

E-LEARNING CÉLCSOPORTOK SZEGMENTÁLÁSA

*Bodon Géza, bodon@exos.sk
EXOS Consulting*

Bevezetés

A sikeres e-learning tanfolyamok elengedhetetlen feltétele a célcsoportnak megfelelő termék előállítás, forgalmazása, üzemeltetése. A tanfolyamok készítését ma már különböző szabványok, fejlesztői- és keretrendszerek támogatják. A figyelmet most a befogadó célcsoport tulajdonságaira, felkészültségére hívnánk fel. Ahogyan létezik iskolaérettség, beszélhetünk e-learning érettségről is, ami távolról sem azonos a számítógép kezelési készségekkel. Bemutatunk egy módszert, amely segítségével mérni, és így szegmentálni is, tudjuk az egyes felhasználó csoportok e-learning érettségét.

A LOGOS projekt és célkitűzései

Az Európa Bizottság 6. keretprogramjának IST része által támogatott projekt. Fő célja a mindenütt jelen lévő, mindenki számára elérhető tanulás (u-Learning) alapjainak lerakása. Létrehozni egy új tanulási környezetet mely a keresztmédiás platformon integrálja a három, jelenleg rendelkezésre álló médiát: az Internetet, a mobiltelefont és a digitális televíziót.

A projekt résztvevői

Anglia

EUROPEAN DISTANCE AND E- LEARNING NETWORK
UNIVERSITY OF BRIGHTON

Bulgária

INSTITUTE OF MATHEMATICS AND INFORMATICS - BAS
INSTITUTE OF INFORMATION TECHNOLOGIES – BAS

Finnország

SOFIA DIGITAL

Franciaország

INSTITUTE NATIONAL DE L' AUDIOVISUEL
MAISON DES SCIENCES DE L' HOMME
UNIVERSITY OF MONTPELIER
UNIVERSITY OF ANGERS

Görögország

TECHNICAL UNIVERSITY OF CRETE

Magyarország

ANTENNA HUNGÁRIA RT.
BUDAPESTI MŰSZAKI ÉS GAZDASÁGTUDOMÁNYI EGYETEM
EDUWEB MULTIMÉDIA RT.

Olaszország

CONSORZIO PER LA RICERCA E L'EDUCAZIONE PERMANENTE

Szlovákia

EXOS CONSULTING

Mindenki számára elérhető tanulás és a célcsoportnak megfelelő termék

Hogyan látjuk a mindenki számára elérhető tanulást ma ?

Ez egy eszköz, és nem cél !

Az e-learning egy progresszív tanulási módszer, ami önálló tanulást és magas mértékű önkontrollt tételez fel. E e-learning alkalmas azok számára ahol a hallgatók HRR (Human Resources Ratio) arányszáma eléri, vagy meghaladja az 1,6 értéket.

Fel kell tenni néhány kérdést:

Mit szeretnék elérni?

El tudjuk érni ezt az e-learning segítségével?

Mennyire felkészült a résztvevő?

Ebben a cikkben a résztvevők felkészültségének mértékére próbálunk választ adni.

Iskola érettség – e-learning érettség

Az öt éves gyerekeknél az iskolaérettséget pedagógus, pszichológus, iskolaorvos állapítja meg, különböző tulajdonságok, készségek fejlettségének, mértékének alapján.

Vajon tudjuk-e hasonló képpen mérni az e-learning érettséget is? Úgy tűnik van egy arányszám a HRR /Human resource rate/, amely érték segítségével el tudjuk dönteni, egy cég, vagy egy munkacsoport felkészültségét, érettségét az e-learning használatára. Ez a mutató kulcsfontosságú az e-learning sikeréhez. Egy bizonyos HRR küszöb érték alatt az egész e-learning projekt sikertelenségre van ítélve. Ebben az esetben elsődleges feladat elérni, illetve átlépni ezt a HRR küszöböt, ez után következhet a projekt indítása.

Az itt bemutatott módszer egy egyszerűsített és szűkített változata egy nagyobb rendszernek, amit cég-potenciál mérésénél használunk. Itt mérjük az egyén energetizációját, entrópiáját. Ebből számítjuk ki a HRR mutatót. Ezt kiegészítjük a vertikális kapcsolatok, termék kapcsolatok, vállalati kultúra, folyamatok

feltérképezésével, és becslést adunk a fejlődés dinamikájának származtatott feltételeire. Mivel az oktatás, és ezen belül az e-learning is, része az egyén életének, vagy egy cég működésének, ezért ez a módszer véleményünk szerint sikeresen alkalmazhatjuk az e-learning terén is.

Egy fiktív e-learning célcsoport: Mátyás király lustái

A történet:

Mátyás király három lustát látott egy fa alatt, ott heverték, a szájukat eltátották, várták, hogy majd a gyümölcs beleesik. Lusták voltak a fát megrázni. Azt mondja Mátyás király az inasának: - No, ezeket hazavisszük, meghizlaljuk!

Hazavitte, szállást adott nekik. Híztak is szépen, mert Mátyás király jóltartotta őket: ettek-ittak, nem volt semmi dolguk, egész nap heverték. Mikor már jól meghíztak, azt mondta Mátyás király az inasának, hogy most már küldje el őket, de a lusták nem mentek. Az inas azt ajánlotta a királynak, gyűjtassa rájuk a házat, másképp nem szabadul tőlük. Mátyás rájuk is gyűjtatta.

Mikor már javában égett a ház, azt mondja az egyik:

- Ég a ház! Gyerünk ki.

- Majd kivitet bennünket a király, ha kellünk neki - mondja a második.

- Nem röstelltek ennyit beszélni? Mondja a harmadik.

Meg se mozdultak, bent is égtek mind a hárman. Így szabadult meg tőlük Mátyás király.

<http://www.nepmese.hu/index.php?app=15&id=378>

Tanulság:

Ez a célcsoport fiktív. Segítségével egy szélsőséges esetet mutattunk be. Ebben a célcsoportban hiába keresnénk a tanulási kedvet, motivációt. Még a túlélési ösztön is hiányzik a történet a résztvevőiből. Ennek a célcsoportnak a HRR értéke nullával egyenlő, ami azt jelenti nincs olyan keretrendszer, e-learning tananyag, amely sikeres lenne az ilyen környezetben.

Mi a HRR és hogyan mérjük

A célcsoport résztvevőit az e-learninghez való hozzáállásuk alapján az alábbi öt csoport egyikébe soroljuk.

Mi a jellemző kapcsolat egy adott e-learning tananyaghoz:

I, Hatalmas kedvem van előrehaladni, és ez a tananyag csupán a kezdet.

II, Ezt én meg akarom tanulni - szükségem van ezekre az ismeretekre.

III, Világos, ezt a tananyagot meg kell tanulni.

IV, Ha nagyon muszáj, akkor megtanulom.

V, Ez engem nem érdekel.

A HRR értékét az alábbi képlet segítségével kapjuk meg.

$$\text{HRR} = (I + II) / (IV + V)$$

Hogyan tudunk egy bizonyos értéket elérni

Az eredményes e-learninghez szükséges a tanuló/tanulócsoport felkészültségi szintjét ismerni. Amennyiben az érték alacsony, ebben az esetben növelni kell az I és II csoportba tartozók számát, és csökkenteni a IV és V arányát. Ezt különböző módszerekkel tudjuk elérni. Érdeklődés felkeltése, témaválasztás, energetizáció a belső és külső motiváció növelése.

A legtöbb cégnél $\text{HRR} < 1$, ami lényeges alulmarad a kívánt értéktől.

Mi a megoldás ebben az esetben?

1.Cégen belül kisebb csoportot kell megcélozni, akiknél $\text{HRR} > 1,6$ például vezető beosztású munkatársak.

2.Egyéb módszert választani – tantermi oktatást, kombinált oktatást.