



**ΟΠΑ**  
**ΑΥΕΒ**

Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού  
Human Resource Management Laboratory

# Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεκπαίδευση

## Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020

Τα στοιχεία συλλέχθηκαν ηλεκτρονικά από 27 Οκτωβρίου έως 30 Νοεμβρίου 2020.

Ερευνητική ομάδα:

173 Φοιτητές 2<sup>ου</sup> έτους του Τμήματος  
Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

Επιστημονική Ευθύνη  
& συγγραφή:

Μεταπτυχιακός φοιτητής στο ΜΠΣ στη  
ΔΑΔ, Ιωάννης Λαθύρης

Διευθύντρια Εργαστηρίου ΔΑΔ,  
Επ. Καθηγήτρια Ελεάννα Γαλανάκη

Το παρόν έγγραφο παραθέτει συνοπτικά τα αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη στα πλαίσια του Εργαστηρίου Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, με θέμα την ψηφιακή προσαρμογή στον χώρο της ΔΑΔ, ως αποτέλεσμα της πανδημίας.

**Αθήνα, Ιανουάριος 2021**



# Πανδημία και ψηφιακή προσαρμογή στη ΔΑΔ: τηλεργασία & τηλεεκπαίδευση

Έκθεση αποτελεσμάτων έρευνας 2020

Η έρευνα.....	2
Περιγραφή Δείγματος.....	2
Τηλεργασία.....	3
Βαθμός χρήσης τηλεργασίας.....	3
Σχετικά με την πρακτική της τηλεργασίας.....	5
Στάσεις απέναντι στην τηλεργασία .....	5
Προσδοκίες σχετικά με τηλεργασία .....	8
Τηλεκπαίδευση.....	9
Βαθμός χρήσης τηλεεκπαίδευσης .....	9
Μέσα τηλεεκπαίδευσης .....	10
Επίπεδα αλληλεπίδρασης στην τηλεεκπαίδευση.....	11
Αντικείμενα τηλεεκπαίδευσης.....	13
Προβλήματα κατά την τηλεεκπαίδευση.....	14
Στάσεις απέναντι στην τηλεεκπαίδευση.....	15
Απόδοση της τηλεεκπαίδευσης.....	16



## Η έρευνα

Τον Νοέμβριο του 2020 (30/10-30/11/20), εν μέσω του δεύτερου κύματος της πανδημίας Covid-19, στο Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών διενεργήθηκε έρευνα σε εργαζομένους οργανισμών και επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Στην έρευνα συμμετείχαν 662 εργαζόμενοι μέσω ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Απάντησαν 708 άνθρωποι, αλλά μετά από επανειλημμένους ελέγχους εγκυρότητας, 46 ερωτηματολόγια κρίθηκαν μη αξιοποιήσιμα. Η έρευνα δεν είναι αντιπροσωπευτική, αλλά εκπροσωπούνται σε αυτή όλοι οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας και τα περισσότερα επαγγέλματα και εργασιακά προφίλ (ηλικία, φύλο, εκπαίδευση, εργασιακή εμπειρία).

## Περιγραφή Δείγματος

Το δείγμα εκπροσωπεί:

- Κυρίως πνευματικά εργαζόμενους (91,9%: “White collar workers”- μη χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου-, 8.1%: “Blue collar workers”- χειρωνακτικές εργασίες, εργασία σε εργοστάσιο-)
- Κυρίως πλήρως απασχολούμενοι (87.3%)
- 52,3% γυναίκες,
- 57% έγγαμοι,
- 55,9% γονείς, (Μ.Ο. αριθμού τέκνων: 2)
- Με μέσο όρο ηλικίας τα 41,7 χρόνια (τυπ. απόκλιση 11,6),
- Κυρίως τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ: 43,3%, μεταπτυχιακό και πάνω: 33,6%, πρωτοβάθμια: 2,4%, δευτεροβάθμια: 12,1%, τεχνική εκπαίδευση: 9,52%),
- 51% ανθρώπους με διοικητική ευθύνη («επιβλέπω την εργασία άλλων»- επόπτης-τρια /προϊστάμενος-η/ διευθυντής-ντρια/ άλλοι συναφείς ρόλοι),

που εργάζονται:

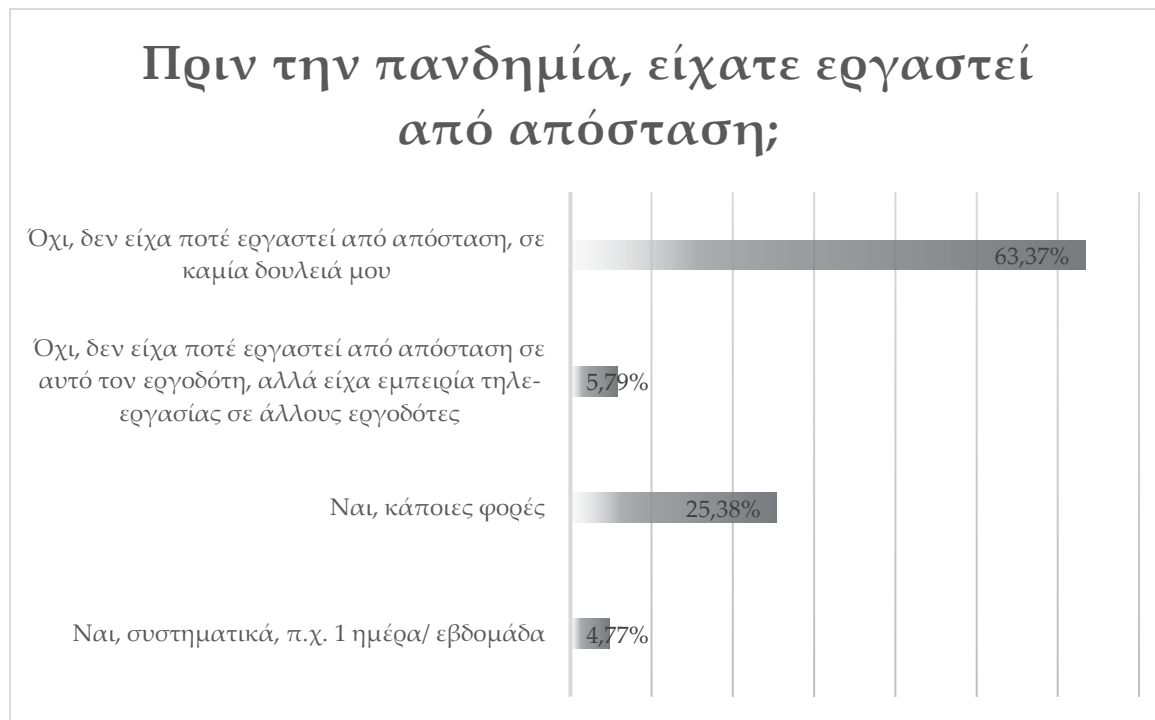
- Σε μικρές επιχειρήσεις (1-50 εργαζόμενοι – 58,7%), σε μεσαίες επιχειρήσεις (51-250 εργαζόμενοι – 16,4%), μεγάλες επιχειρήσεις (>250 εργαζόμενοι - 25%),
- Κυρίως στις υπηρεσίες (87%), λιγότερο στον δευτερογενή (9%) και τον πρωτογενή κλάδο (4%),
- Κυρίως σε ελληνικές επιχειρήσεις (82,6%) και δευτερευόντως σε ξένες ή ελληνικές πολυεθνικές (17,4%),
- Το 76,4% σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, το 19,3% στον δημόσιο τομέα, και 4,3% σε άλλου τύπου οργανισμό (ΜΚΟ, ελεύθεροι επαγγελματίες).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα είχαν σε μεγάλο βαθμό βιώσει συνέπειες της πανδημίας στην εργασία τους, αφού 37,4% δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους αυξήθηκαν, 14% δήλωσαν ότι μειώθηκαν οι ώρες εργασίας τους, ενώ μόνο 45,6% δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους έμειναν σταθερές. Αρκετοί δήλωσαν ότι η πανδημία τους βρήκε σε διαδικασία αναζήτησης απασχόλησης οπότε ακυρώθηκαν συνεντεύξεις, ακυρώθηκαν προτάσεις συνεργασίας, κλπ.

## Τηλεργασία

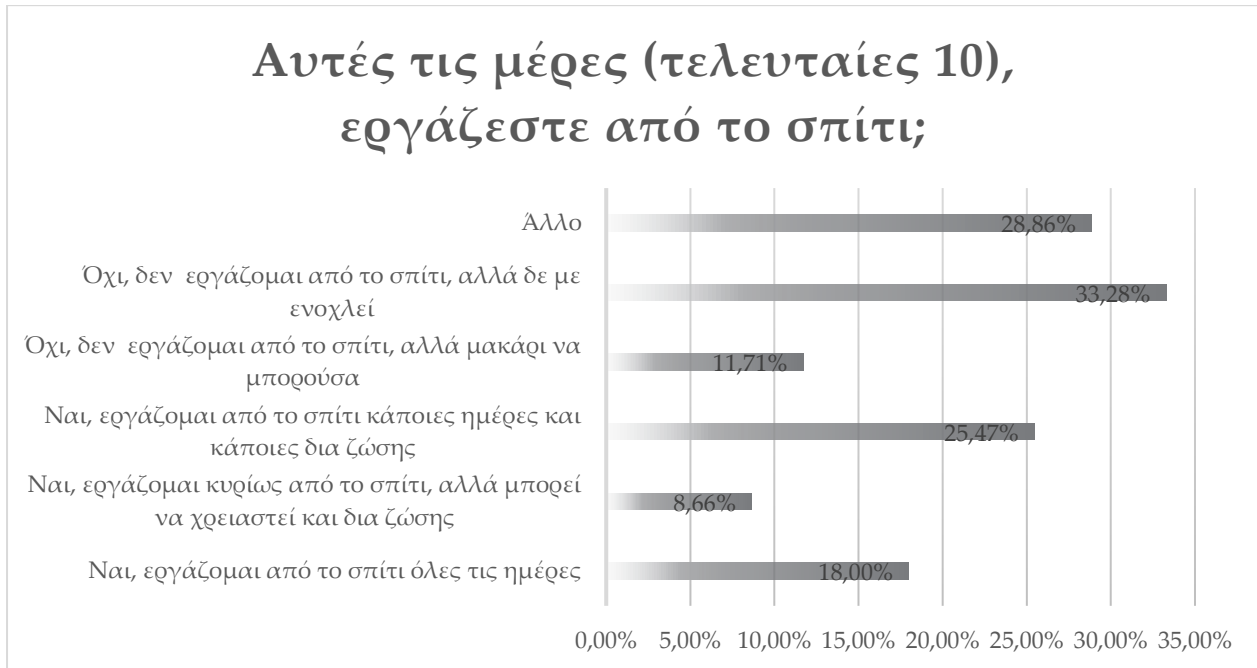
### Βαθμός χρήσης τηλεργασίας

Η γενικότερη εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία περιορίζεται στο 36% του δείγματος, με 63,4% των ερωτηθέντων να μην έχουν προηγούμενη εμπειρία τηλεργασίας σε κανέναν εργοδότη (Διάγραμμα 1).



Διάγραμμα 1: Εμπειρία τηλεργασίας πριν την πανδημία

Όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 2 που ακολουθεί, τον Νοέμβριο του 2020 το 52,1% των ερωτηθέντων εργάζονταν από το σπίτι και 11,7% θα ήθελαν να εργάζονται από το σπίτι. Η κατηγορία «άλλο» περιλάμβανε ανθρώπους που τηλεργάζονται, αλλά όχι από το σπίτι τους και ανθρώπους που είναι σε αναστολή καθηκόντων.



Διάγραμμα 2: Εμπειρία τηλεργασίας -Νοέμβριος 2020

Αξίζει να σημειωθεί ότι από όλους όσοι τηλεργάζονταν όταν έτρεξε η έρευνα, μόνο το 40% είχε προηγούμενη (πριν την πανδημία) εμπειρία τηλεργασίας στον τρέχοντα εργοδότη και άλλο 6% είχε τέτοια εμπειρία από εργασία αλλού. Η πλειοψηφία (54%) εργάστηκε για πρώτη φορά από απόσταση μέσα στην πανδημία.

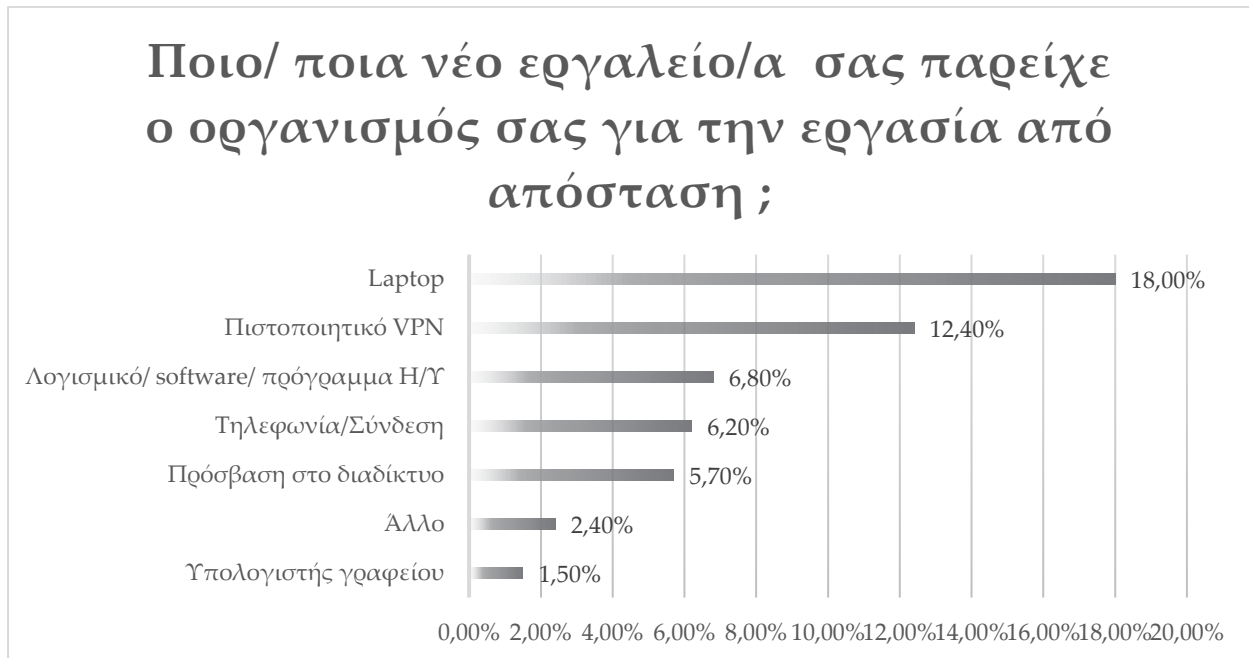
Επίσης, αυτοί που τηλεργάζονταν, στη συντριπτική τους πλειοψηφία ήταν πλήρως απασχολούμενοι (91%). Από τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης στο δείγμα, το 41% τηλεργαζόταν (σε αντιδιαστολή με το 52% του συνολικού δείγματος των πλήρως απασχολούμενων).

Τέλος, ενώ η πιθανότητα να εργάζεται κάποιος παραδοσιακές ώρες (8-ωρο, π.χ. 8-4, 9-5) είναι ίδια σε όσους τηλεργάζονται με αυτούς που δεν τηλεργάζονται, είναι πιο πιθανό για κάποιον που τηλεργάζεται, να εργάζεται μη παραδοσιακές ώρες εργασίας (π.χ. νύχτα, Σαββατοκύριακα) και για κάποιον που δεν τηλεργάζεται να εργάζεται με βάρδιες ή κυλιόμενα ωράρια που θεωρούνται πιο παραδοσιακοί τρόποι ευέλικτης απασχόλησης.



## Σχετικά με την πρακτική της τηλεργασίας

Από ό,τι φάνηκε, λίγοι εργοδότες παρείχαν εργαλεία υποστήριξης της τηλεργασίας, κυρίως φορητούς υπολογιστές, λογισμικό και εργαλεία πρόσβασης/ επικοινωνίας.



Διάγραμμα 3: Εξοπλισμός- εργαλεία προς διευκόλυνση τηλεργασίας

Στην κατηγορία «λογισμικό» αναφέρθηκαν πιο συχνά τα: MS Office, MS Teams, Anydesk, Zoom, ERPs, Softone, σύνδεση με server, Webex, αλλά και εξειδικευμένα προγράμματα, π.χ. διαχείρισης έργου, βιομηχανικού σχεδιασμού, κ.α.

Στην κατηγορία «άλλο», συχνότερα αναφέρθηκαν: εκτυπωτές, ακουστικά, κάμερες, μικρόφωνα, και πιο σπάνια αναφέρθηκαν κινητά, γραφίδες, αύξηση ταχύτητας σταθερού Internet, tablets και οθόνες για σύνδεση με Internet.

## Στάσεις απέναντι στην τηλεργασία

Η στάση απέναντι στην τηλεργασία μετρήθηκε με 17 ερωτήσεις με 5-βάθμια κλίμακα, όπου 5:συμφωνώ απόλυτα- 1: διαφωνώ απόλυτα. Οι ερωτήσεις φαίνεται να ομαδοποιούνται (μετά από διερευνητική ανάλυση παραγόντων) σε τέσσερις επιμέρους παράγοντες. Φαίνονται στον πίνακα, μαζί με τις ερωτήσεις που τους απαρτίζουν. Οι τηλεργαζόμενοι φαίνεται να αναγνωρίζουν σχεδόν απόλυτα ότι η τηλεργασία έχει οφέλη κόστους (4,21), και θεωρούν ότι τους στηρίζουν κατά την τηλεργασία πρωτίστως οι συνάδελφοι (3,78) και δευτερευόντως οι προϊστάμενοι και εργοδότες, σε μια σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης (3,48). Σε μικρότερο βαθμό



(«μέτρια»-3,09) θεωρούν ότι η τηλεργασία ενισχύει την παραγωγικότητά τους, αν και γενικά είναι ευχαριστημένοι από την ευκαιρία να εργαστούν εξ αποστάσεως (3,54).

<b>Παραγωγικότητα</b>	<b>3,09</b>
• Αντιμετωπίζω λιγότερο εργασιακό άγχος όταν εργάζομαι από το σπίτι.	3,05
• Νομίζω ότι η εργασία από το σπίτι μειώνει τις πιθανότητες επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) στο εγγύς μέλλον.	2,85
• Είμαι πιο παραγωγικός/ή όταν εργάζομαι από το σπίτι.	3,05
• Όταν εργάζομαι στο σπίτι, μπορώ να ισορροπήσω την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή μου, καλύτερα από όταν εργάζομαι στον οργανισμό.	3,15
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, είμαι σε θέση να εργάζομαι τις ώρες που είμαι πιο παραγωγικός/ή.	3,42
• Συνολικά, είμαι ικανοποιημένος/μένη με την ευκαιρία να εργαστώ από το σπίτι.	3,54
• Ο χώρος στο σπίτι μου είναι κατάλληλος για εργασία.	3,47
• Μου αρέσει που αφιερώνω λιγότερο χρόνο για επικοινωνία με τους συναδέλφους μου, όταν εργάζομαι από το σπίτι.	2,22
<b>Σχέση εμπιστοσύνης με εργοδότη</b>	<b>3,48</b>
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, έχω πρόσβαση στα έγγραφα του οργανισμού .	3,53
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε στερούμαι την τεχνική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου.	3,34
• Θεωρώ ότι ο εργοδότης μου με εμπιστεύεται αρκετά, όταν εργάζομαι από το σπίτι.	4,02
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε νιώθω ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης μειώνονται.	3,23
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, δε στερούμαι τη συναισθηματική υποστήριξη του προϊσταμένου μου/εργοδότη μου.	3,26
<b>Υποστήριξη συναδέλφων</b>	<b>3,75</b>
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν τεχνικά όταν χρειάζεται.	4,05
• Όταν εργάζομαι από το σπίτι, οι συνάδελφοί μου με στηρίζουν συναισθηματικά όταν χρειάζεται.	3,46
<b>Εξοικονόμηση</b>	<b>4,21</b>
• Η εργασία από το σπίτι εξοικονομεί χρόνο μετακινήσεων (δρομολόγια "σπίτι-δουλειά" και σχετικές μετακινήσεις)	4,44
• Η εργασία από το σπίτι, είναι οικονομικά συμφέρουσα για εμένα (π.χ. κόστος ρουχισμού, μακιγιάζ, βενζίνης κ.ο.κ.)	3,99



Από τις περαιτέρω αναλύσεις, φάνηκε ότι όλοι οι παράγοντες μπορούν σε δεύτερο επίπεδο να συνενωθούν σε ένα μέγεθος που το ονομάσαμε «**θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία**». Η θετική στάση απέναντι στην τηλεργασία φαίνεται να συνδέεται:

- Αρνητικά με τον αριθμό των παιδιών του ερωτώμενου (ενδεχομένως εξαιτίας των προκλήσεων που θέτει ο συνδυασμός της τηλεργασίας με τη φροντίδα παιδιών που επίσης βρίσκονται στο σπίτι κατά την πανδημία)
- Θετικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο του ερωτώμενου
- Θετικά με το μέγεθος του οργανισμού
- Θετικά με τη θετική στάση προς την τηλεεκπαίδευση

Επίσης, είχαν χειρότερη στάση απέναντι στην τηλεργασία όσοι ασχολούνται με καλλιτεχνικές δραστηριότητες, αυτοί που στην εργασία τους ασχολούνται «με μηχανές, εργαλεία ή ζώα», και αυτοί που «βοηθούν άλλους ανθρώπους (πχ. εκπαίδευση, ιατρική, νοσηλευτική, παροχή πληροφοριών, κλπ)». Αντιθέτως, πιο θετικοί στην τηλεργασία ήταν όσοι κυρίως εργάζονται «με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο».





## Προσδοκίες σχετικά με τηλεργασία

Παρόλο που η προσαρμογή στην τηλεργασία κατά την πανδημία ήταν για τους περισσότερους μια βίαιη και αναγκαστική προσαρμογή, αυτοί που τηλεργάζονται είναι σημαντικά πιο θετικοί στις προσδοκίες τους για το μέλλον της τηλεργασίας από αυτούς που δεν τηλεργάζονται, πιθανώς γιατί νιώθουν μικρότερη ανασφάλεια.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 4 και επιβεβαιώθηκε και με στατιστικό έλεγχο διαφοράς μέσων (t-test,  $p < 0.05$ ), οι προσδοκίες σχετικά με την τηλεργασία αυτών που τηλεργάζονται είναι πιο θετικές από τις προσδοκίες αυτών που δεν τηλεργάζονται.



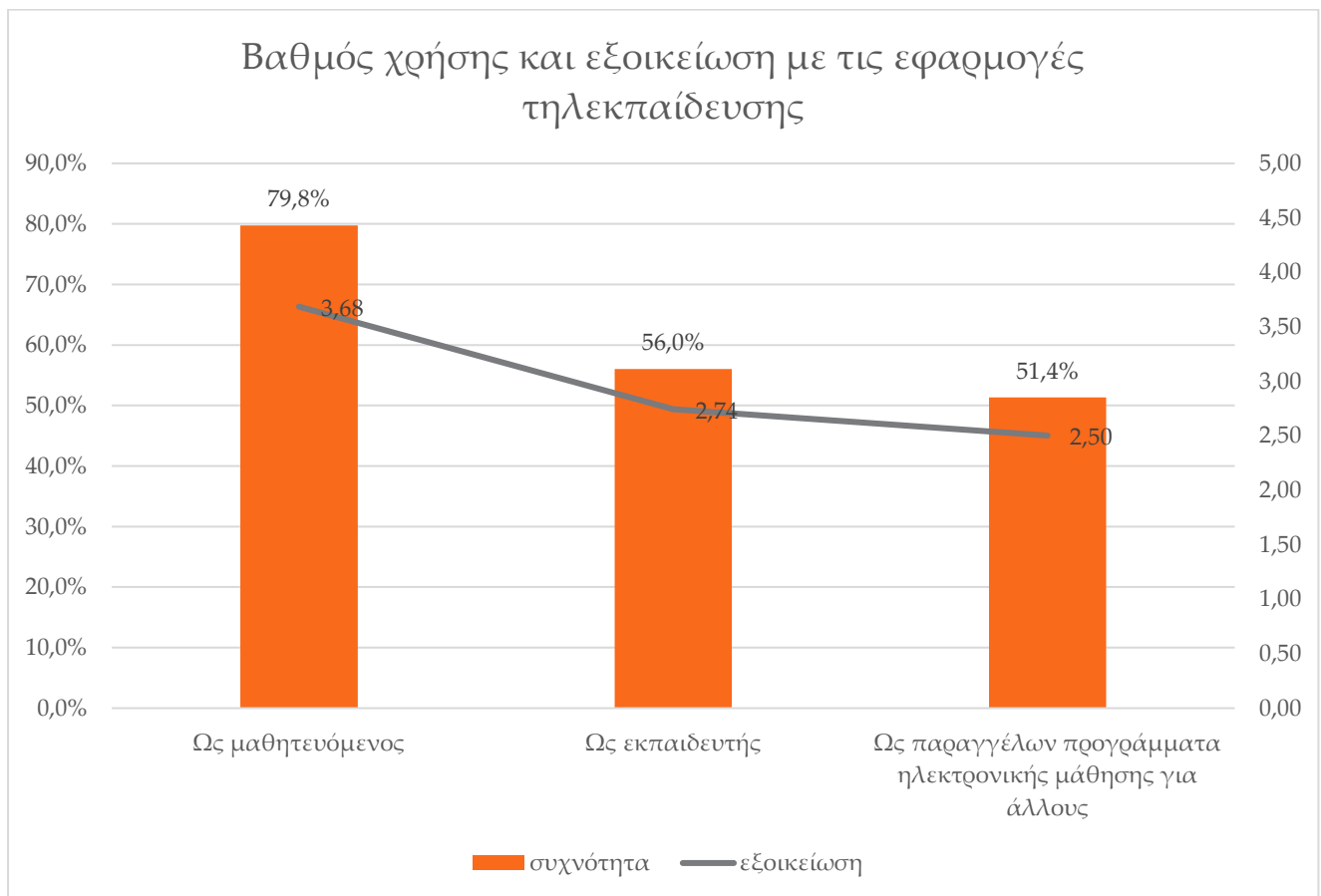
Διάγραμμα 4: Προσδοκίες αναφορικά με την εργασία (με και χωρίς τηλεργασιακή εμπειρία)



## Τηλεκπαίδευση<sup>1</sup>

### Βαθμός χρήσης τηλεεκπαίδευσης

Το 79,8% του δείγματος έχουν εμπειρία ως εκπαιδευόμενοι, το 56% έχουν εμπειρία ως εκπαιδευτές και το 51,4% έχουν εμπειρία στην παραγγελία προγραμμάτων τηλεεκπαίδευσης. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 5, μεγαλύτερο αυτό-αναφερόμενο βαθμό εξοικείωσης με την τηλεεκπαίδευση παρουσιάζουν οι εκπαιδευόμενοι, πιθανώς γιατί η εμπλοκή των εκπαιδευόμενων με τεχνικά θέματα της διαδικασίας είναι ελάχιστη. Γενικά, πάντως, όλοι οι χρήστες έχουν σχετικά περιορισμένη εξοικείωση με τα εργαλεία, αφού στην κλίμακα εξοικείωσης 1-5 οι εκπαιδευόμενοι σκοράρουν στο 3,7, και οι εκπαιδευτές και παραγγέλλοντες νιώθουν ότι χρειάζονται μεγαλύτερη εξοικείωση (2,7 και 2,5).



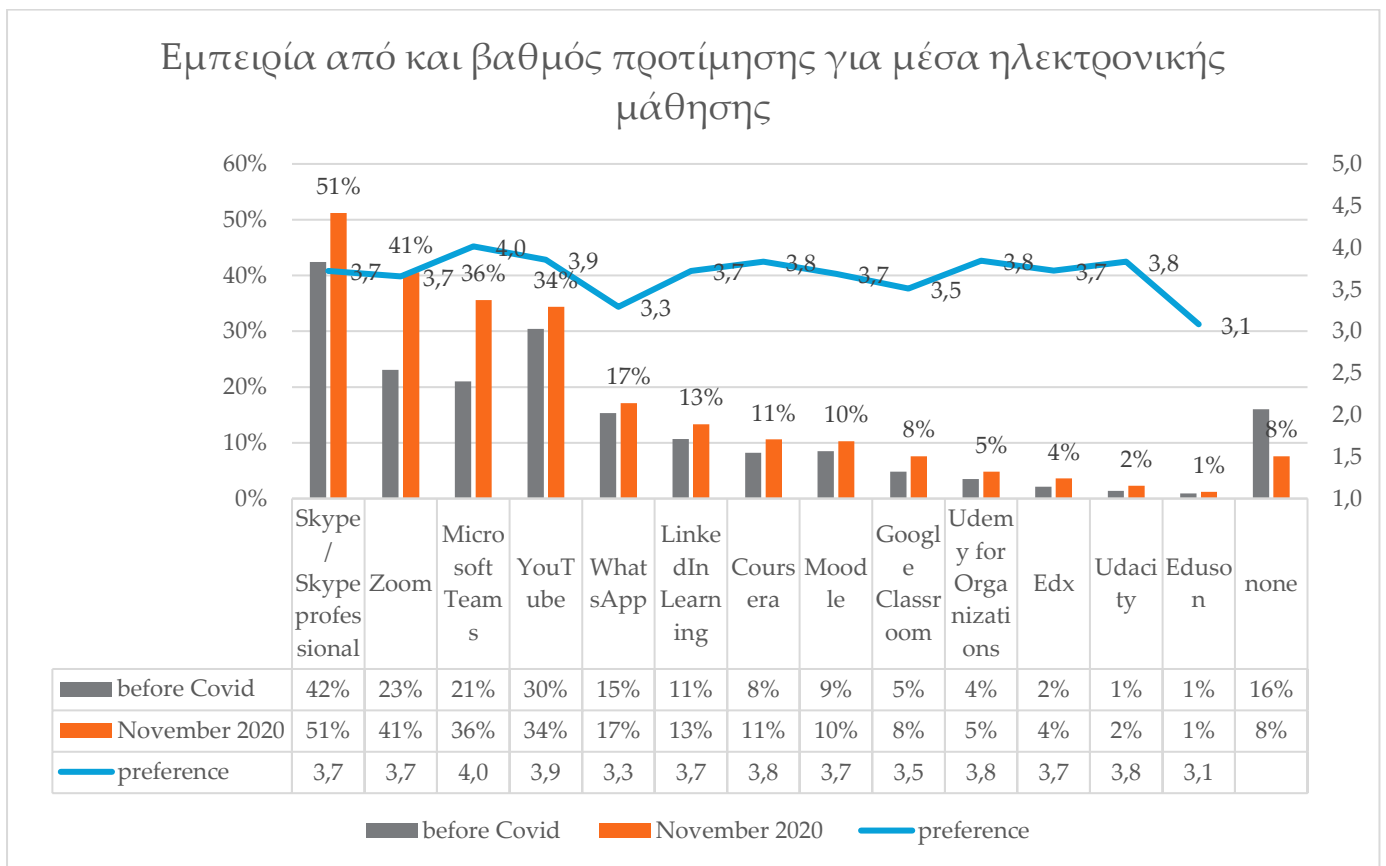
Διάγραμμα 5: Βαθμός χρήσης και εξοικείωση με τις εφαρμογές τηλεεκπαίδευσης

<sup>1</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι στο εξής θα χρησιμοποιηθούν οι όροι «τηλεκπαίδευση» και «ηλεκτρονική μάθηση» εναλλακτικά. Συνήθως στη βιβλιογραφία χρησιμοποιείται ο όρος τηλεεκπαίδευση όταν η έμφαση δίνεται στον εκπαιδευτή και στη διδακτική μεθοδολογία, και ο όρος ηλεκτρονική ή εξ αποστάσεως μάθηση όταν η έμφαση δίνεται στον εκπαιδευόμενο και το περιεχόμενο της μάθησης. Στην ουσία όμως οι δύο όροι χρησιμοποιούνται εναλλακτικά.



## Μέσα τηλεεκπαίδευσης

Αναφορικά με τα μέσα τηλεεκπαίδευσης που καλύφθηκαν στην έρευνα, φάνηκε ότι μέσα στην πανδημία αυξήθηκε η εξοικείωση με όλα τα μέσα και κυρίως με τα Skype/skype professional, Zoom, και MS Teams που χρησιμοποιήθηκαν ευρέως στα διαδικτυακά μαθήματα και των σχολείων και πανεπιστημίων. Έτσι, ενώ 16% του δείγματος ισχυρίζεται ότι δεν είχε χρησιμοποιήσει κανένα μέσο ηλεκτρονικής μάθησης πριν την πανδημία, μόνο το 8% (μισό) δηλώνει το ίδιο για τον Νοέμβριο του 2020. Το πλέον προτιμώμενο εργαλείο φαίνεται να είναι το Teams, το youtube και το Zoom, ενώ το εργαλείο με την πιο χαμηλή αξιολόγηση, αν και φαίνεται να το έχουν χρησιμοποιήσει αρκετοί (17%) για ηλεκτρονική μάθηση είναι το whatsapp.



Διάγραμμα 6: Εμπειρία από και βαθμός προτίμησης για εναλλακτικά μέσα τηλεεκπαίδευσης/ ηλεκτρονικής μάθησης

Εκτός από τα εργαλεία/ πλατφόρμες που κάλυπτε το ερωτηματολόγιο, παρατέθηκαν και κάποιες άλλες εναλλακτικές, με σειρά συχνότητας αναφοράς, τα webex, eclass, anydesk, viber, messenger, percipio, e-presence, gotomeeting και βέβαια οι εταιρικές/ιδρυματικές πλατφόρμες που έχουν παραμετροποιηθεί για τους εργοδότες. Επίσης, πολύ πιο σπάνια, αναφέρθηκαν τα futurelearn, pluralsight, opencourses.gr, mathesis.gr, big blue batton, discord, avado.



Τέλος, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να κατατάξουν με σειρά προτίμησης τις συσκευές που προτιμούν να χρησιμοποιούν κατά την τηλεεκπαίδευση. Φαίνεται ότι η σειρά προτίμησης που κυριαρχεί είναι:

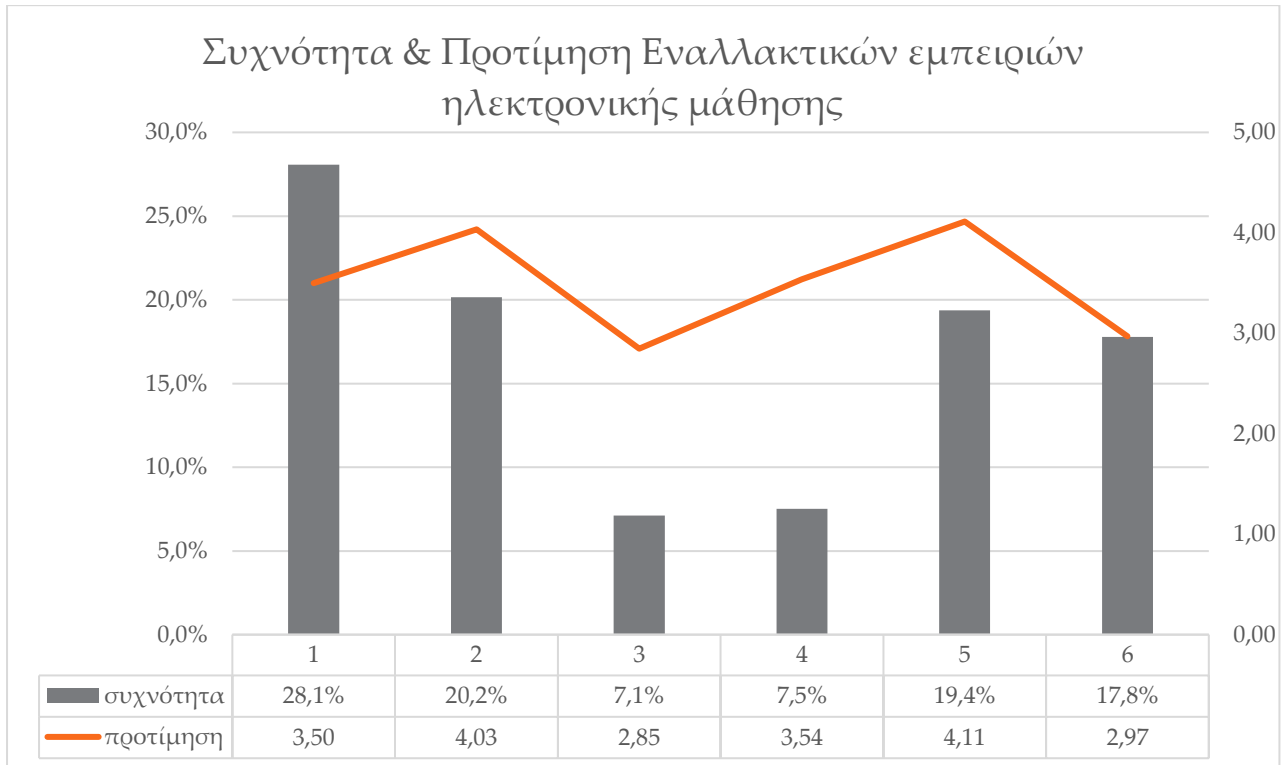
1. Laptop
2. Υπολογιστής γραφείου
3. Tablet
4. Κινητό τηλέφωνο

## Επίπεδα αλληλεπίδρασης στην τηλεεκπαίδευση

Στην έρευνα δινόταν στους ερωτώμενους η δυνατότητα να κατατάξουν με βάση την προτίμησή τους 6 εναλλακτικές πρακτικές τηλεεκπαίδευσης που διαφέρουν στο επίπεδο αυτοματοποίησης και αλληλεπίδρασης κατά την τηλεεκπαίδευση. Συγκεκριμένα, προσφέρθηκαν οι εξής εναλλακτικές, από την πλησιέστερη στη διαζώσης, έως την πλήρως αυτοποιημένη-ελάχιστης αλληλεπίδρασης εκπαίδευση (δίνονταν ανακατεμένα στο ερωτηματολόγιο), και οι ερωτώμενοι καλούνταν να τις κατατάξουν με σειρά προτίμησης:

1. Όλες οι συνεδρίες/διαλέξεις πραγματοποιούνται "ζωντανά"- η μόνη διαφορά με την παραδοσιακή, διαζώσης, εκπαίδευση στην τάξη είναι ότι οι συμμετέχοντες βρίσκονται σε απόσταση μεταξύ τους.
2. Μπορώ να κάνω ερωτήσεις κατά τη διάρκεια μιας διάλεξης σε "ζωντανό" χρόνο μετάδοσης. Ο εκπαιδευτής απαντάει αμέσως.
3. Ορισμένες διαλέξεις/συνεδρίες εκτελούνται ζωντανά και ορισμένες διαλέξεις/συνεδρίες εκτελούνται με ασύγχρονο τρόπο.
4. Μπορώ να δημοσιεύσω ερωτήσεις που βλέπει και απαντάει ο εκπαιδευτής όταν μπαίνει στην πλατφόρμα.
5. Υπάρχουν μερικές βιντεοσκοπημένες συνεδρίες, κατά τις οποίες μπορώ να παρακολουθήσω τον εκπαιδευτή όποτε και όσες φορές θέλω.
6. Δεν έχω δει ποτέ τον εκπαιδευτή, το πρόγραμμα "τρέχει" μόνο του (πλήρως διαδραστικά με τον εκπαιδευόμενο).

Αργότερα, οι ερωτώμενοι ρωτήθηκαν πώς προσφέρθηκε το τελευταίο πρόγραμμα τηλεεκπαίδευσης στο οποίο συμμετείχαν. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 7, οι προτιμήσεις δε συμβαδίζουν με τον βαθμό χρήσης στην πράξη.



**Διάγραμμα 7: Εναλλακτικές τηλεεκπαίδευσης ανά βαθμό αλληλεπίδρασης, προτίμηση και συχνότητα χρήσης**

Συγκεκριμένα, για παράδειγμα η πρακτική «1. Όλες οι συνεδρίες/διαλέξεις πραγματοποιούνται " ζωντανά " - η μόνη διαφορά με την παραδοσιακή, δια ζώσης, εκπαίδευση στην τάξη είναι ότι οι συμμετέχοντες βρίσκονται σε απόσταση μεταξύ τους.», αυτό δηλαδή που χρησιμοποιήθηκε κυρίως κατά τη διάρκεια της πανδημίας σε σχολεία και πανεπιστήμια είναι η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη πρακτική, αλλά αυτή η πρακτική έχει μέτρια ελκυστικότητα για τους εμπλεκόμενους. Αντίθετα, η πιο ελκυστική πρακτική «5. Υπάρχουν μερικές βιντεοσκοπημένες συνεδρίες, κατά τις οποίες μπορώ να παρακολουθήσω τον εκπαιδευτή όποτε και όσες φορές θέλω» χρησιμοποιείται σε αρκετά μικρότερο βαθμό. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ελκυστικότητα των πρακτικών τηλεεκπαίδευσης δε φαίνεται να συνδέεται ούτε με τον βαθμό αλληλεπίδρασης με τον εκπαιδευτή ούτε με τον βαθμό αυτονομίας κατά τη μάθηση.



## Αντικείμενα τηλεεκπαίδευσης

Αναφορικά με τη θεματολογία των προγραμμάτων τηλεεκπαίδευσης που είχαν παρακολουθήσει οι συμμετέχοντες στην έρευνα, φαίνεται ότι η πλειοψηφία των προγραμμάτων (41%) αφορούσε επαγγελματικά θέματα, κυρίως στον χώρο των οικονομικών και της διοίκησης (21%), αλλά και άλλων επαγγελματικών κλάδων, π.χ. ιατρικά, νομικά, μηχανική (20%). Πολύ διαδεδομένη ήταν και η παρακολούθηση θεμάτων σχετικών με πληροφορική, προγραμματισμό και χρήση προγραμμάτων (16%), καθώς και θεμάτων σχετικών με την ψηφιακή πληροφορία και διαχείριση, όπως digital, big data, analytics και προστασία προσωπικών δεδομένων (13%). Σημαντική παρουσία είχαν τα προγράμματα που αφορούν την πανδημία και τη διαχείρισή της, όπως υγειονομικά πρωτόκολλα σε κρίσιμους κλάδους, ή εκπαίδευση εκπαιδευτικών στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Επίσης, σημαντική παρουσία (6,3%) είχε η τηλεεκπαίδευση στα λεγόμενα soft skills, π.χ. ηγεσία, ομαδική εργασία, ανθεκτικότητα, οργάνωση χρόνου κ.α. Ακολουθούν οι εκπαιδεύσεις εργαζομένων από τους εργοδότες τους σε θέματα και διαδικασίες που αφορούν τον οργανισμό (5,4%), τα θέματα γενικών ενδιαφερόντων και προσωπικής ανάπτυξης (π.χ. φιλοσοφία, ιστορία 5%) και οι ξένες γλώσσες (2,3%).

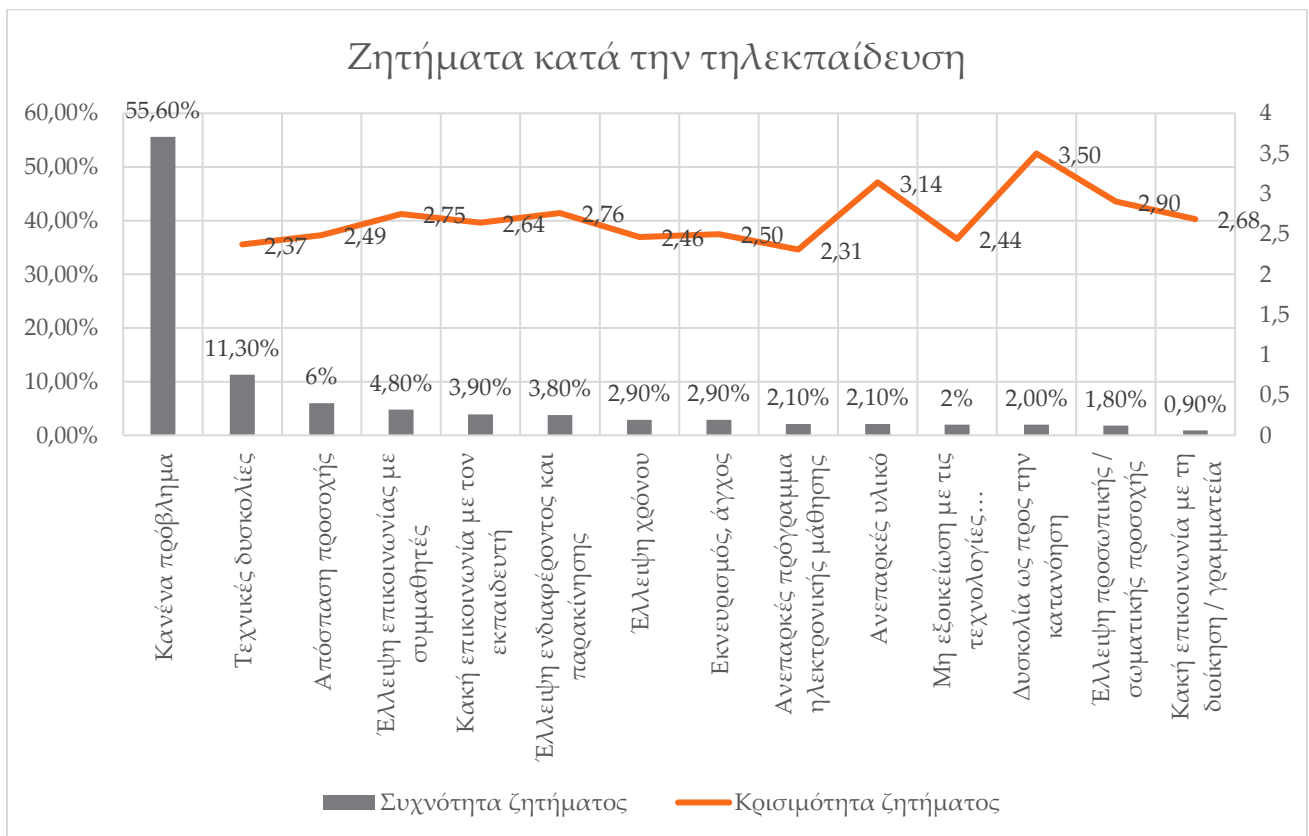




## Προβλήματα κατά την τηλεεκπαίδευση

Από όλους όσοι δήλωσαν ότι έχουν εμπειρία τηλεεκπαίδευσης, το 63% δήλωσαν ότι αντιμετώπισε προβλήματα κατά την τηλεεκπαίδευση.

Από τα προβλήματα κατά την τηλεεκπαίδευση, το πιο συχνά αναφερόμενο ήταν οι «τεχνικές δυσκολίες» (11,3%) και ακολούθως η «απόσπαση προσοχής» (6%). Όμως τα προβλήματα αυτά είχαν πολύ χαμηλή αξιολόγηση σε επόμενη ερώτηση σχετικά με τον βαθμό έντασης του προβλήματος (1: χαμηλός βαθμός έντασης έως 4: εξαιρετικά σημαντικός βαθμός έντασης). Αντιθέτως η «δυσκολία ως προς την κατανόηση» και το «ανεπαρκές υλικό» παρουσίασαν τον υψηλότερο βαθμό έντασης, αν και αρκετά σπάνια προβλήματα (αναφέρθηκαν από λιγότερο από το 2,5% των ερωτώμενων). Αξίζει να σημειωθεί ότι η «Κακή επικοινωνία με τη διοίκηση / γραμματεία» ήταν και το πλέον σπάνιο και το μικρότερης έντασης πρόβλημα κατά την τηλεεκπαίδευση, ενδεχομένως γιατί με την τηλεεκπαίδευση η εμπλοκή σε διαχειριστικά θέματα της εκπαίδευσης αυτοματοποιείται σε μεγάλο βαθμό, με συνέπεια η διαχειριστική εμπλοκή των χρηστών να ελαχιστοποιείται.

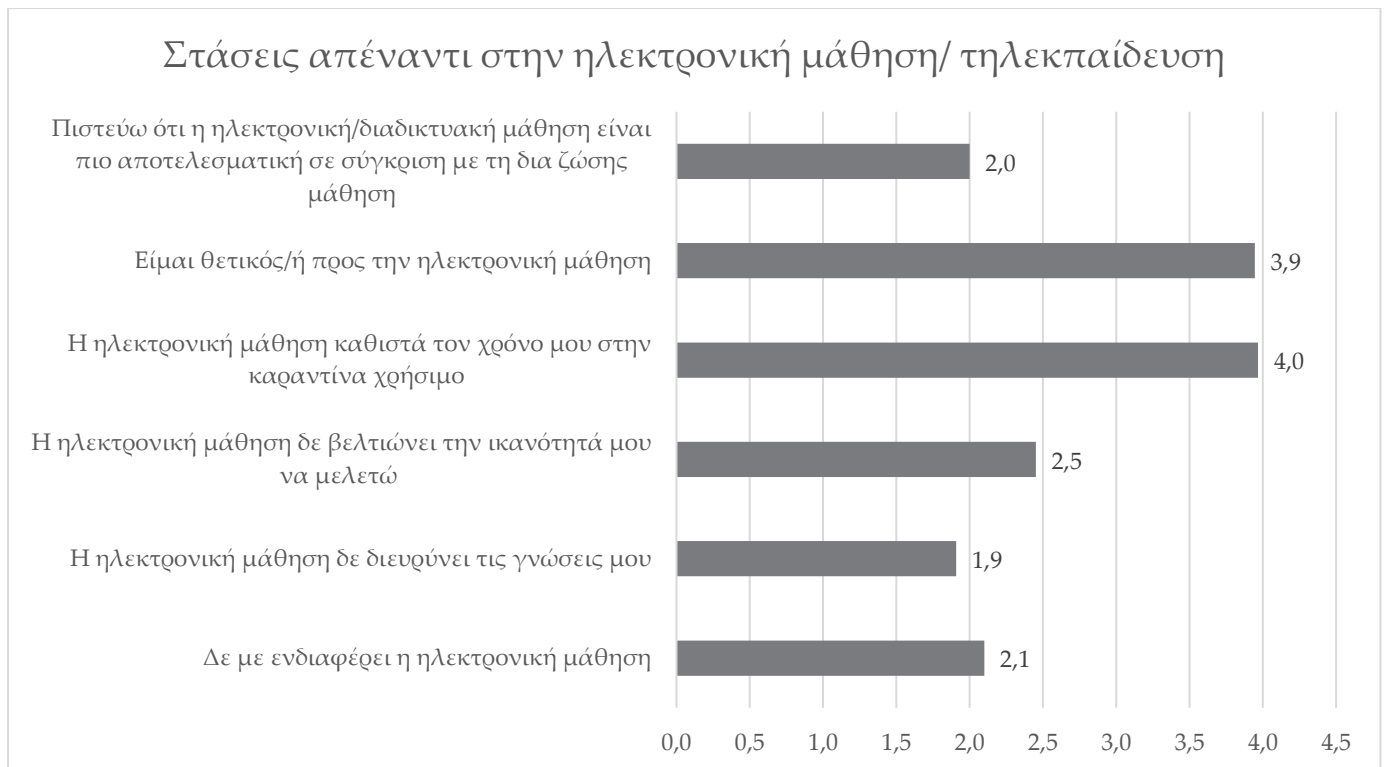


Διάγραμμα 8: Ζητήματα κατά την τηλεεκπαίδευση



## Στάσεις απέναντι στην τηλεεκπαίδευση

Γενικά οι στάσεις των ερωτώμενων απέναντι στην τηλεεκπαίδευση είναι συγκρατημένα θετικές. Συγκεκριμένα οι ερωτώμενοι δε φαίνεται να πιστεύουν ότι η τηλεεκπαίδευση βελτιώνει την ικανότητά τους να μελετούν ή ότι είναι πιο αποτελεσματική από τη δια ζώσης εκπαίδευση. Γενικά τους ενδιαφέρει, αλλά όχι πολύ, και διευρύνει τις γνώσεις τους... σχετικά. Φαίνεται όμως ότι συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό ότι καθιστά τον χρόνο στην καραντίνα χρήσιμο και ότι είναι θετικοί προς αυτήν (Διάγραμμα 9).



**Διάγραμμα 9: Στάσεις απέναντι στην τηλεεκπαίδευση**

Από τις περαιτέρω αναλύσεις, φάνηκε ότι οι στάσεις σχετικά με την τηλεεκπαίδευση (μετά από αντιστροφή των αρνητικά διατυπωμένων ερωτήσεων («Δε με ενδιαφέρει η ηλεκτρονική μάθηση», « Η ηλεκτρονική μάθηση δε διευρύνει τις γνώσεις μου» και « Η ηλεκτρονική μάθηση δε βελτιώνει την ικανότητά μου να μελετώ») μπορούν να συνενωθούν σε ένα μέγεθος που το ονομάσαμε «**θετική στάση απέναντι στην τηλεεκπαίδευση**». Η θετική στάση απέναντι στην τηλεεκπαίδευση φαίνεται να συνδέεται:

- Θετικά με τη διάθεση για μεταφορά της μάθησης στην εργασία
- Θετικά με τη θετική στάση στην τηλεργασία
- Θετικά με την εμπειρία τηλεργασίας
- Θετικά με την έκφραση προβλημάτων που παρουσιάστηκαν κατά την τηλεεκπαίδευση
- Θετικά με την ηλικία
- Θετικά με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο

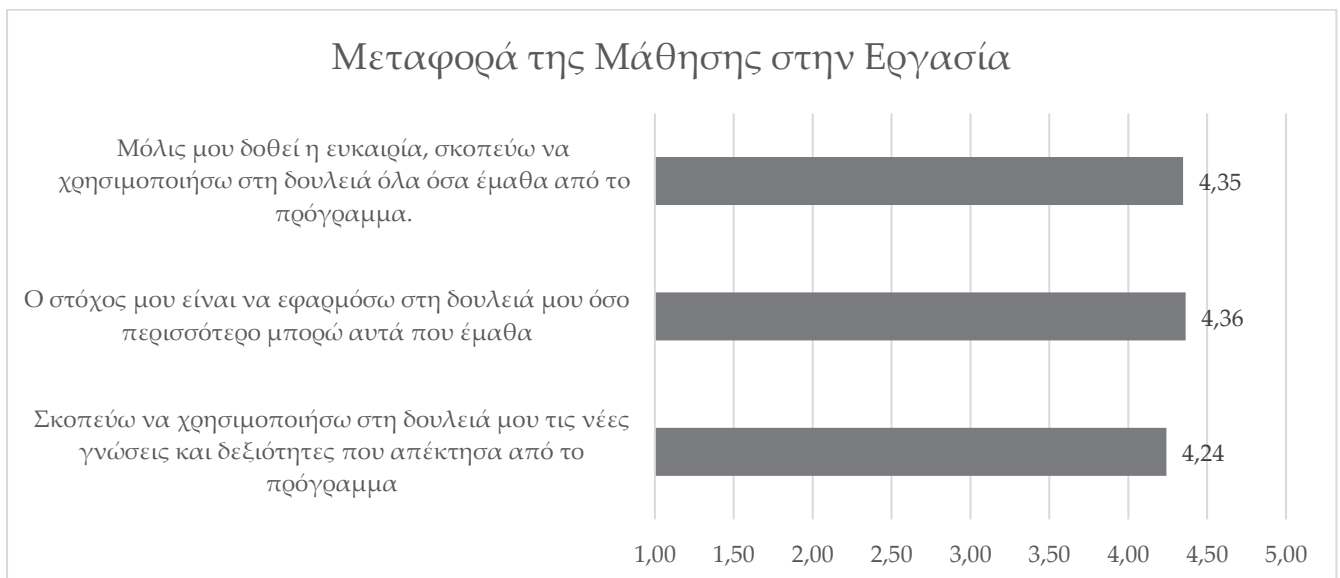




- Θετικά με τον βαθμό ενασχόλησης κατά την εργασία «με νούμερα, αρχεία ή μηχανές, με δεδομένο και τακτικό τρόπο» και με «μαθηματικά ή άλλα επιστημονικά προβλήματα»
- Θετικά με το να είναι κάποιος “White Collar” (μη χειρωνακτικές εργασίες και εργασίες γραφείου)
- Θετικά με την εργασία σε πολυεθνική επιχείρηση
- Θετικά με το μέγεθος του οργανισμού

## Απόδοση της τηλεεκπαίδευσης

Τέλος, αναφερόμενοι στο τελευταίο πρόγραμμα τηλεεκπαίδευσης που παρακολούθησαν, οι ερωτώμενοι έδωσαν πληροφορίες για τη «διάθεση για μεταφορά της μάθησης στην εργασία» μία μεταβλητή που έχει μελετηθεί ευρέως στη βιβλιογραφία, ως δείκτης απόδοσης της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και στο Διάγραμμα 10, η μεταφορά της μάθησης στην εργασία είναι πολύ υψηλή σκοράροντας πάνω από 4 (σε κλίμακα 1-5) σε όλες τις σχετικές ερωτήσεις.



Διάγραμμα 10: Διάθεση μεταφοράς της μάθησης στην εργασία