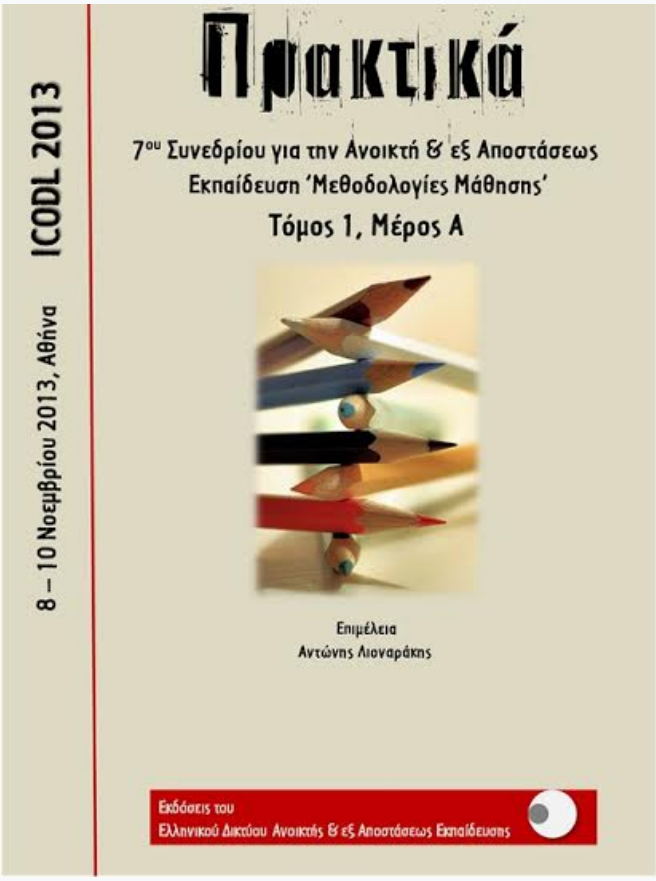
ePublishing
ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ NATIONAL DOCUMENTATION CENTRE

Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόμ. 7, Αρ. 1Α (2013)

Μεθοδολογίες Μάθησης



Το e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση: δεδομένα, τάσεις, προοπτικές

Τόνια Χαρτοφύλακα, Μαρίνος Χάρχαλος, Βασίλης Μανώλογλου

doi: 10.12681/icodl.547

https://epublishing.ekt.gr | **e-Εκδότης:** ΕΚΤ | **Πρόσβαση:** 29/03/2026 02:48:58

Το e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση: δεδομένα, τάσεις, προοπτικές

Workplace e-learning: data, trends and perspectives

Τόνια Χαρτοφύλακα Instructional Designer DigiMagix Δρ. Ανθρωπιστικών Σπουδών thartofylaka@digimagix.gr	**Μαρίνος Χάρχαλος** Software Engineer, DigiMagix MSc in e-learning mcharchalos@digimagix.gr	**Βασίλης Μανώλογλου** CEO, DigiMagix Software Engineer vmanol@digimagix.gr

Abstract

The present paper underlines **the necessity to designate the results of the e-learning programs** that are being realized in workplace learning in our country, in order to start a **fruitful dialogue** regarding the **perspectives** of the specific learning methodology. The paper begins with a brief bibliographic survey in the field of workplace learning; it continues with the presentation of the general status of e-learning in industries globally as well as the particularities in our country. It concludes by setting the concern regarding the **lack of enough data** that **blocks** the right view of the trends and perspectives that workplace e-learning may acquire in our country.

Περίληψη

Το παρόν κείμενο υπογραμμίζει την **αναγκαιότητα ανάδειξης των αποτελεσμάτων από τα προγράμματα e-learning** που υλοποιούνται στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στη χώρα μας προκειμένου να υπάρξει γόνιμος διάλογος για τις **προοπτικές** της συγκεκριμένης μεθόδου μάθησης. Η εισήγηση ξεκινά με μια συνοπτική βιβλιογραφική επισκόπηση του πεδίου της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, συνεχίζει με την παρουσίαση της εικόνας του e-learning στις επιχειρήσεις παγκοσμίως και τις ιδιαιτερότητες που λαμβάνει στη χώρα μας και καταλήγει θέτοντας τον προβληματισμό που αφορά στην **έλλειψη ικανοποιητικού αριθμού δεδομένων που εμποδίζουν τη σωστή ανάγνωση των τάσεων και των προοπτικών** που μπορεί να έχει το e-learning στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης στη χώρα μας.

Ορισμοί – Οριοθέτηση πεδίου

Στη βιβλιογραφία, τόσο στην ελληνική όσο και την παγκόσμια, συναντάμε μια αρκετά μεγάλη ποικιλία όρων και ορισμών, οι οποίοι αναφέρονται στην εκπαίδευση που συνδέεται με την **επαγγελματική δραστηριότητα** του ανθρώπου. Κατά τους Lee, Fuller, Ashton et al. (2004), οι κύριοι λόγοι, για τους οποίους διαπιστώνεται αυτή η ποικιλία, τόσο στους ορισμούς όσο και στο θεωρητικό πλαίσιο που τους συνοδεύει, είναι:

1. Οι διαφορετικές και σε πολλές περιπτώσεις αντικρουόμενες οπτικές και τα κίνητρα των εμπλεκομένων (η επιχείρηση ως ο φορέας της εκπαίδευσης, ο εργαζόμενος ως ο εκπαιδευόμενος). Όπως αναφέρουν χαρακτηριστικά οι Boud & Garrick (1999, σελ.6), «*ο χώρος εργασίας έγινε ένα πεδίο μάθησης, το οποίο συνδέεται με δυο σχετικά διαφορετικούς σκοπούς*:

a. *Ο πρώτος σκοπός είναι η **ανάπτυξη της επιχείρησης**, με τη συνεισφορά της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην παραγωγή, την αποτελεσματικότητα και την καινοτομία.*
b. *Ο δεύτερος είναι η **ανάπτυξη των ανθρώπων** που εργάζονται στην επιχείρηση, με τη συνεισφορά της εκπαιδευτικής διαδικασίας στην ανάπτυξη της γνώσης, των δεξιοτήτων και την ικανότητα να προχωρήσουν τη μάθησή τους, όχι μόνο ως εργαζόμενοι αλλά και ως πολίτες στην ευρύτερη κοινωνία*».

2. Ένας ακόμη λόγος, για τον οποίο συναντώνται πολλοί ορισμοί και απόψεις γύρω από την οριοθέτηση του πεδίου, είναι **οι πολλοί και διαφορετικοί επιστημονικοί χώροι**, οι οποίοι έχουν προσεγγίσει και εξετάσει, από τη δική του οπτική γωνία ο καθένας, το συγκεκριμένο ζήτημα. Αναφέρουμε τους κυριότερους από αυτούς: τριτοβάθμια εκπαίδευση, εκπαίδευση ενηλίκων, επαγγελματική εκπαίδευση, διοίκηση επιχειρήσεων, διαχείριση ανθρωπίνων πόρων, οικονομική επιστήμη κλπ. Ο καθένας από αυτούς τους χώρους εξετάζει το ζήτημα από τη δική του ξεχωριστή οπτική γωνία, με το δικό του θεωρητικό πλαίσιο, τη δική του «γλώσσα» και τα μεθοδολογικά του εργαλεία.
3. Τα περισσότερα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ανήκουν στη λεγόμενη «μη τυπική μάθηση» (non formal learning), η οποία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το **πλαίσιο**, στο οποίο παρέχεται: οι **διαφοροποιήσεις** λοιπόν (ως προς την προσέγγιση, το σχεδιασμό, την υλοποίηση, την αξιολόγηση) είναι αναπόφευκτες (Παγγέ, 2005).

Οι τρεις τάσεις στη θεωρία και την πράξη

Στη βιβλιογραφία αναφέρονται τρεις διακριτές τάσεις στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση (Παπαστεφανάκη - Παππά, 2006):

1. Η πρώτη τάση έχει τις ρίζες της στη συστημική θεώρηση, σύμφωνα με την οποία ο κάθε οργανισμός (στην περίπτωσή μας η επιχείρηση) αποτελείται από υποσυστήματα. Σε αυτή την προσέγγιση πρωταρχικός στόχος είναι η **βελτίωση της απόδοσης του ανθρώπινου δυναμικού** ώστε να επιτευχθούν οι **στόχοι της επιχείρησης**. Οι εργαζόμενοι άρα αντιμετωπίζονται ως **κεφάλαιο υπό διαχείριση** από τον οργανισμό, στον οποίο εργάζονται. Σύμφωνα με αυτό το πρότυπο, «*η ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση δέχεται χρηματοδότηση, πληροφορίες, εκπαιδευτές, εκπαιδευόμενους από τα άλλα υποσυστήματα και από το ευρύτερο περιβάλλον της επιχείρησης και αναμένεται να παρέχει σε αυτά διάφορες υπηρεσίες που θα έχουν ως αποτέλεσμα νέες γνώσεις, βελτιωμένες ικανότητες και θετικότερες στάσεις*» (Παπαστεφανάκη - Παππά, σελ.19).
2. Στη δεύτερη τάση, η οποία έχει ως βάση της «*τις φιλοσοφικές θεωρήσεις του ανθρωπισμού και του ιδεαλισμού*» (Παπαστεφανάκη - Παππά, σελ.24), στόχος της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης είναι η **δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος** που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους **να αναπτύξουν τις εσωτερικές τους ικανότητες και τη δημιουργικότητά τους**. Σε αυτή την περίπτωση, «*έμφαση δίνεται στις ατομικές ανάγκες και τις επιδιώξεις του κάθε εργαζόμενου*» (Παπαστεφανάκη - Παππά, σελ.25) ο οποίος δεν θεωρείται κεφάλαιο υπό διαχείριση, όπως στην πρώτη προσέγγιση, αλλά **σύμμαχος στην πορεία του οργανισμού**. Οι εργαζόμενοι σε αυτό το πλαίσιο «*βιώνουν τη σχέση με τη δουλειά τους ως προέκταση του εαυτού τους, ως μια ευκαιρία, για να εκφραστούν και να ικανοποιήσουν τα προσωπικά τους*

ενδιαφέροντα και τις προσωπικές τους επιδιώξεις» (Aktouf, 419). Με δυο λόγια, η εργασιακή επιμόρφωση θα πρέπει να διεξάγεται με γνώμονα **το όφελος του ατόμου**.

3. Τέλος, στην τρίτη τάση πραγματοποιείται προσπάθεια σύζευξης των δύο προηγούμενων τάσεων. Υποστηρίζει ότι η μάθηση μπορεί να είναι «*ωφέλιμη τόσο για τον κάθε εργαζόμενο όσο και για τον εργασιακό οργανισμό στο σύνολό του, αρκεί να καθοδηγείται από ένα κοινό όραμα όλων των μελών για το μέλλον του οργανισμού, τη φιλοσοφία, τους στόχους και την πολιτική του*» (Παπαστεφανάκη - Παππά, σελ.26). Έχει επικρατήσει δε στη βιβλιογραφία με τον όρο «Οργανισμός Μάθησης» (The Learning Organization) και αποτελεί περισσότερο «*ένα όραμα για το τι θα μπορούσε να είναι δυνατόν*» (Pedler, Burgoyne & Boydell, σελ.3).

Το e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση

Το e-learning αποτελεί μια όχι νέα μορφή ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης παγκοσμίως, η οποία παρέχει σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις, όπως:

- ευελιξία ως προς το χρόνο, τον τόπο και το ρυθμό μελέτης των εκπαιδευομένων
- οικονομία κλίμακας (στις επιχειρήσεις με μεγάλο αριθμό εργαζομένων)
- συγκέντρωση και άμεση διάχυση της πληροφορίας στους εκπαιδευόμενους
- μετρήσιμα αποτελέσματα και αυτοματοποίηση των διαδικασιών
- ενίσχυση της ομαδικότητας, η οποία επιτυγχάνεται μέσω εργαλείων που περιλαμβάνει η ηλεκτρονική πλατφόρμα φιλοξενίας της μαθησιακής διαδικασίας

Μεγάλες κυρίως επιχειρήσεις εδώ και χρόνια εμπιστεύονται τη συγκεκριμένη μορφή εκπαίδευσης, τις περισσότερες φορές σε συνδυασμό με παραδοσιακά προγράμματα εκπαίδευσης που συνεχίζουν να διενεργούν στις αίθουσες διδασκαλίας (μικτή εκπαίδευση). Ενδεικτικά αναφέρουμε ορισμένες από τις πιο αναγνωρίσιμες επιχειρήσεις:

- Η αεροπορική εταιρεία **easyJet**
- Η εταιρεία **bp**, μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες πετρελαιοειδών στον κόσμο
- Η εταιρεία σούπερ μάρκετ **Tesco**, η οποία δραστηριοποιείται στη Μ. Βρετανία και την Ιρλανδία
- Η εταιρεία **Marks and Spencer**
- Η γνωστή αλυσίδα fast food **McDonalds** κ.ά.

Αξίζει να αναφερθεί επίσης το γεγονός ότι κάθε χρόνο σε πολλές χώρες πραγματοποιούνται σημαντικές πρωτοβουλίες που αναδεικνύουν το e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση, όπως είναι:

- Το διεθνές συνέδριο **ICELW** (International Conference on E-Learning in the Workplace), το οποίο φέρνει σε επαφή τον πανεπιστημιακό με τον επιχειρηματικό κόσμο από όλο τον κόσμο με σκοπό την ανταλλαγή απόψεων και τη διάχυση των αποτελεσμάτων που αφορούν στην αξιοποίηση του e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση. Το Συνέδριο πραγματοποιείται στις ΗΠΑ από τη Διεθνή Ένωση για το e-learning (International E-Learning Association).
- Βραβεία για το e-learning που απονέμονται σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημόσιου τομέα, όπως είναι τα:
    - e-learning awards

- International E-Learning Awards, όπου βραβεύονται τα καλύτερα εκπαιδευτικά προγράμματα σε e-learning, mobile learning και μικτή εκπαίδευση κ.ά.
- Επιστημονικές εκδόσεις, όπως το Περιοδικό για την Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση (Journal of Workplace Learning), κ.ά.

E-learning και ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στην Ελλάδα

Στη χώρα μας το e-learning αποτελεί μια όχι νέα αλλά ούτε ιδιαίτερα διαδεδομένη μορφή ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης. Επιχειρήσεις, **από τον τραπεζικό κυρίως τομέα**, έχουν ενσωματώσει το e-learning στο πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του 2000.

Σύμφωνα με την Παπαστεφανάκη-Παππά (2005, σελ.126-127), η οποία έχει διενεργήσει διδακτορική έρευνα με θέμα την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στον τραπεζικό τομέα, οι απόψεις για τη χρησιμότητα του e-learning διίστανται: «*Από ορισμένες επιχειρήσεις κρίνεται ασύμφορη οικονομικά και αναποτελεσματική για τα τραπεζικά θέματα, όπου ενδιαφέρει κυρίως η πρακτική εφαρμογή γνώσεων και δεξιοτήτων. Από άλλες επιχειρήσεις χαρακτηρίζεται ως μια οικονομική και αποτελεσματική μέθοδος, υπό την έννοια ότι βοηθά να δημιουργηθεί ένα ικανοποιητικό κοινό γνωστικό υπόβαθρο στους εκπαιδευόμενους, τους διευκολύνει να μελετούν με το ρυθμό και στο χρόνο που εκείνοι επιλέγουν ενώ παράλληλα περιορίζονται στο ελάχιστο τα έξοδα μετακινήσεων και διαμονής εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών.*

Σύμφωνα με την ίδια μελέτη, το e-learning θεωρείται οικονομικά πιο συμφέρουσα μέθοδος για τις τράπεζες **με μεγάλο αριθμό εργαζομένων**, καθώς και για όσες ανήκουν σε **ευρύτερους τραπεζικούς ομίλους** που διαθέτουν την τεχνογνωσία και τις υποδομές για τη λειτουργία του.

Εκτός από τον **τραπεζικό τομέα**, στη χώρα μας έχουν αξιοποιήσει το e-learning εταιρείες που εντάσσονται **στους τομείς των τηλεπικοινωνιών, του λιανεμπορίου, του επίπλου, της ασφάλισης κ.ά.** Η πλειοψηφία των εταιρειών αυτών διαθέτει ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

- Μεγάλο αριθμό εργαζομένων
- Γεωγραφική διασπορά εργαζομένων
- Μεγάλο αριθμό εργαζομένων εκτός έδρας της επιχείρησης (π.χ. πωλητές)
- Παρουσία της επιχείρησης σε χώρες εκτός Ελλάδος
- Ανάπτυξη της επιχείρησης με τη μέθοδο του franchise
- Χαρακτηρίζεται ως *μεσαία* ή μεγάλη επιχείρηση. Ως μεσαία ορίζεται η επιχείρηση που απασχολεί από 50 έως 250 εργαζόμενους και της οποίας ο κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ενώ ως μεγάλη, η επιχείρηση, η οποία απασχολεί περισσότερους από 250 εργαζομένους ή / και της οποίας ο κύκλος εργασιών υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ.

Παρόλα αυτά, τη δεκαετία που πέρασε, η οποία φυσικά περιλαμβάνει και τη μακράς διάρκειας **οικονομική ύφεση** που πλήττει τη χώρα, κι ενώ η εξ αποστάσεως εκπαίδευση έχει γίνει αποδεκτή από την πλειοψηφία του ελληνικού πληθυσμού ως ισότιμη της συμβατικής σε ό,τι αφορά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι μεγάλες επιχειρήσεις δείχνουν να παραμένουν πιστές στις παραδοσιακές μορφές ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης ενώ αντίστοιχα, αν όχι δύσπιστες, τότε τουλάχιστον **διστακτικές σε εναλλακτικές μορφές**, όπως είναι το e-learning.

Τα κρίσιμα ερωτήματα που τίθενται

Αναπόφευκτα λοιπόν τίθενται προς διερεύνηση τα ακόλουθα ερωτήματα:

1. Για ποιους λόγους οι μεγάλες επιχειρήσεις στη χώρα μας εμφανίζονται ακόμα διστακτικές στην υιοθέτηση εναλλακτικών μορφών εκπαίδευσης;
2. Τι ισχύει στην περίπτωση των πολυάριθμων πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες, όπως έχουν σήμερα τα πράγματα, δεν διευκολύνονται στο να ενσωματώσουν το e-learning στην εκπαιδευτική τους διαδικασία; Ποιες είναι οι ιδιαίτερες ανάγκες τους και ποιες εναλλακτικές λύσεις πρέπει να σχεδιασθούν, προκειμένου να ανταποκρίνονται στη φυσιογνωμία και τις δυνατότητές τους;

Ιδιαίτερα κρίσιμη είναι η διερεύνηση του 2ου ερωτήματος, καθώς στην Ελλάδα ο συνολικός αριθμός των μικρών (που απασχολούν δηλαδή έως 50 εργαζόμενους) και πολύ μικρών επιχειρήσεων (που απασχολούν έως 10) είναι ιδιαίτερα μεγάλος. Σύμφωνα μάλιστα με τα στοιχεία του 2010 της Eurostat, η Ελλάδα καταγράφει σήμερα **το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις** στο σύνολο της απασχόλησης με ποσοστό 58%, όταν ο μέσος όρος της Ε.Ε. είναι σχεδόν 30% (Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας, 2013).

Δεδομένα, τάσεις προοπτικές

Στις μέρες μας παρατηρείται μία **τάση** των μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων στη χώρα μας να εξερευνήσουν την εναλλακτική αυτή μέθοδο εκπαίδευσης. Από μελέτες περίπτωσης που έχουν εξετασθεί και από την πολυετή μας εμπειρία στο χώρο του e-learning διαπιστώνεται ότι ο πρώτος λόγος, για τον οποίο οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης διερευνούν την πιθανότητα ενσωμάτωσης του e-learning στην εκπαιδευτική διαδικασία της επιχείρησης είναι η **μείωση του κόστους**. Παρόλα αυτά, από τις εταιρείες που τελικά προχώρησαν στην υλοποίηση e-learning προγραμμάτων εκπαίδευσης, πολλές υπήρξαν οι περιπτώσεις, όπου στην πορεία **τα υπόλοιπα πλεονεκτήματα του e-learning** (όπως η άμεση και συνεχής πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες, η ενίσχυση της ομαδικότητας, η παροχή νέων ευκαιριών παρακίνησης των εργαζομένων κλπ.) **ανέβηκαν στην προτεραιότητα** των υπεύθυνων εκπαίδευσης (Στοϊλοβα, Χαρτοφύλακα, 2010). Παρατηρούμε λοιπόν ότι, όταν οι υπεύθυνοι εκπαίδευσης γνωρίσουν στην πράξη τη μέθοδο αυτή, εφόσον φυσικά υλοποιηθεί με επιτυχία, **τα κίνητρά τους αποκτούν ολοένα και πιο ποιοτικά χαρακτηριστικά**.

Σε ό,τι αφορά στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, δεδομένου του **αρχικού κόστους επένδυσης** για τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου e-learning προγράμματος (πλατφόρμα, ανάπτυξη μαθημάτων κλπ.), αυτή τη στιγμή δεν εμφανίζονται ως οντότητες που επωφελούνται από τη συγκεκριμένη μέθοδο. Γι' αυτό και προτείνεται η διερεύνηση των αναγκών και ο σχεδιασμός μιας ευέλικτης, εναλλακτικής λύσης που θα τις περιλαμβάνει. Οι ανοικτοί εκπαιδευτικοί πόροι για παράδειγμα είναι μία κατεύθυνση που αξίζει να εξεταστεί (Coughlan, 2011).

Για να μπορέσουμε όμως να συζητήσουμε για τις **προοπτικές** της εφαρμογής του e-learning στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση στη χώρα μας, είτε αυτή αφορά τις μεγάλες επιχειρήσεις είτε τις μικρές και τις πολύ μικρές, θα πρέπει να έχουμε στα χέρια μας επαρκή **δεδομένα**. Η ιδιαιτερότητα του συγκεκριμένου χώρου όμως έγκειται, εκτός των άλλων, στο γεγονός ότι τα δεδομένα που έχουμε ανάγκη, για να εξάγουμε χρήσιμα συμπεράσματα, βρίσκονται **διασκορπισμένα** (και τις περισσότερες φορές **αναξιοποίητα**) είτε στις εταιρείες, οι οποίες ασχολούνται με το σχεδιασμό και την ανάπτυξη προγραμμάτων e-learning είτε στις ίδιες τις εταιρείες που τα υλοποιούν ως μέρος της εκπαίδευσής τους ενώ η **διάχυση των αποτελεσμάτων** φαίνεται πως δεν αποτελεί κύριο μέρος της κουλτούρας των ελληνικών επιχειρήσεων.

Προς μία κοινότητα πρακτικής στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης

Ζούμε σήμερα σε ένα περιβάλλον, όπου «*οι αγορές διαφοροποιούνται, η τεχνολογία εκπλήσσει, οι ανταγωνιστές πολλαπλασιάζονται και τα προϊόντα απαξιώνονται σε διάστημα ημερών*» και όπου επιτυχημένες θεωρούνται οι επιχειρήσεις, «*οι οποίες δημιουργούν ή προσλαμβάνουν νέα γνώση, τη διαχέουν ευρέως μέσα στον οργανισμό και σε σύντομο διάστημα την ενσωματώνουν σε νέα προϊόντα, τεχνολογίες και υπηρεσίες*» (Nonaka, 1991). Για να επανέλθουμε στην έννοια του «οργανισμού μάθησης» που αναφέρθηκε στην αρχή της εισήγησης, σύμφωνα με τον Revans (1982) «*προκειμένου να ευημερεί ένας οργανισμός,* ***η μάθηση μέσα σε αυτόν θα πρέπει να είναι ίση με, ή και μεγαλύτερη από, το ρυθμό των αλλαγών στο εξωτερικό περιβάλλον****. Εάν ο ρυθμός μάθησης σε έναν οργανισμό είναι μικρότερος από το ρυθμό των εξωτερικών αλλαγών, τότε ο οργανισμός φθίνει*».

Οι Δοϊνάκης, Πάχτας και Τσεγγελίδης, ήδη από το 2005 είχαν διαγνώσει την «*ανάγκη γρήγορης, εύκολης και αποτελεσματικής πληροφόρησης όλων των ενδιαφερομένων πλευρών για θέματα ΑεξΑΕ*» (σελ.185), προτείνοντας την ίδρυση ενός ψηφιακού Ελληνικού Παρατηρητηρίου Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης. Με παρόμοιο σκεπτικό, η εταιρεία DigiMagix το 2012 προχώρησε στην έκδοση του πρώτου ελληνικού ψηφιακού περιοδικού με αντικείμενο τις εναλλακτικές μορφές εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας, επιδιώκοντας να παρέχει το χώρο για την ανταλλαγή απόψεων, τη δημοσιοποίηση αποτελεσμάτων, την έκφραση προβληματισμών και εν τέλει τη δημιουργία μιας **κοινότητας πρακτικής** που θα προάγει την καινοτομία και θα βελτιώσει την ποιότητα στην εκπαίδευση που εφαρμόζεται μέσα στους κόλπους της επιχείρησης (Albatross: an eye on Workplace Learning, 2012). Παρόλα αυτά, η ανταπόκριση των επιχειρήσεων δεν ήταν ιδιαίτερα θερμή. Τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πιθανώς θα μπορούσαν να διαδραματίσουν έναν σημαντικό ρόλο στην πιο άμεση ενημέρωση και την ενδυνάμωση της κοινότητας πρακτικής που επιθυμούμε να δημιουργήσουμε.

Η προώθηση του e-learning στο χώρο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, εφόσον φυσικά πληροί τα απαιτούμενα ποιοτικά χαρακτηριστικά, μόνο οφέλη μπορεί να προσδώσει, τόσο στις επιχειρήσεις και την ανταγωνιστικότητά τους, όσο και στους ίδιους τους εργαζόμενους και την ανάπτυξή τους. Τα εργαλεία είναι διαθέσιμα προς χρήση. Η μεγάλη όμως πρόκληση είναι η **αλλαγή νοοτροπίας**: σε ένα άκρως **ανταγωνιστικό περιβάλλον**, όπως είναι αυτό των επιχειρήσεων, είμαστε σε θέση να προχωρήσουμε στην ανταλλαγή πληροφοριών και εμπειριών, ώστε να χαρτογραφηθεί ο ανεξερεύνητος αυτός χώρος προς όφελος όλων;

Βιβλιογραφικές αναφορές

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Δοϊνάκης, Δ., Πάχτας, Ν., Τσεγγελίδης, Γ. (2005). Ελληνικό Παρατηρητήριο Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (ΕΠΑΑΕ). Στο 3rd International Conference on Open and Distance Learning, Vol.B. Αθήνα: Προπομπός.

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας. «Ποσοστό απασχολούμενων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (1-9 άτομα) στο σύνολο της απασχόλησης». Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα http://www.imegsevee.gr/statistics/187-------1-9------ (Ανακτήθηκε στις 10/09/2013).

Παγγέ, Τζ. (2005). «Τυπική, Μη τυπική και άτυπη εκπαίδευση στην Ελλάδα». Διαθέσιμο στο: http://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CE0QFjAI&url=http%3A%2F%2Fequipe.up.pt%2FRESOURCES%2FCasestudies%2Foriginal_languages%2FIoannina_GR.doc&ei=mFt6Ut7IGeSK7AaQv4D4Dw&usg=AFQjCNHFVvaowlsXEIpVmdl1O867IYr6qQ&bvm=bv.55980276,d.ZGU (Ανακτήθηκε στις 23/05/2013).

Παπαστεφανάκη - Παππά, Σ. (2006). Ενδοεπιχειρησιακή Εκπαίδευση - Η περίπτωση των Τραπεζών. Διδακτορική διατριβή. Διαθέσιμο στο: http://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/14134 (Ανακτήθηκε στις 03/09/2013).

Στοϊλοβα, Σ., Χαρτοφύλακα, Τ. (2010). «Neoset e-learning: Μια καινοτόμος δράση στην εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού». E-learning expo. Προφορική εισήγηση διαθέσιμη κατόπιν συνεννόησης.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Aktouf O. (1992). "Management and theories of organizations in the 1990s: towards a critical radical humanism?". In *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.

Albatross: an eye on Workplace Learning. (2012). Επίσημη ιστοσελίδα. http://www.albatrossjournal.gr

Boud, D., Garrick, J. (1999). "Understandings of workplace learning". Στο Boud, D. and Garrick, J. (eds.). *Understanding Learning at Work*. London: Routledge.

Coughlan, T. (2011). The value of free e-learning for the workplace. Διαθέσιμο στο: http://www.open.ac.uk/platform/news-and-features/the-value-free-e-learning-the-workplace (Ανακτήθηκε στις 22/07/2013).

Lee, T., Fuller, A., Ashton, D., Butler, P., Felstead, A., Unwin, L., Walters, S. (2004). Learning as Work: Teaching and Learning Processes in the Contemporary Work Organization. University of Leicester. Διαθέσιμο στο: http://learningaswork.cf.ac.uk/outputs/Workplace_Learning_Final.pdf (Ανακτήθηκε στις 07/08/2013).

Pedler M., Burgoyne J. & Boydell T. (1997). *The Learning Company: A strategy for sustainable development*. London: McGraw Hill.