolj usposobljeni za uporabo tehnične opreme ali pa opreme oz. povezave preprosto nimajo doma (Bregar 1995).

Po mojem mnenju, ki sem ga pridobila po prebiranju vseh lastnosti klasičnega, elektronskega in izobraževanja na daljavo, je e-izobraževanje tisto, ki je v primerjavi s klasičnim poučevanjem in poučevanjem na daljavo cenejše, kvalitetnejše, hitrejše in učinkovitejše, zato pomeni strateško pomembno orodje vsake sodobne organizacije. Je učinkovit sistem za prilagajanje organizaciji, posameznikom in hitrim spremembam trga ter obenem pospešuje tudi njihovo inovativnost oz. produktivnost.



6 ANKETA O E-IZOBRAŽEVANJU IN IZOBRAŽEVANJU NA DALJAVO

V mesecu oktobru 2008 sem v podjetjih Domel, d. d. in Alples, d. d. izvedla raziskavo o prednostih in slabostih e-izobraževanja v podjetjih. Osnovni namen raziskave je bil oceniti poznavanje e-izobraževanja in izobraževanja na daljavo zaposlenih v omenjenih podjetjih, njihove izkušnje, stališča in potrebe oz. zainteresiranost po različnih oblikah izobraževanj ter kakšno podporo jim podjetja nudijo pri tem.

6.1 Predstavitev anketiranja o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo

Raziskava je potekala v obliki anketnih vprašalnikov, ki so vsebovali 19 vprašanj. Anketirancem sem anketna vprašanja posredovala preko elektronske pošte in osebno oz. preko znancev v podjetjih, ki so jih naprej razdelili sodelavcem. Razdelila sem 100 anket, od tega 40 v Alples in 60 v Domel. Zaradi boljše preglednosti sem se odločila, da bom vsako podjetje obravnavala posamezno in potem primerjala končne rezultate. Na anketo je odgovorilo 89 %, od tega 34 % žensk in 66 % moških iz podjetja Domel in 69,4 % žensk ter 30,6 % moških iz Alplesa.

6.2 Analiza rezultata ankete o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo

V Alplesu med anketiranci prevladujejo ženske z 69 %, v Domelu pa moški s 66 %. Po starosti jih je največ (41 %) med 30 in 49 leti. Anketiranci v Alplesu so v največjem odstotku (36 %) zaposleni v nižjem managementu in kot ostali zaposleni, v Domelu pa prevladuje nižji management (34 %). V obeh podjetjih je stopnja izobrazbe po poslovnih področjih enakomerno razvrščena, le da je v Domelu ta nekoliko višja.

Velika večina anketirancev (93 %) je odgovorila, da ima računalnik, da ga 55 % uporablja vsakodnevno, v 77 % največ doma in v službi. Iz tega sklepam, da imajo zaposleni na svojih delovnih mestih že v večini zagotovljeno uporabo informacijske tehnologije. Odnos do informacijske tehnologije je na splošno v 75 % sprejemljiv, nekaj je takšnih, ki ga odklanja, in tudi nekaj, ki je nad tehnologijo navdušenih. Glede na posedovanje in uporabo računalnika bi bil rezultat vseeno lahko boljši, saj je očitno, da anketiranci računalnik uporabljajo in da imajo za to tudi vso potrebno tehnologijo.

Pri vprašanju pomembnosti izobraževanja in izpopolnjevanja znanj, so ga udeleženci ankete Alplesa označili v 55 % kot pomembnega in največ (52 %) bi se jih za izobraževanje odločilo zaradi želje po novem znanju. Zaposlenim iz Domela se v 64 % izobraževanje in izpopolnjevanje znanja zdi pomembno in bi se zanj v 35 % odločili zaradi dopolnitve obstoječega znanja. Zaposleni v Alplesu so kot največje ovire za izobraževanje po vrsti zabeležili pomanjkanje časa, predrago izobraževanje, odsotnost podpore delodajalca, neprimeren čas, starost, pomanjkanje ambicij in

prezahteven program, pri čemer prevladuje njihova izobrazba v 33,3 % s VI. in VII. stopnjo. Tudi pri zaposlenih v Domelu v 45 % prevladuje VI. in VII. stopnja izobrazbe in je bilo na prvem mestu ovir za izobraževanje pomanjkanje časa, potem predrago izobraževanje, neprimeren čas, odsotnost podpore delodajalca, prezahteven program, starost in pomanjkanje ambicij. V primerjavi s pomenom izobraževanja, ki je za anketirance na splošno pomembno, in razlogov za izobraževanje, ki je pri večini zaradi lastnih želja, se mi zdijo njihovi razlogi tehtni in skladni. Razumljivo je, da se glede na ugoden položaj v službi, kjer je 35 % vseh anketirancev zaposlenih v nižjem managementu, zavedajo, kako pomembno je izobraževanje in katere ovire so resnično pomembne in katere manj.

Motiviranost zaposlenih za izobraževanje je v veliki meri odvisna tudi od tega, koliko jih podjetje pri tem podpira in koliko so stari. Podatki nakazujejo, da je povprečna motiviranost zaposlenih za izobraževanje v Alplesu in Domelu zelo podobna. V obeh primerih jo je 58 % anketirancev označilo za zadovoljivo, kar sem predvidevala že zaradi njihove starosti, ki znaša v 41 % med 30 in 49 let, in prejšnjega vprašanja, kjer je zelo malo anketirancev označilo odsotnost podpore delodajalca kot dejansko oviro.

Anketiranci so mnenja, da v Alplesu z 78 % in v Domelu s 86 % prevladuje tradicionalno izobraževanje, izredno malo je elektronskega izobraževanja in izobraževanja na daljavo, je pa tudi nekaj takšnih, ki menijo, da v podjetjih ne obstaja nobeno izobraževanje. Pri poznavanju pojma e-izobraževanja in izobraževanja na daljavo se je izkazalo spet približno enako stanje in so anketiranci povprečno v 53 % za izraza že slišali in več kot 33 % ju pozna. Ob možnosti dodatnega izobraževanja bi bilo v Alplesu v 56 % največ zanimanja za tradicionalno izobraževanje, potem nobeno izobraževanje, izobraževanje na daljavo in elektronsko izobraževanje. V Domelu se anketiranci v 59 % tudi najbolj zanimajo za tradicionalno izobraževanje, potem kombinirano izobraževanje, izobraževanje na daljavo, e-izobraževanje in najmanj za nobeno izobraževanje.

Pri vsebinah izobraževanja bi se anketiranci iz Alplesa v 56 % največkrat odločili za mešane vsebine, potem pa računalniške tečaje, za vodenje, enako za jezikovne tečaje, produktna znanja in strokovna tehnična znanja ter nazadnje še za varstvo pri delu in nobeno izobraževanje. V Domelu pa se jim v 51 % zdijo najbolj zanimive različne vsebine, jezikovni tečaji, računalniški tečaji, strokovna tehnična znanja in enako produktna znanja, vodenje ter varstvo pri delu.

Glede najprimernejšega časa za izobraževanje so rezultati zopet zelo podobni, in sicer: največ (39 %) bi se jih izobraževalo izven delovnega časa, potem med delovnim časom, kadarkoli in najmanj nikoli.

Pri vprašanju strinjanja s trditvami sem iz odgovorov razbrala, da se anketiranci povprečno v 75 % zavedajo pomembnosti stalnega nadgrajevanja znanja in vedo, da so največje bogastvo organizacije njeni zaposleni ter le delno s 52 % poznajo kakovost e-

tečajev in interaktivnih multimedijskih gradiv, ki udeležencem omogočajo bolj nazorno razlago ter učinkovitejše učenje. Pri e-izobraževanju jih 14 % moti potrebna predhodna informacijska pismenost in ustrezna oprema, čeprav jih večina (93 %) že ima doma računalnike in jih tudi pogosto uporablja. Zaradi prenizke informiranosti o e-izobraževanju še vedno bolj cenijo klasične oblike izobraževanja, se vsi (13 %) ne strinjajo, da je pri spletnem učenju priprava na izpite lahko hitrejša in bolj zanimiva in se jim (67 %) zdi, da je pri e-izobraževanju premalo samodiscipline udeležencev in premalo osebnega stika s predavateljem ter ostalimi udeleženci. Največ anketirancev (34 %) se le deloma strinja, da se z e-izobraževanjem lahko učinkovito prilagajamo spremembam na trgu in povečujemo produktivnost, vendar pa se bolj strinjajo (42 %), da lahko učenci z e-izobraževanjem prihranijo več časa v primerjavi s klasičnim načinom in izobraževanjem na daljavo, ker jim to nudi večjo fleksibilnost izrabe časa, izbiro kraja izobraževanja, učenje v lastnem tempu in prilagojenost na predznanje in sposobnosti.

7 SKLEP

Namen diplomske naloge je bila raziskava obstoječega izobraževanja in analiza prednosti ter slabosti uvedbe e-izobraževanja in izobraževanja na daljavo v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d. iz Železnikov. V tem okviru je v nalogi predstavljeno e-izobraževanje, ki je označeno kot inteligentno fleksibilno učenje, podprto s sistemi interaktivne večpredstavnosti, računalniško podprtim komuniciranjem, novejšimi komunikacijskimi tehnologijami z nudenjem avtomatskega odziva na potrebe in zahteve udeležencev (Gerlič 2003).

Poleg tega sem predstavila tudi izobraževanje na daljavo, ki je oblika posrednega oz. indirektnega izobraževanja, in poteka preko klasičnih oblik ter sredstev komunikacije z različnimi video predavanji, avdio posnetki, tiskanimi učbeniki in teksti (Geder 2003).

Spoznala sem, da se obe obravnavani podjetji zavedata pomembnosti izobražene delovne sile. Svojima družbama želita zagotoviti rast in razvoj, zato svoje zaposlene usmerjata v nenehno izobraževanje in izpopolnjevanje znanj zaradi neprestanih novosti v tehnologiji, informacijskem napredku in nenehnih spremembah na vseh področjih. Zaposleni se udeležujejo predvsem izobraževanj v bližnjih izobraževalnih ustanovah in različnih tečajev ter seminarjev s klasičnimi načini izobraževanja, kar potrjuje mojo prvotno domnevo, da e-izobraževanje v podjetjih Alples, d. d. in Domel, d. d. še ni zelo razširjeno in se posledično zaposleni trenutno udeležujejo predvsem klasičnega in kombiniranega izobraževanja. To so predvsem tečaji varstva pri delu, tuji jeziki in računalniški tečaji. Podjetja vsako leto razpišejo štipendije za področja dela, ki jih potrebujejo, in si tako zagotovijo izobraženo delovno silo, študentom in dijakom pa potrebno prakso in takojšnjo zaposlitev.

S pomočjo ankete, ki so jo izpolnili zaposleni v obeh podjetjih, sem raziskala njihovo poznavanje obeh načinov izobraževanja, izkušnje, stališča in potrebe po različnih oblikah izobraževanja, pa tudi, kakšno podporo jim podjetja nudijo pri tem. Ugotovila sem, da v obeh podjetjih trenutno izobraževanje na daljavo in e-izobraževanje še ne nastopa, vendar je poudarjen pomen izobraževanja in usposabljanja zaposlenih ter se poslužujejo predvsem tradicionalnih načinov izobraževanja. Razlog vidim predvsem v tem, da nimajo zadostnega poznavanja o izobraževanju na daljavo in e-izobraževanju, ki sta se izkazala kot učinkovit način za povečanje dostopa do izobraževanja predvsem odraslih z večjo svobodo izbire kraja, časa in tempa študija, kakovostnejšimi učbeniki, večji samostojnosti pri učenju, izboljšanim pedagoškem procesu in pospešenem vključevanjem multimedijskega pristopa v tradicionalno izobraževanje.

Predvidevala sem, da zaposleni podpirajo uvedbo e-izobraževanja v svojem podjetju, a je anketa pokazala, da za zdaj še ni najprimernejši čas za e-izobraževanje ali izobraževanje na daljavo, vendar njihovo zanimanje za vsesplošno izobraževanje

Sklep

nakazuje, da se v prihodnosti, ob zadostni podpori delodajalcev, negativno stališče lahko izboljša. Vodstvo podjetij bi najprej moralo svoje zaposlene bolje informirati in jih motivirati s ponudbo možnosti napredovanja oz. boljšim delovnim mestom, višjo plačo, občutkom večje pripadnosti podjetju, nenehnim usposabljanjem in možnostmi za samopotrjevanje ter osebnostnim razvojem, samo pa bi si s tem lahko povečalo zadovoljstvo zaposlenih in zmanjšalo stopnjo odhoda zaposlenih, izboljšalo tržni položaj, pridobilo konkurenčno prednost in zadovoljilo željo po večjem dobičku.

Po preučevanju vseh prednosti in slabosti klasičnega izobraževanja, izobraževanja na daljavo in e-izobraževanja se je potrdilo moje predvidevanje, da je bil v Sloveniji dosežen napredek v opremljenosti izobraževalnih ustanov s strojno, sistemsko in ostalo programsko opremo, kar predstavlja potrebno podlago za široko uporabo IKT v izobraževalnem procesu.

V celotni analizi prednosti in slabosti e-izobraževanja v podjetjih sem prišla do zaključka, da je tovrstno izobraževanje, kljub vsaj desetletni tradiciji v Sloveniji, še vedno relativno nova oblika izobraževanja, ki sicer že ima vso potrebno sodobno tehnologijo, vendar je trenutno obravnavana podjetja še ne izkoriščata. Prepričana sem, da bodo tržne razmere podjetij, razmah informacijske in komunikacijske tehnologije podjetji in njene zaposlene vodile v vedno večje potrebe po stalnem usposabljanju in izpopolnjevanju znanj, ki jih v bodoče le tradicionalne oblike izobraževanja ne bodo mogle več zadovoljiti. E-izobraževanje in izobraževanje na daljavo v prihodnosti klasičnega izobraževanja ne bo izpodrinilo, temveč bo služilo kot obogatitev za tiste udeležence izobraževanj, ki se želijo učiti neodvisno od časa, lokacije in tempa učenja.

LITERATURA

- Alples. 2005. *Kadrovski načrt 2005 - 2010*. Interno gradivo, Alples, industrija pohištva, d. d.
- Alples. 2008. *Gradivo za novo zaposlene, dijake in študente na praktičnem usposabljanju z delom ter delu prek študentskih servisov*. Interno gradivo, Alples, industrija pohištva, d. d.
- Bregar, Lea. 1995. *Študij na daljavo: Nove priložnosti za izobraževanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
- Domel. 2006. *Letno poročilo za zaposlene 2005*. Interno gradivo. Domel, d. d.
- Domel. 2008. *Letno poročilo za zaposlene 2007*. Interno gradivo. Domel, d. d.
- Kobeja, Boris. 2001. *Priročnik za pisce strokovnih besedil: Znanstveni aparat*. Koper: Visoka šola za management.

VIRI

- Adamič – Makuc, A, A. Istenič Starčič, A. Pignar Tomanič, B. Lipičnik, B. Kunilo, D. Rebolj, D. Dinevski, F. Pivec, I. Gerlič, J. Bešter, K. Jezernik, K. Menzel, L. Bregar, M. Zgmajster, M. Papič, M. Geder, M. Debevc, M. Ojsteršek, N. Dobnik, R. Kokalj in S. Cergol, 2003. *E-izobraževanje doživeti in izpeljati, Zbornik strokovne konference*. [Http://cde.athabasca.ca/online_book/pdf/TPOL_book.pdf](http://cde.athabasca.ca/online_book/pdf/TPOL_book.pdf) (22. 5. 2008).
- Andargoški center Republike Slovenije. 2004. *Novičke*. [Http://arhiv.acs.si/novicke/2004/novicke_2004-11.pdf](http://arhiv.acs.si/novicke/2004/novicke_2004-11.pdf) (5. 6. 2008).
- Arh, T., M. Kovačič in B. Jerman Blažič. 2006. *Struktura ponudbe e-izobraževanja v Sloveniji*. [Http://www.ris.org/uploads/editor/1164734009Arh_Tanja.pdf](http://www.ris.org/uploads/editor/1164734009Arh_Tanja.pdf) (22. 5. 2008).
- Arh, T., V. Rajkovič in B. Jerman-Blažič. 2005. *Tehnološko podprto izobraževanje - uporabnost in primernost sistemov za upravljanje e-izobraževanj*. [Http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija-si/article/view/264/246](http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija-si/article/view/264/246) (28. 4. 2008).
- B2. 2004. *Deset najboljših razlogov za spletno učenje*. [Http://www.spletno-ucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=156](http://www.spletno-ucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=156) (7. 6. 2008).
- Dinevski, D. in M. Ojsteršek. 2003. *Tehnologija in organizacija storitev e-izobraževanja*. [Http://lopes1.fov.uni-mb.si/is2003/Dinevski.pdf](http://lopes1.fov.uni-mb.si/is2003/Dinevski.pdf) (8. 4. 2008).
- Edupool. 2006. *Raziskava: E-izobraževanje v slovenskih podjetjih*. [Http://www.spletno-ucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=316](http://www.spletno-ucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=316) (6. 3. 2008).
- Fakulteta za elektrotehniko, Univerza v Ljubljani. 2004. *Poučevanje in učenje na daljavo. CRP. Konkurenčnost Slovenije 2001-2006*. [Http://www.ltfe.org/crp/strategija-akcijski-nacrt-povzetek.pdf](http://www.ltfe.org/crp/strategija-akcijski-nacrt-povzetek.pdf) (7. 5. 2008).
- Fakulteta za organizacijske vede, Univerza v Mariboru. 2001. *Tretje posvetovanje diplomantov in magistrantov s področja e-poslovanja*. [Http://ecenter.fov.uni-mb.si/MerkurDay2003/presentations/Zbornik-2001.pdf](http://ecenter.fov.uni-mb.si/MerkurDay2003/presentations/Zbornik-2001.pdf) (10. 4. 2008).

- Kokalj, R. 2003. E-izobraževanje doživeti in izpeljati. *Zbornik strokovne conference*, 215–230. [Http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/StrateskoOrodje.pdf](http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/StrateskoOrodje.pdf) (10. 6. 2008).
- Kokalj, R. 2006. *Novičke: Nacionalna strategija za e-izobraževanje*. [Http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/Novicke_Strategija.pdf](http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/Novicke_Strategija.pdf) (10. 6. 2008).
- Kokalj, Rok. 2006. *Strateški pomen e-izobraževanja*. Nevron, d. o. o. [Http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/Strateski_pomen_elzobrazevanja.pdf](http://www.nevron.si/images/stories/gradiva/Strateski_pomen_elzobrazevanja.pdf) (10. 6. 2008).
- Kragelj, S. 2003-2006. *Internet in izobraževanje*. [Http://www.e-izobrazevanje.com/arhiv.php](http://www.e-izobrazevanje.com/arhiv.php) (8. 6. 2008).
- Laboratorij za telekomunikacije. 2006. *Predstavitev ponudbe - izobraževanje storitve in rešitve, projektno sodelovanje, produkti*. [Http://lt.fe.uni-lj.si/pdf/si/si-brosura.pdf](http://lt.fe.uni-lj.si/pdf/si/si-brosura.pdf) (29. 4. 2008).
- Lapuh Bele, J. in D. Rozman. 2006. *S spletnim učenjem do 289 ECDL certifikatov*. [Http://www.spletnoucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=338](http://www.spletnoucenje.com/show.aspx?xid=WBT:X:Clanek&nid=338) (8. 4. 2008).
- MIRK. 2003. 8. *Mednarodna izobraževalna računalniška konferenca*. [Http://www2.arnes.si/~sspmgiac/mirk2003/Zbornik.pdf](http://www2.arnes.si/~sspmgiac/mirk2003/Zbornik.pdf) (29. 4. 2008).
- RIS (Raba interneta v Sloveniji). 2008. *E-izobraževanje*. [Http://www.ris.org/index.php?fl=0&p1=276&p2=285&p3=&id=288](http://www.ris.org/index.php?fl=0&p1=276&p2=285&p3=&id=288) (5. 6. 2008).
- Sedmak, M. 2007. *Kako izbrati pravo e-izobraževanje*. [Http://www.revija.mojedelo.com/znanje/kako-izbrati-pravo-e-izobrazevanje-311.aspx](http://www.revija.mojedelo.com/znanje/kako-izbrati-pravo-e-izobrazevanje-311.aspx) (8. 4. 2008).
- Sulčič, V. 2005. *Digitalna ekonomija in e-poslovanje: zaključno poročilo o izvedbi predmeta v študijskem letu 2003/04*. [Http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/012.pdf](http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/012.pdf) (13. 5. 2008).
- Sulčič, V. 2005. *Digitalna ekonomija in e-poslovanje: zaključno poročilo o izvedbi predmeta v študijskem letu 2004/05*. [Http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/013.pdf](http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/013.pdf) (13. 5. 2008).
- Sulčič, V. 2007. *Skupnost Moodle v Sloveniji*. [Http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1854-42312/267-272.pdf](http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1854-42312/267-272.pdf) (5. 11. 2008).
- Sulčič, V. in D. Lesjak. 2004. *Ekonomika elektronskega poslovanja*. [Http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/008.pdf](http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/008.pdf) (13. 5. 2008).
- Sulčič, V., D. Lesjak in A. Balde. 2004. *Uvod v ekonomiko e-izobraževanja*. [Http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/010.pdf](http://www.fm.upr.si/zalozba/ISSN/1581-4718/010.pdf) (13. 5. 2008).
- Trunk Širca, N., D. Lesjak, M. Vodopivec, E. Žižmond, A. Trnavčević, A. Ivančič, V. Sulčič in Ž. Čepar. 2006. *Razvoj koncepta regionalnih centrov vseživljenjskega učenja*. [Http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-4718/015.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1581-4718/015.pdf) (20. 4. 2008).
- Zorko Mencin, D. 2006. *E-mesečnik za strokovni razvoj: ponudba e-izobraževanja v Sloveniji*. [Http://www.nevron.si/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=42](http://www.nevron.si/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=42) (5. 6. 2008).

PRILOGE

Priloga 1 Predstavitev anketiranja o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo



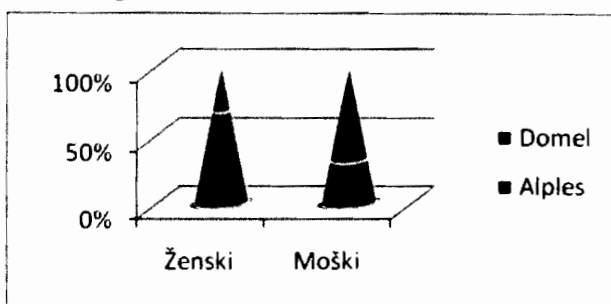
Predstavitev anketiranja o e-izobraževanju in izobraževanju na daljavo

PREDNOSTI IN SLABOSTI E-IZOBRAŽEVANJA V PODJETJIH

Anketni vprašalnik je namenjen ugotavljanju poznavanja in navzočnosti izobraževanja zaposlenih, njihovih izkušenj, stališč in potreb po različnih oblikah izobraževanja ter kakšno podporo jim podjetja nudijo pri tem.

Navedenih je 16 vprašanj, za katere vas vljudno prosim, da jih ustrezno označite (s križcem ali obkrožanjem), preko računalnika pa samo kliknete na okvirček pred ustreznim odgovorom.. Vprašalnik je anonimen, podatki pa bodo uporabljeni izključno za diplomsko nalogo.

Slika 1 Spol



1. Spol?

Od 100 poslanih vprašalnikov, od tega 60 v Domel, d. d. in 40 v Alples, d. d., je na anketo odgovorilo 89 anketirancev, kar predstavlja 89 % odzivnost. V celoti je odgovorilo 43 žensk (48,3 %) in 46 moških (51,7 %). Izmed teh v Alplesu 25 žensk, kar predstavlja 69,4 % odzivnost, in 11 moških, to je 30,6 %. V Domelu je odgovorilo obratno, tretjina (34 %) žensk in dve tretjini (66 %) moških.

Slika 2 Starost

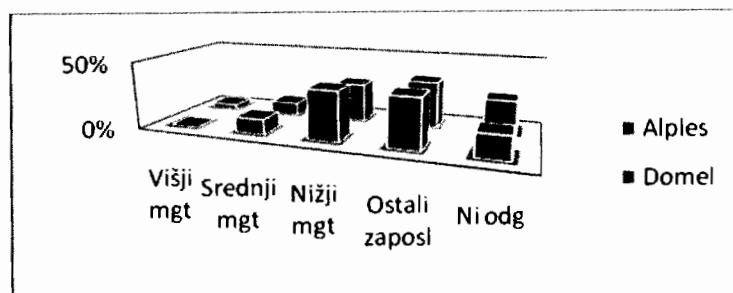


2. Starost?

V Alpesu na anketo ni odgovoril noben anketiranec do starosti 29 let, dobra tretjina (27,8 %) jih je bilo starih od 30 do 39, več kot polovica (55,5 %) od 40 do 49 in 16,7 % nad 49 let.

V Domelu so odgovarjali anketiranci v 7,5 % od 20 do 29, v 49,1 % od 30 do 39, v 32,1 % od 40 do 49 in v 11,3 % nad 49 let.

Slika 3 Delovno mesto

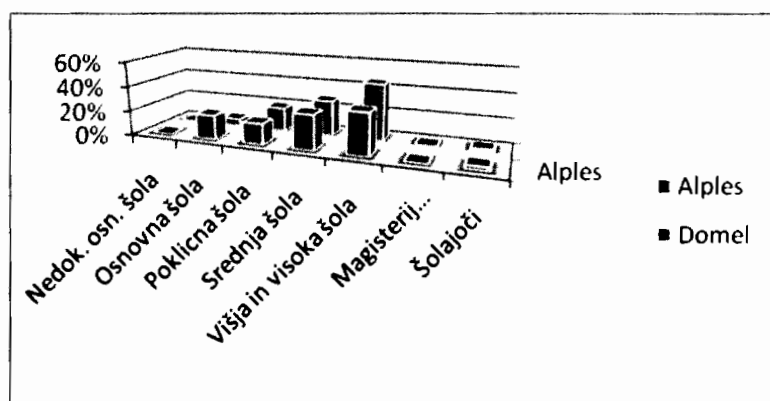


3. Vaš položaj v službi (delovno mesto)?

Anketiranci podjetja Domel so imeli sledeč položaj v službi: višji management 3,7 %, srednji management 9,43 %, nižji management 28,3 %, ostali zaposleni 33,96 % ter anketiranci, ki mi na to vprašanje niso podali odgovora 24,54 %.

Anketiranci podjetja Alples pa so mi odgovorili: višji management 0 %, srednji management 11,11 %, nižji management 36,11 %, ostali zaposleni 36,11 % ter anketiranci, ki mi na to vprašanje niso odgovorili 16,67 %.

Slika 4 Izobrazba

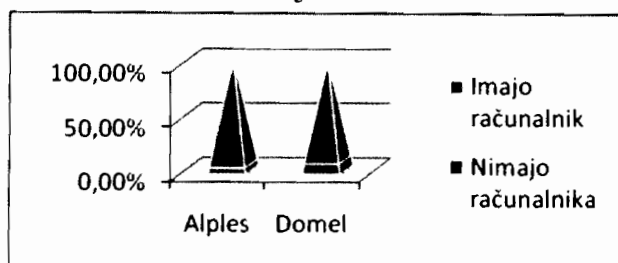


4. Izobrazba?

V podjetju Alples je izmed anketirancev imelo izobrazbo: 0 % nedokončana osnovna šola, 19,4 % osnovna šola, 16,7 % poklicna šola, 27,8 % srednja šola, 33,3 % višja in visoka šola, 0 % magisterij znanosti, 2,8 % visoka šola (šolajoči).

V podjetju Domel je izmed anketirancev imelo izobrazbo: 0 % nedokončana osnovna šola, 5,7 % osnovna šola, 18,9 % poklicna šola, 28,3 % srednja šola, 45,3 % višja in visoka šola, 0 % magisterij znanosti, 1,9 % šolajoči.

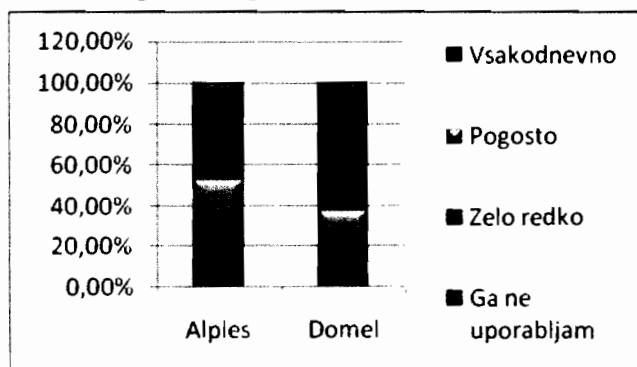
Slika 5 Posedovanje računalnika



5. Imate doma računalnik?

Na vprašanje, ali imajo anketiranci doma računalnik, je 5,6 % zaposlenih podjetja Alples odgovorilo z ne in 94,4 % z da. V podjetju Domel je 9,4 % zaposlenih zanikalo posedovanje računalnika, večina (90,6 %) pa potrdila.

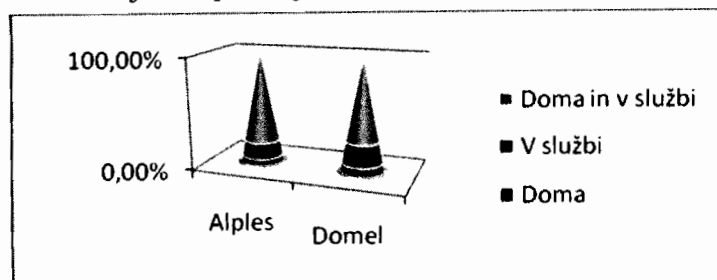
Slika 6 Pogostost uporabe računalnika



6. Kako pogosto uporabljate računalnik?

Presenetilo me je povprečje pogostosti uporabe računalnika, ki pravi, da v Alplesu le 2,8 % zaposlenih ne uporablja računalnika, 27,8 % jih uporablja računalnik zelo redko, 22,2 % ga uporablja pogosto in skoraj polovica (47,2 %) ga uporablja vsakodnevno. V Domelu ni izmed anketirancev nobenega takšnega, ki ne bi uporabljal računalnika, zelo redko uporablja računalnik 17 % zaposlenih, pogosto ga uporablja 20,7 % in vsakodnevno sedi za računalnikom povprečno 62,3 % zaposlenih.

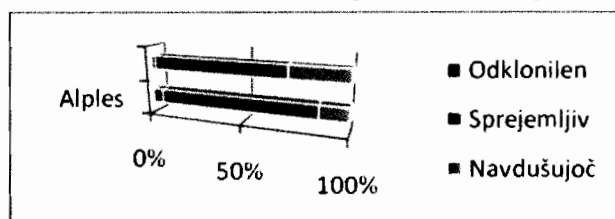
Slika 7 Kje se uporablja računalnik



7. Kje uporabljate računalnik?

Že na sliki je razvidno, da velika večina uporablja računalnik doma in v službi, in sicer: zaposleni Alplesa v 80,5 % uporabljajo računalnik v domačem in službenem okolju, v 13,9 % ga uporabljajo le v službi in le v 5,6 % samo doma. Zaposleni Domela pa podobno, v 73,6 % uporabljajo računalnik doma in v službi, v 18,9 % le v službi in 7,5 % samo doma.

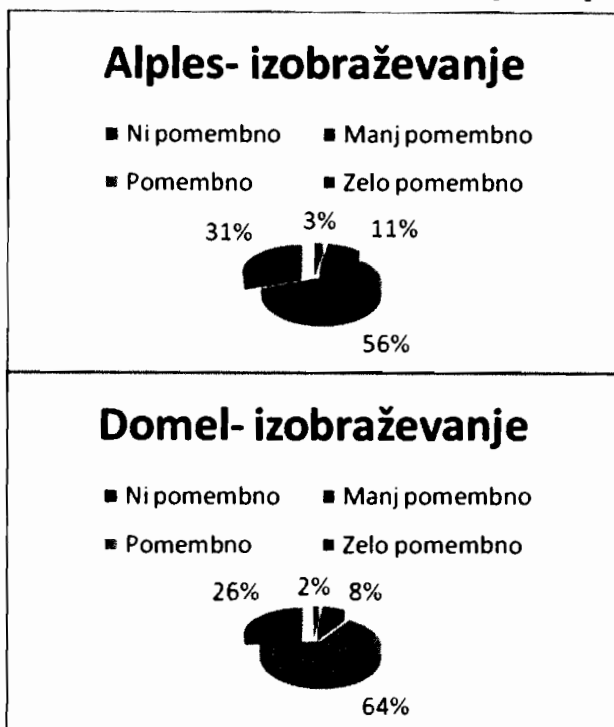
Slika 8 Odnos do informacijske tehnologije



8. Kakšen je vaš odnos do informacijske tehnologije?

Na splošno kaže anketa, da so zaposleni v Domelu in Alplesu dobro sprejeli tehnologijo, saj jo v Alplesu le 5,6 % odklanja, 80,5 % jo ima za sprejemljivo in 13,9 % je nad njo navdušenih. V Domelu je 1,9 % anketirancev označilo odklonilen odgovor, 69,8 % sprejemljiv in 28,3 % navdušujoč.

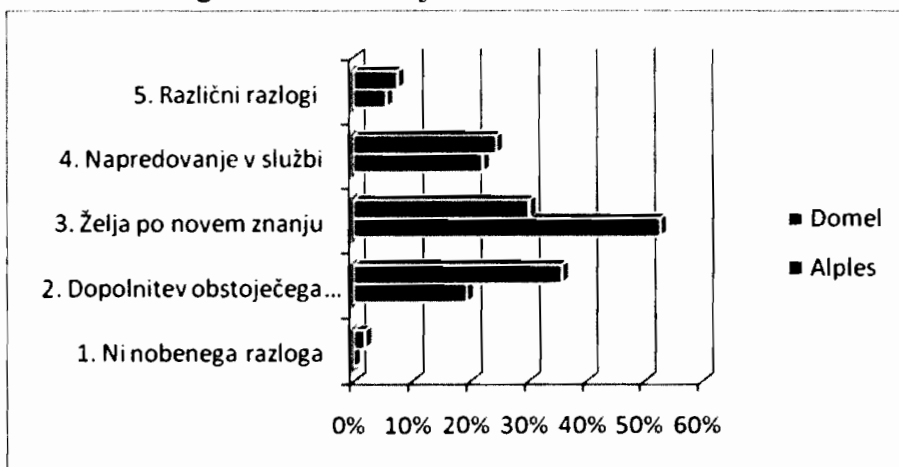
Slika 9 Pomembnost izobraževanja in izpopolnjevanja znanj



9. Kako pomembno je za vas izobraževanje in izpopolnjevanje znanj?

Tudi pri vprašanju pomembnosti izobraževanja in izpopolnjevanja znanj se mnenje anketirancev v obeh podjetjih ne razlikuje prav veliko. V Alplesu se 2,8 % ne zdi pomembno, 11,1 % manj pomembno, 55,5 % pomembno in 30,6 % zelo pomembno. V Domelu pa so ga označili z 1,9 % kot nepomembno, 7,5 % manj pomembno, 64,2 % pomembno in 26,4 % zelo pomembno.

Slika 10 Razlogi za izobraževanje

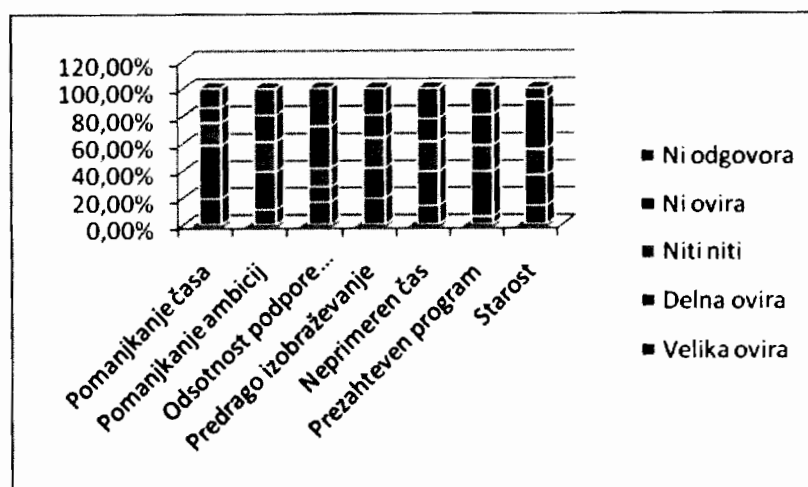


10. Razlogi za vaše izobraževanje bi bili?

V Alplesu bi se zaposleni za izobraževanje odločili z razlogom kot dopolnitev obstoječega znanja v 19,4 %, več kot polovica (52,8 %) vidi razlog v želji po novem znanju, 22,2 % zaradi napredovanja v službi in 5,6 % zaradi različnih razlogov.

V Domelu 35,8 % anketirancev vidi razlog za izobraževanje v dopolnitvi obstoječega znanja, 30,2 % v želji po novem znanju, 24,5 % v napredovanju v službi in 7,6 % zaradi različnih razlogov.

Slika 11 Ovire za izobraževanje (Alples)



11. Ovire za vaše izobraževanje bi bile (pri izbranem odgovoru/ odgovorih ovrednotite tudi, kako pomembna se vam zdi ovira)?

Zaposleni v Alplesu vidijo kot oviro za izobraževanje razloge:

1. Pomanjkanje časa: velika ovira 19,4 %, delna ovira 39 %, niti niti 16,7 %, ni ovira 11,1 %, ni odgovora 13,9 %.

2. Pomanjkanje ambicij: velika ovira 11,1 %, delna ovira 27,8 %, niti niti 22,2 %, ni ovira 19,4 %, ni odgovora 19,4 %.

3. Odsotnost podpore delodajalca: velika ovira 16,7 %, delna ovira 11,1 %, niti niti 13,9 %, ni ovira 30,6 %, ni odgovora 27,8 %.

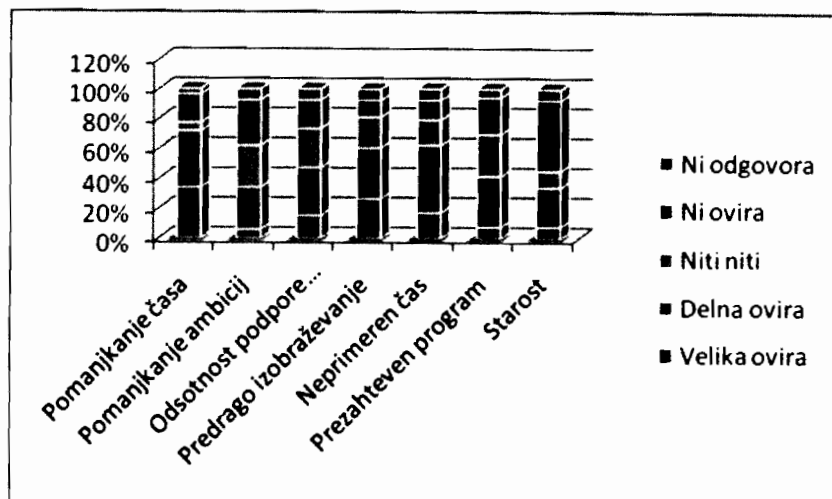
4. Predrago izobraževanje: velika ovira 19,4 %, delna ovira 22,2 %, niti niti 22,2 %, ni ovira 16,7 %, ni odgovora 19,4 %.

5. Neprimeren čas: velika ovira 13,9 %, delna ovira 25 %, niti niti 22,2 %, ni ovira 16,7 %, ni odgovora 22,2 %.

6. Prezahteven program: velika ovira 5,6 %, delna ovira 33,3 %, niti niti 19,4 %, ni ovira 22,2 %, ni odgovora 19,4 %.

7. Starost: velika ovira 13,9 %, delna ovira 22,2 %, niti niti 19,4 %, ni ovira 36,1 %, ni odgovora 8,3 %.

Slika 12 Ovire za izobraževanje (Domel)



12. Ovire za vaše izobraževanje bi bile (pri izbranem odgovoru/ odgovorih ovrednotite tudi, kako pomembna se vam zdi ovira)?

Zaposleni v Domelu vidijo kot oviro za izobraževanje razloge:

1. Pomanjkanje časa: velika ovira 34 %, delna ovira 37,7 %, niti niti 5,7 %, ni ovira 18,9 %, ni odgovora 3,8 %.

2. Pomanjkanje ambicij: velika ovira 5,7 %, delna ovira 28,3 %, niti niti 28,3 %, ni ovira 30,2 %, ni odgovora 7,5 %.

3. Odsotnost podpore delodajalca: velika ovira 15,1 %, delna ovira 32,1 %, niti niti 26,4 %, ni ovira 18,9 %, ni odgovora 7,5 %.

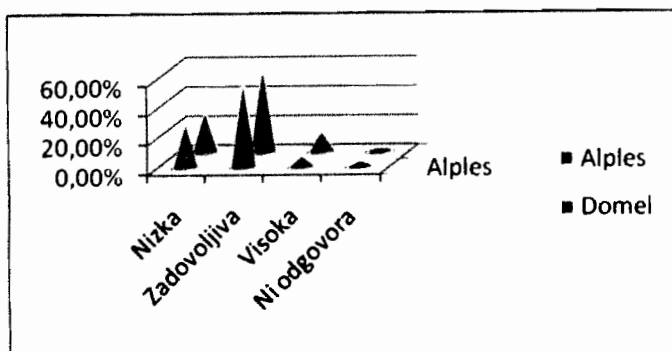
4. Predrago izobraževanje: velika ovira 26,4 %, delna ovira 34 %, niti niti 20,7 %, ni ovira 11,3 %, ni odgovora 7,5 %.

5. Neprimeren čas: velika ovira 17 %, delna ovira 45,3 %, niti niti 17 %, ni ovira 13,2 %, ni odgovora 7,5 %.

6. Prezahteven program: velika ovira 7,5 %, delna ovira 34 %, niti niti 28,3 %, ni ovira 24,5 %, ni odgovora 5,7 %.

7. Starost: velika ovira 7,5 %, delna ovira 26,4 %, niti niti 11,3 %, ni ovira 47,2 %, ni odgovora 7,5 %.

Slika 13 Motiviranost izobraževanja v podjetju



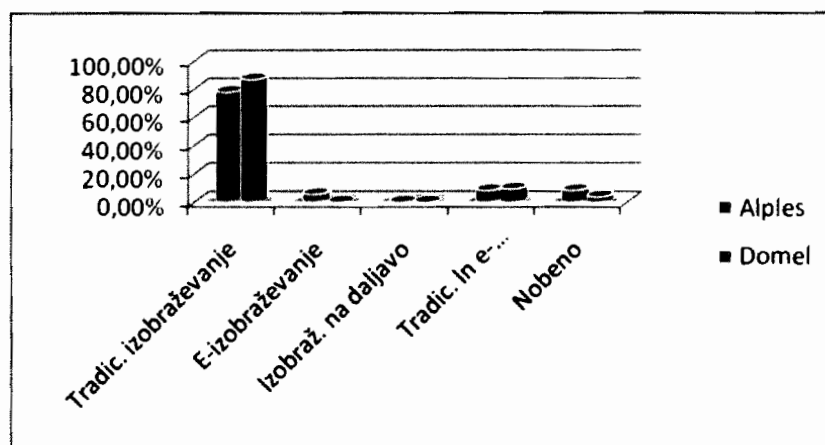
13. Kolikšna je po vašem mnenju motiviranost izobraževanja v podjetju?

Povprečna motiviranost zaposlenih za izobraževanje v Alplesu in Domelu je zelo podobna, in sicer:

Alples - nizka v 30,2 %, zadovoljiva v 58,5 %, visoka v 7,5 % in v 3,8 % ni odgovora;

Domel - nizka v 27,8 %, zadovoljiva v 58,3 %, visoka v 13,9 %.

Slika 14 Vrste izobraževanj v podjetju

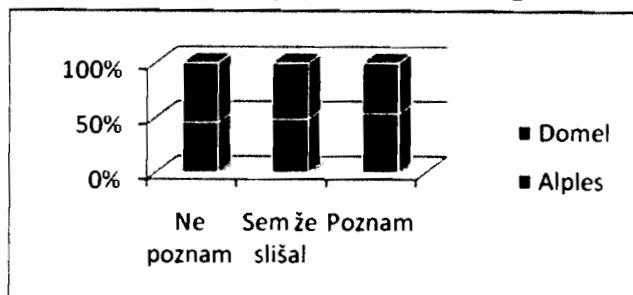


14. Katere vrste izobraževanj potekajo v vašem podjetju?

V anketi so zaposleni Alplesa ocenili, da v njihovih podjetjih potekajo izobraževanja, in sicer v tehle odstotkih: za tradicionalno izobraževanje se je odločilo 77,8 %, za elektronsko izobraževanje 5,6 %, za izobraževanje na daljavo 0 %, za tradicionalno in elektronsko izobraževanje 8,3 % in 8,3 % se je odločilo, da v podjetju ni nobenega izobraževanja.

V Domelu so anketiranci izobraževanje določali tudi po odstotkih: za tradicionalno izobraževanje se je odločilo 86,8 % anketirancev, za elektronsko izobraževanje 0 %, za izobraževanje na daljavo 0 %, za tradicionalno in elektronsko izobraževanje 9,4 % ter za nobeno 3,8 %.

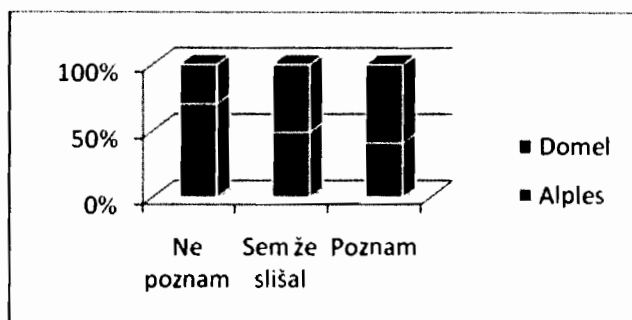
Slika 15 Poznavanje pojma elektronskega izobraževanja



15. Ali poznate pojem elektronskega izobraževanja?

V Alplesu pojma elektronskega izobraževanja ne pozna 11 %, zanj je že slišalo 50 %, pozna pa ga 39 %. V Domelu pojma ne pozna 13,2 %, v 52,8 % so zanj že slišali, poznajo pa ga v 34 %.

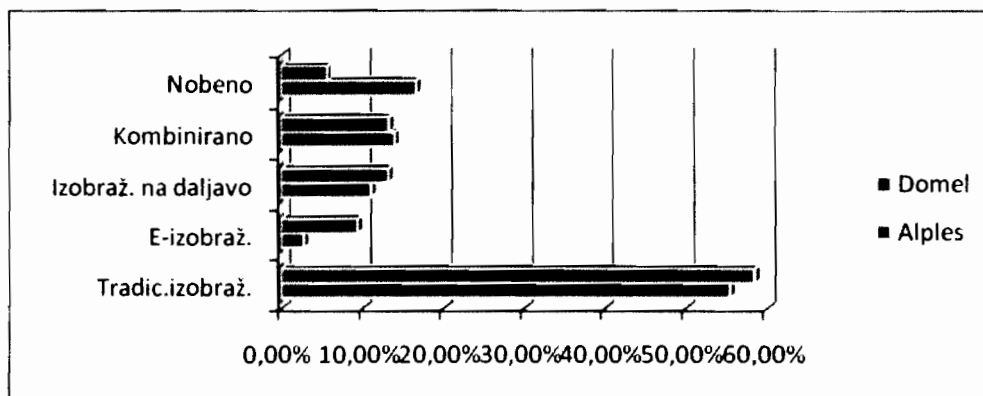
Slika 16 Poznavanje pojma izobraževanja na daljavo



16. Ali poznate pojem izobraževanja na daljavo?

V Alplesu pojma izobraževanja na daljavo ne pozna 22,2 %, zanj je že slišalo 52,8 %, pozna pa ga 25 %. V Domelu pojma ne pozna 9,4 %, v 54,7 % so zanj že slišali, poznajo pa ga v 35,8 %.

Slika 17 Izbira dodatnega izobraževanja

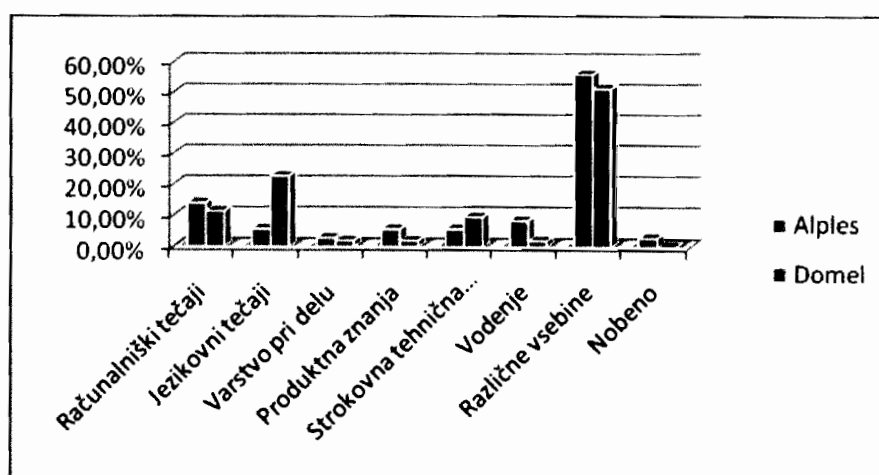


17. Če bi imeli možnost dodatnega izobraževanja, bi se odločili za?

Če bi imeli zaposleni Alplesa možnost dodatnega izobraževanja, bi se odločili za: tradicionalno izobraževanje v 55,5 %, elektronsko izobraževanje v 2,8 %, izobraževanje na daljavo v 11,1 %, kombinirano izobraževanje v 1,4 %, za odgovor nobeno izobraževanje pa se je odločilo 16,7 % anketirancev.

Če bi imeli zaposleni Domela možnost dodatnega izobraževanja, bi se odločili za: tradicionalno izobraževanje v 58,5 %, elektronsko izobraževanje v 9,4 %, izobraževanje na daljavo v 13,2 %, kombinirano izobraževanje v 13,3 % in za nobeno izobraževanje v 5,7 %.

Slika 18 Vsebine izobraževanja

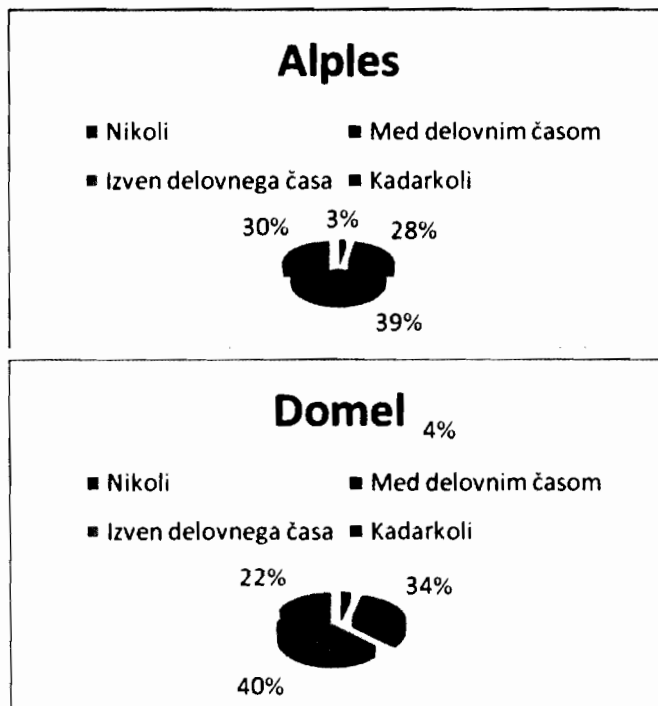


18. Katerih vsebin izobraževanja bi se udeležili, če bi imeli možnost?

V Alplesu bi se anketiranci odločili za različne vsebine izobraževanja, in sicer: 13,9 % za računalniške tečaje, 5,6 % za jezikovne tečaje, 2,8 % za varstvo pri delu, 5,6 % za produktna znanja, 5,6 % za strokovna tehnična znanja, 8,3 % za vodenje, 2,8 % za nobeno in 55,8 % za različne - mešane vsebine.

V Domelu pa so podatki sledeči: 11,3 % računalniški tečaji, 22,6 % jezikovni tečaji, 1,9 % varstvo pri delu, 1,9 % produktna znanja, 9,4 % strokovna tehnična znanja, 1,9 % vodenje in 51 % različne vsebine.

Slika 19 Najprimernejši čas za izobraževanje



19. Kdaj bi bil za vas najprimernejši čas za izobraževanje?

V Alplesu se 2,8 % anketirancem ne zdi nikoli primeren čas za izobraževanje, 27,8 % med delovnim časom, 39 % izven delovnega časa in 30,6 % kadarkoli.

V Domelu se 3,8 % anketirancev ne bi izobraževalo nikoli, 34 % med delovnim časom, 39,6 % izven delovnega časa in 22,6 % kadarkoli.

20. Označite trditve, ki se vam zdijo primerne!

Strinjanje s trditvami:

*** Za ohranjanje vrednosti človeškega kapitala je potrebno stalno nadgrajevati in posodabljeni novo znanje.**

Alples: 0 % se ne strinja, 2,8 % niti niti, 27,8 % deloma se strinja, 66,6 % se strinja, 2,8 % ni odgovora

Domel: 1,9 % se ne strinja, 0 % niti niti, 17 % deloma se strinja, 81,1 % se strinja

*** Največje bogastvo neke organizacije so njeni zaposleni.**

Alples: 0 % se ne strinja, 2,8 % niti niti, 16,7 % deloma se strinja, 80,5 % se strinja

Domel: 1,9 % se ne strinja, 0 % niti niti, 28,3 % deloma se strinja, 69,8 % se strinja

*** E-izobraževanje nudi udeležencem večjo fleksibilnost izrabe časa, izbiro kraja izobraževanja, učenje v lastnem tempu, prilagojenost na predznanje in sposobnosti.**

Alples: 0 % se ne strinja, 2,8 % niti niti, 36,1 % deloma se strinja, 55,5 % se strinja, 5,6 % ni odgovora

Priloga 1

Domel: 1,9 % se ne strinja, 1,9 % niti niti, 45,3 % deloma se strinja, 50,9 % se strinja

*** E-izobraževanje je podprto s spletno tehnologijo, kar pomeni le dodatni strošek ob začetku izobraževanja in bi se zato raje udeležil/a klasičnih izobraževanj.**

Alples: 19,4 % se ne strinja, 16,7 % niti niti, 33,3 % deloma se strinja, 30,6 % se strinja

Domel: 22,6 % se ne strinja, 26,4 % niti niti, 39,6 % deloma se strinja, 9,4 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** E-tečaji in interaktivna multimedijaska gradiva omogočajo aktivnost udeleženca, bolj nazorno razlago ter učinkovitejše učenje.**

Alples: 8,3 % se ne strinja, 11,1 % niti niti, 50 % deloma se strinja, 27,8 % se strinja, 2,8 % ni odgovora

Domel: 9,4 % se ne strinja, 26,4 % niti niti, 54,7 % deloma se strinja, 7,5 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** E-izobraževanje se bolj prilagaja potrebam udeležencev kot izobraževanje na daljavo.**

Alples: 0 % se ne strinja, 19,4 % niti niti, 30,6 % deloma se strinja, 47,2 % se strinja, 2,8 % ni odgovora

Domel: 0 % se ne strinja, 26,4 % niti niti, 54,7 % deloma se strinja, 15,1 % se strinja, 3,8 % ni odgovora

*** Izbral/a bi izobraževanje na daljavo, kjer je potrebne manj informacijske pismenosti in ustrezne opreme.**

Alples: 22,2 % se ne strinja, 39 % niti niti, 27,8 % deloma se strinja, 11,1 % se strinja

Domel: 28,3 % se ne strinja, 32,1 % niti niti, 32,1 % deloma se strinja, 5,7 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** S spletnim učenjem je priprava na izpite hitrejša in bolj zanimiva kot pri izobraževanju na daljavo ali klasičnem izobraževanju.**

Alples: 11,1 % se ne strinja, 30,6 % niti niti, 30,6 % deloma se strinja, 27,8 % se strinja

Domel: 15,1 % se ne strinja, 26,4 % niti niti, 39,6 % deloma se strinja, 15,1 % se strinja, 3,8 % ni odgovora

*** Pri spletnem učenju se lahko pojavi problem samodiscipline udeležencev.**

Alples: 2,8 % se ne strinja, 13,9 % niti niti, 30,6 % deloma se strinja, 52,8 % se strinja

Domel: 3,8 % se ne strinja, 5,7 % niti niti, 32,1 % deloma se strinja, 56,6 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** Slabost e-izobraževanja je ta, da ne vsebuje osebnega stika s predavateljem in drugimi udeleženci.**

Alpes: 2,8 % se ne strinja, 8,3 % niti niti, 16,7 % deloma se strinja, 72,2 % se strinja

Domel: 0 % se ne strinja, 7,5 % niti niti, 17 % deloma se strinja, 73,6 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** Prednost klasičnega izobraževanja je ta, da imamo živega učitelja, ki med udeležence oddaja energijo in navdušenje.**

Alpes: 0 % se ne strinja, 2,8 % niti niti, 25 % deloma se strinja, 72,2 % se strinja

Domel: 0 % se ne strinja, 3,8 % niti niti, 24,5 % deloma se strinja, 69,8 % se strinja, 1,9 % ni odgovora

*** E-izobraževanje predstavlja učinkovit način za prilagajanje organizacij in posameznikov spremembam na trgu ter povečuje njihovo inovativnost oziroma produktivnost.**

Alpes: 0 % se ne strinja, 2,8 % niti niti, 61,1 % deloma se strinja, 36,1 % se strinja

Domel: 3,8 % se ne strinja, 11,3 % niti niti, 64,2 % deloma se strinja, 17 % se strinja, 3,8 % ni odgovora

*** E-izobraževanje naj bi prihranilo več časa udeležencev v primerjavi s klasičnim izobraževanjem v učilnici in izobraževanjem na daljavo.**

Alpes: 0 % se ne strinja, 8,3 % niti niti, 47,2 % deloma se strinja, 44,5 % se strinja

Domel: 3,8 % se ne strinja, 11,3 % niti niti, 43,4 % deloma se strinja, 37,7 % se strinja, 3,8 % ni odgovora

