



**ΔΙΕΘΝΕΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

**Σχολή Οικονομίας και Διοίκησης**

**Τμήμα Διοίκησης Οργανισμών Μάρκετινγκ και Τουρισμού**

**Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών**

**Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων**

Διπλωματική Εργασία

**Εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-learning) στις ελληνικές επιχειρήσεις. Μελέτη αποδοχής και αντίστασης των εργαζομένων σε μια εταιρική πρωτοβουλία ηλεκτρονικής μάθησης που παρέχεται από μια μεγάλη αλυσίδα λιανικής.**

του

ΓΚΟΓΚΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ  
ΑΜ 233/2016

Επιβλέπων Καθηγητής  
Τσιάκης Θεοδόσιος

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης στη  
διοίκηση & οργάνωση εκπαιδευτικών μονάδων

Θεσσαλονίκη, Ιανουάριος 2020



## Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τον Κανονισμό Σπουδών του Μεταπτυχιακού Προγράμματος στη Διοίκηση & Οργάνωση Εκπαιδευτικών Μονάδων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, δηλώνω υπεύθυνα ότι:

- Η παρούσα Διπλωματική Εργασία αποτελεί έργο αποκλειστικά δικής μου δημιουργίας, έρευνας, μελέτης και συγγραφής.
- Για τη συγγραφή της Διπλωματικής μου Εργασίας δεν χρησιμοποίησα ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται σαφής αναφορά στην πηγή προέλευσης(βιβλίο, άρθρο από επιστημονικό περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.).

Θεσσαλονίκη, 15/01/2020

Ο Δηλών: Δημήτριος Γκόγκος

## **Ευχαριστίες**

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Θεοδόσιο Τσιάκη για την κατανόηση και την υπομονή που έδειξε για την διεκπεραίωση αυτής της εργασίας.

Επίσης να ευχαριστήσω όλη τη διοικητική ομάδα της εταιρείας DUST+CREAM καθώς και όλους τους υπαλλήλους για την πολύτιμη βοήθειά τους στην συγκέντρωση των στατιστικών δεδομένων.

Ένα ιδιαίτερο ευχαριστώ στον κ. Παναγιώτη Τζιώνα που χωρίς να το γνωρίζει μας ενέπνευσε όλους τους φοιτητές του μεταπτυχιακού προγράμματος από το καλωσόρισμα κιόλας να γινόμαστε ολοένα και καλύτεροι ως φοιτητές και ως εκπαιδευτές.

**Αφιερώνεται στην οικογένειά μου και  
όσους με στήριξαν με τον δικό τους τρόπο.**

**“To win a marketplace, you must first win the workplace”**

**Doug Conant**

## Περίληψη

Σκοπός εκπόνησης της εργασίας αυτής, είναι να προβούμε σε μεγαλύτερη ανάλυση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης των εργαζομένων σε μία επιχείρηση – αναφορικά με τα δεδομένα της Ελλάδας- και επίσης να γίνει αποσαφήνιση τι επηρεάζει την αποδοχή και την αντίσταση των εργαζομένων σε μια εταιρική πρωτοβουλία ηλεκτρονικής μάθησης που παρέχεται από μια μεγάλη αλυσίδα λιανικής.

Σε επίπεδο ανάλυσης πρωτογενών πηγών, έγινε έρευνα σε ένα δείγμα 179 ανθρώπων, με τη χρήση ερωτηματολογίου το οποίο περιείχε καλά δομημένες ερωτήσεις. Το στατιστικό μας εργαλείο για την έκβαση των αποτελεσμάτων ώστε να προβούμε εν συνεχεία στην ανάλυση παραγόντων και την συσχέτιση μεταβλητών ήταν το IBM SPSS.

Στην έρευνα αναδύθηκαν τα εξής αποτελέσματα:

Η γενικότερη στάση και οι αντιλήψεις των εργαζομένων γύρω από την εξ αποστάσεως μάθηση, κρίνονται θετικές. Το 74,8 % θεωρούν ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση που τους παρέχει ο εργοδότης τους είναι αρκετά ή πολύ σημαντική. Επίσης σημαντικό ποσοστό πιστεύει ότι έχει βελτιώσει την απόδοση και την παραγωγικότητα της εργασίας του μέσω του e-learning. Το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει επίσης ότι η εξ αποστάσεως μάθηση είναι ενδιαφέρουσα και εύκολα κατανοητή.

Τα πορίσματα της έρευνας θα φανούν αρκετά χρήσιμα στους υπευθύνους ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και στους υπεύθυνους λήψης οργανωτικών αποφάσεων, οι οποίοι κρίνεται σκόπιμο να επιδιώξουν τη συμβολή και την προοπτική πολλών ενδιαφερομένων μερών ώστε να διασφαλίσουν ότι οι στρατηγικές της εξ αποστάσεως και ψηφιακής εκπαίδευσης είναι κατάλληλες όχι μόνο όσον αφορά την οικονομική και τεχνολογική σκοπιμότητα αλλά και προς το συμφέρον ενός διαρκούς θετικού αποτελέσματος για τους εργαζομένους αλλά και την επιχείρηση γενικότερα.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Εξ αποστάσεως εκπαίδευση, επιχειρήσεις, εταιρείες, Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, επιχειρησιακό επίπεδο, εξ αποστάσεως ηλεκτρονικές πλατφόρμες, online learning, μικτή εκπαίδευση, Blended learning, LMS.

## **Abstract**

The purpose of this work is to provide a more detailed analysis of the distance education (elearning) of employees in a company - regarding Greek data - and also to clarify what affects the acceptance and resistance of employees to a corporate e-learning initiative that is provided by a large retail chain.

A sample of 179 people was surveyed using a questionnaire containing well-structured questions. Our statistical tool for outputting the results to perform factor analysis and correlating variables was IBM SPSS.

The following results emerged in the research:

The general attitude and perceptions of employees about distance learning are considered positive. 74.8% believe that the distance education provided by their employer is sufficient or very important. A significant percentage also believes that it has improved the performance and productivity of their work through e-learning. Most also believe that distance learning is interesting and easy to understand.

The research findings will be very useful to HR departments and organizational decision makers who need to seek the input and perspective of many stakeholders to ensure that distance learning and digital education strategies are appropriate not only in terms of economic and technological feasibility but also in the interest of a lasting positive outcome for employees and the business in general.

**Keywords:** Distance Learning, Businesses, Companies, Human Resources Management, Business Level, Distance Learning Online Platforms, Online Learning, Mixed Learning, Blended Learning, LMS.

## Πίνακας περιεχομένων

1	ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	9
2	ΚΕΦΑΛΑΙΟ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	12
2.1	Ανάλυση της επιχειρησιακής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης: βασικές τάσεις και χαρακτηριστικά.....	12
2.1.1	Συνεχής σύγκλιση της εταιρικής κατάρτισης. Εστίαση στις "One-stop αγορές "και στις υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας.....	14
2.1.2	Η ενοποίηση της αγοράς. Συνεργασίες οργανισμών εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και στρατηγικές συμμαχίες. Το Branding ως βασική στρατηγική.....	14
2.1.3	Μοντελοποίηση και τυποποίηση.....	15
2.1.4	Εφαρμογές αυξημένης πραγματικότητας (Augmented Reality - AR) και εικονικής πραγματικότητας (Virtual Reality - VR).....	15
2.1.5	Gamification / Προσομοίωση.....	15
2.1.6	Κινητή, κοινωνική και συνεργατική μάθηση.....	16
2.1.7	Microlearning.....	16
2.1.8	Learning Analytics.....	16
2.2	Εταιρικές πλατφόρμες εξ αποστάσεως μάθησης.....	16
2.2.1	Σύστημα Διαχείρισης Εκπαίδευσης / Εκμάθησης (LMS): Έννοια και τάσεις.....	16
2.2.2	Πλεονεκτήματα & Μειονεκτήματα e-learning.....	20
2.2.3	Κίνδυνοι e-learning.....	22
2.3	Η εταιρική εκπαίδευση και ανάπτυξη στις μέρες μας.....	25
2.3.1	Προγράμματα κατάρτισης.....	25
2.3.2	Προσεγγίσεις στην επιχειρησιακή εκπαίδευση.....	26
2.3.3	Διαχείριση εταιρικής εκπαίδευσης (corporate learning management).....	29
2.4	Εκπαιδευτικές πλατφόρμες.....	31
2.4.1	Τι είναι οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες εκπαίδευσης;.....	32
2.4.2	Moodle και άλλα συστήματα LMS ανοιχτού κώδικα (Open – source LMS).....	37
3	ΚΕΦΑΛΑΙΟ – Μεθοδολογία της έρευνας.....	41
3.1	Ανάλυση Δεδομένων.....	41
3.2	Περιγραφικά στατιστικά.....	42
3.2.1	Η ηλεκτρονική μάθηση σχετικά με την σταδιοδρομία των εργαζομένων.....	43
3.2.2	Η ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία.....	46
3.2.3	Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής μάθησης στους εργαζόμενους.....	49

3.3	Συμπεράσματα.....	52
4	Βιβλιογραφία.....	53

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

E - Learning	Ηλεκτρονική μάθηση
SME	Subject Matter Experts
H/Y	Ηλεκτρονικός Υπολογιστής
CD	Compact Disc
e-text	Electronic Text
eBooks	Electronic version of a printed book
ezines	Magazine only published in electronic form
SMS	Small Medium Size
CMS	Course Management System
VLE	Virtual Learning Enviroment
LMS	Learning Management System
LCMS	Learning Content Management System
AR	Augmented Reality
VR	Virtual Reality
LRS	Learning Record Store

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 – LMS vs LCMS	Σελ. 35
Πίνακας 2 - Περιγραφικά στατιστικά	Σελ. 43
Πίνακας 6 - Η ηλεκτρονική μάθηση σχετικά με την σταδιοδρομία των εργαζομένων	Σελ. 45
Πίνακας 7 - Η ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία	Σελ. 46
Πίνακας 12-Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής μάθησης στους εργαζόμενους	Σελ. 50

## ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΠΛΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ

Πίνακας Διπλής Εισόδου 3:Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη /Τύπος θέσης.	Σελ. 44
Πίνακας 4 – Σημαντικότητα παρουσίας εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο στην εκπαίδευση σε σχέση προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.	Σελ. 45
Πίνακας 5 – Σημαντικότητα πρόσβασης στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου σε σχέση προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.	Σελ. 45
Πίνακας 8 – Σημαντικότητα της αξιολόγησης των επιδόσεων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία.	Σελ. 48
Πίνακας 9 – Ανησυχία μη πετυχημένης εκπλήρωσης των ενοτήτων της εκπαίδευσης σε σχέση με τις σπουδές.	Σελ. 48
Πίνακας 10 – Σημαντικότητα της ύπαρξης εκπαιδευτή σε σχέση με τις σπουδές.	Σελ. 49
Πίνακας 11 – Ενδιαφέρον για νέες δεξιότητες σε σχέση με την ηλικία.	Σελ. 49
Πίνακας 13 – Βαθμός αφοσίωσης στην εταιρία, εξαιτίας της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία	Σελ. 50
Πίνακας 14 – Βαθμός ικανοποίησης στην δουλειά, λόγω της χρήσης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε σχέση με την θετική ή όχι στάση στη χρήση των νέων τεχνολογιών.	Σελ. 51
Πίνακας 15 – Η σημαντικότητα της συνάφειας της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης με τα καθήκοντα των υπαλλήλων, σε σχέση με την θετική ή όχι στάση απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.	Σελ. 51



# 1 ΚΕΦΑΛΑΙΟ - ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ζήτηση για εναλλακτικές μεθόδους εκπαίδευσης αυξάνεται ολοένα και περισσότερο, τόσο παγκοσμίως, όσο και στην Ελλάδα ειδικά. Η χρήση της εξ αποστάσεως (online) εκπαίδευσης (E - Learning) αυξάνεται καθώς πολλές εταιρείες έχουν υιοθετήσει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση για την κατάρτιση των εργαζομένων μέσω της δημιουργία ενός στοχευμένου συνεργατικού μαθησιακού περιβάλλοντος. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μια τεχνική που έχει σχεδιαστεί ώστε να παρέχει λύσεις και διευκολύνσεις στην μαθησιακή και εκπαιδευτική διαδικασία χρησιμοποιώντας την τεχνολογία. Ο Chen (Chen, 2008) ορίζει την εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση ως το συνδυασμό της τεχνολογίας με την εκπαίδευση που παρέχεται με τεχνολογίες τηλεπικοινωνιών και πληροφορικής και ένα είδος εκπαίδευσης που παρέχεται μέσω υπολογιστή ο οποίος δύναται να υποστηρίζει εκπαιδευτικούς - μαθησιακούς στόχους και αποτελέσματα. Η ηλεκτρονική εξ αποστάσεως εκπαίδευση –γενικά, αλλά και σε επιχειρησιακό επίπεδο- μπορεί να ομαδοποιηθεί σε ορισμένες κατηγορίες: α. αμιγώς εξ αποστάσεως σε online μορφή, β. μικτή εκπαίδευση ή αλλιώς Blended learning και γ. υβριδική μορφή. Άλλες μορφές της ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκμάθησης περιλαμβάνουν την καθοδηγούμενη από εκπαιδευτικούς εκπαίδευση, την αυτοδιδασκαλία, την αυτοδιδασκαλία με την υποστήριξη ενός εκπαιδευτή, με διαδικτυακούς υπολογιστές, CD-ROM και κασέτες βίντεο / ήχου. Το υλικό του E - Learning μπορεί να παραδοθεί με ηλεκτρονικά εγχειρίδια και βιβλία (e-text, eBooks, ezines), με βίντεο (βίντεο live με τον εκπαιδευτή να δύναται να έχει αλληλεπίδραση με τους εκπαιδευόμενους, με μαγνητοφωνημένη διάλεξη, κτλ), ήχου (streaming audio, audio tape) και με επικοινωνία (asynchronous- listservs, online συζητήσεις, weblogs, και φόρουμς) ή με ταυτόχρονη συνομιλία (βιντεοδιάσκεψη - videoconferencing και τηλεδιάσκεψη - teleconferencing).

Σύμφωνα με τον Adkins (Adkins, 2016), το κόστος των προϊόντων και υπηρεσιών εταιρικής eLearning εκπαίδευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής εκτιμήθηκε ότι ήταν 6.8 δισεκατομμύρια δολάρια το 2011 και το 2015 οι δαπάνες των eLearning εκπαιδευτικών προγραμμάτων σε εταιρικό επίπεδο ανήλθαν σε 7,1 δισεκατομμύρια δολάρια. Ο Adkins (Adkins, 2016) ανέλυσε τις δαπάνες μικρών, μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η ζήτηση - από μεριά των επιχειρήσεων - σε προϊόντα και υπηρεσίες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (eLearning) θα συνεχίσει να αυξάνεται. Από τη συνολική αγορά

ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, οι εταιρείες αντιπροσωπεύουν το 37,4%, το μεγαλύτερο τμήμα των αμερικανικών δαπανών στην αγορά eLearning (Adkins, 2016). Ο ρυθμός ανάπτυξης για τα προϊόντα και τις υπηρεσίες εταιρικής εξ αποστάσεως ψηφιακής εκπαίδευσης (eLearning – online learning) ποικίλλει ανάλογα με τον κλάδο που έγκειται η εκάστοτε επιχείρηση. Ωστόσο, ο αθροιστικός ρυθμός ανάπτυξης βρίσκεται σε ανοδική πορεία (Adkins, 2016). Σήμερα, χαρακτήρας των επιχειρήσεων παγκοσμίως έχει προκαλέσει πολλές εταιρείες να βασίζονται στην εξ αποστάσεως ψηφιακή - ηλεκτρονική εκπαίδευση λόγω της ικανότητάς της να προσεγγίζει μεγάλες ομάδες ατόμων σε διαφορετικές περιοχές ή χώρες, μειώνοντας επίσης το κόστος της εκπαιδευτικής διαδικασίας, μειώνοντας τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις των τυπικών επαγγελματικών ταξιδιών για σκοπούς εκπαίδευσης και λόγω ακόμη της αποτελεσματικής διάδοσης πληροφοριών και κατάρτισης του προσωπικού της επιχείρησης. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει καταστεί ως η προτιμώμενη μέθοδος εκπαίδευσης για πολλά άτομα γενικότερα, και εργαζομένους υπαλλήλους και διοικητικούς εταιριών ειδικότερα, λόγω της παγκόσμιας προσέγγισής της και της προσβασιμότητάς της. Με ένα απλό κλικ στο διαδίκτυο, το eLearning μπορεί να πραγματοποιηθεί οπουδήποτε και ο εργαζόμενος να καταρτιστεί είτε μέσα στην εταιρία, είτε από την άνεση του σπιτιού του. Ορισμένα από τα οφέλη της eLearning εκπαίδευσης περιλαμβάνουν (α) τη μείωση των δαπανών κατάρτισης με τη χρήση εικονικής εκπαίδευσης. (β) τις κατάλληλες προσφερόμενες λύσεις κατάρτισης για τους εργαζομένους. (γ) τη δυνατότητα διατήρησης λεπτομερών αρχείων κατάρτισης, εξατομικευμένων αναφορικά με την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων, των αναγκών κατάρτισης και άλλων σχετικών πληροφοριών · (δ) τη δυνατότητα ζήτησης των κατάλληλων πρακτικών κατάρτισης κατόπιν παραγγελίας για την κάλυψη των αυξανόμενων αναγκών κατάρτισης στην επιχείρηση. (ε) την πρόσβαση σε ακριβείς και τρέχοντες πόρους κατάρτισης οι οποίοι διατίθεται μέσω των συστηματικών εξετάσεων και ενημερώσεων των στοιχείων eLearning και των πληροφοριών από ειδικούς του αντικειμένου (SME – Subject Matter Experts) · και (στ) τις επιλογές ανάμεσα στην κατάρτιση που βασίζεται σε εκπαίδευση σε αίθουσα διδασκαλίας και την ηλεκτρονική εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

Το eLearning έχει γίνει ένα βασικό και σημαντικό διδακτικό μέσο στην σημερινή επιχειρηματική κουλτούρα για τον απλό λόγο ότι οι εταιρείες το έχουν υιοθετήσει ως μέρος των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων. Υπάρχουν πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα στην εταιρική εξ αποστάσεως εκπαίδευση eLearning ως εκπαιδευτικό εργαλείο που είναι. Οι επενδύσεις στην

κατάρτιση και τη μάθηση έχουν αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Οι Dardar, Jusoh και Rasli (Dardar, 2011) συνδέουν την κατάρτιση των εργαζομένων με το κύκλο εργασιών των εργαζομένων και την ικανοποίηση μέσω της εργασίας. Οι εργαζόμενοι με καλύτερη κατάρτιση εκτιμάται ότι εργάζονται σκληρότερα και, επιπλέον, είναι πρόθυμοι να παραμείνουν σε μία επιχείρηση για περισσότερο χρονικό διάστημα. Με χαμηλότερο κύκλο εργασιών, οι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να βελτιώσουν την παραγωγικότητα και την κερδοφορία. Το αντίθετο ισχύει όταν η έλλειψη κατάρτισης των εργαζομένων μπορεί να επηρεάσει αρνητικά την παραγωγικότητα και την ικανοποίησή τους. Σύμφωνα με τους Clarke και Hermens (Clarke, 2001), διάφοροι παράγοντες έχουν εντείνει την εκτεταμένη ανάπτυξη της εταιρικής εξ αποστάσεως eLearning εκπαίδευσης. Ορισμένοι από αυτούς τους παράγοντες είναι η αύξηση της ζήτησης για εκπαίδευση και κατάρτιση, η ανάγκη για υψηλότερο εύρος πρόσβασης σε προηγμένες τεχνολογίες και η χρήση της ψηφιακής προσέγγισης και της προσαρμοστικής τεχνολογίας. Η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση διαμορφώνεται ως μια εναλλακτική μορφή εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις επιχειρήσεις λόγω της αυξημένης ζήτησης για τις τελευταίες τεχνολογικές καινοτομίες, της δημιουργίας εξελιγμένων τεχνολογικών και επικοινωνιακών συστημάτων και της δυσαρέσκειας της βιομηχανίας για την ανταπόκριση των παραδοσιακών τρόπων εκπαίδευσης. Οι αυξήσεις στη χρήση της εξ αποστάσεως ψηφιακής εκπαίδευσης από Managers εταιριών επηρεάζουν το περιβάλλον εργασίας, καθώς οι Managers των επιχειρήσεων πρέπει να διασφαλίσουν ότι η εφαρμογή eLearning προγραμμάτων θα είναι η καταλληλότερη όσον αφορά την κλιμακοθετησιμότητα, την πρόσβαση και την συμμετοχή των εκπαιδευόμενων.

Οι Managers των επιχειρήσεων εξακολουθούν να θεωρούν την ψηφιακή εξ αποστάσεως εκπαίδευση ως αναγκαία στις προσπάθειές τους να ανταποκριθούν στις εκπαιδευτικές ανάγκες των ενδιαφερομένων και των οργανωσιακών στρατηγικών τους. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση συμβάλλει στη διατήρηση και ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων ώστε να βοηθηθούν οι επιδόσεις τους στις εργασίες τις οποίες τους έχουν ανατεθεί σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Πολλοί οργανισμοί προσπαθούν να υιοθετήσουν την εξ αποστάσεως (online) εκπαίδευση ως μέσο εξασφάλισης μιας τυπικής και αποτελεσματικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού τους. Το κόστος της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (eLearning) θεωρείται ως το πιο σημαντικό μέλημα για τους μεγάλους οργανισμούς, αλλά και για τους οργανισμούς μικρού μεγέθους (SMS – Small Medium Size) (Brown, 2006). Παρά τη σπουδαιότητα της διά βίου

εκπαίδευσης στην εποχή μας, καμία γνωστή έρευνα δεν έχει εξετάσει τη βιωσιμότητα της eLearning εκπαίδευσης σε σύγκριση με πιο παραδοσιακές τεχνικές (Kuznia, 2010). Σε αυτή την εργασία, εξετάζεται η χρήση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και ο τρόπος με τον οποίο επηρεάζει διάφορες πτυχές της στάσης και της απόδοσης των εργαζομένων καθώς και την αποδοχή και την αντίσταση των εργαζομένων σε μια εταιρική πρωτοβουλία ηλεκτρονικής μάθησης που παρέχεται από μια μεγάλη αλυσίδα λιανικής. Συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν δεδομένα σχετικά με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση από τη μεγαλύτερη αλυσίδα καλλυντικών στην Ελλάδα DUST+CREAM, με 74 καταστήματα σε όλη τη χώρα και 486 εργαζόμενους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όχι μόνο υπάρχουν απτές ενδείξεις ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μια αποτελεσματική και βιώσιμη μέθοδος μεταφοράς πληροφοριών και συνεπώς κατάρτισης των εργαζομένων, αλλά επηρεάζει επίσης τις στάσεις των εργαζομένων απέναντι στην εταιρία. Επιπλέον, η παρούσα έρευνα εξετάζει ορισμένους περιορισμούς όσον αφορά την εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η εργασία χωρίζεται στο θεωρητικό υπόβαθρο, όπου γίνεται εκτενής ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και αναλύεται το θέμα εκτενέστερα, στο στατιστικό – ερευνητικό μέρος όπου στην αρχή παρουσιάζεται η μεθοδολογία της πρωτογενούς μας έρευνας και εν συνεχεία τα αποτελέσματα αυτής, ενώ στο τέλος της παρούσας μελέτης γίνεται λόγος για τα πορίσματα ολόκληρης της εργασίας στο κεφάλαιο των συμπερασμάτων.

## **2 ΚΕΦΑΛΑΙΟ – ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **2.1 Ανάλυση της επιχειρησιακής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης: βασικές τάσεις και χαρακτηριστικά**

Η παγκόσμια αγορά εταιρικής εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης διαιρείται με βάση την τεχνολογία, τον τύπο της κατάρτισης και την περιοχή (Future Research Market (Future., 2017)). Όσον αφορά τις τεχνολογίες, η εξ αποστάσεως ηλεκτρονική μάθηση ταξινομείται σε διαδικτυακό σύστημα διαχείρισης μάθησης (LMS), σύστημα διαχείρισης περιεχομένου μάθησης (Learning Content Management System - LCMS), podcasts, κινητή μάθηση (M-learning), εικονική τάξη και άλλα. Όσον αφορά τους τύπους κατάρτισης, διακρίνονται σε δύο τμήματα: με καθοδηγητή-εκπαιδευτή μέσω διδακτικού προσωπικού και με βάση το θέμα, καθώς και με εξωτερική ανάθεση.

Βάσει της μελέτης αγοράς της Technavio, το μέγεθος της παγκόσμιας αγοράς της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης αναμένεται να ανέλθει σε περίπου 31 δισεκατομμύρια δολάρια σε έσοδα μέχρι το τέλος του 2020 (Docebo, 2016). Κατά την περίοδο 2016 έως 2020, εκτιμάται μία αύξηση κατά 11,4% του GAGR της αγοράς εταιρικής εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης-μάθησης (Docebo, 2016). Σύμφωνα με το Future Research Market (Future., 2017), η αγορά της εταιρικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην Ευρώπη θα αυξηθεί μεταξύ των ετών 2016 - 2023. Επιπλέον, σχεδιάζονται να υιοθετηθούν νέες μεθοδολογίες εκμάθησης, όπως η μικτή μάθηση (Blended Learning), η συνεργατική μάθηση και η μάθηση με βάση τις ικανότητες. Επιπλέον, η προσωπική και συνεχής μάθηση στην εργασία έχει μια αυξανόμενη τάση (Learning, 2018).

Η αξία της εξ αποστάσεως ψηφιακής εκπαίδευσης σε επιχειρησιακό επίπεδο, για παράδειγμα στη Ρωσία ήταν περίπου 48 εκατομμύρια δολάρια το 2016. Παρά την οικονομική αστάθεια στη Ρωσία μεταξύ 2013 και 2014 η παρούσα ζήτηση για εταιρικές λύσεις ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκμάθησης αυξάνεται ολοένα και περισσότερο. Ειδικότερα, ο τραπεζικός τομέας και ο τομέας λιανικού εμπορίου έχουν μεγάλες ανάγκες ανάπτυξης της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. Το κύριο επιχειρηματικό μοντέλο για εταιρικούς πελάτες βασίζεται σε συνδρομές και άδειες πώλησης (Edumarket, 2017).

Σύμφωνα με τους Urdan & Weggen (Urdan, 2000), στην αγορά της εταιρικής εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης διακρίνονται δύο ευρείες ομάδες προϊόντων: κατάρτιση στον τομέα της πληροφορικής και κατάρτιση των δεξιοτήτων. Ο Faherty (Faherty, 2003) δήλωσε ότι η εκπαίδευση πληροφορικής περιελάμβανε την πρωτογενή αγορά ηλεκτρονικής μάθησης. Ωστόσο, οι εκπαιδευτές των «μαλακών δεξιοτήτων» ξεπερνούν τα IT. Η αγορά μαλακών δεξιοτήτων περιλαμβάνει σημαντικούς τομείς όπως η γενική διοίκηση, η ηγεσία, η επικοινωνία, οι ανθρώπινοι πόροι, οι πωλήσεις και η εμπορία, η επαγγελματική ανάπτυξη και η ομαδική ανάπτυξη (Faherty, 2003).

Οι μεγάλες επιχειρήσεις πιστεύουν στη θετική τάση της online εκπαίδευσης. Κατανοούν ότι μέσω ενός αποτελεσματικού συστήματος κατάρτισης θα μπορούσαν να αναπτύξουν βασικές δεξιότητες επόμενης γενιάς που θα είναι ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στην αγορά (Casey, 2015).

Οι βασικές τάσεις της αγοράς ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως μάθησης που αναπτύσσονται με γνώμονα τις εταιρικές ανάγκες παρουσιάζονται παρακάτω.

### **2.1.1 Συνεχής σύγκλιση της εταιρικής κατάρτισης. Εστίαση στις "One-stop αγορές "και στις υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας**

- Οι εταιρείες κατάρτισης άρχισαν να συνειδητοποιούν την ιδέα των «One-stop-αγορών» Με λίγα λόγια, λόγω της πίεσης που ασκείται στην αγορά στο να ακολουθήσουν οι εταιρίες τις ανάγκες των εταιρικών πελατών και να δημιουργήσουν ολοκληρωμένη λύση εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής μάθησης, ενσωματώνουν την τεχνολογία, το περιεχόμενο και τις υπηρεσίες σε ένα εκπαιδευτικό προϊόν.

- Ανάπτυξη επιπλέον απαιτούμενων υπηρεσιών για τις επιχειρήσεις (π.χ., καθοδήγηση, υποστήριξη και αναφορές παρακολούθησης). Ενσωμάτωση αυτών των υπηρεσιών στην εκπαιδευτική στρατηγική του οργανισμού.

- Η χρήση της μικτής εκπαίδευσης «Blended Learning» (συνδυασμός ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και παραδοσιακής εκπαίδευσης σε αίθουσα διδασκαλίας). Ο κινητήριος λόγος ανάπτυξης του εν λόγω είδους εκπαίδευσης είναι η προσπάθεια εύρεσης ενός βέλτιστου συνδυασμού εκπαίδευσης, όπου θα συνδυάζονται τα πλεονεκτήματα της διά ζώσης εκπαίδευσης με αυτά του Online Learning κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης υπαλλήλων σε μία επιχείρηση. Γι' αυτό το λόγο οι οργανισμοί έχουν προβεί στη δημιουργία νέων μαθησιακών μοντέλων για την ικανοποίηση των αναγκών των των επιχειρήσεων (Seufert).

### **2.1.2 Η ενοποίηση της αγοράς. Συνεργασίες οργανισμών εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και στρατηγικές συμμαχίες. Το Branding ως βασική στρατηγική**

- Λόγω του μεγάλου αριθμού συμμετεχόντων στην αγορά της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης, λιγότερο από το 5% των ανταγωνιστών έχουν μερίδιο αγοράς 5%. Η σημερινή κατάσταση απορρέει από συγχωνεύσεις και εξαγορές στην αγορά.

- Οι εταιρικοί πελάτες είναι έτοιμοι να πληρώσουν για προϊόντα υψηλής ποιότητας ώστε να αποφευχθούν τυχόν λάθη κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης. Επιπλέον, οι πελάτες προτιμούν

την "ασφαλή επιλογή", μία διαφοροποιημένη υπηρεσία και μια ισχυρή μακροπρόθεσμη εταιρική σχέση (Seufert).

### **2.1.3 Μοντελοποίηση και τυποποίηση**

- Λόγω της τυποποίησης και της μορφοποίησης των τεχνικών φραγμών, τα εμπόδια της χρήσης της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης μειώνονται. Η βασική ιδέα είναι το να υπάρχει η ευκαιρία εύκολης παρακολούθησης του διαφορετικού περιεχομένου που δημιουργούν πολλοί πάροχοι μέσω του ενός συστήματος διαχείρισης κατάρτισης. Το περιεχόμενο πρέπει να είναι επαναχρησιμοποιήσιμο, διαλειτουργικό και αρκετά εύχρηστο. Αυτή η προσέγγιση οδηγεί σε εξατομικευμένη ανάπτυξη της εκπαίδευσης (Seufert).

### **2.1.4 Εφαρμογές αυξημένης πραγματικότητας (Augmented Reality - AR) και εικονικής πραγματικότητας (Virtual Reality - VR)**

- Όσον αφορά την AR, οι πληροφορίες προσομοιώνονται σε τρεις διαστάσεις (3D) και είναι ορατές με ρεαλιστικό τρόπο. Αυτή η προσέγγιση μπορεί να συμβάλει στη «μεταφορά» από ό,τι έχει διδαχθεί, σε πραγματική κατάσταση εργασίας (Berger, R., 2014).

- Το μαθησιακό περιβάλλον AR έγκειται περισσότερο στην πραγματικότητα από ότι αυτό των VR προγραμμάτων. Παρά το γεγονός ότι οι μηχανές και εφαρμογές VR εκπαίδευσης είναι πιο διαδεδομένες από τα προγράμματα AR, η AR είναι φθηνότερη και πρακτικότερη στην εκπαιδευτική διαδικασία τόσο σε επιχειρηματικό πλαίσιο, όσο και γενικά (Andriotis, 2019).

### **2.1.5 Gamification / Προσομοίωση**

- Μετασχηματισμός εργασιακών καθηκόντων σε συναρπαστικές προκλήσεις για τους εκπαιδευόμενους υπαλλήλους. Τα καλά οργανωμένα παιχνίδια (games) προσομοίωσης και η ανάπτυξη αυτών σε επίπεδο επιχειρήσεων αναπτύσσουν τις δεξιότητες κριτικής σκέψης και επίλυσης προβλημάτων, καθώς και την ομαδική εργασία.

- Δημιουργώντας και βελτιώνοντας συστήματα ανταμοιβής για τους εκπαιδευόμενους υπαλλήλους με σκοπό την αποτελεσματικότητα στην εργασία αυτών, τονώνει την ενεργό συμμετοχή τους στη διαδικασία της εκπαίδευσης (Berger, R., 2014).

## **2.1.6 Κινητή, κοινωνική και συνεργατική μάθηση**

- Οι κινητές συσκευές επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να αλληλεπιδρούν με το σύστημα εκμάθησης οπουδήποτε και οποτεδήποτε.

- Τα εργαλεία κοινωνικής και συλλογικής συνεργασίας ισχύουν επίσης και για την άτυπη εκπαίδευση. Ωστόσο, αυτά τα τεχνολογικά εκπαιδευτικά αυτά εργαλεία επιτρέπουν στις εταιρείες να προωθούν και να αξιοποιούν το μοντέλο εκμάθησης με το οποίο η προσφορά της γνώσης έχει το μέγιστο δυνατό αντίκρισμα στους εκπαιδευόμενους (Brandon Hall Group, 2016).

## **2.1.7 Microlearning**

- Το microlearning εστιάζει στις σχεδιαστικές δραστηριότητες της μικρο-εκπαίδευσης οι οποίες εισάγονται στην καθημερινή εργασιακή ρουτίνα των εκπαιδευόμενων. Αυτό σημαίνει ότι η εκπαιδευτική διαδικασία στο περιβάλλον των ψηφιακών μέσων χωρίζεται σε μικρά βήματα (steps). Επιπλέον, αυτού του είδους η τεχνολογία είναι πιο κατάλληλη για την κινητή μάθηση (M-learning) (Epignosis LLC, 2014).

## **2.1.8 Learning Analytics**

- Ο κύριος στόχος Learning Analytics είναι να αναλύσει, να αποθηκεύσει και να απεικονίσει όλα τα τρέχοντα στοιχεία και τις πληροφορίες σχετικά με τη διαδικασία εκμάθησης των εργαζομένων. Εν συνεχεία, ανανεώνει τα στοιχεία αυτά που είναι καταλληλότερα για τον εκάστοτε εκπαιδευόμενο και τον σκοπό της εκπαίδευσης (Andriotis, 2019).

## **2.2 Εταιρικές πλατφόρμες εξ αποστάσεως μάθησης**

### **2.2.1 Σύστημα Διαχείρισης Εκπαίδευσης / Εκμάθησης (LMS): Έννοια και τάσεις**

Ένα σύστημα διαχείρισης εκμάθησης (LMS) –όπως αναφέρθηκε και άνωθεν- είναι ένα περιβάλλον ψηφιακής μάθησης που επιτρέπει στους εργαζόμενους και τους εργοδότες να καταγράφουν, να διαχειρίζονται και να εκτιμούν την αξία μιας μαθησιακής διαδικασίας (Rosenberg, 2001). Με άλλα λόγια, το σύστημα διαχείρισης εκμάθησης (LMS) είναι ένας



παγκόσμιος όρος για το διαδραστικό λογισμικό που εξελίχθηκε ειδικά για τη διανομή και τη διαχείριση μαθημάτων. Σε ένα εταιρικό περιβάλλον, ένα τέτοιο σύστημα επιτρέπει στους υπαλλήλους να συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς ή coaches και να δέχονται εργασίες ψηφιακά. Επιπλέον, το LMS χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση του προσωπικού και την καταγραφή των αποτελεσμάτων στα τεστ και την αποθήκευση των αρχείων του εκπαιδευτικού προγράμματος καθ' όλη την περίοδο της εκπαίδευσης (Erignosis LLC, 2014). Με άλλα λόγια, το σύστημα διαχείρισης εκμάθησης συμβάλλει στην παροχή γνώσεων και ανάπτυξης δεξιοτήτων στους εργαζομένους μιας επιχείρησης μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας σε μια οπτική μορφή (Abdullah, 2017).

Σύμφωνα με το WestfaII (Westfall, 2016), υπάρχουν τέσσερις βασικές λειτουργίες του LMS:

- Δημιουργία εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη διδασκαλία των εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς γνώσης ή τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους.
- Παρακολούθηση της ολοκλήρωσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και βοήθεια για την τήρηση των προθεσμιών αναφορικά με τους εργαζομένους εκπαιδευόμενους.
- Παρουσίαση της επάρκειας και των ικανοτήτων των εργαζομένων και απόκτηση πιστοποιήσεων.
- Παροχή αναλυτικών στοιχείων στις επιχειρήσεις οι οποίες λαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με την επιτυχία των μαθημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η αγορά του συστήματος διαχείρισης της εκπαίδευσης / εκμάθησης (LMS) περιλαμβάνει πολλές πλατφόρμες που βοηθούν τις εταιρείες να διαχειρίζονται όλες τις πτυχές της εκπαίδευσης των εργαζομένων τους (Erignosis LLC, 2014).

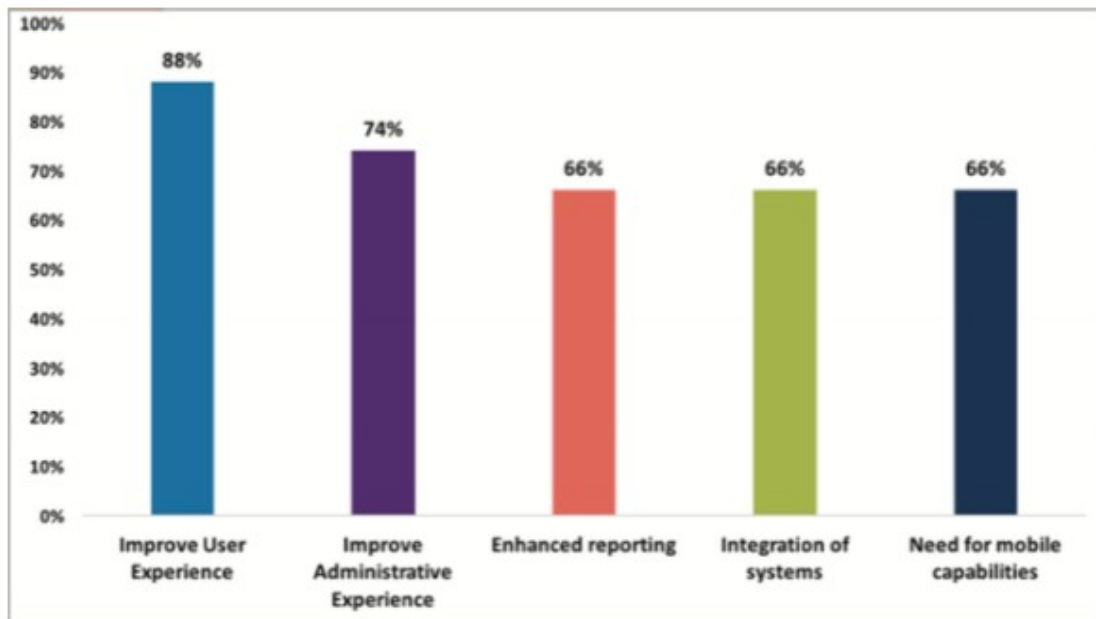
Η αγορά LMS εκτιμήθηκε σε πάνω από 3 δισεκατομμύρια δολάρια το 2016. Η αγορά διαχείρισης συστημάτων εκπαίδευσης αναμένεται να αυξηθεί με ένα ετήσιο ρυθμό ανάπτυξης (CAGR) 24% μεταξύ μέχρι το 2021. Επιπλέον, η αγορά πληροφοριακών συστημάτων (IT) μεταβάλλεται σταθερά από παραδοσιακές υπηρεσίες πληροφοριακών IT συστημάτων σε εταιρίες «cloud». Συνεπώς, στον κόσμο της εταιρικής εκπαίδευσης αρχίζουν να επικρατούν τα LMSs, τα SAAS και τα Cloud computing (Docebo, 2016). Όσον αφορά την έρευνα λογισμικού, περισσότερο από το 55% των εταιρικών πελατών προτιμούν cloud LMS, επειδή είναι πιο

ευκολότερο και γρηγορότερο να αναπτύξουν και να διαχειριστούν το όλο εκπαιδευτικό σύστημα (Westfall, 2016).

Επιπλέον, με βάση τις ουσιώδεις πληροφορίες που ανακαλύφθηκαν σε πρόσφατη έρευνα, βρέθηκε ότι υπάρχει διασύνδεση μεταξύ των συστημάτων διαχείρισης εταιρικής μάθησης και της συμμετοχής των εργαζομένων. Σκόπιμο είναι να αναφερθεί ότι μόνο το 39% των εργαζομένων είναι ικανοποιημένοι και εκτιμούν ιδιαίτερα το σύνολο των χαρακτηριστικών των LMS. Περίπου το 58% των εργαζομένων ξεχωρίζουν την ψηφιακή μάθηση από τη μάθηση στον εργασιακό στίβο, ενώ το 35% των εργαζομένων θέλει να αποκομίσει εφόδια από την ψηφιακή μάθηση στην πραγματική εργασιακή του ζωή. Επιπλέον, το 24% των εργαζομένων προτιμά την κοινωνική δικτύωση κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Με άλλα λόγια, οι συμμετέχοντες διακρίνουν τέτοιες βασικές τάσεις στα χαρακτηριστικά LMS, όπως το microlearning, το gamification και την κοινωνική ηλεκτρονική μάθηση (Reyes, 2018).

Αναφορικά με την έρευνα του Brandon Hall Group (Brandon Hall Group, 2016), στο LMS παρέχεται η ανάλυση των τεχνολογιών μάθησης. Διαφαίνεται ότι το 44% των εταιρειών ανά τον κόσμο είναι έτοιμο να αντικαταστήσει το τρέχων παραδοσιακό σύστημα LMS, ενώ υπάρχει μία αυξητική τάση από έτος σε έτος.

Οι κορυφαίοι 5 λόγοι για τους οποίους οι εταιρίες δύνανται να αντικαταστήσουν τα τρέχοντα LMS παρουσιάζονται στο Σχήμα 1.



Σχήμα 1. Οι σημαντικότεροι 5 λόγοι για την αλλαγή του LMS (Brandon Hall Group, 2016).

Περίπου το 88% των εταιρειών υποστηρίζουν ότι η εμπειρία του χρήστη -του εκπαιδευόμενου δηλαδή- είναι ο πιο σημαντικός λόγος για την αλλαγή του LMS. Αυτό το αποτέλεσμα δεν προκαλεί έκπληξη, διότι οι εκπαιδευόμενοι υπάλληλοι συμμετέχουν στη μαθησιακή διαδικασία και η εμπειρία των χρηστών είναι πραγματικά σημαντική για τους ίδιους. Επίσης, είναι σημαντικό το LMS να είναι φιλικό προς το χρήστη, μη χρονοβόρο και απλό στη χρήση. Επιπλέον, περίπου το 40% των οργανισμών συνειδητοποιούν ότι η εμπειρία των χρηστών είναι αρκετά σημαντική για την επιχείρησή τους. Ο επόμενος πίνακας δείχνει ότι το 74% της διοικητικής οργάνωσης θα πρέπει να βελτιωθεί. Επίσης, διαπιστώθηκε ότι η εκπαίδευση με διαφορετικές πλατφόρμες και συστήματα είναι σημαντική αναφορικά με την οργάνωση της επιχείρησης.

Περισσότερο από το 77% των εταιρειών θεωρούν ότι η επιχειρησιακή εκπαιδευτική διαδικασία αποτελεί μία από τις σημαντικές τεχνολογικές διευκολύνσεις του LMS. Η εκπαίδευση του προσωπικού και γενικά η οργάνωση της επιχείρησης –και ειδικά του τμήματος Διαχείρισης Προσωπικού- με το Σύστημα Διαχείρισης δεξιοτήτων του προσωπικού και το Σύστημα Διαχείρισης Εργασιών είναι ζωτικής σημασίας για τις επιχειρήσεις (Brandon Hall Group, 2016).

Στις μέρες μας, έχουν προκύψει νέα συστήματα εκπαίδευσης που είναι σύμφωνα με τις τάσεις στην εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση και την ανάπτυξη εργαλείων άτυπης μάθησης. Το Σύστημα Διαχείρισης Περιεχομένου (CMS – Content Management System) και το Learning Record Store (LRS) είναι οι πιο πρόσφατες τάσεις στην εξ αποστάσεως ηλεκτρονική εκπαίδευση. Επομένως, τα συστήματα αυτά κρίνεται σκόπιμο να ενσωματωθούν μελλοντικά στα συστήματα LMS (Shareknowledge, 2018).

Το σύστημα CMS υποστηρίζει τη δημιουργία και την τροποποίηση ψηφιακού περιεχομένου. Επίσης, το συγκεκριμένο σύστημα υποστηρίζει όλους τους συμμετέχοντες που εργάζονται συνεργατικά σε μία επιχείρηση. Η ενσωμάτωση του LMS και του CMS στην εκπαιδευτική διαδικασία επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να αντλούν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο πιο εύκολα και γρήγορα. Τέλος, το LRS είναι υπεύθυνο για την καταγραφή όλων των πληροφοριών από κοινωνικούς πόρους. Επί του παρόντος όμως, περίπου το 70% της εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις διαδραματίζεται εκτός των συστημάτων LMS. Έτσι, η αύξηση της χρήσης των συστημάτων LMS και του LRS στις επιχειρήσεις, θα βοηθήσουν περισσότερο τις επιχειρήσεις να

λαμβάνουν εύκολα και γρήγορα πληροφορίες για τους εκπαιδευόμενους υπαλλήλου σε μία πιο ολοκληρωμένη μορφή (Shareknowledge, 2018).

## **2.2.2 Πλεονεκτήματα & Μειονεκτήματα e-learning**

### **2.2.2.1 Πλεονεκτήματα e-learning**

Η διείσδυση των ηλεκτρονικών μέσων στην εκπαιδευτική διαδικασία έφερε έναν καινοτόμο, εναλλακτικό και ευχάριστο τρόπο μάθησης. Σύμφωνα με τους András Szűcs & Erwin Wagner (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003) τα πλεονεκτήματα της είναι πολλά.

Τα κυριότερα από αυτά αναλύονται παρακάτω:

- Η ηλεκτρονική μάθηση ελαττώνει τις δαπάνες: είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος μάθησης από άποψη κόστους και χρόνου. Εξυπηρετεί απεριόριστο αριθμό μαθητών-καθηγητών ελαττώνοντας το κόστος των μετακινήσεων τους, μειώνει το χρόνο επιμόρφωσης των μαθητών και περιορίζει την ανάγκη για την δημιουργία τάξης αφού η δικτυακή επικοινωνία επιτρέπει την ελεύθερη διανομή του υλικού χωρίς κάποιο κόστος.
- Τα μηνύματα είναι κοινά για όλους ή προσωποποιημένα, ανάλογα με τις ανάγκες των μαθητών: η ηλεκτρονική μάθηση παρέχει ένα περιβάλλον που κατευθύνεται προς τον μαθητή. Ο μαθητής μπορεί να καθορίσει το ρυθμό μάθησης και να διαμορφώσει το πρόγραμμα του σε σχέση με τα μαθήματα ανάλογα με τον χρόνο του, έχοντας άμεσα έλεγχο επάνω στη όλη διαδικασία. Η εκπαίδευση είναι αποτελεσματική και απευθύνεται ταυτόχρονα σε μεγάλο αριθμό μαθητών με διαφορετικά στυλ μάθησης, προτιμήσεων και αναγκών.
- Το περιεχόμενο είναι πάντοτε επίκαιρο και έγκυρο: ο μαθητής χρησιμοποιώντας τις διαδικτυακές υπηρεσίες, έχει πρόσβαση σε πλούσιο πληροφοριακό υλικό που προέρχεται από επίσημες πηγές (διεθνή πανεπιστήμια, ηλεκτρονικές βιβλιοθήκες κ.α). Επίσης μπορεί να αναζητήσει και να ενημερωθεί για οτιδήποτε νέο μέσω διάφορων έγκυρων ιστοσελίδων.

- Η συνεχής αναδόμηση του διδακτικού περιεχομένου: ο καθηγητής ασχολείται αποκλειστικά με την επαναχρησιμοποίηση και την ανανέωση του ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού και όχι με την εκ νέου δημιουργία του. Με αυτόν τον τρόπο το μάθημα γίνεται ενδιαφέρον, κάτι που βοηθά τον μαθητή να αφομοιώνει έννοιες του μαθήματος, αποκτώντας περισσότερη γνώση.
- Η μάθηση πραγματοποιείται 24 ώρες – 7 ημέρες: οι μαθητές μπορούν να έχουν καθημερινά συνεχή πρόσβαση στα ηλεκτρονικά μαθήματα πάντοτε και από παντού. Το εκπαιδευτικό υλικό γίνεται ευέλικτο με αποτέλεσμα να υπάρχει αντικειμενική αξιολόγηση των καθηγητών, των μαθημάτων καθώς και πιστοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των μαθητών.
- Μείωση του χρόνου εξοικείωσης των μαθητών και καθηγητών με την τεχνολογία: σήμερα εκατομμύρια άνθρωποι χρησιμοποιούν το Internet και είναι άνετοι με την τεχνολογία και τις εφαρμογές του, κάτι που σημαίνει ότι η πρόσβαση στην ηλεκτρονική μάθηση δεν αποτελεί πρόβλημα για τον μαθητή και τον καθηγητή.
- Παρέχει καθολικότητα: η ηλεκτρονική μάθηση εκμεταλλεύεται αρκετά τις δυνατότητες του Παγκόσμιου Ιστού, τα πλεονεκτήματα των πρωτοκόλλων επικοινωνίας και των φυλλομετρητών. Για αυτό τον λόγο, οι υπάρχουσες ανησυχίες σχετικά με τις διαφορές στις πλατφόρμες και τα σημερινά λειτουργικά συστήματα συχνά αντικρούονται μεταξύ τους.
- Ανάπτυξη κοινοτήτων μάθησης: το Web βοήθησε τους μαθητές να αναπτύξουν κοινότητες μάθησης όπου διαμοιράζονται και ανταλλάσσουν την νέα γνώση μεταξύ τους σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Αυτό αποτελεί έναν ισχυρό παράγοντα παρακίνησης για τη διευκόλυνση της συνεργατικής μάθησης μέσω της οποίας όλοι οι μαθητές από παθητικοί θεατές γίνονται πλέον ενεργά μέλη, συμμετέχουν ομαδικά σε νέες δραστηριότητες, αποκτούν αυτοεκτίμηση, ισχυρή κριτική σκέψη, παίρνουν πρωτοβουλίες, συμμετέχουν σε συζητήσεις

### **2.2.2.2 Μειονεκτήματα e-learning**

Η ηλεκτρονική μάθηση παρουσιάζει αρκετά μειονεκτήματα. Σύμφωνα με τους András Szűcs & Erwin Wagner (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003) τα κυριότερα από αυτά

συνοψίζονται παρακάτω:

- Η μείωση της προσωπικής επικοινωνίας μεταξύ μαθητή-καθηγητή. Δυστυχώς ούτε η οθόνη ενός υπολογιστή ούτε η αποστολή SMS και e-mail μπορεί να αντικαταστήσει την φυσική παρουσία του καθηγητή στην αίθουσα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι σχέσεις μεταξύ μαθητή-καθηγητή να είναι πολύ τυπικές και αμήχανες.
- Τα αυξημένα καθήκοντα και υποχρεώσεις του καθηγητή. Ο καθηγητής πρέπει να αφιερώνει πολύ χρόνο για τη προετοιμασία του επόμενου μαθήματος, τη δημιουργία και ανανέωση του διδακτικού υλικού καθώς και την επικοινωνία του με τους μαθητές (απαντήσεις σε ομάδα συζητήσεων, επίλυση αποριών και αποστολή e-mail).
- Το αυξημένο κόστος σε υλικό και λογισμικό. Η ύπαρξη εξοπλισμού απαιτεί την ύπαρξη τεχνικού. Το κόστος προμήθειας και συντήρησης του είναι υψηλό. Η εμφάνιση τεχνικού προβλήματος εμποδίζει στην μελέτη των μαθητών. Επίσης για την καλή διεξαγωγή του μαθήματος χρειάζεται πρόσβαση σε ένα δίκτυο υψηλών ταχυτήτων, κάτι που κοστίζει.

### **2.2.3 Κίνδυνοι e-learning**

Όπως κάθε τεχνολογικό επίτευγμα του ανθρώπου έτσι και η τηλεκπαίδευση, εκτός από τις απεριόριστες δυνατότητες που προσφέρει, κρύβει και κινδύνους (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003). Η εμπειρία δείχνει ότι όταν γίνεται αλόγιστη χρήση της τηλεκπαίδευσης (όταν δηλαδή χρησιμοποιούνται τέτοιου είδους τεχνολογίες χωρίς να υπάρχει ανάγκη και χωρίς να προσφέρουν ουσιαστικά στην ποιότητα του μαθήματος) οδηγεί στην απώλεια του ενδιαφέροντος και της προσοχής από τους εκπαιδευόμενους. Η χρήση νέων τεχνολογιών μπορεί να αποτρέψει τόσο τους διδάσκοντες όσο και τους διδασκόμενους από τη χρήση της τηλεκπαίδευσης. Οι καθηγητές, σε μία μεγάλη πλειοψηφία τους, δεν έχουν μεγάλη εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες και η χρησιμοποίησή τους από ένα περιβάλλον πολύπλοκο μπορεί να τους φοβίσει και να τους αποτρέψει. Η έλλειψη κινήτρων (όχι μόνο οικονομικών) για τους διδάσκοντες στην φάση εκκίνησης της διαδικασίας ανάπτυξης της τηλεκπαίδευσης, μπορεί να επιφέρει δυσκολίες, αφού οι διδάσκοντες είναι αυτοί που θα πρέπει να επωμιστούν το μεγαλύτερο μέρος της υλοποίησης της ανάπτυξης αυτής. Επιπλέον υπάρχει ο κίνδυνος της εγκατάλειψης των υπαρχόντων υποδομών λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων. Οι υποδομές τηλεκπαίδευσης που δημιουργούνται χρειάζονται συντήρηση και τεχνική υποστήριξη για να είναι λειτουργικές και όχι απλά υποδομές που υπάρχουν στα «χαρτιά».

### 2.2.3.1 Έλλειψη αλληλεπίδρασης – απομόνωση

Μια κοινή ανησυχία μεταξύ των εκπαιδευτικών είναι ότι οι σπουδαστές που συμμετέχουν σε προγράμματα εκμάθησης από απόσταση μπορεί να οδηγηθούν σε απομόνωση (Shirley Bach, 2007). Συνήθως οι σπουδαστές έχουν ελάχιστα ή κανένα μέσο επικοινωνίας μεταξύ τους. Ακόμη και εκείνοι που έχουν τα μέσα να επικοινωνούν με άλλους στην τάξη τους μέσω online chats ή με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο μπορεί να μην παίρνουν καμία ενθάρρυνση για να το κάνουν. Και οι δύο, εκπαιδευόμενοι και εκπαιδευτές, επηρεάζονται στην περίπτωση που δεν έχουν αρκετή επικοινωνία μεταξύ τους. Ο εκπαιδευτικός τοιουτοτρόπως καθίσταται ανίκανος να κρίνει την πρόοδο ενός σπουδαστή και επομένως δεν είναι δυνατόν να προσαρμόσει την μάθηση έτσι ώστε να ικανοποιήσει επιτυχώς τις ανάγκες τους. Οι σπουδαστές είναι πολύ πιθανό να αισθάνονται μπερδεμένοι ή θυμωμένοι από τις αναθέσεις όταν δεν καταλαβαίνουν τη σημασία τους ή θεωρούν ότι αυτές οι αναθέσεις είναι αυθαίρετες ή παράξενες. Επιπρόσθετα, εάν η επικοινωνία μεταξύ σπουδαστή και εκπαιδευτικού δεν είναι επίκαιρη, ένα μεγάλο μέρος της αξίας της ανατροφοδότησης στις αναθέσεις και τα τεστ χάνεται. Οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να αισθανθούν τον ενθουσιασμό του εκπαιδευτικού για το θέμα και ο εκπαιδευτικός μπορεί να αισθανθεί την κατανόηση των εκπαιδευόμενων (και αντίθετα) (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003). Στο e-learning, δεν υπάρχει τρόπος αντικατοπτρισμού αυτών των συναισθημάτων και αντιδράσεων, οι αντιδράσεις και τα συναισθήματα μεταφέρονται μέσω του κειμένου με την χρήση συμβόλων για τις συναισθηματικές αντιδράσεις (εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων). Βέβαια, τέτοιου είδους αντιδράσεις ποτέ δεν είναι σίγουρο ότι είναι αληθινές και αυθόρμητες. Μια άλλη ανησυχία είναι ότι οι εκπαιδευόμενοι χάνουν την συναδελφικότητα με τους συμμαθητές τους. Η αλληλεπίδραση είναι απαραίτητη για μερικά είδη μάθησης, όπως η ανάπτυξη κοινωνικών, συμπεριφοριστικών, και φυσικών δεξιοτήτων. Επιπλέον είναι εύκολο να γίνουν παρανοήσεις λόγω έλλειψης της φυσικής επαφής. Η εκμάθηση είναι συνήθως μια κοινωνικό-γνωστική δραστηριότητα. Δεν θα βρει ο κάθε εκπαιδευόμενος το e-learning κατάλληλο για τον τύπο διδασκαλίας του. Μερικοί εκπαιδευόμενοι αισθάνονται βαρετά ή εκφοβισμένοι μπροστά από έναν υπολογιστή (Shirley Bach, 2007). Κάποιοι άλλοι αναφέρουν ότι αν και το σύστημα ήταν ενδιαφέρον και αποτελεσματικό, θα προτιμούσαν ακόμα να πάνε στις παραδοσιακές τάξεις εάν είχαν μια επιλογή, δεδομένου ότι τα e-learning περιβάλλοντα δεν

μπορούν να δημιουργήσουν μια πραγματική αίθουσα μάθησης. Το e-learning απαιτεί περισσότερη ωριμότητα και αυτο-πειθαρχία από τους εκπαιδευόμενους απ' ό,τι η παραδοσιακή εκπαίδευση τάξεων, και αυτό μπορεί να εξηγήσει το υψηλότερο ποσοστό εγκατάλειψης στα e-learning προγράμματα έναντι των παραδοσιακών προγραμμάτων. Επιπλέον, ένα από τα προβλήματα που παρουσιάζει η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση με χρήση των σύγχρονων τεχνικών είναι οι καθυστερήσεις (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003).

Το πρόβλημα μπορεί να αντιμετωπιστεί, αποκτώντας τον πλέον σύγχρονο εξοπλισμό και διαρκώς εκσυγχρονίζοντάς τον, αν και τότε αίρεται ένα από τα βασικά πλεονεκτήματα της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης, του χαμηλού κόστους. Επίσης, ένα μεγάλο πρόβλημα εμφανίζεται για την κατηγορία εκείνη των (ενηλίκων) μαθητών, που δεν συμπαθούν τους υπολογιστές και πελαγώνουν στο παραμικρό πρόβλημα που παρουσιάζεται. Επιπλέον, δεν είναι σε θέση να καλύψει όλα τα αντικείμενα εκπαίδευσης (Shirley Bach, 2007). Υπάρχουν αντικείμενα στα οποία η διεξαγωγή ειδικών εργαστηρίων απαιτεί την άμεση καθοδήγηση, όπως είναι η κλασική χημική ανάλυση, η αντοχή υλικών και άλλα παρόμοια, που δεν είναι δυνατό να διεξαχθούν από απόσταση. Τα ανεπαρκώς εξοπλισμένα συστήματα e-learning μπορούν να οδηγήσουν στην απογοήτευση, τη σύγχυση, και τη μείωση του ενδιαφέροντος των μαθητών. Για παράδειγμα, μερικά συστήματα e-learning παρουσιάζουν μαθησιακό υλικό βασισμένο μόνο σε κείμενο, κάτι το οποίο μπορεί να προκαλέσει την πλήξη και την αδιαφορία των εκπαιδευόμενων και να τους αποτρέψει από το κέρδος μιας καλής κατανόησης ενός θέματος. Αν και με τις συνεχείς προόδους της τεχνολογίας, ολοένα και περισσότερες πολυμεσικές εφαρμογές διατίθενται στα e-learning συστήματα. Μερικές φορές ένας σπουδαστής μπορεί να θελήσει να υποβάλει ερωτήσεις για το υλικό και να πάρει απαντήσεις αμέσως αντί σειριακά να περάσει από ένα εκπαιδευτικό βίντεο μέχρι να βρει μια απάντηση. Αλλά λίγα πολυμεσικά συστήματα e-learning παρέχουν αυτήν την δυνατότητα. Σημαντικό πρόβλημα είναι επίσης αυτό των εξετάσεων. Η «τεχνοφοβία» στο χειρισμό των νέων τεχνολογιών κάποιων εκπαιδευτών σε συνδυασμό με το φόβο υποκατάστασης των εκπαιδευτών από τους υπολογιστές, ο σχετικός με την πληροφορική αναλφαβητισμός σε μια σημαντική μερίδα εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων και η διστακτικότητα υιοθέτησης εκ μέρους των εκπαιδευτών των μεθόδων διδασκαλίας που περιλαμβάνουν χρήση τεχνολογιών, αποτελούν εμπόδιο στην ταχύτερη εξάπλωση της χρήσης περιβαλλόντων e-learning (Dr. András Szűcs, 15-18 June, 2003).



## **2.3 Η εταιρική εκπαίδευση και ανάπτυξη στις μέρες μας**

Στο πλαίσιο των επιχειρήσεων, η εκπαίδευση είναι μια διαδικασία στην οποία οι εργαζόμενοι αποκτούν νέες δεξιότητες και γνώσεις με σκοπό την ενίσχυση της απόδοσής τους. Ο κύριος στόχος της διαδικασίας εκπαίδευσης είναι η βελτίωση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού. Το κύριο κίνητρο για την ενίσχυση της απόδοσης του εργατικού δυναμικού είναι η προστιθέμενη αξία. Η προστιθέμενη αξία σε μία επιχείρηση μπορεί να είναι αποτέλεσμα της χρήσης βέλτιστων δυνατών προϊόντων ή υπηρεσιών, χαμηλότερου κόστους, αυξημένης ανταγωνιστικής θέσης, μεγαλύτερων δυνατοτήτων καινοτομιών, βελτιωμένης παραγωγικότητας και αυξημένου μεριδίου αγοράς. Σε κάθε περίπτωση, η εκμάθηση επιτρέπει σε άτομα ή ομάδες ατόμων να εκτελούν ταχύτερα, καλύτερα και πιο αποτελεσματικά την εργασία τους, έτσι ώστε η επιχείρηση να μεγιστοποιεί το όφελός της από το υπαλληλικό δυναμικό (Rosenberg, 2001).

### **2.3.1 Προγράμματα κατάρτισης**

Οι εταιρείες οι οποίες αποσκοπούν στην απολαβή των βέλτιστων δυνατών αποτελεσμάτων από τους υπαλλήλους τους εκτελούν μια σειρά προγραμμάτων κατάρτισης, τα οποία αποσκοπούν στην κατάρτιση ποικίλων δεξιοτήτων στους εργαζομένους. Η κατάρτιση χρησιμοποιείται για να ανεμίξει τις δυνατότητες των εκπαιδευόμενων μέσω της απόκτησης δεξιοτήτων και γνώσεων αλλά και αναφορικά με τη χρήση νέων γνώσεων σχετικά με κάποιο συγκεκριμένο έργο που τους έχει ή δύναται να τους ανατεθεί (Rosenberg, 2001). Τα τμήματα εκείνα της εκάστοτε εταιρίας τα οποία που είναι υπεύθυνα για την κατάρτιση των υπαλλήλων, θα πρέπει να σκοπεύουν στην “προσφορά αξίας” και να έχουν συγκεκριμένο αντίκτυπο στην επιχειρηματική απόδοση. Υπάρχουν πολλά βασικά στοιχεία που εξετάζονται κατά την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης. Πρώτον, προσδιορίζονται σαφείς στόχοι και σκοποί εκμάθησης. Με βάση την ομάδα-στόχο που θα αποσκοπεί η εκπαίδευση, επιλέγεται η κατάλληλη προσέγγιση και το κατάλληλο θέμα εκπαίδευσης για τη συγκεκριμένη ομάδα υπαλλήλων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει τις διαλέξεις, το υλικό αυτοδιδασκαλίας, τις προσομοιώσεις και πολλά άλλα. Η εκπαίδευση μπορεί να χρησιμοποιεί μια ποικιλία τεχνολογιών και έναν συνδυασμό προσεγγίσεων, ενώ παρακολουθείται και μετράται η αποτελεσματικότητά της. Αυτό δημιουργεί

προκλήσεις για ορισμένες προσεγγίσεις στην κατάρτιση, οι οποίες βασίζονται στην άτυπη μάθηση, καθώς η άτυπη μάθηση είναι πιο δύσκολο να μετρηθεί. Επιπλέον, σε θέσεις υψηλής ευθύνης, πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα αξιολόγησης ή πιστοποίησης (Rosenberg, 2001). Τα στοιχεία αυτά συνοψίζουν τις απαιτήσεις για την εφαρμογή προγραμμάτων επιτυχούς μάθησης και ανάπτυξης (που αναφέρονται επίσης ως προγράμματα κατάρτισης και ανάπτυξης).

Ο Bruck (Bruck, 2015) διακρίνει την εταιρική μάθηση σε τρεις ξεχωριστές κατηγορίες: την εκπαίδευση ενστερνισμού των στόχων και κανόνων της επιχείρησης, την επαγγελματική ανάπτυξη και την απόκτηση ικανοτήτων. Στους νεοπροσληφθέντες θα πρέπει να γνωστοποιηθούν οι κανονισμοί της εταιρίας μέσω τυπικών μαθημάτων κατάρτισης (εκπαιδευτικών προγραμμάτων). Η κατάρτιση είναι κυρίως τυπική και επίσημη, επειδή πρέπει να αξιολογηθεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στην εταιρική συμπεριφορά. Η επαγγελματική ανάπτυξη στοχεύει στην παροχή τυπικών και άτυπων ευκαιριών για την ανάπτυξη επαγγελματικών ικανοτήτων, όπως η αυτοδιδασκαλία μέσω βίντεο, οι κοινότητες πρακτικής εξάσκησης και τα προγράμματα κατάρτισης. Τέλος, η απόκτηση δυνατοτήτων αφορά την εκπαίδευση των εργαζομένων σε συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες, συνήθως με τη χρήση τυπικών και άτυπων δραστηριοτήτων. Αυτές μπορεί να είναι η πρακτική εξάσκηση σε ένα περιβάλλον όπου ο εκπαιδευόμενος έχει τη δυνατότητα να μάθει από άλλους εκπαιδευόμενους και έτσι να αναπτύξει νέες δεξιότητες ως προς το αντικείμενο της εργασίας του. Μια σημαντική πτυχή της εταιρικής μάθησης και ανάπτυξης είναι ότι είναι συνεχής. Η τυπική και άτυπη μάθηση δεν είναι αλληλοσυγκρουόμενες. Η τυπική εκπαίδευση χρησιμοποιείται συνήθως για να διαμορφώσει μια βασική κατανόηση του θέματος κατάρτισης και οι μέθοδοι άτυπης μάθησης χρησιμοποιούνται για την ενίσχυση της μάθησης με την πάροδο του χρόνου (Bruck, 2015). Αυτό δημιουργεί μια τεράστια ζήτηση για διαφορετικούς τύπους προϊόντων και υπηρεσιών επίσημης και άτυπης μάθησης σε επιχειρήσεις, καθώς ένα και μοναδικό εργαλείο ή προσέγγιση ενδέχεται να μην ταιριάζει στις ανάγκες κατάρτισης της εκάστοτε επιχείρησης.

### **2.3.2 Προσεγγίσεις στην επιχειρησιακή εκπαίδευση**

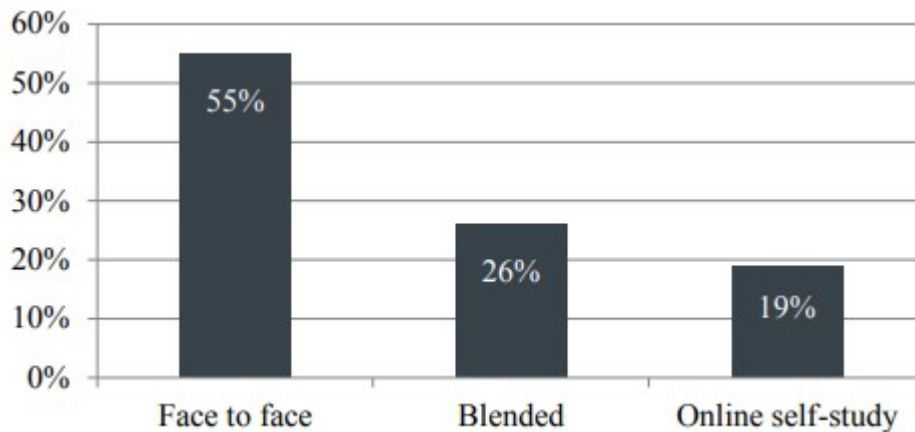
Υπάρχουν τρεις βασικές προσεγγίσεις στην τυπική μάθηση που χρησιμοποιούν οι εταιρίες: διά ζώσης, blended-learning και καθ'όλα εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Η διά ζώσης εκπαίδευση ήταν γενικά η κύρια μέθοδος κατάρτισης σε μακροχρόνια βάση στα πλαίσια μιας εταιρίας, η οποία

πραγματοποιείται σε αίθουσα διδασκαλίας και είναι καθοδηγούμενη από εκπαιδευτές. Τα σύγχρονα εργαλεία και οι τεχνολογίες επικοινωνίας επέτρεψαν την παροχή εκπαίδευσης εικονικού εκπαιδευτικού (εικονικού ILT), που αναφέρεται επίσης ως σύγχρονη (synchronous) ηλεκτρονική μάθηση.

Η έκθεση-αναφορά City&Guilds Kineo και E-learning Age (City & Guilds Group Business, 2014) αναφέρει ότι η μικτή εκπαίδευση (Blended learning) είναι η καλύτερη πρακτική για τις επιχειρήσεις. Στην μικτή εκπαίδευση, οι εταιρίες χρησιμοποιούν την ηλεκτρονική εξ αποστάσεως μάθηση μαζί με την διά ζώσης εκπαίδευση σε αίθουσες διδασκαλίας για να αξιοποιήσουν τα δυνατά σημεία της ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και ταυτόχρονα να αποκομίσουν και τα οφέλη της διά ζώσης. Η μικτή εκπαίδευση (Blended learning) είναι ένα μείγμα από στοιχεία με αυτο-ρυθμιζόμενη (ασύγχρονη μάθηση) και καθοδηγούμενη από εκπαιδευτές (σύγχρονη μάθηση) εκπαίδευση. Στην απλούστερη μορφή της, μπορεί να είναι εκπαίδευση καθοδηγούμενη από εκπαιδευτές (παραδοσιακή ή online) σε συνδυασμό με αυτοδιδασκαλία E-learning. Η μικτή εκπαίδευση βασίζεται στην ανάγκη για περισσότερα είδη κατάρτισης, σε περισσότερους υπαλλήλους, σε περισσότερους χώρους εντός των υφιστάμενων προϋπολογισμών κατάρτισης και ανάπτυξης. Η μικτή εκπαίδευση επιτρέπει την εισαγωγή ενός μείγματος εκπαιδευτικών μεθόδων, έτσι ώστε οι μαθησιακές ανάγκες και οι μέθοδοι των διαφόρων συμμετεχόντων να εξεταστούν καλύτερα (Woodall, 2012). Η αυτοδιδασκαλία μπορεί να αναπτυχθεί εκ των προτέρων και να είναι εφικτή για τον εκπαιδευόμενο ανά πάσα στιγμή σε κάθε μέρος, καθώς οι εκπαιδευόμενοι δεν χρειάζεται να παρευρίσκονται την ίδια στιγμή της διδασκαλίας. Αντιθέτως, η σύγχρονη εκπαίδευση (synchronous learning), είτε πρόκειται για διά ζώσης, είτε για online εξ αποστάσεως εκπαίδευση, συμβαίνει σε πραγματικό χρόνο και απαιτεί από όλους τους εκπαιδευόμενους να παρακολουθήσουν και να παραβρίσκονται κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας.

Το σχήμα 2 δείχνει ότι οι τυπικές μεθοδολογίες εκπαίδευσης στο πλαίσιο των επιχειρήσεων εξακολουθούν να βασίζονται κυρίως στην κατάρτιση πρόσωπο με πρόσωπο (διά ζώσης εκπαίδευση), η οποία αντιπροσωπεύει το 55% της κατάρτισης σύμφωνα με το Towards Maturity (Towards Maturity, 2015). Αν και αναγνωρίζεται ως ωφέλιμη, οι προσεγγίσεις Blended learning χρησιμοποιούνται μόνο στο 26% των προγραμμάτων κατάρτισης. Η εξολοκλήρου εξ αποστάσεως εκπαίδευση χρησιμοποιείται στο 19% των εταιρικών προγραμμάτων κατάρτισης. Η

πλειοψηφία των ερωτηθέντων προβλέπει ότι θα υπάρξει μετατόπιση σε μεθόδους Blended και σε online Learning κατά τα επόμενα χρόνια. Αξίζει να αναφερθεί ότι οι προβλέψεις παλαιότερων ετών, έκαναν λόγο για μια αύξηση της μικτής και της εξ αποστάσεως (online) μάθησης από το 2012 έως το 2015.

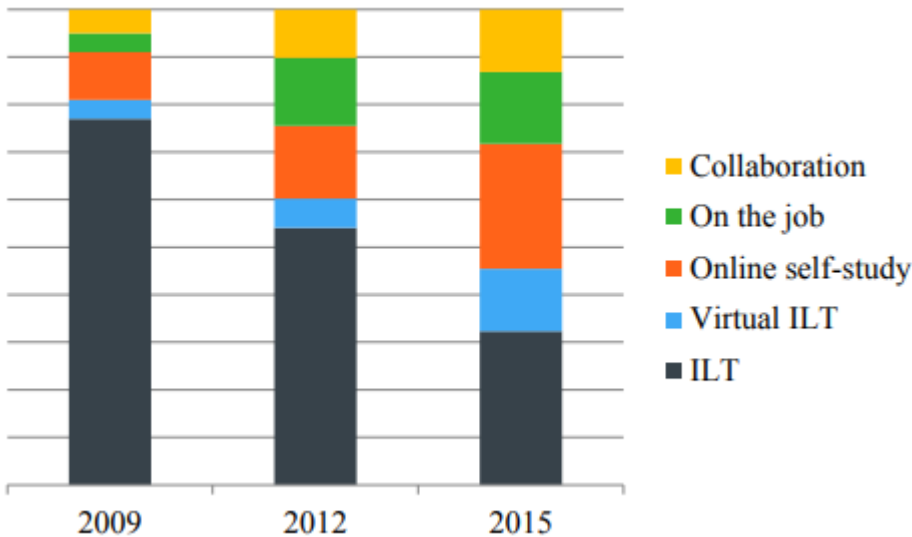


Σχήμα 2: Κατανομή των μεθοδολογιών εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται από τις επιχειρήσεις (Towards Maturity 2015)

Υπάρχει μια συνεχής αλλαγή στην εταιρική εκπαίδευση. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι εταιρείες έχουν αρχίσει να εξετάζουν νέα μοντέλα μάθησης. Ένα τέτοιο μοντέλο είναι το αμφιλεγόμενο πλαίσιο 70:20:10. Αυτό το πλαίσιο υποδηλώνει μειωμένο ποσοστό της τυπικής κατάρτισης (10%) σε αντίθεση με τη μάθηση μέσω της κοινωνικής αλληλεπίδρασης (20%) και της μάθησης μέσω της εργασίας (70%). Η βασική ιδέα του πλαισίου δεν είναι να καθορίσει με ακρίβεια ποιες μέθοδοι κατάρτισης πρέπει να χρησιμοποιηθούν. Ο σκοπός είναι να περιγραφεί ένα πλαίσιο για το πού λαμβάνει χώρα η εκμάθηση και να υπογραμμιστεί ότι η εκπαίδευση πρέπει να συμβαίνει στο μέρος της εργασίας. Αυτός ο τύπος εκπαίδευσης ονομάζεται επίσης εφαρμοσμένη εκπαίδευση. Επιπλέον, η άτυπη εκπαίδευση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης μέσω κοινωνικής αλληλεπίδρασης, ενσωματώνεται ως μέρος του μείγματος εκπαίδευσης, αντί για ένα ξεχωριστό πλαίσιο εκπαίδευσης (Towards Maturity, 2015) (City & Guilds Group Business, 2014).

Η εφαρμογή νέων μοντέλων εκμάθησης σε πραγματολογικό επίπεδο, μπορεί να παρατηρηθεί ήδη στις επιχειρήσεις. Το σχήμα 3 δείχνει τη μετατόπιση των στρατηγικών εκμάθησης στις εταιρείες που εδρεύουν στις ΗΠΑ από το 2009 έως το 2015. Εδώ βλέπουμε ότι ο όγκος της τυπικής εκπαίδευσης καθοδηγούμενης από εκπαιδευτές (ILT) μειώνεται (αν και η σημαντικότητα της

τυπικής ILT αυξάνεται σύμφωνα με την έκθεση). Επίσης, υπάρχει μία αύξηση της ψηφιακής ILT και της διαδικτυακής αυτο-διδασκαλίας από το 2009 έως το 2015. Επιπλέον, βλέπουμε η άτυπη μάθηση, όπως η on-the-job και η συνεργατική μάθηση αυξάνονται στη χρήση αναφορικά με το επιχειρησιακό πλαίσιο.



Σχήμα 3: Κατανομή στρατηγικών επιχειρησιακής εκπαίδευσης (B. Carroll, 2016)

Συμπερασματικά, οι τυπικές προσεγγίσεις εκπαίδευσης μετατοπίζονται ώστε να ενσωματωθούν περισσότερες συνδυασμένες προσεγγίσεις, οδηγώντας τις επιχειρήσεις σε ζήτηση εφαρμογής της εξ αποστάσεως ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. Η επιχειρησιακή εκπαίδευση αντιμετωπίζει επίσης μια στροφή προς τη συμπερίληψη μεγαλύτερων όγκων άτυπης μάθησης, όπως η on-the-job εκπαίδευση των υπαλλήλων, η συνεργατική και η μάθηση μέσω κοινωνικής αλληλεπίδρασης. Είτε οι εταιρείες χρησιμοποιούν εξ αποστάσεως online προγράμματα κατάρτισης, είτε Blended learning, είτε διά ζώσης εκπαίδευση σε πραγματική αίθουσα διδασκαλίας, η διαχείριση της εκπαίδευσης υλοποιείται μέσω ενός συστήματος διαχείρισης μάθησης (LMS), το οποίο είναι ένα βασικό τμήμα της αποτελεσματικής υποδομής επαγγελματικής ανάπτυξης μιας εταιρείας (Docebo, 2016).

### 2.3.3 Διαχείριση εταιρικής εκπαίδευσης (corporate learning management)

Οι εταιρείες πλέον, χρησιμοποιούν μια τεράστια ποικιλία δεδομένων, υπηρεσιών και τεχνολογιών για την ανάπτυξη, παροχή και διαχείριση της εκπαίδευσης. Τα συστήματα

διαχείρισης μάθησης/εκπαίδευσης (LMS – Learning Management Systems) είναι συστήματα λογισμικού (συνήθως αναφέρονται ως πλατφόρμες) που διαχειρίζονται ολόκληρη την εκπαιδευτική διαδικασία. Το LMS, παραδοσιακά χρησιμοποιείται για να προσφέρει το πρόγραμμα σπουδών της εταιρείας στους εκπαιδευόμενους. Το LMS λειτουργεί ως η υποδομή που, στο απλούστερό της, διαχειρίζεται εγγραφές μαθημάτων και προσφέρει στους εκπαιδευόμενους το περιεχόμενο της μάθησης. Σε επιχειρησιακό πλαίσιο, το περιεχόμενο ηλεκτρονικής μάθησης προσφέρεται μέσω του LMS (Davis, 2004).

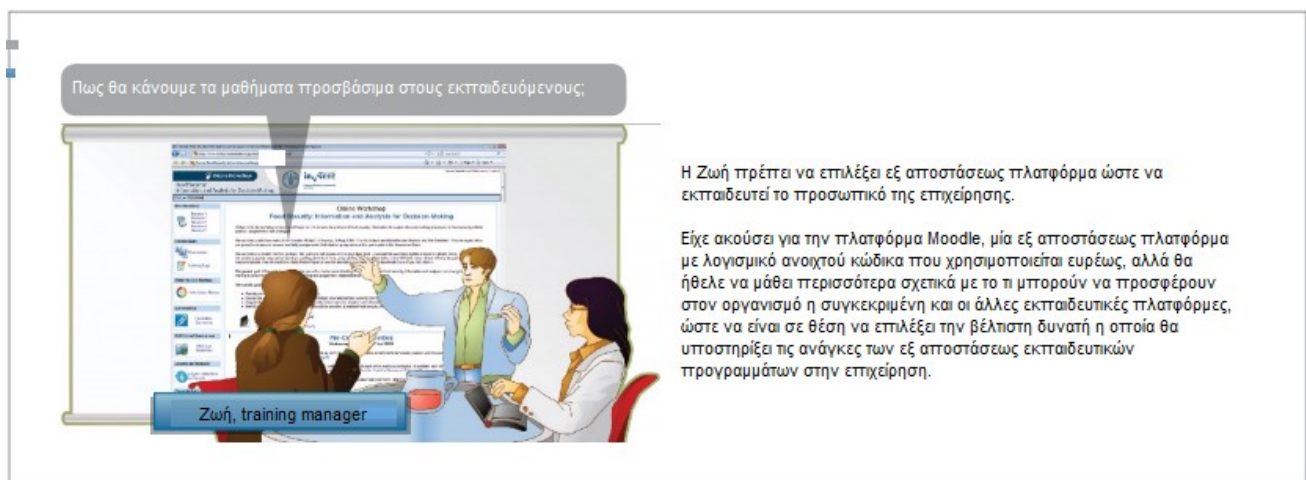
Τα LMS μπορούν επίσης να αναφέρονται ως εικονικά περιβάλλοντα μάθησης (VLEs – Virtual Learning Environments), που είναι η γενική κατηγορία στα οποία εμπεριέχονται οι πλατφόρμες οι οποίες προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα λειτουργιών για τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους. Ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του συστήματος, μπορεί να αναφερθεί με διαφορετικές συντομεύσεις. Υπάρχουν συστήματα διαχείρισης περιεχομένου (CMS – Content Management Systems), που επικεντρώνονται περισσότερο στα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την αποθήκευση και τη διανομή του περιεχομένου εκμάθησης. Τα συστήματα διαχείρισης περιεχομένου (LCMS) από την άλλη, επικεντρώνονται στην ανάπτυξη, διαχείριση και προσφορά του περιεχομένου. Στην παρούσα εργασία, το LMS χρησιμοποιείται ως ένας γενικός όρος που αναφέρεται σε όλες αυτές τις πλατφόρμες.

Ένα σύστημα διαχείρισης εκμάθησης λοιπόν, μπορεί να χειριστεί μια σειρά καθηκόντων, όπως η διοίκηση, η προμήθεια, η διαχείριση περιεχομένου και η δημιουργία περιεχομένου. Οι βιβλιοθήκες και οι ψηφιακές πηγές συνδέονται με το LMS ώστε να προσφέρουν συμπληρωματικές βάσεις δεδομένων για το απαραίτητο υλικό που χρειάζονται οι εκπαιδευόμενοι. Οι χρήστες έχουν πρόσβαση στο LMS μέσω μιας “πύλης χρήστη” (user portal), συνήθως χρησιμοποιώντας ένα πρόγραμμα περιήγησης ιστού, δηλαδή web browser. Τα σύγχρονα συστήματα διαχείρισης μάθησης έχουν γίνει πιο πλούσια σε χαρακτηριστικά, επιτρέποντάς τους να εντοπίζουν και να αξιολογούν τους εκπαιδευόμενους, να παρακολουθούν την πρόοδό τους, να εποπτεύουν τη διαδικασία εκμάθησης στο σύνολό της και να παρέχουν αναλυτικά στοιχεία. Επιπλέον, τα LMS μπορούν να διαχειριστούν και την επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευόμενων. Οι λειτουργίες προστιθέμενης αξίας μπορούν να συνδεθούν με το LMS για να παράσχουν πρόσθετες λειτουργίες, όπως τις υπηρεσίες υποστήριξης ή τις συμβουλευτικές υπηρεσίες (William R. Watson, 2007).

Τα LMS μπορούν επίσης να λειτουργήσουν ως σύνδεσμος με τις λειτουργίες ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης (William R. Watson, 2007). Η παροχή αναλυτικών στοιχείων σχετικά με την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης είναι επίσης ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για τις επιχειρήσεις οι οποίες επιθυμούν να βοηθηθούν στη λήψη αποφάσεων.

Υπάρχουν πολλά πρότυπα που υποστηρίζουν τη διαλειτουργικότητα του περιεχομένου και των εφαρμογών ηλεκτρονικής μάθησης στα LMS, όπως το SCORM, το TIN Can / Experience AP, το IMS-LTI και άλλα. Τα περισσότερα LMS υποστηρίζουν τουλάχιστον ένα από τα προαναφερθέντα πρότυπα (McIntosh, 2015). Γενικά, ένα LMS αποτελεί βασικό κομμάτι της τεχνολογίας που υποστηρίζει τις δυνατότητες εκμάθησης, καθώς και βελτίωσης της απόδοσης της εταιρείας μέσω του υπαλληλικού προσωπικού. Παρόλο που τα συστήματα διαφέρουν και περιλαμβάνουν λειτουργίες που έχουν κατασκευαστεί για συγκεκριμένους σκοπούς, όλα τα LMS μοιράζονται ένα παρόμοιο σύνολο χαρακτηριστικών που περιγράφονται παραπάνω. Καθώς αυτές οι πλατφόρμες είναι βασικές για την επιχειρησιακή ηλεκτρονική εξ αποστάσεως εκπαίδευση, η αγορά και οι εξελίξεις γύρω από αυτές τις πλατφόρμες, καθώς και οι προμηθευτές αυτών, έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν το μέλλον της ηλεκτρονικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις.

## 2.4 Εκπαιδευτικές πλατφόρμες



Πως θα κάνουμε τα μαθήματα προσβάσιμα στους εκπαιδευόμενους;

Η Ζωή πρέπει να επιλέξει εξ αποστάσεως πλατφόρμα ώστε να εκπαιδευτεί το προσωπικό της επιχείρησης.

Είχε ακούσει για την πλατφόρμα Moodle, μία εξ αποστάσεως πλατφόρμα με λογισμικό ανοιχτού κώδικα που χρησιμοποιείται ευρέως, αλλά θα ήθελε να μάθει περισσότερα σχετικά με το τι μπορούν να προσφέρουν στον οργανισμό η συγκεκριμένη και οι άλλες εκπαιδευτικές πλατφόρμες, ώστε να είναι σε θέση να επιλέξει την βέλτιστη δυνατή η οποία θα υποστηρίξει τις ανάγκες των εξ αποστάσεως εκπαιδευτικών προγραμμάτων στην επιχείρηση.

Zwē, training manager

Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει τους διάφορους τύπους εκπαιδευτικών πλατφορμών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να προσφέρουν εκπαιδευτικά προγράμματα εξ αποστάσεως

εκπαίδευσης και να τα θέσουν στη διάθεση των εκπαιδευομένων. Περιλαμβάνει τα ακόλουθα θέματα (Ruth C. Clark, 2007):

- > Διαφορετικούς τύπους πλατφορμών μάθησης (VLE, LMS και LCMS).
- > Συστήματα διαχείρισης εκμάθησης και συστήματα ανοιχτού κώδικα.
- > Λύσεις για την περιορισμένη συνδεσιμότητα στο διαδίκτυο.

#### **2.4.1 Τι είναι οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες εκπαίδευσης;**

Ορισμένες επιχειρήσεις –αλλά και εκπαιδευτικά ιδρύματα σε συνεργασία με αυτές– χρησιμοποιούν τις ηλεκτρονικές εκπαιδευτικές πλατφόρμες για την παροχή και διαχείριση των διαδικασιών εκπαίδευσης (Ruth C. Clark C. L., 2011).

Μια ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης είναι ένα σύνολο διαδραστικών ηλεκτρονικών υπηρεσιών που παρέχουν στους εκπαιδευόμενους πρόσβαση σε πληροφορίες, εργαλεία και πηγές με σκοπό την υποστήριξη της διαδικασίας εκπαίδευσής τους, αλλά και της διαχείρισης της εκπαιδευτικής διαδικασίας διά μέσου του διαδικτύου.

Υπάρχουν διάφορες ηλεκτρονικές πλατφόρμες εκπαίδευσης με διαφορετικά επίπεδα πολυπλοκότητας, αλλά τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά τους είναι τα παρακάτω (Sokolowski & Banks, 2009):

- Η διαχείριση του περιεχομένου του παρεχόμενου εκπαιδευτικού προγράμματος - δημιουργία, αποθήκευση και πρόσβαση σε πηγές
- Απεικόνιση και προγραμματισμός του προγράμματος σπουδών - προγραμματισμός μαθήματος, εξατομικευμένη εκπαιδευτική εμπειρία και αξιολόγηση
- Παροχή και διαχείριση των πληροφοριών του εκπαιδευόμενου και παρακολούθηση της προόδου του
- Σχετικά εκπαιδευτικά εργαλεία και υπηρεσίες – όπως φόρουμ συζητήσεων, συστήματα μηνυμάτων, ιστολόγια και ομαδικές συζητήσεις



Συνήθως, οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες εκπαίδευσης αναφέρονται ως εικονικά περιβάλλοντα μάθησης (VLE – Virtual Learning Environments), συστήματα διαχείρισης μάθησης (LMS – Learning Management Systems) ή συστήματα διαχείρισης περιεχομένου μάθησης (LCMS – Learning Content Management Systems). Αυτοί οι όροι χρησιμοποιούνται συχνά εναλλακτικά και παρά τις διαφορές μεταξύ αυτών των πλατφορμών, μοιράζονται πολλά κοινά χαρακτηριστικά (Coscarelli, 2007).

Τα περιβάλλοντα εικονικής μάθησης (ή τα VLEs) χρησιμοποιούνται για την προσομοίωση των παραδοσιακών δραστηριοτήτων της διά ζώσης εκπαίδευσης (πρόσωπο με πρόσωπο διαδραστικότητα του εκπαιδευτή με τον εκπαιδευόμενο) και διευκολύνουν τη διδασκαλία από τη μεριά εκπαιδευτή και τη μάθηση από τη μεριά του εκπαιδευόμενου μέσω ενός αποτελεσματικού τεχνολογικού συστήματος επικοινωνίας. Παραδείγματα των VLE είναι το Moodle ([moodle.org](http://moodle.org)) και το Blackboard ([blackboard.com](http://blackboard.com)).

Ένα σύστημα διαχείρισης της εκπαίδευσης - εκμάθησης, ή αλλιώς LMS, διευκολύνει τη διαδικασία παράδοσης μαθημάτων / εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και τη διαχείριση όλων των λειτουργιών του εκπαιδευτικού προγράμματος, συμπεριλαμβανομένων των online μαθημάτων, της εικονικής αίθουσας διδασκαλίας, είτε αφορά μεθόδους αυτοδιδασκαλίας, είτε αφορά εκπαιδευτικά προγράμματα όπου κεντρικό ρόλο παίζει ο εκπαιδευτής. Ένα σύστημα διαχείρισης της εκπαίδευσης αυτοματοποιεί το μάθημα και αυξάνει την ευκολία στη διαχείριση της ροής της οργάνωσής του, διευκολύνει τις παραδόσεις, διαχειρίζεται ευκολότερα τους εκπαιδευόμενους αναφορικά με το μάθημα και παρακολουθεί την πρόοδο και την απόδοσή τους μέσω διαφόρων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, γεγονός που μειώνει τα διοικητικά έξοδα στην επιχείρηση (Clark, 2010).

#### **ΠΩΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΟΥΝΤΑΙ ΤΑ VMS ΑΠΟ ΤΑ LMS;**

Ουσιαστικά, δεν υπάρχουν λειτουργικές διαφορές μεταξύ LMSs και VLE, αλλά η διάκριση έγκειται περισσότερο στη ρύθμιση της λειτουργίας τους. Τα LMS αποσκοπούν κυρίως σε εκπαιδευτικούς σκοπούς μέσω άμεσης πρακτικής εφαρμογής στην εργασία, ενώ τα VLE αποσκοπούν κυρίως στην επιμόρφωση των εργαζομένων.

Για παράδειγμα, το Moodle θεωρείται LMS (Learning Management System) στο πλαίσιο της επιχειρησιακής ηλεκτρονικής εκπαίδευσης, αλλά αναφέρεται ως VLE (Virtual Learning Environment) στον εκπαιδευτικό τομέα όπου προωθεί μια επικοινωνιακή και συνεργατική προσέγγιση.

Ένα LMS χρησιμοποιείται από τους Managers του εκπαιδευτικού προγράμματος με σκοπό τη διαχείριση όλων των πτυχών της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης του υπαλληλικού προσωπικού, όπως δεξιότητες / ικανότητες, προσωπικά αναπτυξιακά σχέδια, διαχείριση μαθησιακού περιεχομένου, αναφορά προόδου και ροή της εργασίας.

Αντίθετα, το VLE υποστηρίζει τη διευκόλυνση της ηλεκτρονικής εκμάθησης στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και επιτρέπει στους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους να μοιράζονται το περιεχόμενο. Αυτό σημαίνει ότι τα VLE δεν χρειάζεται να περιέχουν όλο το εκπαιδευτικό περιεχόμενο μέσα σε αυτά - μπορεί να παρέχουν μόνο χρήσιμους προς αυτούς συνδέσμους (links - www).

Οι επιχειρήσεις αντικαθιστούν τα προγράμματα LMS με τα VLE ολοένα και περισσότερο. Προϊόντα όπως το Moodle ή το Blackboard που υιοθετήθηκαν αρχικά από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, χρησιμοποιούνται ευρέως σήμερα από την εταιρική αγορά (από τις εταιρίες δηλαδή) για την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων και την κατάρτιση του προσωπικού τους (J.D., 2006).

Ένας άλλος τύπος ηλεκτρονικής πλατφόρμας η οποία έγκειται στα συστήματα διαχείρισης περιεχομένου μάθησης, ή αλλιώς LCMS - επικεντρώνεται κυρίως στη δημιουργία περιεχομένου ηλεκτρονικής εκμάθησης. Με άλλα λόγια, οι προγραμματιστές και οι διαχειριστές δημιουργούν υλικό περιεχομένου, όπως άρθρα, τεστ, παιχνίδια, βίντεο και μικρές μονάδες ψηφιακού περιεχομένου (κομμάτια περιεχομένου), τα οποία στη συνέχεια συγκεντρώνονται άμεσα, επαναχρησιμοποιούνται και προσαρμόζονται στα διαφορετικά εκπαιδευτικά προγράμματα ανάλογα με τις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Τα LCMS ελαττώνουν τις αναπτυξιακές προσπάθειες και επιτρέπουν την εύκολη επαναπροσαρμογή του ψηφιακού περιεχομένου (Siddiqui, 2015).

Τόσο τα LMS όσο και τα LCMS είναι σχεδιασμένα για να διαχειρίζονται το περιεχόμενο των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και να παρακολουθούν τις επιδόσεις των εκπαιδευομένων, όπως

επίσης και τα αντικείμενα εκπαίδευσης, αλλά διαφέρουν ως προς τους σκοπούς τους. Παρόλο που τα LMS διαχειρίζονται και παρακολουθούν τις διαδικτυακές εκπαιδευτικές δραστηριότητες, τις αίθουσες διδασκαλίας και όλες τις πηγές εκπαίδευσης και τα εκπαιδευτικά γεγονότα, τα LCMS δεν δύνανται να διαχειριστούν όλο το περιεχόμενο της μικτής εκπαίδευσης (Blended learning) –καθώς αυτό αποτελείται τόσο από online όσο και από διά ζώσης παρακολούθησης περιεχόμενο- αλλά μόνο το ψηφιακό περιεχόμενό τους (Morrison, 2003).

Αυτές οι διαφορές συνοψίζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 1 – LMS vs LCMS

	LMS	LCMS
Ποιος ωφελείται	Όλοι οι εκπαιδευόμενοι, οι επιχειρήσεις	Οι προγραμματιστές περιεχομένου, οι εκπαιδευόμενοι που χρειάζονται εξατομικευμένο περιεχόμενο
Διαχειρίζεται πρωτίστως	Την απόδοση του εκπαιδευόμενου, τις απαιτήσεις και τον προγραμματισμό και σχεδιασμό του προγράμματος	Το εκπαιδευτικό περιεχόμενο
Διαχείριση E-learning	Ναι	Ναι
Δυνατότητα παραδοσιακών μορφών εκπαίδευσης, όπως παραδόσεις από εκπαιδευτή	Ναι	Όχι
Παρακολούθηση αποτελεσμάτων	Ναι	Ναι
Υποστήριξη της συνεργασίας των εκπαιδευόμενων μεταξύ τους	Ναι	Ναι

Περίληψη διαχείριση του προφίλ του εκπαιδευόμενου	Ναι	Όχι
Επιτρέπει στα συστήματα σχεδιασμού των λειτουργιών του τμήματος Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ) και στο σύστημα διαχείρισης εταιρικών πόρων να χρησιμοποιούν τα δεδομένα του εκπαιδευτικού προγράμματος	Ναι	Όχι
Σχεδιασμός Events	Ναι	Όχι
Προσφορά ανάλυσης απεικόνισης των ικανοτήτων και των εργασιακών ανεπαρκειών του εκπαιδευόμενου - εργαζομένου	Ναι	Όχι
Περίληψη εγγραφής, προαπαιτούμενου ελέγχου και ειδοποίηση ακύρωσης ενεργειών	Ναι	Όχι
Δημιουργία ερωτήσεων για τεστ	Ναι	Ναι

Πηγή: [www.efrontlearning.com](http://www.efrontlearning.com) (Greenberg, 2013)

Είναι δύσκολο να υπάρχει σαφής διαχωρισμός μεταξύ αυτών των ηλεκτρονικών πλατφορμών. Οι νέες γενιές ηλεκτρονικών πλατφορμών είναι αρθρωτές - αποτελούνται από "plug-ins" και "add-ons", τα οποία είναι λογισμικά στοιχεία που επεκτείνουν τις βασικές λειτουργίες των ηλεκτρονικών πλατφορμών. Για παράδειγμα, μερικές εφαρμογές LMS ενσωματώνουν ορισμένες προσθήκες που επεκτείνουν τις δυνατότητες διαχείρισης της απόδοσης και υποστηρίζουν τις βάσεις δεδομένων, ενώ άλλες περιλαμβάνουν δυνατότητες διαχείρισης περιεχομένου για κεντρική αποθήκευση όλων των μορφών περιεχομένου. Τα Web 2.0 add-ons προσθέτουν λειτουργίες κοινωνικής δικτύωσης (Westgaard, 2016).

Τέλος, οι εταιρίες λογισμικού προγραμματισμού των επιχειρήσεων (όπως η Oracle ή η SAP) τείνουν να επεκτείνουν τα προσφερόμενα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού τους με στοιχεία των LMS.

#### **2.4.2 Moodle και άλλα συστήματα LMS ανοιχτού κώδικα (Open – source LMS)**

Το Moodle (moodle.org) είναι μια ευρέως χρησιμοποιούμενη πλατφόρμα εκπαίδευσης ανοικτού κώδικα.

Η λειτουργία του Moodle προωθεί τη συνεργατική προσέγγιση εν μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αρχικά η Moodle δημιουργήθηκε για εκπαιδευτικά και αναπτυξιακά περιβάλλοντα με σκοπό να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να δημιουργήσουν διαδικτυακά μαθήματα με επίκεντρο την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία των μαθητών, παρόλο που πρόσφατα επεκτάθηκε και στα επιχειρηματικά περιβάλλοντα (Bersin, 2004).

Το Moodle διαθέτει περισσότερους από ένα εκατομμύριο χρήστες και σχεδόν 50.000 καταχωρημένους ιστότοπους ανά τον κόσμο. Πολλές ενότητες μαθημάτων επεκτείνουν τις βασικές λειτουργικότητές του (π.χ. θεματικά γραφικά, μέθοδοι πιστοποίησης και εγγραφής, παιχνίδια και δραστηριότητες και βοηθητικές στη μαθησιακή διαδικασία πηγές). Το Moodle λειτουργεί χωρίς μετατροπή σε Unix, Windows, MacOS και σε πολλά άλλα συστήματα που υποστηρίζουν την PHP scripting γλώσσα και τη βάση δεδομένων που συμμορφώνεται με τα πρότυπα SCORM και AICC. Ωστόσο, η εγκατάστασή του απαιτεί κάποια τεχνική επάρκεια της τεχνολογίας PHP (Shrock, 2007).

Οι συμμετέχοντες έχουν τη δυνατότητα πρόσβασης στην πλατφόρμα πριν την έναρξη του μαθήματος.



Στην κεντρική σελίδα, όπου και προσφέρονται τα εκπαιδευτικά μαθήματα, οι συμμετέχοντες-εκπαιδευόμενοι μπορούν να βρουν μία λίστα δραστηριοτήτων. Εκεί, καλούνται να αλληλοσυζητηθούν ή να ποστάρουν για πρώτη φορά ώστε να αρχίσουν να οικειοποιούνται με τη λειτουργία της πλατφόρμας. Στα αριστερά, τους δίνεται η δυνατότητα πρόσβασης στα εργαλεία, όπως φόρουμ συζήτησης, ηλεκτρονική βιβλιοθήκη, μελέτες περίπτωσης και άλλα. Επίσης, στη λίστα "participants" φαίνονται όλοι οι συμμετέχοντες του εκπαιδευτικού προγράμματος. Πάνω δεξιά, διαφάνεται ότι το μάθημα είναι χωρισμένο σε παραδόσεις ανά εβδομάδα, όπου σε κάθε παράδοση υπάρχουν διάφορες ασκήσεις.

Εκτός από το Moodle, υπάρχουν και συστήματα LMS ανοιχτού κώδικα (Open – source LMS) (Shrock, 2007) :

**Docebo** (<http://www.docebo.org/doceboCms/>) - Τρεις εκδόσεις: κοινοτική - Community (βασική), reseIIer και επιχειρησιακή. Προσαρμόσιμη ανάλογα με τις συγκεκριμένες διδακτικές ανάγκες των πελατών (δηλ. τον γνωσιακισμό, τον κονστρουκτιβισμό και την μικτή μάθηση – Blended learning). Χρησιμοποιείται σε μεγάλες εταιρείες, αλλά και σε όλους τους τομείς: χρηματοδότηση και ασφάλιση, υγεία, κυβέρνηση, πανεπιστήμια και σχολεία.

**eFront** (<http://www.efrontlearning.net/>) - Τρεις εκδόσεις: Κοινοτική - Community (βασική), εκπαιδευτική και επιχειρησιακή. Οπτικά ελκυστική και εξαιρετικά επεκτάσιμη με διάφορες εκπαιδευτικές ενότητες (modules). Οι εκπαιδευτικές και επιχειρησιακές επεκτάσεις εμπλουτίζονται με πιο ισχυρές λειτουργίες διαχείρισης, απόδοσης και πληροφόρησης.

**Dokeos** (<http://www.dokeos.com/>) - Περιέχει όλα τα χαρακτηριστικά που είναι απαραίτητα για την online εκπαίδευση και την μικτή εκπαίδευση (Blended learning). Διατίθεται ως: ανεξάρτητη,

για εκπαιδευτικούς σκοπούς, εξειδικευμένη και για ιατρικούς σκοπούς. Το Dokeos E-learning Studio προσφέρει δωρεάν πηγές, πρότυπα για γρήγορη δημιουργία περιεχομένου και εύκολη διαμόρφωση διαφόρων τεστ, καθώς και συλλογή εικόνων. Προσφέρει τη λειτουργία της live αλληλεπίδρασης του εκπαιδευτή με τους εκπαιδευόμενους, καθώς και μεταξύ των εκπαιδευόμενων μέσω τηλεδιάσκεψης, παρακολουθεί την πρόοδο του εκάστοτε εκπαιδευόμενου, το χρόνο εκπλήρωσης του προγράμματος, καθώς και τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση αυτού. Τέλος, το γλωσσικό εργαλείο (DLTT) παρέχει ένα λειτουργικό εργαλείο διαχείρισης της εκπαίδευσης.

**Claroline** (<http://www.claroline.net/>) – Το συγκεκριμένο απευθύνεται περισσότερο σε εκπαιδευτικά παρά σε εταιρικά περιβάλλοντα. Το σύστημα αυτό, επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να δημιουργούν online μαθήματα και να διαχειρίζονται τις εκπαιδευτικές και συνεργατικές δραστηριότητες μέσω του Παγκόσμιου Ιστού. Μεταφρασμένο σε 35 γλώσσες, κατέχει έναν μεγάλο αριθμό χρηστών και προγραμματιστών παγκοσμίως.

**ATutor** (<http://www.atutor.ca/>) – Εδώ, το "A" σημαίνει Accessible και παρέχει εξαιρετική υποστήριξη στα βασικά πρότυπα προσβασιμότητας (Atutor, Acontent, ATutor social). Το ATutor social είναι μια ενότητα κοινωνικής δικτύωσης που επιτρέπει στους χρήστες του ATutor να αλληλεπιδράσουν, να επικοινωνήσουν και να συνεργαστούν μεταξύ τους. Μπορούν να προσθέσουν άλλες επαφές, να δημιουργήσουν ένα δημόσιο προφίλ, να παρακολουθήσουν τη διαδικτυακή δραστηριότητα, να δημιουργήσουν και να συντονίσουν ομάδες, αλλά και να προσαρμόσουν το εκπαιδευτικό περιβάλλον με οποιοδήποτε από τις χιλιάδες OpenSocial gadget που είναι διαθέσιμα σε όλο το διαδίκτυο. Το ATutor Social μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά και ως εφαρμογή κοινωνικής δικτύωσης.

**ILIAS** (<http://www.ilias.de/>) - Παρέχει εργαλεία προσαρμοσμένα για τεστς και αξιολογήσεις, καθώς και συνεργατικά εργαλεία (π.χ. φόρουμ συζητήσεων) και τεχνολογίες διανομής (π.χ. RSS και podcasts). Έτσι, οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να προσωποποιήσουν τους επιτραπέζιους υπολογιστές τους (desktops) και να συλλέξουν όλους τους πόρους που απαιτούνται για την εκπλήρωση των καθημερινών μαθησιακών εργασιών τους. Τα προσωποποιημένα χαρακτηριστικά της επιφάνειας εργασίας περιλαμβάνει ειδοποιήσεις και προσωπικά μηνύματα, εκπαιδευτικές πηγές, προσωπικές σημειώσεις, σελιδοδείκτες, διαδικτυακή ανατροφοδότηση και διάφορες άλλες πληροφορίες που ευνοούν την ομαλή ροή της εκπαιδευτικής και μαθησιακής

δραστηριότητας. Ένας εκπαιδευόμενος μπορεί να αναδιατάξει τις πληροφορίες αυτές σύμφωνα με τις ανάγκες του / της. Η διαχείριση περιεχομένου (Content Management) και η συγγραφή περιορίζεται σετα xml modules, τα γλωσσάρια και τα wiki.

**OLAT** (<http://www.olat.org/website/en/html/index.html>) - Αν και το συγκεκριμένο αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο της Ζυρίχης ειδικά για δημόσια ιδρύματα όπως πανεπιστήμια, ακαδημίες ή κολέγια, είναι επίσης κατάλληλο για άλλες επιχειρήσεις. Είναι βασισμένο σε Java, με δυνατότητα Web 2.0, φιλικό προς τον χρήστη και ευέλικτο. Ωστόσο, δεν είναι εύκολο να δημιουργηθεί λόγω των πολύ σύνθετων απαιτήσεων του διακομιστή. Μπορεί να χειριστεί ταυτόχρονα από περισσότερους από 700 εκπαιδευόμενους σε έναν τυπικό διακομιστή Linux. Εάν οι απαιτήσεις είναι υψηλότερης απόδοσης, δηλαδή έως και 30.000 χρήστες, το πλήρως κλιμακωτό σύστημα της OLAT επιτρέπει την ανάπτυξη σε πολλαπλούς διακομιστές. Οι χρήστες έχουν τη δυνατότητα να ορίσουν το δικό τους προσωπικό home portal, την προτιμώμενη δομή του μαθήματος και την πλοήγηση. Περιέχει ένα πρόγραμμα επεξεργασίας για απλά μαθήματα OLAT με στοιχεία μαθημάτων OLAT. Κέρδισε το βραβείο Leadership 2009 στην κατηγορία "Καλύτερη πλατφόρμα εκμάθησης ανοικτού κώδικα".

**Sakai CLE** (Collaboration & Learning Environment) (<http://www.sakaiproject.org/>) - Πρόκειται για ένα ισχυρό σύστημα εκπαίδευσης που βασίζεται στη συνεργασία και την ανοικτή ανταλλαγή γνώσεων. Περιλαμβάνει λειτουργίες LMS και VLE και περιέχει ένα πλήρες σύνολο βασικών δυνατοτήτων (π.χ. ιστολόγια - blogs, ημερολόγιο, φόρουμ, glossary news, wiki και αναγνώστη RSS). Οι χρήστες μπορούν εύκολα να δημιουργήσουν ολοκληρωμένα και συνεργατικά έγγραφα και να τα μοιραστούν με άλλους χρησιμοποιώντας ολοκληρωμένα εργαλεία που υποστηρίζονται από την Google (Έγγραφα και Google Apps). Χρησιμοποιείται από τα πανεπιστήμια Yale, Stanford, Boston, Oxford, Berkeley και Cambridge και επίσης από περισσότερα από 350 μικρά ιδιωτικά και δημόσια κολέγια και πανεπιστήμια.

**LRN** (<http://www.dotlrn.org/>) - Αυτή είναι μία από τις ευρέως χρησιμοποιούμενες, ανοιχτού κώδικα, ολοκληρωμένες εφαρμογές από την ταχέως αναπτυσσόμενη αγορά της διαδικτυακής εκπαίδευσης. Υποστηρίζει μια ποικιλία μορφών εκπαίδευσης, από την παραδοσιακή δομημένη εκπαίδευση έως την ομαδική συνεργασία. Η προσαρμόσιμη διάταξή της επιτρέπει στους χρήστες να προσαρμόσουν τον χώρο, το χρόνο και τον τρόπο εκμάθησής τους. Έχει δημιουργηθεί και χρησιμοποιείται ως ηλεκτρονική πλατφόρμα για τις "κοινότητες μάθησης" (Learning



communities) και όχι ως ένα περιορισμένης δυνατότητας σύστημα για τη "διαχείριση μαθημάτων" (Course Management) ή την online εκπαίδευση και εκμάθηση.

**Open Elms** (<http://www.openelms.org/>) – Το συγκεκριμένο είναι ένα ευέλικτο και ισχυρό σύστημα, σχεδιασμένο για οργανισμούς – εταιρίες - επιχειρήσεις. Πρόκειται για μια ολοκληρωμένη λύση online εκπαίδευσης που περιλαμβάνει το Jackdraw, ένα ανεξάρτητο εργαλείο δημιουργίας online εκπαίδευσης. Τα online μαθήματα δημιουργήθηκαν με το συγκεκριμένο εργαλείο, το οποίο δύναται να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε Σύστημα Διαχείρισης Εκμάθησης (LMS - Learning Management System) που συμμορφώνεται με το πρότυπο SCORM.

### 3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ – Μεθοδολογία της έρευνας

#### 3.1 Ανάλυση Δεδομένων

Η έρευνα στηρίζεται στις απαντήσεις που έδωσαν εργαζόμενοι της μεγαλύτερης ελληνικής αλυσίδας καταστημάτων καλλυντικών **Dust + Cream "beauty products and more"** και αφορά τις αντιλήψεις και τις στάσεις τους σχετικά με την ηλεκτρονική εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-learning) που παρακολουθούν μέσω της επιχείρησης όπου εργάζονται. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε την περίοδο του τέταρτου τριμήνου του 2019, σε πόλεις ανά την Ελλάδα, όπου δραστηριοποιείται η συγκεκριμένη εταιρία. Ακολουθήθηκε η μέθοδος του ανώνυμου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου μέσω της πλατφόρμας Google docs. Συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν οι απαντήσεις από 179 ερωτηματολόγια από τους 486 συνολικά εργαζόμενους της εταιρείας. Η φόρμα του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε είναι παρόμοια με αυτή του ερωτηματολογίου των Rabak, Cleveland (Cleveland-Innes, 2006) και είναι χωρισμένο σε τέσσερα μέρη. Το πρώτο μέρος αφορά ερωτήσεις περιγραφικού χαρακτήρα, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο σπουδών, ο τύπος και έτη απασχόλησης και άλλες πληροφορίες. Το δεύτερο μέρος αφορά τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση που σχετίζεται με την σταδιοδρομία τους. Οι απαντήσεις είναι διαβαθμισμένες σε κλίμακα likert από το 1 έως το 5 με διαβάθμιση από το "διαφωνώ απόλυτα" έως το "συμφωνώ απόλυτα". Το τρίτο μέρος αφορά τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία τους. Οι απαντήσεις είναι

διαβαθμισμένες σε κλίμακα linkert από το 1 έως το 5 με διαβάθμιση από "καθόλου σημαντικό" έως το "πολύ σημαντικό". Με την ίδια κλίμακα είναι δομημένο και το τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου το οποίο αφορά τις επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στους εργαζόμενους. Για την ανάλυση των αποτελεσμάτων χρησιμοποιήσαμε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS.

### 3.2 Περιγραφικά στατιστικά

Το δείγμα το οποίο θεωρείται αξιόπιστο και αντιπροσωπευτικό, αποτέλεσαν 13 άντρες και 166 γυναίκες, οι οποίοι ανήκαν στις ηλικιακές ομάδες, 18-24 (17,3%), 25-34 (51,4%), 35-44 (22,9%), 45-54 (7,8%) και 55+ (0,6%). Σε ότι αφορά το επίπεδο σπουδών, το 43% είχε μεταλυκειακές σπουδές (IEK) και το 40,2% είχε σπουδές πανεπιστημιακού επιπέδου. Ενδιαφέρον επίσης έχει να παρατηρήσουμε ότι οι απόφοιτοι λυκείου (8,4%) κατέχουν 5/33 διευθυντικές θέσεις, ενώ στους κατόχους μεταπτυχιακού αντιστοιχούν οι 3/33 θέσεις. Η πλήρης απασχόληση (84,9%) στην εταιρία κυριαρχεί έναντι της μερικής, ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν εμπειρία 3-5 χρόνια (30,7%) ή 10+ χρόνια (30,7%). Οι νεοεισερχόμενοι εργαζόμενοι στον χώρο των καλλυντικών αποτέλεσαν το 1/4 περίπου των ερωτηθέντων. Από τους εργαζόμενους, περίπου τα 2/3 του δείγματος απασχολούνται σε καταστήματα της εταιρίας τα όποια βρίσκονται σε πόλεις με λιγότερους από 500.000 κατοίκους, το 71,5% δεν είχε κάποια προηγούμενη εμπειρία στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση ενώ το 77,1% δήλωσε ότι χρησιμοποιεί πλατφόρμες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μια ή λιγότερες φορές το μήνα και το 17,2% κάθε μέρα ή μια φορά την εβδομάδα. Ακόμα, 10 άτομα (5,6%) δήλωσαν ότι ποτέ δεν έχουν χρησιμοποιήσει κάποια τέτοια πλατφόρμα για την εκπαίδευση τους, οι οποίοι δεν απάντησαν τις ερωτήσεις που αφορούσαν την χρήση αυτής της τεχνολογίας στις επόμενες ενότητες του ερωτηματολογίου. Επιλέξαμε τα ποσοστά που αναφέρονται στους πίνακες (1, 2 και 3), όπου παρουσιάζονται αναλυτικά όλες οι απαντήσεις να αθροίζονται στο σύνολο των 179 ατόμων καθώς οι εργαζόμενοι που απάντησαν αρνητικά στην παραπάνω ερώτηση είναι πολύ πιθανόν να κλιθούν στο μέλλον να λάβουν μέρος σε εξ αποστάσεως πρόγραμμα. Είναι λοιπόν σημαντικό να γνωρίζουμε το γενικότερο κλίμα που επικρατεί στην εταιρία σχετικά με την στάση των υπαλλήλων της απέναντι στην εξ αποστάσεως μάθηση. Παρατηρούμε επίσης ότι οι εργαζόμενοι σε καταστήματα μεγάλων πόλεων με

πληθυσμό περισσότερων των 500.000 κατοίκων είναι λιγότερο πιθανό να χρησιμοποιήσουν μια πλατφόρμα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μια φορά την εβδομάδα ή και λιγότερο (3,5% του συνόλου).

Πίνακας 2 - Περιγραφικά στατιστικά

		f	%
Φύλο	Ανδρας	13	7,3
	Γυναίκα	166	92,7
Ηλικιακή ομάδα	18-24	31	17,3
	25-34	92	51,4
	35-44	41	22,9
	45-54	14	7,8
	55+	1	0,6
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος-η	114	63,7
	Έγγαμος-η	56	31,3
	Διαζευγμένος-η	8	4,5
Επίπεδο σπουδών	Τυπική εκπαίδευση	3	1,7
	Λύκειο	15	8,4
	Μεταλυκειακή εκπαίδευση (IEK)	77	43,0
	Πανεπιστήμιο (ΑΕΙ,ΤΕΙ)	72	40,2
	Μεταπτυχιακό	12	6,7
Τύπος απασχόλησης	Πλήρης	152	84,9
	Μερική	27	15,1
Τύπος θέσης (managerial status)	Διευθυντική θέση	33	18,4
	Μη διευθυντική θέση	146	81,6
Εργασιακή εμπειρία	1-2 χρόνια	44	24,6
	3-5 χρόνια	55	30,7
	6-10 χρόνια	25	14,0
	10+ χρόνια	55	30,7
Προηγούμενη εμπειρία σε e-learning	Ναι	51	28,5
	Όχι	128	71,5
Περιοχή (Αστικό ή μη κέντρο) απασχόλησης	Έως 100.000 κάτοικοι	60	33,5
	100.001-500.000 κάτοικοι	56	31,3
	500.001-1.000.000 κάτοικοι	24	13,4
	1.000.000+ κάτοικοι	39	21,8
Πόσο συχνά χρησιμοποιείται πλατφόρμες e-learning	Κάθε μέρα	4	2,2
	Μια φορά την εβδομάδα	27	15,1
	Μια φορά τον μήνα	84	46,9
	Λιγότερο από μια φορά τον μήνα	54	30,2
	Ποτέ	10	5,6

### 3.2.1 Η ηλεκτρονική μάθηση σχετικά με την σταδιοδρομία των εργαζομένων

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζονται οι αντιλήψεις και οι στάσεις των εργαζομένων για την ηλεκτρονική μάθηση σχετικά με την σταδιοδρομία τους. Παρατηρούμε στον Πίνακα 2 τις σχετικές ερωτήσεις και τις αντίστοιχες απαντήσεις. Στην στήλη "ελλείπουσες τιμές" σημειώνεται ο αριθμός των απαντήσεων οι οποίες έμειναν κενές στις συγκεκριμένες ερωτήσεις. Οι ελλείπουσες τιμές είναι λίγες σε αριθμό και δεν επηρεάζουν τα αποτελέσματα. Χρησιμοποιούμε την μέθοδο cross-tabulation για συγκεκριμένες ερωτήσεις, όπου μπορούμε να εξάγουμε κάποια από τα παρακάτω συμπεράσματα.

Οι εργαζόμενοι τόσο των διευθυντικών όσο και των μη διευθυντικών θέσεων θεωρούν ότι είναι αρκετά σημαντικό ή πολύ σημαντικό οι ανταμοιβές/ή και η αναγνώριση από τον εργοδότη τους σχετικά με την συμμετοχή τους σε προγράμματα e-learning σε ποσοστό 78,2% και 66,1% αντίστοιχα.

Πίνακας 3 - Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη μου για την συμμετοχή μου στην εκπαίδευση σε σχέση με τον τύπο θέσης.

			Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη μου για την συμμετοχή μου στην εκπαίδευση είναι:					Σύνολο
			Καθόλου Σημαντικό	Λίγο Σημαντικό	Αδιάφορο	Αρκετά Σημαντικό	Πολύ Σημαντικό	
Τύπος Θέσης (Managerial Status)	Μη διευθυντική θέση	Συχνότητα	12	9	25	35	55	136
		%	8,8%	6,6%	18,4%	25,7%	40,4%	100,0%
	Διευθυντική θέση	Συχνότητα	1	2	4	11	14	32
		%	3,1%	6,3%	12,5%	34,4%	43,8%	100,0%

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εργαζομένων διακρίνουμε ότι η προηγούμενη εμπειρία με την χρήση πλατφόρμας e-learning δεν παίζει ρόλο ως προς την στάση τους απέναντι στην παραδοσιακή εκπαίδευση με φυσική παρουσία στον ίδιο χώρο των εκπαιδευόμενων και του εκπαιδευτή. Σε ποσοστό 83,9% οι εργαζόμενοι χωρίς εμπειρία στο e-learning και σε ποσοστό 92% οι εργαζόμενοι με προηγούμενη αντίστοιχη εμπειρία θεωρούν ότι είναι αρκετά ή πολύ σημαντικό να υπάρχει η πρόσωπο με πρόσωπο εκπαίδευση.

Το 69,7% των εργαζομένων χωρίς εμπειρία σε e-learning και το αντίστοιχο ποσοστό 80% αυτών με εμπειρία πιστεύουν ότι είναι αρκετά ή πολύ σημαντική η εκπαίδευση μέσω διαδικτύου μακριά από το χώρο εργασίας, ενώ συνολικά μόνο το 41,9% θεωρεί ότι είναι πολύ σημαντική. Επίσης

το 68% θεωρεί ότι ο διαθέσιμος χρόνος στην εργασία είναι αρκετά ή πολύ σημαντικός για να παρακολουθήσουν ένα πρόγραμμα e-learning. Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους (64,2%) θεωρούν επίσης ότι είναι πολύ σημαντικό να εργάζονται σε ένα χώρο με υψηλή ειδικευση.

Πίνακας 4 – Σημαντικότητα παρουσίας εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο στην εκπαίδευση σε σχέση προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

		Έχοντας έναν εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο για να παρέχει εκπαίδευση είναι:					Σύνολο	
		Καθόλου Σημαντικό	Λίγο Σημαντικό	Αδιάφορο	Αρκετά Σημαντικό	Πολύ Σημαντικό		
Προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.	Όχι	Συχνότητα	2	3	14	29	70	118
		%	1,7%	2,5%	11,9%	24,6%	59,3%	
	Ναι	Συχνότητα	0	0	4	12	34	50
		%	0,0%	0,0%	8,0%	24,0%	68,0%	

Πίνακας 5 – Σημαντικότητα πρόσβασης στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου σε σχέση προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

		Η πρόσβαση στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου είναι:					Σύνολο	
		Καθόλου Σημαντικό	Λίγο Σημαντικό	Αδιάφορο	Αρκετά Σημαντικό	Πολύ Σημαντικό		
Προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.	Όχι	Συχνότητα	3	5	28	30	53	119
		%	2,5%	4,2%	23,5%	25,2%	44,5%	
	Ναι	Συχνότητα	0	4	6	18	22	50
		%	0,0%	8,0%	12,0%	36,0%	44,0%	

Πίνακας 6 - Η ηλεκτρονική μάθηση σχετικά με την σταδιοδρομία των εργαζομένων

Δραστηριότητα	Καθόλου σημαντικό		Λίγο σημαντικό		Αδιάφορο		Αρκετά σημαντικό		Πολύ σημαντικό		Ελλείπουσες τιμές n
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Η εκπαίδευση που μου παρέχει ο εργοδότης μου για την βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:	3	1.7	4	2.2	28	15.6	43	24.0	91	50.8	10
Η συνάφεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (e- learning) με τα καθήκοντα μου είναι:	3	1.7	10	5.6	24	13.4	56	31.3	76	42.5	10
Η διαρκής βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:	1	0.6	0	0.0	1	0.6	33	18.4	134	74.9	10
Ο διαθέσιμος χρόνος στην εργασία για την συμμετοχή στην εκπαίδευση είναι:	7	3.9	6	3.4	34	19.0	61	34.1	61	34.1	10
Η πρόσβαση στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου είναι:	3	1.7	9	5.0	34	19.0	48	26.8	75	41.9	10
Η συμμετοχή σε ένα εργασιακό χώρο υψηλής εξειδίκευσης είναι:	1	0.6	0	0.0	10	5.6	41	22.9	115	64.2	10

Το να έχεις ένα μακροπρόθεσμο στόχο καριέρας είναι:	0	0.0	1	0.6	4	2.2	27	15.1	137	76.5	10
Το να βλέπεις βελτιώσεις στο εκπαιδευτικό υλικό, με βάση τα σχόλια των εργαζομένων είναι:	1	0.6	0	0.0	11	6.1	34	19.0	123	68.7	10
Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη μου για την συμμετοχή μου στην εκπαίδευση είναι:	13	7.3	11	6.1	29	16.2	46	25.7	69	38.5	11
Έχοντας έναν εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο για να παρέχει εκπαίδευση είναι:	2	1.1	3	1.7	18	10.1	41	22.9	104	58.1	11
Να ολοκληρώνεις όλες τις ενότητες ηλεκτρονικής μάθησης / διαδραστικές συνεδρίες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που παρέχονται είναι:	3	1.7	6	3.4	19	10.6	46	25.7	94	52.5	11
Να είσαι σε θέση να παρέχεις πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση (ανατροφοδότηση) είναι:	1	0.6	0	0.0	10	5.6	41	22.9	115	64.2	12

### 3.2.2 Η ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου διερευνώνται οι στάσεις και αντιλήψεις των εργαζομένων σε ότι αφορά την ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία. Στον Πίνακα 3 παρατίθενται οι ερωτήσεις και οι απαντήσεις αυτής της ενότητας. Το 11,2% διαφωνεί με το να λαμβάνεται υπόψη η συμμετοχή στο ηλεκτρονικό μάθημα σχετικά με τις επιδόσεις του στην εργασία. Επίσης το 23,8% πιστεύει ότι έχει περάσει από το σημείο να χρειάζεται εκπαίδευση για να κάνει τη δουλειά του καλά και το 35,8% πιστεύει ότι η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται μακριά από την εργασία σε μια τάξη.

Πίνακας 7 - Η ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία

Δραστηριότητα	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Ελλείπουσες τιμές n
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Ο εργοδότης μου, μου εξήγησε με σαφήνεια πώς και γιατί η εξ αποστάσεως μάθηση ( e-learning) σχετίζεται με τους εταιρικούς στόχους της	6	3.4	15	8.4	26	14.5	43.	24.0	79	44.1	10

εταιρείας μας:												
Η διοίκηση στο κατάστημά μου. υποστηρίζει έντονα τη νέα πρωτοβουλία εξ αποστάσεως εκμάθησης (e-learning):	3	1.7	3	1.7	19	10.6	49	27.4	95	53.1	10	
Η συμμετοχή στο ηλεκτρονικό μάθημα / εκμάθηση εξ αποστάσεως θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση των επιδόσεών μου:	12	6.7	8	4.5	35	19.6	41	22.9	72	40.2	11	
Είμαι ένα άτομο που αγκαλιάζει / ενστερνίζομαι την αλλαγή:	0	0.0	5	2.8	24	13.4	55	30.7	84	46.9	11	
Μου αρέσει να χρησιμοποιώ νέα τεχνολογία (υπολογιστές, διαδίκτυο κλπ)	0	0.0	3	1.7	22	12.3	54	30.2	89	49.7	11	
Όσον αφορά την εκπαίδευση, είμαι βέβαιος ότι μπορώ να μάθω τα περισσότερα από αυτά που διδάσκονται:	3	1.7	5	2.8	10	5.6	50	27.9	99	55.3	12	
Οι γνώσεις που έχω κερδίσει μέσω του έργου της εξ αποστάσεως μάθησης (e-learning) της εταιρείας μου, μου επιτρέπουν να εργάζομαι καλύτερα:	7	3.9	8	4.5	17	9.5	62	34.6	74	41.3	11	
Ανησυχώ ότι μπορεί να μην περάσω τις ενότητες Εκπαίδευσης από Απόσταση (e-learning) - όπου υφίσταται	57	31.8	37	20.7	27	15.1	23	12.8	24	13.4	11	
Η μάθηση εξ αποστάσεως (e-learning) είναι ενδιαφέρουσα:	9	5.0	8	4.5	31	17.3	47	26.3	73	40.8	11	
Τα υλικά της εξ αποστάσεως μάθησης είναι εύκολο για μένα να τα καταλάβω:	2	1.1	5	2.8	22	12.3	48	26.8	92	51.4	10	
Με ανησυχεί το γεγονός ότι ο εργοδότης μου μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδό μου, χωρίς να είμαι ενήμερος:	65	36.3	27	15.1	33	18.4	19	10.6	25	14.0	10	
Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται μακριά από την εργασία σε μια τάξη:	35	19.6	21	11.7	49	27.4	35	19.6	29	16.2	10	
Μπορώ να μάθω μόνι/ος μου χωρίς εκπαιδευτή:	43	24.0	37	20.7	49	27.4	18	10.1	22	12.3	10	
Είμαι στη φάση της ζωής μου, όπου δεν ενδιαφέρομαι να μάθω νέες δεξιότητες:	125	69.8	12	6.7	13	7.3	7	3.9	12	6.7	10	
Έχω περάσει από το σημείο να χρειάζομαι εκπαίδευση για να κάνω τη δουλειά μου καλά:	62	34.6	34	19.0	30	16.8	23	12.8	19	10.6	11	

Αξιοσημείωτο είναι ότι οι εργαζόμενοι με περισσότερα χρόνια εμπειρίας στην εταιρία βλέπουν σε μεγαλύτερο ποσοστό θετικά την σύνδεση της αξιολόγησης τους στην εργασία με την συμμετοχή τους σε εξ αποστάσεως μαθήματα. Πιθανό να θεωρούν ότι έχουν εδραιώσει την θέση τους επαγγελματικά και είναι περισσότερο ανοιχτοί σε κάποιες μορφές αξιολόγηση. Το 24,6% επίσης ανησυχεί ότι μπορεί ο εργοδότης του να παρακολουθεί την επίδοση του σε μαθήματα e-learning χωρίς ο ίδιος να είναι ενήμερος. Το μεγαλύτερο ποσοστό (77,6%) είναι άτομα τα οποία ενστερνίζονται τις αλλαγές.

Πίνακας 8 – Σημαντικότητα της αξιολόγησης των επιδόσεων στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία.

			Η συμμετοχή στο ηλεκτρονικό μάθημα / εκμάθηση εξ αποστάσεως θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση των επιδόσεών μου:					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Εργασιακή Εμπειρία	1-2 χρόνια	Συχνότητα	3	1	13	6	19	42
		%	7,1%	2,4%	31,0%	14,3%	45,2%	100,0%
	3-5 χρόνια	Συχνότητα	5	2	11	13	18	49
		%	10,2%	4,1%	22,4%	26,5%	36,7%	100,0%
	6-10 χρόνια	Συχνότητα	1	0	3	9	12	25
		%	4,0%	0,0%	12,0%	36,0%	48,0%	100,0%
	10+ χρόνια	Συχνότητα	3	5	8	13	23	52
		%	5,8%	9,6%	15,4%	25,0%	44,2%	100,0%

Οι εργαζόμενοι που είναι κάτοχοι πτυχίων πανεπιστημίου ή και μεταπτυχιακού δήλωσαν σε ποσοστό 22,6% ότι ανησυχούν πως δεν θα περάσουν κάποιες από τις ενότητες e-learning που θα διδαχθούν. Αντίθετα οι κάτοχοι του βασικού απολυτηρίου της τυπικής εκπαίδευσης και του λυκείου δεν φάνηκαν να ανησυχούν ως προς αυτό το ενδεχόμενο (14,3%), ενώ φαίνεται να είναι πιο σίγουροι ότι μπορούν να μάθουν μόνοι τους χωρίς κάποιο εκπαιδευτή (54,7%) σε σχέση με τους κατόχους πανεπιστημιακών τίτλων (12,9%).

Πίνακας 9 – Ανησυχία μη πετυχημένης εκπλήρωσης των εννοιών της εκπαίδευσης σε σχέση με τις σπουδές.

			Ανησυχώ ότι μπορεί να μην περάσω τις ενότητες Εκπαίδευσης από Απόσταση (e-learning) - όπου υφίσταται					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Σπουδές	Τυπική Εκπαίδευση	Συχνότητα	1	1	1	0	0	3
		%	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Λύκειο	Συχνότητα	4	2	4	2	2	14
		%	28,6%	14,3%	28,6%	14,3%	14,3%	100,0%
	ΙΕΚ	Συχνότητα	24	16	12	10	7	69
		%	34,8%	23,2%	17,4%	14,5%	10,1%	100,0%



	Πανεπιστήμιο (ΑΕΙ,ΤΕΙ)	Συχνότητα	24	14	9	10	13	70
		%	34,3%	20,0%	12,9%	14,3%	18,6%	100,0%
	Μεταπτυχιακό	Συχνότητα	4	4	1	1	2	12
		%	33,3%	33,3%	8,3%	8,3%	16,7%	100,0%

Πίνακας 10 – Σημαντικότητα της ύπαρξης εκπαιδευτή σε σχέση με τις σπουδές.

			Μπορώ να μάθω μόνη/ος μου χωρίς εκπαιδευτή:					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Σπουδές	Τυπική Εκπαίδευση	Συχνότητα	1	1	0	0	1	3
		%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	100,0%
	Λύκειο	Συχνότητα	7	0	4	0	3	14
		%	50,0%	0,0%	28,6%	0,0%	21,4%	100,0%
	ΙΕΚ	Συχνότητα	15	17	24	7	7	70
		%	21,4%	24,3%	34,3%	10,0%	10,0%	100,0%
	Πανεπιστήμιο (ΑΕΙ,ΤΕΙ)	Συχνότητα	15	17	18	11	9	70
		%	21,4%	24,3%	25,7%	15,7%	12,9%	100,0%
	Μεταπτυχιακό	Συχνότητα	5	2	3	0	2	12
		%	41,7%	16,7%	25,0%	0,0%	16,7%	100,0%

Η ηλικία βλέπουμε να μην παίζει ιδιαίτερο ρόλο στο ενδιαφέρον των εργαζομένων για νέες δεξιότητες, αν και παρατηρούμε μια πτώση του ενδιαφέροντος κατά την αύξηση της ηλικίας.

Πίνακας 11 – Ενδιαφέρον για νέες δεξιότητες σε σχέση με την ηλικία.

			Είμαι στη φάση της ζωής μου, όπου δεν ενδιαφέρομαι να μάθω νέες δεξιότητες:					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Ηλικία	18-24	Συχνότητα	28	1	0	1	0	30
		%	93,3%	3,3%	0,0%	3,3%	0,0%	100,0%
	25-34	Συχνότητα	62	6	7	3	6	84
		%	73,8%	7,1%	8,3%	3,6%	7,1%	100,0%
	35-44	Συχνότητα	25	4	5	3	4	41
		%	61,0%	9,8%	12,2%	7,3%	9,8%	100,0%
	45-54	Συχνότητα	10	1	0	0	2	13
		%	76,9%	7,7%	0,0%	0,0%	15,4%	100,0%
	55+	Συχνότητα	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

### 3.2.3 Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής μάθησης στους εργαζόμενους

Από το δείγμα των ερωτηθέντων μόνο το 57,7% πιστεύει ότι έχει κερδίσει στην παραγωγικότητα του λόγω της χρήσης e-learning πλατφόρμας ενώ το ίδιο περίπου ποσοστό θεωρεί ότι βοηθήθηκε ώστε να έχει καλύτερη απόδοση με την χρήση αυτής της τεχνολογίας.

Πίνακας 12-Οι επιπτώσεις της ηλεκτρονικής μάθησης στους εργαζόμενους

Δραστηριότητα	Διαφωνώ απόλυτα		Διαφωνώ		Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ		Συμφωνώ		Συμφωνώ απόλυτα		Ελλείπουσες τιμές n
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Είμαι πιο ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου λόγω της χρήσης της ηλεκτρονικής μάθησης:	15	8.4	18	10.1	37	20.7	47	26.3	52	29.1	10
Έχω κερδίσει / πετύχει μεγαλύτερη παραγωγικότητα χρησιμοποιώντας την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-Learning):	13	7.3	15	8.4	38	21.2	48	26.8	55	30.7	10
Η επένδυση της εταιρεία μου σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, έχει βελτιώσει την απόδοση της εργασίας μου:	11	6.1	15	8.4	39	21.8	50	27.9	54	30.2	10
Είμαι περισσότερο αφοσιωμένος/η στην εταιρεία μου, εξαιτίας της εμπειρίας μου στην εξ αποστάσεως μάθηση (e-learning):	24	13.4	22	12.3	52	29.1	39	21.8	32	17.9	10

Σε ότι αφορά την αφοσίωση που νιώθουν οι εργαζόμενοι προς την εταιρία, εξ αιτίας της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, παρατηρούμε ότι οι νεοεισερχόμενοι σε αυτή απαντούν θετικά σε μεγαλύτερο ποσοστό από τους εμπειρότερους συναδέλφους τους.

Πίνακας 13 – Βαθμός αφοσίωσης στην εταιρία, εξαιτίας της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία

			Είμαι περισσότερο αφοσιωμένος/η στην εταιρεία μου, εξαιτίας της εμπειρίας μου στην εξ αποστάσεως μάθηση (e-learning):					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Εργασιακή Εμπειρία	1-2 χρόνια	Συχνότητα	6	5	10	13	9	43
		%	14,0%	11,6%	23,3%	30,2%	20,9%	100,0%
	3-5 χρόνια	Συχνότητα	8	6	16	9	10	49
		%	16,3%	12,2%	32,7%	18,4%	20,4%	100,0%
	6-10 χρόνια	Συχνότητα	4	2	9	5	5	25
		%	16,0%	8,0%	36,0%	20,0%	20,0%	100,0%
10+ χρόνια	Συχνότητα	6	9	17	12	8	52	
	%	11,5%	17,3%	32,7%	23,1%	15,4%	100,0%	

Το 60% των ατόμων που δήλωσαν ότι τους αρέσει να χρησιμοποιούν τους υπολογιστές και την τεχνολογία γενικότερα, πιστεύουν ότι είναι ικανοποιημένοι από την δουλειά τους λόγω της χρήσης της ηλεκτρονικής μάθησης. Οι εργαζόμενοι που βρίσκουν την εξ αποστάσεως μάθηση ενδιαφέρουσα, θεωρούν σε ποσοστό 93,1% ότι η συνάφεια του προγράμματος που παρακολουθούν είναι αρκετά ή πολύ σημαντική, ενώ όσοι δεν ενδιαφέρονται για τα προγράμματα αυτά δεν διατυπώνουν ξεκάθαρη άποψη σχετικά με την συνάφεια. Πιθανό είναι αυτό να οφείλεται στην γενικότερη άρνηση ως προς το e-learning, αν και πρέπει να σημειώσουμε ότι το ποσοστό των εργαζομένων που δεν βρίσκει ενδιαφέρουσα την εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι μόλις το 9,5%.

Πίνακας 14 – Βαθμός ικανοποίησης στην δουλειά, λόγω της χρήσης εξ αποστάσεως εκπαίδευσης σε σχέση με την θετική ή όχι στάση στη χρήση των νέων τεχνολογιών.

			Είμαι πιο ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου λόγω της χρήσης της ηλεκτρονικής μάθησης:					Σύνολο
			Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	
Μου αρέσει να χρησιμοποιώ νέα τεχνολογία (υπολογιστές, διαδίκτυο κλπ)	Διαφωνώ	Συχνότητα	1	0	1	0	1	3
		%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%	100,0%
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συχνότητα	3	4	8	4	3	22
		%	13,6%	18,2%	36,4%	18,2%	13,6%	100,0%
	Συμφωνώ	Συχνότητα	4	1	13	18	18	54
		%	7,4%	1,9%	24,1%	33,3%	33,3%	100,0%
	Συμφωνώ απόλυτα	Συχνότητα	7	13	14	25	30	89
		%	7,9%	14,6%	15,7%	28,1%	33,7%	100,0%

Πίνακας 15 – Η σημαντικότητα της συνάφειας της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης με τα καθήκοντα των υπαλλήλων, σε σχέση με την θετική ή όχι στάση απέναντι στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

			Η συνάφεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning) με τα καθήκοντα μου είναι:					Σύνολο
			Καθόλου Σημαντικό	Λίγο Σημαντικό	Αδιάφορο	Αρκετά Σημαντικό	Πολύ Σημαντικό	
Η μάθηση εξ αποστάσεως (e-learning) είναι ενδιαφέρουσα	Διαφωνώ απόλυτα	Συχνότητα	2	1	2	3	1	9
		%	22,2%	11,1%	22,2%	33,3%	11,1%	100,0%
	Διαφωνώ	Συχνότητα	0	3	2	3	0	8
		%	0,0%	37,5%	25,0%	37,5%	0,0%	100,0%
	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Συχνότητα	1	5	9	12	4	31
		%	3,2%	16,1%	29,0%	38,7%	12,9%	100,0%

	Συμφωνώ	Συχνότητα	0	0	6	22	19	47
		%	0,0%	0,0%	12,8%	46,8%	40,4%	100,0%
	Συμφωνώ απόλυτα	Συχνότητα	0	1	4	16	52	73
		%	0,0%	1,4%	5,5%	21,9%	71,2%	100,0%

### 3.3 Συμπεράσματα

Η παρούσα ερευνητική εργασία επανεξέτασε την προϋπάρχουσα βιβλιογραφία ώστε να αναλύσει εκτενέστερα τη χρήση των εξ αποστάσεως ηλεκτρονικών πλατφορμών στον εργασιακό χώρο. Σε συνδυασμό με την πρωτογενή έρευνα που διενεργήθηκε και τις αναλύσεις αυτής, υπήρξαν ενδιαφέροντα πορίσματα που κρίνεται ότι θα φανούν χρήσιμα στις διοικήσεις των ελληνικών επιχειρήσεων.

Η γενικότερη στάση και οι αντιλήψεις των εργαζομένων γύρω από την εξ αποστάσεως μάθηση, κρίνονται θετικές. Το 74,8 % θεωρούν ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση που τους παρέχει ο εργοδότης τους είναι αρκετά ή πολύ σημαντική. Επίσης σημαντικό ποσοστό πιστεύει ότι έχει βελτιώσει την απόδοση και την παραγωγικότητα της εργασίας του μέσω του e-learning. Το 80,5% θεωρεί ότι η διοίκηση του καταστήματος του στηρίζει την πρωτοβουλία για εξ αποστάσεως εκπαίδευση και το 68,2% υποστηρίζει ότι είναι σημαντικός ο ελεύθερος χρόνος στην εργασία για τα προγράμματα αυτά. Το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει επίσης ότι η εξ αποστάσεως μάθηση είναι ενδιαφέρουσα και εύκολα κατανοητή, ενώ δεν ανησυχεί για πιθανή αξιολόγηση από τον εργοδότη για την συμμετοχή του ή μη σε αυτή την διαδικασία.

Συνοψίζοντας, οι επιχειρησιακές πρωτοβουλίες εκπαίδευσης που καλούνται να λαμβάνουν οι Διοικήσεις Ανθρώπινου Δυναμικού θα πρέπει συνεπώς να ενημερώνονται όχι μόνο για το κόστος και τις τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά και για τις πιθανές συνέπειές τους για τους εκπαιδευόμενους και την οργανωσιακή κουλτούρα. Η αποτυχία να αντιμετωπιστούν τα συναισθηματικά και κοινωνικά στοιχεία της εκπαίδευσης μπορεί να οδηγήσει σε μια στενή, βιομηχανοποιημένη "παραγωγή" γνώσης στο χώρο εργασίας όπως υποστηρίζει ο Laiken (Laiken, 2001) είναι "ευρέως αφιλόξενη στην ανθρώπινη δημιουργικότητα και εκμάθηση".

Τα αποτελέσματα μπορούν να γενικευθούν στο σύνολο της εταιρείας DUST+CREAM, αλλά όχι στον τομέα λιανικής πώλησης στο σύνολό του, καθώς η μελέτη δεν εφαρμόστηκε σε διαφορετικούς κλάδους του λιανικού εμπορίου παρά μόνο σε αυτόν της εμπορίας καλλυντικών.

Για περαιτέρω ανάλυση του πώς γίνεται αντιληπτή η ηλεκτρονική μάθηση και τη στάση απέναντι σε αυτόν τον τύπο εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο σε γενικές γραμμές, η έρευνα αυτή πρέπει να αναπαραχθεί με ένα ευρύτερο δείγμα.

#### 4 Βιβλιογραφία

- Abdullah, M. &. (2017). E-learning standards. *International Conference on Communication, Management and Information Technology ICCMIT'16*. London: Taylor & Francis Group.
- Adkins, S. S. (2016). The US Corporate Market for Self-paced eLearning Products and Services: 2010-2015 Forecast. *Ambient Insight Research* .
- Andriotis, N. (2019, 05 23). *talentlms*. Retrieved 10 23, 2019, from talentlms.com: <https://www.talentlms.com/blog/top-instructional-design-trends-2017/>
- B. Carroll, E. P. (2016). Corporate Learning Factbook 2015: Benchmarks, Trends, and Analysis of the UK Training Market. *Deloitte* .
- Berger, R. (2014). *CORPORATE LEARNING GOES DIGITAL How companies can benefit from online education*. Munich: ROLAND BERGER STRATEGY CONSULTANTS GMBH.
- Bersin, J. (2004). *The Blended Learning Book: Best Practices, Proven Methodologies, and Lessons Learned*. San Francisco: Pfeiffer.
- Brandon Hall Group. (2016). *Embracing Innovation for a Better Learner Experience*. Brandon Hall Group Research Team.
- Brown, L. M. (2006). Corporate eLearning: Human resource development implications for large and small organizations. *Human Resource Development International* , pp. 415- 427.
- Bruck, B. (2015, 12 21). *elearningindustry.com*. Retrieved 10 14, 2019, from Stop With “The Future Of Learning” Already: <https://elearningindustry.com/stop-with-the-future-of-learning>
- Casey, A. (2015). *elearningindustry*. Retrieved 10 19, 19, from 5 Reasons Why You Need To Invest In Employee Training : <https://elearningindustry.com/5-reasons-need-invest->
- Chen, E. T. (2008). Successful ELearning in corporations. *Communications of the IIMA: Vol. 8 : Iss. 2 , Article 5* .
- City & Guilds Group Business. (2014). *The Learning Insights Report*. Brighton: City & Guilds Kineo.
- Clark, R. C. (2010). *Evidence-Based Training Methods*. ASTD .
- Clarke, T. a. (2001). Corporate developments and strategic alliances in e-learning. *Education + Training Vol. 43 No. 4/5* , pp. 256-267.
- Cleveland-Innes, L. R. (2006). Acceptance and Resistance to Corporate E-Learning: A Case From the Retail Sector. *JOURNAL OF DISTANCE EDUCATION* , pp. 115 - 134.

Coscarelli, S. S. (2007). *Technical and Legal Guidelines for Corporate Training, 3rd Edition*. Pfeiffer.

Dardar, A. H. (2011). Impact of training on job turnover: Evidence from contemporary literature. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, , pp. 929-940.

Davis, A. L. (2004). Developing an Infrastructure for Online Learning. *The Theory and Practice of Online Learning: 2nd edition* , pp. 97 - 114.

Docebo. (2016). *Docebo*. Retrieved 11 21, 2019, from Elearning market trends and forecast: <https://eclass.teicrete.gr/modules/document/file.php/TP271/Additional%20material/docebo-elearning-trends-report-2017.pdf>

Dr. András Szűcs, D. E. (15-18 June, 2003). The Quality Dialogue Integrating Quality Cultures in Flexible, Distance and eLearning. *Proceedings of the 2003 EDEN Annual Conference*, (pp. 42 - 47). Rhodes, Greece .

Edumarket. (2017). *edmarket.digital*. Retrieved 11 18, 2019, from [https://daks2k3a4ib2z.cloudfront.net/58c30a8e570c9ea96dae660b/59de4bd507bb670001644a06\\_edumarket\\_full\\_eng.pdf](https://daks2k3a4ib2z.cloudfront.net/58c30a8e570c9ea96dae660b/59de4bd507bb670001644a06_edumarket_full_eng.pdf)

Epignosis LLC. (2014, 01). *E-learning. Concepts, trends, applications*. Retrieved 09 05, 2019, from <https://www.talentlms.com/wp-content/uploads/2018/09/elearning-101-concept-trends-applications.pdf>

Faherty, R. (2003). Corporate E-learning. *Dublin Institute of Technology* .

Future., M. R. (2017). *slideserve*. Retrieved 11 23, 2019, from Corporate E-Learning Market Research Report: Forecast 2023.: <https://www.slideserve.com/raahulwgr123/global-corporate-elearning-market-segmentation-application-trends-opportunity-forecast-2018-to2022>

Greenberg, L. (2013). *efrontlearning*. Retrieved 09 25, 2019, from <https://www.efrontlearning.com/blog/2013/05/lms-and-lcms-whats-the-difference.html>

J.D., K. &. (2006). *Evaluating Training Programs. The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Kuznia, K. D. (2010). The correlates and influences of career-related continuous learning: Implications for management professionals. *Performance Improvement Quarterly* , pp. 7-31.

Laiken, M. E. (2001). Models of Organizational Learning: Paradoxes and Best Practices in the Post Industrial Workplace. *eric* .

Learning, T. T. (2018). *TOP Tools for Learning* . Retrieved 11 24, 2019, from Results of the 12th Annual Digital Learning Tools survey: <https://www.toptools4learning.com/>

McIntosh, D. (2015). Vendors of Learning Management and E-learning Products. *Trimeritus eLearning Solutions Inc* .

Morrison, D. (2003). *E-Learning Strategies: How to Get Implementation and Delivery Right First Time*. John Wiley & Sons.

Reyes, G. (2018). *mindflash*. Retrieved 09 24, 2019, from The TOP 3 LMS Features Requested? Survey Says: <https://mindflash.com/blog/the-top-3-lms-features-requested-survey-says>

Rosenberg, M. (2001). *E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*. New York.: McGraw-Hill.

Ruth C. Clark, A. K. (2007). *The New Virtual Classroom: Evidence-based Guidelines for Synchronous e-Learning (Pfeiffer Essential Resources for Training and HR Professionals)*. John Wiley & Sons.

Ruth C. Clark, C. L. (2011). *Graphics for Learning: Proven Guidelines for Planning, Designing, and Evaluating Visuals in Training Materials*. Pfeiffer.

Seufert, D. S. (n.d.). E-Learning Business Models Strategies, Success Factors and Best Practice Examples. *Institute for Media and Communication Management* , pp. 15-17.

Shareknowledge. (2018). Retrieved 11 24, 2019, from Do I Need a Learning Records Store: <https://www.shareknowledge.com/blog/do-need-a-learning-record-store-lrs>.

Shirley Bach, P. H. (2007). *Online Learning and Teaching in Higher Education*. Berkshire: McGraw-Hill Education.

Shrock, S. A. (2007). *Criterion-referenced test development: Technical and legal guidelines for corporate training and certification*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Siddiqui, K. (2015, 04 25). *elearningindustry*. Retrieved 10 08, 2019, from Planning Digital Learning For K12 Classroom : <https://elearningindustry.com/planning-digital-learning-for-k12-classroom>

Sokolowski, J., & Banks, C. (2009). *Modeling and Simulation for Analyzing Global Events*. John Wiley & Sons.

Towards Maturity. (2015). *Embracing Change: Improving Performance for Business, Individuals and the L&D Team*. London: Towards Maturity.

Urdan, T. A. (2000). *Corporate e-learning: Exploring a new frontier*. WR Hambrecht + Co.

Westfall, B. (2016). *Learning Management System User Report*. softwareadvice.

Westgaard, O. (2016). *Tests That Work: Designing and Delivering Fair and Practical Measurement Tools in the Workplace*. Pfeiffer & Co.

William R. Watson, S. L. (2007). An argument for clarity: what are learning managementsystems, what are they not, and what should they become? *TechTrends* , pp. 28 - 34.

Woodall, D. (2012). *SkillSoft Learning*. Retrieved 10 15, 2019, from Blended Learning Strategies: Selecting the Best Instructional: [http://www.skillsoft.com/assets/whitepapers/blended\\_learning\\_strategies\\_wp.pdf](http://www.skillsoft.com/assets/whitepapers/blended_learning_strategies_wp.pdf)





# Παραρτήματα

## Ερωτηματολόγιο

1. Φύλο
  - i) Άντρας
  - ii) Γυναίκα
2. Ηλικία
  - i) 18 – 24
  - ii) 25 – 34
  - iii) 35 – 44
  - iv) 45 – 54
  - v) 55+
3. Οικογενειακή κατάσταση
  - i) Άγαμος -η
  - ii) Έγγαμος -η
  - iii) Διαζευγμένος-η
- 2) Σπουδές
  - i) Τυπική εκπαίδευση
  - ii) Λύκειο
  - iii) Μεταλυκειακή εκπαίδευση (IEK)
  - iv) Πανεπιστήμιο (AEI , TEI)
  - v) Μεταπτυχιακό
- 3) Τύπος Απασχόλησης
  - i) Μερική
  - ii) Ολική
- 4) Τύπος Θέσης (Managerial Status)
  - i) Διευθυντική Θέση
  - ii) Μη διευθυντική θέση
- 5) Εργασιακή Εμπειρία (στον κλάδο του λιανικού εμπορίου)
  - i) 1 - 2 χρόνια
  - ii) 3 - 5 χρόνια
  - iii) 6 – 10 χρόνια
  - iv) 10 +
- 6) Προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
  - i) Ναι
  - ii) Όχι
- 7) Περιοχή (Αστικό κέντρο ή μη) Απασχόλησης
  - i) Έως 100,000 κάτοικοι

- ii) 100,001 – 500,000 κάτοικοι
  - iii) 500,001 – 1,000,000 κάτοικοι
  - iv) 1,000,000 + κάτοικοι
- 8) Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε πλατφόρμες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην εργασία σας;
- i) Κάθε μέρα
  - ii) Μία φορά την εβδομάδα
  - iii) Μία φορά τον μήνα
  - iv) Λιγότερο από μία φορά το μήνα
  - v) Ποτέ

## **Ενότητα Β. Οι στάσεις και οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση που σχετίζεται με τη σταδιοδρομία τους.**

Παρακαλώ διαβάστε κάθε δήλωση και κυκλώστε μία από τις 5 επιλογές Καθόλου Σημαντικό - Λίγο Σημαντικό - Αδιάφορο - Αρκετά Σημαντικό - Πολύ Σημαντικό που προσδιορίζει πόσο συμφωνείτε ή όχι με κάθε άποψη. Δεν υπάρχει καμία σωστή ή λανθασμένη απάντηση. Μην ξοδέψετε πάρα πολύ χρόνο σε οποιαδήποτε δήλωση. Βαθμολογήστε σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

- 9) Η εκπαίδευση που μου παρέχει ο εργοδότης μου για την βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 10) Η συνάφεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning) με τα καθήκοντα μου είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 11) Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη μου για την συμμετοχή μου στην εκπαίδευση είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 12) Έχοντας έναν εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο για να παρέχει εκπαίδευση είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 13) Η διαρκής βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 14) Ο διαθέσιμος χρόνος στην εργασία για την συμμετοχή στην εκπαίδευση είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 15) Η πρόσβαση στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου είναι:

- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 16) Να ολοκληρώνεις όλες τις ενότητες ηλεκτρονικής μάθησης / διαδραστικές συνεδρίες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που παρέχονται είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 17) Το να έχεις ένα μακροπρόθεσμο στόχο καριέρας είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 18) Η συμμετοχή σε ένα εργασιακό χώρο υψηλής εξειδίκευσης είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 19) Να είσαι σε θέση να παρέχεις πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση (ανατροφοδότηση) είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό
- 20) Το να βλέπεις βελτιώσεις στο εκπαιδευτικό υλικό, με βάση τα σχόλια των εργαζομένων είναι:
- i) 1 - Καθόλου σημαντικό
  - ii) 5 - Πολύ σημαντικό

### **Ενότητα Γ. Θέσεις και αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία.**

Παρακαλώ διαβάστε κάθε δήλωση και κυκλώστε έναν αριθμό από 0 έως 5 που προσδιορίζει πόσο συμφωνείτε ή όχι με κάθε άποψη (Διαφωνώ απόλυτα - Διαφωνώ - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ - Συμφωνώ - Συμφωνώ απόλυτα).

Δεν υπάρχει καμία σωστή ή λανθασμένη απάντηση. Μην ξοδέψετε πάρα πολύ χρόνο σε οποιαδήποτε δήλωση.

- 21) Ο εργοδότης μου, μου εξήγησε με σαφήνεια πώς και γιατί η εξ αποστάσεως μάθηση ( e-learning) σχετίζεται με τους εταιρικούς στόχους της εταιρείας μας:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 22) Η διοίκηση στο κατάστημά μου, υποστηρίζει έντονα τη νέα πρωτοβουλία εξ αποστάσεως εκμάθησης (e-learning):
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 23) Η συμμετοχή στο ηλεκτρονικό μάθημα / εκμάθηση εξ αποστάσεως θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση των επιδόσεών μου:

- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 24) Είμαι ένα άτομο που αγκαλιάζει / ενστερνίζομαι την αλλαγή:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 25) Μου αρέσει να χρησιμοποιώ νέα τεχνολογία (υπολογιστές, διαδίκτυο κλπ)
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 26) Όσον αφορά την εκπαίδευση, είμαι βέβαιος ότι μπορώ να μάθω τα περισσότερα από αυτά που διδάσκονται:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 27) Οι γνώσεις που έχω κερδίσει μέσω του έργου της εξ αποστάσεως μάθησης (e-learning) της εταιρείας μου, μου επιτρέπουν να εργάζομαι καλύτερα:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 28) Ανησυχώ ότι μπορεί να μην περάσω τις ενότητες Εκπαίδευσης από Απόσταση (e-learning) - όπου υφίσταται
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 29) Η μάθηση εξ αποστάσεως (e-learning) είναι ενδιαφέρουσα:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 30) Τα υλικά της εξ αποστάσεως μάθησης είναι εύκολο για μένα να τα καταλάβω:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 31) Με ανησυχεί το γεγονός ότι ο εργοδότης μου μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδό μου, χωρίς να είμαι ενήμερος:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 32) Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται μακριά από την εργασία σε μια τάξη:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 33) Μπορώ να μάθω μόνη/ος μου χωρίς εκπαιδευτή:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 34) Είμαι στη φάση της ζωής μου, όπου δεν ενδιαφέρομαι να μάθω νέες δεξιότητες:
- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 35) Έχω περάσει από το σημείο να χρειάζομαι εκπαίδευση για να κάνω τη δουλειά μου καλά:

- i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
- ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα

## **Ενότητα Δ. Οι επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στους εργαζόμενους.**

Παρακαλώ διαβάστε κάθε δήλωση και κυκλώστε έναν αριθμό από 0 έως 5 που προσδιορίζει πόσο συμφωνείτε ή όχι με κάθε άποψη (Διαφωνώ απόλυτα - Διαφωνώ - Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ - Συμφωνώ - Συμφωνώ απόλυτα).

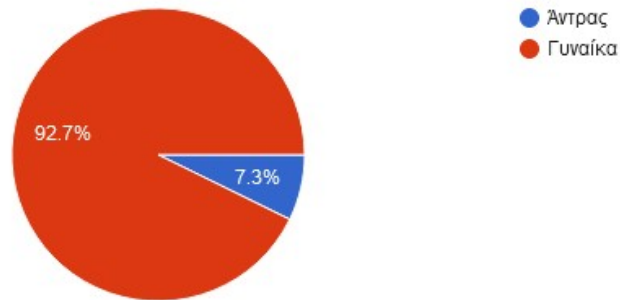
Δεν υπάρχει καμία σωστή ή λανθασμένη απάντηση. Μην ξοδέψετε πάρα πολύ χρόνο σε οποιαδήποτε δήλωση.

- 36) Είμαι πιο ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου λόγω της χρήσης της ηλεκτρονικής μάθησης:
  - i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 37) Έχω κερδίσει / πετύχει μεγαλύτερη παραγωγικότητα χρησιμοποιώντας την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-Learning):
  - i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 38) Η επένδυση της εταιρεία μου σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, έχει βελτιώσει την απόδοση της εργασίας μου:
  - i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα
- 39) Είμαι περισσότερο αφοσιωμένος/η στην εταιρεία μου, εξαιτίας της εμπειρίας μου στην στην εξ αποστάσεως μάθηση (e-learning):
  - i) 1 - Διαφωνώ απόλυτα
  - ii) 5 - Συμφωνώ απόλυτα

## Απαντήσεις Ερωτηματολογίου

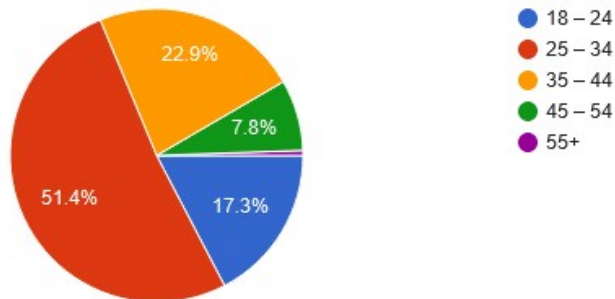
### Φύλο

179 responses



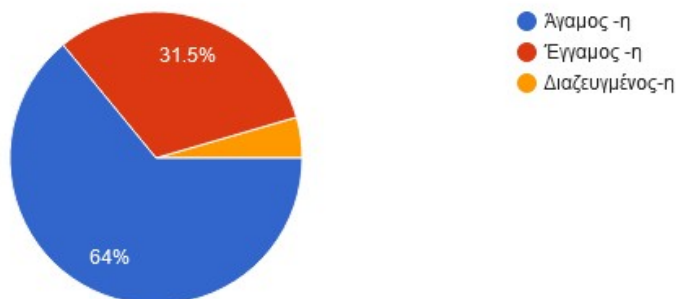
### Ηλικία

179 responses



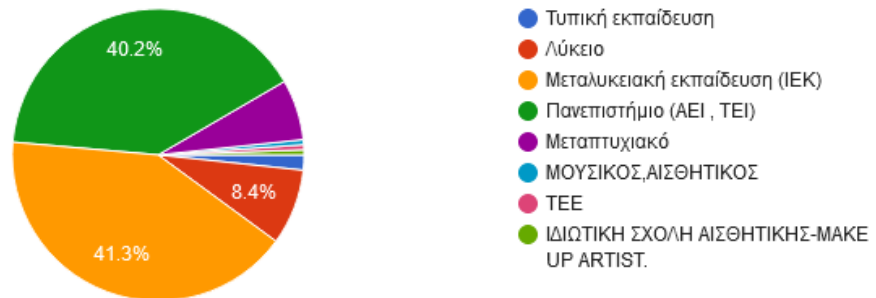
### Οικογενειακή κατάσταση

178 responses



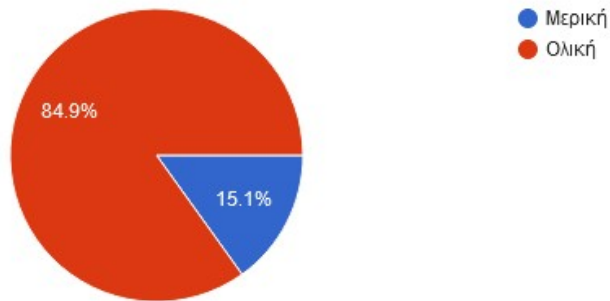
### Σπουδές

179 responses



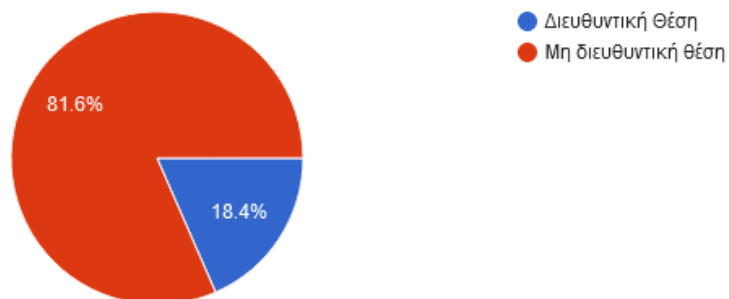
### Τύπος Απασχόλησης

179 responses



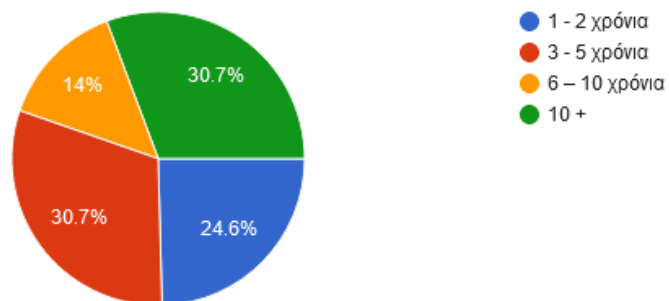
### Τύπος Θέσης (Managerial Status)

179 responses



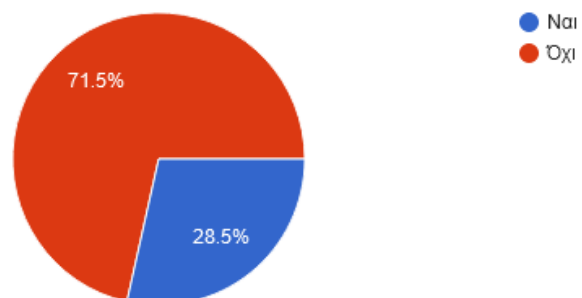
### Εργασιακή Εμπειρία

179 responses



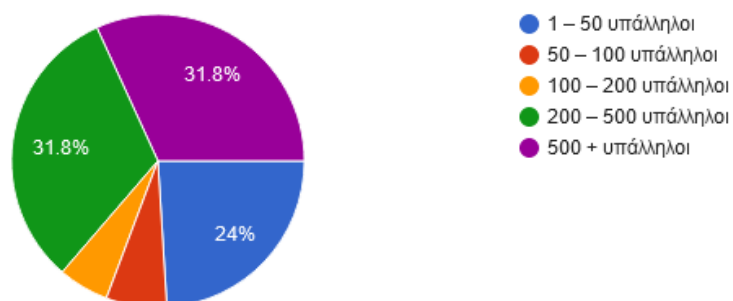
### Προηγούμενη εμπειρία σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

179 responses



### Μέγεθος εταιρείας

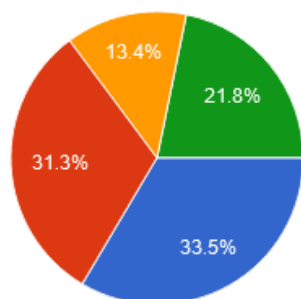
179 responses





### Περιοχή (Αστικό κέντρο ή μη) Απασχόλησης

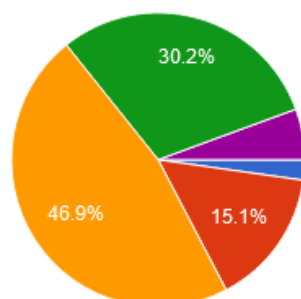
179 responses



- Έως 100,000 κάτοικοι
- 100,001 – 500,000 κάτοικοι
- 500,001 – 1,000,000 κάτοικοι
- 1,000,000 + κάτοικοι

### Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε πλατφόρμες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην εργασία σας;

179 responses

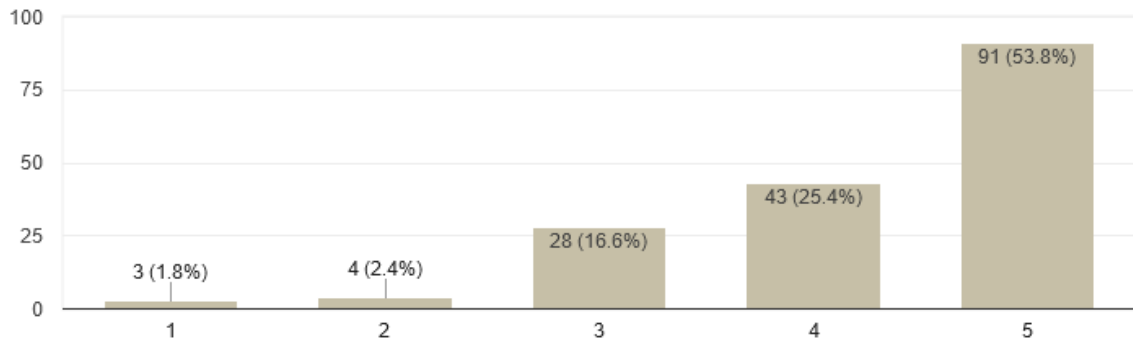


- Κάθε μέρα
- Μία φορά την εβδομάδα
- Μία φορά τον μήνα
- Λιγότερο από μία φορά το μήνα
- Ποτέ

Ενότητα Β. Οι στάσεις και οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση που σχετίζεται με τη σταδιοδρομία τους.

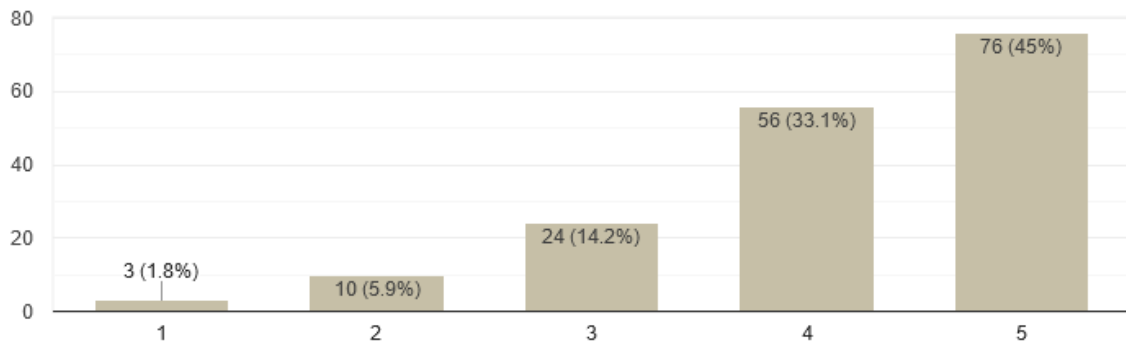
Η εκπαίδευση που μου παρέχει ο εργοδότης μου για την βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:

169 responses



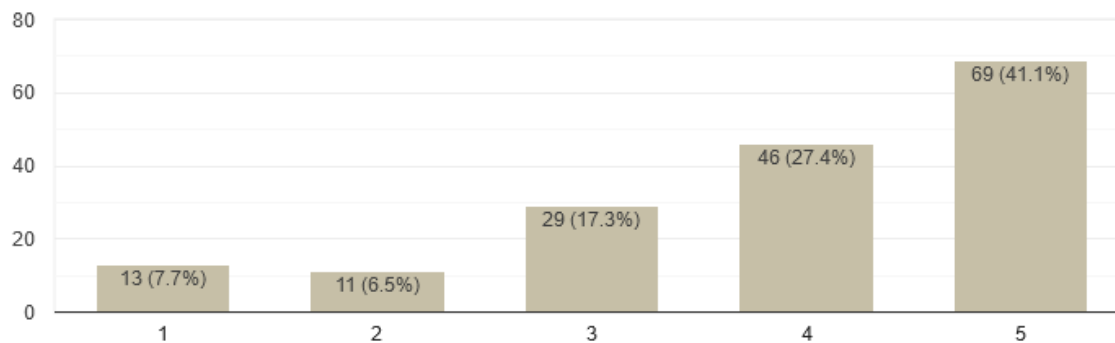
Η συνάφεια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (e-learning) με τα καθήκοντα μου είναι:

169 responses



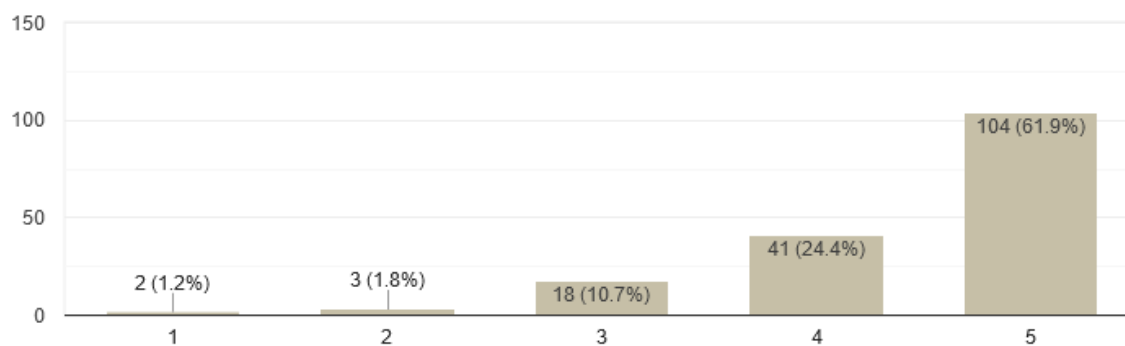
Ανταμοιβές και / ή αναγνώριση από τον εργοδότη μου για την συμμετοχή μου στην εκπαίδευση είναι:

168 responses



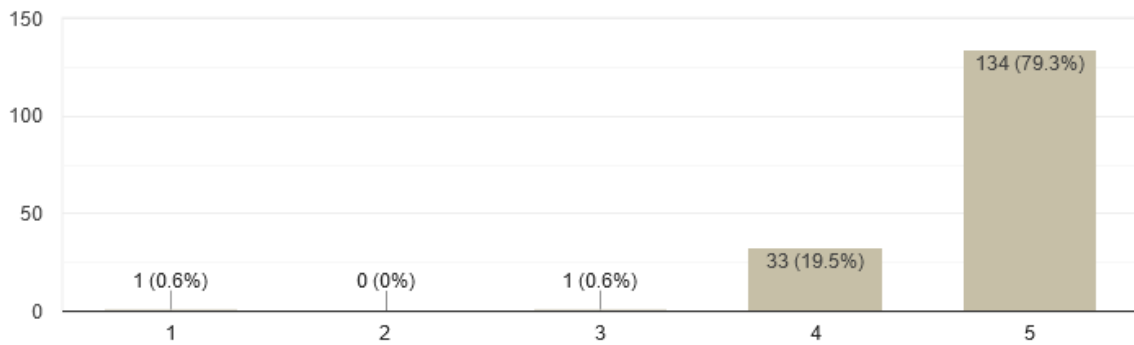
Έχοντας έναν εκπαιδευτή πρόσωπο με πρόσωπο για να παρέχει εκπαίδευση είναι:

168 responses



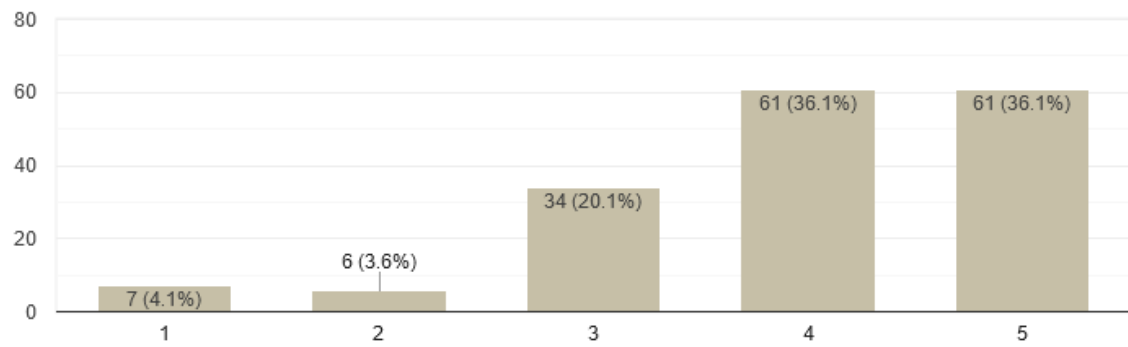
Η διαρκής βελτίωση των δεξιοτήτων μου είναι:

169 responses



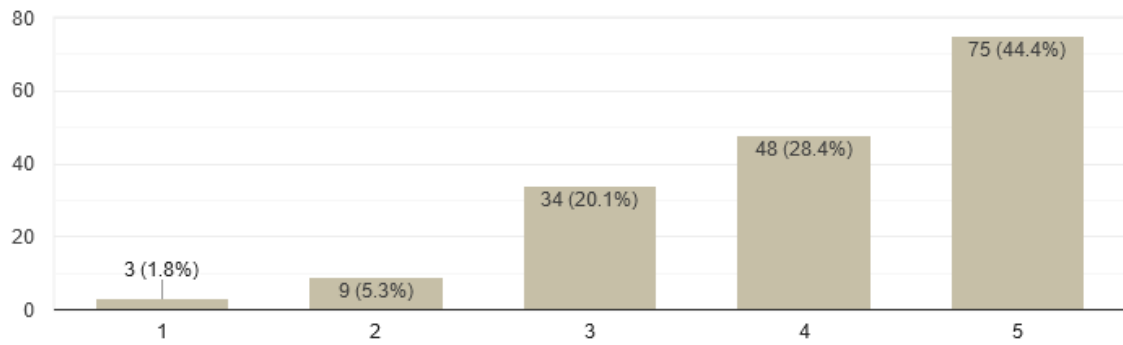
Ο διαθέσιμος χρόνος στην εργασία για την συμμετοχή στην εκπαίδευση είναι:

169 responses



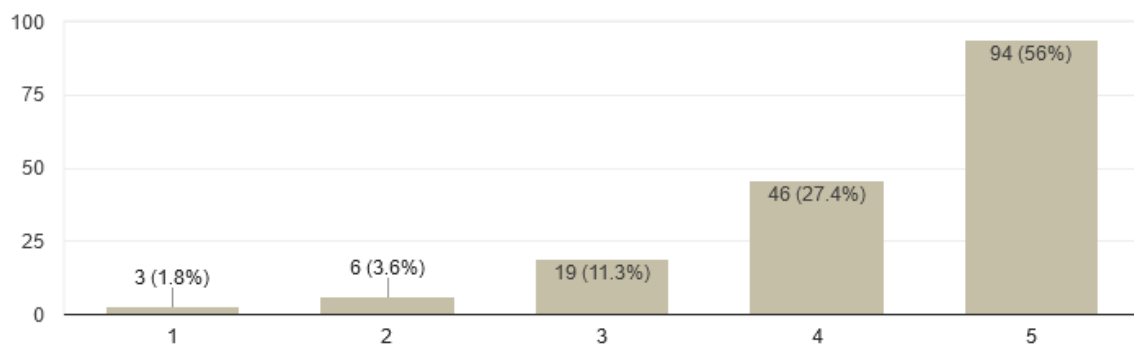
Η πρόσβαση στην εκπαίδευση μακριά από την εργασία, μέσω του Διαδικτύου είναι:

169 responses



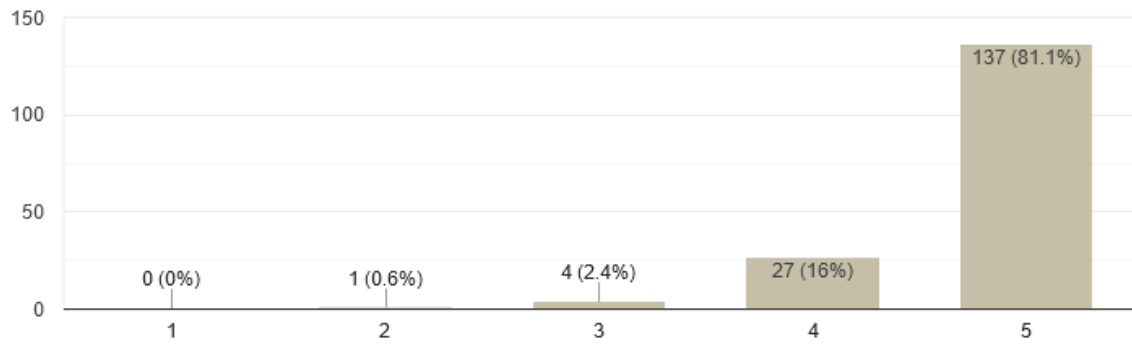
Να ολοκληρώνεις όλες τις ενότητες ηλεκτρονικής μάθησης / διαδραστικές συνεδρίες εξ αποστάσεως εκπαίδευσης που παρέχονται είναι:

168 responses



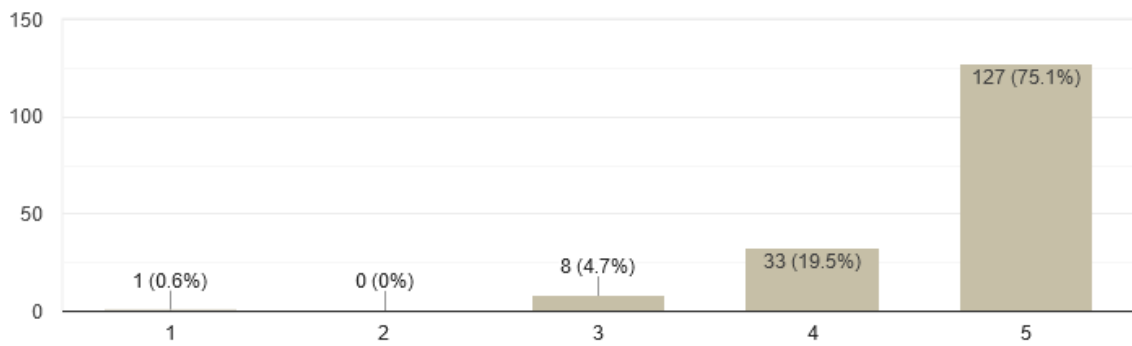
Το να έχεις ένα μακροπρόθεσμο στόχο καριέρας είναι:

169 responses



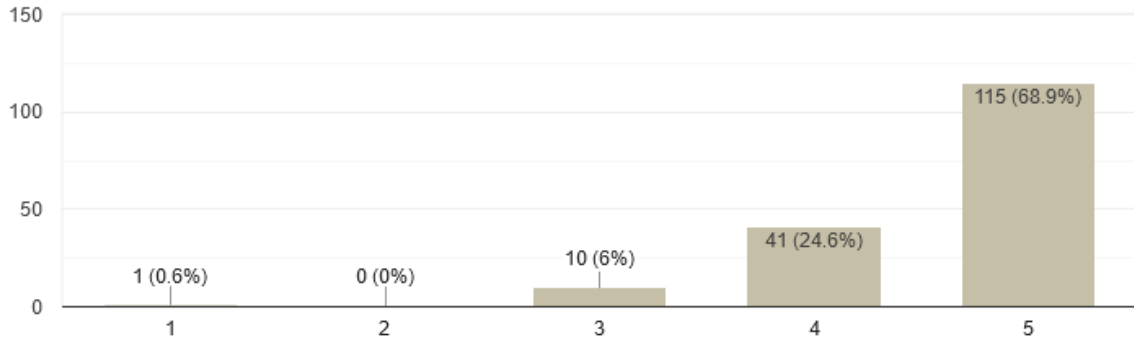
Η συμμετοχή σε ένα εργασιακό χώρο υψηλής εξειδίκευσης είναι:

169 responses



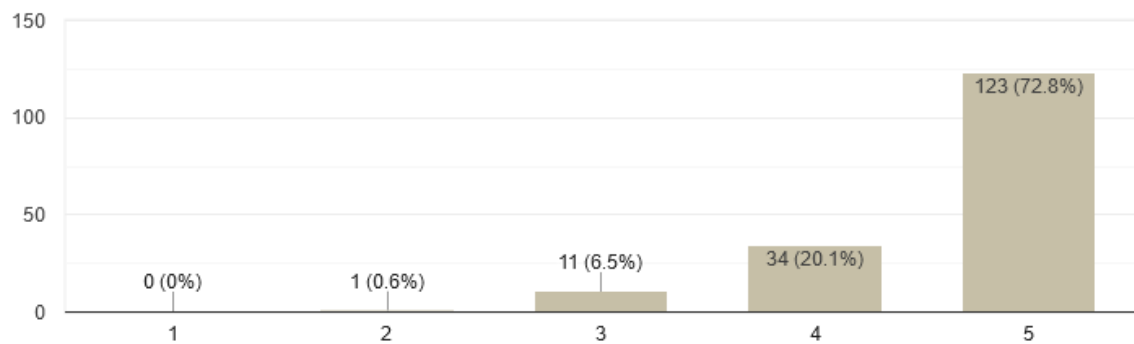
Να είσαι σε θέση να παρέχεις πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση (ανατροφοδότηση) είναι:

167 responses



Το να βλέπεις βελτιώσεις στο εκπαιδευτικό υλικό, με βάση τα σχόλια των εργαζομένων είναι:

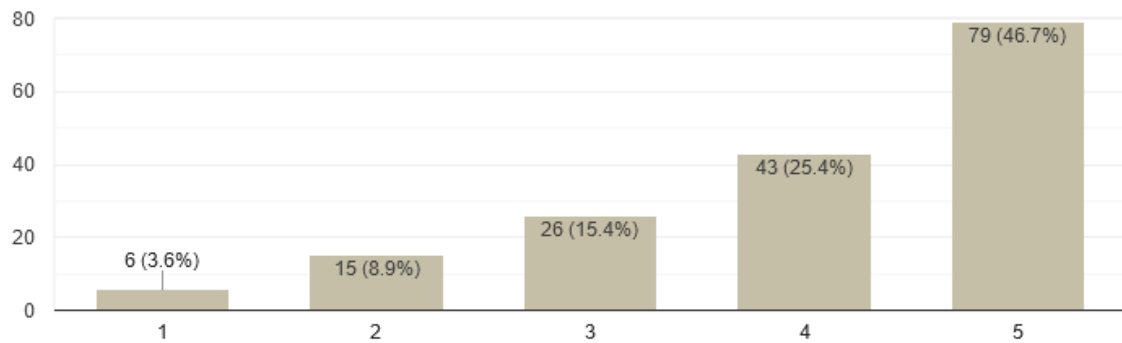
169 responses



Ενότητα Γ. Θέσεις και αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση στην εργασία.

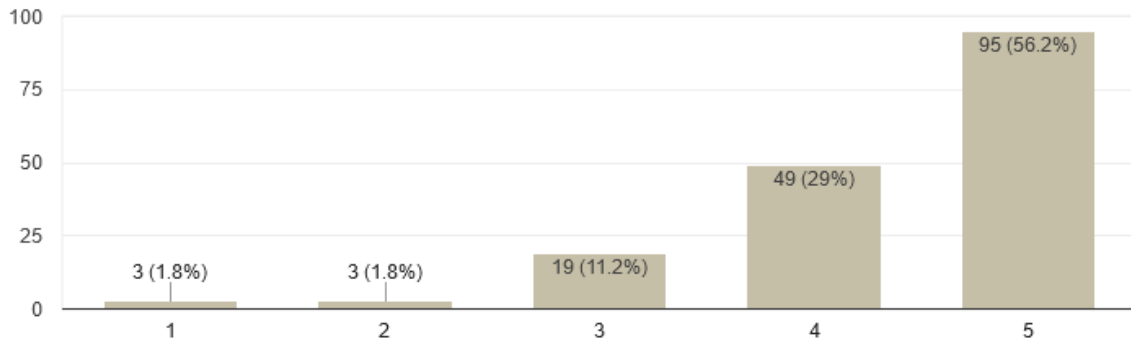
Ο εργοδότης μου, μου εξήγησε με σαφήνεια πώς και γιατί η εξ αποστάσεως μάθηση (e-learning) σχετίζεται με τους εταιρικούς στόχους της εταιρείας μας:

169 responses



Η διοίκηση στο κατάστημά μου, υποστηρίζει έντονα τη νέα πρωτοβουλία εξ αποστάσεως εκμάθησης (e-learning):

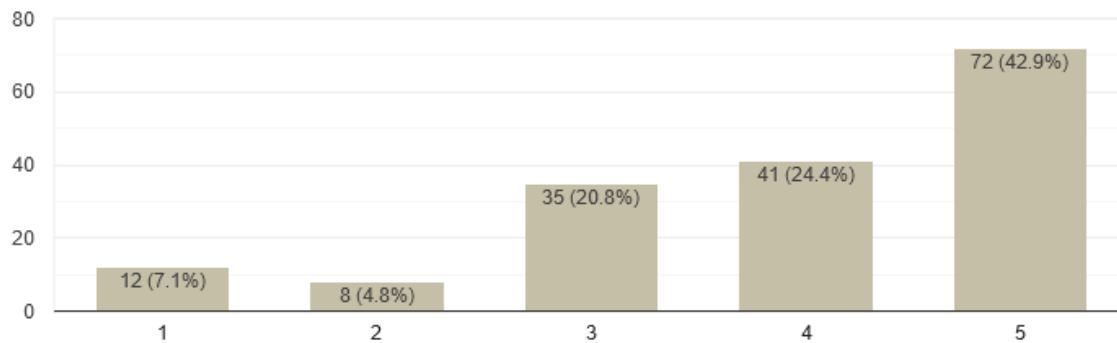
169 responses





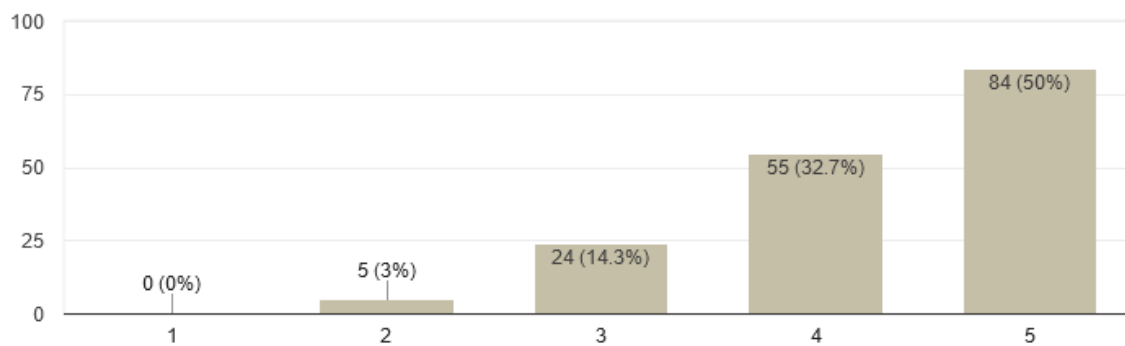
Η συμμετοχή στο ηλεκτρονικό μάθημα / εκμάθηση εξ αποστάσεως θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στην αξιολόγηση των επιδόσεών μου:

168 responses



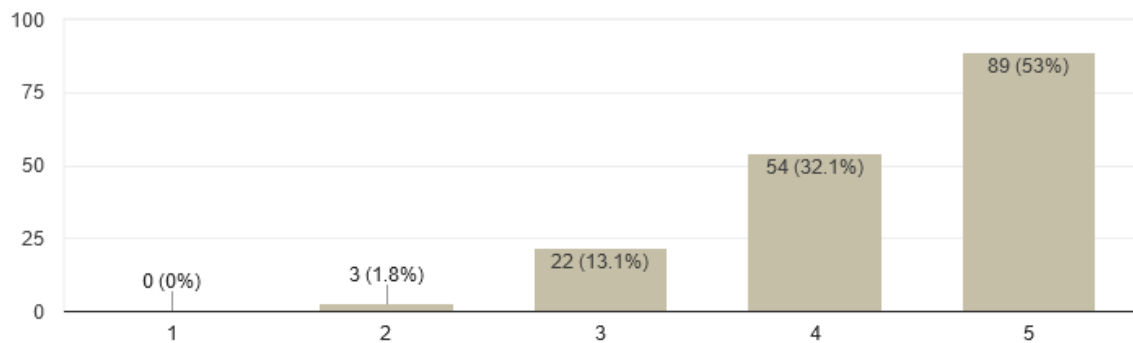
Είμαι ένα άτομο που αγκαλιάζει / ενστερνίζομαι την αλλαγή:

168 responses



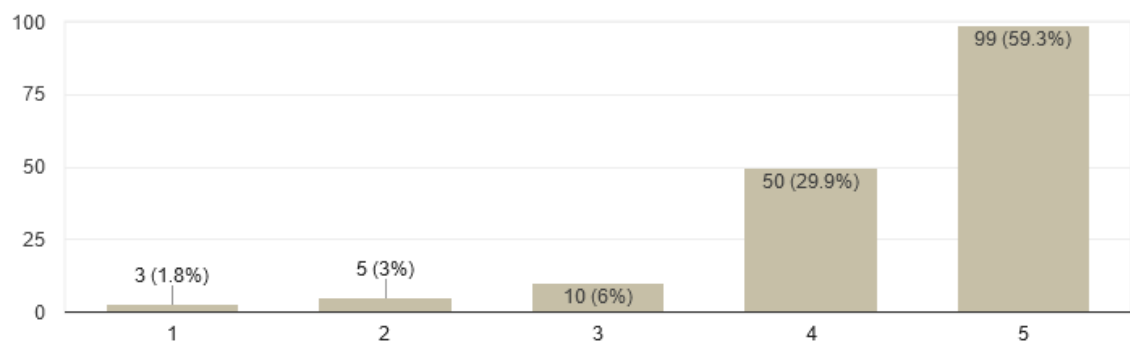
Μου αρέσει να χρησιμοποιώ νέα τεχνολογία (υπολογιστές, διαδίκτυο κλπ)

168 responses



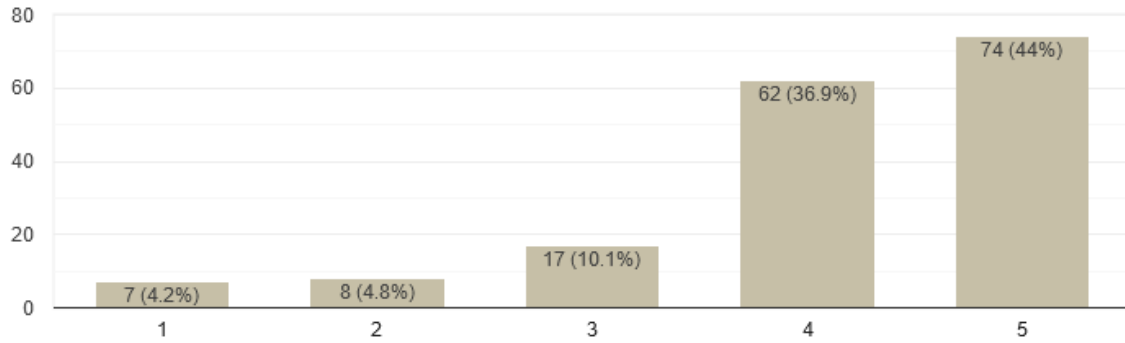
Όσον αφορά την εκπαίδευση, είμαι βέβαιος ότι μπορώ να μάθω τα περισσότερα από αυτά που διδάσκονται:

167 responses



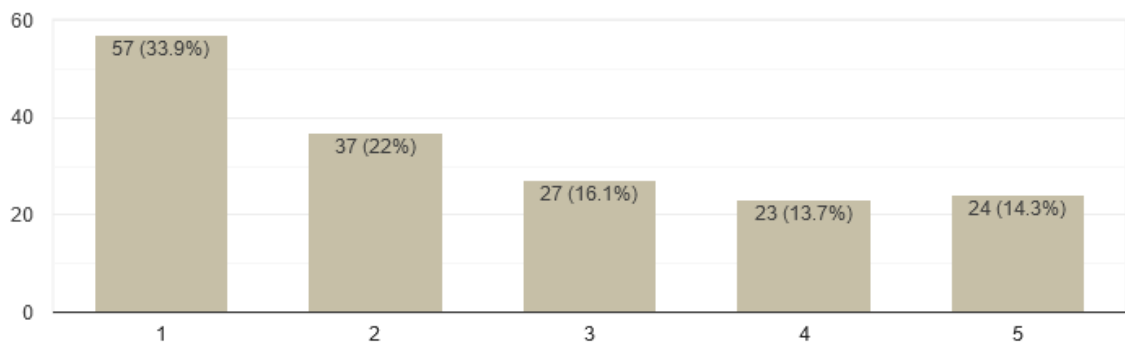
Οι γνώσεις που έχω κερδίσει μέσω του έργου της εξ αποστάσεως μάθησης (e-learning) της εταιρείας μου, μου επιτρέπουν να εργάζομαι καλύτερα:

168 responses



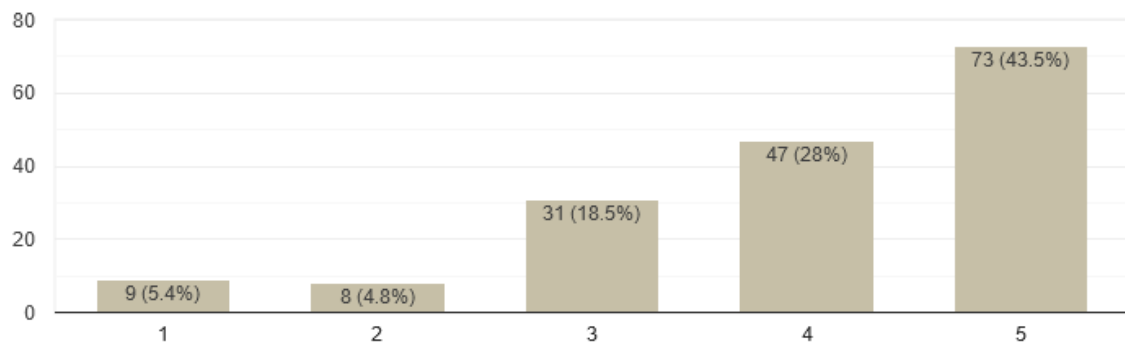
Ανησυχώ ότι μπορεί να μην περάσω τις ενότητες Εκπαίδευσης από Απόσταση (e-learning) - όπου υφίσταται

168 responses



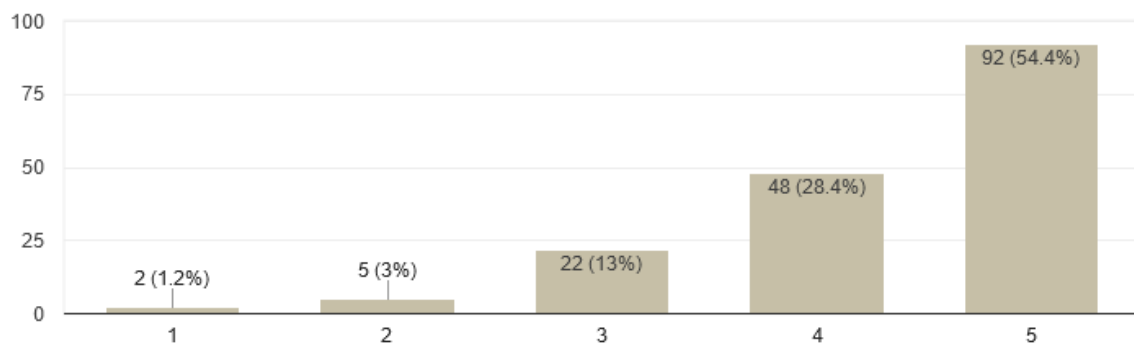
Η μάθηση εξ αποστάσεως (e-learning) είναι ενδιαφέρουσα:

168 responses



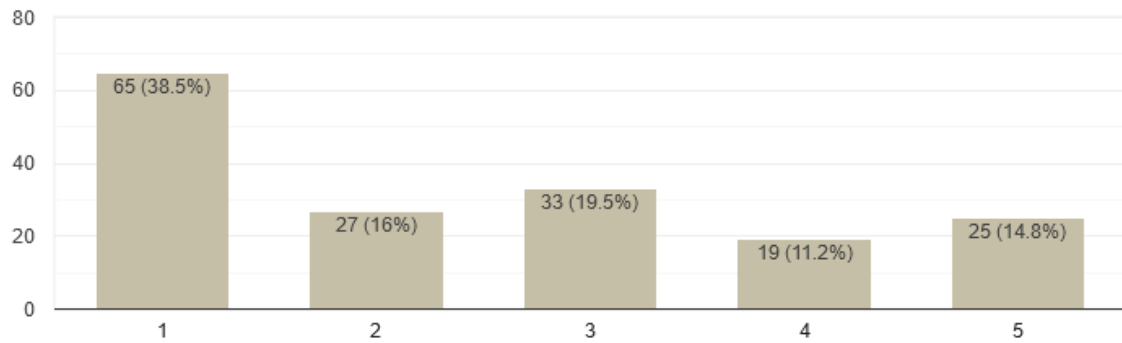
Τα υλικά της εξ αποστάσεως μάθησης είναι εύκολο για μένα να τα καταλάβω:

169 responses



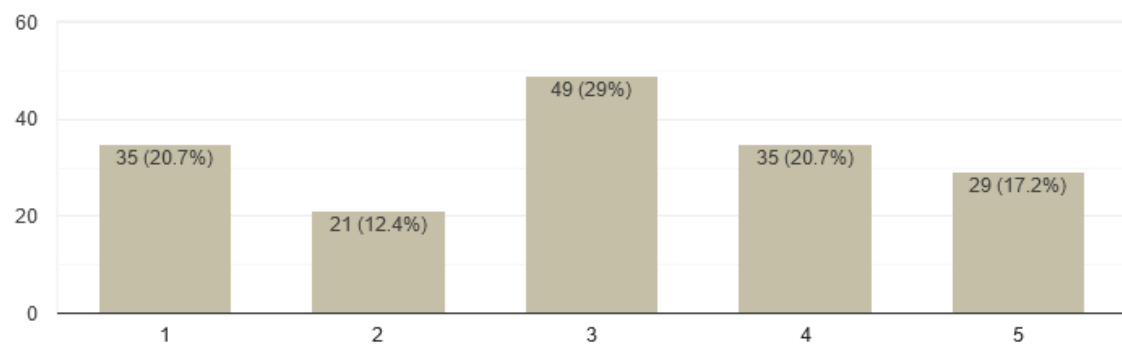
Με ανησυχεί το γεγονός ότι ο εργοδότης μου μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδό μου, χωρίς να είμαι ενήμερος:

169 responses



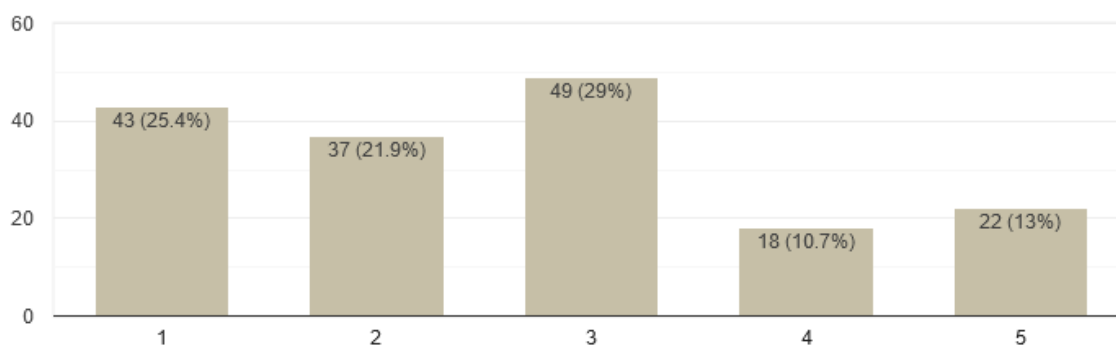
Η εκπαίδευση πρέπει να παρέχεται μακριά από την εργασία σε μια τάξη:

169 responses



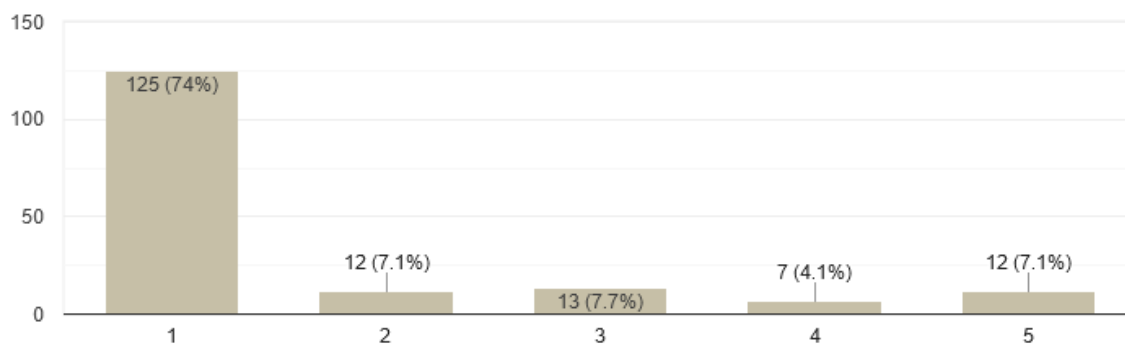
Μπορώ να μάθω μόνη/ος μου χωρίς εκπαιδευτή:

169 responses



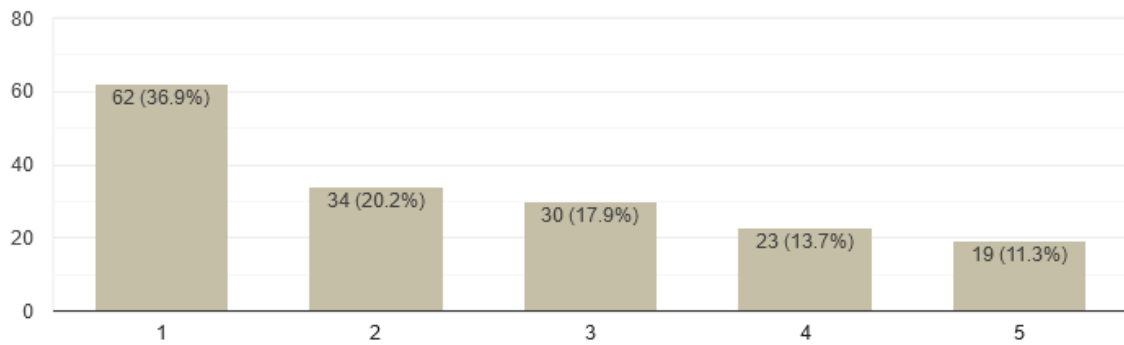
Είμαι στη φάση της ζωής μου, όπου δεν ενδιαφέρομαι να μάθω νέες δεξιότητες:

169 responses



Έχω περάσει από το σημείο να χρειάζομαι εκπαίδευση για να κάνω τη δουλειά μου καλά:

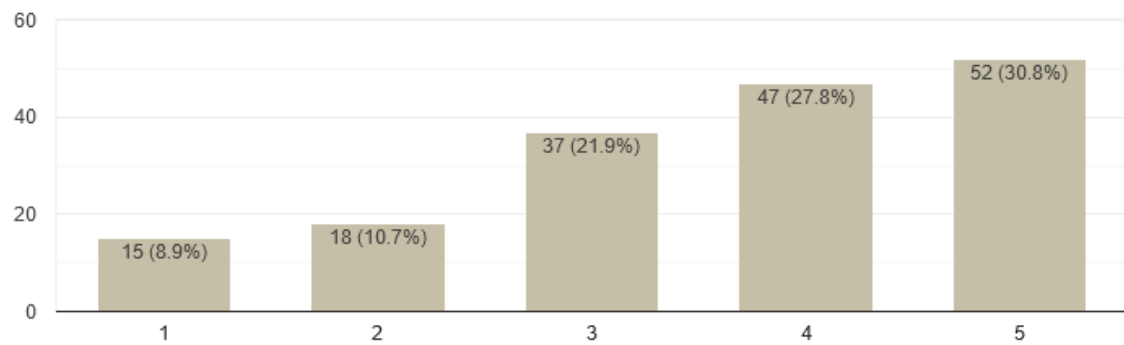
168 responses



Ενότητα Δ. Οι επιπτώσεις της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στους εργαζόμενους.

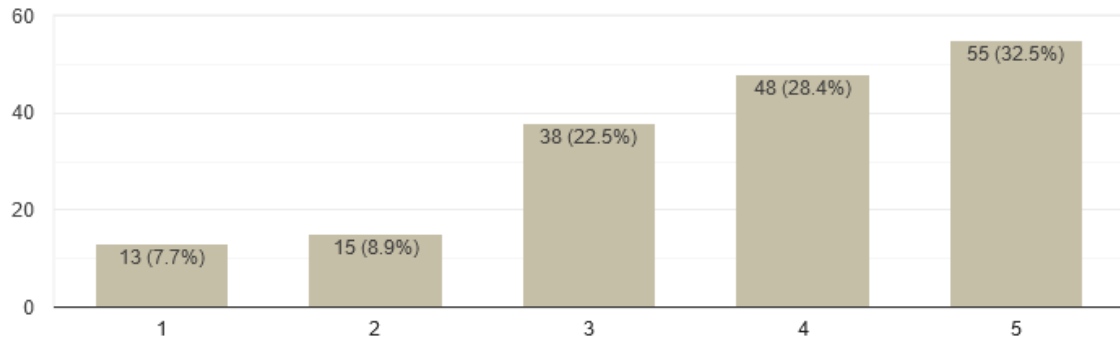
Είμαι πιο ικανοποιημένος/η από τη δουλειά μου λόγω της χρήσης της ηλεκτρονικής μάθησης:

169 responses



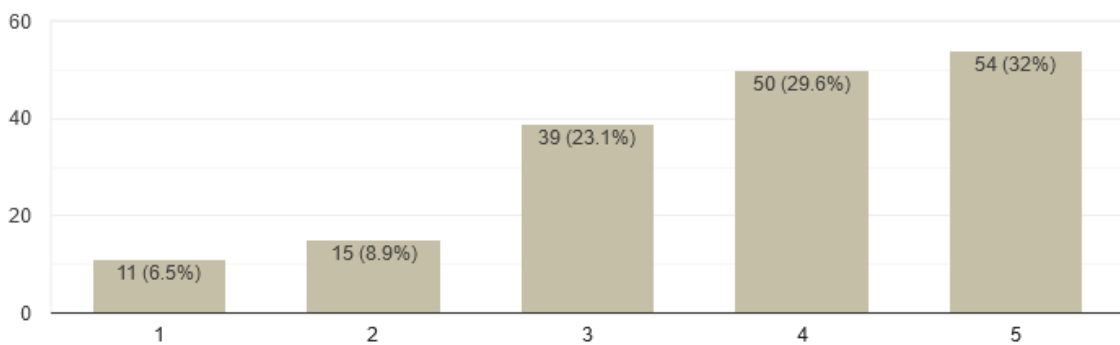
Έχω κερδίσει / πετύχει μεγαλύτερη παραγωγικότητα χρησιμοποιώντας την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-Learning):

169 responses



Η επένδυση της εταιρείας μου σε μαθήματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, έχει βελτιώσει την απόδοση της εργασίας μου:

169 responses





Είμαι περισσότερο αφοσιωμένος/η στην εταιρεία μου, εξαιτίας της εμπειρίας μου στην στην  
εξ αποστάσεως μάθηση (e-learning):

169 responses

