

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ



«Σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης και αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Μελέτη περίπτωσης: Η εφαρμογή του e-Learning στις Ένοπλες Δυνάμεις»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιωάννης Αρμπάρας

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή:

Ευρυδίκη Μπέσιλα–Βήκα, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Βασίλειος Κέφης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Ευαγγελία Μπάλτα, Επίκουρος Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ιωάννης Αρμπάρας, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς το συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Θερμές ευχαριστίες ανήκουν στην Επιβλέπουσα Καθηγήτρια κ.κ. Μπέσιλα Ευρυδίκη για την άριστη και εποικοδομητική συνεργασία, αλλά και την ουσιαστική βοήθεια και καθοδήγηση, καθώς, επίσης και στα λοιπά μέλη της τριμελούς εξεταστικής επιτροπής κ.κ. Κέφη Βασίλειο και κ.κ. Μπάλτα Ευαγγελία, όπως, επίσης, στο μετέχων στην έρευνα στρατιωτικό και πολιτικό προσωπικό του ΥΠΕΘΑ.

Ένα μεγάλο ευχαριστώ, τέλος, οφείλω στην οικογένειά μου, χωρίς την αμέριστη κατανόηση και συμπαράσταση της οποίας δεν θα ήταν δυνατή η περάτωση της παρούσας εργασίας.

Αθήνα, 2021

Ιωάννης Αρμπάρας

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	4
Περιεχόμενα.....	5
Συντομογραφίες	11
Σχήματα	13
Διαγράμματα.....	13
Κατάλογος Πινάκων.....	13
Γραφήματα.....	14
Περίληψη	16
Abstract.....	19
Εισαγωγή	21
Κεφάλαιο Πρώτο.....	25
Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων	25
1.1 Έννοια της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	25
1.2 Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων.....	26
Κεφάλαιο Δεύτερο.....	29
Η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού	29
2.1 Εισαγωγή.....	29
2.2 Ορισμοί-Εννοιολογικές προσεγγίσεις.....	30
2.3 Σημασία και πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης προσωπικού.....	33

2.4 Η οργάνωση της εκπαίδευσης προσωπικού.....	35
2.5 Αρχές αποτελεσματικής μάθησης.....	39
2.6 Η φιλοσοφία της επαγγελματικής εκπαίδευσης.....	42
2.7 Μέθοδοι και τύποι επαγγελματικής εκπαίδευσης	43
2.8 Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού	43
2.9 Οφέλη της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.....	44
Κεφάλαιο Τρίτο.....	46
Σύγχρονες και Παραδοσιακές Μορφές Εκπαίδευσης.....	46
Περίληψη τρίτου κεφαλαίου	46
3.2 Η Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα	57
3.3 Από το συμβατικό σύστημα εκπαίδευσης στην ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση.....	63
3.4 Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση.....	64
3.4.1 Ορισμός	64
3.4.2 Συνοπτική ιστορική αναδρομή της ΕξΑΕ.....	65
3.4.3 Προβληματισμοί και θεωρητικές προσεγγίσεις για την ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση	68
3.4.4 Θεωρητική προσέγγιση	69
3.5 Διάκριση της εξ Αποστάσεως από την «παραδοσιακή» Εκπαίδευση	72
3.5.1 Η «παραδοσιακή» εκπαίδευση.....	73

3.5.2 Η εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση	74
Κεφάλαιο τέταρτο	77
Γενικά περί τηλεκπαίδευσης	77
Περίληψη τέταρτου κεφαλαίου.....	77
4.1 Βασικές έννοιες του e-Learning -Ορισμός.....	77
4.2 Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στο Διαδίκτυο (ΕΠΔ)	81
4.2.1 Οριοθέτηση.....	81
4.2.2 Εκπαιδευτικά περιβάλλοντα στο διαδίκτυο-Οι Σύγχρονες Τάσεις	82
4.2.3 Συστήματα Εικονικών Τάξεων - Τηλεδιασκέψεων.....	83
4.3 Μέθοδοι μάθησης μέσω του e-Learning	85
4.3.1 Ασύγχρονη μάθηση	85
4.3.2 Σύγχρονη μάθηση.....	87
4.3.3 Μεικτή μάθηση- blended learning (υβριδική μάθηση)	89
4.4 Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα για την ηλεκτρονική εκπαίδευση των εργαζομένων (e-training).....	90
Κεφάλαιο Πέμπτο.....	95
Η εφαρμογή της τηλεκπαίδευσης στις ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις	95
5.1 Εισαγωγή.....	95
5.2 Η υφιστάμενη κατάσταση	96
Στρατός Ξηράς	97

Πολεμικό Ναυτικό	98
Πολεμική Αεροπορία	99
ΑΔΙΣΠΟ	100
ΣΕΘΑ	101
5.3 Προτάσεις ενσωμάτωσης της τηλεκπαίδευσης (e-Learning) στις ΕΔ	103
5.3.1 Το οργανωτικό πλαίσιο	103
5.3.2 Ασφάλεια Πληροφοριών	104
5.3.3 Θεσμικό και νομικό πλαίσιο	104
Κεφάλαιο Έκτο	106
Μελέτη Περίπτωσης: Η Εφαρμογή του e-Learning στις Ενοπλες Δυνάμεις....	106
6.1 Σκοπός και στόχοι της μελέτης περίπτωσης-έρευνας	106
6.2 Ερευνητικά ερωτήματα-υποθέσεις	106
6.3 Είδος έρευνας	107
6.4 Σύνθεση δείγματος έρευνας (Στρατιωτικό και Πολιτικό Προσωπικό ΓΕΝ-ΓΕΣ-ΓΕΑ) 108	
6.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας (ευρήματα ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων) 109	
6.5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	109
6.5.2. Εξοικείωση με τις εφαρμογές γραφείου, υπηρεσιών e-mail, διαδικτύου και .. μέσων κοινωνικής δικτύωσης	112
6.5.3 Πρόσβαση στο διαδίκτυο	115

6.5.4 Βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευομένων από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται αντικείμενα μέσω τηλεκπαίδευσης(ασύγχρονης και σύγχρονης)

117

6.5.5 (Ερωτήσεις 15, 16): Επιθυμία/συμφωνία παρακολούθησης διαδικτυακών σεμιναρίων με πιστοποίηση επιμόρφωσης και ηλεκτρονική υποτύπωση της βαθμολογίας στην καρτέλα εκπαίδευσης

120

6.5.6 (Ερώτηση 17): Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν (ή να τροποποιηθούν τα υπάρχοντα) υπηρεσιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα (πρόσβαση μέσω υπηρεσιακού δικτύου), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (χρήση συσκευών, εκμάθηση διαδικασιών); 61 responses

121

6.5.7 (Ερώτηση18): Είναι δυνατή, λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων η παρακολούθηση κάποιων αντικειμένων (σε πραγματικό χρόνο ή όχι) από το σπίτι σας;

122

6.5.8 (Ερώτηση 19): Με την μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης είναι δυνατόν σε πραγματικό χρόνο να γίνει παρουσίαση ενός θέματος από απόσταση, με δυνατότητα συμμετοχής των εκπαιδευομένων (υποβολή ερωτήσεων κλπ). Θα επιθυμούσατε τέτοια δυνατότητα σε εκπαιδεύσεις από το δικό σας εργασιακό χώρο; 61 responses

122

6.5.9 (Ερωτήσεις ανοικτού τύπου 20,21)..... 123

Κεφάλαιο Έβδομο 125

Συμπεράσματα –Συζήτηση-Διαπιστώσεις –Προτάσεις..... 125

Συμπεράσματα 125

Συζήτηση: Στάσεις, απόψεις των στελεχών για τα οφέλη της τηλεκπαίδευσης 127

Διαπιστώσεις ερευνητών	128
Ερευνητικό κενό-πρόταση για μελλοντική έρευνα	129
Τελικές Σκέψεις-Προτάσεις	129
Μελλοντικές εξελίξεις εκπαίδευσης εξ αποστάσεως	133
Επίλογος.....	135
Πηγές –Βιβλιογραφία	139
Πηγές.....	139
Βιβλιογραφία	141
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	146
Παράρτημα Ι-Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων	147
Παράρτημα ΙΙ-Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου Φοιτητών του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών (Ο.Π.Α).....	166

Συντομογραφίες

ΑΔΙΣΠΟ		Ανωτάτη Διακλαδική Σχολή Πολέμου
ΑΠΣ		Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών
ΑΣΠ		Αεροπορική Σχολή Πολέμου
ΓΕΝ		Γενικό Επιτελείο Ναυτικού
ΓΕΣ		Γενικό Επιτελείο Στρατού
ΓΕΑ		Γενικό Επιτελείο Αεροπορίας
ΔΙ.ΜΑ		Διαδικτυακή Μάθηση
ΕΑΠ		Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
ΕξΑΕ		Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση
Ε.Σ		Εκπαιδευτική Σειρά
ΕΠΔ		Εκπαιδευτικά περιβάλλοντα στο Διαδίκτυο
Κ.Ε		Κέντρο Εκπαίδευσης
Κ.Φ		Κανονική Φοίτηση
Κ.Ε		Κανονισμός Εκπαίδευσης
ΣΔΙΕΠ		Σχολή Διοίκησης Επιτελών
ΣΜΥΝ		Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού
ΣΝΔ		Σχολή Ναυτικών Δοκίμων
ΣΕΘΑ		Σχολή Εθνικής Άμυνας
CMS	Course Management System	Σύστημα Διαχείρισης Μαθημάτων
CEDEFOP	Centre Europeene pour le Development de la	Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης

	Formation Professionnelle	
ICT	Information & Communication Technologies	Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών
MOODLE	Modular Object –Oriented Dynamic Learning Environment	Αρθρωτό Αντικειμενοστρεφές Δυναμικό Μαθησιακό Περιβάλλον
LMS	Learning Management System	Σύστημα Διαχείρισης Μάθησης
MOOCs	Massive Open Online Courses	
VLE	Virtual Learning Environment	Εικονικό Περιβάλλον Μάθησης
UNESCO	United Nations Educational and Scientific Organization	Εκπαιδευτικός Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών

Σχήματα

Σχήμα 1. Οι Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων	28
Σχήμα 2. Οργάνωση Εκπαίδευσης Προσωπικού	37
Σχήμα 3. Ο εμπειρικός κύκλος μάθησης κατά Kolb	40
Σχήμα 4. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση	72
Σχήμα 5. Virtual classroom.....	84
Σχήμα 6. Μορφές εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και επιμόρφωσης	90
Σχήμα 7. Πλεονεκτήματα Ηλεκτρονικής Εκπαίδευσης	92

Διαγράμματα

Διάγραμμα 3. 2: Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα	58
--	----

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 1. Διαφορές εκπαίδευσης και ανάπτυξης στο χώρο εργασίας	31
Πίνακας 2 : Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος	112

Γραφήματα

Γράφημα 6.2: Κατανομή δείγματος ανά ηλικιακή κατηγορία	
.....	
110	
Γράφημα 6.3 Οικογενειακή κατάσταση	
.....	
111	
Γράφημα 6.4 Προέλευση δείγματος ανά κλάδο ΕΔ	
.....	
111	
Γράφημα 6. 5 Εξοικείωση με εφαρμογές γραφείου	
.....	
112	
Γράφημα 6.6 Εξοικείωση με τις εφαρμογές e-mail	
.....	
113	
Γράφημα 6. 7 Εξοικείωση με τις υπηρεσίες διαδικτύου	
.....	
114	
Γράφημα 6.8 Συχνότητα χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης	
.....	
114	
Γράφημα 6.9 Πρόσβαση στο Internet από το χώρο εργασίας	
.....	
115	
Γράφημα 6.10. Πρόσβαση στο Internet από το σπίτι	
.....	
116	
Γράφημα 6.11 Πρόσβαση στο Internet από φορητή συσκευή	
.....	
116	
Γράφημα 6. 12. Ικανοποίηση στελεχών ΕΔ από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται τα αντικείμενα τηλεκπαίδευσης.....	1-4117

Γράφημα 6.13 Υπάρχουν επιπλέον θέματα που διδάσκονται στη σχολή σας τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν με τηλεκπαίδευση/τηλεδιάσκεψη προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος παρακολούθησης των μαθημάτων στη σχολή;.....	118
Γράφημα 6. 14 Επιθυμείτε να αυξηθεί το μέρος της φοίτησης στην σχολή σας μέσω τηλεκπαίδευσης προκειμένου να μετακινείτε λιγότερο και να μην απέχετε από τα καθήκοντά σας.....	119

Γράφημα 6.15 Σεμινάρια μέσω Internet διαφόρων θεμάτων με έκδοση πιστοποιητικού συμμετοχής (Ερώτηση 15).....	120
Γράφημα 6.16 Αντικείμενα τηλεκπαίδευσης με ηλεκτρονική υποτύπωση στην καρτέλα εκπαίδευσης (Ερώτηση 16)	120
Γράφημα 6. 17 Αποδοχή μεθόδου διδασκαλίας (με ατομική αξιολόγηση και βαθμολογία με υποτύπωση στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους)	121
Γράφημα 6.18 Ευχέρεια συμμετοχής σε ορισμένα αντικείμενα σύγχρονης ή ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης (λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων) από το σπίτι	122
Γράφημα 6.19 Τηλεκπαίδευση στον εργασιακό χώρο με τη μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης	123

Περίληψη

Η τηλεεκπαίδευση και η ηλεκτρονική μάθηση e-learning ως σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης έχουν καθιερωθεί πλέον ως έννοιες της σύγχρονης εποχής. Αποτελούν έναν ξεχωριστό κλάδο της τυπικής (συμβατικής) εκπαίδευσης και τις τελευταίες δεκαετίες έχουν καθιερωθεί ως χρήσιμα εργαλεία προς την κατεύθυνση της δια βίου μάθησης, της εκπαίδευσης ενηλίκων και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Γεννάται εύλογα το ερώτημα κατά πόσο μπορούν να συμβάλουν θετικά στην αλλαγή του τρόπου της συμβατικής/παραδοσιακής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων στις σύγχρονες επιχειρήσεις και οργανισμούς προκειμένου αυτοί να εξασφαλίζουν την βιωσιμότητά τους μέσα σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο και ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η παρούσα εργασία θα επικεντρωθεί στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων ως ενός δυναμικού οργανισμού της ελληνικής κοινωνίας, όπου τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει κατανοητές οι ευκαιρίες που προκύπτουν μέσω της εφαρμογής τεχνολογιών και τεχνικών τηλεεκπαίδευσης. Έχουν καταβληθεί σοβαρές προσπάθειες μέσω των υπηρεσιών που αποτελούν τους αρμόδιους φορείς υλοποίησης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και στους τρεις κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων την τελευταία δεκαετία, με στόχο την επιμόρφωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους, χωρίς τους περιορισμούς του τόπου και του χρόνου. Για λόγους πληρότητας του θεωρητικού πλαισίου στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας ορίζεται η έννοια της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού και οι βασικές της λειτουργίες μια από τις οποίες είναι η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Στο επόμενο κεφάλαιο γίνεται μια προσπάθεια διάκρισης και κατανόησης, των όρων «εκπαίδευσης», «επαγγελματικής εκπαίδευσης» και της «ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού». Στη συνέχεια γίνεται αναφορά στη σημασία της εκπαίδευσης για μια επιχείρηση από τα πλεονεκτήματα που αυτή προσφέρει από την εκπαίδευση των εργαζομένων της. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις βασικότερες αρχές αποτελεσματικής μάθησης, καθώς επίσης και τα οφέλη που προσφέρει η εκπαίδευση στο προσωπικό των επιχειρήσεων και οργανισμών. Σε συνέχεια του δευτέρου κεφαλαίου, στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας επιχειρείται μία συνοπτική αποσαφήνιση και ανάλυση εννοιολογικών προσδιορισμών βασικών εννοιών όπως αυτή της δια

βίου μάθησης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στα πλαίσια της οποίας εντάσσεται ειδικότερα και η εξ αποστάσεως μορφή επιμόρφωσης και κατάρτισης των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων ως βασικό θέμα διερεύνησης. Στην παρούσα εργασία αναλύεται ως μελέτη περίπτωσης η υπάρχουσα κατάσταση καθώς και οι προοπτικές εκμετάλλευσης της τηλεεκπαίδευσης, ως σύγχρονης μορφής εκπαίδευσης, στους κύριους εκπαιδευτικούς φορείς του Πολεμικού Ναυτικού, του Στρατού Ήθρας και της Πολεμικής Αεροπορίας, καθώς και των διακλαδικών στρατιωτικών σχολών της ΑΔΙΣΠΟ και ΣΕΘΑ των οποίων ο σχεδιασμός και η υλοποίηση της εκπαιδευτικής τους πολιτικής τελεί υπό την έγκριση του ΓΕΕΘΑ. Στη συνέχεια εξετάζεται ο παράγοντας της ασφάλειας της πληροφορίας ως κρίσιμος παράγοντας ενσωμάτωσης συστημάτων τηλεεκπαίδευσης στις ΕΔ. Το εκπαιδευτικό αντικείμενο μπορεί να αναρτηθεί είτε στο Διαδίκτυο όταν η πληροφορία που περιέχει είναι αδιαβάθμιτη είτε σε εσωτερικό απόρρητο δίκτυο των ΕΔ όταν η πληροφορία είναι διαβαθμισμένη. Ανάλογοι κανόνες ασφαλείας ισχύουν και κατά την ανάρτηση εκπαιδευτικού υλικού στις πλατφόρμες τηλεεκπαίδευσης (LMS). Ακολουθώντας παρατίθενται προτάσεις με τις οποίες γίνεται προσπάθεια να δοθεί το πλαίσιο εφαρμογής του e-learning στις Ένοπλες Δυνάμεις. Το ερευνητικό μέρος της εργασίας περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της έρευνας γνώμης που πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίου με σκοπό τη διερεύνηση των στάσεων, αντιλήψεων και απόψεων των στελεχών των ΕΔ βάσει της εμπειρίας τους από την παρακολούθηση εξ αποστάσεως προγραμμάτων εκπαίδευσης. Μέσα από την ανάλυση των ανωτέρω παραγόντων και των αποτελεσμάτων της έρευνας, η εργασία καταλήγει στην αναγκαιότητα εφαρμογής της τηλεεκπαίδευσης στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα των ΕΔ χωρίς την αντικατάσταση του παραδοσιακού τρόπου διδασκαλίας αλλά την υποβοήθηση αυτού, με στόχο τη διευκόλυνση της δια βίου μάθησης των στελεχών, τη βελτίωση του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου, τη διευκόλυνση της εκπαιδευτικής διαδικασίας και τη διάχυση της γνώσης. Τέλος, πέρα από την έρευνα υποβολής απόψεων μέσω του ερωτηματολογίου, ακολουθήθηκε και η μέθοδος των συνεντεύξεων μεταξύ των εκπαιδευτών και των πρόσφατα επιμορφωμένων στελεχών των ΕΔ, εν μέσω της υγειονομικής συγκυρίας του covid-19, προκειμένου να γίνει πληρέστερη διάγνωση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων των σύγχρονων μορφών

εκπαίδευσης. Στην παρούσα εργασία

λαμβάνονται υπόψη και προτάσεις βελτίωσης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων που αφορούν τις ΕΔ.

Λέξεις Κλειδιά: Τηλεκπαίδευση, ηλεκτρονική μάθηση, παραδοσιακή μάθηση, σύγχρονη μάθηση, ασύγχρονη μάθηση, δια βίου μάθηση, e-learning

Abstract

Distance education and e-learning as modern forms of education have now been established as concepts of the modern age. They are a separate branch of formal (conventional) education and in recent decades have been established as useful tools in the direction of lifelong learning, adult education and continuing vocational training. The question arises as to whether they can make a positive contribution to changing the way conventional / traditional education and vocational training of employees in modern companies and organizations in order for them to ensure their viability in an ever-changing and competitive environment. The present work will focus on the field of the Armed Forces as a dynamic organization of Greek society, where in recent years the opportunities that arise through the application of technologies and distance learning techniques have been understood. Serious efforts have been made through the services that are the competent bodies for the implementation of training programs in all three branches of the Armed Forces in the last decade, with the aim of training and upgrading the skills of their employees, without the restrictions of place and time. For reasons of completeness of the theoretical framework in the first chapter of the work is defined the concept of Human Resource Management and its main functions one of which is the training and development of human resources. In the next chapter an attempt is made to distinguish and understand the terms "education", "vocational training" and "human resource development". Then the importance of training for a company is mentioned from the advantages that it offers from the training of its employees. Special emphasis is given to the basic principles of effective learning, as well as the benefits that training offers to the staff of companies and organizations. Following the second chapter, in the third chapter of the present work, a brief clarification and analysis of conceptual definitions of key concepts such as that of lifelong learning and distance education, which includes in particular the form of distance education and training of staff, is attempted. In the present work, the current situation is analyzed as a case study as well as the prospects of exploiting e-training, as a modern form of

training, in the main training institutions of the Navy, Army and Air Force, as well as the Air Force schools of ADISPO and SETHA whose design and implementation of their educational policy is under the approval of GEETHA. Next, the information security factor is examined as a critical factor for the integration of e-learning systems in ED. The training subject can be posted either on the Internet when the information it contains is ungraded or on an internal secret network of EDs when the information is classified. Similar safety rules apply when posting educational material on e-learning platforms (LMS). The following are proposals that attempt to give the framework for the implementation of e-learning in the Armed Forces. The research part of the work includes the results of the opinion poll conducted through a questionnaire in order to investigate the attitudes and perceptions of their executives and their views about distance learning-based on their own experience. Through the analysis of the above factors and the results of the research, the work concludes on the necessity of applying e-learning in the curriculum of ED without replacing the traditional way of teaching but assisting it, in order to facilitate the lifelong learning of executives, the improving the educational work provided, facilitating the educational process and disseminating knowledge. Finally, in addition to the opinion poll through the questionnaire, the method of interviews was followed among the trainers and the newly trained ED executives, in the midst of the health situation of covid-19, in order to make a more complete diagnosis of the advantages and disadvantages of modern forms of education. In the present work, suggestions for the improvement of the educational programs concerning the ED are also taken into account.

Keywords: Distance learning, e-learning, traditional learning, synchronous learning, asynchronous learning, lifelong learning

Εισαγωγή

“Πάρτε τους ανθρώπους μου αλλά αφήστε μου τα εργοστάσια... σύντομα θα χορταριάσει ο τόπος.

Πάρτε τα εργοστάσιά μου αλλά αφήστε τους ανθρώπους μου... σύντομα θα έχουμε καινούργια και καλύτερα εργοστάσια να δουλεύουμε...”

Andrew Carnegie¹

Τις μεγάλες και επιτυχημένες επιχειρήσεις τις κάνουν οι άνθρωποι.

Τις διαφορές επίσης μεταξύ των επιτυχημένων και μη επιχειρήσεων επίσης τις κάνουν οι άνθρωποι είτε αυτοί διοικούν είτε απλά εκτελούν.

Το εννοιολογικό τρίπτυχο «εκπαίδευση-επιμόρφωση-κατάρτιση» θεωρείται ως μια από τις βασικές συνιστώσες ενός πλαισίου στρατηγικής δράσεων που στοχεύουν στην προσέλκυση και επιλογή εξειδικευμένου προσωπικού, στην βελτιστοποίηση της απόδοσης των παρεχόμενων υπηρεσιών και στην ποιοτική αναβάθμιση και ενίσχυση του γνωστικού υπόβαθρου των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αλλά και στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς. Η μη σωστή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί στην αδράνεια και σταδιακά στην ανεργία, το μεγάλο πρόβλημα των σύγχρονων κοινωνιών, και την παρακμή του ίδιου του οργανισμού.

¹ **Andrew Carnegie** (25 Νοεμ, 1835 - Αύγουστος 11, 1919), Σκωτσέζο-αμερικανός βιομήχανος και φιλάνθρωπος. Ο Carnegie ηγήθηκε της επέκτασης της αμερικανικής βιομηχανίας χάλυβα στα τέλη του 19ου αιώνα και έγινε ένας από τους πλουσιότερους Αμερικανούς στην ιστορία. Υπήρξε κορυφαίος φιλάνθρωπος στις Ηνωμένες Πολιτείες και στη Βρετανική Αυτοκρατορία. (Πηγή:wikipedia)

Όλα τα παραπάνω αφορούν κυρίως τις οικονομικές μονάδες όπως οι επιχειρήσεις και οι δημόσιοι οργανισμοί: υπουργεία, αποκεντρωμένες διοικήσεις, οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (περιφέρειες και δήμοι), διάφορες δημόσιες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας με τη μορφή ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ. Τα πράγματα διαφοροποιούνται, ωστόσο, κάπως όταν έχουμε να αντιμετωπίσουμε ζητήματα που αφορούν το ανθρώπινο κεφάλαιο στον κρίσιμο τομέα της Εθνικής Άμυνας.

Ο εν λόγω τομέας υποστηρίζεται από τους τρεις κλάδους των Ενόπλων Δυνάμεων, δηλαδή του Ναυτικού, της Αεροπορίας και του Στρατού Ξηράς. Τα επιτελεία των τριών αυτών κλάδων συντονίζονται από το Γενικό Επιτελείο Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ), ως κορυφή της στρατιωτικής ηγεσίας η οποία υπάγεται στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ).

Η, ιδιαίτερα, ευαίσθητη γεωπολιτική θέση της χώρας μας επιβάλλει στο να συντηρεί και τον στρατιωτικό εξοπλισμό της άμυνάς της με τα τελευταία επιτεύγματα της πολεμικής βιομηχανίας. Κατά συνέπεια οι καινούργιες τεχνολογίες που αναπτύσσονται σε αυτόν τον τομέα, προϋποθέτουν και το κατάλληλο εξειδικευμένο προσωπικό.

Ένας παράγοντας που θα βελτίωνε το ανθρώπινο δυναμικό των ενόπλων δυνάμεων είναι η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωσή του με τις πιο σύγχρονες μεθόδους. Πράγματι, οι ελληνικές ΕΔ επενδύουν και περιμένουν πολλά από την επιμόρφωση των στελεχών τους, με μια πληθώρα παρεχόμενων εκπαιδεύσεων, ξεκινώντας από τα τεχνικά θέματα της καθημερινής εργασίας και φτάνουν μέχρι την ακαδημαϊκή μόρφωση σε Ανώτατες -Στρατιωτικές ή μη -Σχολές (ΑΣΕΙ, ΑΕΙ).

ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι:

α) να διερευνηθεί η εφαρμογή της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ή αλλιώς ηλεκτρονικής εκπαίδευσης (e-learning) στις εκπαιδευτικές δομές των Ενόπλων

Δυνάμεων σε σύγκριση με άλλους οργανισμούς γενικότερα τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό (πχ. Πανεπιστήμια) και

β) να διερευνηθεί κατά πόσο παίζει ρόλο η ευχέρεια και η εξοικείωση των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων με την νέα τεχνολογία, στην αποτελεσματικότητα της ηλεκτρονικής μάθησης (effective implementation of e-learning) και κατά πόσο αυτή συμβάλλει στην επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων.

Στο γενικότερο θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας θα παρουσιαστούν:

- Το εννοιολογικό και θεωρητικό υπόβαθρο/πλαίσιο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και της ηλεκτρονικής μάθησης, μορφές της ηλεκτρονικής μάθησης και η εφαρμογή τους στο σύγχρονο εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Οι εφαρμογές που βρίσκονται σε εξέλιξη σήμερα στις ελληνικές ΕΔ .
- Η εξέταση της δυνατότητας τυχόν ευρύτερης εφαρμογής της από τα στελέχη στο μέλλον.
- Τα σημεία προσοχής και οι τυχόν επιφυλάξεις/περιορισμοί για τις ΕΔ στην υιοθέτηση της ηλεκτρονικής μάθησης λόγω της ιδιαιτερότητας του χώρου (θέματα ασφάλειας πληροφοριών κλπ).
- Κατά πόσο συμφέρει οικονομικά η χρήση ηλεκτρονικών εφαρμογών τηλεεκπαίδευσης.

Μέσα από το ερευνητικό μέρος της εργασίας θα εξεταστούν επίσης τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Ποιος είναι ο βαθμός αποδοχής της τηλεεκπαίδευσης από τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων;
- Ποια είναι η αντιλαμβανόμενη χρησιμότητα της εκπαίδευσης μέσω του e-learning από την πλευρά των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και ποια τα μειονεκτήματα που αναγνωρίζονται/αναδεικνύονται από την εξ αποστάσεως εκπαίδευση στο χώρο των Ενόπλων Δυνάμεων;

Η παρούσα εργασία ολοκληρώνεται μέσα από επτά κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει εισαγωγικές έννοιες της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων ως καθοριστικού παράγοντα επίτευξης των στρατηγικών στόχων μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού με την προσέλκυση, πρόσληψη, εκπαίδευση, αξιοποίηση και τη διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων στο έμπυχο δυναμικό της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύεται μια από τις βασικές λειτουργίες της ΔΑΠ «εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού» - πράγμα που αποτελεί και το βασικό αντικείμενο της παρούσας εργασίας- σύμφωνα με τις θεωρητικές προσεγγίσεις της διοικητικής επιστήμης.

Στο τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο, γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης της θεωρίας για την εισαγωγή και υιοθέτηση ευέλικτων και εναλλακτικών μορφών εκπαίδευσης, όπως η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και η ηλεκτρονική μάθηση, προσαρμοσμένων στα σύγχρονα κοινωνικά, οικονομικά και τεχνολογικά δεδομένα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, εξετάζεται/αναλύεται η εφαρμογή της τηλεεκπαίδευσης στις ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις. Εξετάζεται δηλαδή η υφιστάμενη κατάσταση και κατατίθενται προτάσεις ενσωμάτωσης της τηλεεκπαίδευσης στις εκπαιδευτικές δομές των ΕΔ.

Στο έκτο κεφάλαιο, εξετάζεται – ως μελέτη περίπτωσης – βάσει ερωτηματολογίου η γνώση και αποδοχή του e-Learning από τα στελέχη των ΕΔ και αναλύονται τα αποτελέσματα της έρευνας ενώ στο τελευταίο κεφάλαιο παρατίθενται τα συμπεράσματα και γίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα. Τέλος, επιλογικά συνοψίζονται τα γενικά συμπεράσματα της παρούσας εργασίας.

Κεφάλαιο Πρώτο

Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων

1.1 Έννοια της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων

Βασική αποστολή της ανώτατης διοίκησης μιας επιχείρησης, και γενικότερα ενός οργανισμού, είναι η απόκτηση ικανών εργαζομένων για την επίτευξη των πολιτικών που χαράσσονται και των στόχων που τίθενται. Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ) είναι ένας τομέας που απασχολεί διαρκώς το χώρο της διοίκησης. Και αυτό διότι, όσο αποτελεσματικές και αν είναι οι λειτουργίες της διοίκησης και του μάνατζμεντ δεν μπορούν να υποκαταστήσουν την απουσία κατάλληλων ανθρώπων. Σε αυτό το σημείο παρεμβαίνει η ΔΑΠ, η οποία μεριμνά για την προσέλκυση, επιλογή, πρόσληψη, εκπαίδευση, αξιοποίηση και τελικά τη διατήρηση των κατάλληλων ανθρώπων στο έμπυχο δυναμικό της επιχείρησης. Υπό αυτή την έννοια, η παρέμβαση της ΔΑΠ θεωρείται καταλυτική για την μακρόπνοη βιωσιμότητα ενός οργανισμού.

Όσον αφορά την έννοια της ΔΑΠ επικρατούν διάφοροι ορισμοί, που όλοι σχεδόν έχουν κοινό παρανομαστή τον άνθρωπο. Σύμφωνα με έναν από αυτούς τους ορισμούς, η ΔΑΠ «...είναι η διοικητική λειτουργία της επιχείρησης που σχεδιάζει και εφαρμόζει όλες τις δραστηριότητες που αφορούν τη διαχείριση του ανθρώπινου κεφαλαίου μιας επιχείρησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα ως το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επίτευξη των στόχων της»(Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή, 2016, σ. 22).

Σύμφωνα δε με έναν άλλον ορισμό η ΔΑΠ «...είναι ένα σύνολο ενεργειών, στρατηγικών και λειτουργιών, που πρέπει να γίνουν για να μπορεί η επιχείρηση ή ο οργανισμός να αποκτήσει, διατηρήσει και αξιοποιήσει ικανούς εργαζομένους που με την εργασιακή τους απόδοση και την όλη συνεισφορά τους θα δημιουργούν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για αυτήν» (Χυτήρης, 2018, σ. 28).

Από τους ανωτέρω ορισμούς κατανοούμε ότι η ΔΑΠ καλείται να διαχειριστεί τους ανθρώπους ενός οργανισμού, οι οποίοι αποτελούν συστατικό στοιχείο του, επ' ωφελεία τόσο του οργανισμού (μέσω της μεγιστοποίησης της απόδοσης των εργαζομένων), όσο και των ίδιων των ανθρώπων ως ατομικών μονάδων (μέσω της προσωπικής τους ικανοποίησης). Η προσέλκυση και η διατήρηση ικανών εργαζομένων, που να ταιριάζουν στις ιδιαιτερότητες και στην κουλτούρα του οργανισμού, αποτελεί συγκριτικό πλεονέκτημα. Οι άνθρωποι είναι αυτοί που καθορίζουν, υλοποιούν, ελέγχουν, βελτιώνουν και επανασχεδιάζουν τις διαδικασίες και τις πολιτικές μέσα σε έναν οργανισμό. Προσφέροντας λοιπόν τις γνώσεις, το ταλέντο και την εμπειρία τους κατορθώνουν να θέσουν έναν οργανισμό σε τροχιά μακροχρόνιας ευημερίας και βιώσιμης ανάπτυξης ή, σε αντίθετη περίπτωση, να τον οδηγήσουν στην παρακμή.

1.2 Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων

Η ΔΑΠ επιτελεί ένα πλήθος λειτουργιών, αλληλένδετων μεταξύ τους, που όλες έχουν τελικό σκοπό την αποτελεσματική αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα, έτσι ώστε να επιτευχθούν οι πολιτικές που διαμορφώνονται από την ηγεσία του οργανισμού. Επιπλέον, αξιοσημείωτος θεωρείται ο ρόλος της ΔΑΠ ως συνδετικού κρίκου μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων.

Οι κυριότερες από τις λειτουργίες της ΔΑΠ είναι οι ακόλουθες (Μπουραντάς& Παπαλεξανδρή, 2003, σ. 22-24):

- Ανάλυση και περιγραφή θέσεων εργασίας, απ' όπου προκύπτουν η περιγραφή, τα καθήκοντα, οι συνθήκες εργασίας και γενικότερα οι απαιτήσεις της κάθε θέσης.

➤ Προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού, με τον οποίο διαπιστώνονται οι μελλοντικές ανάγκες σε εργαζομένους και προσδιορίζεται ο τρόπος εύρεσής τους.

➤ Προσέλκυση, η οποία περιλαμβάνει τις διαδικασίες εκείνες που είναι απαραίτητες για να ενημερωθούν και να ενδιαφερθούν οι πιο κατάλληλοι υποψήφιοι για τη συγκεκριμένη θέση.

➤ Επιλογή, η οποία περιλαμβάνει τη διαδικασία και τις επιμέρους τεχνικές που χρησιμοποιεί ο οργανισμός για να εξασφαλίσει τους πλέον κατάλληλους εργαζομένους.

➤ **Εκπαίδευση και Ανάπτυξη**, όπου εμπεριέχονται η κατάρτιση των εργαζομένων, η απόκτηση αυξημένων ικανοτήτων (γνώσεων, δεξιοτήτων, εμπειριών) και η ανάληψη μεγαλύτερων ευθυνών.

➤ Αξιολόγηση, η οποία αφορά την απόδοση του εργαζομένου, με βάση τους στόχους που έχουν τεθεί.

➤ Αμοιβές και παροχές, δηλαδή το μισθό του εργαζομένου, καθώς και οτιδήποτε πρόσθετο σε αυτόν, είτε με τη μορφή χρήματος είτε με άλλη μορφή (π.χ. bonus, πληρωμένες διακοπές).

➤ Διοίκηση απόδοσης, που σημαίνει ότι όλες οι λειτουργίες της ΔΑΠ σκοπεύουν στη βελτίωση της απόδοσης για το σύνολο της επιχείρησης.

➤ Εργασιακές σχέσεις, όπου η ΔΑΠ είναι υπεύθυνη για τις σχέσεις της επιχείρησης με τους συνδικαλιστικούς φορείς.

➤ Εσωτερική επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών που αφορούν την επικοινωνία της επιχείρησης με τους εργαζομένους.

➤ Οργανωσιακή και Διοικητική Ανάπτυξη, κατά την οποία η ΔΑΠ έχει ως βασική υπευθυνότητα τη συμμετοχή στο σχεδιασμό και την υποστήριξη της υλοποίησης δράσεων που έχουν να κάνουν με την προσαρμογή της επιχείρησης στις αλλαγές.

Μέσω των παραπάνω λειτουργιών διαπιστώνουμε ότι η ΔΑΠ καλείται να φέρει σε πέρας ένα πολυσύνθετο έργο. Οι λειτουργίες αυτές είναι άμεσα συνδεδεμένες μεταξύ τους, καθώς οι ενέργειες που λαμβάνουν χώρα σε μια επιμέρους λειτουργία βρίσκονται σε αλληλοεπίδραση με τις ενέργειες

μιας άλλης λειτουργίας. Έτσι, για παράδειγμα, η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού οδηγεί σε κάποια αποτελέσματα-συμπεράσματα, βάσει των οποίων μπορεί να καθοριστούν οι ανάγκες για εκπαίδευσή του ή η πολιτική αμοιβών. Στο Σχήμα 1, που ακολουθεί, απεικονίζονται οι προαναφερθείσες λειτουργίες της ΔΑΠ.

Σχήμα 1. Οι Λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Κεφάλαιο Δεύτερο

Η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού

2.1 Εισαγωγή

Μια από τις κυριότερες ενέργειες /λειτουργίες της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων είναι η Εκπαίδευση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων. Το προερχόμενο από την αγορά εργασίας εργατικό δυναμικό, δεν διαθέτει συνήθως όλες τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες για την επιτυχή εκτέλεση των καθηκόντων του. Αυτό απαιτεί την εκπαίδευσή του με συγκεκριμένες μεθόδους και διαδικασίες. Τα κενά τα οποία δημιουργούνται λόγω προαγωγών, μεταθέσεων, νέων θέσεων εργασίας με διευρυμένα καθήκοντα, επιβάλλουν την ανάπτυξη του ήδη υπάρχοντος προσωπικού ώστε να ανταποκριθεί στις υψηλότερες απαιτήσεις αυτών των θέσεων.

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται μια προσπάθεια διάκρισης και κατανόησης, των όρων «εκπαίδευσης», «επαγγελματικής εκπαίδευσης» και της «ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού». Πιο συγκεκριμένα παρουσιάζονται τα στοιχεία ώστε να:

- γίνουν διακριτές οι βασικές διαφορές μεταξύ της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- γίνουν σαφή τα οφέλη τόσο της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού από μια επιχείρηση όσο και της επιπρόσθετης εκπαίδευσής του.

Ένα τμήμα του κεφαλαίου αυτού εστιάζεται στις εφαρμοζόμενες μεθοδολογίες για την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού σε μια επιχείρηση.

2.2 Ορισμοί-Εννοιολογικές προσεγγίσεις

Με τον όρο εκπαίδευση (training), σε επίπεδο επιχείρησης, εννοείται μια διαδικασία μάθησης² με την οποία επιδιώκεται ο εργαζόμενος να αποκτήσει γνώσεις, τεχνικές δεξιότητες και να αναπτύξει στάσεις και συμπεριφορές που θα τον κάνουν πιο αποτελεσματικό στην τωρινή εργασία του. Η εκπαίδευση, δηλαδή, στις επιχειρήσεις έχει έναν **εργοκεντρικό χαρακτήρα**³. Το ζητούμενο είναι, τι απαιτεί η δουλειά και άρα τι χρειάζεται να ξέρει ο εργαζόμενος τώρα ή στο άμεσο μέλλον; Ποιες ελλείψεις του πρέπει να καλύψει, ώστε η απόδοσή του στη θέση εργασίας να είναι η καλύτερη δυνατή ή σε κάθε περίπτωση η κατ' ελάχιστον αποδεκτή;

Η ανάπτυξη (development) ανθρωπίνων πόρων είναι και αυτή μια διαδικασία μάθησης, όμως, έχει μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα και ο στόχος είναι ο εργαζόμενος να αποκτήσει γνώσεις και να αναπτύξει ικανότητες τις οποίες θα χρησιμοποιήσει στο μέλλον, σε εργασίες που απαιτούν διοικητικές ικανότητες, περισσότερη ευθύνη και πρωτοβουλία. **Η ανάπτυξη έχει ένα χαρακτήρα περισσότερο ανθρωποκεντρικό, αφού όλη η διαδικασία μάθησης στοχεύει στον εργαζόμενο.** Δηλαδή πως αυτός θα αντιμετωπίζει καταστάσεις, να λαμβάνει πρωτοβουλίες, να παίρνει αποφάσεις για την επίλυση οργανωσιακών προβλημάτων, την αντιμετώπιση των αλλαγών και τη διαμόρφωση του περιβάλλοντος⁴

² Mazenot, A. (2016), Education or Training? A comparative perspective on apprenticeships in England, Journal of vocational education & training, Vol. 68, No.1, pp. 102 - 107.

³ Το περιεχόμενο και ο χαρακτήρας μιας τέτοιας διαδικασίας μάθησης θα μπορούσε και συχνά γίνεται, να αποδοθεί με τον όρο "κατάρτιση".

⁴ Mankin, D. (2009), Human Resource Development, Oxford University Press, London.

Μερικές φορές υπάρχει σύγχυση μεταξύ των όρων «εκπαίδευση» και «επαγγελματική εκπαίδευση», επειδή υπάρχει σε μεγάλο βαθμό αλληλεξάρτηση. Αυτή η σχέση μπορεί να γίνει κατανοητή καλύτερα θεωρώντας πως η εκπαίδευση έχει να κάνει με την μετάδοση της γνώσης ενώ η επαγγελματική εκπαίδευση κατευθύνεται προς την αλλαγή της συμπεριφοράς και της στάσης.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι διαφορές εκπαίδευσης και ανάπτυξης στο χώρο της εργασίας.

Πίνακας 1. Διαφορές εκπαίδευσης και ανάπτυξης στο χώρο εργασίας

Η εκπαίδευση (training)	Η ανάπτυξη (development)
Εστιάζει: Στην τωρινή εργασία Στον εργαζόμενο ατομικά Στην ανάπτυξη συγκεκριμένων/ειδικών ικανοτήτων • Έχει άμεσο χρονικό ορίζοντα • Θεραπεύει τρέχουσες αδυναμίες, στην εκτέλεση και απόδοση • Συχνά γίνεται αντιληπτή ως αμφισβήτηση της ατομικής επάρκειας • Είναι μια αναγκαιότητα , λόγω των συχνών και πολλών αλλαγών	Εστιάζει: Στις τωρινές και μελλοντικές εργασίες Στην ομάδα Στην επιχείρηση Στην ανάπτυξη των γενικών ικανοτήτων • Έχει μακρύ χρονικό ορίζοντα • Προετοιμάζει για μελλοντικές εργασιακές απαιτήσεις • Στοχεύει στην ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού (ιδίως των στελεχών) • Γίνεται αντιληπτή ως ευκαιρία ανάπτυξης και εξέλιξης (δημιουργεί προοπτικές) • Είναι μια οργανωσιακή επιλογή

Πηγή: Χυτήρης, 2018

Αρκετές μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται για τη μάθηση, στα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης, είναι συνήθως οι ίδιες. Απόλυτη διάκριση μεταξύ εκπαίδευσης και ανάπτυξης εργατοϋπαλληλικού προσωπικού και στελεχών είναι δύσκολο να γίνει. (Χυτήρης, 2018)

Οι αιτίες οι οποίες καθιστούν αναγκαία την εκπαίδευση των εργαζομένων σχετίζονται με τις σημαντικές αλλαγές ή επικρατούσες συνθήκες, τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Ενδεικτικά, οι αιτίες αυτές είναι (Χυτήρης, 2018 σ.187):

- Τεχνολογική πρόοδος, η οποία απαιτεί νέες ειδικότητες, νέες γνώσεις, εφαρμογή νέων μεθόδων και διαδικασιών εκτέλεσης έργου.
- Απαιτήσεις και ανάγκες καταναλωτή-απαιτούν θέσεις εργασίας με νέο ή και διαφορετικό περιεχόμενο π.χ για ποιότητα, ποικιλία, ευκολία, ταχύτητα, προσωπική εξυπηρέτηση και νέα προϊόντα ή υπηρεσίες.
- Συγχωνεύσεις και εξαγορές-απαιτούν νέα οργανωσιακή κουλτούρα, νέες θέσεις εργασίας, διαφορετικό περιεχόμενο έργου.
- Επανασχεδιασμός λειτουργιών και οργανωτικές αλλαγές-απαιτούν νέες αρμοδιότητες, διευρυμένα καθήκοντα, διαφορετικό και νέο περιεχόμενο εργασιών.
- Εκπαιδευτικό σύστημα-χάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων μεταξύ των παρεχόμενων από το εκπαιδευτικό σύστημα και των απαιτούμενων από την επιχείρηση.
- Χάσμα απόδοσης και αναποτελεσματική αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων, που οφείλονται στην τεχνική ή και τεχνολογική ανεπάρκεια των εργαζομένων ή και στη διαφορετικότητά τους ως προς το σύστημα αξιών και τις στάσεις τους απέναντι στην εργασία.

Οι παραπάνω αιτίες υποχρεώνουν τις επιχειρήσεις, όσες τουλάχιστον επιδιώκουν σοβαρά την επιβίωσή τους ή επιθυμούν την ευημερία και ανάπτυξή τους, να εκπαιδεύουν το προσωπικό τους.

Η εκπαίδευση και ανάπτυξη των εργαζομένων, ως λειτουργία της Διεύθυνσης Ανθρωπίνων Πόρων, σχετίζεται με αρκετές από τις άλλες βασικές λειτουργίες της ίδιας διεύθυνσης, όπως είναι η προσέλκυση και επιλογή υποψηφίων, η αξιολόγηση απόδοσης, η ανταμοιβή κ.ά. Συγκεκριμένα, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται ένα αποτελεσματικό, τυπικό πρόγραμμα εκπαίδευσης νέων υπαλλήλων, αυτό επιτρέπει την επιλογή υποψηφίων , από την αγορά, με λιγότερα τυπικά προσόντα ή αν στην αγορά εργασίας υπάρχουν υποψήφιοι με υψηλά προσόντα τότε η ανάγκη για μειωμένα προγράμματα τυπικής εκπαίδευσης μειώνεται.

Από τα παραπάνω συνάγεται πως η όλη εκπαίδευση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων πρέπει να συνδέονται στενά με τη στρατηγική της επιχείρησης. Για παράδειγμα, άλλη εκπαίδευση απαιτείται αν η επιχείρηση επιδιώκει την τεχνολογική καινοτομία και άλλη αν επιδιώκει τη διατήρηση του μεριδίου αγοράς της, με την παροχή εξαιρετικών υπηρεσιών προς τους πελάτες της (Χυτήρης, 2018).

2.3 Σημασία και πλεονεκτήματα της εκπαίδευσης προσωπικού

Η σημασία της εκπαίδευσης για μια επιχείρηση είναι εμφανής από τα πλεονεκτήματα που αυτή προσφέρει από την εκπαίδευση των εργαζομένων της. Κατά τους Μπουραντά και Παπαλεξανδρή (2016:358-360) τα οφέλη της επιχείρησης από την εκπαίδευση των εργαζομένων διακρίνονται σε:

➤ Αυξημένη παραγωγικότητα

Ο εμπλουτισμός των γνώσεων και δεξιοτήτων μέσα σε μια επιχείρηση οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα οδηγεί σε μείωση των λαθών και αστοχιών και συντελεί στην αύξηση τη παραγωγικότητας και αποδοτικότητας της παραγόμενης ποσότητας. Οι απαιτήσεις των σημερινών θέσεων εργασίας υπαγορεύουν συστηματική εκπαίδευση προκειμένου να αξιοποιηθούν καλύτερα οι δυνατότητες της νέας τεχνολογίας, διότι αποτελούν βασικό όργανο για την αύξηση της παραγωγικότητας.

➤ Ανύψωση του ηθικού και της αφοσίωσης των εργαζομένων

Η εκπαίδευση αποτελεί απαραίτητο μέσο για την επίτευξη επαγγελματικής ανάπτυξης/εξέλιξης του προσωπικού και όταν αυτή προέρχεται από τον εργοδότη-επιχείρηση παρέχει αφενός μεν ένα αίσθημα ασφάλειας και ενδιαφέροντος προς τους εργαζομένους της αφετέρου μπορεί να ικανοποιήσει τις ανώτερες ανάγκες αυτό-ολοκλήρωσης κατά την πυραμίδα του Maslow. Επιπλέον, αυξάνει την αφοσίωση και την υποκίνησή τους και τους ενθαρρύνει να ταυτιστούν με τους στόχους και την αποστολή της επιχείρησης.

➤ **Μειωμένη επίβλεψη**

Ο εργαζόμενος που έχει λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση μπορεί να εκτελέσει τα καθήκοντά του με μειωμένη επίβλεψη, λαμβάνοντας ο ίδιος πρωτοβουλίες και επομένως αυτό συντελεί στη μείωση του κόστους επίβλεψης για την επιχείρηση ή οργανισμό.

➤ **Μείωση ατυχημάτων**

Ο εργαζόμενος που έχει λάβει την κατάλληλη εκπαίδευση αναπτύσσει ικανότητες που αφορούν τη σωστή εκτέλεση των καθηκόντων του, την σωστή συντήρηση του εξοπλισμού του και επιπλέον γνωρίζει και τα απαραίτητα μέτρα ασφαλείας, κάτι που οδηγεί στην μείωση του ποσοστού των ατυχημάτων.

➤ **Αυξημένη οργανωσιακή σταθερότητα και ευελιξία**

Η σταθερότητα είναι η ικανότητα μιας επιχείρησης να διατηρεί την αποτελεσματικότητά της παρά τις απώλειες έμπειρου προσωπικού. Μπορεί να ενισχυθεί με την δημιουργία αποθέματος κατάλληλα εκπαιδευόμενου προσωπικού, έτσι ώστε να μπορούν να αναπληρωθούν τυχόν απώλειες μέσα στην επιχείρηση.

➤ **Αυξημένη ελαστικότητα της επιχείρησης ως εργοδότη**

Μια επιχείρηση εφαρμόζοντας ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης προσελκύει υψηλής ποιότητας εργαζομένους. Το γεγονός αυτό συμβαίνει

επειδή οι εργαζόμενοι εκτιμούν ότι η επιχείρηση τους προσφέρει μαθησιακές και αναπτυξιακές ευκαιρίες καθώς επίσης τους κάνει και πιο ανταγωνιστικούς. Με αυτό τον τρόπο οι εργαζόμενοι μπορούν να κερδίσουν υψηλότερες αμοιβές αλλά και να αυξήσουν την ικανότητά τους να απασχοληθούν αλλού. Η ευελιξία είναι η ικανότητα άμεσης προσαρμογής σε αλλαγές του αντικειμένου ή του τρόπου λειτουργίας της επιχείρησης και προϋποθέτει την ύπαρξη προσωπικού με πολλαπλές ικανότητες ώστε να είναι δυνατή η μετακίνηση υπαλλήλων σε θέσεις με μεγαλύτερες απαιτήσεις.

➤ **Ανάπτυξη κουλτούρας προσανατολισμένης στη βελτίωση της απόδοσης**

Η συνεπής, καθολική και εξειδικευμένη προσφορά εκπαίδευσης βοηθά στην ανάπτυξη θετικής κουλτούρας μέσα στην οργάνωση, μιας κουλτούρας προσανατολισμένης προς την συνεχή βελτίωση της απόδοσης.

2.4 Η οργάνωση της εκπαίδευσης προσωπικού

Οι Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή (2016:367-368) υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση σχετίζεται με όλες τις λειτουργίες της επιχείρησης και γι' αυτό επιβάλλεται να γίνεται με τη συμμετοχή των ανώτερων διοικούντων της επιχείρησης ή του οργανισμού. **Οι λεπτομέρειες της εκπαιδευτικής διαδικασίας** πρέπει να ανήκουν πάντα **στη διακριτική ευχέρεια** κάθε επιχείρησης ή οργανισμού.

Η παροχή εκπαίδευσης στους εργαζόμενους είναι καθοριστική για την επίτευξη της στρατηγικής και των επιμέρους στόχων της επιχείρησης ⁵. Προς τούτο, οι επιχειρήσεις επενδύουν τεράστια ποσά και απασχολούν ανάλογους πόρους. Πολλές φορές όμως το αποτέλεσμα δεν είναι το αναμενόμενο, επειδή στην πράξη συμβαίνει η όλη εκπαίδευση να μην συνδέεται στενά με τη στρατηγική της επιχείρησης. Λάθος εκπαιδευτικά προγράμματα, σε «λάθος» ανθρώπους, εκπαίδευση σε ακατάλληλο χρόνο, από «ακατάλληλους» ανθρώπους, με ανεπαρκή ή ακατάλληλα μέσα και

⁵ Harrison, R. (2009), Learning and development, 5th Ed., CIPD, London.

ακατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους, χωρίς παρακολούθηση και αξιολόγηση της προόδου και των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης.

Σε γενικές γραμμές οι υποχρεώσεις των υπευθύνων εκπαίδευσης κατά τους Μπουραντά και Παπαλεξανδρή (2016:368) είναι οι ακόλουθες:

➤ Η διατύπωση και η κοινοποίηση της πολιτικής και των αρχών για την εκπαίδευση.

➤ Η εξασφάλιση των χρηματικών πόρων και της υποδομής που είναι απαραίτητη για την υλοποίηση των προγραμμάτων.

➤ Ο καθορισμός των συγκεκριμένων υποχρεώσεων και συνθηκών για όλα τα μέλη του προσωπικού σχετικά με τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση είτε ως εκπαιδευτές είτε ως εκπαιδευόμενοι (π.χ αμοιβές εκπαιδευτών, ωράριο εκπαιδευομένων, συχνότητα προγραμμάτων κ.λ.π.).

➤ Ο συντονισμός των εκπαιδευτικών ενεργειών των διαφόρων τμημάτων της επιχείρησης μέσω του τμήματος προσωπικού ως συνδετικού κρίκου για την ανταλλαγή και κυκλοφορία προτάσεων σχετικά με το σχεδιασμό της εκπαίδευσης.

➤ Η παρακολούθηση της αποτελεσματικής λειτουργίας του συστήματος εκπαίδευσης και η εξασφάλιση κόστους-οφέλους για την επιχείρηση.

Με βάση τα παραπάνω, η οργάνωση της εκπαίδευσης προσωπικού και προκειμένου να έχει αυτή τα επιδιωκόμενα –συγκεκριμένα αποτελέσματα δηλαδή για:

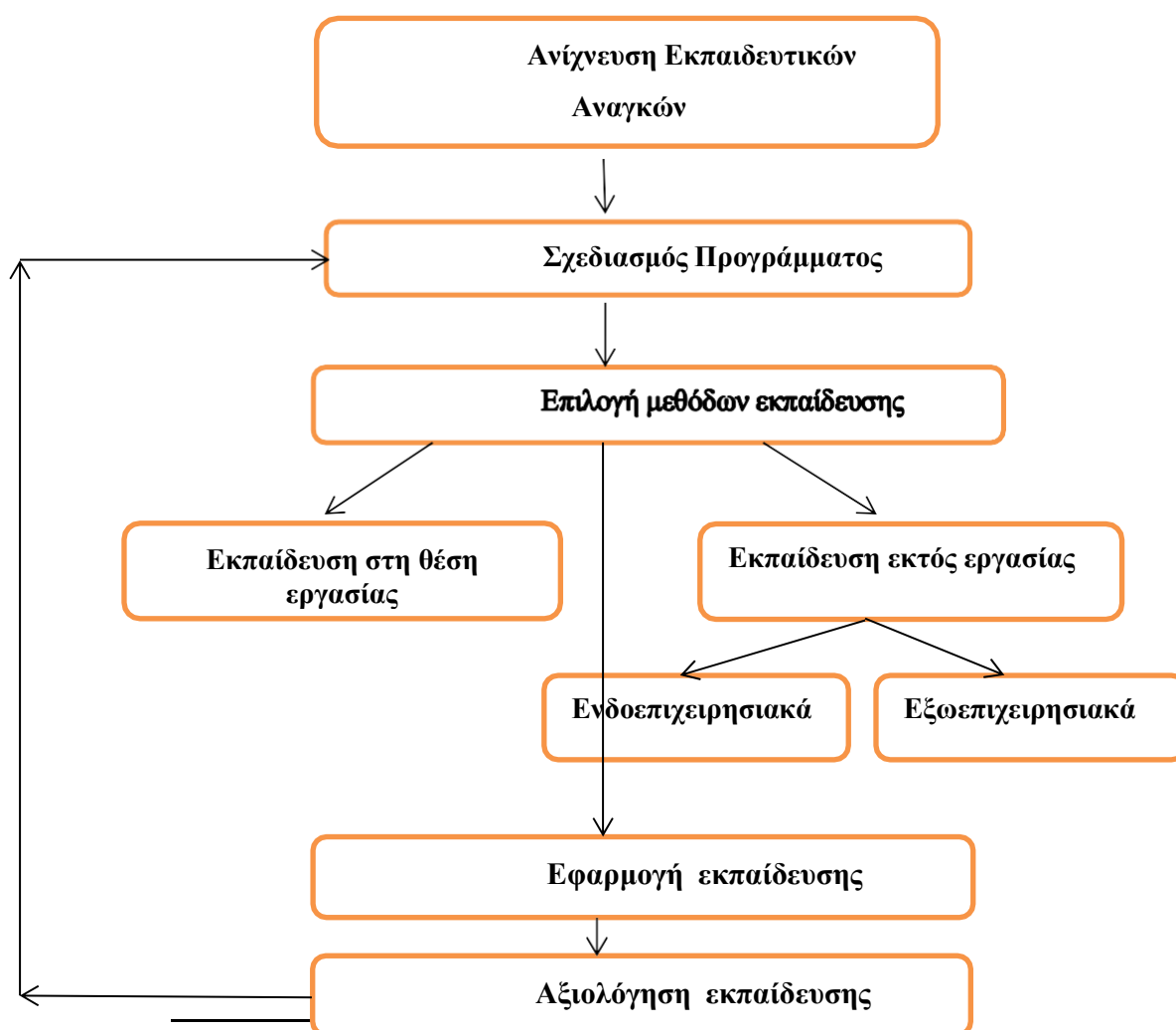
(α) να μάθει ο εργαζόμενος,

(β) να μεταφέρει και αξιοποιήσει τη γνώση στη δουλειά του και

(γ) να επιτευχθούν οι συγκεκριμένοι στόχοι, θα πρέπει να αντιμετωπισθεί σοβαρά, ως μια δραστηριότητα η οποία καθορίζει το μέλλον της επιχείρησης⁶.

Ως τέτοια χρειάζεται μια συστηματική προσέγγιση, δηλαδή να καθοριστούν οι εισροές, οι διεργασίες και οι εκροές που αναμένονται. Με άλλα λόγια θα πρέπει κάθε επιχείρηση να καθορίσει τα στάδια της όλης εκπαιδευτικής διαδικασίας. Τα στάδια αυτά παρίστανται στο Σχήμα 2 (Μπουραντάς και Παπαλεξανδρή, 2016).

Σχήμα 2. Οργάνωση Εκπαίδευσης Προσωπικού



⁶ (Poell & Ferd van der Krogt, 2017)

Πηγή: Μπουραντάς & Παπαλεξανδρή 2016 (Ιδία επεξεργασία)

Αναλυτικά τα στάδια αυτά είναι:

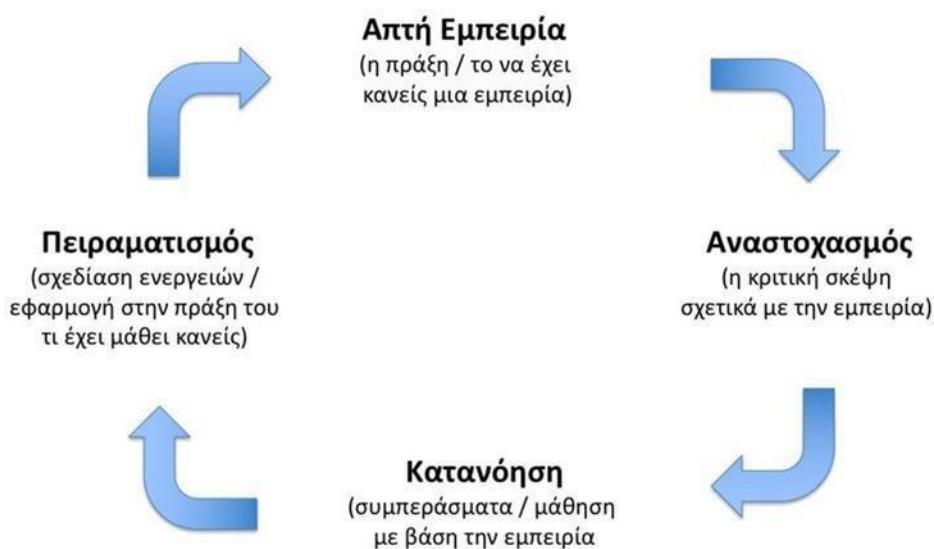
- **Εντοπισμός των εκπαιδευτικών αναγκών:** απαιτείται ως βασική προϋπόθεση για την εκπαίδευση προσωπικού ώστε να ανταποκρίνονται στις υπάρχουσες εργασιακές ανάγκες που έχει η επιχείρηση και όχι σε αόριστες και υποθετικές εργασιακές ανάγκες. Επομένως η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών είναι προϋπόθεση για άσκηση αποτελεσματικής εκπαίδευσης.
- **Σχεδιασμός προγραμμάτων εκπαίδευσης:** αφότου εντοπιστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες, οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης πρέπει να προχωρήσουν στο σχεδιασμό του προγράμματος εκπαίδευσης. Ο σχεδιασμός του προγράμματος εκπαίδευσης περιλαμβάνει τους στόχους και το περιεχόμενο του προγράμματος εκπαίδευσης, τους εκπαιδευόμενους (δηλαδή καθορισμός του αριθμού εκπαιδευομένων, από πιο τμήμα προέρχεται ο εκπαιδευόμενος, τον χώρο και χρόνο εκπαίδευσης), τους εκπαιδευτές (δηλαδή εξακρίβωση των χαρακτηριστικών του προσωπικού εκπαίδευσης που θα εμπλέκεται στην παροχή εκπαίδευσης) και τέλος τις εκπαιδευτικές μεθόδους.
- **Επιλογή των μεθόδων εκπαίδευσης:** υπάρχουν δύο κύριοι τρόποι οργάνωσης της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης. Η εκπαίδευση στην θέση εργασίας –on the job training- και η εκπαίδευση εκτός θέσης εργασίας -off the job training- όπου διακρίνεται σε ενδοεπιχειρησιακή και εξωεπιχειρησιακή.
- **Εφαρμογή και αξιολόγηση της εκπαίδευσης:** η σωστή εφαρμογή της εκπαίδευσης ουσιαστικά περιλαμβάνει την τήρηση του χρονοδιαγράμματος καθώς και την συνεχή παρακολούθηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η αξιολόγηση της εκπαίδευσης, στην ουσία, αποτελεί μια ανατροφοδότηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας αφού συγκρίνει τους στόχους με το αποτέλεσμα, με σκοπό να διαπιστωθεί κατά πόσο έχουν υλοποιηθεί οι εκπαιδευτικοί στόχοι.

2.5 Αρχές αποτελεσματικής μάθησης

Σύμφωνα με τους Μπουραντά και Παπαλεξανδρή (2016) ένα κλασικό μοντέλο που εξηγεί τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι μαθαίνουν, προτάθηκε από τον David

Kolb, το 1976. Το μοντέλο αυτό παρουσιάζει τις αρχές της αποτελεσματικής μάθησης ως ένα κύκλο τεσσάρων σταδίων (Σχήμα 3).

Σχήμα 3: Ο εμπειρικός κύκλος μάθησης κατά Kolb⁷



Πηγή: <http://thetrainingthinking.com/o-kuklos-mathisis-ton-tessaron-stadion-tou-david-kolb/>

Πιο συγκεκριμένα οι άνθρωποι μαθαίνουν με διάφορους τρόπους:

- **Από τις συγκεκριμένες εμπειρίες που βιώνουν.** Τα γεγονότα εξαναγκάζουν τα άτομα να μάθουν, δηλαδή να προσαρμόσουν την συμπεριφορά τους. Δεδομένου ότι ο άνθρωπος δεν μπορεί να ελέγξει τα εξωτερικά γεγονότα, επιδιώκει αυτά που του προκαλούν ευχαρίστηση και αποφεύγει αυτά που τον δυσαρεστούν.
- **Από την στοχαστική παρατήρηση αυτών που συμβαίνουν.** Σ' αυτή την περίπτωση τα άτομα αξιοποιούν τις γνώσεις των άλλων και μαθαίνουν

⁷ Γνωρίζοντας τον τύπο μάθησης του ατόμου, μας επιτρέπει να προσανατολίσουμε τη διαδικασία μάθησης προς το συγκεκριμένο μοντέλο προτίμησης.

παρατηρώντας άλλους που κάνουν κάτι, συζητώντας μαζί τους, κάνοντας ερωτήσεις ή ζητώντας συμβουλές.

- **Από την αφηρημένη θεωρητική σύλληψη** εννοώντας την μελέτη βιβλίων και άρθρων, την κατανόηση θεωριών και μοντέλων.
- **Από τον ενεργό πειραματισμό.** Η μάθηση προέρχεται από την δομή κάποιου νέου τρόπου συμπεριφοράς. Δηλαδή μαθαίνει κανείς κάνοντας κάτι. Αυτό οδηγεί στην απόκτηση νέας συγκεκριμένης εμπειρίας και ο κύκλος ξεκινά πάλι από την αρχή.

Τα συμπεράσματα από τη θεωρία του Kolb μπορούν να βοηθήσουν τους σχεδιαστές εκπαίδευσης για συγκεκριμένες ομάδες στελεχών. Εξάλλου επειδή οι εργαζόμενοι μαθαίνουν με διαφορετικό τρόπο ο καθένας, ένα πρόγραμμα με στοιχεία που καλύπτουν όλες τις ανάγκες μάθησης (μάθηση, έννοιες, εμπειρίες, πειραματισμός) μπορεί καλύτερα να πετύχει τους μαθησιακούς του στόχους.

Επιπλέον, σύμφωνα με τους Μπουραντά και Παπαλεξανδρή (2016) στην πράξη οι κυριότερες αρχές μάθησης που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, κυρίως για το προσωπικό των κατώτερων και μεσαίων επιπέδων είναι οι εξής:

- Η γνώση της προόδου και επανατροφοδότηση (feedback) σχετικά με την επίδοση βοηθούν τη μάθηση. Είναι σημαντικό μέσα στην επιχείρηση να αναγνωρίζεται η πρόοδος και η καλή επίδοση των εργαζομένων που προέκυψε από την εκπαίδευσή τους.
- Η μάθηση γίνεται πιο πλήρης όταν παρέχονται στον εκπαιδευόμενο περισσότερες ευκαιρίες για εφαρμογή. Πιο συγκεκριμένα, **όσο περισσότερες αισθήσεις χρησιμοποιούνται** όπως η χρήση οπτικοακουστικών μέσων και πρακτικές ασκήσεις βοηθούν τον εκπαιδευόμενο να λάβει περισσότερες γνώσεις.
- Η διακεκομμένη άσκηση μπορεί να βοηθήσει **σε προγράμματα κατάρτισης και μάθησης του εκπαιδευόμενου**. Δηλαδή, δεν πρέπει να υπάρχει μόνο θεωρητική κατάρτιση μέσα στην επιχείρηση διότι δεν γίνεται αξιοποίηση των γνώσεων του εκπαιδευόμενου και υπάρχει μεγάλη σπατάλη πόρων χωρίς αποτέλεσμα. Το σωστό είναι η θεωρητική κατάρτιση να συνοδεύεται από

πρακτική άσκηση έτσι ώστε ο εκπαιδευόμενος να μπορέσει να δώσει το μέγιστο των δυνατοτήτων του μέσα στην επιχείρηση.

2.6 Η φιλοσοφία της επαγγελματικής εκπαίδευσης

Σύμφωνα με τον Armstrong (1999), υπάρχουν τρεις ευρείες προσεγγίσεις στην «επαγγελματική εκπαίδευση» διαθέσιμες στους οργανισμούς. Μερικοί υιοθετούν μια φιλελεύθερη προσέγγιση θεωρώντας ότι οι υπάλληλοι θα ανακαλύψουν τι πρέπει να κάνουν για τους εαυτούς τους από μόνοι τους ή μέσω κάποιων άλλων (π.χ. εάν οι ελλείψεις ικανότητας επρόκειτο να αντιμετωπιστούν, θα αποκαθιστούσαν την κατάσταση από το «λαθραίο κυνήγι» -proaching προσωπικού από άλλους οργανισμούς που επενδύουν στην επαγγελματική εκπαίδευση).

Επίσης άλλοι οργανισμοί μπορούν να επενδύσουν στην επαγγελματική εκπαίδευση στις καλές οικονομικές περιόδους, αλλά στις κακές οικονομικές περιόδους με την επαγγελματική εκπαίδευση να είναι η πρώτη στη λίστα των περικοπών του προϋπολογισμού. Ακόμη, οι οργανισμοί που υιοθετούν μια θετική φιλοσοφία επαγγελματικής εκπαίδευσης πράττουν έτσι επειδή είναι πεπεισμένοι ότι ζουν σε έναν κόσμο όπου το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επιτυγχάνεται με το να έχουν στην διάθεση τους υψηλής ποιότητας ανθρώπινο δυναμικό παρά πράττοντας το αντίθετο.

Αυτός ο στόχος δεν μπορεί να επιτευχθεί εάν οι διευθυντές δεν επενδύουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των υπαλλήλων τους. Επίσης, είναι σημαντικό για τους υπαλλήλους να συνειδητοποιήσουν ότι οι οργανισμοί παρουσιάζουν μια πράξη πίστης με τη δημιουργία των ευκαιριών για την επιπλέον εκπαίδευση και ενίσχυση των δεξιοτήτων τους. Αυτή είναι η προληπτική προσέγγιση και όχι η αντιδραστική προσέγγιση υποδεικνύοντας πως η επαγγελματική εκπαίδευση είναι μια συνεχής και τρέχουσα διαδικασία μέσα στον οργανισμό.

2.7 Μέθοδοι και τύποι επαγγελματικής εκπαίδευσης

Σύμφωνα με τους Miller et al (1992) υπάρχουν διάφορες περιπτώσεις στις οποίες η περαιτέρω επαγγελματική εκπαίδευση είναι απαραίτητη. Μια τέτοια κατάσταση προκύπτει όταν γίνονται αλλαγές που επηρεάζουν την εργασία. Εάν οι αλλαγές είναι μεγάλες, νέα πρότυπα απόδοσης και σχέδια επαγγελματικής εκπαίδευσης πρέπει να τρέχουν μέσω των πρόσθετων επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Η επιλογή μιας ιδιαίτερης μεθόδου εξαρτάται από τον στόχο της επαγγελματικής εκπαίδευσης, τον αριθμό των υπαλλήλων που συμμετέχουν, τα επίπεδα ικανότητας και δυνατότητας των εκπαιδευόμενων και τον προϋπολογισμό της επαγγελματικής εκπαίδευσης (Powers, 1995). Οι Armstrong (1999) και οι Go, Monachello και Baum (1996) συμφωνούν ότι υπάρχουν τρεις κύριες τοποθεσίες-χώροι όπου μπορεί να πραγματοποιηθεί η επαγγελματική εκπαίδευση: «στην επιχείρηση- μέσα στο χώρο εργασίας (in company on the job)», «στην επιχείρηση - εκτός του χώρου εργασίας (in company off the job)», και η «εξωτερική επαγγελματική εκπαίδευση (external training)», όπου κάθε μία έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που επιδέχονται περαιτέρω συζήτησης και ερμηνείας (βλ. και το σχετικό Σχήμα 2).

2.8 Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Κατά την Ξηροτύρη-Κουφίδου, (2010) με τον όρο «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» χαρακτηρίζονται και οι εντατικές προσπάθειες της οργάνωσης με σκοπό τη βελτίωση της παρούσας και της μελλοντικής επίδοσης των στελεχών της. Στην ανάπτυξη, η εστίαση είναι τόσο στην τρέχουσα εργασία, όσο και στις εργασίες που θα έχουν οι εργαζόμενοι στο μέλλον. Η ανάπτυξη αποδίδει ως προς τους περισσότερους ικανούς και ευέλικτους ανθρώπινους πόρους μακροπρόθεσμα. Οι Latchem and Lockwood (1998) υποστηρίζουν ότι υπάρχουν **τρία επίπεδα για τη εξέλιξη της ανάπτυξης του προσωπικού** τα οποία είναι: βραχυπρόθεσμα προγράμματα προσανατολισμού τα οποία έχουν ως σκοπό να καλύψουν τις άμεσες ανάγκες του προσωπικού, μεσοπρόθεσμα προγράμματα με σκοπό τις βασικές αρχές σε ειδικά

θέματα και μακροπρόθεσμη ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων με βάση τις αντιλήψεις των μελλοντικών αναγκών.

2.9 Οφέλη της εκπαίδευσης και της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Σύμφωνα με τον Willey (1993), οι εταιρείες ξοδεύουν ένα τεράστιο ποσό ετησίως για την εκπαίδευση των εργαζομένων, πιστεύοντας ότι :

- ✓ Βελτιώνει τη συμπεριφορά των εργαζομένων
- ✓ Βελτιώνει την ευχαρίστηση στην εργασία
- ✓ Βελτιώνει την παραγωγικότητα
- ✓ Βελτιώνει την ποιότητα εργασίας
- ✓ Βελτιώνει τη γενική εικόνα του οργανισμού προς τους πελάτες
- ✓ Αυξάνει τα επίπεδα κέρδους μειώνοντας την συχνότητα εναλλαγής των εργαζομένων στην επιχείρηση και τα σχετικά με αυτό κόστη.

Άλλοι **στόχοι της εκπαίδευσης** είναι να:

- ✓ Αναπτύσσει δεξιότητες των εργαζομένων για την βελτίωση της αποδοτικότητας τους.
- ✓ Βοηθά ανθρώπους να αναδυθούν μέσα σε ένα οργανισμό έτσι ώστε να υπάρχει μία συνεχής επιτυχημένη πορεία του οργανισμού.
- ✓ Μειώνει τον χρόνο διδασκαλίας από τους εργαζομένους σε νέες θέσεις εργασίας από μεταφορά ή προαγωγή, έτσι ώστε να διασφαλίσει ότι θα είναι πλήρως εξοπλισμένοι όσο το δυνατόν οικονομικότερα και γρηγορότερα (Armstrong, 1999).

Επιπλέον, οι Clements and Josiam (1995) επισημαίνουν τα διάφορα **οφέλη που υπάρχουν από την επαγγελματική εκπαίδευση όπως:**

- ✓ Την βελτίωση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων.
- ✓ Την βελτίωση της ποιότητας εργασίας των υπαλλήλων.
- ✓ Την βελτίωση της γενικής αντίληψης των πελατών για έναν οργανισμό.
- ✓ Την αύξηση σε επίπεδο επιχειρησιακού κέρδους.
- ✓ Την αύξηση στην απασχολημένη ικανότητα των υπαλλήλων.

- ✓ Την αύξηση του επιπέδου αυτοσυνειδητοποίησης των υπαλλήλων.
- ✓ Την αύξηση στην ικανοποίηση των υπαλλήλων από την εργασία,
- ✓ Την έλξη των νέων υπαλλήλων.
- ✓ Την βελτίωση των στάσεων των υπαλλήλων.
- ✓ Μείωση της «συχνότητας εναλλαγής εργαζομένων» (Labour Turnover)
- ✓ Μείωση των δαπανών.
- ✓ «Ικανότητες, γνώση, δεξιότητες και στάσεις απαραίτητες για να επιτύχουν οποιεσδήποτε ρεαλιστικές φιλοδοξίες έχουν για την εργασία τους, δίνοντας τους την δυνατότητα, μέσω της βελτίωσης των ικανοτήτων και της αυτο-εκτίμησης τους, να κερδίσουν περισσότερα εάν και εφόσον επιθυμούν κάποιου είδους προώθηση» (Boella, 1996).

Κεφάλαιο Τρίτο

Σύγχρονες και Παραδοσιακές Μορφές Εκπαίδευσης

Περίληψη τρίτου κεφαλαίου

Στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας επιχειρείται μία συνοπτική αποσαφήνιση και ανάλυση εννοιολογικών προσδιορισμών βασικών εννοιών όπως αυτή της δια βίου μάθησης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στα πλαίσια της οποίας εντάσσεται ειδικότερα και η εξ αποστάσεως μορφή επιμόρφωσης και κατάρτισης των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων ως βασικό θέμα διερεύνησης. Το θεωρητικό αυτό μέρος περιλαμβάνει, μέσω της αξιοποίησης βιβλιογραφικών ερευνών, *μία σύντομη παρουσίαση των εν γένει παραγόντων που ωθούν στην υιοθέτηση και εφαρμογή της εξ αποστάσεως μορφής επιμόρφωσης και κατάρτισης των εργαζομένων*. Στη συνέχεια, αναλύεται ο ορισμός της εξΑΕ και παρουσιάζεται συνοπτικά η ιστορική της διαδρομή. Στην επόμενη υποενότητα τίγεται ο προβληματισμός του γνωστικού πεδίου της ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης από ακαδημαϊκούς και ερευνητές αναφορικά με το μέλλον αυτού του είδους εκπαίδευσης τόσο στην Ελλάδα όσο και τον κόσμο γενικότερα και με καίριο ερώτημα κατά πόσο μπορεί να είναι αποδοτική στη μη τυπική εκπαίδευση και δια βίου μάθηση γενικότερα ενώ ακολουθεί στην επόμενη υποενότητα μια αναφορά στην θεωρητική προσέγγιση των ορισμών για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση από παλαιότερους ερευνητές με επικρατέστερο ορισμό αυτόν του Desmond Keegan(1996). Τέλος, το παρόν κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την παράθεση της διάκρισης της εξ αποστάσεως από την «παραδοσιακή» εκπαίδευση.

3.1 Εισαγωγικές έννοιες -αποσαφήνιση παραδοσιακών μορφών μάθησης

Η συζήτηση για τη *δια βίου μάθηση και εκπαίδευση* , όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, βρίσκεται σήμερα στο επίκεντρο των θεωρητικών αναζητήσεων και του προβληματισμού της εκπαιδευτικής και ερευνητικής κοινότητας. Τόσο στα κείμενα ερευνητών και διαμορφωτών πολιτικής, όσο και στα επίσημα κείμενα εθνικών και διεθνών οργανισμών, διαρκώς πληθαίνουν οι αναφορές στη «δια βίου μάθηση και εκπαίδευση», το ρόλο και τη σημασία τους για τις σύγχρονες κοινωνίες, τους σκοπούς και τους στόχους τους αλλά και το περιεχόμενό τους.

Σύμφωνα με τον Βεργίδη (2002:243), οι παραπάνω αναφορές παραπέμπουν στην επισήμανση πως δια βίου εκπαίδευση σημαίνει ότι μαθαίνουμε σε όλη τη διάρκεια της ζωής μας. Συχνά, επίσης, η έννοια της δια βίου εκπαίδευσης παραπέμπει μονοσήμαντα σε διαδικασίες εκπαίδευσης ενηλίκων ή στην ανάγκη για διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Στην ενότητα αυτή γίνεται- μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης- μια σύντομη αναφορά στη διερεύνηση των εννοιών και του περιεχομένου της δια βίου μάθησης και δια βίου εκπαίδευσης με βάση τις θεωρητικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί, καθώς επίσης και στην ανάδειξη όψεων και διαστάσεων του προβληματισμού που συνδέεται με την εφαρμογή των σχετικών πολιτικών στις σύγχρονες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες.

Εννοιολογικοί προσδιορισμοί

Πριν αναφερθούμε στο περιεχόμενο των όρων δια βίου μάθηση και εκπαίδευση καθώς και στις σχετικές θεωρητικές προσεγγίσεις, κρίνεται αναγκαίο να παραθέσει κανείς την κλασσική, πλέον, τυπολογία των Coombs & Amhed (1974, 8) για τις

εκπαιδευτικές δραστηριότητες, σύμφωνα με την οποία οι διαδικασίες εκπαίδευσης και μάθησης μπορούν να ενταχθούν στους ακόλουθους τύπους:

Τυπική εκπαίδευση: το ιεραρχικά δομημένο, χρονικά διαβαθμισμένο εκπαιδευτικό σύστημα, από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση έως το πανεπιστήμιο, που περιλαμβάνει, πέραν των γενικών ακαδημαϊκών σπουδών, μια ποικιλία εξειδικευμένων προγραμμάτων και οργανισμών για την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση.

Μη-τυπική εκπαίδευση: στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνεται κάθε οργανωμένη εκπαιδευτική δραστηριότητα εκτός του καθιερωμένου εκπαιδευτικού συστήματος, είτε μεμονωμένη είτε ως μέρος μιας ευρύτερης δραστηριότητας, που στοχεύει σε συγκεκριμένο κοινό και βασίζεται σε συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς στόχους.

Άτυπη εκπαίδευση: η δια βίου διαδικασία όπου το κάθε άτομο αποκτά στάσεις, αξίες, δεξιότητες και γνώσεις από την καθημερινή εμπειρία του και την επίδραση του περιβάλλοντος, από την οικογένεια, τη γειτονιά, την εργασία, την ψυχαγωγία, την αγορά εργασίας, τις βιβλιοθήκες και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας.

Ο όρος δια βίου εκπαίδευση έχει επικρατήσει να αναφέρεται σε όλους τους τύπους της εκπαίδευσης (τυπική, μη-τυπική και άτυπη), ταυτόχρονα όμως παραπέμπει και σε «μια φιλοσοφική έννοια σύμφωνα με την οποία η εκπαίδευση θεωρείται σαν μια

μακροχρόνια διαδικασία που αρχίζει κατά τη γέννηση και διαρκεί καθόλη τη διάρκεια της ζωής» (CEDEFOP, 1996, 80)⁸.

- Σύμφωνα με τον Βεργίδη (2001, 138): «Η δια βίου εκπαίδευση αποτελεί μια προσέγγιση του συνόλου των μορφωτικών δραστηριοτήτων (τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης) όλων των επιπέδων, που επιτρέπει τη συγκρότησή τους σε ένα εκπαιδευτικό συνεχές, σε διαρκή αλληλεπίδραση με την κοινωνικο-οικονομική, πολιτική και πολιτισμική πραγματικότητα. Η δια βίου εκπαίδευση χαρακτηρίζεται από ευκαμψία στο χρόνο, το χώρο, το περιεχόμενο και τις τεχνικές διδασκαλίας».
- Στον ορισμό της UNESCO⁹ για τη δια βίου εκπαίδευση και μάθηση αναφέρεται ότι: «... δηλώνει ένα χωρίς όρια σχήμα που αποβλέπει στην αναμόρφωση του υπάρχοντος εκπαιδευτικού συστήματος.... Η εκπαίδευση και η μάθηση δεν περιορίζονται στη σχολική φοίτηση, πρέπει να επεκτείνονται σε ολόκληρη τη ζωή του ανθρώπου, να περιλαμβάνουν όλες τις δεξιότητες και όλους ντους κλάδους της γνώσης, να χρησιμοποιούν όλα τα δυνατά μέσα και να δίνουν την ευκαιρία σε όλους τους ανθρώπους για πλήρη ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Οι εκπαιδευτικές και οι σχετικές με τη μάθηση διαδικασίες στις οποίες τα παιδιά, οι νέοι άνθρωποι και οι ενήλικοι όλων των ηλικιών εμπλέκονται στη διάρκεια της ζωής τους σε οποιαδήποτε μορφή, πρέπει να θεωρηθούν ως σύνολο».

⁸ CEDEFOP: Centre Europeene pour le Development de la Formation Professionelle (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης). Αποτελεί το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκή Ένωσης για την εκπαίδευση και κατάρτιση των ενηλίκων.

⁹ Εκπαιδευτικός Επιστημονικός και Πολιτιστικός Οργανισμός των Ηνωμένων Εθνών

- Πρέπει να επισημανθεί ότι στον παραπάνω ορισμό διαφοροποιείται η δια βίου εκπαίδευση από τη δια βίου μάθηση (δηλ. ο θεσμός και οι διαδικασίες από το αποτέλεσμα). *Η μονομερής αναφορά στη δια βίου μάθηση, δε συνιστά απλώς παράλειψη, αλλά συχνά παραπέμπει στην αντίληψη πως η μάθηση είναι ατομική υπόθεση του πολίτη, αποσυνδεδεμένη από οργανωμένες και συλλογικές διαδικασίες, θεσμοθετημένες με την ευθύνη της πολιτείας και του κοινωνικού συνόλου* (Βεργίδης, ο.π., 130).

Η εκπαίδευση ενηλίκων, αν και περισσότερο *οριοθετημένος όρος* σε σχέση με τη δια βίου εκπαίδευση (αφού διαφοροποιείται τουλάχιστον με βάση την ηλικία των εκπαιδευομένων, καλύπτοντας ένα τμήμα του συνεχούς στο οποίο αναφερθήκαμε), στη διεθνή βιβλιογραφία συναντάται πολλές φορές με διαφορετικό περιεχόμενο. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Knowles (1998, 25)¹⁰, η σύγχυση γύρω από το περιεχόμενο του όρου «εκπαίδευση ενηλίκων» οφείλεται στο γεγονός ότι ο όρος χρησιμοποιείται με τουλάχιστον τρεις διαφορετικές έννοιες:

- Στην ευρύτερη έννοια του ο όρος παραπέμπει σε μια διαδικασία που περιλαμβάνει όλες τις εμπειρίες απόκτησης γνώσεων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων, στάσεων και αξιών από ενήλικους.
- Σε μια περισσότερο τεχνική ερμηνεία, ο όρος χρησιμοποιείται για την περιγραφή οργανωμένων δραστηριοτήτων που υλοποιούνται από μια πολυμορφία οργανισμών, με στόχο την επίτευξη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στόχων.

¹⁰ KNOWLES, M. S. (1998). The Modern practice of adult education – from pedagogy to andragogy. New Jersey: Cambridge books.

- Σε ένα άλλο επίπεδο ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει τον συνδυασμό των παραπάνω διεργασιών στην κατεύθυνση ενός κινήματος με άξονα το αίτημα για διαρκή πρόσβαση του ενήλικου πολίτη σε εκπαιδευτικές διαδικασίες.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (1977)¹¹, «η εκπαίδευση ενηλίκων αφορά οποιαδήποτε μαθησιακή δραστηριότητα ή πρόγραμμα σκόπιμα σχεδιασμένο από κάποιον εκπαιδευτικό φορέα, για να ικανοποιήσει οποιαδήποτε ανάγκη κατάρτισης ή ενδιαφέρον, που ενδέχεται να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της ζωής ενός ανθρώπου που έχει υπερβεί την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η κύρια δραστηριότητα του δεν είναι πλέον η εκπαίδευση. Το φάσμα «της εκπαίδευσης ενηλίκων», επομένως, καλύπτει μη επαγγελματικές, επαγγελματικές, γενικές, τυπικές και μη τυπικές σπουδές, καθώς επίσης και την εκπαίδευση που έχει συλλογικό σκοπό».

Γίνεται σαφές ότι, κατά τον ΟΟΣΑ η εκπαίδευση ενηλίκων ταυτίζεται σε σημαντικό βαθμό με τη δια βίου εκπαίδευση, από την οποία διαφοροποιείται με βάση όχι το κριτήριο της ενηλικιότητας, αλλά της απόστασης από την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Επίσης, σαφέστατα ο ορισμός αυτός παραπέμπει στην τυπική και μη-τυπική εκπαίδευση, με βάση την τυπολογία του Coombs, εξαιρώντας τις διεργασίες της άτυπης εκπαίδευσης.

¹¹ Αναφέρεται από τον Rogers (1999: 55). Rogers, E. M. (1995). Diffusion of Innovations. New York: The Free Press.

Σύμφωνα με την UNESCO¹² (Βεργίδης, 1997: 3), με τον όρο εκπαίδευση ενηλίκων, εννοούμε: Ολόκληρο το φάσμα των οργανωμένων εκπαιδευτικών διαδικασιών, οποιουδήποτε περιεχομένου ή επιπέδου και οιασδήποτε μεθόδου, είτε αυτές αφορούν αναγνωρισμένες ή ελεύθερες σπουδές είτε συνεχίζουν ή αναπληρώνουν την αρχική εκπαίδευση σε σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια, καθώς και σε σχολές μαθητείας, με τη βοήθεια των οποίων (διαδικασιών) άτομα θεωρούμενα ως ενήλικα από την κοινωνία στην οποία ανήκουν αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, πλουτίζουν τις γνώσεις τους, βελτιώνουν την τεχνική και επαγγελματική τους κατάρτιση ή στρέφονται προς νέες κατευθύνσεις και μεταβάλλουν τις στάσεις και τις συμπεριφορές τους προς τη διπλή προοπτική της ολοκληρωμένης προσωπικής τους ανάπτυξης και της συμμετοχής τους σε μια ισορροπημένη και ανεξάρτητη κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη.

Ο ορισμός αυτός της UNESCO, ταυτίζεται σε σημαντικό βαθμό με εκείνον του ΟΟΣΑ, με τη διαφορά ότι εδώ τίθεται σαφώς το κριτήριο της ενηλικιότητας (και μάλιστα σε συνάρτηση με την εκάστοτε κοινωνία), προκειμένου να διαφοροποιηθεί η εκπαίδευση ενηλίκων από τη δια βίου εκπαίδευση. Ακόμη, η μέριμνα για την κάλυψη των ανεπαρειών του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος διαπερνά εντονότερα τον ορισμό της UNESCO, σε σχέση με εκείνον του ΟΟΣΑ, ενώ και πάλι στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων δεν εντάσσονται οι δραστηριότητες άτυπης εκπαίδευσης.

Σήμερα ο ορισμός της εκπαίδευσης ενηλίκων που έχει επικρατήσει στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αυτός που δόθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Οκτώβριο του 2006 και συγκεκριμένα αναφέρει: «η εκπαίδευση

¹² Πρόκειται για ορισμό που περιλαμβάνεται στη Διακήρυξη της Συνδιάσκεψης του Ναϊρόμπι το 1976 (Recommendations on the Development of Adult Education: Declaration of Nairobi Conference).

ενηλίκων ορίζεται ως όλες οι μορφές μάθησης που λαμβάνουν οι ενήλικοι αφότου έχουν τελειώσει την αρχική τους εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και αν έχει κρατήσει αυτή (ακόμα δηλαδή και αν περιλαμβάνει τριτοβάθμια εκπαίδευση)» (European Commission, 2006: 2). Στο ίδιο κείμενο η Επιτροπή αναφέρει τα εξής: «η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικοί παράγοντες για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Λισσαβόνας της αυξανόμενης οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Ο ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων σε αυτό το πλαίσιο, επιπρόσθετα με τη συμμετοχή της στην ανάπτυξη και ολοκλήρωση του ατόμου, διαρκώς αναγνωρίζεται από τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα των Κρατών Μελών. Ωστόσο, με μερικές εξαιρέσεις, η εφαρμογή (των Προγραμμάτων) παραμένει μικρή. Τα περισσότερα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εστιάζουν κυρίως στην εκπαίδευση και την κατάρτιση των νέων ανθρώπων ενώ ταυτόχρονα μικρή πρόοδος έχει σημειωθεί στο να αλλάξουν τα συστήματα και να ανταποκριθούν στην ανάγκη για μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής» (European Commission, 2006: 2).

Με κριτήριο τις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων ο Lowe (1976: 61), υπό την ιδιότητα του εμπειρογνώμονα της UNESCO, κατέταξε τις δραστηριότητες Εκπαίδευσης Ενηλίκων στις ακόλουθες κατηγορίες:

- Συμπληρωματική εκπαίδευση, όπου κυρίως εντάσσονται τα προγράμματα αλφαριθμητισμού και βασικής παιδείας.
- Επαγγελματική εκπαίδευση, όπου εντάσσονται τα προγράμματα βασικής και συμπληρωματικής κατάρτισης, αλλά και τα προγράμματα επανακατάρτισης των εργαζομένων.
- Εκπαίδευση σε κοινωνικά θέματα, που περιλαμβάνει τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε θέματα οικογενειακών σχέσεων, αγωγής υγείας, καταναλωτικής αγωγής, ανατροφής παιδιών κ.ά.

- Εκπαίδευση για την πολιτική και κοινωνική ζωή, όπου εντάσσονται τα προγράμματα που σχετίζονται με θέματα αγωγής του πολίτη, τοπικά προβλήματα, ζητήματα συνδικαλιστικής επιμόρφωσης κ.ά.
- Εκπαίδευση για την προσωπική ανάπτυξη, που περιλαμβάνει τις δραστηριότητες που αναφέρονται στα προσωπικά ενδιαφέροντα, τον ελεύθερο χρόνο και τις τέχνες.

Τέλος, στην αναφορά της Επιτροπής VENABLES (1976: 23-24) για τη *συνεχιζόμενη εκπαίδευση-κατάρτιση*, προτείνεται η ακόλουθη τυπολογία, με κριτήριο τις ανάγκες που καλύπτουν οι σχετικές δραστηριότητες:

- Προσωπικές ανάγκες: επίτευξη προσωπικών στόχων, αντισταθμιστική εκπαίδευση, επέκταση της τυπικής εκπαίδευσης.
- Οικονομικές ανάγκες: επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση, επαγγελματικός προσανατολισμός.
- *Επαγγελματικές ανάγκες: απόκτηση επαγγελματικών προσόντων, προγράμματα αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων.*
- Κοινωνικές ανάγκες: προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, εκπλήρωση ρόλων στο πλαίσιο της κοινότητας.

Με βάση τον ορισμό της UNESCO και συνυπολογίζοντας την ταξινόμηση των Coombs-Ahmed, στην περίπτωση της Ελλάδας μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τους εκπαιδευτικούς φορείς που απευθύνονται σε ηλικιακά ενηλίκους ως εξής (Κόκκος, 2007)¹³:

¹³ Πηγή: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική»

- **Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ηλικιακά ενηλίκων**, οι οποίοι όμως δεν εντάσσονται στο θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων, είναι εκείνοι που παρέχουν αναγνωρισμένους τίτλους σπουδών και απευθύνονται σε άτομα που δεν θεωρούνται ενήλικα (με τα κριτήρια της ωρίμανσης και της δυνατότητας αυτοπροσδιορισμού) από την ελληνική κοινωνία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα Ανώτατης Εκπαίδευσης (AEI & ATEI).
- **Φορείς τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων** είναι το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, δεδομένου ότι *επεκτείνουν ή αντικαθιστούν την αρχική εκπαίδευση που παρέχεται σε σχολεία ή πανεπιστήμια και απευθύνονται σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα από την κοινωνία.*
- **Φορείς μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων** είναι εκείνοι που παρέχουν εκπαίδευση εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος σε άτομα που θεωρούνται ενήλικα. Εδώ κατατάσσονται σε υποκατηγορίες οι φορείς που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση (αποτελούν την πλειονότητα), γενική εκπαίδευση ενηλίκων (λ.χ. οι σχολές γονέων), επιμόρφωση, εκπαίδευση από απόσταση κ.λπ. Οι φορείς που παρέχουν αυτές τις δραστηριότητες στη χώρα μας είναι ποικίλοι (ενδεικτικά: ΚΕΚ, Ινστιτούτο Επιμόρφωσης του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, ΟΑΕΔ, δημόσιοι οργανισμοί, υπουργεία, επιχειρήσεις, επιστημονικές ενώσεις, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ, Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων, μουσεία, βιβλιοθήκες κ.ά.). Συμπερασματικά, το θεσμικό πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων στην Ελλάδα, όπως και σε όλο τον κόσμο, αποτελείται από τους φορείς που παρέχουν όλο το φάσμα των μορφών της τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ο σύνθετος όρος εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, χρησιμοποιείται προκειμένου να υποδηλώσει την έντονη σύνδεση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για ενηλίκους, με την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και συνακόλουθα με τις ανάγκες της οικονομίας: Σύμφωνα με τον ορισμό του CEDEFOP (1996: 51) ο όρος επαγγελματική κατάρτιση αναφέρεται στο *«μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευομένου...»*.

Κατά τον Ηλιάδη (1989: 2573) *«η επαγγελματική κατάρτιση είναι μια δραστηριότητα ή ένα πρόγραμμα δραστηριοτήτων, που σχεδιάζεται για να διδαχθούν οι απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις για συγκεκριμένα είδη εργασιών»*. Είναι προφανές, ότι το κριτήριο της ενηλικιότητας δεν τίθεται ως προϋπόθεση προκειμένου κάποια εκπαιδευτική δραστηριότητα να θεωρηθεί ως δραστηριότητα επαγγελματικής κατάρτισης. Αντίθετα, με τη χρήση του όρου «εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων» διασφαλίζεται η αναφορά σε ενήλικους εκπαιδευόμενους, αλλά και η έντονη σύνδεση των σχετικών δραστηριοτήτων με την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που αναφέρονται άμεσα στην επαγγελματική σφαίρα. Επίσης, ο προσδιορισμός συνεχιζόμενη (εκπαίδευση, κατάρτιση) θεωρείται ότι αναφέρεται σε οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευση ή κατάρτιση πέραν της αρχικής¹⁴.

¹⁴ Πρβλ. για παράδειγμα, «Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (CEDEFOP, 1996: 63).

3.2 Η Εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα

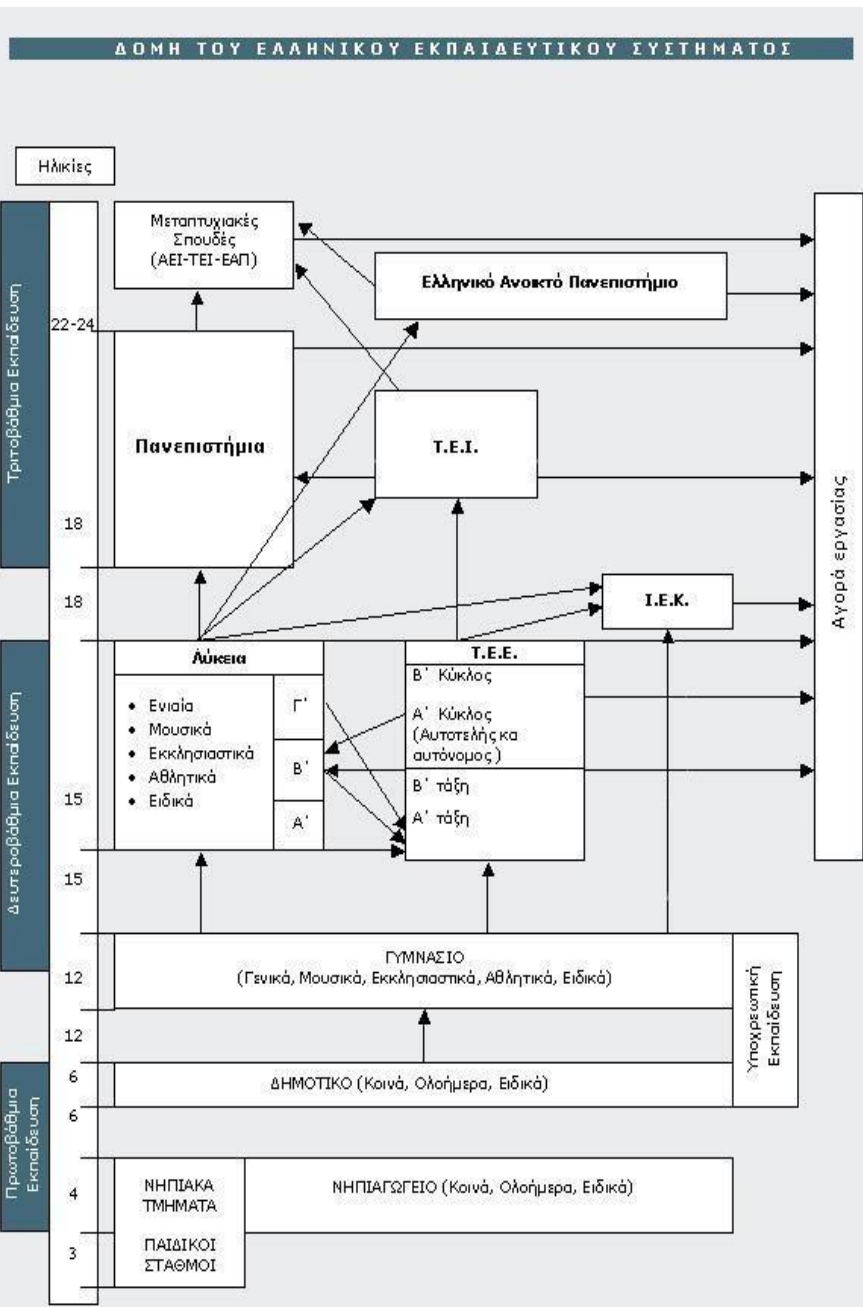
Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα διαρθρώνεται σε τρεις επάλληλες βαθμίδες: την Πρωτοβάθμια, τη Δευτεροβάθμια και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Η Πρωτοβάθμια διακρίνεται στην Προσχολική Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Νηπιαγωγείο και στην Υποχρεωτική Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Δημοτικό. Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση παρέχεται σε δύο κύκλους: της Υποχρεωτικής Κατώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που προσφέρεται από το Γυμνάσιο και της Μεταύποχρεωτικής Ανώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που προσφέρεται από το Ενιαίο Λύκειο και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.). Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση διακρίνεται στην Πανεπιστημιακή που προσφέρεται από τα Ιδρύματα Ανώτατης Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και τη μη πανεπιστημιακή που προσφέρεται από τα Ιδρύματα Ανώτατης Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και Ανώτερης Εκπαίδευσης. Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση επίσης υλοποιούνται προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών.(<https://www.minedu.gov.gr/>)

Το 1997 έγινε μία προσπάθεια διεθνούς ταξινόμησης των εκπαιδευτικών συστημάτων από την UNESCO βάσει 7 επιπέδων εκπαίδευσης, όπως αυτά περιγράφηκαν από το International Standard Classification of Education - ISCED 1997. Τα επίπεδα εκπαίδευσης αντιστοιχούν στις εξής κατηγορίες:

- Isced level 0 - Προσχολική Εκπαίδευση
- Isced level 1 - Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση
- Isced level 2 - Κατώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- Isced level 3 - Ανώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
- Isced level 4 - Μεταδευτεροβάθμια, μη πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
- Isced level 5 - Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
- Isced level 6 - Μεταπτυχιακές Σπουδές

Στο σχεδιάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και η σχέση του με το σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σε μία προσπάθεια να ακολουθηθεί η διεθνής ταξινόμηση International Standard Classification of Education - ISCED, της UNESCO.

Διάγραμμα 3. 1: Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα



Πηγή: www.minedu.gr

Κατάρτιση στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα παράλληλα με το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα συνυπάρχει το Σύστημα Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Το σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης διαφοροποιείται από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, καθώς προσφέρει επίσημη εκπαίδευση η οποία οδηγεί σε πιστοποίηση αλλά αδιαβάθμιτη, καθώς δέχεται αποφοίτους διαφορετικών βαθμίδων εκπαίδευσης ανάλογα με της επιμέρους ειδικότητες που προσφέρει. Επιπρόσθετα, η πιστοποίηση που λαμβάνουν οι απόφοιτοι συμβάλλει στο πέρασμά της στην αγορά εργασίας αλλά δεν αποτελεί διαβατήριο για περαιτέρω σπουδές. Οι φορείς παροχής αρχικής κατάρτισης είναι τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), ενώ οι φορείς παροχής συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

Στο διάγραμμα του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος παρουσιάζεται το σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η σχέση του με το ελληνικό τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα, βάση της διεθνούς ταξινόμησης για την εκπαίδευση ISCED της UNESCO. Σύμφωνα με τη διεθνή ταξινόμηση για την εκπαίδευση, το σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης τοποθετείται στο isced level 4.

Εκπαίδευση & Κατάρτιση στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Στην Ευρώπη, τα διαφορετικά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης των κρατών μελών έχουν διαμορφωθεί ως έκφραση και αντανάκλαση των ξεχωριστών εθνικών πολιτισμών. Στόχος της εκπαιδευτικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Κοινότητας είναι η ενθάρρυνση της ευρωπαϊκής συνεργασίας μέσα από την κατανόηση των διαφορετικών εθνικών εκπαιδευτικών συστημάτων και τη διαφύλαξη της πολύμορφης

εκπαιδευτικής εμπειρίας των Ευρωπαϊκών χωρών. Κάθε κράτος μέλος αναλαμβάνει, με βάση την «αρχή της επικουρικότητας», την πλήρη ευθύνη για την οργάνωση του εκπαιδευτικού του συστήματος και το περιεχόμενο των προγραμμάτων του.

Στα πλαίσια αυτά, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν συνίσταται στη διαμόρφωση της κοινού εκπαιδευτικού συστήματος, αλλά στην ενθάρρυνση της συνεργασίας των κρατών μελών, στηρίζοντας και συμπληρώνοντας τη δράση της, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης, την όσο το δυνατόν καλύτερη αξιοποίηση των ευκαιριών για εκπαίδευση και την προώθηση της διακρατικής κινητικότητας των εκπαιδευόμενων και εκπαιδευτών μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.

Για την επίτευξη των στόχων της, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει θεσμοθετήσει φορείς και δίκτυα που συμβάλλουν στην προαγωγή της Ευρωπαϊκής διάστασης της παιδείας και στο συντονισμό της ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τέτοιοι φορείς και δίκτυα είναι το Δίκτυο Ευρυδίκη¹⁵, το CEDEFOP¹⁶ και το Ευρωπαϊκό Κέντρο

¹⁵ Δίκτυο Ευρυδίκη : αποτελεί το Ευρωπαϊκό δίκτυο πληροφόρησης για την εκπαίδευση. Παρέχει συγκρίσιμες πληροφορίες σχετικά με την πολιτική, τη δομή, τη διοίκηση και το νομικό καθεστώς των εκπαιδευτικών συστημάτων των χωρών μελών και χωρών εταίρων σε της της βαθμίδες εκπαίδευσης, ενώ της παρέχει πληροφορίες για το σύνολο των φορέων του εκπαιδευτικού χώρου στην Ευρώπη. Στο δίκτυο αυτό συμμετέχουν 30 χώρες: 25 κράτη- μέλη, 3 χώρες της EFTA/EEA και 2 υπο ένταξη ευρωπαϊκές χώρες (Βουλγαρία και Ρουμανία).

Το δίκτυο Ευρυδίκη έχει δημιουργήσει μία δυναμική βάση δεδομένων - Eurybase, στην οποία περιγράφονται τα εκπαιδευτικά συστήματα των 30 χωρών που συμμετέχουν στο δίκτυο, ενώ ταυτόχρονα παρέχονται συνοπτικές πληροφορίες σχετικά με το πολιτικό και οικονομικό σύστημα κάθε χώρας. Οι δραστηριότητες του δικτύου συντονίζονται από την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία, η οποία είναι υπεύθυνη για την κεντρική καθοδήγηση του Δικτύου και το

Κατάρτισης¹⁷. Πηγή:<http://www.ekep.gr/education/stinEE.asp> [τελευταία πρόσβαση 15.04.2021].

συντονισμό των δραστηριοτήτων του. Η αντίστοιχη εθνική υπηρεσία της Ελλάδας υπάγεται στη Δ/ση Ε.Ε. του Υπουργείου Παιδείας: Γ' Τμήμα, Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Εκπαίδευση "Ευρυδίκη".

¹⁶ Το CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) είναι το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και εδρεύει στη Θεσσαλονίκη. Παρέχει πληροφορίες και επιστημονικές αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πρακτική στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης προωθεί την ανάπτυξη μίας συντονισμένης ευρωπαϊκής προσέγγισης στα προβλήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης διευκολύνοντας τις ανταλλαγές, τη συνεργασία και τη συνέργεια μεταξύ διαφορετικών ομάδων στόχου: υπεύθυνων φορέων για τη χάραξη στρατηγικής, κοινωνικών εταίρων, ερευνητών και επαγγελματιών της επαγγελματικής κατάρτισης.

¹⁷ Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης (European Training Foundation) έχει ως αποστολή να συνεπικουρεί και να υποστηρίζει τη διαδικασία μεταρρύθμισης και εκσυγχρονισμού των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης στις συνεργαζόμενες χώρες, στα πλαίσια της εξωτερικής πολιτικής της Ε.Ε. Η δράση του εξαπλώνεται σε τέσσερις μεγάλες ομάδες χωρών: τις υποψήφιες για προσχώρηση στην Ε.Ε. χώρες, τις χώρες και τα εδάφη της νοτιοανατολικής Ευρώπης, τα νέα ανεξάρτητα κράτη και τη Μογγολία, καθώς και τις χώρες και τα εδάφη που καλύπτει το πρόγραμμα MEDA. Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Επαγγελματικής Κατάρτισης εδρεύει στο Τορίνο της Ιταλίας. Έχει στενή συνεργασία με το Cedefop και παρέχει τεχνική υποστήριξη στο πρόγραμμα Tempus. (<http://www.ekep.gr/education/stinEE.asp>) [τελευταία πρόσβαση 15.04.2021].

3.3 Από το συμβατικό σύστημα εκπαίδευσης στην ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση

Η εκπαίδευση διαδραματίζει το πιο σημαντικό ρόλο στη σημερινή εποχή της πληροφορίας (Ράπτης & Ράπτη, 2003). Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και του διαδικτύου, η γνώση αποτελεί τον κυριότερο παραγωγικό συντελεστή της νέας οικονομίας (Tapscott, 1995) .

Κύρια χαρακτηριστικά γνωρίσματα της σύγχρονης εποχής αποτελούν η ταχύτατη απαξίωση των προσφερόμενων γνώσεων, η πολλαπλότητα των επιλογών στο επίπεδο της πρόσβασης σε πληροφορίες, το φαινόμενο της υπερπληροφόρησης, η αναγκαιότητα αξιολόγησης του απίστευτου όγκου δεδομένων και τέλος, η μετατόπιση του κέντρου βάρους της εκπαιδευτικής διαδικασίας και η μεταλλαγή του ρόλου του διδάσκοντα (European Union COM (95).

Το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Λισσαβόνας (23 & 24 Μάρτιος 2000)¹⁸ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «κάθε πολίτης πρέπει να διαθέτει τις δεξιότητες για τη ζωή και την εργασία στη σημερινή και στη μελλοντική Κοινωνία της Πληροφορίας». Η πραγμάτωση του οράματος της Κοινωνίας της Γνώσης προϋποθέτουν την ικανότητα των σύγχρονων δομών να δημιουργούν, να διαχέουν και να αξιοποιούν τη γνώση, ως το νέο στοιχείο της οικονομικής και κοινωνικής οργάνωσης.

Ο ρυθμός με τον οποίο συντελούνται οι αλλαγές τόσο στο εργασιακό όσο και στο κοινωνικό μας περιβάλλον, μπορεί να επιδρά ευεργετικά στη διαδικασία της εξέλιξης και της ανανέωσης σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας,

¹⁸ http://www.europa.eu.int/summits/pdf/lis1_el.pdf. Πηγή: (Σιπητάνου, 2005, σ. 222)

από την άλλη όμως απαξιώνονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες των ανθρώπων σε τέτοια κλίμακα και με τέτοια ταχύτητα που καθιστούν πλέον μονόδρομο την ανάγκη για δια βίου μάθηση (Ρες, 2004).

3.4 Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση

3.4.1 Ορισμός

Εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι η υποβοηθούμενη από τα μέσα επικοινωνίας εκπαίδευση όπως ταχυδρομείο, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ραδιόφωνο, τηλεόραση, κασέτες βίντεο, υπολογιστές, τηλεδιάσκεψη και άλλα με μικρή ή καθόλου πρόσωπο – με πρόσωπο ή σε τάξη επαφή μεταξύ εκπαιδευτή και εκπαιδευόμενου.

Ο όρος αυτός χρησιμοποιείται από την UNESCO, ενώ από το 1999 προστίθεται με την ίδια ακριβώς ερμηνεία στο λεξικό όρων του MeSH(Medical Subject Headings) της Εθνικής Ιατρικής Βιβλιοθήκης των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής. Πρόκειται για ένα τομέα της εκπαίδευσης που αφορά την παιδαγωγική, την τεχνολογία και τον σχεδιασμό της εκπαιδευτικής δομής, που επιδιώκει τη παροχή εκπαίδευσης, χωρίς την ανάγκη φυσικής παρουσίας στο χώρο όπου λαμβάνει χώρα. **(Wikipedia).**

Σήμερα, η εξΑΕ υλοποιείται σχεδόν αποκλειστικά με την υποστήριξη των υπολογιστών, και πιο συγκεκριμένα σε διαδικτυακό περιβάλλον. Για το λόγο αυτό τείνει να είναι ταυτόσημη με τις έννοιες ηλεκτρονική μάθηση (e-learning), μάθηση υποβοηθούμενη από υπολογιστή (computer assisted learning), μάθηση μέσω διαδικτύου (online learning), διαδικτυακή εκπαίδευση (online education), εκπαίδευση

βασισμένη στο διαδίκτυο(web-based education). Η διαφορά στη σημασία των όρων αυτών με την πάροδο του χρόνου αρχίζει και υποβαθμίζεται και ο διαχωρισμός των δυο εννοιών γίνεται όλο και πιο δύσκολος (**Wikipedia**).

3.4.2 Συνοπτική ιστορική αναδρομή της ΕΞΑΕ

Η ιστορία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ξεκινά περίπου πριν 170 χρόνια. Το ξεκίνημά της τοποθετείται γύρω στα 1840 και πιο συγκεκριμένα στην Αγγλία σε μια εποχή που ο Isaac Pitman παρέδιδε μαθήματα στενογραφίας με αλληλογραφία. Το ίδιο έκαναν και οι Charles Toussaint και Gustave Langenscheidt όταν και δίδαξαν ξένες γλώσσες με τον ίδιο τρόπο στην Γερμανία.

Όμως η ραγδαία ανάπτυξη της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης θα έρθει και με την παράλληλη ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών τις τελευταίες δεκαετίες του 21ου αιώνα. Το διδακτικό υλικό που χρησιμοποιείται από τους διάφορους οργανισμούς εξ αποστάσεως εκπαίδευσης περιλαμβάνει, εκτός από το έντυπο υλικό, ηχογραφημένο, οπτικοακουστικό, ψηφιακό και πολυμεσικό υλικό.

Από την άλλη μεριά, τόσο τα μέσα μεταφοράς του υλικού, αλλά και της επιστημονικής πληροφορίας γενικότερα, από τον οργανισμό που παρέχει την εξ αποστάσεως εκπαίδευση προς το διδασκόμενο, όσο και τα μέσα επικοινωνίας διδασκομένου-διδάσκοντα έχουν σημαντικά βελτιωθεί και πολλαπλασιασθεί. (Γεωργιάδη, Μπάρλου, & Κορδούρης, 2002)¹⁹.

¹⁹ Γεωργιάδη, Ε. Μπάρλου, Α., Κορδούλης, Χ.(2002) *Σύγκριση κόστους της εξ αποστάσεως και της παραδοσιακής πανεπιστημιακής εκπαίδευσης στην Ελλάδα*, Ερευνητική εργασία, Αθήνα [Πρακτικά του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης

Για πρώτη φορά η έννοια της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης εισάγεται το 1970 και επιλέγεται επίσημα το 1982 όταν το International Council for Correspondence Education άλλαξε την ονομασία του σε International Council for Distance Education. Σήμερα πλέον η ονομασία του είναι International Council for Open and Distance Education.²⁰

Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης (ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ.), 6ο Πανελλήνιο Συνέδριο, 5-7 Οκτωβρίου 2012]

²⁰ In 1982, when Sir John Daniel, was Vice President of Athabasca University in Canada he became ICDE's twelfth President and then became Vice Chancellor of the UK Open University 1990 - 2001. Sir John Daniel, later became UNESCO Assistant Director-General and then went on to become President of the Commonwealth of Learning. It was under Sir John Daniel's presidency that the organization changed its name from the International Council for Correspondence Education (ICCE) to its current name International Council for Open and Distance Education (ICDE). (βλ. www.icde.org/history) Το Διεθνές Συμβούλιο για την ανοικτή και εξ αποστάσεως Εκπαίδευση (ICDE) είναι μια παγκόσμια ένωση για την προώθηση χωρίς αποκλεισμούς, προσιτής πρόσβασης και ποιοτικής εκπαίδευσης. Ως παγκόσμια κοινότητα ηγετών και επαγγελματιών στον τομέα της ανοιχτής, ευέλικτης και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (OFDL) σε όλα τα επίπεδα, το ICDE υποστηρίζει και επιτρέπει στα μέλη του να επιτύχουν τους στόχους τους με: α) να τους δώσει τη δυνατότητα να βελτιώνουν συνεχώς, να καινοτομούν και να παραμένουν τοπικά σχετικοί με τη δημιουργία σχέσεων, τη συνεργασία, τη μάθηση και την προώθηση του OFDL σε εθνικό, περιφερειακό και παγκόσμιο επίπεδο, (β) αξιοποιώντας τη συλλογική τους γνώση, εμπειρογνωμοσύνη και ηγεσία σκέψης για να ενημερώσουν, να επηρεάσουν, να υποστηρίξουν και να καθοδηγήσουν τις πολιτικές και τις αποφάσεις που λαμβάνονται από παγκόσμια και περιφερειακά ενδιαφερόμενα μέρη για την υποστήριξη του OFDL, και (γ) να τους επιτρέψει να συμβάλουν και να συμμετάσχουν σε εθνικές, περιφερειακές και παγκόσμιες πρωτοβουλίες για την υποστήριξη του OFDL. Ιδρύθηκε το 1938, το Διεθνές

Στις μέρες μας η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει λάβει σημαντική θέση στα προγράμματα εκπαίδευσης των ανεπτυγμένων κρατών με ένα ρόλο κυρίως συμπληρωματικό της συμβατικής. Η ανέγερση και η συντήρηση μεγάλων σχολικών και πανεπιστημιακών ιδρυμάτων οδήγησε τα κράτη να στρέψουν την προσοχή τους σε προγράμματα από απόσταση που μειώνουν το κόστος αισθητά και σε αρκετές περιπτώσεις με οικονομίες κλίμακας να μπορούν να καταστούν κερδοφόρα και οικονομικά αυτόνομα.

Σε μελέτη που έγινε για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση το 1994 (keegan, 1994) έδειξε ότι πάνω από 2.500.000 φοιτητές συμμετείχαν σε τέτοιου είδους προγράμματα στα τότε 12 κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι μισοί από τους σπουδαστές αυτούς φοιτούσαν σε δημόσια ιδρύματα παροχής εξ αποστάσεως κατάρτισης, ενώ οι άλλοι μισοί σε ιδιωτικά²¹.

Συμβούλιο Ανοικτής και Εξ αποστάσεως Εκπαίδευσης (ICDE) χρηματοδοτείται εν μέρει από επιχορήγηση από την κυβέρνηση της Νορβηγίας και φιλοξενείται γενναιόδωρα στο Όσλο από το 1988. Το ICDE έχει επίσης μια μακροχρόνια συνεργασία με την UNESCO που χρονολογείται από τη δεκαετία του 1960 . Σήμερα, το ICDE είναι μια καλά διοικούμενη, αποτελεσματική και λεπτή διαχείριση παγκόσμιας σύνδεσης με δραστηριότητες σε όλες τις περιοχές του κόσμου. Το ICDE είναι ένας εγγεγραμμένος μη κερδοσκοπικός οργανισμός στη Νορβηγία, ο οποίος λειτουργεί βάσει της νορβηγικής νομοθεσίας.

²¹ Πρακτικά του Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης (ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ.), 6ο Πανελλήνιο Συνέδριο, 5-7 Οκτωβρίου 2012

3.4.3 Προβληματισμοί και θεωρητικές προσεγγίσεις για την ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση

Το γνωστικό πεδίο της ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης θέτει ένα προβληματισμό σε ακαδημαϊκούς και ερευνητές αναφορικά με το ποιό είναι το μέλλον της ανοικτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στον τόπο μας και γενικότερα στον κόσμο. Ένα καίριο ερώτημα που τίθεται είναι αν μπορεί να είναι αποδοτική στη δια βίου μάθηση και στη μη τυπική εκπαίδευση.

Οι Λιοναράκης και συν., (2006) πιστεύουν ότι όσο αναπτύσσεται η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, άλλο τόσο αναπτύσσεται και η πολυπλοκότητά της, ως προς τη θεωρία, την εφαρμογή, τη λειτουργία, την υποδομή και την ανάπτυξή της.

Ο όρος της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης χρησιμοποιείται για να περιγράψει μία εκπαιδευτική διαδικασία στην οποία ένα σημαντικό κομμάτι της διδασκαλίας γίνεται από τον διδάσκοντα που βρίσκεται μακριά από τον διδασκόμενο τόσο σε απόσταση όσο και σε χρόνο Peratton (1994)²².

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση προσφέρει τεράστιες ευκαιρίες αλλά και προκλήσεις στην εκπαίδευση της σημερινής εποχής καθώς η ανάγκη για τη δημιουργία ελαστικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι μεγάλη. Μέσα στο γενικό πλαίσιο της γρήγορης τεχνολογικής αλλαγής και της αλλαγής των συνθηκών της αγοράς, το εκπαιδευτικό σύστημα στις περισσότερες αναπτυσσόμενες χώρες καλείται να παράσχει αυξανόμενες εκπαιδευτικές ευκαιρίες χωρίς αύξηση του προϋπολογισμού (κρατική ενίσχυση).

²² www.rand.org/MR/MR975/MR975ch2final.htm.

Πολλά εκπαιδευτικά ιδρύματα απαντώντας στην παραπάνω πρόκληση στρέφουν την προσοχή τους στην τηλεεκπαίδευση για να επιλύσουν προβλήματα που σχετίζονται με τις γεωγραφικές αποστάσεις και το αυξημένο κόστος της δημιουργίας πολλαπλών παράλληλων προγραμμάτων. Έτσι λοιπόν αναπτύσσουν προγράμματα εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, η εξ αποστάσεως εκπαίδευση υλοποιείται όταν καθηγητής και ένας ή περισσότεροι μαθητές είναι αποκομμένοι λόγω φυσικής απόστασης και η τεχνολογία (φωνή, εικόνα, δεδομένα και εκτύπωση), συχνά σε συνδυασμό με δια ζώσης επικοινωνία, χρησιμοποιείται για να γεφυρώσει το εκπαιδευτικό χάσμα. Αυτοί οι τύποι προγραμμάτων μπορούν να παράσχουν στους ενήλικες μια δεύτερη ευκαιρία παροχής γνώσης και να προσεγγίσουν αυτούς που έχουν το μειονέκτημα του περιορισμένου χρόνου, της απόστασης ή της σωματικής αναπηρίας και να εμπλουτίζουν με σύγχρονα δεδομένα την βάση γνώσης των εργαζομένων στους χώρους εργασίας τους.

3.4.4 Θεωρητική προσέγγιση

Είναι γεγονός ότι έχουν προταθεί πολλοί ορισμοί για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (ΕξΑΕ). Οι περισσότεροι περιλαμβάνουν το χωρισμό του εκπαιδευτή από τον εκπαιδευόμενο, τη χρήση μέσων για τη δόμηση ενός περιβάλλοντος επικοινωνίας με σκοπό την ενίσχυση της αλληλεπίδρασης κ.λπ. Ο Desmond Keegan(1996) πρότεινε ένα από τους πιο πλήρεις ορισμούς της εξ αποστάσεως μάθησης, ο οποίος περιλάμβανε πέντε βασικές απαιτήσεις:

- Τον σχεδόν απόλυτο διαχωρισμό μεταξύ διδάσκοντα και διδασκόμενου σε όλη τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας, κάτι που τη διαφοροποιεί από τη συμβατική εκπαίδευση.

- Τον επηρεασμό ενός εκπαιδευτικού φορέα στο σχεδιασμό και στην προετοιμασία του διδακτικού-μαθησιακού υλικού, καθώς και οι παροχές υπηρεσιών υποστήριξης των σπουδαστών (αυτό το διαφοροποιεί από την ιδιωτική εκπαίδευση και τα προγράμματα)
- Η χρήση της τεχνολογίας και των μέσων-έντυπο υλικό, βίντεο, ηχητικό ή ηλεκτρονικό υπολογιστή -για να συνενώσει το διδάσκοντα με το διδασκόμενο και να μεταφέρει το υλικό του μαθήματος.
- Η παροχή αμφίδρομης επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης, έτσι ώστε ο σπουδαστής να μπορέσει να ωφεληθεί ένα διάλογο (αυτό τη διαφοροποιεί από διαφορετικές χρήσεις της τεχνολογίας στην εκπαίδευση).
- Ο σχεδόν απόλυτος διαχωρισμός της ομάδας των σπουδαστών κατά τη διάρκεια της μαθησιακής διαδικασίας, έτσι ώστε ο κάθε σπουδαστής να διδάσκεται ως μονάδα και όχι σε ομάδες, με την πιθανότητα ορισμένων συναντήσεων για λόγους διδακτικής κοινωνικοποίησης (Keegan στο Holmberg, 1995, σελ 5, Λιοναράκης, 2006, σελ.16).

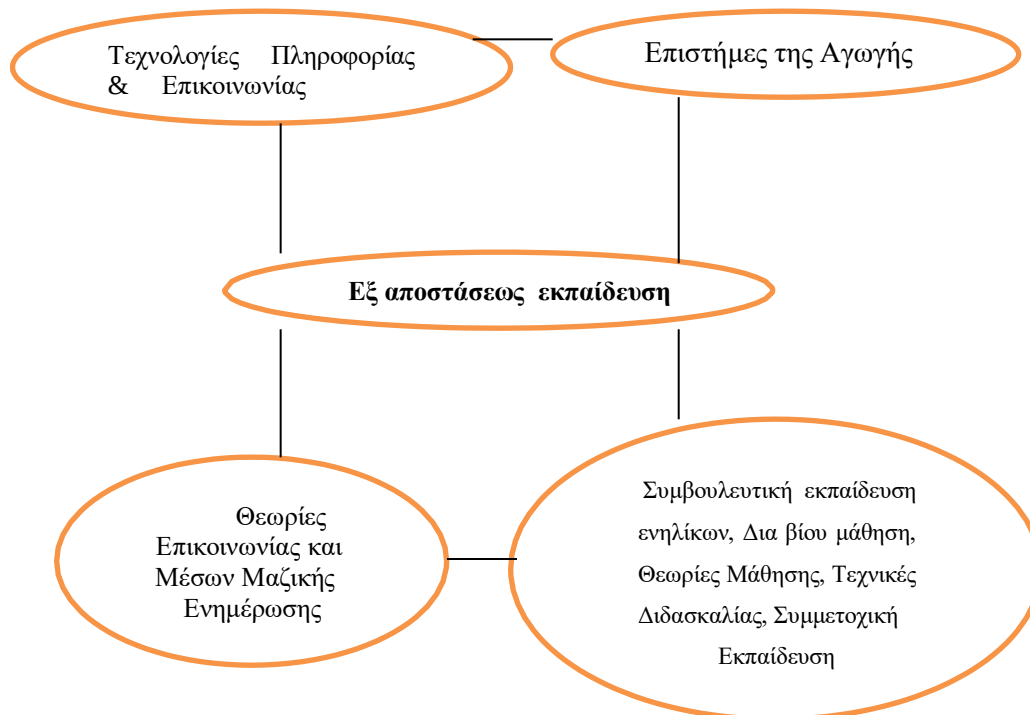
Τα τελευταία χρόνια και παρά την ραγδαία ανάπτυξη των τεχνολογιών και των προσφερόμενων προγραμμάτων της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης δεν αναπτύχθηκε μια αναλυτική προσέγγιση για τη διαμόρφωση μιας θεωρίας που θα οδηγούσε σε μια θεματική σύγκλιση για τη φύση της εξΑΕ καθώς και σε μια σαφή και δομημένη θεωρητική και εμπειρική διάστασή της.

Η ραγδαία αυτή άνοδος και οι μεγάλες ταχύτητες εξάπλωσης των Τ.Π.Ε δεν άφησε μεγάλα χρονικά περιθώρια για θεωρητικές αναλύσεις. Επίσης, ένας δεύτερος λόγος ήταν οι τρεις όροι – κλειδιά «ανοιχτή», «εξ αποστάσεως» και «εκπαίδευση» και ιδιαίτερα οι δυο πρώτοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν με μια πλατιά έννοια και χωρίς να απαιτείται συγκεκριμένο πλαίσιο θεωρητικών αναπτύξεων.

Η εξΑΕ ξεκίνησε από τις επιστήμες της αγωγής, πορεύτηκε με τις θεωρίες της επικοινωνίας και των μέσων μαζικής ενημέρωσης, εμπλουτίστηκε με την ανάπτυξη και τις νέες προσεγγίσεις των επιστημών της αγωγής (συμβουλευτική, εκπαίδευση ανηλίκων, αντιαυταρχική και συμμετοχική εκπαίδευση, δια βίου μάθηση κ.α.) και τέλος συνδιαλέχτηκε έντονα με τις τεχνολογίες της πληροφορίας και επικοινωνίας. (Λιοναράκης, 2006,σελ 20)

Είναι κρίσιμο σημείο κατά τον Λιοναράκη (2006, σελ 21) «να δεί κανείς την εξ αποστάσεως εκπαίδευση (εξΑΕ) αποσπασματικά και ανεξάρτητα από άλλους επιστημονικούς κλάδους και άλλα επιστημονικά πεδία. Όπως και η ερμηνεία της συμβατικής εκπαίδευσης αναφέρεται και συγγενεύει με διάφορους άλλους επιστημονικούς κλάδους, έτσι συμβαίνει και με την εξΑΕ».

Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι ένας συγκερασμός διαφόρων μορφών εκπαιδευτικής πράξης, η οποία μέσα από μια μακρά πρακτική εφαρμογών και μια ωριμότητα, οδήγησε σε ένα σύγχρονο και ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό σύνολο. Μορφές εκπαίδευσης παλαιότερων δεκαετιών που διαμόρφωναν σταθερά τα χαρακτηριστικά τους, όπως: η εκπαίδευση ενηλίκων, εκπαίδευση δι' αλληλογραφίας, ανοιχτή μάθηση ή ανοιχτή εκπαίδευση, εκπαίδευση μερικής παρακολούθησης, δια βίου μάθηση, εκπαίδευση με τη βοήθεια των τεχνολογιών, συμβουλευτική κ.α., οδήγησαν σε ένα σύγχρονο σύστημα εκπαίδευσης, που είχε τη δυνατότητα να λειτουργεί με όλα τα απαραίτητα χαρακτηριστικά με τα οποία λειτουργεί ένα συμβατικό εκπαιδευτικό σύστημα. (βλ.σχήμα 4) (Λιοναράκης,2006, σελ. 21-22)



Σχήμα 4. Η εξ αποστάσεως εκπαίδευση

3.5 Διάκριση της εξ Αποστάσεως από την «παραδοσιακή» Εκπαίδευση

Αν και η αποκαλούμενη «παραδοσιακή» εκπαίδευση εξακολουθεί να διατηρεί τα ηνία ως βασική μορφή εκπαίδευσης, η εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση που γεννήθηκε αρκετά αργότερα, έχει αναγνωριστεί ως έγκυρη πια εκπαιδευτική μέθοδος. Άλλωστε, όπως αναφέρει ο Κόκκος (1998), η μάθηση προκύπτει ως «συνάρτηση της επικοινωνίας και της αλληλεπίδρασης διδασκόντων και διδασκομένων». Στη συνέχεια περιγράφεται συνοπτικά πώς επιτυγχάνεται αυτό στις δύο προαναφερόμενες μορφές εκπαίδευσης με αναφορά στα κοινά και μη κοινά σημεία τους.

3.5.1 Η «παραδοσιακή» εκπαίδευση

Τόπος και χρόνος

Η παραδοσιακή ή συμβατική εκπαίδευση πραγματοποιείται σε έναν συγκεκριμένο χώρο, όπως π.χ. σε μία αίθουσα διδασκαλίας. Βασικό χαρακτηριστικό αυτής της μορφής εκπαίδευσης είναι ότι ο διδάσκων και ο διδασκόμενος ή ομάδα διδασκομένων συνυπάρχουν στον μαθησιακό χώρο σε όλη τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Η επικοινωνία μεταξύ του διδάσκοντος και του διδασκόμενου

Στην παραδοσιακή εκπαίδευση ο διδάσκων και ο διδασκόμενος συνδέονται μέσω της διαπροσωπικής επικοινωνίας, λεκτικής και μη λεκτικής, με αποτέλεσμα την κοινωνική και προσωπική επαφή και ως εκ τούτου τον καταμερισμό ρόλων (ο διδάσκων – αυτός που διδάσκει, ο διδασκόμενος και οι συνδιδασκόμενοι – αυτοί που λαμβάνουν ή όχι τη γνώση), την «πρόσωπο με πρόσωπο» μετάδοση και λήψη πληροφοριών, την ανταλλαγή γνώμων και εμπειριών, την έκφραση συναισθημάτων, τον έλεγχο της προόδου, την αλληλεπίδρασή τους, κ.λπ. (Keegan, 2001). Η πράξη της μάθησης βασίζεται στην κατ' ιδίαν μετάδοση της γνώσης (Αθανασούλα - Ρέππα, 2006), δηλαδή πιο απλά, ο διδάσκων παραδίδει το μάθημα, επεξηγώντας, απαντώντας σε ερωτήσεις, δίνοντας παραδείγματα, κ.λπ. στον διδασκόμενο, ευρισκόμενος σε φυσική οπτική και ακουστική επαφή μαζί του. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, όπως αυτό είναι αναμενόμενο, αυτή περιορίζεται από διάφορους παράγοντες, όπως από την προσφερόμενη θεματολογία της εκπαίδευσης, τη χρονική περίοδο που αυτή

προσφέρεται, το ρυθμό και την έκτασή της, τον αριθμό και τη διάθεση των διδασκομένων, το επίπεδο των διδασκόντων, κ.λπ. (Ζωγόπουλος, 2001).

Το παραδοσιακό διδακτικό υλικό

Το παραδοσιακό διδακτικό υλικό περιλαμβάνει έντυπα, όπως βιβλία κειμένου και αναφοράς, π.χ. εγχειρίδια, κείμενα προγραμματισμένης διδασκαλίας, διδακτικά φυλλάδια, σημειώσεις, κ.ά. Είναι ανάλογα σχεδιασμένο, για να υποστηρίξει τη διδασκαλία πρόσωπο με πρόσωπο και συμπληρώνεται με εξηγήσεις, παραδείγματα, κ.λπ. του διδάσκοντα (Ζωγόπουλος, 2001& Λιοναράκης, 2001). Εκπαιδευτικό υλικό, όπως οπτικοακουστικό ή ηλεκτρονικό, λειτουργεί επικουρικά στο υπάρχον έντυπο υλικό (Ζωγόπουλος, 2001).

3.5.2 Η εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόπος και χρόνος

Όπως ήδη αναφέρθηκε και στην αρχή της ενότητας, η εξΑΕ είναι μια μορφή εκπαίδευσης που δεν περιορίζει τοπικά και χρονικά τον διδάσκοντα και τον διδασκόμενο σε συγκεκριμένους χώρους, αίθουσες διδασκαλίας, κ.λπ. και συγκεκριμένες ώρες, ωράριο λειτουργίας του εκπαιδευτικού ιδρύματος, κ.ά. Αν και είναι γεγονός η φυσική και χρονική απόσταση των εμπλεκομένων στην εκπαιδευτική διεργασία, ο όρος «εξ αποστάσεως» προσδιορίζει περισσότερο την απόσταση της διδακτικής πράξης και της μαθησιακής δραστηριότητας.

Η επικοινωνία μεταξύ του διδάσκοντος και του διδασκομένου

Η επικοινωνία του διδάσκοντα και διδασκομένου στην εκπαίδευση από απόσταση επιτυγχάνεται πλέον με εξελιγμένα σύγχρονα και ασύγχρονα τεχνολογικά μέσα και ανάλογα διαμορφωμένο διδακτικό υλικό. Στην περίπτωση της εξΑΕ οι ρόλοι των

συμμετεχόντων στην εκπαιδευτική διαδικασία διαφοροποιούνται σε σχέση με αυτούς στην παραδοσιακή.

Πιο συγκεκριμένα:

- το ίδιο το εκπαιδευτικό υλικό ουσιαστικά έχει το ρόλο του διδάσκοντα,
- ο διδάσκων από πομπός γνώσης αποκτά ένα ρόλο που συνδυάζει τον επιμελητή, τον συντονιστή και τον εμπνευστή (σχεδιάζει το μάθημα – διαχειρίζεται, οργανώνει και υποστηρίζει το εκπαιδευτικό υλικό - δημιουργεί και εγκαθιστά «εκπαιδευτικούς πόρους», καθοδηγεί τους διδασκόμενους στο πλούσιο πεδίο των πληροφοριών και επικοινωνεί με όλους τους χρήστες, όπως με άλλους διδάσκοντες και διδασκόμενους) (Ζωγόπουλος, 2001& Κόκκος, 1998).

Το διδακτικό υλικό της εξΑΕ

Το εκπαιδευτικό της υλικό της εξΑΕ δεν περιορίζεται στην έντυπη μορφή, αντίθετα είναι πολυμορφικό, όπως είναι ποικίλα και τα μέσα που χρησιμοποιεί η συγκεκριμένη μορφή εκπαίδευσης. Επειδή το διδακτικό υλικό εκτελεί τον ρόλο του διδάσκοντα, όπως αναφέρθηκε και προηγούμενα, η μορφή του είναι ανάλογα δομημένη και η εκπαιδευτική πληροφορία είναι ολοκληρωμένη, ώστε να εξομοιώνεται η πραγματική επικοινωνία του διδάσκοντα και διδασκόμενου. Ειδικά δε σε ό,τι αφορά το έντυπο υλικό, είναι κατά τέτοιο τρόπο διαμορφωμένο, ώστε:

α) να υπηρετεί την ενεργητική μάθηση, δηλαδή να αλληλεπιδρά με τον διδασκόμενο επιτρέποντάς του να κάνει χρήση προϋπαρχουσών γνώσεων, δεξιοτήτων, κ.λπ., να τις αναδιαμορφώνει και να τις εμπλουτίζει προκειμένου να καταλήγει μόνος του σε συμπεράσματα και λύσεις που προκύπτουν από τη μελέτη του και

β) να αποτελεί ένα ενιαίο μαθησιακό σύνολο για τον διδασκόμενο και παράλληλα ένα ευέλικτο μέσο εκπαίδευσης για τον διδάσκοντα που χωρίς δυσκολίες προσαρμόζεται στις ανάγκες και προσδοκίες των διδασκομένων (Μπάνου, 2001).

Κεφάλαιο τέταρτο

Γενικά περί τηλεκπαίδευσης

Περίληψη τέταρτου κεφαλαίου

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλύσουμε τον όρο της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning), θα δούμε τις μορφές στις οποίες διακρίνεται αλλά και τους διαφορετικούς τύπους ηλεκτρονικών μέσων που χρησιμοποιεί. Στην συνέχεια θα παρουσιάσουμε τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της ηλεκτρονικής μάθησης.

4.1 Βασικές έννοιες του e-Learning -Ορισμός

Αναζητώντας κανείς τον όρο Ηλεκτρονική Μάθηση (e-Learning) στη σχετική βιβλιογραφία θα συναντήσει πολλούς όρους συνώνυμους με αυτόν. Ορισμένοι μόνο εξ αυτών είναι εκπαίδευση με τη χρήση πολυμέσων, εκπαίδευση στηριζόμενη σε υπολογιστή, διαδικτυακή εκπαίδευση, ψηφιακή εκπαίδευση, κινητή/φορητή εκπαίδευση κ.α. Κάθε ένας από αυτούς τους όρους έχει επινοηθεί για να περιγράψει ή να δώσει έμφαση σε μία συγκεκριμένη εκπαιδευτική τεχνολογία, προσέγγιση ή χαρακτηριστικό, όλοι όμως αποτελούν μορφές Ηλεκτρονικής Μάθησης.

Για παράδειγμα, ο ορισμός της κινητής μάθησης χρησιμοποιείται για την εκπαίδευση μέσω φορητών συσκευών δίνοντας έμφαση στην έννοια της φορητότητας της μάθησης. Ωστόσο δεν υπάρχουν άλλες διακριτές διαφορές του όρου σε σχέση με την ηλεκτρονική μάθηση.

Ανεξάρτητα από τα παραπάνω, ένας διαχωρισμός με πιο καθορισμένα όρια, που όμως θα ήταν χρήσιμο να επισημανθεί, είναι αυτός μεταξύ «της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης», της « εξ αποστάσεως εκπαίδευσης» και της «ανοιχτής εκπαίδευσης».

Η «**εξ αποστάσεως εκπαίδευση**» προϋποθέτει την έννοια της απόστασης (ότι ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος βρίσκονται σε διαφορετικό χώρο) χωρίς όμως να επιβάλλει απαραίτητα τη χρήση κάποιου ηλεκτρονικού μέσου (π.χ. αποστολή εκπαιδευτικού υλικού μέσω ταχυδρομείου), ενώ «**η ανοικτή εκπαίδευση**» αναφέρεται σε έναν αρκετά πιο ευέλικτο τρόπο εκπαίδευσης σε σχέση με το ρυθμό μελέτης, τη διάρκεια ολοκλήρωσης σπουδών και τα κριτήρια εισαγωγής.

Στον τομέα των νέων τεχνολογιών ΤΠΕ²³ και του εκπαιδευτικού λογισμικού, ο εποικοδομισμός²⁴ θεωρείται υποδειγματική μαθησιακή προσέγγιση.

²³ Με τον όρο ΤΠΕ αναφερόμαστε στο σύνολο των διαθέσιμων ψηφιακών τεχνολογιών (τεχνολογικά προϊόντα, καθώς και τεχνολογικά εργαλεία σχεδίασης, παραγωγής, αξιολόγησης) που βασίζονται στη **διαχείριση** της ψηφιακής πληροφορίας (παραγωγή, αναπαράσταση, επεξεργασία, αποθήκευση) και στη **μετάδοσή** της μέσω δικτύων επικοινωνίας και κυρίως του Διαδικτύου.

²⁴ Η περίοδος των σύγχρονων επιστημονικών θεωριών μάθησης ξεκινά στις αρχές του 20^{ού} αιώνα με την εμφάνιση της θεωρίας (και πρακτικής) του συμπεριφορισμού. Χαρακτηρίζονται ως «επιστημονικές» γιατί, σε αντίθεση με την έως τότε συνήθη πρακτική, εφαρμόζουν πλέον την πειραματική μέθοδο ελέγχου των επιστημονικών τους υποθέσεων. Μια υπόθεση χαρακτηρίζεται επιστημονική εφόσον *μπορούμε να αποδείξουμε αν είναι αληθής ή ψευδής με κάποιο κατάλληλο υλοποιήσιμο πείραμα*. Εφόσον δεν υπάρχει τέτοιο πείραμα, η υπόθεση –προφανώς– δεν μπορεί να ελεγχθεί επιστημονικά ως προς την αλήθεια της και βρίσκεται πλέον πέρα από τον χώρο της επιστημονικής προσέγγισης. Ορισμένες από τις σημαντικότερες σύγχρονες επιστημονικές θεωρίες μάθησης είναι: οι Γνωσιακές Θεωρίες (Cognitive Theories) (Learningandteaching.info), ο Εποικοδομισμός (Constructivism) (Wikipedia) και οι Κοινωνικο-πολιτισμικές Θεωρίες (Sociocultural Theories) (Learning-Theories.com).

Υιοθετήθηκε από τον Seymour Papert ο οποίος δημιούργησε το περιβάλλον της γλώσσας Logo. Επηρεασμένος από τον Piaget²⁵, ο Papert²⁶ έδωσε έμφαση κατά την υλοποίηση του λογισμικού στη συμμετοχή του μαθητή τόσο στην ανακάλυψη της γνώσης όσο και στην κατασκευή γνωστικών σχημάτων που βοηθούν στην κατανόηση της πραγματικότητας.²⁷

²⁵ Ο Jean Piaget, ελβετός ακαδημαϊκός της παιδαγωγικής ψυχολογίας, θεωρείται ως ο πρωτοπόρος εκπρόσωπος της κονστρουκτιβιστικής θεωρίας της γνώσης. Ο κονστρουκτιβισμός είναι μια θεωρία στην εκπαίδευση που αναγνωρίζει ότι οι μαθητές κατασκευάζουν νέες αντιλήψεις και γνώσεις, ενσωματώνοντας σε αυτά που ήδη γνωρίζουν. Η προέλευση της θεωρίας συνδέεται με τη θεωρία της γνωστικής ανάπτυξης του Jean Piaget.

²⁶ Ο Seymour Papert ήταν Νοτιοαφρικανός μαθηματικός, επιστήμονας της πληροφορικής και της εκπαίδευσης και μέλος του Τεχνολογικού Ινστιτούτου της Μασαχουσέτης. Είναι ένας από τους πρωτοπόρους της τεχνητής νοημοσύνης και επινόησε τη γλώσσα προγραμματισμού Logo.

²⁷ Διακρίνουμε διαφορετικά επίπεδα στόχων και επιπέδων μάθησης. Μια ευρύτατα χρησιμοποιούμενη ταξινόμησή τους είναι γνωστή ως «ταξινόμηση (ή ταξινομία) Bloom» (Bloom's taxonomy) από το όνομα του προέδρου της επιτροπής εκπαιδευτικών που πρωτοεισηγήθηκε τη συγκεκριμένη ταξινομία το 1956 (Ιστολόγιο, Wikipedia). Κατ' αρχάς, η ταξινομία Bloom διακρίνει τρεις άξονες μάθησης:

- Γνωστικό (cognitive): Περιλαμβάνει γνώση, κατανόηση και υψηλότερου επιπέδου κριτική σκέψη που αναπτύσσουμε σε σχέση με κάποιο γνωστικό πεδίο μελέτης.
- Συναισθηματικό (affective): Αφορά την ανάπτυξη στάσεων, πίστewων, εκτιμήσεων και συναισθημάτων σχετικών με το αντικείμενο της μάθησης.
- Ψυχοκινητικό (psychomotor): Αφορά την ανάπτυξη δεξιοτήτων κίνησης, όπως π.χ. φυσική διαχείριση εργαλείων, οργάνων κ.λπ.

Σε γενικές γραμμές, ένα λογισμικό το οποίο έχει σχεδιαστεί λαμβάνοντας υπόψη παραμέτρους όπως την ενεργητική, τη βιωματική και τη συνεργατική μάθηση χαρακτηρίζεται ως εποικοδομιστικό. Οι δυνατότητες των νέων τεχνολογιών να προσομοιώνουν πραγματικές καταστάσεις και να μοντελοποιούν

Στον γνωστικό άξονα η ταξινόμια διακρίνει τα εξής επίπεδα (από το χαμηλότερο προς το υψηλότερο):

- Ανακαλώ (recall, remember): Ανακαλώ απλές βασικές γνώσεις ή πληροφορίες για το πεδίο από τη μνήμη μου.
- Κατανοώ (understand): Αναπτύσσω βαθύτερη εννοιολογική γνώση, δηλ. οικοδομώ και κατανοώ ουσιαστικότερα νοήματα για το πεδίο, συνδέοντας μεταξύ τους γνωσιολογικά στοιχεία του πεδίου.
- Εφαρμόζω (apply): Έχω την ικανότητα να εφαρμόσω στην πράξη κάποια γνώση, εκτελώντας μια διαδικασία και επιτυγχάνοντας έναν συγκεκριμένο στόχο.
- Αναλύω (analyze): Αναλύω (διαιρώ) μια κατάσταση/πρόβλημα σε απλούστερα μέρη και αντιλαμβάνομαι το πώς τα μέρη συνδέονται μεταξύ τους στο πλαίσιο μιας συνθετότερης δομής.
- Δημιουργώ, συνθέτω (create, synthesize): Συνθέτω απλούστερα στοιχεία για να δημιουργήσω ένα νέο συνεπές και λειτουργικό σύνολο. Προτείνω μια νέα λύση σε ένα σύνθετο πρόβλημα.
- Αξιολογώ (evaluate): Διατυπώνω κρίσεις με βάση κριτήρια και πρότυπα (standards). Αξιολογώ τις διάφορες λύσεις που έχουν προταθεί για ένα πρόβλημα.

Τα τρία τελευταία επίπεδα (αναλύω, συνθέτω, αξιολογώ) αναφέρονται συνήθως ως δεξιότητες υψηλότερου επιπέδου (ή κριτικές ικανότητες) και αποτελούν σήμερα έναν σημαντικό στόχο της εκπαίδευσης και της τεχνολογικά υποστηριζόμενης μάθησης.

προβλήματα προς επίλυση, να κατασκευάζουν γνωστικούς μικρόκοσμους και γενικότερα να αναπτύσσουν περιβάλλοντα μάθησης τις καθιστά ιδιαίτερα χρήσιμα εργαλεία στα χέρια των εκπαιδευτικών. Τα τελευταία χρόνια με τη έλευση του διαδικτύου έχει αναπτυχθεί ένα πλήθος εφαρμογών για την μετάδοση γνώσης και την ανταλλαγή απόψεων και πρακτικών με ανάλογες κοινωνικές προεκτάσεις .

Η συμβολή του διαδικτύου στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση ήταν καταλυτική. Οι χρήστες δεν έχουν μόνο εύκολη πρόσβαση σε μεγάλο όγκο πληροφοριών, αλλά έχουν στη διάθεση τους πολλά νέα εκπαιδευτικά εργαλεία ώστε δικαιολογημένα να οριστεί αυτή η νέα τάση ως e-Learning (ηλεκτρονική μάθηση).

4.2 Εκπαιδευτικά Περιβάλλοντα στο Διαδίκτυο (ΕΠΔ)

4.2.1 Οριοθέτηση

Για την διευκόλυνση και υποστήριξη των εξ αποστάσεως εκπαιδευτικών και επιμορφωτικών προγραμμάτων έχουν αναπτυχθεί κάποια οργανωμένα περιβάλλοντα τα οποία χρησιμοποιούν ως βάση το διαδίκτυο, (ΕΠΔ), όπως τα Ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (Learning Management Systems) ή Εικονικά Περιβάλλοντα Μάθησης (VLE's).

Κατά τον Αναστασιάδη (2003)- όπως (Λιοναράκης, και συν., 2006)- «ο βασικός στόχος ενός ολοκληρωμένου Εκπαιδευτικού Περιβάλλοντος στο Διαδίκτυο (ΕΠΔ), είναι η δημιουργία όλων εκείνων των απαραίτητων προϋποθέσεων-παιδαγωγικών, διοικητικών, οργανωτικών-οι οποίες θα κάνουν πράξη το όραμα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης με τη χρήση προηγμένων μαθησιακών τεχνολογιών διαδικτύου» .

Τα εικονικά περιβάλλοντα μάθησης υποστηρίζουν την επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευομένου και εκπαιδευτή, την επικοινωνία μεταξύ των

εκπαιδευομένων αλλά και τη δημιουργία συνεργατικού περιβάλλοντος μεταξύ των ίδιων των εκπαιδευτών (Λιοναράκης, και συν., 2006).

Τα ΕΠΔ προσφέρουν σημαντικά πλεονεκτήματα τόσο στους σπουδαστές που μετέχουν σε προγράμματα σπουδών από απόσταση όσο και σε εκείνους που σπουδάζουν με το συμβατικό τρόπο και θέλουν να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη από μια τέτοια διαδικασία. Είναι γεγονός ότι η εφαρμογή στην πράξη ενός ΕΠΔ διαφέρει από ίδρυμα σε ίδρυμα επειδή οι στόχοι του ιδρύματος πρέπει να καθορίζουν τα χαρακτηριστικά του ΕΠΔ και όχι τα αντίθετο.

4.2.2 Εκπαιδευτικά περιβάλλοντα στο διαδίκτυο-Οι Σύγχρονες Τάσεις

Οι σύγχρονες τάσεις σχετικά με τα περιβάλλοντα μάθησης θα επηρεαστούν άμεσα ή έμμεσα από τις ακόλουθες παραμέτρους:

1. Ενδυνάμωση της τάσης για ανεξαρτησία του εκπαιδευόμενου: Ο εκπαιδευόμενος στο μέλλον θα είναι περισσότερο υπεύθυνος για την επιλογή του χρόνου του τόπου του ρυθμού και του περιεχομένου της μάθησής του-μεγαλύτερη ευελιξία.
2. Έμφαση στα μαθητοκεντρικά συστήματα τα οποία στηρίζουν τη φιλοσοφία και την οργάνωσή τους στο στυλ μάθησης και τις ανάγκες των εκπαιδευομένων.
3. Μετεξέλιξη του μαθησιακού περιβάλλοντος σε περιβάλλον συνεργασίας , σε χώρο έντονων κοινωνικών διεργασιών με κύριο στόχο τη μάθηση (κοινότητες μάθησης).’
4. Έμφαση στην πιστοποίηση των προσφερόμενων γνώσεων.
5. Εξέλιξη της τεχνολογίας (ασύρματη δικτύωση, ευρυζωνική επικοινωνία,

- ψηφιακή τηλεόραση, κινητή τηλεφωνία 4^{ης} και 5^{ης} γενιάς)
6. Συνδυασμός εκπαιδευτικών υπηρεσιών σύγχρονης και ασύγχρονης μετάδοσης (Blended Learning)
 7. Συνδυασμός της πρόσωπο με πρόσωπο διδασκαλίας και μαθησιακού περιβάλλοντος στο διαδίκτυο (Υβριδική μάθηση)
 8. Εμφαση σε συστήματα ανοιχτού κώδικα (open sources) με μεγάλες δυνατότητες προσαρμογής στις απαιτήσεις των εκπαιδευτικών οργανισμών.

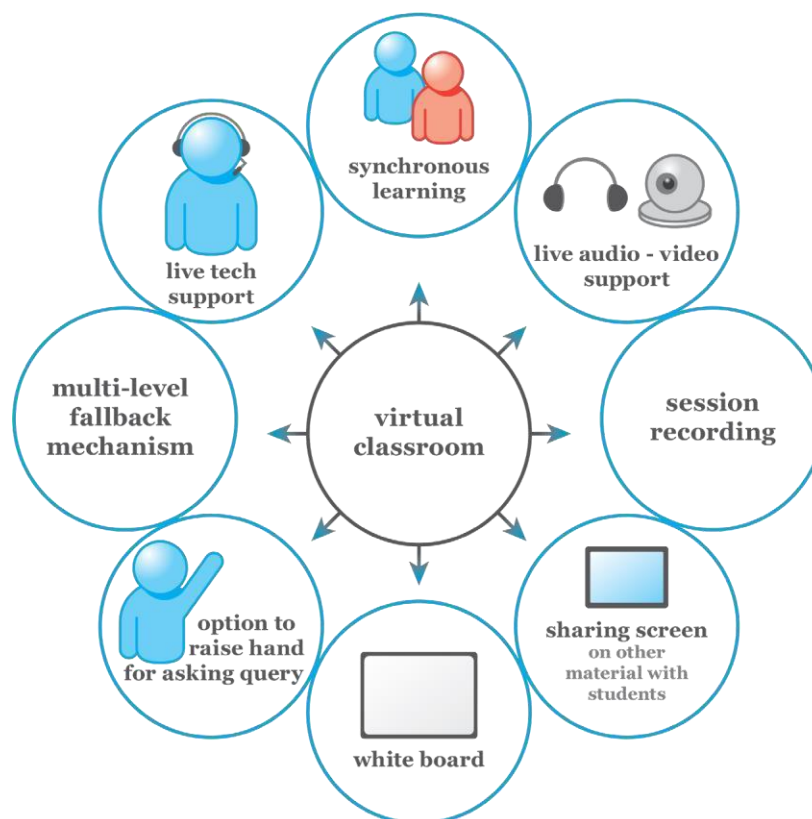
4.2.3 Συστήματα Εικονικών Τάξεων - Τηλεδιασκέψεων

Η διεξαγωγή του e-learning, όπως ήδη έχει αναπτυχθεί σε προηγούμενη υποενότητα, στηρίζεται στην επικοινωνία και διάδραση των εμπλεκομένων, η οποία διεξάγεται στο επίπεδο της ασύγχρονης εκπαίδευσης, που τεχνολογικά υποστηρίζεται από τα Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης, και στο επίπεδο της σύγχρονης εκπαίδευσης, που τεχνολογικά υποστηρίζεται από συστήματα εικονικών τάξεων (virtual classroom systems) (Σχήμα 5).

Ως εικονικές τάξεις ορίζονται (Finkelstein, 2006) ηλεκτρονικά περιβάλλοντα τα οποία:

- υποστηρίζουν ακουστική και οπτική επαφή σε πραγματικό χρόνο μεταξύ των συμμετεχόντων,
- διαθέτουν διαμοιραζόμενο ασπροπίνακα (whiteboard),
- επιτρέπουν την κοινή παρουσίαση διαφανειών και άλλων αρχείων,
- επιτρέπουν την επικοινωνία μέσω μηνυμάτων κειμένου (chat),
- επιτρέπουν στους χρήστες να ζητήσουν τον λόγο στη συνομιλία,
- διαθέτουν μηχανισμό ψηφοφορίας για τους χρήστες,

Σχήμα 5: Virtual classroom



Πολλοί οργανισμοί, πλέον, κάνουν χρήση εικονικών τάξεων για την παροχή σύγχρονης τηλεκπαίδευσης. Τα λογισμικά, τα οποία υποστηρίζουν εικονικές τάξεις, περιλαμβάνουν συστήματα web-based τηλεδιασκέψεων, ροής βίντεο και ήχου (livestreaming) και web-based VoIP που επιτρέπουν σε απομακρυσμένους χρήστες να συνεργάζονται σε πραγματικό χρόνο. Για την ενίσχυση της παιδαγωγικής διαδικασίας, τα συστήματα αυτά διαθέτουν, επίσης, εργαλεία ασύγχρονης επικοινωνίας, όπως ανταλλαγή μηνμάτων κειμένου (message board - chat).

Τα web-based συστήματα τηλεδιάσκεψης, ως το βασικότερο τμήμα μιας εικονικής τάξης, προσφέρουν αρκετά παιδαγωγικά πλεονεκτήματα (Καμπουράκης

& Λουκής, 2006), όπως η άμεση επαφή με τον εκπαιδευτή/διδάσκοντα, η παρουσίαση και επεξήγηση εκπαιδευτικού υλικού σε πραγματικό χρόνο, η διεξαγωγή άμεσων διαλέξεων, η άμεση ανατροφοδότηση, ο καταγισμός ιδεών μέσα από την συζήτηση σε πραγματικό χρόνο, η παρουσίαση/επίδειξη λογισμικών και εφαρμογών, καθώς και η υποστήριξη της μη λεκτικής επικοινωνίας. Επίσης, οι εικονικές τάξεις συμβάλλουν στην άμβλυνση του transactional distance (Moore, 1993), του ψυχολογικού κενού που δημιουργείται στον εκπαιδευόμενο λόγω του διαχωρισμού μεταξύ εκπαιδευτή-εκπαιδευόμενου λόγω του χωροχρονικού διαστήματος που αναπτύσσεται στην online εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

4.3 Μέθοδοι μάθησης μέσω του e-Learning

Οι δύο κύριες κατηγορίες/ μέθοδοι μάθησης στο e-learning είναι η Ασύγχρονη μάθηση (Asynchronous learning) και η Σύγχρονη μάθηση (Synchronous learning). Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν τα κυριότερα στοιχεία των δύο αυτών κατηγοριών και η χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας σε κάθε μία από αυτές.

4.3.1 Ασύγχρονη μάθηση

Στην ασύγχρονη μάθηση ο διδάσκων προετοιμάζει το υλικό του και το παρέχει στους εκπαιδευόμενους χωρίς να υπάρχει, εν γένει, άμεση αλληλεπίδραση, ενώ ο εκπαιδευόμενος μπορεί να αξιοποιήσει το υλικό σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή επιθυμεί. Η διδασκαλία γίνεται σε μη πραγματικό χρόνο και η επίλυση αποριών γίνεται κυρίως μέσω email και ομάδων συζήτησης (forum).

4.3.1.1 Είδη ασύγχρονης μάθησης

Αυτοδιδασκαλία: ο μαθητής εκπαιδεύεται μόνος του χρησιμοποιώντας όποιο μέσο κρίνει αυτός κατάλληλο (βιβλία, ηλεκτρονικά αρχεία / βοηθήματα, Internet κλπ.).

Ημιαυτόνομη Εκπαίδευση: ισχύει ό,τι και στην αυτοδιδασκαλία μόνο που υπάρχει και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα επικοινωνίας με τον υπεύθυνο εκπαιδευτή είτε με φυσική παρουσία στην τάξη, είτε μέσω δικτύου (Internet, email κλπ.) είτε μέσω χρήσης εργαλείων επικοινωνίας (audio ή/και video conference) και προφανώς τις ώρες εκείνες θεωρείται ότι έχουν σύγχρονη εκπαίδευση.

Συνεργαζόμενη (Collaborative) Εκπαίδευση: εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενοι επικοινωνούν ασύγχρονα μεταξύ τους, οι εκπαιδευόμενοι μελετούν στον δικό τους χρόνο, ακολουθούν όμως, συνήθως, ένα χρονοδιάγραμμα παραδόσης των εργασιών (Λιοναράκης, et al., 2006)

4.3.1.2 Χρήση τεχνολογίας στην ασύγχρονη μάθηση

Οι εκπαιδευτικές πλατφόρμες, που χρησιμοποιούνται στο e-learning, χρειάζεται να παρέχουν ένα παιδαγωγικό περιβάλλον στο οποίο ο εκπαιδευόμενος θα αισθάνεται ότι βρίσκεται σε μια εικονική τάξη ακολουθώντας την εκπαιδευτική μεθοδολογία και αν επιθυμεί να έχει βοήθεια από τον εκπαιδευτή. Υπάρχουν πολλές εφαρμογές που χρησιμοποιούνται και πολλές που αναπτύσσονται. Συναντάμε τα συστήματα διαχείρισης μαθησιακού υλικού, τα συστήματα διαχείρισης περιεχομένου, τα εικονικά περιβάλλοντα μάθησης, τα ολοκληρωμένα μαθησιακά περιβάλλοντα κλπ. με ονομασίες όπως Course Management Systems (CMS), Virtual Learning Environments (VLE) και Learning Management Systems (LMS). Μερικά από τα πιο γνωστά χρησιμοποιούμενα πακέτα λογισμικού είναι τα LearningSpace, Blackboard,

Saba, e-Class (Πανεπιστήμιο Αθηνών, <http://eclass.uoa.gr>), CoMPUs (Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, <http://compus.uom.gr>) και Moodle²⁸. Τα ανοιχτού κώδικα (Open source) συστήματα όπως το Moodle, μπορεί να έχουν λιγότερες δυνατότητες σε σχέση με τα αντίστοιχα εμπορικά προϊόντα αλλά πολλές φορές δίνουν στους χρήστες την δυνατότητα προσαρμογής του περιβάλλοντος εργασίας σε συγκεκριμένες ανάγκες του εκπαιδευτή ή του εκπαιδευομένου.

Πηγή: https://repository.kallipos.gr/bitstream/11419/3206/1/02_chapter_6.pdf

4.3.2 Σύγχρονη μάθηση

Σε αυτόν τον τύπο μάθησης, ο εκπαιδευόμενος συμμετέχει στην εκπαίδευση σε πραγματικό χρόνο μέσα από ένα εσωτερικό δίκτυο (Intranet) ή το Διαδίκτυο (Internet). Η εκπαίδευση αυτού του τύπου έχει πολλά κοινά σημεία με την εκπαίδευση σε αίθουσα διδασκαλίας, με τη διαφορά ότι εδώ εκπαιδευτής και εκπαιδευόμενος βρίσκονται σε μια «εικονική» αίθουσα που δεν έχει γεωγραφικούς περιορισμούς. Με τη χρήση αυτού του τύπου τεχνολογίας δίνεται η δυνατότητα στον εκπαιδευτή να παρέχει εκπαίδευση οπουδήποτε. Το εκπαιδευτικό προϊόν μπορεί να καταγραφεί σε ηλεκτρονική μορφή και να επαναληφθεί αργότερα αν χρειαστεί. Τα επικοινωνιακά μέσα που χρησιμοποιούνται είναι οι «συνομιλίες» (chat), οι

²⁸ Το Moodle (Modular Object Oriented Developmental Learning Environment) αποτελεί ελεύθερο λογισμικό και θεωρείται ως σύστημα διαχείρισης μαθημάτων (Course Management System) ή σύστημα διαχείρισης μάθησης (Learning Management System - LMS). Πιο απλά, είναι ένα πακέτο λογισμικού για τη διεξαγωγή ηλεκτρονικών μαθημάτων μέσω Διαδικτύου. Χρησιμοποιείται κυρίως για να καλύψει τις ανάγκες της ασύγχρονης τηλεεκπαίδευσης. Το Moodle βρίσκει πληθώρα εφαρμογών και χρήσεων τόσο σε εκπαιδευτικά ιδρύματα και Πανεπιστήμια, όσο και σε άλλους δημόσιους και στρατιωτικούς οργανισμούς, οργανισμούς υγείας, αλλά και εταιρείες. Σύμφωνα με το Moodle Statistics υπάρχουν 53.958 εγγεγραμμένες ιστοσελίδες σε 226 χώρες. Οι ιστοσελίδες αυτές περιλάμβαναν το πρώτο τρίμηνο του 2015 πάνω από 7,5 εκατομμύρια μαθήματα και πάνω από 69 εκατομμύρια χρήστες. Τα στατιστικά αυτά ανανεώνονται καθημερινά. Παρόλα αυτά, καθώς το Moodle δεν απαιτεί καταχώρηση ιστοτόπου που έγινε με χρήση της πλατφόρμας, τα νούμερα αυτά είναι προσεγγιστικά.

«εικονικές» αίθουσες διδασκαλίας (virtual classrooms) και η κοινή χρήση εφαρμογών (application sharing).

4.3.2.1 Χρήση τεχνολογίας στην σύγχρονη μάθηση

Η υλοποίηση προγραμμάτων σύγχρονης μάθησης, απαιτεί συστήματα τηλεδιάσκεψης (videoconference), τα οποία μεταφέρουν εικόνα, ήχο και δεδομένα μεταξύ του εκπαιδευτή και των εκπαιδευομένων . Όλοι οι συμμετέχοντες πρέπει να είναι συνδεδεμένοι σε δίκτυο υψηλών ταχυτήτων και να έχουν στη διάθεσή τους αρκετά προηγμένο εξοπλισμό, έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η καλή ποιότητα βίντεο και ήχου και να είναι εφικτή η από κοινού χρήση εφαρμογών. Ο καθηγητής θα πρέπει να βρίσκεται σε αίθουσα ειδικά διαμορφωμένη για να καλύπτει ανάγκες σύγχρονης τηλεδιάσκεψης. Αναλυτικά στοιχεία διαμόρφωσης και διαχείρισης εκπαιδευτικών χώρων σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης παρουσιάζονται σε επιτελική μελέτη που εκπονήθηκε στο Π.Ν.²⁹ Στη συγκεκριμένη μελέτη η λύση, που προκρίνεται για υλοποίηση δυνατότητας σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης, είναι η πλατφόρμα gotowebinar της εταιρείας CITRIX με κόστος περί τα 750 ευρώ ετησίως και δυνατότητα παρακολούθησης από 100 εκπαιδευομένους ανά συνεδρία εκπαίδευσης. Επίσης, μπορεί να γίνει χρήση και της πλατφόρμας open meetings που είναι εγκατεστημένη σε Server του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης (ΕΚΔΔΑ).

²⁹ Ο σκοπός της μελέτης ήταν η εξέταση της σκοπιμότητας και της εφικτότητας από πλευράς μέσων και κόστους της εφαρμογής της τηλεεκπαίδευσης σε σχέση με το προσδοκώμενο όφελος και ο τρόπος ένταξης στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα του Π.Ν., στα σταδιοδρομικά και επιμορφωτικά σχολεία, αλλά και γενικότερα στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες του Π.Ν. (Αρ. εγγράφου:Φ.300/82/21629/Σ.6564/21 Οκτ 14/ΓΕΝ/Β2).

Στα περισσότερα Ανώτατα και Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα της χώρας έχουν διαμορφωθεί και εξοπλιστεί χώροι τηλεδιάσκεψης με αποτέλεσμα να είναι δυνατή η υλοποίηση τηλεδιασκέψεων σε όλη την επικράτεια (www.gunet.gr). Η υπηρεσία τηλεδιάσκεψης αξιοποιεί πόρους του Ακαδημαϊκού Διαδικτύου (GUNet) των Πανεπιστημίων και των Τ.Ε.Ι και του Εθνικού Δικτύου Έρευνας και Τεχνολογίας (ΕΔΕΤ). Από τη λειτουργία των αιθουσών αυτών, κατά τα τελευταία χρόνια, έχει αποκτηθεί σημαντική εμπειρία σε θέματα υποστήριξης, λειτουργίας και βελτίωσης των υποδομών από το τεχνικό αλλά και το ακαδημαϊκό προσωπικό.

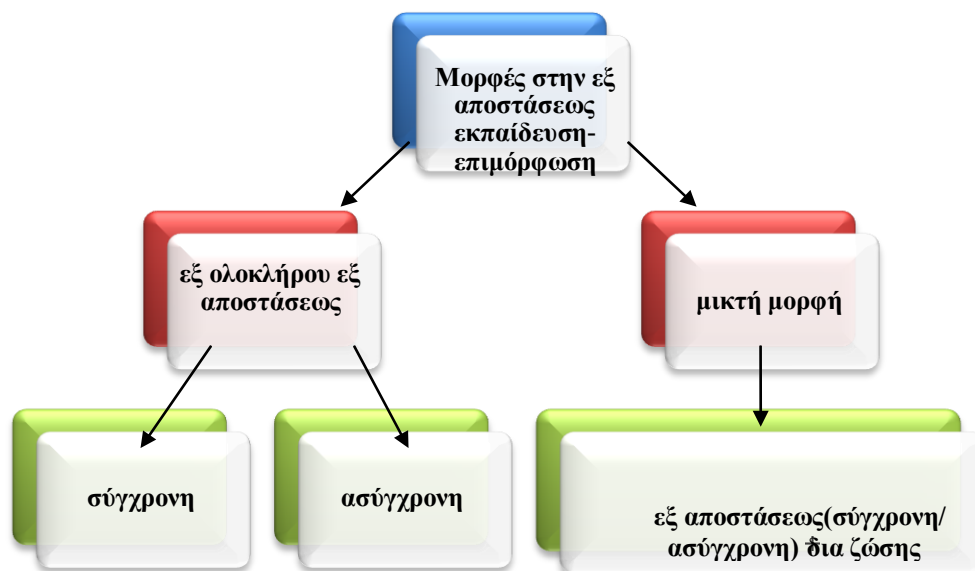
Η Σύγχρονη και η Ασύγχρονη μάθηση δεν λειτουργούν ως ανταγωνιστικές έννοιες, αλλά μπορούν και πολλές φορές επιβάλλεται, να συμπληρώνουν η μία την άλλη. Σήμερα, υπάρχουν μέθοδοι εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, που χρησιμοποιούν και τα δύο είδη ώστε να παρέχουν πιο ολοκληρωμένη εκπαιδευτική εμπειρία. Με τη βοήθεια της ασύγχρονης εκπαίδευσης έχουμε το πλεονέκτημα της μάθησης με το χρόνο και το ρυθμό που επιθυμεί ο εκπαιδευόμενος, ενώ με την χρήση σύγχρονων συζητήσεων σε τακτά χρονικά διαστήματα, ο εκπαιδευτής γνωρίζει τους μαθητές του, οι εκπαιδευόμενοι επικοινωνούν μεταξύ τους και με τον εκπαιδευτή, και δεν αισθάνονται αποξενωμένοι από την εκπαιδευτική κοινότητα και διαδικασία.

4.3.3 Μεικτή μάθηση blended learning (υβριδική μάθηση)

Όταν συνδυάζεται η τεχνολογία με συμβατικούς τρόπους εκπαίδευσης αναφερόμαστε στη «μεικτή μάθηση» (blended learning) ή «υβριδική μάθηση» (hybrid learning). Ο εκπαιδευτής διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, αφού διαχειρίζεται διαδικασίες συνεργατικών δραστηριοτήτων και για το λόγο αυτό θα πρέπει να διαθέτει ικανότητες ανάλυσης και διαχείρισης της επικοινωνίας.

Στο σχήμα 6 παρουσιάζονται παραστατικά οι μορφές εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και επιμόρφωσης:

Σχήμα 6: Μορφές εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και επιμόρφωσης



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

4.4 Πλεονεκτήματα-Μειονεκτήματα για την ηλεκτρονική εκπαίδευση των εργαζομένων (e-training)

Με την εξέλιξη της τεχνολογίας, οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές και το διαδίκτυο χρησιμοποιούνται ευρέως ως εκπαιδευτικά μέσα, σε αντικατάσταση των παλαιότερων οπτικοακουστικών μέσων όπως: τα φίλμς, οι βιντεοταινίες, τα Slides και τα Videodiscs. Το διαδίκτυο και το ενδοϋπηρεσιακό δίκτυο H/Y (intranet)

χρησιμοποιούνται από τους εκπαιδευόμενους για να επιλέξουν ή παρακολουθήσουν υποχρεωτικά συγκεκριμένα προγράμματα εκπαίδευσης.^{30, 31}

Τα πλεονεκτήματα τα οποία προκύπτουν από την εκπαίδευση με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και μέσω του διαδικτύου συνοψίζονται στα εξής:

1. Η εκπαίδευση μπορεί να παρέχεται και στα πιο απομακρυσμένα σημεία και σε οποιοδήποτε χρόνο (προσβασιμότητα, ευελιξία χώρου).
2. Δεν δημιουργούνται προβλήματα στην εκτέλεση των εργασιών, αφού ο εκπαιδευόμενος μπορεί να «ανοίξει» τον υπολογιστή του και να αρχίσει/συνεχίσει την εκπαίδευσή του σε χρόνο που δεν είναι παραγωγικός (διαλείμματα, κενά στην εργασία).
3. Δεν δημιουργείται κόστος μετακίνησης, διαμονής των εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών (μικρότερο κόστος για εκπαιδευόμενο, εκπαιδευτή και υπηρεσία).
4. Υπάρχει συνέπεια στο τι, πόσο και πώς διδάσκεται μεταξύ όλων των εκπαιδευομένων, ανεξαρτήτως χρόνου εκπαίδευσης (ευελιξία χρόνου).
5. Ο εκπαιδευόμενος δεν «χάνει» μαθήματα λόγω απουσίας, αρρώστιας, καθυστέρησης.
6. Ο κάθε εκπαιδευόμενος μαθαίνει σύμφωνα με το ρυθμό του (αργά, γρήγορα, πρωί, βράδυ, κ.λπ.), καθορίζει το πρόγραμμα μαθημάτων, σύμφωνα με τις ανάγκες του και αρχίζει την εκπαίδευσή του όποτε νομίζει (προσωπικοί ρυθμοί μάθησης).

³⁰ Colven-Clark, R. Mayer, B (2011), E-learning and the science of discovery, John Wiley, San Francisco, CA.

³¹ Harris, P. (2011), Where Innovative Learning is the Norm, T&D, Oct, pp. 61-62.

7. Ο συνολικός χρόνος εκπαίδευσης είναι μικρότερος κατά 30% σε σχέση με τις άλλες παραδοσιακές μεθόδους εκπαίδευσης (σύμφωνα με έρευνες).
8. Υπάρχει άμεση ενημέρωση-πληροφόρηση για την πρόοδο του εκπαιδευόμενου (αυτοαξιολόγηση-άμεση ενημέρωση προόδου).
9. Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να προσπαθεί ξανά και ξανά μέχρι να μάθει, χωρίς να καθυστερεί την εκπαίδευση των άλλων, ή να επανέλθει για επανάληψη σε κάποιο μάθημα, όποτε κρίνεται απαραίτητο (επανάληψη μήτηρ μαθήσεως). Σχετικό είναι το Σχήμα 6.

Σχήμα 7. Πλεονεκτήματα Ηλεκτρονικής Εκπαίδευσης



Πηγή: *Χυτήρης, 2018*

Παρά τα προφανή και σημαντικά πλεονεκτήματα της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης εργαζομένων, εντούτοις υπάρχουν και μειονεκτήματα. Τα πιο σημαντικά είναι:

- ✓ Η απουσία της πρόσωπο με πρόσωπο επαφής μεταξύ διδάσκοντος και διδασκόμενου,
- ✓ Η ανάγκη ο κάθε εργαζόμενος να γνωρίζει τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, η δυσκολία αλληλεπίδρασης μεταξύ εκπαιδευομένων για την ανταλλαγή πληροφοριών, εμπειριών και τη δημιουργία κλίματος συνεργασίας (σε κάποιο βαθμό το μειονέκτημα αυτό περιορίζεται με τη «διάσκεψη μέσω υπολογιστών»-Computer Conferencing) ή την τηλεδιάσκεψη μέσω διαδικτύου (teleconferencing).

Βέβαια στις μέρες μας οι επιχειρήσεις αξιοποιούν το διαδίκτυο –internet, για την εκπαίδευση των εργαζομένων. Οι εκπαιδευόμενοι οι οποίοι είναι ικανοί στο να ψάχνουν τις ιστοσελίδες στο διαδίκτυο μπορούν να ενημερωθούν -διδασχθούν για τις πρόσφατες εξελίξεις σε ένα θέμα, για το διαθέσιμο εκπαιδευτικό υλικό και να συγκεντρώσουν, να αξιολογήσουν ή και να συγκρίνουν ανάλογες πληροφορίες.(Χυτήρης, 2018) .

Κεφάλαιο Πέμπτο

Η εφαρμογή της τηλεκαίδευσης στις ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις

5.1 Εισαγωγή

Αναντίρρητα, ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορούν να διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην επιτυχημένη ολοκλήρωση της αποστολής των Ενόπλων Δυνάμεων της χώρας μας είναι η εκπαίδευση και η επιστημονική κατάρτιση του προσωπικού. Εξάλλου, από την ιδιότητα της Ελλάδας ως χώρας μέλους του NATO, αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκύπτει για τις Ένοπλες Δυνάμεις της χώρας η αναγκαιότητα εφαρμογής ενός κοινού εκπαιδευτικού πλαισίου, που θα συνεισφέρει στην εναρμόνιση των δυνάμεων της συμμαχίας και στην ανάπτυξη ενός κοινού σχεδίου εκπαιδευτικής, και συνακόλουθα, επιχειρησιακής δράσης. Αδιαμφισβήτητα, το κόστος μιας κοινής πολιτικής εκπαιδευτικού χαρακτήρα δράσεων και σε περιπτώσεις που δεν απαιτείται εκ των πραγμάτων η φυσική παρουσία των εκπαιδευομένων (π.χ. κοινές στρατιωτικές ασκήσεις) αποτέλεσε ανυπέρβλητο εμπόδιο και συνέβαλε στη συνειδητοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η εξ αποστάσεως εκπαίδευση για μια οικονομική και, ταυτόχρονα, αποτελεσματική επίτευξη του επιδιωκόμενου εκπαιδευτικού αποτελέσματος.

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση απέκτησε ισχυρό έρεισμα στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, αξιοποιώντας την πρόοδο στον τομέα των επικοινωνιών, τη διάδοση και την εξέλιξη των υπηρεσιών διαδικτύου, αλλά και την ανάπτυξη εξειδικευμένων εκπαιδευτικών εφαρμογών, που εκμεταλλευόμενες τις υψηλές ταχύτητες της ευρυζωνικότητας, παρέχουν τη δυνατότητα ανεμπόδιστης μετάδοσης ήχου και εικόνας σε όλη την επικράτεια. Δεδομένης της προτεραιότητας που δόθηκε στην υλοποίηση της επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων με το μικρότερο δυνατό κόστος, απόρροια της μακράς

περιόδου οικονομικής και κοινωνικής κρίσης, κάθε τομέας της χώρας, συμπεριλαμβανομένων των ελληνικών Ενόπλων Δυνάμεων ενσωμάτωσε στο εκπαιδευτικό του πρόγραμμα τις μεθόδους σύγχρονης και ασύγχρονης εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης.

Οι ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις προχώρησαν στην υλοποίηση προγραμμάτων στρατιωτικής εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης τόσο από στρατιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα, μέσω των Γενικών Επιτελείων των τριών κλάδων (ΓΕΣ, ΓΕΝ, ΓΕΑ) όσο και από μείζονες σχηματισμούς, όπως οι Ανώτατες Στρατιωτικές Διοικήσεις και Σώματα. Μπορεί, λοιπόν, με ασφάλεια να υποστηριχθεί πως η στρατιωτική εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση, παρά το πρόσφατα διαμορφωμένο πλαίσιο λειτουργία της, αποτελεί μια εκπαιδευτική προσέγγιση επίκαιρη, με μεγάλη προοπτική και πολυδιάστατα οφέλη, που μπορεί να συνεισφέρει καθοριστικά στην κατάρτιση των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων. Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να εξεταστεί η υφιστάμενη κατάσταση στην χρήση και εφαρμογή της τηλεεκπαίδευσης και ηλεκτρονικής μάθησης σε μερικές από τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε στρατιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και άλλους σχηματισμούς των ΕΔ.

5.2 Η υφιστάμενη κατάσταση

Είδαμε σε προηγούμενες ενότητες ότι η εξΑΕ απολαμβάνει μεγάλης δημοφιλίας στην ακαδημαϊκή κοινότητα με κύριο αντιπρόσωπό της το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ), με μια διαδρομή πάνω από 20 χρόνια. Εντούτοις, η εξ αποστάσεως στρατιωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα αποτελεί ένα τομέα με ελάχιστο παρελθόν (Κωνσταντίνου & Σπανακά, 2020). Η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει κάνει εφικτή την οργανωμένη μάθηση εξ' αποστάσεως (τηλεεκπαίδευση), δίνοντας τη δυνατότητα για εκμετάλλευση εκπαιδευτικών ευκαιριών, πέραν των περιορισμών του τόπου και του χρόνου.

Στον παρόν κεφάλαιο, εκτός από την εξέταση του βαθμού ενσωμάτωσης του e-Learning στις εκπαιδευτικές δομές των ΕΔ, διερευνάται τόσο το θεσμικό όσο και το πρακτικό πλαίσιο χρήσης του στα διάφορα εκπαιδευτικά αντικείμενα, όπως προέκυψε από ανάλυση των υφιστάμενων διαταγών και από συζητήσεις με αρμόδια στελέχη των αντίστοιχων κλάδων. Επίσης, εξετάζεται η γνώση και η αποδοχή της ηλεκτρονικής μάθησης από τα στελέχη των ΕΔ. Γι' αυτό το σκοπό έχει εκπονηθεί ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε ηλεκτρονικά σε στελέχη από όλους τους κλάδους των ΕΔ (βλ. επόμενο Κεφάλαιο 6).

Στρατός Ξηράς

Ο Στρατός Ξηράς (ΣΞ) έχει ενσωματώσει κάποιας μορφής ΕξΑΕ, η οποία πραγματοποιείται πριν την έναρξη του εκάστοτε Σχολείου στελεχών με φυσική παρουσία όπως: η Σχολή Διοίκησης και Επιτελών (10 εβδομάδες), το Προκεχωρημένο Τμήμα Λοχαγών (2 εβδομάδες). Έχει επίσης εκδοθεί διαταγή, που καθορίζει τη διαδικασία λειτουργίας του e-learning στο σχολείο Διοικητών Υπομονάδων³². Από αντίστοιχη μελέτη που έγινε το 2016 (Τζανής, 2016) και διερεύνηση στο πρόγραμμα σπουδών των σχολών φαίνεται ότι ο ΣΞ χρησιμοποιεί την πλατφόρμα Moodle σε διάφορα σχολεία, όπως η Στρατιωτική Σχολή Ευελπίδων (κυρίως σε υποστηρικτικό ρόλο της παραδοσιακής διδασκαλίας), στα υποχρεωτικά σχολεία Διοικητών Υπομονάδων όλων των Όπλων του ΣΞ και κατά την υποχρεωτική προετοιμασία των σπουδαστών πριν τη φοίτησή τους στη Σχολή Διοίκησης Επιτελών

³² Ο σκοπός της διαταγής ήταν η άρτια διεξαγωγή της διαδικτυακής μάθησης του Σχολείου διοικητών υπομονάδων η οποία διεξάγεται μέσω Internet. (Αρ. Εγγράφου: Φ.330/7/746964/Σ.281/12 Μαρ 15/ΓΕΣ/ΔΕΠΛΗ/3ο). Η διαδικτυακή μάθηση στο Σχολείο Διοικητών Υπομονάδων διαρκεί 4 εβδομάδες.

(Σ.ΔΙ.ΕΠ.)³³. Στη Σχολή Αξιωματικών Έρευνας και Πληροφορικής (ΣΑΕΠ), η οποία έχει ως στόχο την εκπαίδευση του προσωπικού στην πληροφορική και στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, υπάρχει κτιριακή υποδομή και εγκαταστάσεις υλοποίησης της εκπαίδευσης εξ αποστάσεως. Η ΣΑΕΠ μελέτησε και αξιοποίησε τις δυνατότητες των νέων τεχνολογιών προς το συμφέρον του ΣΞ, υιοθετώντας τη μέθοδο της εκπαίδευσης από απόσταση μέσω Διαδικτύου, και εφαρμόζοντάς την ήδη από το 2001. Με χρήση της τηλεεκπαίδευσης έχουν ήδη πραγματοποιηθεί σχολεία Διαχειριστών Δικτύου χρήσης του Συστήματος Διοίκησης Ελέγχου & Πληροφοριών (ΣΔΕΠ), Επιχειρησιακής Διοίκησης σε συνεργασία με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ), ενώ πραγματοποιείται και εκπαίδευση στη Νατοϊκή-Στρατιωτική ορολογία σε συνεργασία με τη Σχολή Ξένων Γλωσσών (ΣΣΞΓ) (Τζανής 2016).

Πολεμικό Ναυτικό

Το Πολεμικό Ναυτικό (ΠΝ) έχει κάνει μεγάλη προσπάθεια δημιουργίας καταρτισμένων στελεχών τόσο σε θέματα εκπαίδευσης ενηλίκων όσο και στη χρήση της ηλεκτρονικής μάθησης στην εκπαιδευτική διαδικασία. Έχει συσταθεί και λειτουργεί ειδική σχολή εκπαίδευσης εκπαιδευτών (ΣΕΕΠΝ) με σκοπό όσοι διδάσκουν σε άλλα σχολεία του ΠΝ να είναι πιστοποιημένοι εκπαιδευτές. Στη ΣΕΕΠΝ υπάρχει, επίσης, ειδικό αντικείμενο εκπαίδευσης στην ηλεκτρονική μάθηση και αυτή τη στιγμή υπάρχουν αρκετά στελέχη με γνώσεις στην δημιουργία και

³³ Η Σχολή εφαρμόζει επί 10 εβδομάδες πρόγραμμα ασύγχρονης τηλεεκπαίδευσης, μέσω του διαδικτύου, για την προπαρασκευή των υποψήφιων σπουδαστών κάθε εκπαιδευτικής σειράς πριν την φοίτηση τους στη Σχολή. Για την πραγματοποίηση της εκπαίδευσης χρησιμοποιείται κατάλληλη ηλεκτρονική πλατφόρμα εκπαίδευσης η οποία είναι προσβάσιμη μέσω της ηλεκτρονικής διεύθυνσης <https://espsx.army.gr>

ενσωμάτωση αντικειμένων e-Learning στην εκπαιδευτική διαδικασία. Η Σχολή Ναυτικών Δοκίμων χρησιμοποιεί την πλατφόρμα διαχείρισης γνώσης (LMS) Open e-class ανοιχτού λογισμικού για χρήση ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης κυρίως σε υποστηρικτικό ρόλο της παραδοσιακής διδασκαλίας. Η τεχνική υποστήριξη – παραμετροποίηση – διαχείριση της πλατφόρμας γίνεται από τεχνικά εξειδικευμένο προσωπικό της σχολής. Η Σχολή Μονίμων Υπαξιωματικών Ναυτικού χρησιμοποιεί την πλατφόρμα διαχείρισης γνώσης Moodle ανοιχτού λογισμικού για χρήση ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης κυρίως σε υποστηρικτικό ρόλο της παραδοσιακής διδασκαλίας. Η παραμετροποίηση – διαχείριση της πλατφόρμας γίνεται από τεχνικά εξειδικευμένο προσωπικό της σχολής. Επιπλέον, το ΠΝ έχει δημιουργήσει ιστοσελίδα στο Διαδίκτυο, χρησιμοποιώντας την πλατφόρμα Moodle, όπου έχουν «αναρτηθεί» κάποια μαθήματα γενικού ενδιαφέροντος.³⁴

Πολεμική Αεροπορία

Η Πολεμική Αεροπορία όπως και οι υπόλοιποι κλάδοι, δεν έχει κάποια κεντρική πολιτική χρήσης του e-Learning στα αντικείμενα εκπαίδευσης, ενώ έχει εκδοθεί μία βασική διαταγή του Αρχηγείου Τακτικής Αεροπορίας (ΑΤΑ), που αφορά στη χρήση του απόρρητου δικτύου WAN ΠΑ για συσκέψεις των στελεχών σε επιχειρησιακά θέματα³⁵. Στη διαταγή αυτή αναφέρονται οι επιτρεπτές διαμορφώσεις του συστήματος, καθώς και οι τεχνικές προδιαγραφές του απαιτούμενου εξοπλισμού για χρήση της υποδομής για σύγχρονη επικοινωνία και εκπαίδευση. Η κάθε αίθουσα

³⁴ Η ιστοσελίδα είναι η: <https://elearning.hellenicnavy.gr>

³⁵ Η συγκεκριμένη διαταγή είναι η ΒΑΣΙΚΗ ΔΙΑΤΑΓΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ 2-19/2011 με θέμα «ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΛΕΔΙΑΣΚΕΨΗΣ».

τηλεδιάσκεψης θεωρείται ότι μπορεί να «φιλοξενήσει» τουλάχιστον είκοσι (20) άτομα και μπορεί να εκτελεστεί εκπαίδευση από απόσταση.

Η εκπαίδευση στην Αεροπορική Σχολή Πολέμου (πρώην: Σχολή Διοίκησης Επιτελών Πολεμικής Αεροπορίας (ΣΔΙΕΠ/Π.Α.), συμβαδίζοντας με τις σύγχρονες εκπαιδευτικές απαιτήσεις και εξελίξεις, και στο πλαίσιο της συνδυασμένης εκπαίδευσης (Blended Learning), περιλαμβάνει συνδυασμό φυσικής παρουσίας των σπουδαστών στο αμφιθέατρο/τάξη, καθώς και παρουσίας των σπουδαστών στην Ηλεκτρονική Πλατφόρμα Εκπαίδευσης της ΠΑ. Επιπλέον, η υπηρεσία του Desktop Sharing επιτρέπει την διενέργεια εκπαίδευσης με τη μέθοδο επίδειξης-εκτέλεσης. Στην πράξη έχει χρησιμοποιηθεί αυτή η μορφή σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης στη Σχολή Επιμόρφωσης Αξιωματικών εξ Ανθυπασιπτών ΣΔΙΕΠ/ΣΕΑΑ. Το κύριο πρόβλημα που δημιουργείται κατά τη χρήση αυτής της μεθόδου είναι η χαμηλή ταχύτητα μετάδοσης δεδομένων μέσω των υπαρχουσών γραμμών επικοινωνίας, οι οποίες χρησιμοποιούνται και για την τηλεδιάσκεψη στελεχών για επιχειρησιακές ανάγκες. Αυτό καθιστά δύσκολη την αμφίδρομη επικοινωνία και μειώνει την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης.

ΑΔΙΣΠΟ

Η Σχολή παρέχει τόσο στρατιωτική όσο και ακαδημαϊκή εκπαίδευση/επιμόρφωση σε Ανώτερους Αξκούς των τριών Κλάδων των ΕΔ. Το αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης αναπροσαρμόζεται για κάθε εκπαιδευτική σειρά και υποβάλλεται κάθε χρόνο εκ νέου για έγκριση στο ΓΕΕΘΑ. Συντάσσεται, λαμβάνοντας υπόψη την αποκτώμενη εμπειρία του προσωπικού της Σχολής, την ανατροφοδότηση από τους σπουδαστές και τις συντελούμενες εξελίξεις στο πεδίο της διεθνούς και περιφερειακής γεωπολιτικής.

Η εκπαίδευση πραγματοποιείται είτε με φυσική παρουσία των σπουδαστών είτε εξ αποστάσεως (διαδικτυακά) και διεξάγεται με αναρτήσεις υλικού στην ηλεκτρονική πλατφόρμα της διαδικτυακής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, διαλέξεις, διαλογική συζήτηση στις αίθουσες διδασκαλίας, εκπόνηση ατομικών ή ομαδικών εργασιών, συμμετοχή σε ασκήσεις CPX (Command - Post Exercises) και CAX (Computer Assisted Exercises), εκπαιδευτικά ταξίδια και επισκέψεις σε εγκαταστάσεις στρατηγικής σημασίας για την Εθνική Άμυνα και την ανάπτυξη της Χώρας, ανταλλαγή επισκέψεων με αντίστοιχες σχολές του εξωτερικού, σεμινάρια, μηνιαίες επισκοπήσεις, καθώς και διοργάνωση ημερίδων. Για περαιτέρω πληροφορίες μπορεί να ανατρέξει κανείς στο site της σχολής:(www.adispo.gr).

ΣΕΘΑ

Η Σχολή Εθνικής Άμυνας (ΣΕΘΑ) παρέχει μεταπτυχιακού επιπέδου ακαδημαϊκή εκπαίδευση στους σπουδαστές, μέσω του Προγράμματος, στο πεδίο των Αμυντικών και Στρατιωτικών Σπουδών, προκειμένου να καταστούν ικανοί ηγέτες, ώστε να χειρίζονται θέματα Εθνικής Άμυνας, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους στις Ένοπλες Δυνάμεις (ΕΔ), στα Σώματα Ασφαλείας (ΣΑ) και τον ευρύτερο Δημόσιο τομέα.

Στη Σχολή φοιτούν Ανώτεροι Αξιωματικοί των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων, ύστερα από επιλογή από τα αρμόδια Επιτελεία (ΓΕ), Ανώτεροι Αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας (ΕΛΑΣ), του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος (ΠΣ και ΛΣ αντίστοιχα). Υπάλληλοι βαθμού Α΄, κατηγορίας πανεπιστημιακής εκπαίδευσης των Υπουργείων, Κρατικών Οργανισμών Δημοσίου ή Ιδιωτικού τομέα, μετά από εισήγηση του Γενικού Επιτελείου Εθνικής Άμυνας (ΓΕΕΘΑ) και απόφαση του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας (ΥΠΕΘΑ). Ανώτεροι Αξιωματικοί και κρατικοί λειτουργοί της Κυπριακής Δημοκρατίας, των κρατών της

Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και Αξιωματικοί συμμάχων και φίλων χωρών με απόφαση του Υπουργού Εθνικής Άμυνας (ΥΕΘΑ).

Στη Σχολή λειτουργούν δύο (2) τμήματα εκπαίδευσης: **το τμήμα Κανονικής Φοίτησης με φυσική παρουσία (ΚΦ)** διάρκειας οκτώ (8) περίπου μηνών, όπου ο αριθμός των Εκπαιδευομένων ανά εκπαιδευτική σειρά δεν υπερβαίνει τους εβδομήντα (70) και **το τμήμα Διαδικτυακής Μάθησης (ΔΙΜΑ)- εξ αποστάσεως εκπαίδευσης μέσω διαδικτύου-** διάρκειας δώδεκα (12) μηνών. Η παρακολούθηση των σπουδών στο τμήμα μέσω διαδικτύου γίνεται με τη χρήση εφαρμογής VTC (Video Tele Conference) και ο αριθμός των Εκπαιδευομένων ανά εκπαιδευτική σειρά δεν υπερβαίνει τους εκατόν τριάντα (130).

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Το Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΠΜΣ) στις «Στρατηγικές Σπουδές Ασφάλειας», το οποίο διοργανώνει το Πάντειο Πανεπιστήμιο σε συνεργασία με τη Σχολή, θα υλοποιηθεί κατά τη διάρκεια των τριάντα μία (31) ΕΕ του εκπαιδευτικού προγράμματος της 72ης ΕΣ ΚΦ, μεγιστοποιώντας τη συνέργεια μεταξύ του Πανεπιστημίου και της ΣΕΘΑ και αναβαθμίζοντας το επίπεδο σπουδών.

Η Σχολή σε συνεργασία με το Βρετανικό Πανεπιστήμιο «Plymouth», θα συνεχίσει τη λειτουργία του ΠΜΣ στον Τομέα της «Εφαρμοσμένης Στρατηγικής και Διεθνούς Ασφάλειας, με βάση την ισχύουσα συμφωνία, ενώ σχεδιάζεται η διοργάνωση ΠΜΣ με το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (ΕΚΠΑ) στη «Γεωπολιτική Ανάλυση και Αμυντικές Σπουδές», προκειμένου το σύνολο των σπουδαστών της 72ης ΕΣ ΚΦ και απόφοιτοι των δύο τελευταίων ΕΣ ΚΦ και ΔΙΜΑ, να έχουν τη δυνατότητα απόκτησης Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης (ΜΔΕ). Τα ΠΜΣ της ΣΕΘΑ με το Πάντειο Πανεπιστήμιο και το ΕΚΠΑ, μετά σχετική απόφαση των αρμοδίων οργάνων των ΑΕΙ θα υλοποιούνται στο πλαίσιο

της Κοινής Υπουργικής Απόφασης (ΚΥΑ) του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας και του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων(Πηγή:www.setha.gr).

Μέθοδοι Σπουδών

Η εκπαίδευση διεξάγεται με: διαλέξεις, συζητήσεις, εξετάσεις υπό μορφή γραπτών εργασιών, εργασίες στις εκπαιδευτικές ομάδες, ομαδικές μελέτες, ημερίδες-σεμινάρια, διατριβές, εβδομαδιαίες επισκοπήσεις, εκπαιδευτικά ταξίδια, επισκέψεις και ασκήσεις χειρισμού κρίσεων.

5.3 Προτάσεις ενσωμάτωσης της τηλεεκπαίδευσης (e-Learning) στις ΕΔ

5.3.1 Το οργανωτικό πλαίσιο

Ο τομέας της οργάνωσης της διαδικασίας ενσωμάτωσης του e-learning στην εκπαίδευση είναι πολύ σημαντική ώστε να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις επιτυχίας του όλου εγχειρήματος. Η εξ αποστάσεως εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να υποστηρίζεται από ένα περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης, το οποίο να αποτελείται από τρία υποσυστήματα:

1. Το σύστημα διαχείρισης της εκπαίδευσης, το οποίο υποστηρίζει τις διοικητικές υπηρεσίες και τις σχετικές λειτουργίες (εγγραφές, βαθμολογίες, πληροφόρηση κ.λπ.) αλλά και την επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων. Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να υπάρχει ένα κεντρικό σύστημα ανά κλάδο, με προοπτική την τελική ενοποίηση σε επίπεδο ΓΕΕΘΑ, ώστε να υποστηρίζεται η τεχνική υποστήριξη των εκπαιδευτών στη δημιουργία των ηλεκτρονικών μαθημάτων

2. Το σύστημα αυτοαξιολόγησης των εκπαιδευομένων μέσω του οποίου ο εκπαιδευόμενος θα μπορεί να απαντήσει σε ερωτήσεις αυτοαξιολόγησης και να

συμμετάσχει στις τελικές εξετάσεις. Θα πρέπει να υπάρχει πρόβλεψη ώστε η βαθμολογία του εκπαιδευόμενου να καταχωρείται αυτόματα στην καρτέλα του που τηρείται από τη σχετική Διεύθυνση Προσωπικού και η οποία θα ενημερώνεται για τα μαθήματα που έχει παρακολουθήσει και τη βαθμολογία τους.

3. Το σύστημα διανομής και παρουσίασης του εκπαιδευτικού υλικού στους συμμετέχοντες. Αυτό μπορεί να γίνει είτε μέσω των απορρήτων δικτύων των κλάδων για τα μαθήματα με διαβαθμισμένες πληροφορίες είτε μέσω του Διαδικτύου για τα μαθήματα που δεν περιέχουν τέτοιου είδους πληροφορίες.

5.3.2 Ασφάλεια Πληροφοριών

Για την μέγιστη αξιοποίηση των δυνατοτήτων της τηλεκπαίδευσης πρέπει να χρησιμοποιηθούν ασφαλείς δικτυακές εφαρμογές και βάσεις δεδομένων για την επικοινωνία μεταξύ των συντελεστών της εκπαίδευσης, την καταχώρηση και αξιοποίηση ευαίσθητων πληροφοριών και προσωπικών δεδομένων (πχ τέστ αξιολόγησης, βαθμολογίες στελεχών, φύλλα ποιότητας κ.λ.π).

Αυτές οι δυνατότητες προϋποθέτουν την ύπαρξη και χρήση δικτύων με ό,τι αυτό συνεπάγεται στα θέματα ασφάλειας της πληροφορίας. Το εκπαιδευτικό αντικείμενο μπορεί να αναρτηθεί είτε στο Διαδίκτυο, όταν η πληροφορία που περιέχει είναι αδιαβάθμητη, είτε σε εσωτερικό απόρρητο δίκτυο των ΕΔ, όταν η πληροφορία είναι διαβαθμισμένη. Ανάλογοι κανόνες ασφαλείας θα πρέπει να τηρούνται επίσης και κατά την ανάρτηση εκπαιδευτικού υλικού στις πλατφόρμες τηλεκπαίδευσης (LMS).

5.3.3 Θεσμικό και νομικό πλαίσιο

Προκειμένου να ολοκληρωθεί η υλοποίηση της ενσωμάτωσης της τηλεκπαίδευσης στις ΕΔ πρέπει να τροποποιηθούν οι οργανισμοί και αντίστοιχοι κανονισμοί

εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών μονάδων. Εδώ υπάρχει ένα θεσμικό κενό το οποίο σταδιακά πρέπει να καλυφθεί για να προβλέπεται η χρήση της τηλεεκπαίδευσης. Μέχρι στιγμής ελάχιστες τροποποιήσεις έχουν γίνει, μεταξύ αυτών και η τροποποίηση των διατάξεων του οργανισμού της ΣΕΘΑ που αφορά τη σύσταση τμήματος Διαδικτυακής Μάθησης (ΔΙΜΑ), το οποίο λειτουργεί παράλληλα με το τμήμα Κανονικής Φοίτησης (ΚΦ).³⁶

Ένα καίριο σημείο σχετικά με το θεσμικό κενό, είναι ο τρόπος και η νομική κατοχύρωση της βαθμολόγησης των υποχρεωτικών μαθημάτων είτε αυτών που διδάσκονται στα σταδιοδρομικά σχολεία είτε των υπολοίπων υποχρεωτικών μαθημάτων. Για τα μαθήματα που δεν αποτελούν μέρος κάποιας υποχρεωτικής εκπαίδευσης δεν προκύπτει πρόβλημα, όσον αφορά στη νομική κατοχύρωση της διαδικασίας, αφού η συμμετοχή σε αυτά είναι προαιρετική. Για τα μαθήματα των σταδιοδρομικών σχολείων μπορεί η χρήση της τηλεεκπαίδευσης να ξεκινήσει με υποστηρικτικό ρόλο, και να προχωρήσει στην αποκλειστική χρήση μετά την κατάλληλη τροποποίηση των σχετικών κανονισμών λειτουργίας. Οι τελικές εξετάσεις κάθε μαθήματος θα μπορούν να γίνονται σε ειδικά κέντρα εξετάσεων εντός στρατιωτικής περιοχής για διασφάλιση της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

³⁶ Με το Π.Δ. 103/2009-ΦΕΚ 129/Α/31-7-2009 έγινε τροποποίηση των διατάξεων του Π.Δ. 153/2004(111Α') «Περί Οργανισμού της Σχολής της Εθνικής Άμυνας»

Κεφάλαιο Έκτο

Μελέτη Περίπτωσης: Η Εφαρμογή του e-Learning στις Ενοπλες Δυνάμεις

6.1 Σκοπός και στόχοι της μελέτης περίπτωσης-έρευνας

Σκοπός έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων του προσωπικού που εργάζεται στις ελληνικές Ένοπλες Δυνάμεις ως προς την εφαρμογή της Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (ΕξΑΕ). Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας σχετίζονται με τις απόψεις των εργαζομένων των Ενόπλων Δυνάμεων ως προς τις δυσκολίες και τα εμπόδια που αντιμετώπισαν κατά την εφαρμογή της ΕξΑΕ και ως προς τις δυνατότητες διεύρυνσής της σε επιπλέον μαθήματα ή επιπλέον μορφές διδασκαλίας όπως σεμινάρια κ.λ.π.. Τέλος, σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να εντοπίσει προτάσεις-απόψεις, που προέρχονται από το προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, ως προς τη βελτίωση της εφαρμοζόμενης ΕξΑΕ.

6.2 Ερευνητικά ερωτήματα-υποθέσεις

Από τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας πηγάζουν και τα ερευνητικά ερωτήματα που θα μελετηθούν, τα οποία είναι τα εξής:

- Ποιες είναι οι δυσκολίες και τα εμπόδια που συνάντησαν οι εργαζόμενοι στις Ένοπλες Δυνάμεις, κατά την εφαρμογή της ΕξΑΕ;
- Ποιες είναι οι δυνατότητες επέκτασης της ΕξΑΕ στο προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων ως προς τα μαθήματα που μπορούν να διδαχθούν με αυτόν τον τρόπο και ως προς τις μορφές διδασκαλίας;
- Ποιες είναι οι προτάσεις του προσωπικού των Ενόπλων Δυνάμεων ως προς τις βελτιώσεις που θα μπορούσαν να γίνουν στην εφαρμοζόμενη ΕξΑΕ;

6.3 Είδος έρευνας

Στην παρούσα εργασία επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί ποσοτική έρευνα με τη χρήση ημι-δομημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Η επιλογή αυτή θεωρήθηκε καλύτερη καθώς είναι περισσότερο κατάλληλη για την συλλογή μεγάλου πλήθους δείγματος ενώ παράλληλα παράγει περισσότερο αξιόπιστα αποτελέσματα.³⁷

Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα αρχικά περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία (φύλο, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση) και τον κλάδο από τον οποίο προέρχεται το δείγμα: ΓΕΣ, ΓΕΝ, ΓΕΑ, Πολιτικό Προσωπικό.

Στη συνέχεια αναπτύσσονται 15 ερωτήματα κλειστού τύπου με ποικιλία επιλογών απάντησης: δίτιμες επιλογές (ναι/όχι), κλίμακες επιλογών από 0 έως 10 και κλίμακες επιλογών τύπου Likert. Οι απαντήσεις που αναζητούνται μέσω των εν λόγω ερωτήσεων είναι κατά ένα μεγάλο ποσοστό στο πνεύμα των παραπάνω τεθέντων ερευνητικών ερωτημάτων. Ειδικά στο τελευταίο τμήμα του ερωτηματολογίου έχουν αφιερωθεί 2 ερωτήσεις ανοικτού τύπου για ελεύθερη ανάπτυξη απαντήσεων σχετικά με τις τεχνικές δυσκολίες εφαρμογής του e-learning και υποβολής προτάσεων βελτίωσής του. Το ερωτηματολόγιο συνολικά περιλαμβάνει 21 ερωτήσεις.

³⁷ J.W. Creswell, Revising mixed methods and advancing scientific practices. In Hesse-Biber, S., Johnson, R.B. (Eds.), The Oxford handbook of multimethod and mixed methods research inquiry (pp.57-71), Oxford University Press, England, 2015, p. 66-68

Ανάλυση Δεδομένων

Η ποσοτική ανάλυση των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκε μέσω του υπολογιστικού φύλλου EXCEL και της σχετικής πλατφόρμας του Google.

Περιορισμοί

Ο κύριος περιορισμός που έπρεπε να αντιμετωπιστεί κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της έρευνας, ήταν ο χρόνος ανταπόκρισης των στελεχών. Μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας Google Forms που χρησιμοποιήθηκε, διήρκησε περισσότερο από ένα μήνα (21 Φεβρουαρίου έως 31 Μαρτίου 2021).

6.4 Σύνθεση δείγματος έρευνας (Στρατιωτικό και Πολιτικό Προσωπικό GEN-ΓΕΣ-ΓΕΑ)

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη με τη χρήση ενός ηλεκτρονικού ανώνυμου ερωτηματολογίου, που διανεμήθηκε σε 87 στελέχη των τριών κλάδων των Ενόπλων Δυνάμεων (στρατιωτικού και πολιτικού προσωπικού που υπηρετεί στην κεντρική υπηρεσία του υπουργείου Εθνικής Άμυνας). Ελήφθησαν 66 απαντήσεις, ποσοστό απόκρισης 76% περίπου, εκ των οποίων οι 52 ήταν άνδρες και οι 14 γυναίκες (βλ σχετικό Γράφημα 6.1).

Αποτίμηση είναι ότι όπως συμβαίνει και με κάθε έρευνα να υπάρχουν αποκλίσεις μικρές ή μεγάλες από την πραγματική κατάσταση. Οι παράγοντες είναι πολλοί και δεν είναι δυνατόν να εκτιμηθούν ή να περιγραφούν από την παρούσα εργασία. Προφανώς η συγκεκριμένη έρευνα έχρηζε αντιπροσωπευτικότερου δείγματος γιατί ο πραγματικός πληθυσμός είναι πολύ μεγάλος. Πέραν των αντικειμενικών αδυναμιών και περιορισμών λόγω της πανδημίας, οι συμπληρωματικές συνεντεύξεις γινόνταν κυρίως τηλεφωνικά με ότι αυτό σήμαινε σε διαθεσιμότητα χρόνου. Συνεπώς, παρότι θεωρούμε ότι δεν είναι απόλυτα ασφαλές να

γενικευτούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, παρέχουν όμως μια σαφή ένδειξη της κατάστασης που επικρατεί.

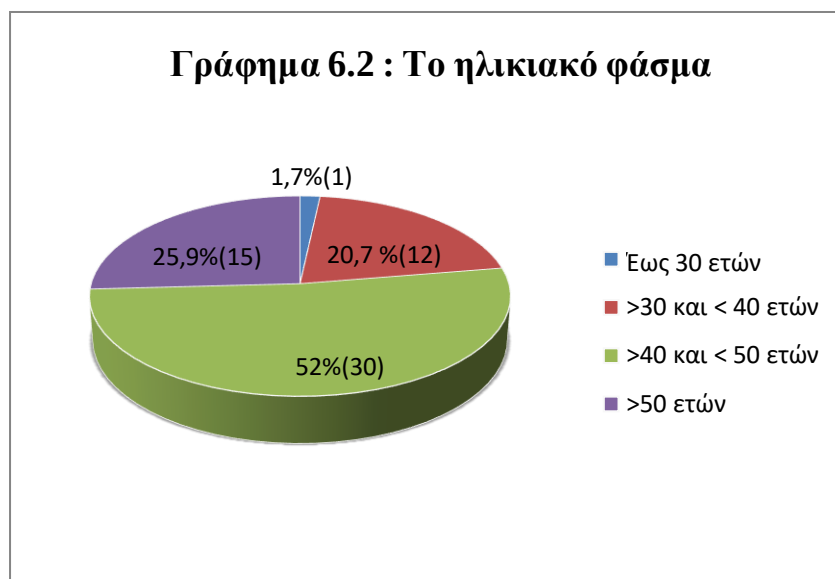
6.5 Ανάλυση αποτελεσμάτων έρευνας (ευρήματα ερωτηματολογίου και συνεντεύξεων)

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των δεδομένων του ερωτηματολογίου χρησιμοποιώντας το υπολογιστικό φύλλο EXCEL.

6.5.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Μελετώντας το γράφημα 6.1 (βλ. και συνοπτική παρουσίαση Πίνακα 2) που αφορά το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα, θα παρατηρήσουμε ότι αποτελείται από 78,8% άνδρες και 21,2% γυναίκες. Επίσης από την μελέτη του γραφήματος 6.2, παρατηρούμε ότι οι πιο πολυπληθείς ηλικιακές κατηγορίες του δείγματος εντοπίζονται σε εκείνες των 40 - 50 ετών όπου έχουμε 30 στελέχη (51,7%) και ακολουθεί η κατηγορία άνω των 50 ετών όπου έχουμε 15 στελέχη (25,9%) που συμμετέχουν. Ακολουθούν στη συνέχεια η κατηγορία των 30 – 40 ετών με 12 στελέχη (20,7%) και 1 στέλεχος (1,7%) ηλικίας κάτω των 30 ετών.





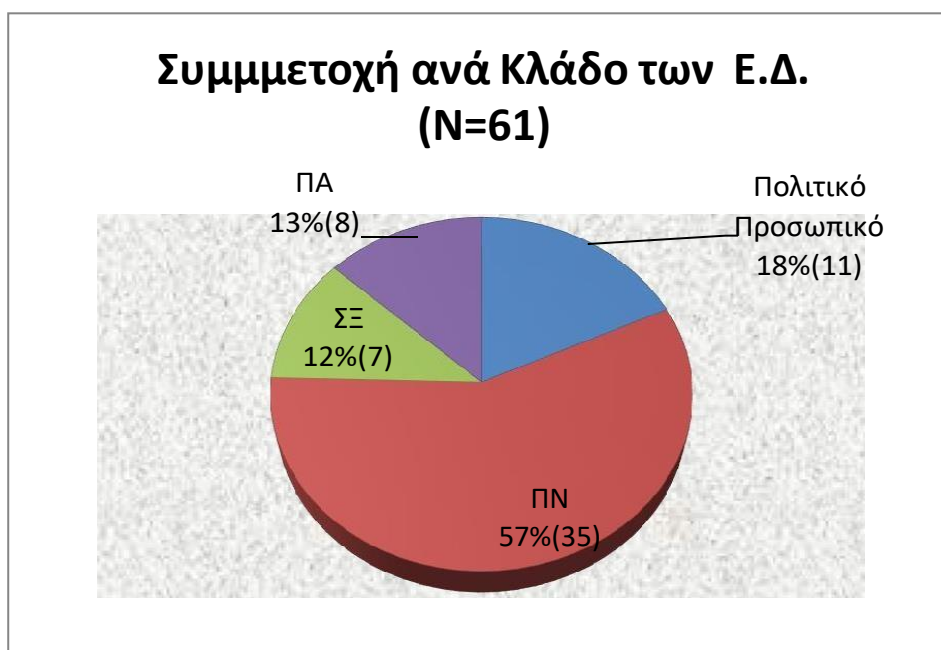
Γράφημα 6.2 Κατανομή δείγματος ανά ηλικιακή κατηγορία

Από τα στοιχεία του γραφήματος 6.3 (τα ποσά έχουν στρογγυλοποιηθεί στον πρώτο ακέραιο) προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι άγαμοι 38 %. Ακολουθούν οι έγγαμοι με 2 παιδιά, με ποσοστό 22 % και οι έγγαμοι με 1 παιδί με ποσοστό 16%. Ένα σημαντικό ποσοστό 10% αποτελούν οι έγγαμοι με 3 παιδιά, καθώς και οι έγγαμοι χωρίς παιδιά που ανέρχονται στο ίδιο ποσοστό. Τέλος ένα μικρό ποσοστό 2% περίπου είναι γονείς άνω των 3 τέκνων.

Αναφορικά με τον κλάδο προέλευσης, το δείγμα των ερωτηθέντων προέρχεται κατά το μεγαλύτερο ποσοστό από το ΓΕΝ 57,3%(35). Ακολουθεί το Πολιτικό Προσωπικό του Υπουργείου με ποσοστό 18% (11), το ΓΕΑ με ποσοστό 13,2% (8) και το ΓΕΣ με ποσοστό 11,5% (7). Στο σχετικό γράφημα 6.4 τα ποσά έχουν επίσης στρογγυλοποιηθεί στον πρώτο ακέραιο.



Γράφημα 6.3 Οικογενειακή κατάσταση

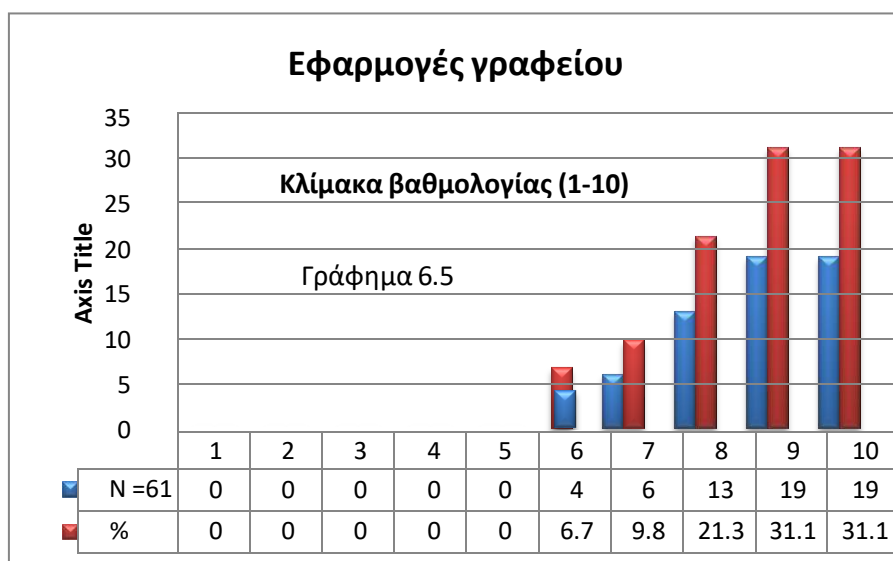


Γράφημα 6.4 Προέλευση δείγματος ανά κλάδο ΕΔ

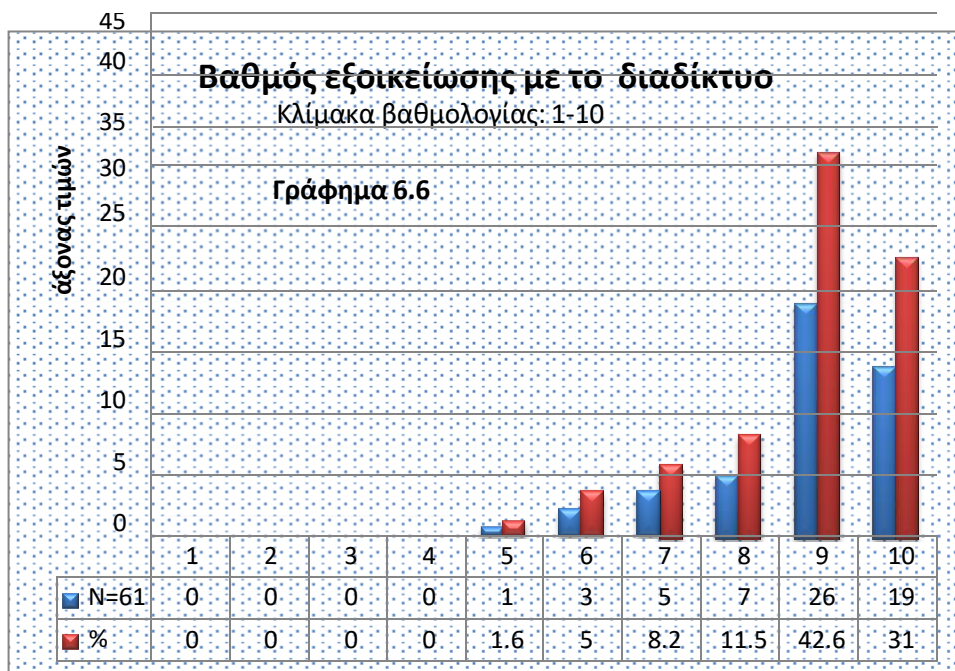
Πίνακας 2 : Δημογραφικά χαρακτηριστικά του δείγματος

		N	%
Φύλο	Άντρας	52	78,8%
	Γυναίκα	14	21,2%
Ηλικία	<30	1	1,7%
	30-40	12	20,7%
	40-50	30	52%
	>50	15	25.9%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος/η	23	38,3%
	Έγγαμος/η	6	10%
	Έγγαμος/η με 1 τέκνο	10	16,6%
	Έγγαμος/η με 2 τέκνα	13	21,6%
	Έγγαμος/η με 3 τέκνα	6	10,0%
	Έγγαμος/η με +3 τέκνα	1	1,7%
	Δεν επιθυμώ να απαντήσω	1	1,7%

6.5.2. Εξοικείωση με τις εφαρμογές γραφείου, υπηρεσιών e-mail, διαδικτύου και μέσων κοινωνικής δικτύωσης



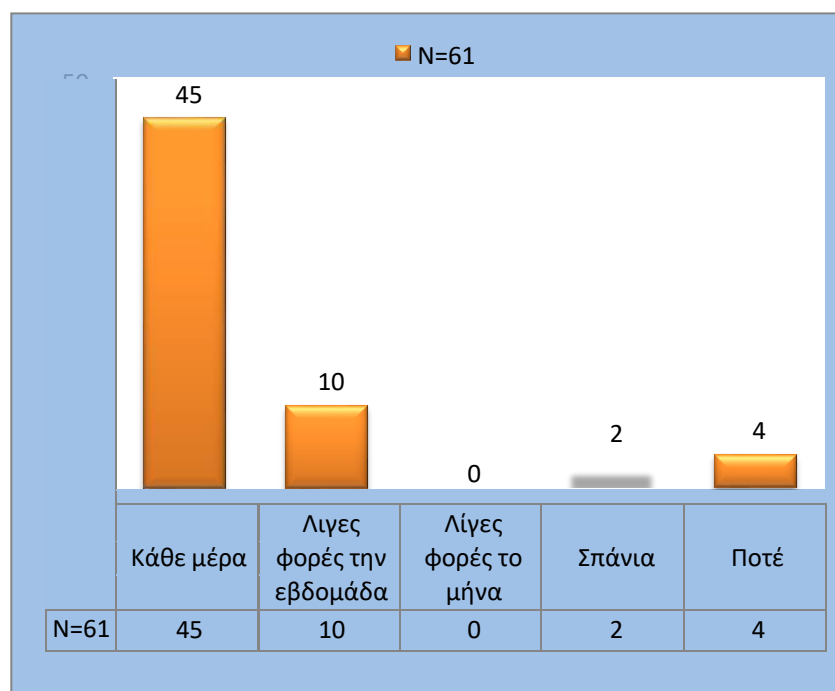
Γράφημα 6. 5 Εξοικείωση με εφαρμογές γραφείου



Γράφημα 6.6 Εξοικείωση με το διαδίκτυο



Γράφημα 6.7 Εξοικείωση με τις εφαρμογές ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (e-mail)



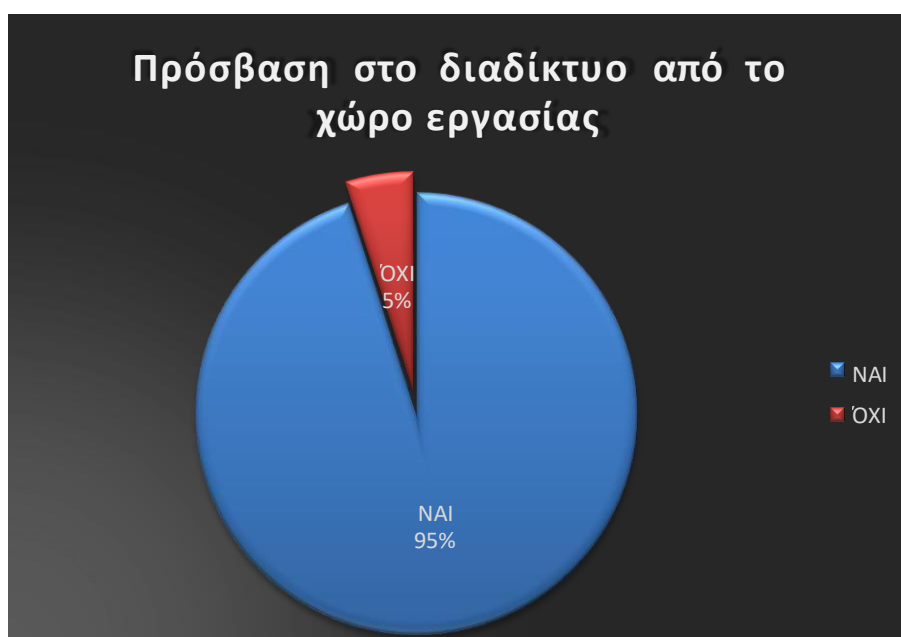
Γράφημα 6.8 Συχνότητα χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης

Από τα στοιχεία του παραπάνω **Γραφήματος 6.8** είναι εμφανές ότι το μεγαλύτερο μέρος (73,8 %) του πληθυσμού (N=61) χρησιμοποιεί τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης καθημερινά, το 16,4% λίγες φορές την εβδομάδα, ενώ σπάνια ή ποτέ το 3,3 % και το 6,6% αντίστοιχα.

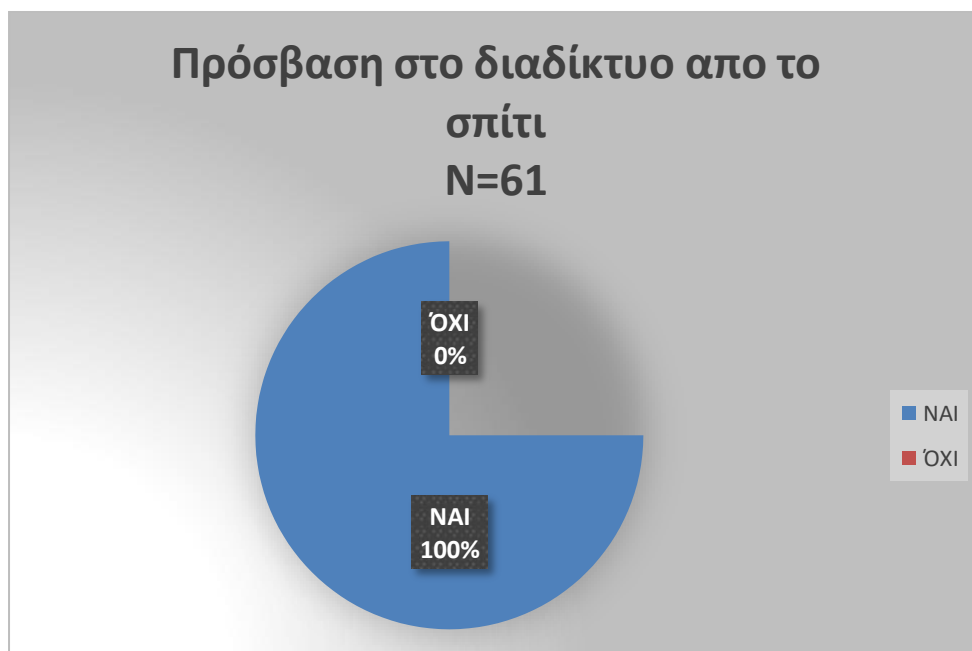
Επίσης μελετώντας τα προηγούμενα Γραφήματα 6.5, 6.6 και 6.7 σε αντίστοιχες ερωτήσεις αναφορικά με την εξοικείωση στις εφαρμογές γραφείου, το διαδίκτυο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αντίστοιχα, βλέπουμε ότι ποσοστό του πληθυσμού από 98% έως 100% απάντησε με βαθμολογία άνω του 5 σε μια κλίμακα από 0 έως 10. Σε ανάλογη έρευνα που έγινε το 2009 και το 2018 από στελέχη των ΕΔ το ποσοστό ήταν στο 78% και 96% αντίστοιχα.

6.5.3 Πρόσβαση στο διαδίκτυο.

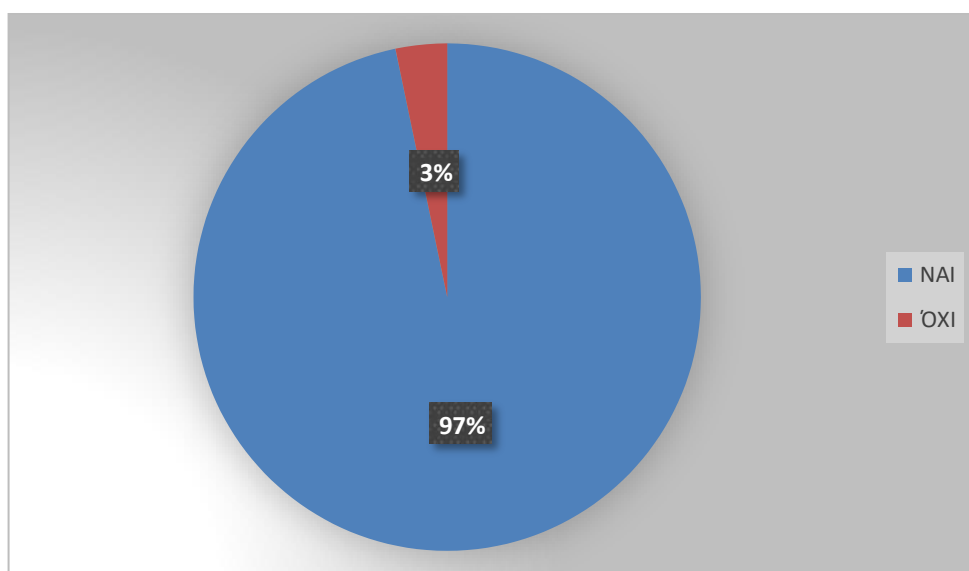
Με τις τρεις επόμενες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου 9,10,11 (ως Παράρτημα Α') διερευνάται από το δείγμα το ποσοστό πρόσβασης στο διαδίκτυο τόσο από το χώρο εργασίας όσο και από το σπίτι με Η/Υ ή μέσω κινητού τηλεφώνου. Τα αποτελέσματα είναι εμφανή στα παρακάτω **Γραφήματα 6.9, 6.10 και 6.11.**



Γράφημα 6.9 Πρόσβαση στο Internet από το χώρο εργασίας



Γράφημα 6.10. Πρόσβαση στο Internet από το σπίτι



Γράφημα 6.11 Πρόσβαση στο Internet από φορητή συσκευή

6.5.4 Βαθμός ικανοποίησης των εκπαιδευομένων από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται τα αντικείμενα μέσω τηλεκπαίδευσης(ασύγχρονης και σύγχρονης)

Στην ενότητα αυτή περιλαμβάνονται τρεις επιπλέον ερωτήσεις 12,13,14 (βλ.ως Παράρτημα Α') με σκοπό τη διερεύνηση της ικανοποίησης των στελεχών από την παροχή τηλεκπαίδευσης στα διάφορα σχολεία επιμόρφωσης στρατιωτικά ή μη.³⁸

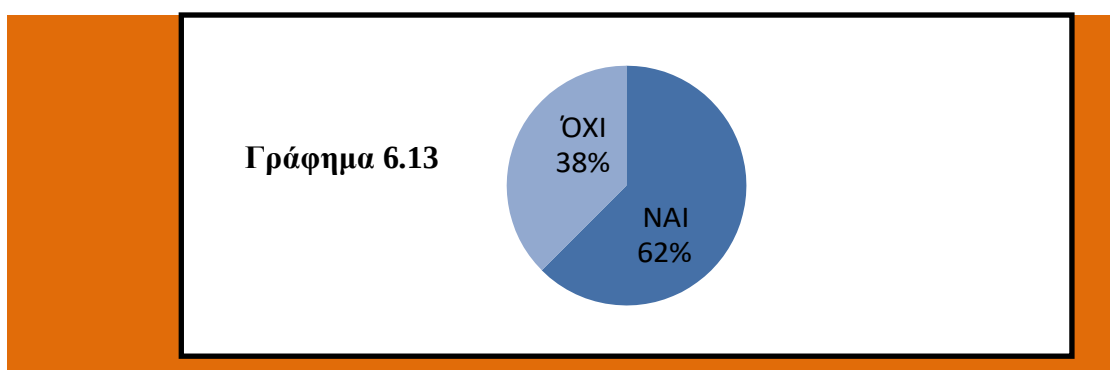


Γράφημα 6. 12. Ικανοποίηση στελεχών ΕΔ από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται τα αντικείμενα τηλεκπαίδευσης

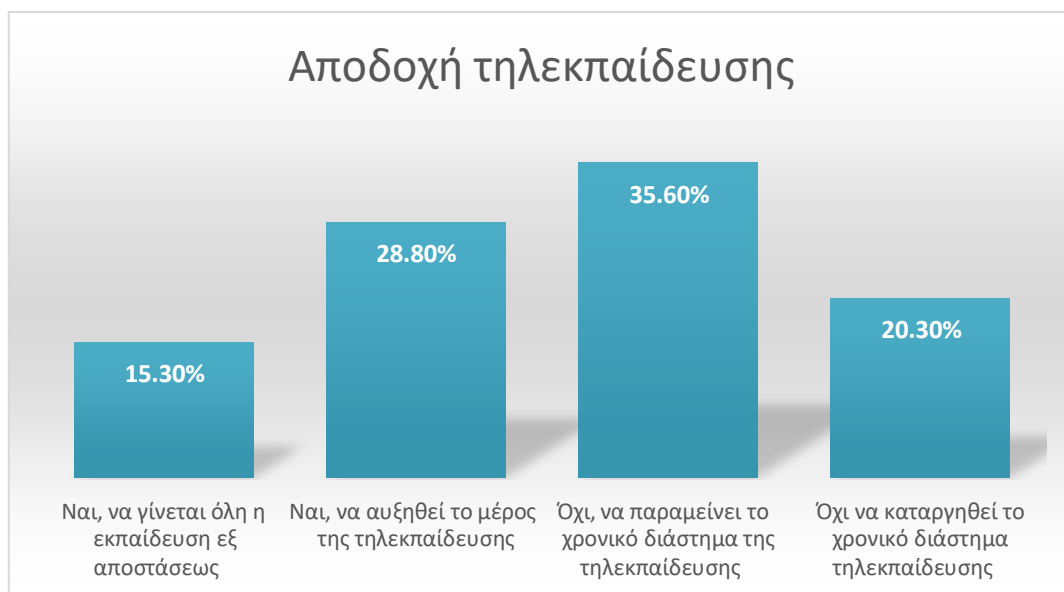
³⁸ Εδώ επισημαίνεται ότι το στρατιωτικό προσωπικό έχει τη δυνατότητα να επιμορφώνεται πέραν των στρατιωτικών σχολών (π.χ ΑΔΙΣΠΟ, ΣΕΘΑ, σταδιοδρομικά σχολεία ΕΔ) και σε εξωτερικούς φορείς παροχής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και κατάρτισης όπως το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης(ΙΝΕΠ) του ΕΚΔΔΑ ή προγράμματα e-learning που προσφέρουν τα ΑΕΙ μέσω των εποπτευόμενων Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κέντρων Δια Βίου Μάθησης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ένα ποσοστό της τάξης 67% του δείγματος αναγνωρίζει θετικά τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται στη σχολή τα αντικείμενα της Τηλεκπαίδευσης, ενώ στην ερώτηση 13 αν «υπάρχουν επιπλέον θέματα τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν με τηλεκπαίδευση προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος παρακακολούθησης των μαθημάτων στη σχολή» η απάντηση ήταν θετική κατά 62% (βλ. Γράφημα 6.13) καθώς η ανάλογη ερώτηση που τέθηκε σε προηγούμενες έρευνες στην ΑΔΙΣΠΟ η θετική άποψη ήταν 53% το 2018 και 38% το 2009 αντίστοιχα. Πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι το 2009 δεν υπήρχαν εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά αντικείμενα στην εν λόγω στρατιωτική σχολή.

Αντιθέτως, προβληματισμό προκαλούν τα αποτελέσματα των απαντήσεων στην ερώτηση 14 αν «επιθυμούν να αυξηθεί το μέρος της φοίτησης στην σχολή μέσω τηλεκπαίδευσης προκειμένου να μετακινούνται λιγότερο και να μην απέχουν από τα καθήκοντά τους». Το μεγαλύτερο ποσοστό 36% περίπου απάντησε αρνητικά, επιθυμώντας να παραμείνει το χρονικό διάστημα της Τηλεκπαίδευσης ως έχει. (βλ. Γράφημα 6.14).

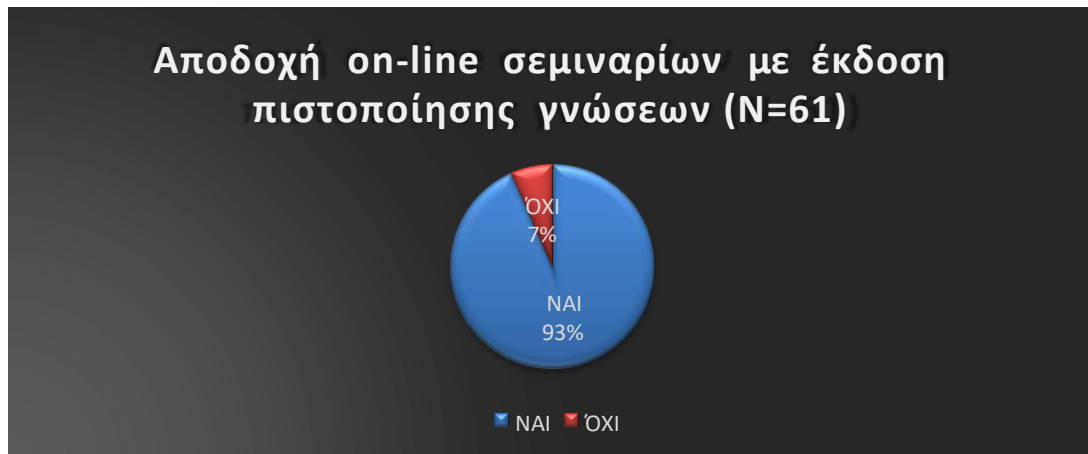


Γράφημα 6.13 Υπάρχουν επιπλέον θέματα που διδάσκονται στη σχολή σας τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν με τηλεκπαίδευση/τηλεδιάσκεψη προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος παρακολούθησης των μαθημάτων στη σχολή;

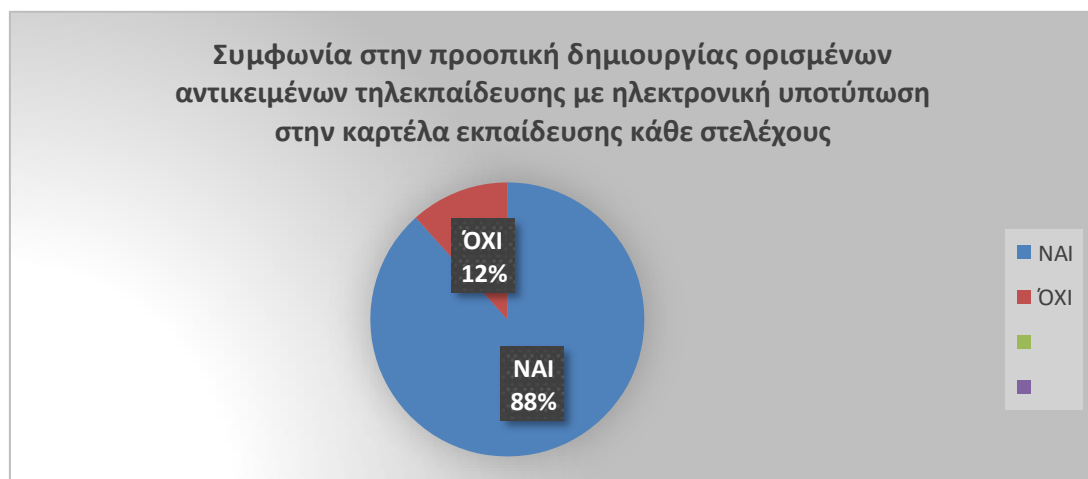


Γράφημα 6. 14 Επιθυμείτε να αυξηθεί το μέρος της φοίτησης στην σχολή σας μέσω τηλεεκπαίδευσης προκειμένου να μετακινείστε λιγότερο και να μην απέχετε από τα καθήκοντά σας;

6.5.5 (Ερωτήσεις 15, 16): Επιθυμία/συμφωνία παρακολούθησης διαδικτυακών σεμιναρίων με πιστοποίηση επιμόρφωσης και ηλεκτρονική υποτύπωση της βαθμολογίας στην καρτέλα εκπαίδευσης.



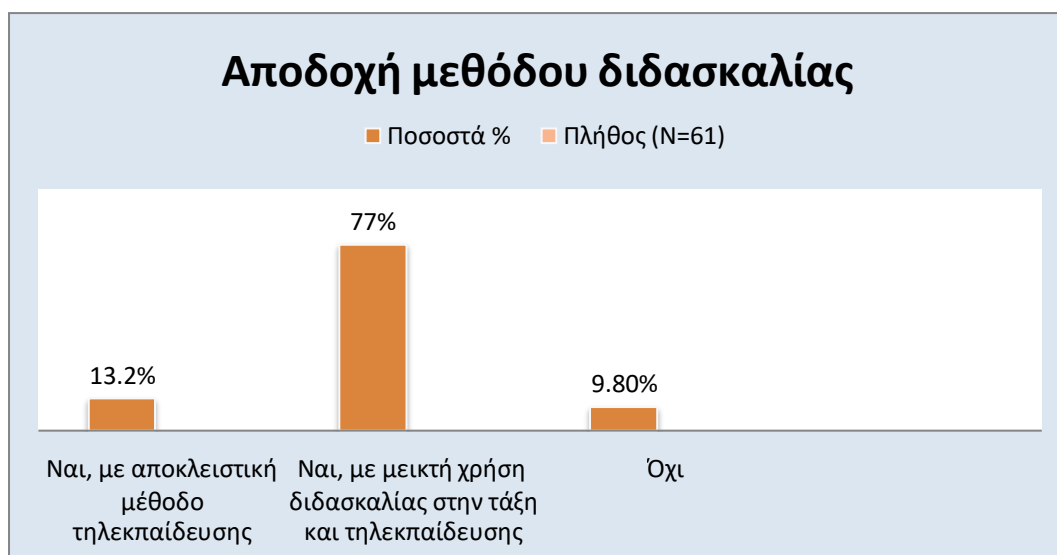
Γράφημα 6.15 Σεμινάρια μέσω Internet διαφόρων θεμάτων με έκδοση πιστοποιητικού συμμετοχής (Ερώτηση 15)



Γράφημα 6.16 Αντικείμενα τηλεκπαίδευσης με ηλεκτρονική υποτύπωση στην καρτέλα εκπαίδευσης (Ερώτηση 16)

Ενδεικτικές είναι και οι απαντήσεις στις δύο ερωτήσεις αυτής της υποενότητας. Στο ερώτημα «αν η υπηρεσία οργάνωνε σεμινάρια μέσω διαδικτύου διαφόρων θεμάτων, με έκδοση πιστοποιητικού συμμετοχής θα σας ενδιέφερε η συμμετοχή τους;» η θετική αντίδραση των εργαζομένων ανήλθε στο ποσοστό του 93% περίπου έναντι του ποσοστού 91% και 78% παλαιότερων ερευνών. Ανάλογη ήταν και η απάντηση σε ποσοστό 88% για την επόμενη ερώτηση «Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν διαδικτυακά εκπαιδευτικά αντικείμενα με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (π.χ. εκμάθηση εφαρμογών γραφείου);».

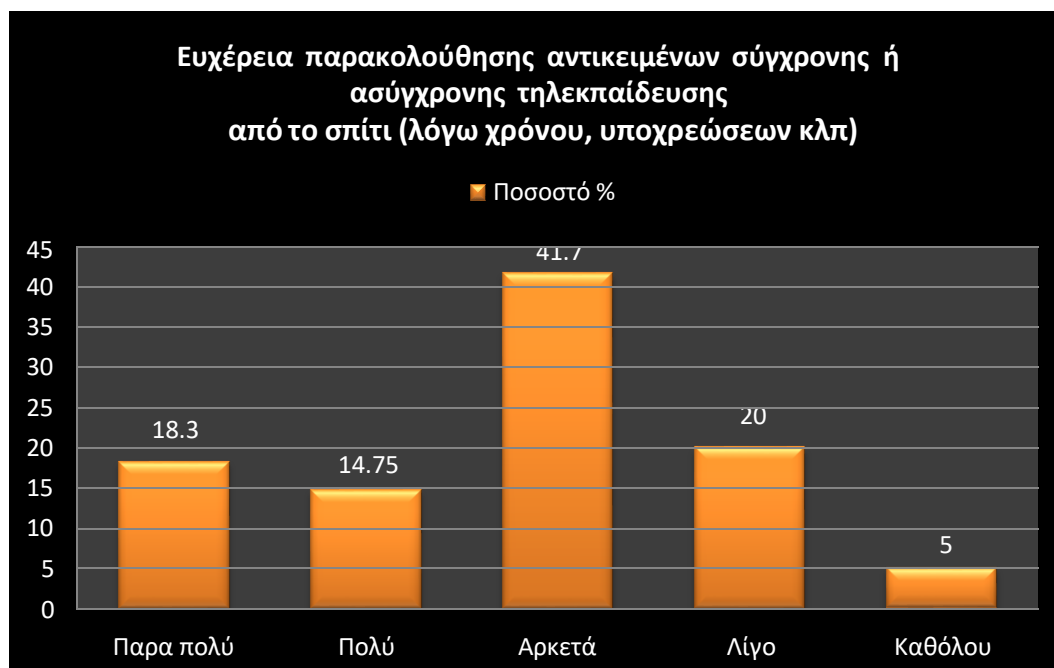
6.5.6 (Ερώτηση 17): Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν (ή να τροποποιηθούν τα υπάρχοντα) υπηρεσιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα (πρόσβαση μέσω υπηρεσιακού δικτύου), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (χρήση συσκευών, εκμάθηση διαδικασιών); 61 responses



Γράφημα 6.17 Αποδοχή μεθόδου διδασκαλίας (με ατομική αξιολόγηση και βαθμολογία με υποτύπωση στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους)

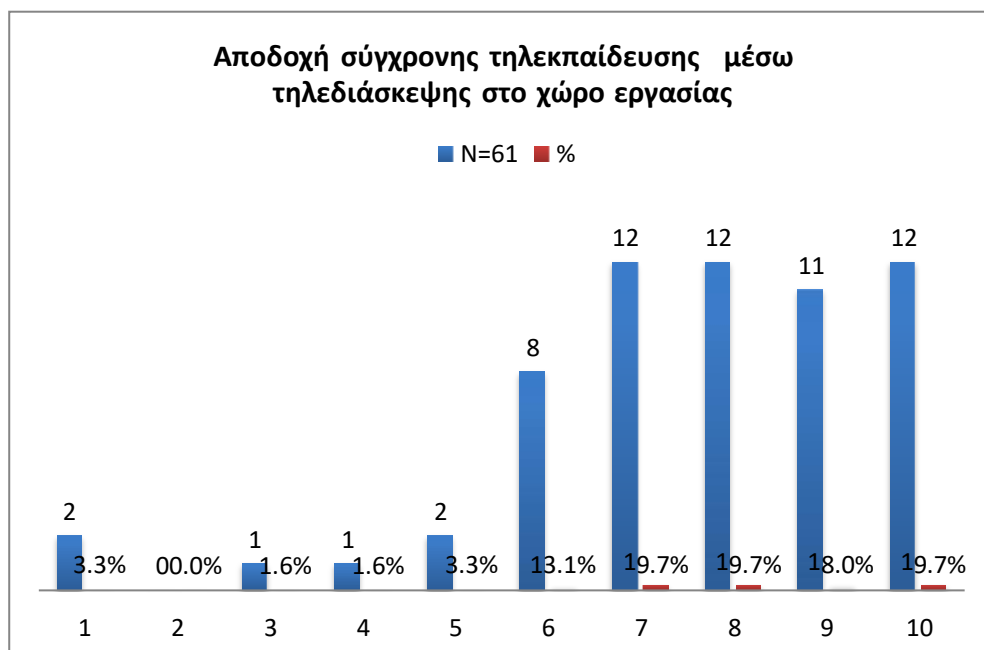
6.5.7 (Ερώτηση18): Είναι δυνατή, λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων η παρακολούθηση κάποιων αντικειμένων (σε πραγματικό χρόνο ή όχι) από το σπίτι σας;

60 responses



Γράφημα 6.18 Ευχέρεια συμμετοχής σε ορισμένα αντικείμενα σύγχρονης ή ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης (λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων) από το σπίτι.

6.5.8 (Ερώτηση 19): Με την μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης είναι δυνατόν σε πραγματικό χρόνο να γίνει παρουσίαση ενός θέματος από απόσταση, με δυνατότητα συμμετοχής των εκπαιδευομένων (υποβολή ερωτήσεων κλπ). Θα επιθυμούσατε τέτοια δυνατότητα σε εκπαιδεύσεις από το δικό σας εργασιακό χώρο; 61 responses



Γράφημα 6.19 Τηλεκπαίδευση στον εργασιακό χώρο με τη μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης (βαθμολογία αποδοχής με κλίμακα από 1-10)

6.5.9 (Ερωτήσεις ανοικτού τύπου 20,21: βλ. απαντήσεις στο παράρτημα «B»)

Σαν γενικό συμπέρασμα από την επεξεργασία του ερωτηματολογίου προκύπτει μια έντονη επιθυμία του προσωπικού των ΕΔ για διεύρυνση των γνώσεών τους και μια θετική στάση στη χρήση των εργαλείων του e-Learning. Το ποσοστό ικανοποίησης των στελεχών των ΕΔ από τα αντικείμενα της τηλεκπαίδευσης σε ποσοστό της τάξεως του 67% (Γράφημα 6.12) είναι μια σαφής ένδειξη ότι όντως υπάρχει μια υπολογίσιμη μάζα στελεχών που γνωρίζει το αντικείμενο και το υποδέχεται θετικά. Η γνώση και αποδοχή του e-learning από τα στελέχη των ΕΔ αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στην προσπάθεια διεύρυνσης και ενταξής του στην εκπαιδευτική διαδικασία. Εξάλλου η σύγκριση των αποτελεσμάτων της παρούσας με τις δύο προηγούμενες έρευνες του 2018 και 2009 αποδεικνύουν την διαφοροποίηση της κατάστασης στην πορεία του χρόνου.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν επίσης μια σαφή βελτίωση του επιπέδου των σπουδαστών σε θέματα τεχνολογίας και χειρισμού Η/Υ. Στην ερώτηση 17 «Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν (ή να τροποποιηθούν τα υπάρχοντα) υπηρεσιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα (πρόσβαση μέσω υπηρεσιακού δικτύου), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (χρήση συσκευών, εκμάθηση διαδικασιών)» η θετική απόκριση των ερωτηθέντων έφθασε το 90,2% είτε με χρήση αποκλειστικά της τηλεκπαίδευσης (13,2%) είτε με μικτή χρήση διδασκαλίας στην τάξη και τηλεκπαίδευση(77%). Στην ίδια ερώτηση έρευνας του 2018 το συνολικό ποσοστό έφθανε στο 83%.

Στην παρούσα έρευνα με τις ανοικτού τύπου ερωτήσεις 20 και 21 δόθηκε επίσης η ευκαιρία στους συμμετέχοντες να εκφράσουν την άποψή τους σχετικά με τις δυσκολίες και εμπόδια που τυχόν αντιμετώπισαν σε προσωπικό επίπεδο κατά τη διάρκεια της τηλεκπαίδευσης, καθώς επίσης και η δυνατότητα στον καθένα με βάση την εμπειρία του να προτείνει τρόπους βελτίωσης της τηλεκπαίδευσης (e-Learning). Οι απαντήσεις για λόγους οικονομίας του χώρου παρουσιάζονται στο Παράρτημα «B»).

Κεφάλαιο Έβδομο

Συμπεράσματα –Συζήτηση-Διαπιστώσεις –Προτάσεις

Συμπεράσματα

Σε συνδυασμό της θεωρητικής επισκόπησης ορισμένων βασικών εννοιών της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning), της δια βίου μάθησης, της εκπαίδευσης ενηλίκων και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι σκόπιμο να τονιστούν ορισμένα βασικά συμπεράσματα:

Η βιβλιογραφική έρευνα μας έδειξε ότι η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και η ηλεκτρονική μάθηση είναι δύσκολο να συμπυκνωθούν σε έναν περιεκτικό ορισμό, καθώς πρόκειται για δύο πολυδιάστατες και πολυμορφικές έννοιες που ο καθένας τις αντιλαμβάνεται με διαφορετικό τρόπο και από τη δική του οπτική γωνία, δίνοντας έμφαση σε ορισμένα κριτήρια και χαρακτηριστικά αυτών υποβαθμίζοντας ή μη εξετάζοντας τα υπόλοιπα στοιχεία.

Σύμφωνα με την έρευνα και τις απαντήσεις των εργαζομένων σημειώνεται ότι *«η διδασκαλία μέσω διαδικτύου σε σχέση με την διά ζώσης διδασκαλία στην τάξη, για τις ίδιες ώρες μαθήματος, παρέχει περίπου το 70% της γνώσης στον εκπαιδευόμενο. Άρα για το ίδιο γνωστικό αντικείμενο, μέσω διαδικτύου απαιτούνται σαφώς περισσότερες ώρες διδασκαλίας»*. Το συγκεκριμένο θέμα έχει συζητηθεί και με άλλους εκπαιδευτές, στα πλαίσια της συνέντευξης της παρούσας εργασίας, οι οποίοι συμφωνούν.

Σύμφωνα πάντα με την έρευνα, τα περισσότερα προβλήματα που συναντούν τα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων κατά την εφαρμογή της ΕξΑΕ είναι κυρίως τεχνικής φύσεως, όπως προβλήματα εικόνας και ήχου, ταχύτητας του διαδικτύου,

συχνές διακοπές, προβλήματα πρόσβασης, προβλήματα σύνδεσης διαδικτύου καθώς και υπερφόρτωσης του συστήματος- ιδίως από το χώρο εργασίας.

Οι προτάσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σχετικά με τη βελτίωση της τηλεεκπαίδευσης και γενικότερα της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning) αναφορικά με:

Την τεχνική υποδομή, εστιάζουν στην βελτίωση των οπτικοακουστικών μέσων, την καλύτερη ποιότητα του internet και της ταχύτερης σύνδεσης σ' αυτό, χωρίς διακοπές και παρεμβολές. Πρέπει να λυθούν προβλήματα σύνδεσης και υπερφόρτωσης των ηλεκτρονικών συστημάτων.

Σε ό,τι αφορά το παρεχόμενο εκπαιδευτικό υλικό, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες απαιτείται καλύτερη προετοιμασία αυτού από τους εκπαιδευτές και με βάση τις δυσκολίες που συνυπάρχουν σε τέτοιου είδους εκπαίδευση. Το εξ αποστάσεως εκπαιδευτικό υλικό πρέπει να είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι σαφές και επεξηγηματικό, να προσελκύει το ενδιαφέρον, να υποστηρίζει αποτελεσματικά τους εκπαιδευόμενους στη μαθησιακή διαδικασία, ακόμη και όταν μελετούν μόνοι τους, να δίνει ευκαιρίες για ενεργό συμμετοχή και δράση, να ανατροφοδοτεί, να συμβάλει στην αλληλεπίδραση και την αυτοαξιολόγηση. Το εκπαιδευτικό υλικό περιλαμβάνει έναν δάσκαλο σε ετοιμότητα που διδάσκει τους μαθητές και τους βοηθά να αναπτύξουν δεξιότητες και να αποκτήσουν γνώσεις. Με άλλα λόγια, να απαντά με ελκυστικούς και ενδιαφέροντες τρόπους το «τι», το «πώς», το «γιατί».

Σε ό, τι αφορά την ποιότητα της διδασκαλίας από τους εκπαιδευτές, πολλοί ζητούν περισσότερη διαδραστικότητα -αμφίδρομη επικοινωνία- σε όλα τα μαθήματα μεταξύ καθηγητών και εκπαιδευομένων και περισσότερη κατανόηση τη στιγμή που δεν έχουν όλοι οι εκπαιδευόμενοι την ίδια σύνδεση. Επιπλέον, ζητούν

περισσότερο χρόνο ώστε να γίνονται συζητήσεις και ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων μεταξύ των συμμετεχόντων σπουδαστών και με τη δημιουργία μικρότερων ομάδων εργασίας.

Συζήτηση: Στάσεις, απόψεις των στελεχών για τα οφέλη της τηλεκπαίδευσης

Σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα οι απόψεις των εκπαιδευομένων σχετικά με τα οφέλη/ πλεονεκτήματα της ΕξΑΕ/ τηλεκπαίδευσης και πως αυτή θα μπορούσε να υποκαταστήσει την τυπική μάθηση εστιάζονται στα ακόλουθα σημεία βάσει και των συνεντεύξεων:

«Εκτός από τους πόρους που εξοικονομούνται, μέσω της μείωσης των εξόδων μετακίνησης των στελεχών για εκπαίδευση, η αξιοποίηση της τηλεκπαίδευσης επιτυγχάνει σημαντική εξοικονόμηση χρόνου και χώρου. Τα στελέχη είναι δυνατόν να παραμένουν στις υπηρεσίες τους, με αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας, ενώ μειώνεται η ανάγκη για αίθουσες διδασκαλίας με τον ανάλογο εξοπλισμό. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα πρόσβασης στο εκπαιδευτικό περιεχόμενο οποιαδήποτε στιγμή και όσες φορές αυτό είναι επιθυμητό. Ο εκπαιδευόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει το υλικό και σε χρόνο μεταγενέστερο της εκπαίδευσης, κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας».

Κατά δήλωση στελέχους- απόφοιτου της ΑΔΙΣΠΟ: *«Το e-Learning μέσω των τεχνικών δυνατοτήτων του, ενισχύει τη συμμετοχική μάθηση κάνοντας τους εκπαιδευόμενους ενεργητικούς αντί για παθητικούς δέκτες μέσα σε μια τάξη. Επιπλέον, επιτυγχάνεται ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εξοικείωση των εκπαιδευομένων με τη χρήση νέων τεχνολογιών. Τέλος, χρησιμοποιώντας τη δεξαμενή θεμάτων και μαθημάτων που μπορούν να υπάρχουν σε μια πλατφόρμα, μπορούμε να δημιουργήσουμε ατομικά προγράμματα εκπαίδευσης, ανάλογα με την εξατομικευμένη ανάγκη».*

Διαπιστώσεις ερευνητών

Ως γενική διαπίστωση, σύμφωνα και με τα πορίσματα σχετικής βιβλιογραφικής επισκόπησης της στρατιωτικής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο εξωτερικό, μπορούν να συμπεριληφθούν και τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Η ηλεκτρονική μάθηση e-learning αναπτύχθηκε αρχικά ως ατομικό αυτοδίδακτο μοντέλο, ωστόσο, με την πάροδο του χρόνου εκμεταλλεύτηκε τις τεχνολογικές υποδομές που επιτρέπουν τη διασύνδεση και την επικοινωνία των συμμετεχόντων σε εκπαιδευτικές διαδικασίες μέσω των επικοινωνιακών δικτύων (Clark, 2009). Υπό αυτήν την έννοια, οι τεχνολογίες αναφέρονται σε ένα τεράστιο σύνολο πόρων που κυμαίνονται από το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, που είναι το πιο παραδοσιακό, έως τις τεχνολογίες των συστημάτων διαχείρισης της μάθησης (Learning Management Systems-LMS) (Lagarto & Andrade, 2009).

Τα συστήματα διαχείρισης της μάθησης ορίζονται ως προϊόντα λογισμικού που ασχολούνται με τη μετάδοση της εκπαίδευσης και μάθησης. Αυτά τα συστήματα περιλαμβάνουν διαφορετικές λειτουργίες που εξασφαλίζουν τη διοικητική υποστήριξη, τη διαχείριση ατόμων, τους εκπαιδευόμενους και το περιεχόμενο. «Αν και υπάρχουν κάποιες διαφορές στα συστήματα διαχείρισης της μάθησης, σε γενικές γραμμές, υποστηρίζουν τη διαχείριση των διαφόρων μαθημάτων, την καταχώρηση εγγραφής των συμμετεχόντων, παρέχουν το περιεχόμενο σύμφωνα με τις οδηγίες του διαχειριστή, επιτρέπουν την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία μεταξύ των ατόμων μέσω σύγχρονων και ασύγχρονων μορφών επικοινωνίας και ελέγχουν την πρόοδο των εκπαιδευομένων, καταγράφοντας τη διάρκεια της διαμονής τους στο σύστημα και δημιουργώντας τακτικά εκθέσεις διαχείρισης» (Lagarto & Andrade, 2009).

Ερευνητικό κενό-πρόταση για μελλοντική έρευνα

Η έρευνα σχετικά με την ηλεκτρονική μάθηση στους χώρους εργασίας είναι πιο περιορισμένη και τείνει να αποτελείται από διάσπαρτες και ανέκδοτες αναφορές από οργανισμούς ή ερευνητικές εταιρείες που βασίζονται στο εμπόριο και εστιάζουν περισσότερο στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Οι αναφορές από τις βιομηχανίες που βασίζονται στη γνώση, όπου οι υπολογιστές τείνουν να είναι αναπόσπαστοι στην επιχείρησή τους έχουν επίσης δημιουργήσει μια προκατάληψη ως προς τη βιβλιογραφία της ηλεκτρονικής μάθησης (Newton et al., 2002).

Κατά συνέπεια, υπάρχει ανάγκη για περισσότερη διερευνητική έρευνα περιπτώσιολογικών μελετών σχετικά με τις διαδικασίες που εμπλέκονται στην υιοθέτηση και την προσαρμογή της ηλεκτρονικής μάθησης σε διαφορετικά μαθησιακά περιβάλλοντα/πλαίσια με ιδιαιτερότητες, όπως λόγου χάρη αυτά των Ενόπλων Δυνάμεων. Η έναρξη έρευνας εντός των ελληνικών ΕΔ για εφαρμογή της εξΑΕ και σε άλλες εκπαιδευτικές δομές των ΕΔ, πέραν όσων εφαρμόζονται έστω και πιλοτικά μέχρι στιγμής πρέπει να συνεχιστεί. Ετσι θα δημιουργηθούν συνθήκες επιμόρφωσης περισσότερων στελεχών επιτυγχάνοντας οικονομία κλίμακος. Επιβάλλεται η συνεργασία επίσης με άλλα πανεπιστήμια σε κοινές επιμορφωτικές δράσεις για εξασφάλιση πόρων και γνώσης όπως γίνεται με αυξανόμενο ρυθμό και στις ξένες Ενοπλες Δυνάμεις.

Τελικές Σκέψεις-Προτάσεις

Επίσης, από την προηγούμενη ανάλυση γίνεται κατανοητό ότι η ηλεκτρονική μάθηση δίνει πολλές δυνατότητες στη διαδικασία της μάθησης και τα τελευταία χρόνια χρησιμοποιείται σε όλο το φάσμα της εκπαίδευσης. Η τηλεεκπαίδευση είναι ένα εργαλείο προς την κατεύθυνση της δια βίου μάθησης (Life long education) των ενηλίκων και οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί οργανισμοί παγκοσμίως την έχουν

εντάξει στα προγράμματά τους. Σε ό,τι αφορά τις ελληνικές ΕΔ μένει να κάνουν αρκετά βήματα προς αυτή την κατεύθυνση.

Σαφώς το θέμα της ηλεκτρονικής μάθησης και της ΕξΑΕ που επιχειρήθηκε να προσεγγισθεί θεωρητικά δεν εξαντλείται με την παρούσα εργασία τη στιγμή που ο κάθε αναγνώστης μπορεί εύκολα να αναζητήσει περισσότερα στοιχεία στην υφιστάμενη και δοθείσα δίκτυο-βιβλιογραφία. Στόχος της εργασίας ήταν περισσότερο να επισημανθούν χρήσιμες παρατηρήσεις και πρακτικές οδηγίες για καλύτερη ενσωμάτωση της τηλεεκπαίδευσης στα εκπαιδευτικά αντικείμενα των ΕΔ.

Σύμφωνα και με απόψεις πολλών στελεχών των ΕΔ η χρήση του e-Learning μπορεί να υποβοηθήσει τις προσπάθειες για ποιοτικότερη αλλά και φθηνότερη εκπαίδευση αναλόγως των προτεραιοτήτων που δίνονται κάθε φορά. Μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως συμπλήρωμα της τωρινής εκπαιδευτικής διαδικασίας, βοηθώντας τους καθηγητές να εμπλουτίσουν το μάθημα κάνοντάς το πιο ενδιαφέρον, και να φθάσει ως την πλήρη αντικατάσταση της παραδοσιακής μάθησης σε πλείστες των περιπτώσεων θεωρητικού αντικειμένου, εκτός αυτών που επιβάλλει το πρακτικό μέρος της εκπαίδευσης (π.χ. on the job training).

Όπως αποδεικνύεται και από την προηγηθείσα εμπειρική έρευνα, απαραίτητο στοιχείο στην προώθηση της ηλεκτρονικής μάθησης είναι η ανάπτυξη των υποδομών ώστε να παρέχονται υψηλές ταχύτητες πρόσβασης των εκπαιδευομένων στο εκπαιδευτικό υλικό. Αν και στη χώρα μας οι υποδομές τηλεπικοινωνιών είναι σε αρκετά καλό επίπεδο, οι ΕΔ πρέπει να επενδύσουν περισσότερο τόσο σε υλικό όσο και σε λογισμικό δικτυοκεντρικής προσέγγισης. Ένα επιπλέον απαραίτητο στοιχείο είναι **η εξοικείωση των στελεχών με τις νέες τεχνολογίες**. Αυτό μπορεί να προληφθεί με την κατάλληλη ενημέρωση/προεισαγωγική εκπαίδευση/κατάρτιση των στελεχών των ΕΔ π.χ των δημοσίων υπαλλήλων μέσω του ΙΝΕΠ και του στρατιωτικού προσωπικού μέσω των σταδιοδρομικών και άλλων επιμορφωτικών

σχολείων τους, με πιστοποίηση των γνώσεών τους στη χρήση Η/Υ και εφαρμογών Διαδικτύου. Αυτό, βέβαια, θα πρέπει να γίνεται με ατομική ευθύνη αλλά κυρίως και με μέριμνα της υπηρεσίας.

Μια άλλη κρίσιμη διάσταση ως προς την υιοθέτηση αντικειμένων τηλεεκπαίδευσης και που πρέπει να ληφθεί υπόψη από την στρατιωτική υπηρεσία είναι η ανάλογη εκπαίδευση και κατάρτιση των στελεχών που διδάσκουν στα σχολεία των ΕΔ και εστιάζεται σε δύο περιπτώσεις: Η μία περίπτωση είναι οι εκπαιδευτές να είναι καταρτισμένοι στη χρήση εργαλείων e- Learning ώστε να είναι σε θέση να δημιουργούν και να χρησιμοποιούν ηλεκτρονικά μαθήματα όπου υπάρξει ανάγκη. Η άλλη περίπτωση είναι να δημιουργηθεί ένα υποστηρικτικό πλαίσιο με προσωπικό που θα τους βοηθά με την τροποποίηση του εκπαιδευτικού υλικού ώστε να είναι προσβάσιμο και κατάλληλο για χρήση από τους εκπαιδευόμενους. Το προσωπικό αυτό θα επιφορτιστεί με τη δημιουργία του εκπαιδευτικού υλικού της ηλεκτρονικής μάθησης (instructional design) και την υποστήριξη / διευκόλυνση (facilitation) της σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης. Τα καθήκοντά τους θα είναι να σχεδιάσουν νέα ή να προσαρμόσουν υφιστάμενα εκπαιδευτικά προγράμματα ώστε να είναι κατάλληλα για εκπαίδευση εξ' αποστάσεως και να παρέχουν τεχνική και άλλη υποστήριξη σε συνεδρίες σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης. Σε κάθε περίπτωση, όσοι είναι εκπαιδευτές θα πρέπει να έχουν μια εξοικείωση τόσο με τις υφιστάμενες τεχνολογίες όσο και με τη νέα φιλοσοφία που εισάγει στο χώρο της εκπαίδευσης η τηλεεκπαίδευση. Στο ΠΝ λειτουργεί σχολή εκπαίδευσης εκπαιδευτών (ΣΕΕΠΝ)³⁹ από όπου αποφοιτούν πιστοποιημένοι εκπαιδευτές. Η δομή αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί και σε διακλαδικό επίπεδο με την ανάλογη προσαρμογή.

³⁹ Πηγή: <https://www.hellenicnavy.gr/el/organosi/dioikisi-naftikis-ekpaidefsis/ypagomenes-dioikiseis/ke-palaskas/ekpaidefsi/seepn.html>

Το θεσμικό κενό που υπάρχει στην χρήση της τηλεεκπαίδευσης κυρίως στα σταδιοδρομικά σχολεία είναι ένα μεγάλο ζήτημα, το οποίο θα πρέπει να λυθεί, ώστε να δοθεί το αναγκαίο νομικό υπόβαθρο για την περαιτέρω αξιοποίησή της.

Η διερεύνηση των εξελίξεων στις ΕΔ του εξωτερικού είναι πολύ σημαντική για την αναζήτηση και αξιοποίηση καλύτερων πρακτικών. Οι αμερικανικές ΕΔ έχουν προχωρήσει αρκετά στη χρήση και ενσωμάτωση της ηλεκτρονικής μάθησης στην εκπαιδευτική πράξη. Άλλες χώρες των οποίων οι ένοπλες δυνάμεις έχουν αναπτύξει σε μεγάλο βαθμό την εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι η Αγγλία, η Ρουμανία, η Γερμανία, η Πορτογαλία, η Ιταλία, η Αυστραλία και άλλες (Spinello et al. 2019). Η χρήση πολλαπλών εργαλείων e-learning σε διάφορα πιλοτικά προγράμματα από τις ελληνικές ΕΔ είναι αναγκαία για να αναδειχτούν τα προβλήματα, που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, αλλά και οι τεράστιες δυνατότητες που προσφέρει η ηλεκτρονική μάθηση.

Η συνεργασία με πανεπιστήμια και εκπαιδευτικούς οργανισμούς είναι απαραίτητη για μεταφορά τεχνογνωσίας σε θέματα ανάπτυξης ηλεκτρονικών μαθημάτων, καθώς η εμπειρία αυτών των ιδρυμάτων είναι αρκετά μεγάλη. Επιπλέον, μέσω αυτής της συνεργασίας, θα γίνει εφικτή η εκμετάλλευση της διαθέσιμης γνώσης, η οποία μπορεί να γίνει με συμμετοχή στελεχών σε δωρεάν ή μη εκπαιδευτικά αντικείμενα, έτσι ώστε να αποφευχθεί το κόστος ανάπτυξης αντίστοιχων μαθημάτων.

Από σχετικές μελέτες που έγιναν από στελέχη των ΕΔ σχετικά με την ανάλυση κόστους εφαρμογής προγραμμάτων εξ αποστάσεως με χρήση και αξιοποίηση των δυνατοτήτων του e-Learning καταδείχθηκε ότι υπάρχει σημαντική οικονομία κλίμακος. Σύμφωνα με τη σχετική μελέτη «το κέρδος αυξάνει σημαντικά όσο αυξάνει το πλήθος των φοιτούντων και στο βάθος του χρόνου. Αντίστοιχη μελέτη για τμηματοποίηση της φοίτησης θα μπορούσε να γίνει και για άλλες σχολές

των ΕΔ, ώστε το θεωρητικό μέρος να γίνεται από απόσταση και το πρακτικό μέρος χρησιμοποιώντας την παραδοσιακή μάθηση».

Το ΥΠΕΘΑ σε συνεργασία με το Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης προκειμένου να καλύψει μέρος του αρχικά υψηλού κόστους της επένδυσης που απαιτείται για εγκαταστάσεις υποδομών σύγχρονης ή ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης (π.χ τεχνικός εξοπλισμός εγκαταστάσεων αιθουσών τηλεδιάσκεψης, λογισμικό κλπ) πρέπει να αναζητήσει δυνατότητες χορήγησης πιστώσεων ή εντάξεως σχετικών έργων σε αντίστοιχα προγράμματα ψηφιακού μετασχηματισμού του ΕΣΠΑ 2014- 2020 ή του νέου πολυετούς 2021-2027.

Μελλοντικές εξελίξεις εκπαίδευσης εξ αποστάσεως

Το μέλλον της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης βρίσκεται σίγουρα στο διαδίκτυο. Οι χρήστες, καθώς εξοικειώνονται όλο και περισσότερο με το διαδίκτυο και τις υπηρεσίες του, αρχίζουν να το διαμορφώνουν. Άλλωστε, αυτό που αναφέρεται ως Web 2.0 και έχει εμπνεύσει και τον όρο e-Learning 2.0 είναι η ευκολία του χρήστη να συνεισφέρει στη δημιουργία και διαμόρφωση του περιεχομένου του διαδικτύου. Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτών των υπηρεσιών είναι η ευκολία χρήσης τους, αλλά και η ευκολία περιήγησης στο περιεχόμενο. Έτσι, όχι μόνο υπάρχει μεγάλη ποσότητα πληροφοριών, υλικού και γνώσης, αλλά ο χρήστης έχει και τη δυνατότητα να τη διαχειριστεί. Στη διαδικασία της εκπαίδευσης έχουν αρχίσει και ενσωματώνονται ήδη λειτουργίες του Web 2.0. Πιο πολύτιμες υπηρεσίες για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση είναι το wiki και τα δικτυακά ημερολόγια και ήδη υπάρχει μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών κοινοτήτων που αξιοποιεί της δυνατότητες τους. Πρέπει να αναφερθούν και οι υπηρεσίες RSS (Really Simple Syndication), που συμβάλλουν στην παρακολούθηση και ενημέρωση των χρηστών για τα τελευταία νέα και αλλαγές σε ένα δικτυακό τόπο. Ο συνδυασμός των τεχνολογιών αυτών μπορεί να αποτελέσει

εκπαιδευτική διαδικασία και χωρίς την ύπαρξη τυπικού οργανωμένου μαθήματος
(Πηγή:Downes S. E-learning 2.0: Feature Article. eLearn Magazine 2007).⁴⁰

⁴⁰ **Σημείωση:** Το Web 3.0 είναι η τρίτη γενιά υπηρεσιών διαδικτύου για ιστότοπους και εφαρμογές που θα επικεντρωθεί στη χρήση μιας κατανόησης δεδομένων από μηχανές οι οποίες θα βοηθήσουν στην καλύτερη συλλογή και επεξεργασία τους. Ο απώτερος στόχος του Web 3.0 είναι να δημιουργήσει πιο έξυπνες, συνδεδεμένες και ανοιχτές ιστοσελίδες.

Επίλογος

Συνοψίζοντας από τα προηγούμενα κεφάλαια είδαμε ότι η εφαρμογή υπηρεσιών τηλεεκπαίδευσης σε μια εκπαιδευτική δομή, την απελευθερώνει από τα στενά γεωγραφικά όρια των αιθουσών της, διευρύνει την εμβέλειά της και προσφέρει περαιτέρω δυνατότητες συνεργασίας με άλλα - στρατιωτικά ή μη - ακαδημαϊκά ιδρύματα και σχηματισμούς του εσωτερικού και του εξωτερικού. Ειδικότερα για τις Ένοπλες Δυνάμεις, οι οποίες διαθέτουν υπηρεσίες και εγκαταστάσεις εκπαιδευτικών δομών ανά την επικράτεια, η οργανωμένη λειτουργία των υπηρεσιών τηλεεκπαίδευσης αποτελεί στρατηγικής σημασίας επιλογή.

Τα πλεονεκτήματα είναι πολλαπλά και σημαντικά και συμβάλλουν στη μείωση του κόστους λειτουργίας, στην αναβάθμιση των εκπαιδευτικών διαδικασιών, στη βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών, στην επικαιροποίηση και προσαρμογή του διδακτικού υλικού και στην ευελιξία μάθησης σε χρόνο και σε χώρο. Επιπρόσθετα, σημαντικό όφελος θα έχουν οι διδάσκοντες, οι εκπαιδευόμενοι και συνολικά οι εκπαιδευτικοί φορείς των Ενόπλων Δυνάμεων από την εξοικείωση που θα αποκτήσουν με τις σημερινές δυνατότητες των σύγχρονων υποδομών, οι οποίες προσφέρονται από τις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.).

Η ηλεκτρονική μάθηση, όπως είδαμε και στα προηγούμενα κεφάλαια, προσφέρει πολλά πλεονεκτήματα, μερικά από τα οποία ενδεικτικά είναι: η διαθεσιμότητα και η ευελιξία της διδασκαλίας, η εξάλειψη της γεωγραφικής διασποράς που επιτρέπει στον μαθητή να ανακαλύψει έναν νέο κόσμο μέσω των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνιών, η μείωση του κόστους μεταφοράς εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων, των μαθημάτων, εξοικονομώντας επίσης χρόνο και έξοδα διατροφής και διαμονής για τους μακρινούς διαλέκτες-εκπαιδευτές.

Το γεγονός ότι το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού μπορεί να επαναχρησιμοποιηθεί και να ενημερωθεί εύκολα και γρήγορα, το ότι η διδασκαλία προσαρμόζεται στη διαθεσιμότητα του μαθητή, τη μόνιμη διαθεσιμότητα του εκπαιδευτικού περιεχομένου, τη μείωση του χρόνου, τη διαφοροποίηση των προσφορών των μαθημάτων και την ανάπτυξη της αυτομελέτης και των δεξιοτήτων της αυτομάθησης αποτελούν επιπρόσθετα πλεονεκτήματα (Machado, 2010).

Από την άλλη πλευρά, τα μειονεκτήματα της ηλεκτρονικής μάθησης είναι: η ανάγκη κατοχής βασικών τεχνολογικών γνώσεων από τους μαθητές-χρήστες, η δυσκολία και η έλλειψη προετοιμασίας των εκπαιδευτικών, η έλλειψη άμεσης επαφής μεταξύ του εκπαιδευτή και του εκπαιδευόμενου, η μείωση της εμπιστοσύνης, η ανάγκη για μεγαλύτερη προσπάθεια παρακίνησης των μαθητών, η μεγαλύτερη ευθύνη που έχει ο μαθητής, η έλλειψη δημιουργίας αυθόρμητων και άμεσων αντιδράσεων και η απαίτηση για μεγαλύτερη πειθαρχία και αυτοοργάνωση εκ μέρους του μαθητή (Machado, 2010; Caridade, 2012).

Γενικότερα η αποδοχή της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning) στους κόλπους των Ενόπλων Δυνάμεων – με βάση το Ιταλικό πρότυπο- μπορεί να βελτιωθεί τα επόμενα χρόνια, αν και έχει ενταχθεί ήδη ως ένα κρίσιμο εργαλείο μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία, ακολουθώντας διαφορετικούς τρόπους: τα προγράμματα ανταπόκρισης και ευθυγράμμισης για τα εκπαιδευόμενα στελέχη μπορούν να εξεταστούν μετά την επιλογή τους, ώστε να μπορούν να ξεκινήσουν εύκολα με τις πανεπιστημιακές σπουδές. Ένας μεγαλύτερος αριθμός πανεπιστημιακών μαθημάτων μπορεί να παρέχεται σε ομοειδή λειτουργία, όπου ο εκπαιδευτής μπορεί να δίνει περισσότερη προσοχή στη συζήτηση και τον αναστοχασμό σε αντίθεση με την παραδοσιακή διδασκαλία. Η παροχή μαθημάτων κοινών με άλλα ξένα εκπαιδευτικά ιδρύματα επιτρέπει τη βελτιστοποίηση των πόρων και το ευρύτερο φάσμα ευκαιριών κατάρτισης. Η ευαισθησία σε αυτά τα θέματα που επιδεικνύουν συνήθως οι ηγεσίες των Ενόπλων Δυνάμεων και η επένδυση στην έρευνα από τα Πανεπιστήμια με τα

οποία συνεργάζονται θα διασφαλίσουν την επίτευξη ανώτατων επιπέδων διδασκαλίας και μάθησης (Marchisio et al., 2017).

Εν κατακλείδι, η ηλεκτρονική εκπαίδευση των στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων στη χώρα μας ακολουθώντας και τα βήματα των συναδέλφων τους στο εξωτερικό, όπως προαναφέρθηκε και στην αντίστοιχη βιβλιογραφική επισκόπηση, τα επόμενα χρόνια εκτιμάται ότι θα αυξηθεί τόσο ώστε να επιτρέψει την αναβάθμιση της τηλεεκπαίδευσης σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα. Αυτό θα συμβάλει στο να επιτυγχάνεται μια πιο εμπεριστατωμένη και εξαιρετικά εξειδικευμένη τεχνική-επιστημονική προετοιμασία των αξιωματικών, κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε αποστολές του εξωτερικού ή ειδικά στην πορεία της απόκτησης ενός πτυχίου Στρατιωτικών Επιστημών ή της επιμόρφωσής τους. Η υιοθέτηση των πιο προηγμένων ψηφιακών τεχνολογιών θα είναι μια επιτυχημένη επιλογή για τη διατήρηση υψηλών προδιαγραφών ποιότητας στην εκπαίδευση των αξιωματικών που καλούνται να αντιμετωπίσουν σύνθετες καταστάσεις.

Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευτές που θα υποστηρίζουν την ηλεκτρονική μάθηση θα πρέπει να γνωρίζουν και να ενστερνίζονται τα διατιθέμενα εργαλεία αλλά και να προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητές της. Η αναδόμηση του εκπαιδευτικού συστήματος στις ΕΔ με την υιοθέτηση του e-learning απαιτεί μία δραστική αλλαγή της εκπαιδευτικής κουλτούρας αλλά και της κουλτούρας του οργανισμού.

Πιο επίκαιρη από ποτέ φαίνεται ότι είναι η σύγχρονη κατάρτιση των εργαζομένων στο τοπίο που διαμορφώνει ο Covid-19, με νέες τάσεις να αναδύονται και ήδη υπάρχουσες να εκσυγχρονίζονται. Τα προγράμματα e-learning ενισχύονται και μετεξελίσσονται σε micro-learning, ενώ η ανάπτυξη των soft skills, η δια βίου μάθηση και το leadership development εδραιώνουν την αξία τους στη συνείδηση του προσωπικού.

Πεποίθηση του γράφοντος παραμένει ότι η επιμόρφωση και κατάρτιση των στελεχών με τις σύγχρονες μορφές εκπαίδευσης, δηλαδή η διαρκής αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους προσαρμοσμένων στο νέο διαρκώς διαμορφούμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον, είτε πρόκειται για δημόσιο είτε ιδιωτικό οργανισμό, θα έχει ως σύμμαχο και στήριγμα την νέα τεχνολογία των Τ.Π.Ε: το e-Learning και το Διαδίκτυο. Αυτοί θα είναι και οι κύριοι συντελεστές που θα καθορίσουν τις μελλοντικές εξελίξεις στον τομέα της Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης και της Δια Βίου Μάθησης - τόσο στη χώρα μας όσο και στον διεθνή και ευρωπαϊκό χώρο.

Πηγές –Βιβλιογραφία

Πηγές

1. Αιτιολογικές Εκθέσεις

- Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 3879 (ΦΕΚ - 163Α΄/ 21Σεπτεμβρίου 2010).

2. Νόμοι

- Ν. 2083/1992 (ΦΕΚ159/21.09.1992) «ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΝΩΤΑΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ», Ιδρυτικός νόμος για το ΕΑΠ.
- Ν. 2552/1997 (ΦΕΚ Α' 266/24-12-97) «Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και άλλες διατάξεις»
- Ν. 3369/2005 (ΦΕΚ-171 Α΄/6-7-2005) «Συστηματοποίηση της δια βίου μάθησης»
- Ν. 3879/2010 (ΦΕΚ-163 Α΄/21-9-2010) «Ανάπτυξη της Δια Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις».

3. Προεδρικά Διατάγματα

- ΠΔ 43/2020- ΦΕΚ 95/Α/12-5-2020. Οργάνωση και Λειτουργία του Διδρυματικού Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών (ΔΠΜΣ) «Διοίκηση στη Ναυτική Επιστήμη και Τεχνολογία» από το Τμήμα Ναυτιλιακών Σπουδών της Σχολής Ναυτιλίας και Βιομηχανίας του Πανεπιστημίου Πειραιώς και το Τμήμα Ναυτικών Επιστημών της Σχολής Ναυτικών Δοκίμων (ΣΝΔ)».

4. Εγκύκλιοι-Οδηγίες

Υπ' αριθμ. πρωτ. 39676/Δ2/20-3-2020. «Οδηγία για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση στα σχολεία».

5. Κανονισμοί-Οργανισμοί Εκπαίδευσης

Κ.Ε /ΣΜΥΝ (Κανονισμός Εκπαίδευσης ΣΜΥΝ)

Κ.Ε/ΣΝΔ (Κανονισμός Εκπαίδευσης ΣΝΔ)

Κ.Ε /ΣΔΕΕΠΝ(Κανονισμός Εκπαίδευσης ΣΔΕΕΠΝ)

Κ.Ε/ΣΔΙΕΠ (Κανονισμός Εκπαίδευσης ΣΔΙΕΠ)

Διαδικτυακές πηγές:

<http://www.ekep.gr/education/stinEE.asp>

[τελευταία πρόσβαση 15.04.2021].

<https://www.nmc.hmu.gr/el/node/64> [πρόσβαση 20.04.2021].

<https://geetha.mil.gr/6052-enarxh-7hs-ekpaideytikhs-seiras-dima-setha/>

<https://armynow.gr/snd-jekinaei-koino-metaptyxiako-programma-spydvn-se-synergasia-me-to-panepisthmio-peiraia/> (ανακτηθέν 2-5-2021)

www.hna.gr

www.hellenicnavy.gr

<https://smyn.hellenicnavy.gr/>

www.hellenicarmy.gr

www.hellenicairforce.gr

www.setha.gr

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Γεωργιάδη, Ε., Μπάρλου, Α., & Κορδούρης, Χ. (2002). *Σύγκριση κόστους της εξ αποστάσεως και της παραδοσιακής πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, στην Ελλάδα*. Ερευνητική εργασία, ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ, Αθήνα.
- Ζωγόπουλος, Ε. Α. (2001). *Νέες Τεχνολογίες και Μέσα Επικοινωνίας στην Εκπαιδευτική Διαδικασία*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Καραλής, Θ. Κ. (n.d.). Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση: Θεωρητικές Προσεγγίσεις, Προκλήσεις και Προοπτικές. Πάτρα.
- Κωνσταντίνου, Θ. Δ., & Σπανακά, Α. (2020, Απρίλιος 10). *Εξ αποστάσεως στρατιωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα: Μελέτη περίπτωσης του διαδικτυακού προγράμματος επιμόρφωσης στελεχών των Ενόπλων Δυνάμεων και Σωμάτων Ασφαλείας, μέσω πλατφόρμας MOODLE, της Σχολής Εθνικής Άμυνας (ΣΕΘΑ) του Υπουργείου Εθνικής Άμυνας*. ΚΕΔΙΣΑ.
- Λιοναράκης, Α., Κουστουράκης, Γ., Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Αναστασιάδης, Π. Σ., Fay, R., Hill, M., et al. (2006). *Ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Στοιχεία Θεωρίας και Πράξης*. Αθήνα: ΠΡΟΠΟΜΠΟΣ.
- Μπουραντάς, Δ., & Παπαλεξανδρή, Ν. (2016). *Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού*. Αθήνα: ΜΠΕΝΟΣ.
- Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (2010). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Κτίζοντας τα θεμέλια για τη στρατηγική διοίκηση των ανθρώπων*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις ΑΝΙΚΟΥΛΑ.
- Πρόκου, Ε. (2009). *Εκπαίδευση ενηλίκων και δια βίου μάθηση στην Ευρώπη και την Ελλάδα*. Αθήνα: ΔΙΟΝΙΚΟΣ.
- Ράπτης, Α., & Ράπτη. (2003). *Μάθηση και Διδασκαλία στην Εποχή της Πληροφορίας*. Αθήνα.
- Σιπητάνου, Α. (2005). *ΘΕΣΜΟΙ και ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ μια κριτική ερμηνευτική προσέγγιση*. Θεσσαλονίκη: ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ.
- Σκλιάς, Γ. (2008, Απρίλιος). Το e-Learning στις Ενοπλες Δυνάμεις. Θεσσαλονίκη: ΑΔΙΣΠΟ.
- Τζανής, Δ. (2016, Απρίλιος). Εκπαίδευση από απόσταση (e-Learning) ως εργαλείο βελτιστοποίησης του παρεχόμενου τρόπου εκπαίδευσης στο Στρατο Ξηράς. Θεσσαλονίκη: ΑΔΙΣΠΟ.
- Χυτήρης, Λ. (2018). *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Γ' Έκδοση*. Αθήνα: Μπένος.

Ξενογλώσση

(2021). Ανάκτηση από INTERNATIONAL COUNCIL FOR OPEN AND DISTANCE EDUCATION: <https://www.icde.org/icde-history-articles/icde-presidents-throughout-history>

Armstrong, M. (1999). *Handbook of Human Resource Practice*. London: Kogan Page.

Bates, A. W. (2000). *Leadership, vision, and planning in a post-fordist organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Bonk, C. J., & Wisner, R. A. (2000). *Applying collaborative and e-learning tools to military distance learning: a research framework*. Washington, DC: United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
Ανάκτηση από [http://www.publicationshare.com/docs/Dist.Learn\(Wisner\).pdf](http://www.publicationshare.com/docs/Dist.Learn(Wisner).pdf)

- Boud, D. (2004). The elusive learner' and productive perspectives: linking workplace learning research to practice. *Workplace Learning-from the Learners' Perspective Conference*. Copenhagen. Ανάκτηση από <http://wl-conference2004.lld.dk/abstractspapers.html>
- Caridade, M. E. (2012). *Formação profissional: Conceção, implementação e avaliação de cursos e-Learning*. Lisboa: Mestrado em Educação, Universidade de Lisboa.
- Clark, R. C. (2009). Aprendizagem multimédia em cursos de e-Learning. Στο G. Miranda, *Ensino Online e Aprendizagem Multimédia* (σσ. 238-285). Lisboa: Relógio d'Água.
- Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2008). *E-learning and the Science of Instruction*. San Francisco: Pfeiffer.
- Clements, C., & Josiam, B. (1995). Training:quantifying the financial benefits. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*(7), σσ. 10-15.
- Dessler, G. (2015). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις* (2η εκδ.). (Θ. Κουτρούκης, Γ. Θερίου, Επιμ., & Γ. Χρηστίδης, Μεταφρ.) Αθήνα: KPITIKH.
- Lagarto, J., & Andrade, A. (2009). Sistemas de gestão de aprendizagem em e-Learning. Στο G. Miranda, *Ensino Online e Aprendizagem Multimédia*. Lisboa: Relógio d'Água.
- Lea, P. (2003). Understanding the culture of e-learning. *Industrial and Commercial Training*, 35(5), σσ. 217-219.
- Machado, S. I. (2010). *A Formação Profissional no Contexto Empresarial: Proposta de um Sistema de E-Learning*. Lisboa: Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, Instituto Universitário de Lisboa.
- Marchisio, M., Rabellino, S., Spinello, E., & Torbidone, G. (2017). Advanced e-learning for IT-Army officers through virtual learning environments. *Journal of e-Learning and Knowledge Society*, 13(3), σσ. 59-70.
- Newton, D. (2002). *Effective on-line learning implementation: a case study of the queens land mining industry*. Lismore: Southern Cross University.

- Newton, D., & Ellis, A. (2005). Effective implementation of e-learning: a case study of the Australian Army. *The Journal of Workplace Learning*, 17(5/6), σσ. 385-397.
- Newton, D., Hase, S., & Ellis, A. (2002). Effective implementation of on-line learning: a case study of the Queensland Mining Industry. *Journal of Workplace Learning*, 14(4), σσ. 156-165.
- Parente, C. (2003). *Construção social das competências profissionais: dois estudos de caso em empresas multinacionais do sector metálico*. Porto: Dissertação de Doutoramento, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Poell, F., & Ferd van der Krogt. (2017). *Why is organizing human resource development so probelmatic? Respectives from the learning-networking theory (Part I)*, *The Learning Organization*, Vol.24, No3, pp 180-193.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press.
- Rosenberg, M. J. (2001). *E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age*. New York: McGraw-Hill.
- Spinello, E., Torbidone, G., Marchisio, M., & Rabellino, S. (2019). A Full Spectrum Lifelong e-Learning Project for the Army. *15th International Scientific Conference eLearning and Software for Education*, (σσ. 152-158). Bucharest.
- Tapscott, D. (1995). *Digital Economy. Promise and Peril in the age of networked intelligence*. McGrw-Hill.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Ι-Ερωτηματολόγιο χρήσης τηλεκπαίδευσης προσωπικού ΕΔ

Παράρτημα ΙΙ-Αποτελέσματα Ερωτηματολογίου χρήσης τηλεκπαίδευσης
προσωπικού ΕΔ

Ερωτηματολόγιο διερεύνησης δυσκολιών εφαρμογής στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση

Αγαπητοί συνάδελφοι /συναδέλφισσες,

Όπως γνωρίζετε, λόγω της πανδημίας, από 26/3/2020 σταμάτησε η λειτουργία των στρατιωτικών σχολών δια ζώσης και διεξάγονται μόνο εξ αποστάσεως τουλάχιστον τα σταδιοδρομικά σχολεία των αξιωματικών καθώς και το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης των Δημοσίων Υπαλλήλων (ΙΝΕΠ).

Στο πλαίσιο αυτό, μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα η άποψή σας αναφορικά με τον τρόπο διεξαγωγής της εξ αποστάσεως διδασκαλίας ώστε να καταγραφούν τυχόν προβλήματα ή/και προτάσεις βελτίωσης. Για το σκοπό αυτό, διαμορφώθηκε ειδικό ερωτηματολόγιο, το οποίο σας παρακαλούμε να συμπληρώσετε καθώς η γνώμη σας είναι πολύ σημαντική για την αποτίμηση και τη συνέχιση αυτής της προσπάθειας. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και για τη συμπλήρωσή του απαιτούνται λιγότερα από 5'.

Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου πατήστε εδώ

<https://uowm.gr/remote-poll/>

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων.

* Απαιτείται

Ερωτηματολόγιο διερεύνησης δυσκολιών εφαρμογής στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση

* Απαιτείται

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο *

Επιλογή

2. Ηλικία

- ☐ 18-30
- ☐ 30-40
- ☐ 40-50
- ☐ >50ετών

3. Κλάδος Ενόπλων Δυνάμεων

- ☐ ΣΞ
- ☐ ΠΝ
- ☐ ΠΑ
- ☐ Πολιτικό Προσωπικό
- ☐ Άλλο



4. Οικογενειακή κατάσταση

- ☐ Άγαμος/η
- ☐ Έγγαμος/η
- ☐ Έγγαμος/η με 1 τέκνο
- ☐ Έγγαμος/η με 2 τέκνα
- ☐ Έγγαμος/η με 3 τέκνα
- ☐ Έγγαμος/η με 3+ τέκνα
- ☐ Δεν επιθυμώ να απαντήσω

5. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις εφαρμογές γραφείου

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

6. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις υπηρεσίες διαδικτύου (internet, πλοήγηση κ.λπ.)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις υπηρεσίες ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐



8. Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε τα κοινωνικά μέσα δικτύωσης ;(Facebook, Twitter, LinkedIn, Messenger κ.λπ.)

- ☐ Κάθε μέρα
- ☐ Λίγες φορές την εβδομάδα
- ☐ Λίγες φορές το μήνα
- ☐ Σπάνια
- ☐ Ποτέ

9. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από το χώρο εργασίας σας;

- ☐ ναι
- ☐ όχι

10. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από το σπίτι σας;

- ☐ ναι
- ☐ Όχι

11. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από φορητή συσκευή (mobile, tablet κλπ)

- ☐ ναι
- ☐ Όχι



12. Είστε ικανοποιημένοι από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται στη σχολή σας τα αντικείμενα τηλεκπαίδευσης;

☐ ναι

☐ Όχι

13. Υπάρχουν επιπλέον θέματα που διδάσκονται στη σχολή σας τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν με τηλεδιάσκεψη προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος παρακολούθησης των μαθημάτων στη σχολή;

☐ ναι

☐ Όχι

14. Επιθυμείτε να αυξηθεί το μέρος της φοίτησης στην σχολή σας μέσω τηλεκπαίδευσης (εξ αποστάσεως) προκειμένου να μετακινείστε λιγότερο και να μην απέχετε από τα καθήκοντά σας;

☐ Ναι, να γίνεται όλη η εκπαίδευση εξ αποστάσεως

☐ Ναι, να αυξηθεί το μέρος της τηλεκπαίδευσης

☐ Όχι, να παραμείνει το χρονικό διάστημα της τηλεκπαίδευσης

☐ Όχι, να καταργηθεί το χρονικό διάστημα της τηλεκπαίδευσης

15. Αν η υπηρεσία σας οργάνωνε σεμινάρια μέσω Internet διαφόρων θεμάτων, με έκδοση πιστοποιητικού συμμετοχής θα σας ενδιέφερε η παρακολούθησή τους;

☐ ναι

☐ Όχι



16. Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν εκπαιδευτικά αντικείμενα (προσβαση μέσω Internet), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (π.χ. ασφάλεια πληροφοριών, εκμάθηση εφαρμογών γραφείου);

☐ ναι

☐ Όχι

16. Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν εκπαιδευτικά αντικείμενα (προσβαση μέσω Internet), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (π.χ. ασφάλεια πληροφοριών, εκμάθηση εφαρμογών γραφείου);

☐ ναι

☐ Όχι

17. Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν (ή να τροποποιηθούν τα υπάρχοντα) υπηρεσιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα (πρόσβαση μέσω υπηρεσιακού δικτύου), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (χρήση συσκευών, εκμάθηση διαδικασιών);

☐ Ναι, με αποκλειστική μέθοδο τηλεεκπαίδευσης

☐ Ναι, με μεικτή χρήση διδασκαλίας στην τάξη και τηλεεκπαίδευσης

☐ Όχι



18. Είναι δυνατή, λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων ή παρακολούθηση κάποιων αντικειμένων (σε πραγματικό χρόνο ή όχι) από το σπίτι σας;

- ☐ Πάρα πολύ
- ☐ Πολύ
- ☐ Αρκετά
- ☐ Λίγο
- ☐ Καθόλου

19. Με την μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης είναι δυνατόν σε πραγματικό χρόνο να γίνει παρουσίαση ενός θέματος από απόσταση, με δυνατότητα συμμετοχής των εκπαιδευομένων (υποβολή ερωτήσεων κλπ). Θα επιθυμούσατε τέτοια δυνατότητα σε εκπαιδεύσεις από το δικό σας εργασιακό χώρο;

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

20. Αντιμετωπίσατε τυχόν τεχνικές δυσκολίες κατά τη διάρκεια της τηλεεκπαίδευσης σε προσωπικό επίπεδο ; Αναφερθείτε συνοπτικά.

Η απάντησή σας

21. Τι θα θέλατε να βελτιωθεί όσον αφορά στην τηλεεκπαίδευση και γενικότερα στην ηλεκτρονική μάθηση /e-learning στη σχολή στην οποία έχετε επιμορφωθεί ή αποφοιτήσετε;

Η απάντησή σας

[Πίσω](#)

[Υποβολή](#)



Γιάννης

66 απαντήσεις

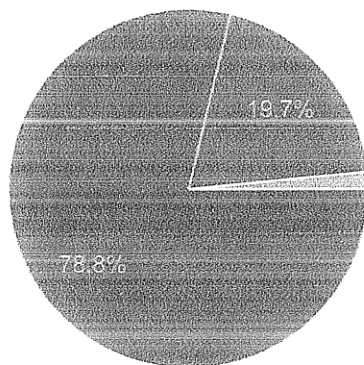
Να δημοσιευτούν τα αναλυτικά στοιχεία

Untitled Section

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

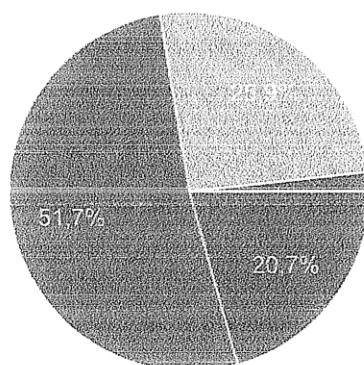
66 απαντήσεις



- Ανδρας
- Γυναίκα
- γυναίκα

2. Ηλικία

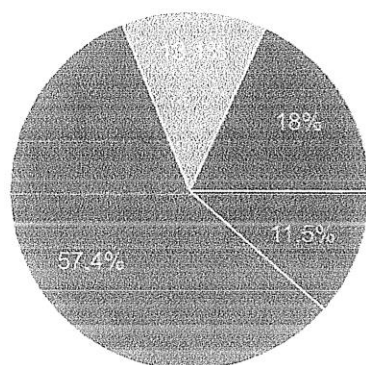
58 απαντήσεις



- >30 και <40 ετών
- >40 και <50 ετών
- >50 ετών
- 0<30 ετών

3. Κλάδος Ενόπλων Δυνάμεων

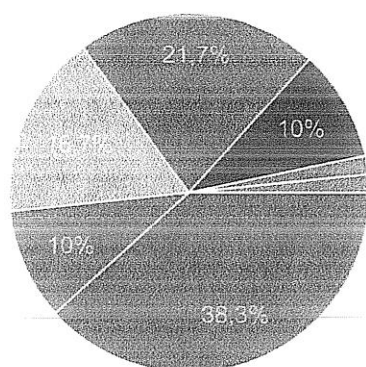
61 απαντήσεις



- ΣΕ
- ΠΝ
- ΠΑ
- Πολιτικό Προσωπικό
- Άλλο

4. Οικογενειακή κατάσταση

60 απαντήσεις

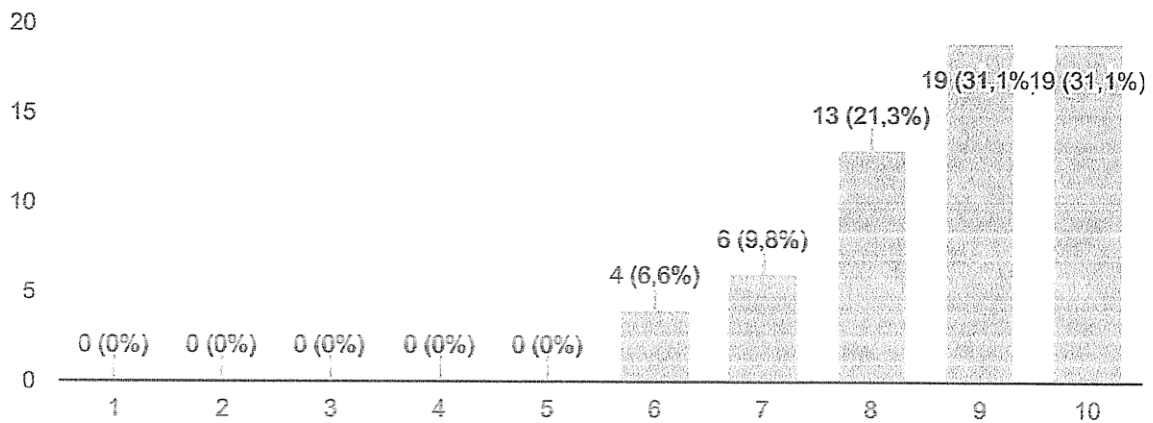


- Άγαμος/η
- Έγγαμος/η
- Έγγαμος/η με 1 τέκνο
- Έγγαμος/η με 2 τέκνα
- Έγγαμος/η με 3 τέκνα
- Έγγαμος/η με 3+ τέκνα
- Δεν επιθυμώ να απαντήσω



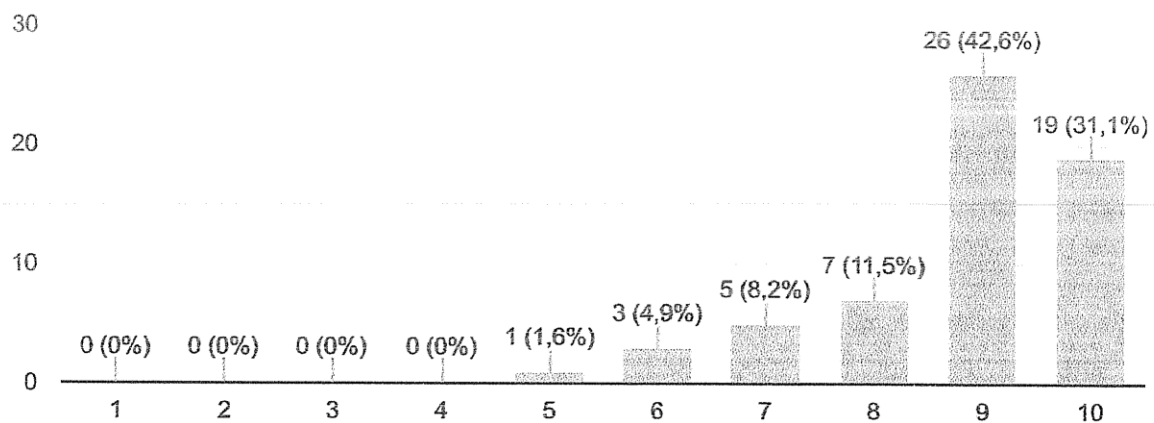
5. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις εφαρμογές γραφείου

61 απαντήσεις



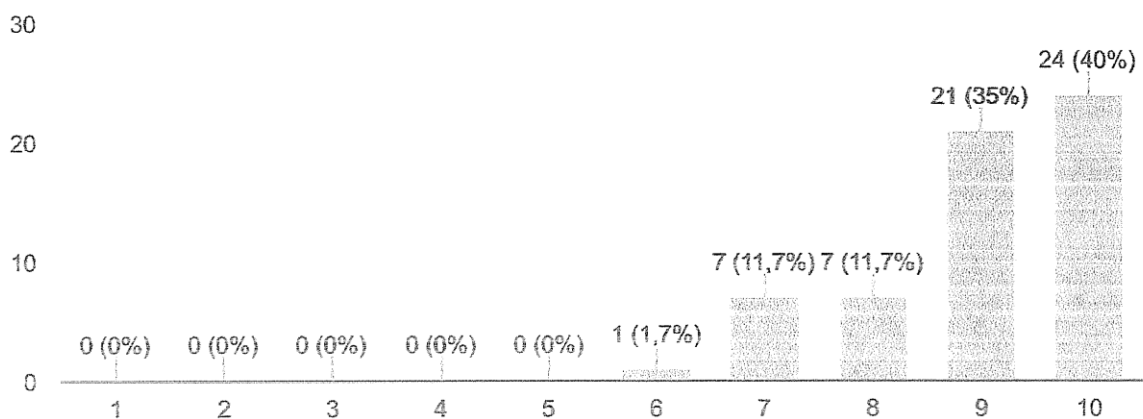
6. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις υπηρεσίες διαδικτύου (internet, πλοήγηση κ.λπ.)

61 απαντήσεις



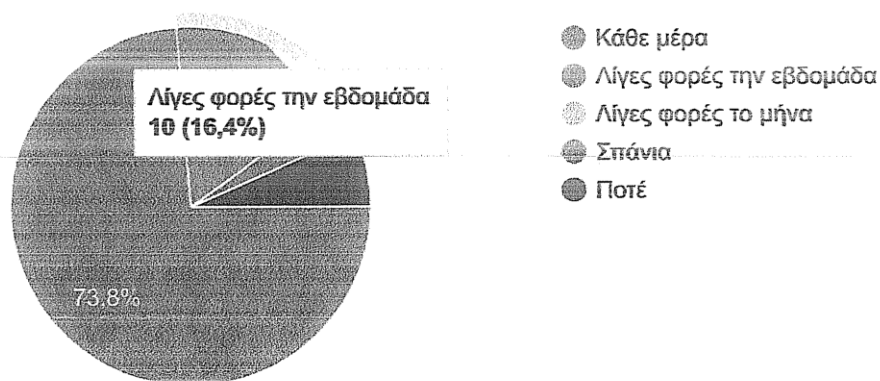
7. Αξιολογήστε την εξοικείωσή σας σε σχέση με τις υπηρεσίες ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (email)

60 απαντήσεις



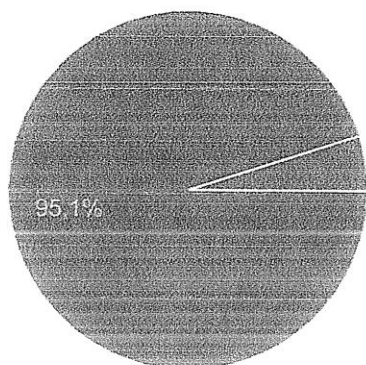
8. Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε τα κοινωνικά μέσα δικτύωσης :(Facebook, Twitter, LinkedIn, Messenger κ.λπ.)

61 απαντήσεις



9. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από το χώρο εργασίας σας;

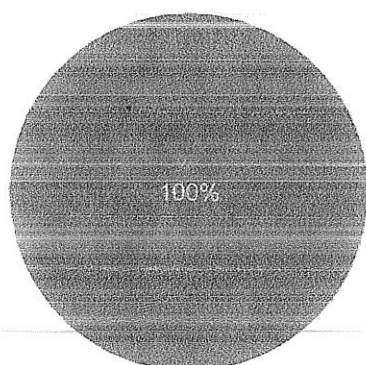
61 απαντήσεις



● ναι
● όχι

10. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από το σπίτι σας;

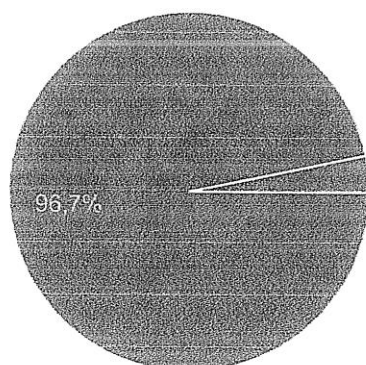
61 απαντήσεις



● ναι
● όχι

11. Είχατε/Έχετε πρόσβαση στο Internet από φορητή συσκευή (mobile, tablet κλπ)

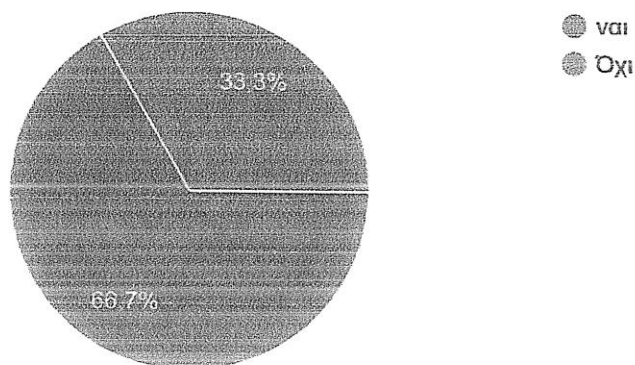
61 απαντήσεις



● ναι
● όχι

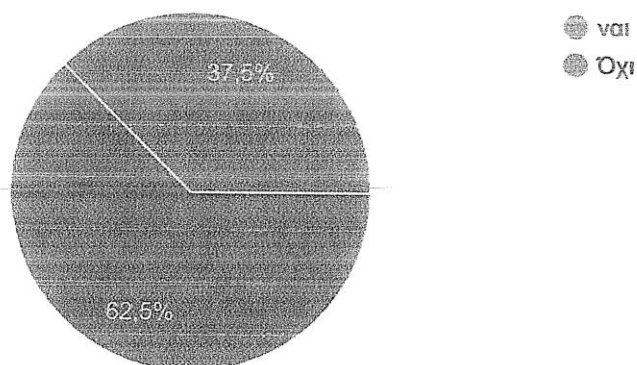
12. Είστε ικανοποιημένοι από τον τρόπο με τον οποίο διδάσκονται στη σχολή σας τα αντικείμενα τηλεκπαίδευσης;

57 απαντήσεις



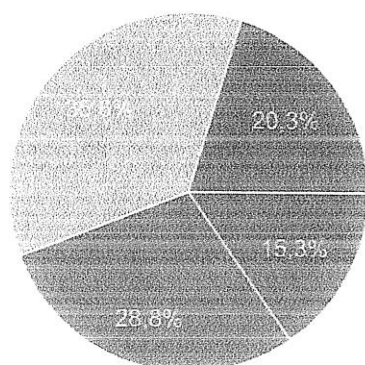
13. Υπάρχουν επιπλέον θέματα που διδάσκονται στη σχολή σας τα οποία θα μπορούσαν να γίνουν με τηλεδιάσκεψη προκειμένου να μειωθεί ο χρόνος παρακολούθησης των μαθημάτων στη σχολή;

56 απαντήσεις



14. Επιθυμείτε να αυξηθεί το μέρος της φοίτησης στην σχολή σας μέσω τηλεεκπαίδευσης (εξ αποστάσεως) προκειμένου να μετακινείστε λιγότερο και να μην απέχετε από τα καθήκοντά σας;

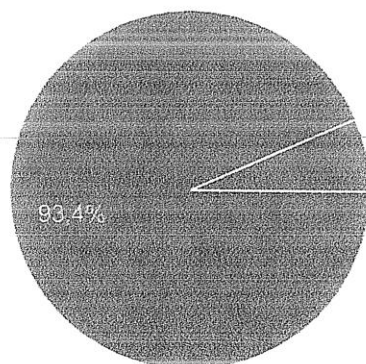
59 απαντήσεις



- Ναι, να γίνεται όλη η εκπαίδευση εξ αποστάσεως
- Ναι, να αυξηθεί το μέρος της τηλεεκπαίδευσης
- Όχι, να παραμείνει το χρονικό διάστημα της τηλεεκπαίδευσης
- Όχι, να καταργηθεί το χρονικό διάστημα της τηλεεκπαίδευσης

15. Αν η υπηρεσία σας οργάνωνε σεμινάρια μέσω Internet διαφόρων θεμάτων, με έκδοση πιστοποιητικού συμμετοχής θα σας ενδιέφερε η παρακολούθησή τους;

61 απαντήσεις

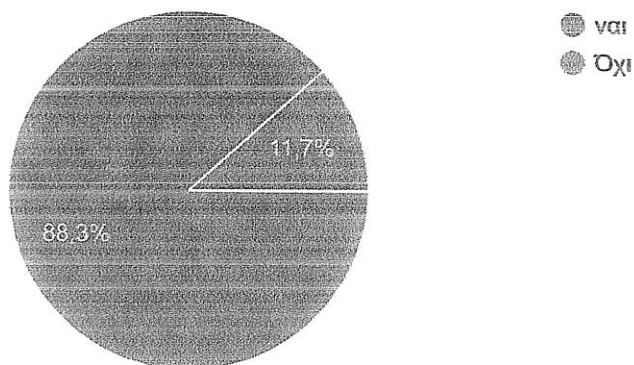


- ναι
- Όχι



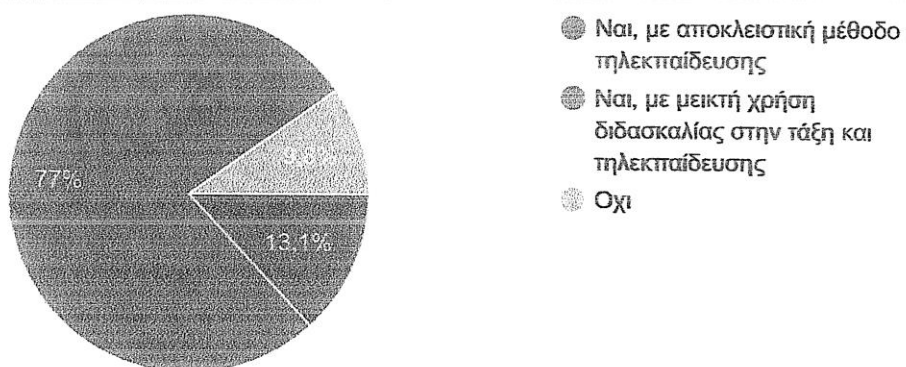
16. Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν εκπαιδευτικά αντικείμενα (προσβαση μέσω Internet), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (π.χ. ασφάλεια πληροφοριών, εκμάθηση εφαρμογών γραφείου);

60 απαντήσεις



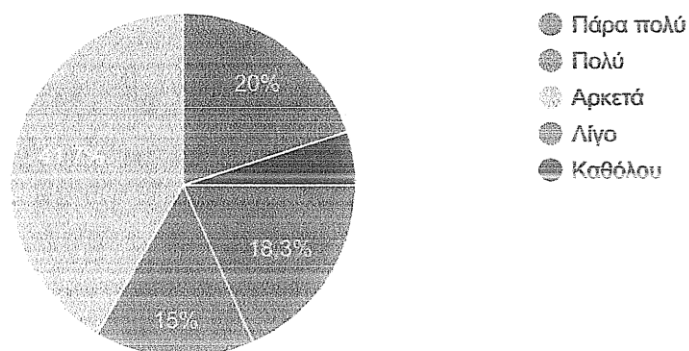
17. Είστε σύμφωνοι στην προοπτική να δημιουργηθούν (ή να τροποποιηθούν τα υπάρχοντα) υπηρεσιακά εκπαιδευτικά αντικείμενα (πρόσβαση μέσω υπηρεσιακού δικτύου), με βαθμολογία που θα υποτυπώνεται στην καρτέλα εκπαίδευσης κάθε στελέχους (χρήση συσκευών, εκμάθηση διαδικασιών);

61 απαντήσεις



18. Είναι δυνατή, λόγω χρόνου, υποχρεώσεων, μέσων η παρακολούθηση κάποιων αντικειμένων (σε πραγματικό χρόνο ή όχι) από το σπίτι σας;

60 απαντήσεις



19. Με την μέθοδο της Τηλεδιάσκεψης είναι δυνατόν σε πραγματικό χρόνο να γίνει παρουσίαση ενός θέματος από απόσταση, με δυνατότητα συμμετοχής των εκπαιδευομένων (υποβολή ερωτήσεων κλπ). Θα επιθυμούσατε τέτοια δυνατότητα σε εκπαιδεύσεις από το δικό σας εργασιακό χώρο;

61 απαντήσεις

7

10

8

9

6

1

5

4

3



20. Αντιμετωπίσατε τυχόν τεχνικές δυσκολίες κατά τη διάρκεια της τηλεεκπαίδευσης σε προσωπικό επίπεδο ; Αναφερθείτε συνοπτικά.

38 απαντήσεις

Όχι

οχι

ΟΧΙ

Οχι

όχι

τεχνικές δυσκολίες λόγω διαμόρφωσης και παλαιότητας του προσωπικού Η/Υ

Κατά διαστήματα "πάγωμα" εικόνας ή/και ήχου.

Προβλήματα διασύνδεσης

Η ποιότητα της σύνδεσης δικτύου είναι καίριας σημασίας



21. Τι θα θέλατε να βελτιωθεί όσον αφορά στην τηλεκπαίδευση και γενικότερα στην ηλεκτρονική μάθηση /e-learning στη σχολή στην οποία έχετε επιμορφωθεί ή αποφοιτήσει;

35 απαντήσεις

-

Η τηλεκπαίδευση είναι λύση ανάγκης και δεν μπορεί να υποκαταστήσει την διά ζώσης εκπαίδευση.

Οι απαντήσεις σε ερωτήματα των εκπαιδευομένων να είναι όσο το δυνατόν με μεγαλύτερη αμεσότητα

Η ταχύτητα του διαδικτύου.

Πρόσβαση σε ηλεκτρονικά αποθετήρια (e-books, journals κλπ)

Η ποιότητα

ουδέν

Να λάβουν οι εκπαιδευτές ειδική επιμόρφωση στη διδασκαλία μέσω τηλεκπαιδεύσεως.

Αυτό το περιεχόμενο δεν έχει δημιουργηθεί και δεν έχει εγκριθεί από την Google. [Αναφορά κακής χρήσης - Όροι Παροχής Υπηρεσιών - Πολιτική απορρήτου](#)

Google