



ΟΜΑΔΑ Ιε2

«Ευρυζωνικότητα και εξ αποστάσεως συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ανθρώπινους πόρους»

ΠΡΑΚΤΙΚΑ 3^{ης} Θεματικής Συνάντησης

Πέμπτη 20 Νοεμβρίου 2008, 18:30 μ.μ.

- **Καλωσόρισμα και Υποδοχή** των Προσκεκλημένων Μελών- *Αδαμαντία Πατέλη, Λέκτορας, Ιόνιο Πανεπιστήμιο.*
- **Ανοικτή και Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση** – *Επικ. Καθηγητής, Παναγιώτης Βλάμος, Ιόνιο Πανεπιστήμιο*
- **On line Δια Βίου Εκπαίδευση - Η Παγκόσμια Καλή Πρακτική της Manpower-** *Βενετία Κουσία, Διευθύνουσα Σύμβουλος της Manpower*
- **Εφαρμογές του eLearning στη Συνεχιζόμενη Κατάρτιση: Η περίπτωση του ΟΣΠΕΚ,** *Σπυρίδων Γκούμας, Γενικός Διευθυντής της SQLearn*
- **Ελεύθερη Συζήτηση** σχετικά με:
 - Εμπειρία από την ανοικτή κι εξ αποστάσεως εκπαίδευση στην Ελλάδα
 - Υποστήριξη της εκπαίδευσης από την τεχνολογία
 - Σχεδιασμός εκπαιδευτικού υλικού για elearning συστήματα
 - Πεδία Προβληματισμού των HR στελεχών σχετικά με την αποτελεσματικότητα των elearning συστημάτων στη δια βίου κατάρτιση των στελεχών

Στην 3^η Διαβούλευση της Ομάδας συμμετείχαν τα ακόλουθα μέλη:

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΑΙΡΙΑ	ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Κώστας Ζούλιας	ICAP group	Human Capital Consulting Director at ICAP group
Γιάννης Σολδάτος	ATHENS INFORMATION TECHNOLOGY	Consultant/Trainer, ICT Consultant, Academic
Χρήστος Τσιάκας	Praktiker Hellas S.A.	Training and Development Specialist at Praktiker Hellas S.A.
Θάνος Μυτιληναίος	ICAP group	Manager Executive Search
Παύλος Σταμπουλίδης	I-Cube	Psychometric Solutions Director at i-cube
Γιάννης Κωστούλας	Oracle Corporation	Senior HCM Consultant / Project Manager
Γιάννης Γκιόκας	ΑΕΠΙ	Εμπορικός Διευθυντής
Χριστιάνα Κατσαμπάνη	Aegean Airlines	HRIS Analyst and Implementation Consultant
Βενετία Κουσία	MANPOWER	Διευθύνων Σύμβουλος
Κατερίνα Αντωνοπούλου	Jobcentres SA	HR Consultant at Jobcentres SA
Καλλιόπη Κουκουλέτσου	NEOSET	HR Training & Development at NEOSET
Σπυρίδων Γκούμας	SQLearn	Γενικός Διευθυντής
Αθανάσιος Αλεξίου	Ιόνιο Πανεπιστήμιο	Υποψήφιος Διδάκτωρ
Χριστίνα Καρρά	SQLearn	Sales Manager
Φώτης Ρήγας	Human Factor	Managing Partner

Η 3^η Διαβούλευση της Ομάδας άνοιξε με τον χαιρετισμό της κα. Αδαμαντίας Πατέλη, rapporteur της ομάδας, προς τα προσκεκλημένα μέλη. Η κα. Πατέλη καλωσόρισε τα νέα μέλη και προχώρησε σε μια σύντομη περιγραφή της μέχρι τώρα πορείας του έργου.

Έπειτα, τον λόγο πήρε ο κ. Παναγιώτης Βλάμος, συντονιστής της ομάδας, ο οποίος μίλησε για τις εμπειρίες του από την ανοικτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση στην Ελλάδα. Αναφέρθηκε σε τρία σενάρια για την χρήση τέτοιων εργαλείων. Το πρώτο σενάριο αφορούσε στο πρόγραμμα «Εύδοξος» που αναπτύχθηκε από το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και στόχευε στην παροχή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στα Μαθηματικά για καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης διορισμένους στα νησιά των Δωδεκανήσων. Στο δεύτερο σενάριο, ο κ. Βλάμος αναφέρθηκε στην εμπειρία του από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο, όπου υποστήριξε ότι η λειτουργία του δεν στηρίζεται ακόμα πλήρως στις νέες τεχνολογίες. Το τρίτο σενάριο αφορούσε στα εργαλεία που χρησιμοποιεί το Πανεπιστήμιο του MarryLand, το οποίο στηρίζεται αποκλειστικά στις νέες τεχνολογίες της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, με αρνητικό την τυποποιημένη μορφή συνεργασίας των φοιτητών με τους καθηγητές. Ολοένα και περισσότερες μελέτες καταλήγουν στην πρόταση ενός «μεικτού» συστήματος παροχής εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, όπου λαμβάνεται έντονα υπόψη ο ανθρώπινος παράγοντας. Η κα. Κουσία τόνισε ότι υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ αυτών που σχεδιάζουν το υλικό και αυτών που το χρησιμοποιούν. Συνήθως αυτός που σχεδιάζει το υλικό δεν γνωρίζει την λειτουργικότητα του συστήματος και δεν έχει προβλέψει τις δυσκολίες. Συνήθως, δεν υπάρχει σωστός σχεδιασμός και στρατηγική, απλώς προσπαθούν με το εργαλείο αυτό να καλύψουν επιφανειακά κάποιες επιχειρησιακές ανάγκες.

Ο κ. Βλάμος πρόσθεσε ότι για την εύρυθμη λειτουργία τέτοιων εφαρμογών πρέπει να ικανοποιούνται κάποιοι σημαντικοί κανόνες, όπως: α) να υπάρχει συγκεκριμένη στρατηγική και πλάνο ανάπτυξης αυτών των συστημάτων, β) να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εκπαιδευόμενων, γ) να υπάρχουν συγκεκριμένες προϋποθέσεις παρακολούθησης, π.χ. χαρακτηριστικά εργαζομένων - προφίλ, δ) να υπάρχουν συγκεκριμένοι στόχοι, εργαλεία, εκπαιδευτικό υπόβαθρο, ε) να παρέχεται εκπαιδευτικό συμβόλαιο, το οποίο θα θέτει συγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και θα προσφέρει την δυνατότητα για την ανάπτυξη καριέρας, ζ) το σύστημα να είναι ευέλικτο, και τέλος η) να γίνεται αξιολόγηση του συστήματος και των εκπαιδευτών. Ο κ. Ζούλιας και η κα. Κουσία ανέφεραν ότι μέχρι στιγμής δεν έχει υπάρξει στον τομέα αυτό σωστό πλάνο για

την διεξαγωγή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, και δεν έχει γίνει ποτέ αποτίμηση με ειλικρίνεια και συνέπεια.

Κατόπιν, η κα. Αντωνοπούλου πήρε τον λόγο και ανέφερε την εμπειρία της από μια έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Άτομα με Ειδικές Ανάγκες. Το μεγάλο πρόβλημα που αντιμετώπισαν ήταν ότι οι καθηγητές δεν είχαν την εμπειρία να χειριστούν ένα τέτοιο σύστημα και τα παιδιά δεν είχαν το κατάλληλο υπόβαθρο για να χρησιμοποιήσουν αυτές τις εφαρμογές. Η κα. Αντωνοπούλου πρόσθεσε ότι στην Ελλάδα είμαστε πολύ πίσω σε τέτοιου είδους συστήματα και ο κόσμος δεν είναι εξοικειωμένος. Δεν υπάρχουν πολλοί που να κατανοούν πλήρως αυτές τις λειτουργίες και λείπει το πνεύμα της ομαδικότητας.

Η κα. Κουκουλέτσου τόνισε ότι πρέπει να υπάρξει σωστή επιλογή των καθηγητών, των χρηστών και των τεχνικών. Επίσης, τα elearning συστήματα θα πρέπει να γίνονται όσο το δυνατόν πιο διαδραστικά, προκειμένου να εκπληρούν το στόχο της αποτελεσματικής λειτουργίας. Από την πλευρά του, ο κ. Γκούμας έδωσε έμφαση στον σχεδιασμό εκπαιδευτικού υλικού, και επισήμανε ότι το υλικό που παρέχεται μέσω elearning θα πρέπει να σχεδιάζεται με τρόπο τέτοιο, ώστε να ικανοποιούνται οι δυνατότητες της τεχνολογίας.

Στη συνέχεια, η κα. Βενετία Κουσία πήρε τον λόγο. Αρχικά, έκανε μια σύντομη περιγραφή της εταιρίας Manpower και μίλησε για την διαβίου εκπαίδευση. Επισήμανε ότι η ανάπτυξη των ανθρώπων πρέπει να αποτελεί βασικό κριτήριο για κάθε επιχείρηση κι ότι οι εργαζόμενοι των σύγχρονων οργανισμών θα πρέπει συνεχώς να αποκτούν δεξιότητες και ικανότητες. Κατόπιν, προχώρησε στην παρουσίαση του Online Κέντρου Κατάρτισης και Ανάπτυξης της εταιρίας Manpower. Η κα. Κουσία σημείωσε πως τα μαθήματα που προσφέρονται μέσω του κέντρου αυτού είναι αρκετά διαδραστικά, υπάρχει συγκεκριμένο action plan που ακολουθεί ο καταρτιζόμενος, και παρέχεται πιστοποιητικό συμμετοχής σε περίπτωση διεκπεραίωσης όλων των ενοτήτων (modules) της προσφερόμενης κατάρτισης. Επίσης, υπάρχει σε κάθε εταιρία κάποιος administrator που καθοδηγεί των εργαζόμενο και το σύστημα είναι φιλικό προς τον χρήστη. Για την παροχή του περιεχομένου των προσφερόμενων ενοτήτων μάθησης, η Manpower συνεργάζεται με πανεπιστήμια του εξωτερικού. Η επιλογή των ενοτήτων (courses) που θα παρακολουθήσει κάθε εργαζόμενος γίνεται με βάση τα αποτελέσματα ενός assessment/simulation test, στο οποίο υποβάλλεται ο εργαζόμενος, και λαμβάνοντας τη συγκατάθεση του προϊσταμένου του. Στην Ελλάδα, η οι υπηρεσίες του Online Κέντρου

Κατάρτισης και Ανάπτυξης χρησιμοποιούνται περισσότερο από τα στελέχη παρά από πελάτες της Manpower.

Η διαβούλευση προχώρησε με την παρουσίαση του κ. Σπύρου Γκούμα, ο οποίος μίλησε για την εφαρμογή της ηλεκτρονικής μάθησης (elearning) στη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Ο κ. Γκούμας τόνισε την ανάγκη για συστηματική εκπαίδευση των χρηστών ως προς την λειτουργία του elearning συστήματος που οδηγεί στην καλύτερη λειτουργία του. Η εταιρία SQLearn προσπαθεί να παρέχει τέτοιου είδους εκπαίδευση στους χρήστες και συμμετέχει στο πρόγραμμα «γονείς» <http://goneis.elearning4u.gr>. Επίσης, παρέχουν επιμόρφωση πάνω σε θέματα κοινοτικών πλαισίων στήριξης και τρόπους αξιοποίησης νέων εργαλείων στην παραδοσιακή εκπαίδευση. Ο κ. Γκούμας αναφέρθηκε σε κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας του elearning, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται: 1) η παροχή κινήτρων για τους καταρτιζομένους, 2) ο προσδιορισμός χρονικών περιθωρίων (deadlines) για την ολοκλήρωση της online εκπαίδευσης/κατάρτισης, και 3) η ύπαρξη «επιστάτη», ο οποίος θα ελέγχει και θα στηρίζει τον εκπαιδευόμενο/καταρτιζόμενο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης/κατάρτισης. Ολοκληρώνοντας την παρουσίασή του, ο κ. Γκούμας επισήμανε ότι το elearning αποτελεί ένα νέο εργαλείο (ή διαφορετικά μέσο) εκπαίδευσης κι όχι ένα νέο σύστημα εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου, στόχος των παροχέων υπηρεσιών elearning θα πρέπει να είναι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του νέου μέσου εκπαίδευσης, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές και τους περιορισμούς που θέτει το παραδοσιακό μοντέλο μάθησης (π.χ. ανάγκη διάδρασης, κίνητρα μάθησης).