**06 黄湘萍 第三周**

这周我们学习了e-learning的基础知识，采取的是自主、协作实践的方式来了解这方面的相关内容。我们组有五个成员，分别是韦彤红（组长），我，姚丹，施捷，刘千卉。先分工，每人负责1~2个版块，然后由组长进行整合。我们需要查找的资料有企业E-learning实例、高校E-learning、E-learning研究领域、E-learning相关课件、E-learning系统平台、E-learning会议、论坛、E-learning课件、E-learning预测这八个方面。数据来源主要指网络平台。

我负责的是企业E-learning实例这块，E-learning无论是在高校还是在企业中的运用都还蛮大的，有很大的发展空间。10年来，企业E-Learning经过了自己建立平台、研发课程的“农业时代”，以及从外部购买平台、课程的“工业时代”，现在已经开始进入E-Learning的“信息化时代”。现在E-learning不仅局限于高新技术产业，向传统产业拓展的趋势已渐渐显现出来。对于企业来说知识的传承非常重要，但是很多老员工重在实践而不在理论。企业需要提高自主创新能力，就必须对员工进行培训，而E-learning则以其突出的优势成为企业培训的首选。其二，E-learning由中心城市向二三线城市扩张。几年前，提到企业E-Learning，人们的印象是北上广深等几个中心城市的大型或超大型企业，但现在这样的市场格局已经发生改变——企业E-Learning已经开始向二三线城市的中小企业大幅度扩张。企业E-Learning向二三线城市的中小企业迈进，也是国外E-Learning发展的潮流。统计显示，在美国有80%的大型企业已经使用E-Learning，中小型企业也已超过了50%。其三，向企业应用纵深发展。我们应该要明确的一点是，培训不是为了学习而学习，而应该要因地制宜，将员工的学习与企业的主营业务和发展战略相结合，让E-learning成为企业的发展效力。发展是第一要务，一切的培训都是以企业的盈利与发展为目标的，所以如何将培训与企业的目标结合起来，这是一个很大的问题。最后，酝酿本土企业实施标准。国外的E-learning水平远高于高内，但是经过10多年的发展，中国的企业E-learning已经积累了丰富的经验，为了更好地在企业规划和应用E-learning，使企业更直观更准确地诊断和描述自己的E-learning现状，更有效地完成培训计划，国内的研究者们参考国外标准并结合国内企业的实际，开始推出E-learning成熟度模型。这个模型分为六个维度——应用目标、应用对象、应用资源、组织实施、考核实施、平台实施，每个维度又分为从初级到高级到成熟三个阶段。在考核实施上，不仅要对课时考核，还应加大综合考核力度，使员工养成进入论坛进行知识分享的习惯。在平台实施上，要充分利用E-Learning的功能，重视异步学习，更重要的是对非正式学习,如论坛、知识库的应用。

E-learning为企业的培训提供了一个很好的平台，要使E-learning的价值达到最大化，应该达到介入业务、全员参与、员工自觉进行非正式学习的程度。这样E-learning培训模式才会充满生机，更好更全面地发展。