

# e-mentor

DWUMIESIĘCZNIK SZKOŁY GŁÓWNEJ HANDLOWEJ W WARSZAWIE  
WSPÓŁWYDAWCA: FUNDACJA PROMOCJI I AKREDYTACJI KIERUNKÓW EKONOMICZNYCH

2021, nr 4 (91)



Zajęc, M. (2021). E-learning Fusion 2020 – relacja z konferencji. *e-mentor*, 4(91), 50.  
<https://doi.org/10.15219/em91.1530>



Maria Zajęc

## E-learning Fusion 2020 – relacja z konferencji

W dniach 22 i 23 września odbyła się piąta już edycja konferencji E-learning Fusion poświęconej uczeniu się w epoce cyfrowej (*Digital Learning Conference*). Organizatorzy zachowali w nazwie spotkania datę 2020 dla zaznaczenia, że wydarzenie to miało mieć miejsce wiosną tegoż roku, ale z powodu pandemii zostało przesunięte – najpierw na jesień 2020 roku, a ostatecznie odbyło się we wrześniu 2021 roku. Ze względów epidemiologicznych zorganizowano je w całości online. Warto jeszcze dodać, że w piątej edycji wydarzenia oprócz części obejmującej wystąpienia prelegentów, przewidziano także część dla wystawców (EXPO). W czasie przerw – podobnie jak w tradycyjnej przestrzeni konferencyjnej – uczestnicy mogli „przejsć” do wirtualnej przestrzeni wystawowej, gdzie przedstawiciele licznych firm, głównie technologicznych, prezentowali swoje produkty i rozwiązania. W praktyce oznaczało to zmianę pokoju na wykorzystanej do przeprowadzenia spotkania platformie Gridaly.

Program konferencji był bardzo bogaty; wystarczy wspomnieć, że w pierwszym dniu obrady trwały od godziny 9 do 17, a wzięwszy pod uwagę wspomniane prezentacje w części EXPO można uznać, że spotkanie odbywało się praktycznie bez przerwy. Natomiast po zakończeniu ostatniego wystąpienia chętni mogli jeszcze uczestniczyć w znakomitym i bardzo dynamicznym warsztacie na temat tworzenia gier przygodowych (a dokładniej *serious games*) na potrzeby szkoleń. Prowadzący spotkanie David Chandross, pracownik WHO odpowiedzialny za tworzenie tego typu rozwiązań, omawiał kolejne etapy procesu projektowania gry, na każdym z nich dając słuchaczom zadanie do wykonania. Pozostaje jedynie żałować, że po tak intensywnym dniu spędzonym online trudno było zapamiętać wszystkie prezentowane tajniki warsztatu projektanta.

Tematyka wielu prezentacji, z racji biznesowego charakteru konferencji, dotyczyła szkoleń pracowników, choć naturalnie pewna część obserwacji i doświadczeń wykazuje wiele cech wspólnych z kształceniem akademickim. W tym kontekście warto wspomnieć szczególnie wystąpienie Nicka Shackletona-Jonesa, który w brytyjskim oddziale firmy Deloitte pełni funkcję CLO (Chief Learning Officer). Zatytułowano je *How do people learn and what can we do about it (Jak ludzie się uczą i co można z tym zrobić?)*. Prelegent zaczął swoją prezentację od stwierdzenia, że człowiek, uczestnicząc w procesie nauczania lub ogólniej – poprzez interakcje z innymi, zapamiętuje to, co dla niego coś znaczy i postrzega jako ważne. Teza ta posłużyła mu za podstawę rozróżnienia znaczenia słów „edukacja” (w rozumieniu bycia edukowanym) oraz „uczenie się”. Mówca starał się przekonać słuchaczy, że w edukowaniu – zarówno szkolnym czy akademickim, jak i biznesowym, jego uczestnicy mają przyswoić wiedzę, na której zależy edukatorowi i realizować cele nauczania przez niego sformułowane. Natomiast uczenie się to proces, którego uczestnik sam wybiera, czego potrzebuje i chce się nauczyć. Ograniczone ramy tej relacji nie pozwalają na rozwinięcie tematu, po nieco szerszy opis zapraszam na blog e-mentora; osoby zainteresowane mogą też sięgnąć do książki autorstwa Nicka Shackletona-Jonesa zatytułowanej właśnie *How people learn*<sup>1</sup>.

Tak się złożyło, że przez cztery kolejne dni września uczestniczyłam w wydarzeniach związanych z uczeniem się – pierwszym z nich była konferencja *Ars Docendi* – doskonalenie dydaktyki akademickiej (20–21 września), drugim – opisywana konferencja E-learning Fusion (22–23 września). Wydarzenia te różniły się znacząco, gdyż miały zupełnie odmienne cele, więc nie należy ich porównywać, jednak ze względu na wyjątkową bliskość terminów nie sposób całkowicie odłączyć jedno doświadczenie od drugiego. Tym, co szczególnie zwróciło moją uwagę było wyrażane przez przedstawicieli środowisk i firm szkoleniowych oraz doradczych przekonanie, że zmiana w podejściu do szkoleń już się dokonała w okresie pandemii – inny jest sposób myślenia o uczestniku szkoleń oraz charakter jego oczekiwań i potrzeb. Natomiast podczas spotkania akademików dominowało poszukiwanie nowych form nauczania i przekazu wiedzy. W moim odczuciu okres pandemii i wymuszonej realizacji zajęć dydaktycznych online uświadomił wielu dydaktykom, że zmiana jest potrzebna, że to nie do końca działa tak, jak powinno i zrodziło się pytanie – jak robić to lepiej. Równocześnie jednak niemal domyślnie przyjmuje się, że szukamy nowych środków dydaktycznych, a znacznie rzadziej myślimy o zmianie podejścia do nauczania i uczenia się. Tymczasem wyartykułowane bardzo mocno podczas konferencji E-learning Fusion, nie tylko przez Nicka Shackletona, przesłanie „resources not courses” oraz „learning means performance or experience” można w tym samym stopniu odnieść do szkoleń biznesowych, jak i do zajęć akademickich. Wobec łatwej dostępności niemal nieograniczonych zasobów informacji znacznie istotniejsza staje się bowiem umiejętność samodzielnego wyszukiwania i selekcji tego, co naprawdę jest potrzebne i czego student chciałby się nauczyć niż osiągnięcie efektów kształcenia zdefiniowanych przez wykładawcę czy projektanta szkolenia. Co więcej, ta samodzielność nabyta podczas studiów będzie bardzo przydatna także w pracy zawodowej.

<sup>1</sup> Shackleton-Jones, N. (2019). *How people learn: Designing education and training that works to improve performance*. Kogan Page Ltd.