

Μεθοδολογία της Ερευνητικής Εργασίας

1.1. Αιτία επιλογής θέματος

Η οργάνωση και η διοίκηση των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και πως αυτή μπορεί να συμβάλλει στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας τους, αποτέλεσε αντικείμενο εξαιρετικά ενδιαφέρον για τον ερευνητή της παρούσας εργασίας. Επομένως, η μελέτη του θέματος «Η χρήση της ηλεκτρονικής μάθησης (e-learning) από εταιρείες, για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους (Εταιρικό e-learning)», ήρθε ως λογικό επακόλουθο. Η βάση της επιλογής του θέματος εδράζεται στο γεγονός ότι ο όρος νέα οικονομία αναφέρεται πολύ συχνά στα ΜΜΕ και στον κόσμο της οικονομίας. Σύμφωνα με την Πλιακου (2009) με τον όρο νέα οικονομία εννοούμε το σύνολο των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων που υλοποιούνται πάνω στην αμφίδρομη ψηφιακή τεχνολογία. Για αυτό το λόγο, θα ήταν εξαιρετικά ενδιαφέρον να μελετηθεί το πώς η οικονομία και ο επιχειρηματικός κόσμος αγκαλιάζουν την εξ αποστάσεως εκπαίδευση.

1.2. Η προσφορά της εργασίας στο πεδίο της Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης

Ο τομέας της Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης βρίσκεται σε ανάπτυξη. Δεδομένου λοιπόν ότι μελέτες που μπορούν και συνδυάζουν τη θεωρητική μελέτη ενός θέματος, με την πρακτική διερεύνησή του προσφέρουν ένα επιστημονικό πεδίο, ιδιαίτερα αν αυτό είναι νέο και ακόμα δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες για αυτό. Έτσι, η παρούσα εργασία συνδέει τη θεωρία της Ανοικτής και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης με την πρακτική εφαρμογή της στον τομέα της οικονομίας. Η προσφορά της έκδοσης στο συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο έγκειται στο ότι

προσπαθεί να συνδυάσει τον κόσμο της εκπαίδευσης με τον επιχειρηματικό. Πιο συγκεκριμένα θα διερευνήσουμε αν οι εταιρείες που χρησιμοποιούν το e-learning, έλαβαν υπόψη τους τις αρχές της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης ή τη χρησιμοποιούν όπως τους βολεύει με σκοπό το κέρδος.

1.3. Η χρηστικότητα των αποτελεσμάτων της έκδοσης

Στόχος της παρούσας έκδοσης είναι τα αποτελέσματα της να αποτελέσουν το εφελτήριο για νέες μελέτες, που θα εξειδικεύονται πιο πολύ και που θα δίνουν μεγαλύτερη εγκυρότητα στα αποτελέσματα μέσα από ποσοτικές μελέτες. Η μελέτη αποτελεί μία πρώτη προσέγγιση του ζητήματος στον ελληνικό χώρο και σίγουρα τα αποτελέσματά της θα πρέπει να επιβεβαιωθούν ή να διαψευσθούν από κάποια αντίστοιχη ποιοτική έρευνα. Τα αποτελέσματα θα πρέπει να αποτελέσουν τον οδηγό για παρόμοιες εργασίες που θα αναληφθούν στο μέλλον. Η κύρια χρήση τους όμως θα μπορούσε να είναι η δυνατότητα για ανάγνωση και μελέτη, που προσφέρουν στους επιχειρηματίες, οι οποίοι επιθυμούν να εντάξουν την ηλεκτρονική εκπαίδευση στην εργασιακή νόρμα της εταιρείας τους.

1.4. Ο σχεδιασμός της εργασίας

Όσον αφορά στο σχεδιασμό της εργασίας, αυτή βασίστηκε στη μελέτη της βιβλιογραφίας ή οποία και εδραίωσε την πεποίθηση στη συνείδηση του συντάκτη ότι η εργασία που προτίθεται να υλοποιήσει, θα φέρει ένα χρώμα πρωτοτυπίας. Ταυτόχρονα, διαμορφώθηκε και η δομή της εργασίας, αλλά και της μεθοδολογίας που επρόκειτο να ακολουθηθεί. Η δομή της εργασίας και οι στόχοι που από την αρχή είχαν τεθεί, βοήθησαν καταλυτικά στο να διαμορφωθεί και η μεθοδολογία της εργασίας. Στόχος ήταν να μελετηθεί ποιοτικά το αντικείμενο της μελέτης και όχι να γίνει μια στατιστική ανάλυση της κατάστασης. Για αυτό το λόγο επιλέχθηκε η ποιοτική προσέγγιση του ζητήματος.

1.5. Ο προσδιορισμός του ερευνητικού ερωτήματος

Όπως προαναφέρθηκε, η παρούσα εργασία προκειμένου να εξασφαλίσει τον επιστημονικό της χαρακτήρα βασίστηκε στη βιβλιογραφία σε όλες σχεδόν τις φάσεις της υλοποίησής της. Επομένως, τα ερευνητικά ζητούμενα που διαμορφώθηκαν μετά την ανάγνωση των διαθέσιμων πηγών εμπλουτίστηκαν με απορίες και στόχους, που έπρεπε να απαντηθούν από τον ίδιο τον ερευνητή. Η βιβλιογραφία ήταν εκείνη που γέννησε ερωτηματικά και αυτή ήταν που έθεσε το γενικότερο

πλάνο εργασίας. Αφού λοιπόν αναγνώστηκε το υλικό, ορίστηκε η μεθοδολογία έρευνας και προσδιορίστηκαν τα κριτήρια επιλογής του δείγματος, ο σκοπός προσδιορίστηκε ως εξής:

«Με ποιο τρόπο οι εταιρείες κάνουν χρήση της ηλεκτρονικής μάθησης (εταιρικό e-learning), για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους και αν ακολούθησαν τις αρχές της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στο σχεδιασμό των προγραμμάτων τους ».

Τα παρακάτω επί μέρους ερευνητικά ερωτήματα θα αποτελούσαν τους κύριους άξονες των συνεντεύξεων με τις οποίες θα συγκεντρώνονταν τα δεδομένα της έρευνας:

Οι επιμέρους στόχοι του πονήματος είναι:

- Ποια σημασία αποδίδουν οι εταιρείες στην εκπαίδευση του προσωπικού τους;
- Με ποιο τρόπο οι εταιρείες χρησιμοποιούν εταιρικό e-learning, καθώς και ποιες μορφές e-learning προτιμούν, ποιος ο αριθμός των εμπλεκόμενων στην διαδικασία και ποια τα προβλήματα αυτής της μεθόδου;
- Κατά πόσο οι εταιρείες εφαρμόζουν ομαδική μάθηση κατά την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους, καθώς και ποια η μορφή της τεχνολογικής υποδομής που χρησιμοποιούν για την εφαρμογή του εταιρικού e-learning;
- Υπάρχει ευελιξία στην αναδιαμόρφωση των μαθημάτων μέσω του εταιρικού e-learning;
- Σε τι βαθμό οι εταιρείες κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή του εταιρικού e-learning, λαμβάνουν υπόψιν τους τις ανάγκες των εκπαιδευόμενων;
- Ποιες είναι οι απαιτήσεις και τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού υλικού το οποίο χρησιμοποιούν οι εταιρείες και σε τι βαθμό είναι αυτό αποτελεσματικό;
- Ποια είναι η διαδικασία αξιολόγησης της εκπαίδευσης μέσω του εταιρικού e-learning, καθώς και σε τι βαθμό αυτή είναι αποτελεσματική;
- Ποιες είναι οι εκπαιδευτικές δεξιότητες που πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευτές για την εφαρμογή του εταιρικού e-learning;
- Ποια είναι τα οφέλη που προκύπτουν από την εφαρμογή του εταιρικού e-learning;

1.6. Η επιλογή της ερευνητικής μεθόδου

Οι μέθοδοι που μπορεί να ακολουθήσει κάποιος ερευνητής είναι είτε η ποσοτική, είτε η ποιοτική. Όταν στόχος του ερευνητή είναι η αναζήτηση επιστημονικά έγκυρων απαντήσεων στα ερωτήματα που έχει θέσει και η αμερόληπτη γενίκευση των αποτελεσμάτων του, τότε ο ερευνητής θα αξιοποιήσει μεθόδους ποσοτικής έρευνας. Στην αντίθετη περίπτωση που στόχος του είναι η κατανόηση της ανθρώπινης εμπειρίας, χωρίς να αποσκοπεί στην γενίκευση των αποτελεσμάτων, τότε ο ερευνητής θα αξιοποιήσει μεθόδους ποιοτικής έρευνας (Mason, 2003). Έχοντας μελετήσει λοιπόν τα υπέρ και τα κατά των προαναφερθέντων μεθόδων, για την διερεύνηση του βαθμού στον οποίο οι εταιρείες κάνουν χρήση της ηλεκτρονικής μάθησης (εταιρικό e-learning), για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση του προσωπικού τους, ο συντάκτης της εργασίας επέλεξε να ακολουθήσει την ποιοτική μέθοδο. Κριτήριο για την επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου ήταν το γεγονός, ότι στόχος ήταν η κάλυψη των ερωτημάτων με εστίαση στο πρόβλημα και όχι στους αριθμούς.

1.7. Δυσκολίες που προέκυψαν

Η ολοκλήρωση της εργασίας δεν παρουσίασε ιδιαίτερα προβλήματα όσον αφορά στη συγκέντρωση της βιβλιογραφίας, καθώς το διαδίκτυο αποτελεί μία πλούσια πηγή πληροφοριών, πόσο μάλλον για ένα αντικείμενο που βασίζεται σε αυτό κατά ένα πολύ μεγάλο μέρος. Η συγκέντρωση της βιβλιογραφίας ήταν ένα από τα ζητήματα που απασχόλησαν λιγότερο τον συντάκτη, καθώς γνωρίζει να χειρίζεται αρκετά καλά τα εργαλεία που του προσφέρει το διαδίκτυο και έτσι μπόρεσε να βρει οτιδήποτε ήθελε οποιαδήποτε στιγμή το ήθελε. Φυσικά, το διαδίκτυο δεν αποτέλεσε τη μοναδική πηγή συλλογής πληροφοριών, αλλά σίγουρα ήταν η κύρια.

Το ζήτημα που αποδείχτηκε πολύ έντονο, ήταν αυτό της συλλογής δεδομένων για την έρευνα. Αφού ολοκληρώθηκε η βιβλιογραφική επισκόπηση του θέματος, εύλογο ήταν να γίνει η μετάβαση στην συλλογή και ανάλυση των δεδομένων. Το ζήτημα που έπρεπε να επιλυθεί, ήταν η εύρεση των εταιρειών οι οποίες χρησιμοποιούν την ηλεκτρονική εκπαίδευση ως εργαλείο κατάρτισης του προσωπικού. Πραγματοποιήθηκε πιλοτική έρευνα με ταυτόχρονη αναζήτηση στο Διαδίκτυο, εντοπίστηκαν πάροχοι υπηρεσιών εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, οι οποίοι υπέδειξαν ορισμένους από τους πελάτες τους με τους οποίους ο ερευνητής ήρθε σε επικοινωνία. Δεδομένου ότι οι εταιρείες είναι ιδιωτικοί φορείς, διαπιστώθηκε δυσκολία

στην πρόσβαση στοιχείων. Εξάλλου, δεν υπάρχει και μεγάλος αριθμός εταιρειών στην Ελλάδα που κάνουν χρήση του e-learning για την εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Τελικά, βρέθηκαν εταιρείες που δέχτηκαν να απαντήσουν, οπότε προγραμματίστηκαν ραντεβού με τους υπεύθυνους των τμημάτων εκπαίδευσης και ανθρώπινου δυναμικού, προκειμένου να συλλεχθούν στοιχεία για την εκπόνηση της εργασίας. Οι παραπάνω εταιρείες στάθηκαν αρωγοί στην όλη προσπάθεια και έδωσαν απλόχερα κάθε πληροφορία που τους ζητήθηκε.