

Η χρήση ενδοεπιχειρησιακού e-learning στην Ελλάδα Η γνώμη των υπαλλήλων

Μαυρουδή Μαργαρίτα-Ερατώ
Θεσσαλονίκη 2006

Σκοπός της εργασίας

- Το αντικείμενο της εργασίας είναι η χρήση του ενδοεπιχειρησιακού e-learning στην Ελλάδα, όπως αυτή παρουσιάζεται από τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου που συντάχθηκε.
- Στόχος της μελέτης αυτής είναι:
 - να παρουσιαστούν οι κυριότερες θέσεις και έρευνες οργανισμών και ανεξάρτητων ερευνητών πάνω στο θέμα της ηλεκτρονικής κατάρτισης
 - να αποτυπώσει την κατάσταση της αγοράς του e-learning στην Ελλάδα αλλά και στην παγκόσμια οικονομία, ώστε να αναγνωριστούν οι λόγοι που η χρήση του στον εργασιακό τομέα στην χώρα μας είναι ακόμα σε χαμηλά επίπεδα
 - να παρουσιάσει την θέση των ερωτηθέντων Ελλήνων υπαλλήλων στην χρήση εναλλακτικών μεθόδων εκπαίδευσης
 - να παρουσιασθούν προτάσεις ώστε αυτή η μελέτη να αποτελέσει ένα πρακτικό και άμεσα εφαρμόσιμο εγχειρίδιο το οποίο θα βοηθήσει έμπρακτα την ανάπτυξη του e-learning στην Ελλάδα.

Δομή εργασίας

- Περίληψη
- Κεφάλαιο 1ο : Εισαγωγή
- Κεφάλαιο 2ο : Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας
- Κεφάλαιο 3ο : Παρουσίαση του υποδείγματος
- Κεφάλαιο 4ο : Ανάλυση και αποτελέσματα της έρευνας
- Κεφάλαιο 5ο : Συμπεράσματα
- Παράρτημα
- Βιβλιογραφία

Εισαγωγή

Η μέθοδος της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης και το e-learning γενικά, είναι αντικείμενο συζήτησης και θεωρητικής αναζήτησης ως σημαντικά στοιχεία για την επιτυχημένη κατάρτιση των υπαλλήλων μιας εταιρείας ή ενός οργανισμού.

- Το σημαντικότερο στοιχείο του e-learning είναι ότι πρόκειται για δράση, όχι θεωρία (έχουμε να κάνουμε με μια διαδικασία ενεργειών)
- Η ανεπίσημη μορφή εκπαίδευσης (informal learning) δεν είναι επαρκής και η επίσημη εκπαίδευση (formal learning) κρίνεται από πολλούς αναγκαία.
- Ο στόχος της δια βίου εκπαίδευσης (lifelong learning) επιτυγχάνεται με την υποστήριξη, την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση.
- Το e-learning είναι μια business solution- Είναι μέσο για την επίτευξη του στόχου και όχι ο ίδιος ο στόχος.

Δικαιολόγηση του θέματος

- Τα τελευταία χρόνια, οργανισμοί και εταιρείες, ανεξάρτητοι ερευνητές και συγγραφείς, αλλά και τοπικές κυβερνήσεις σε όλο τον κόσμο έχουν ασχοληθεί με την ανάλυση και διερεύνηση των στοιχείων, των απαραίτητων χαρακτηριστικών, των πλεονεκτημάτων και της δυναμικής που έχει το φαινόμενο της ηλεκτρονικής κατάρτισης των εργαζομένων.
- Η απόδοση του οφέλους που προκύπτει από την χρήση του πρέπει να γίνεται με κριτήρια εμπειρικά
- Για την Ελλάδα, η εμπειρική μελέτη στο προφίλ, τις επιθυμίες και προσδοκίες των εργαζομένων απέναντι στην εκπαίδευσή τους, κρίνεται σκόπιμη για την καθιέρωση του ενδοεπιχειρησιακού e-learning στην θέση που του αρμόζει.

Ανασκόπηση της βιβλιογραφίας

Ανασκόπηση θεωρητικής βιβλιογραφίας

- Τα τελευταία χρόνια, η εξατομίκευση (personalization) στον τρόπο εκμάθησης των υπαλλήλων αποτελούσε όραμα πολλών εταιρειών.
- Έχει γίνει η μετάβαση από “κάθε στιγμή, οπουδήποτε” (“anytime, anywhere”) στη “σωστή” εκπαίδευση (“right” learning).
- Ο στόχος είναι να επιτευχθεί το “just right”, δηλαδή η μεταφορά και συναλλαγή με τους σωστούς ανθρώπους, με τις σωστές πηγές, στον σωστό χρόνο και χώρο, σε σωστές ποσότητες, με το σωστό περιεχόμενο, με τις σωστές συσκευές, χρησιμοποιώντας το σωστό μέσο.
- Το e-learning είναι η τεχνολογία με την οποία δημιουργείται, αξιολογείται και παρέχεται μαθητικό υλικό, με τη χρήση πολλών νέων τεχνολογιών πληροφορικής, το οποίο παράγεται σε τοπικό ή παγκόσμιο επίπεδο

- Δεν υπάρχει σαφές και ξεκάθαρο ακαδημαϊκό και λογοτεχνικό υλικό που να καλύπτει θεωρητικά την ολοκληρωμένη κατανόηση αυτής της μεθόδου εκμάθησης.
- Το ενδοεπιχειρησιακό e-learning είναι ένα τμήμα μιας γενικότερης αλλαγής κατά την οποία ο κάθε άνθρωπος είναι σε θέση να ελέγξει την δική του κατάρτιση. (*Welsh E., Wanberg C., Brown K., Simmering M.,2003*)
- Το ενδοεπιχειρησιακό e-learning αυξάνει την άνεση και την ευελιξία των υπαλλήλων στον τρόπο που παραλαμβάνουν και χρησιμοποιούν το εκπαιδευτικό υλικό
- Το e-learning είναι εντελώς ανεξάρτητο από το χρόνο. Οι χρήστες μπορούν να εκπαιδευτούν σύμφωνα με το πρόγραμμά τους, στους δικούς τους χρόνους(*EDITOSIA,2004*)
- Οι σημερινοί εργαζόμενοι οι οποίοι γνωρίζουν περισσότερα, είναι σε θέση να καταφέρουν και πιο πολλά. Όσοι από αυτούς είναι περισσότερο συνδεδεμένοι με την εκπαίδευσή τους, μπορούν να προσφέρουν και περισσότερα (*Cross J.,2004*)

- Σημαντικότετος παράγοντας επιτυχίας μιας e-learning εφαρμογής είναι η κατανόηση της διαφορετικότητας του κάθε υπαλλήλου χωριστά και ο απαραίτητος παιδαγωγικός χαρακτήρας που πρέπει να έχει η λύση ηλεκτρονικής κατάρτισης. (*Newton D., 2003*)
- Ως μειονεκτήματα της ηλεκτρονικής κατάρτισης θεωρούνται από πολλούς η μειωμένη πολιτιστική και κοινωνική αλληλεπίδραση, η απρόσωπη επικοινωνία, τα τεχνολογικά εμπόδια που αυτή συνεπάγεται και η αντίσταση των υπαλλήλων στην αποδοχή καινοτόμων συνθηκών στον εργασιακό τους τομέα.
- Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης ποικίλουν ανάλογα με τους στόχους του προγράμματος, το υπαλληλικό κοινό στο οποίο απευθύνεται και την επιχειρησιακή υποδομή και φιλοσοφία (*Kross, J., 2003*).
- Η παγκόσμια κοινότητα διατηρεί μια στάση αρκετά επιφυλακτική με ένα συναίσθημα αισιοδοξίας και προσμονής, για την επιβεβαίωση ή αναίρεση της τεράστιας σημασίας που έχει δοθεί στο e-learning.

Ανασκόπηση εμπειρικής βιβλιογραφίας

- Υπάρχει πληθώρα στατιστικών στοιχείων και ερευνών που έχουν συλλεχθεί και εκπονηθεί αντίστοιχα από ανεξάρτητους ερευνητές αλλά και δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και οργανισμούς, με αντικείμενο το πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι την νέα αυτή μορφή εκπαίδευσης, ποια είναι η άποψή τους και πώς μεταχειρίζονται τα καινούρια τεχνολογικά εργαλεία κατάρτισης που τους παρέχονται.

Αμερική Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής(Πανεπιστήμιο Ιντιάνα)
Καναδάς (Conference Board of Canada)

Αφρική (εταιρεία Kabissa, οργανισμός BANKSETA)

Αυστραλία(οργάνωση NCVET, υπηρεσία ANTA)

Ηνωμένο Βασίλειο(οργανισμός CIPD, ένωση ASTD, οργανισμός Thomson)

Ευρωπαϊκή Ένωση(Cedefop- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο-STOA, Skillsoft)

Από την παρουσίαση και ανάλυση των μελετών αυτών, φάνηκε ότι:

- Ικανοποιητικό ποσοστό των εργαζομένων παρουσιάζονται ώριμοι, γνωρίζουν τι χρειάζεται στην παγκόσμια αγορά εργασίας για να παραμείνουν ενημερωμένοι και ανταγωνιστικοί
- Οι περισσότεροι από αυτούς θεωρούν ότι το ενδοεπιχειρησιακό e-learning, με διορθώσεις και βελτιώσεις από την πλευρά της εργοδότης εταιρείας, είναι ένα αποτελεσματικό μέσο για την επίτευξη των στόχων τους, μιας επιτυχημένης καριέρας και μιας ολοκληρωμένης κατάρτισης.
- Ολοένα και περισσότεροι υπάλληλοι αποκτούν ενεργό, δυναμικό και ανεξάρτητο ρόλο στην διαδικασία εκμάθησης του εργασιακού τους αντικειμένου.

Παρουσίαση του υποδείγματος

Η κατάσταση στην Ελλάδα

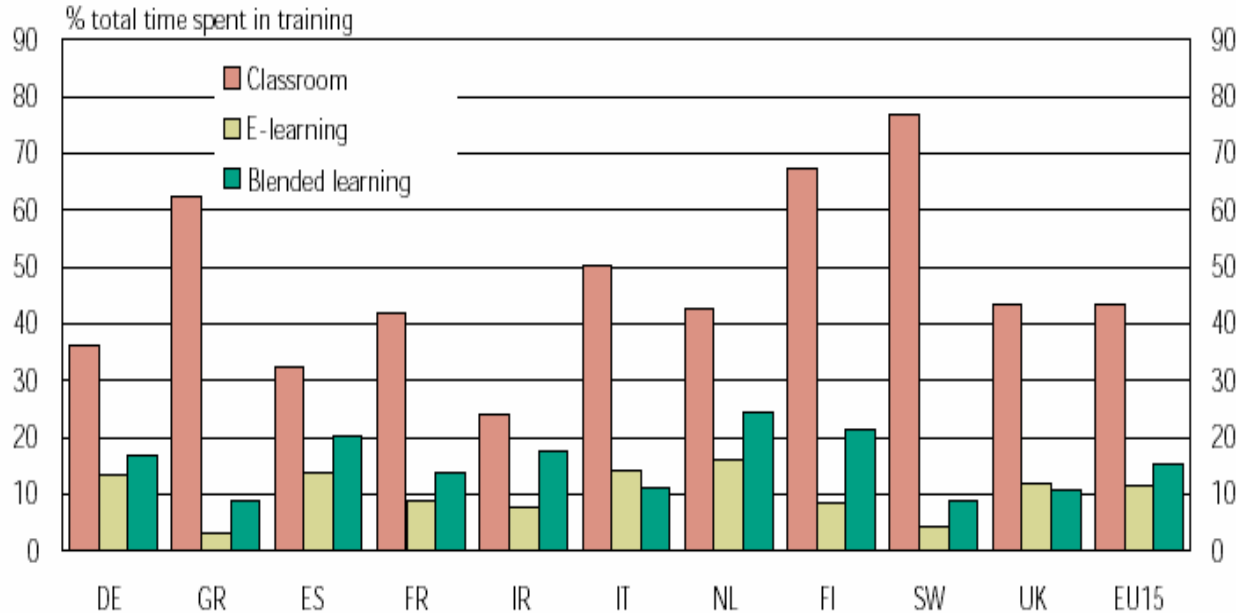
Σημαντική κρίνεται η υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων και η δημιουργία κινήτρων για τη δημιουργία νέων δυναμικών μονάδων. Πολύ σημαντικό ρόλο στην τόνωση της επιχειρηματικότητας θα παίξει η είσοδος των νέων τεχνολογιών στην εταιρική πρακτική και στην εκπαίδευση στελεχών.

Προς την κατεύθυνση αυτή, η τεχνολογία του e-learning μπορεί να βοηθήσει σημαντικά.

- Κατά την περίοδο 2002-2003, το ποσοστό των ελληνικών επιχειρήσεων που χρησιμοποίησε εξοπλισμό ICT στην καθημερινή του λειτουργία έφθανε στο 88% επί του συνόλου.
- Το ποσοστό των επιχειρήσεων όμως που χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο διαμορφωνόταν μόλις στο 64%, ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ε.Ε.
- Μόλις το 23% του δυναμικού των ελληνικών εταιρειών συνδέονται έστω και σε εβδομαδιαία βάση με το internet
- Το 94% των εργαζομένων στην Ελλάδα δεν έχει χρησιμοποιήσει ποτέ καμία υπηρεσία που να σχετίζεται με το e-learning.
- Συνολικά το 36% του ελληνικού πληθυσμού χρησιμοποιεί ηλεκτρονικό υπολογιστή για τις ανάγκες της εργασίας του.
- Πολύ χαμηλό είναι το ποσοστό των στελεχών με εξειδίκευση στην πληροφορική, καθώς αντιστοιχούν μόλις στο 0,5% επί του συνολικού δυναμικού της χώρας μας.

- Σε έρευνα που έγινε το 2002 από την Jane Massy, Tim Harrison και Terry Ward σε μέλη της CEDEFOP, παρουσιάστηκαν οι θέσεις των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τα ποσοστά χρήσης εφαρμογών e-learning, παραδοσιακής εκπαίδευσης και συνδυασμού των δύο μεθόδων, από την οποία φαίνεται και η θέση της Ελλάδας στην χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου κατάρτισης.

2.1 Users of training by time spent on e-learning, blended learning and classroom tuition in selected Member States



Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα που διεξήχθη, αφορούσε εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Τα βασικά ερωτήματα της έρευνας που τέθηκαν ήταν:

- Προσωπικά στοιχεία
- Ερωτήσεις που αφορούσαν την χρήση τεχνολογίας
- Ερωτήσεις που αφορούσαν την επίδραση και τα αποτελέσματα χρήσης τεχνολογιών e-learning

Στην έρευνα συμμετείχαν κυρίως εταιρείες ιδιωτικού τομέα:

- εταιρείες κινητής τηλεφωνίας
 - εταιρείες παροχής υπηρεσιών και προϊόντων τεχνολογίας
 - ιδιωτικοί τραπεζικοί οργανισμοί
 - εταιρείες φαρμακευτικές
 - εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον χώρο της παραγωγής και εμπορίας χημικών προϊόντων οικιακής χρήσεως
- αλλά και οργανισμοί δημοσίου τομέα
- Κέντρα Εξυπηρέτησης του Πολίτη(ΚΕΠ)

- Για τη διερεύνηση των υποθέσεων εργασίας χρησιμοποιήθηκε μεθοδολογικά σύμφωνα με τον αρχικό σχεδιασμό η τεχνική της δειγματοληπτικής έρευνας. Η επιλογή του δείγματος ήταν τυχαία και η συλλογή του πρωτογενούς υλικού έγινε με χρήση ερωτηματολογίου.
- Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε κατά την περίοδο Ιουνίου-Οκτωβρίου του 2005, ο δε αριθμός συμπληρωμένων ερωτηματολογίων ήταν 100.
- Στη συνέχεια ακολούθησε ο έλεγχος των ερωτηματολογίων και η εισαγωγή των στοιχείων σε ηλεκτρονικό δομημένο αρχείο. Η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων της έρευνας έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS.

Η έρευνα στηρίχτηκε σε 5 αρχικές υποθέσεις, με στόχο την αποδοχή τους ή μη, για την κατανόηση των λόγων για τους οποίους η Ελλάδα κατέχει μια από τις χαμηλότερες θέσεις στην εφαρμογή ηλεκτρονικής κατάρτισης στην παγκόσμια οικονομία:

Υπόθεση 1: Οι Έλληνες εργαζόμενοι δεν νιώθουν εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες.

Υπόθεση 2: Οι Έλληνες εργαζόμενοι αντέδρασαν στο νέο καθεστώς ηλεκτρονικής εκπαίδευσης διστακτικά, ακόμη και αρνητικά.

Υπόθεση 3: Οι Έλληνες εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι σε ικανοποιητικό βαθμό από το εκπαιδευτικό υλικό που τους παρέχεται ή/ και από την υποστήριξη που δέχονται από την εργοδότη εταιρεία.

Υπόθεση 4: Οι Έλληνες εργαζόμενοι δεν θεωρούν ότι το e-learning βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους περισσότερο από παραδοσιακές μορφές εκπαίδευσης.

Υπόθεση 5: Οι Έλληνες εργαζόμενοι προτιμούν να εκπαιδεύονται με παραδοσιακές μορφές εκπαίδευσης.

Ανάλυση και συμπεράσματα της έρευνας

Περιγραφική παρουσίαση

Τα αποτελέσματα της έρευνας συνοψίζονται στους παρακάτω πίνακες και ποσοστά:

1)Το 40% των ερωτηθέντων ήταν 30-40 ετών, το 34% 20-30 ετών, το 23% 40-50 ετών και το 3% άνω των 50 ετών.

2)Το 55% των υπαλλήλων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν άντρες και το 45% γυναίκες.

3)Το 62% κατέχει τίτλο ανώτερης/ ανώτατης εκπαίδευσης, το 26% μέσης και το 12% μεταπτυχιακού/ διδακτορικού.

4)Το 77% εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα και το 23% στον δημόσιο.

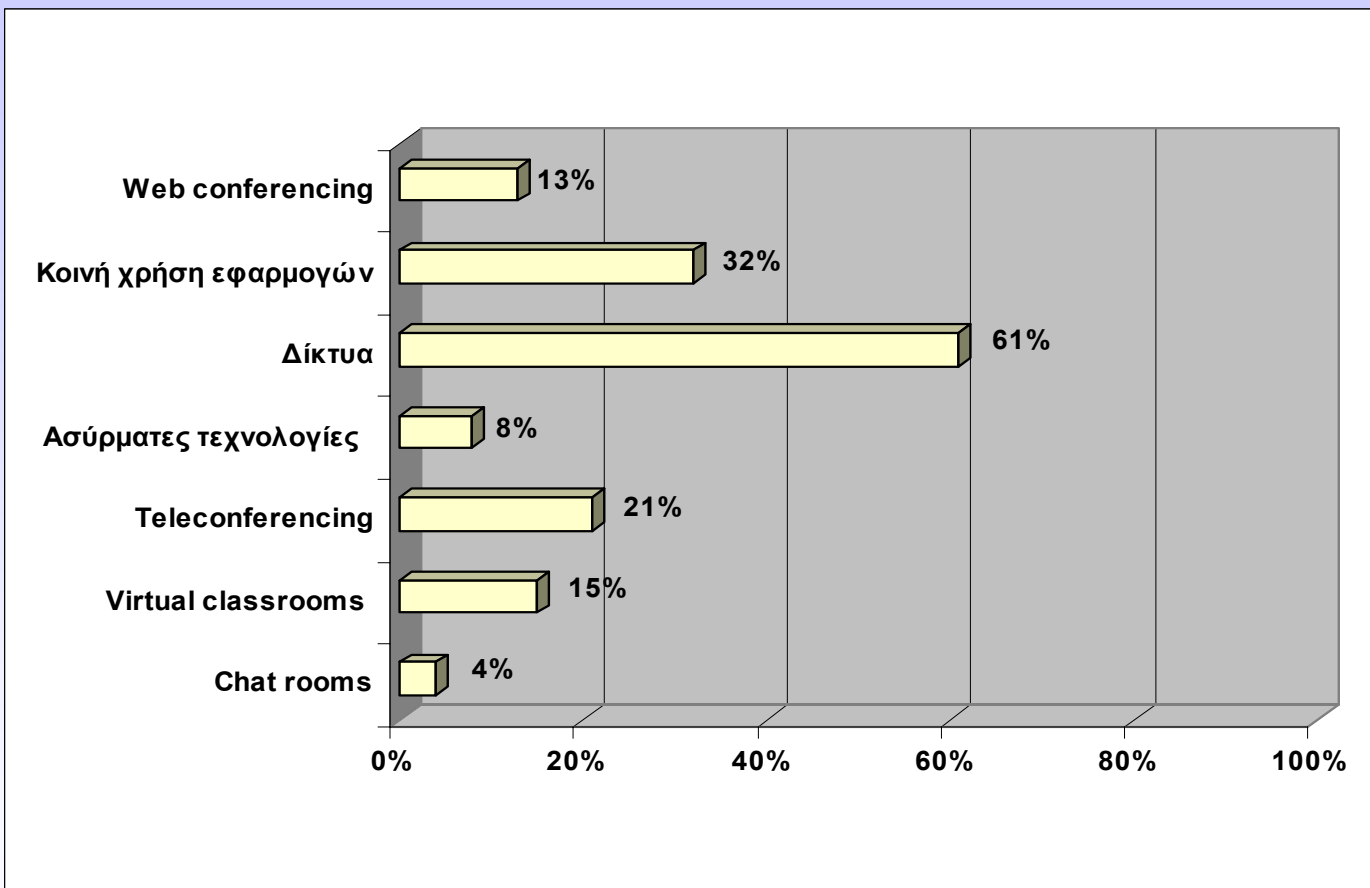
5)Το 49% εργάζεται στην τωρινή του εργασία πάνω από 5 χρόνια, το 39% από 1-5 χρόνια και το 12% λιγότερο από χρόνο.

6)Το 93% εκπαιδεύεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και μόλις το 7% εκπαιδεύτηκε μία φορά κατά την πρόσληψή του.

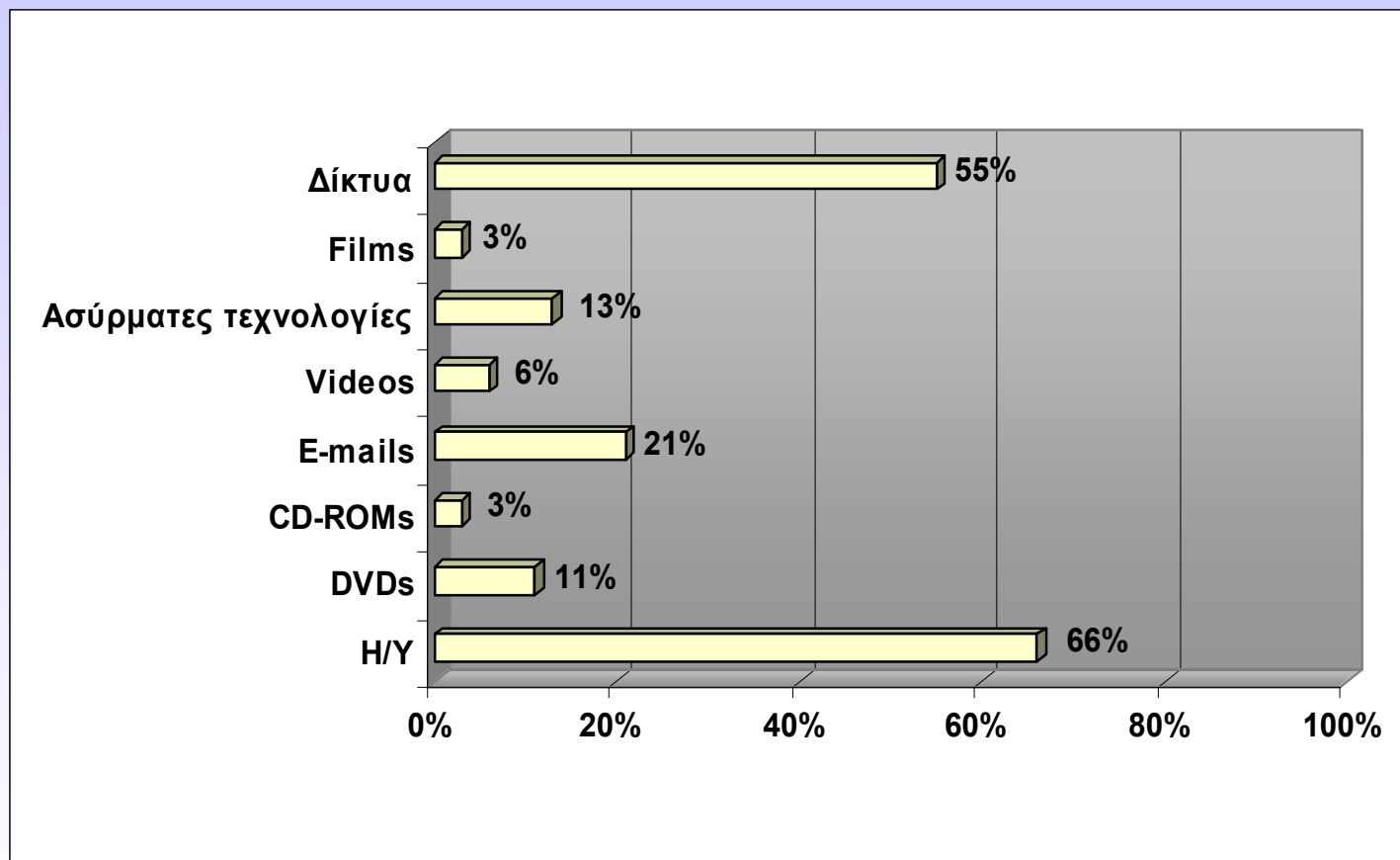
7)Το 57% των ερωτηθέντων έχει καλές γνώσεις στον τομέα της πληροφορικής, το 26% άριστες και μόλις το 17% μέτριες.

8)Το 65% εκπαιδεύεται με σύγχρονη τεχνολογία εκπαίδευσης και μεταφοράς του υλικού, το 22% με ασύγχρονη, ενώ το 13% δεν γνωρίζει το είδος της τεχνολογίας που χρησιμοποιεί.

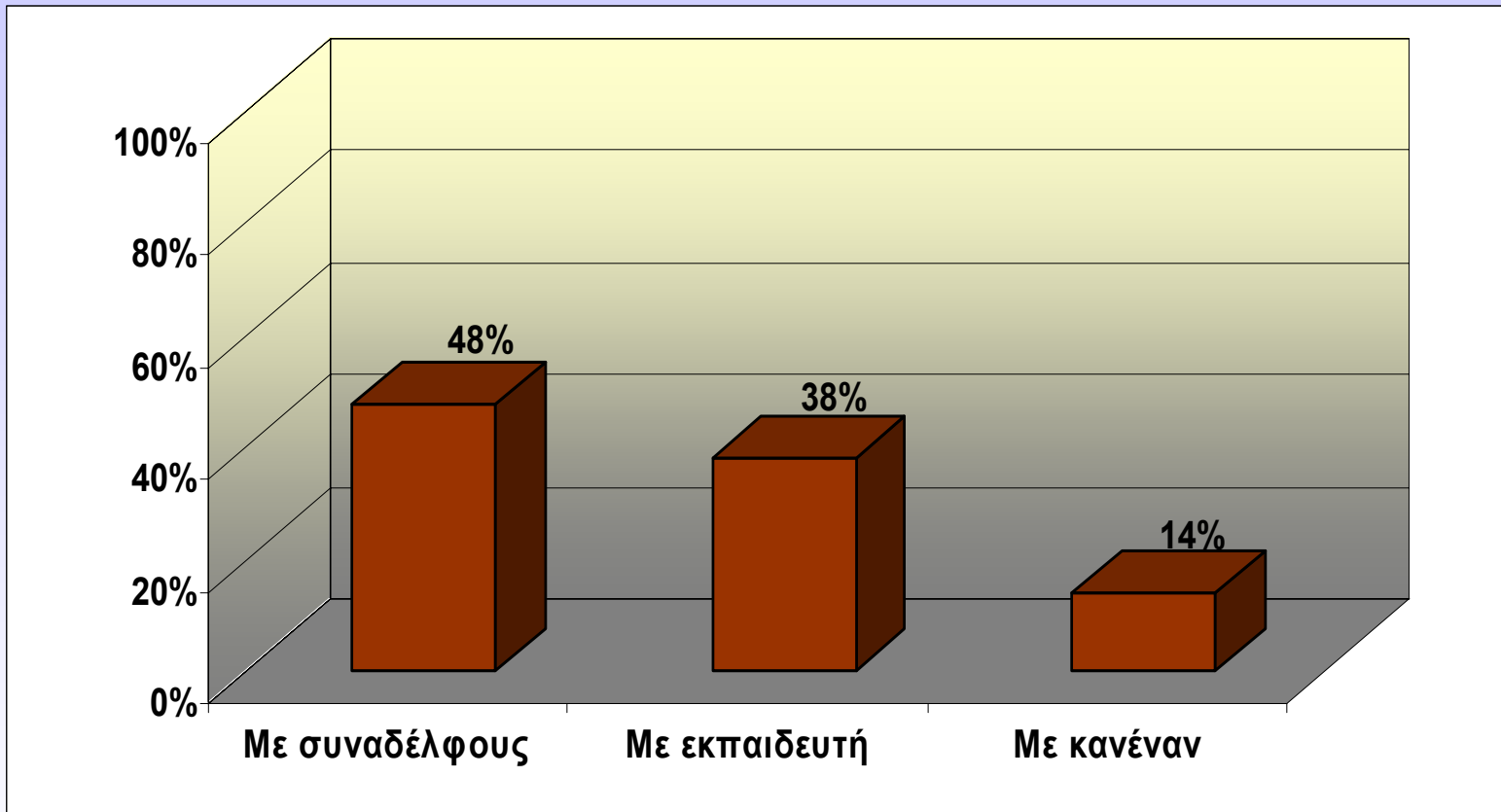
9)Το 45% εκπαιδεύεται στον χώρο εργασίας του, το 41% σε εκπαιδευτικά κέντρα και το 14% σε χώρος που αποφασίζει ο καθένας χωριστά.



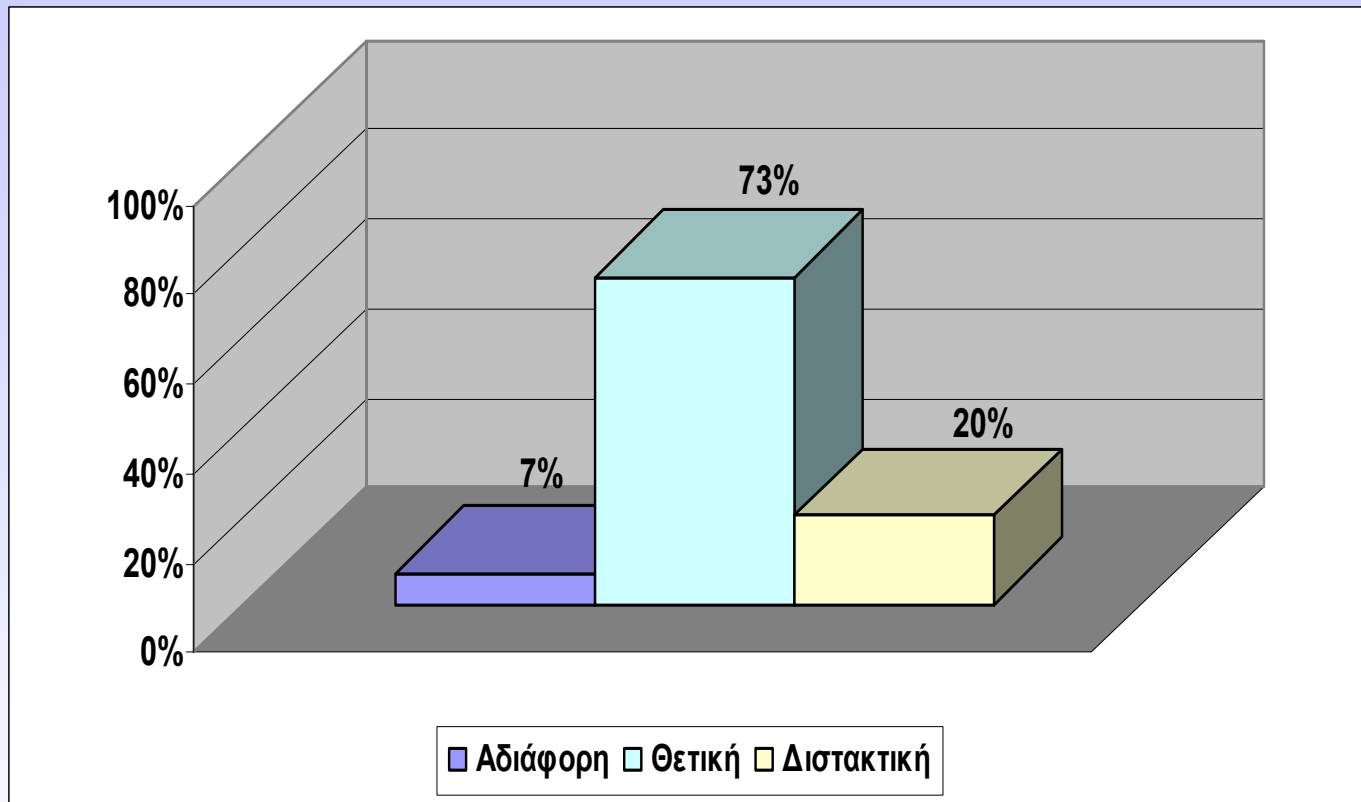
Ερώτηση 10η «Τι περιλαμβάνει συνήθως η εκπαίδευσή σας»;



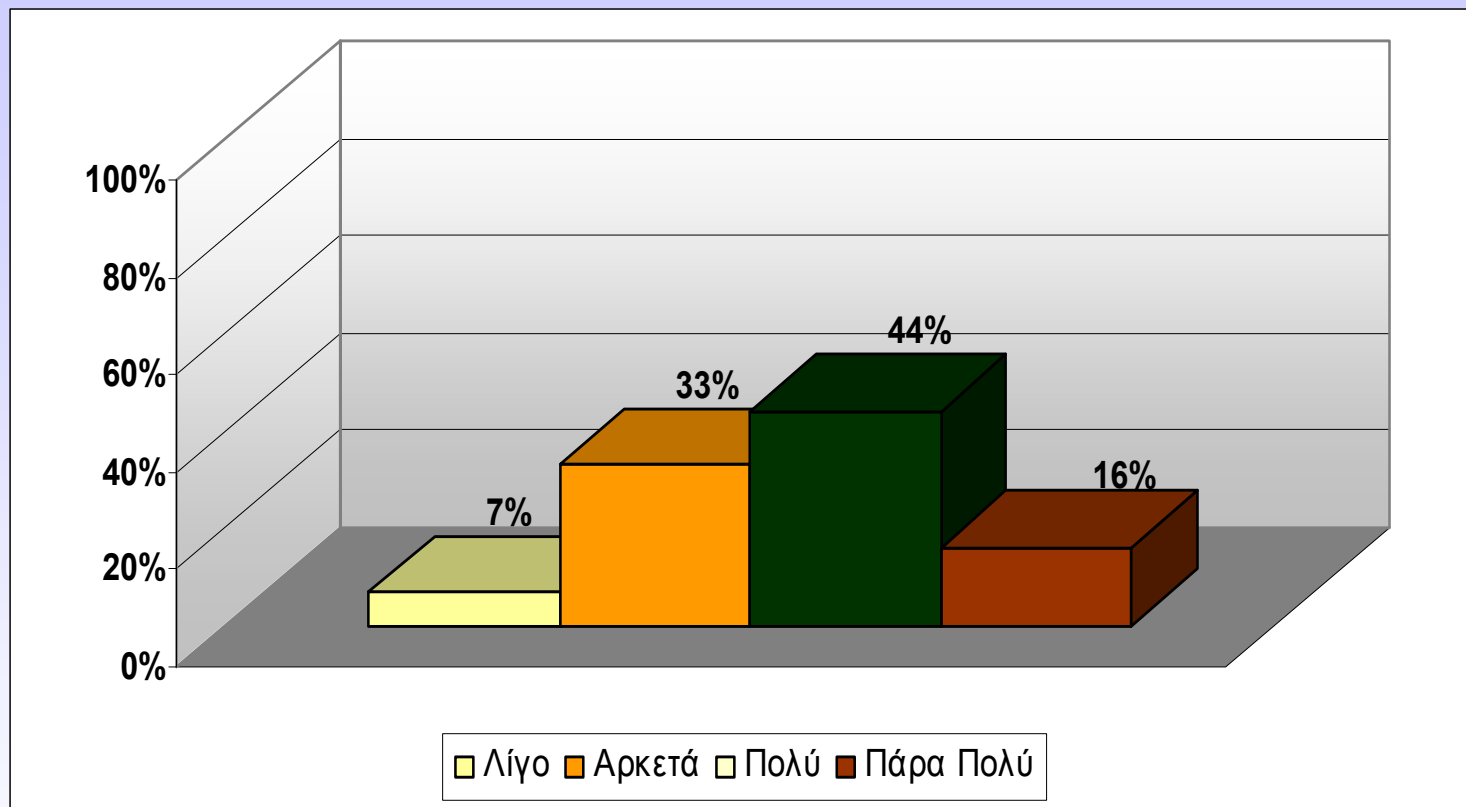
Ερώτηση 11η «Με ποια μέσα σας παρέχεται η εκπαίδευσή σας»;



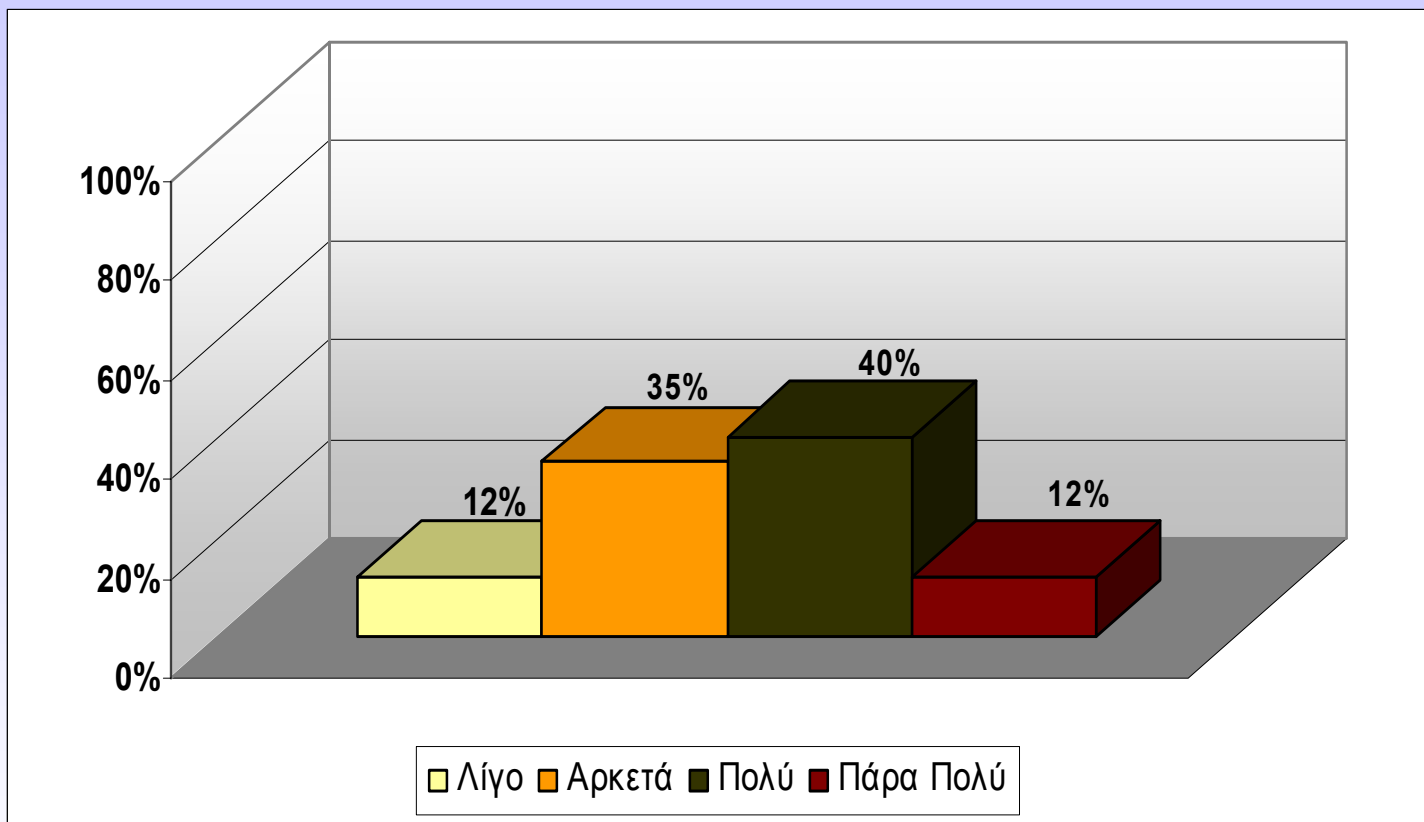
Ερώτηση 12η «Με ποιόν συνεργάζεστε κατά την εκπαίδευσή σας»;



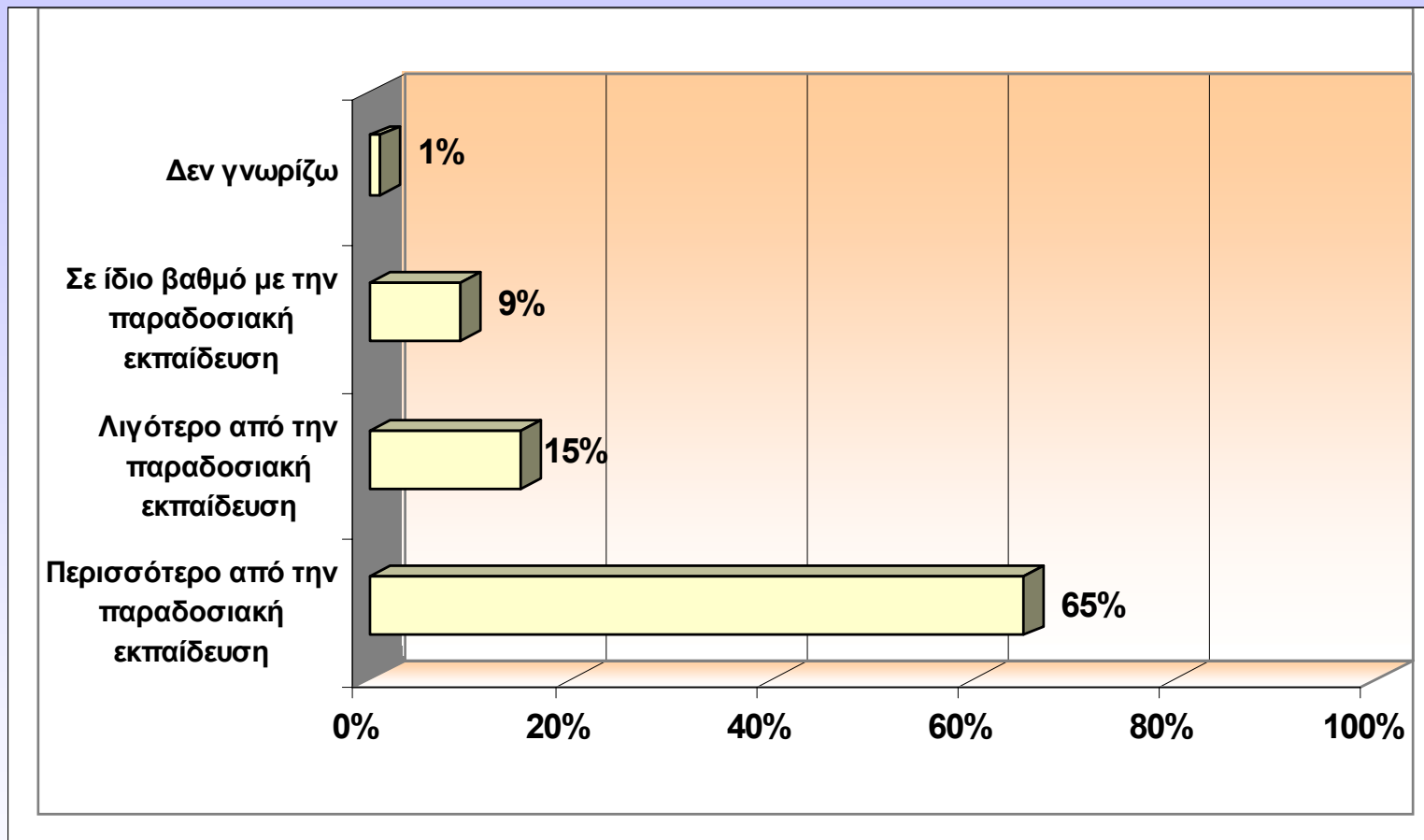
Ερώτηση 13η «Ποια ήταν η πρώτη σας αντίδραση μόλις πληροφορηθήκατε την εφαρμογή τεχνολογιών e-learning στην εταιρεία σας»;



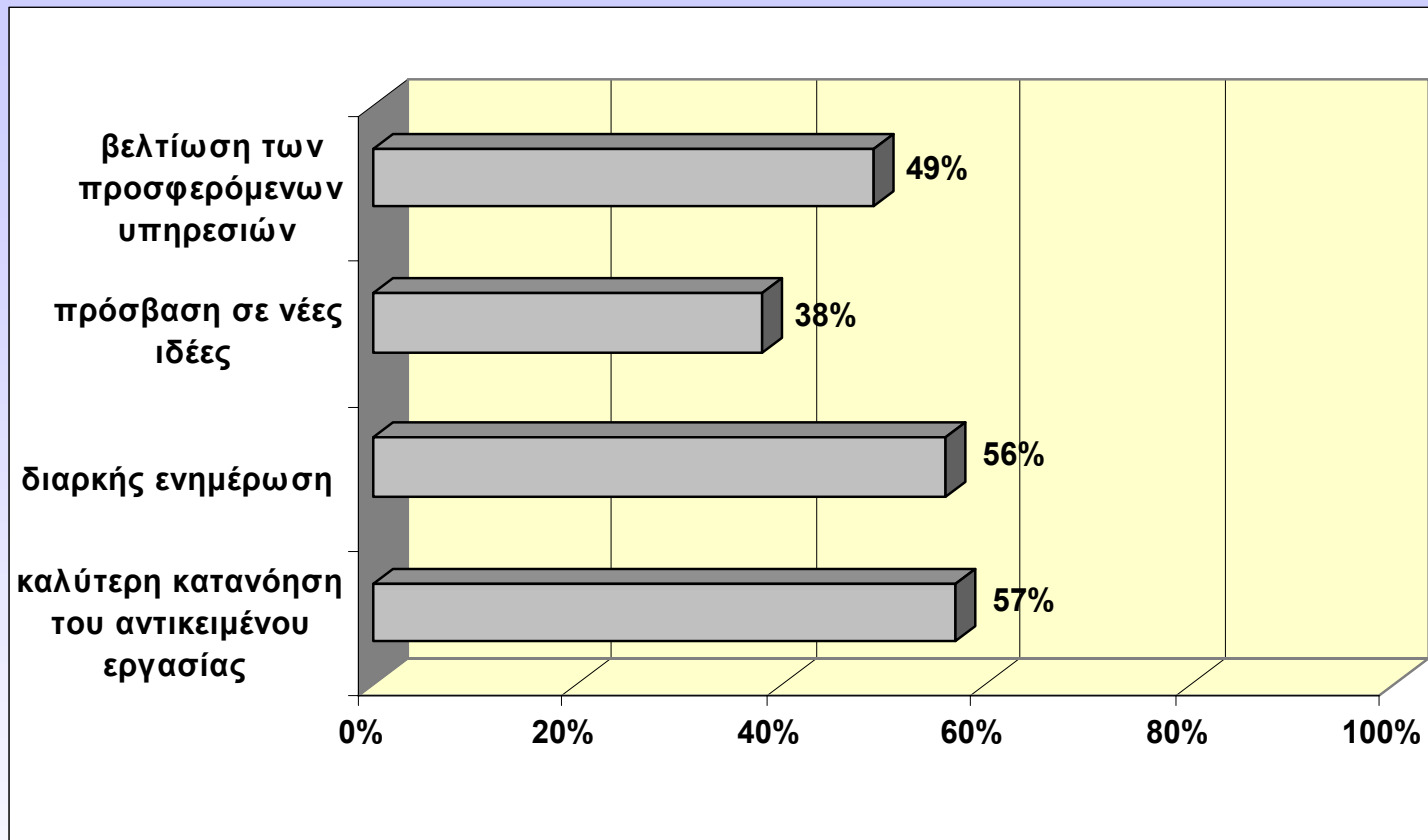
Ερώτηση 14η «Πόσο ευχαριστημένοι είστε από το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού υλικού που σας παρέχεται»;



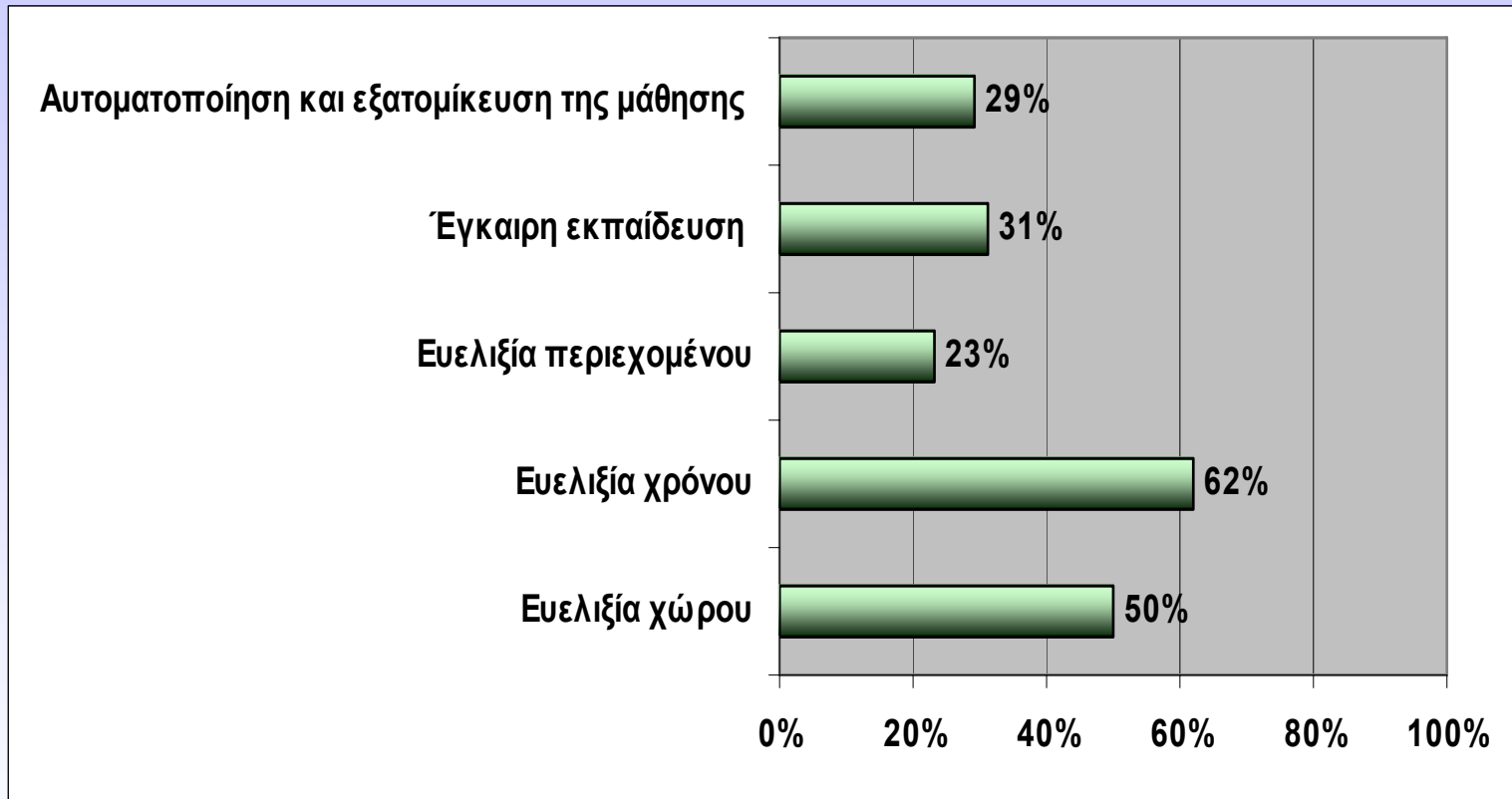
Ερώτηση 15η «Πόσο ευχαριστημένοι είστε από την υποστήριξη που σας παρέχεται από την εταιρεία σας κατά την εκπαίδευσή σας»;



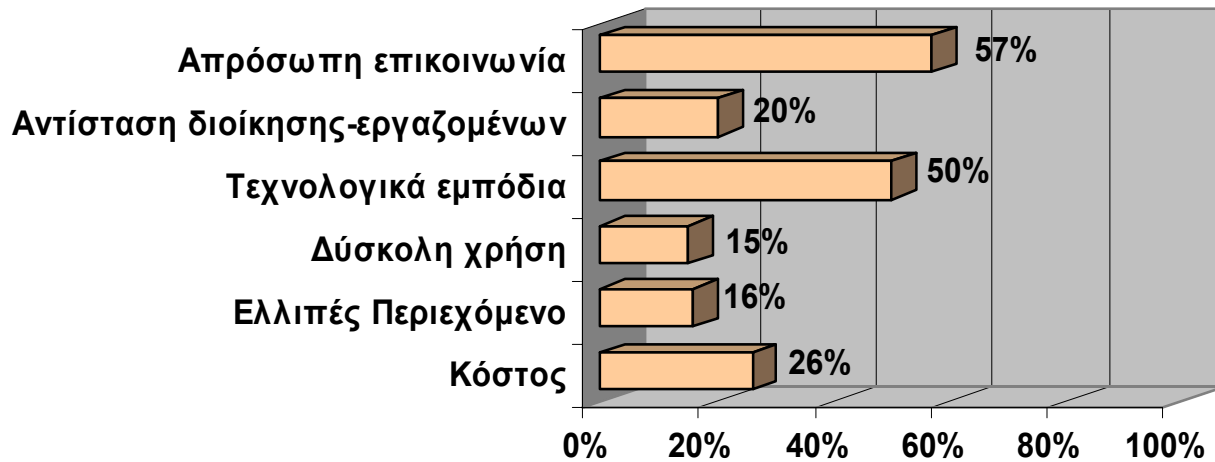
Ερώτηση 16η «Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η χρήση τεχνολογιών e-learning βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων σας»;



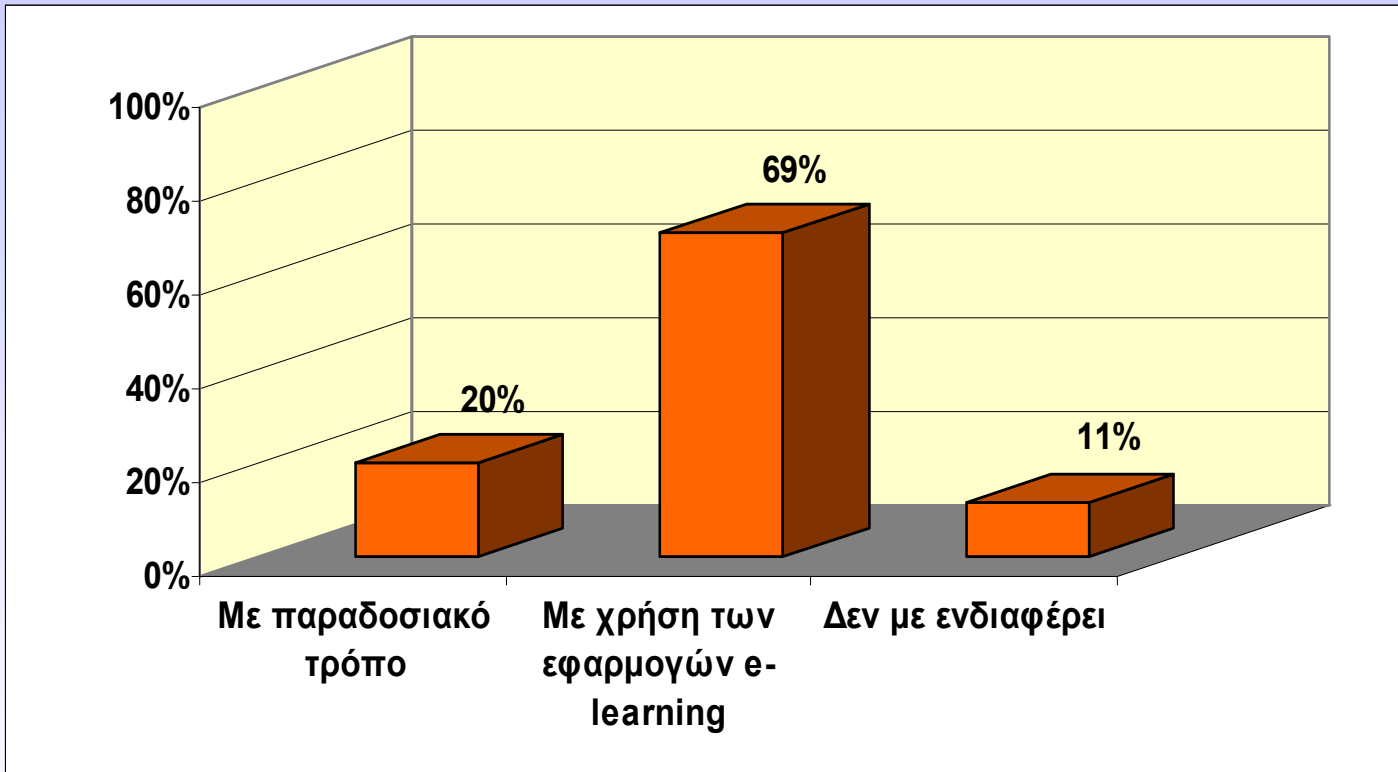
Ερώτηση 17η «Σε ποιους τομείς έχετε δει προσωπική βελτίωση μετά την εκπαίδευσή σας σε περιβάλλον e-learning»;



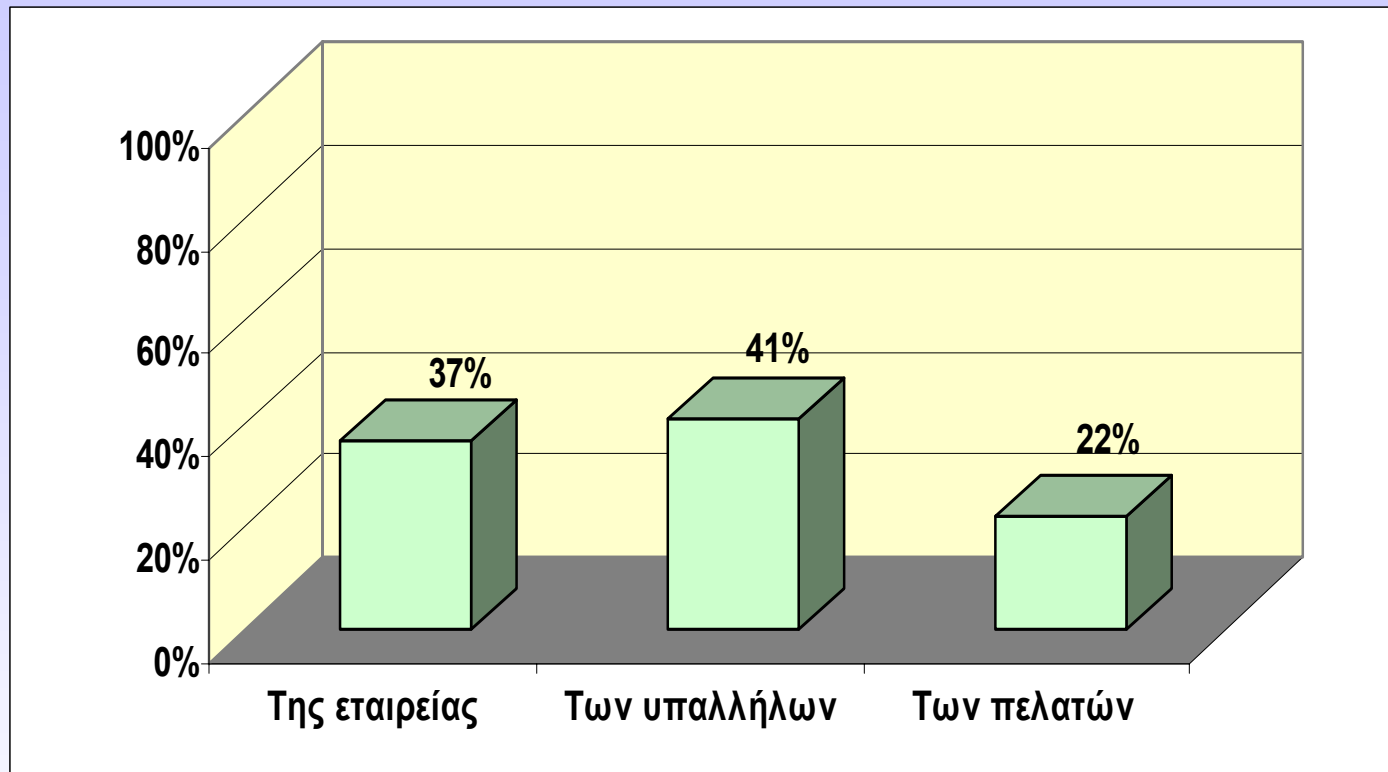
Ερώτηση 18η « Ποια θεωρείτε τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης σε σύγκριση με την παραδοσιακή»;



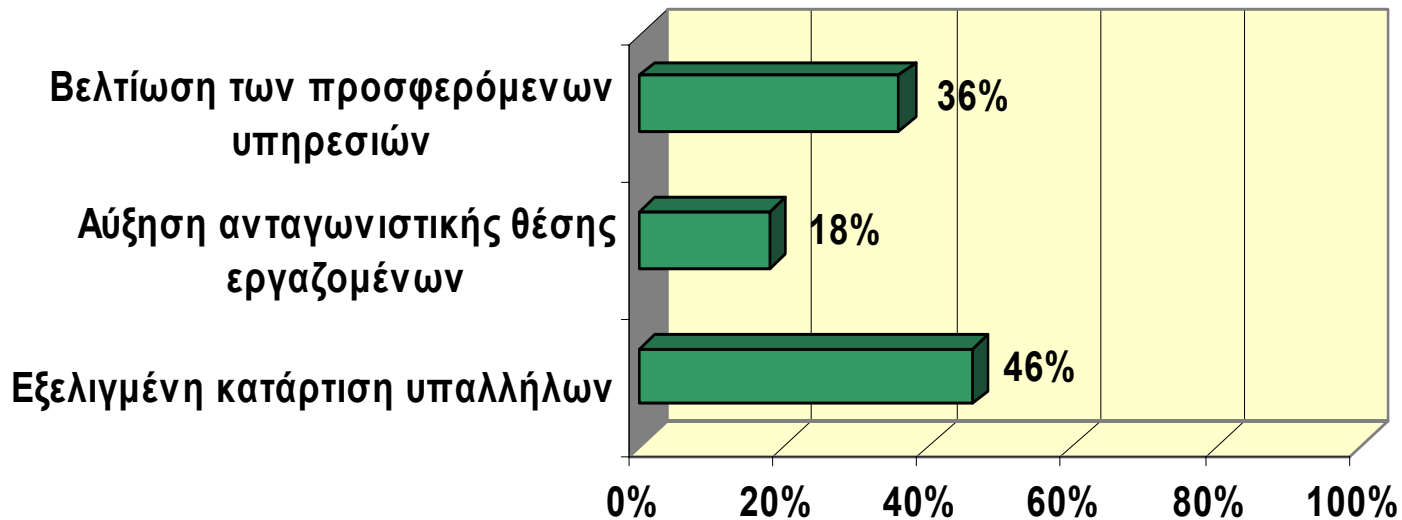
Ερώτηση 19η « Ποια θεωρείτε τα σημαντικότερα μειονεκτήματα της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης σε σύγκριση με την παραδοσιακή»;



- Ερώτηση 20η «Πώς θα προτιμούσατε να σας εκπαιδεύει η εταιρεία σας»;



Ερώτηση 21η «Κυρίως υπέρ ποιών θεωρείτε ότι λειτουργεί η ηλεκτρονική εκπαίδευση»;



Ερώτηση 22η «Ποιο θεωρείτε ότι θα είναι στο μέλλον το κύριο αποτέλεσμα των εφαρμογών e-learning»;

Συμπεράσματα της έρευνας

Από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Οι Έλληνες εργαζόμενοι είναι θετικοί απέναντι στην χρήση εφαρμογών e-learning στον εργασιακό τους χώρο, σε τέτοιο βαθμό που τις προτιμούν από τις παραδοσιακές μεθόδους εκπαίδευσης.
- Οι ερωτηθέντες υπάλληλοι πιστεύουν ότι οι προσωπικές τους δεξιότητες αναπτύσσονται γρηγορότερα και με τρόπο πιο αποδοτικό, συμμετέχοντας σε εικονικές αίθουσες διδασκαλίας.
- Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν αναγνωρίσει τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα που η χρήση πλατφόρμων e-learning στον χώρο εργασίας τους συνεπάγεται και παρά τα μειονεκτήματα που υπάρχουν, δηλώνουν ότι με την ηλεκτρονική μέθοδο νιώθουν πιο ανταγωνιστικοί, πιο ενημερωμένοι πάνω στο αντικείμενο εργασίας τους, πιο καταρτισμένοι στις νέες τεχνολογίες.

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι για την εικόνα που παρουσιάζει η Ελλάδα στον τομέα χρήσης νέων τεχνολογιών και επικοινωνιών και συγκεκριμένα στον τομέα του ενδοεπιχειρησιακού e-learning δεν ευθύνονται οι εκπαιδευόμενοι-υπάλληλοι.

Έτσι, όσον αφορά τις αρχικές μας υποθέσεις:

- Η υπόθεση 1 αναιρείται, καθώς οι Έλληνες εργαζόμενοι νιώθουν εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες.
- Η υπόθεση 2 αναιρείται, καθώς το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων είχε θετική πρώτη αντίδραση στο νέο καθεστώς ηλεκτρονικής εκπαίδευσης.
- Η υπόθεση 3 αναιρείται και αυτή, από την στιγμή που το 44% των ερωτηθέντων είναι πολύ ευχαριστημένο από το εκπαιδευτικό υλικό που του παρέχεται και 40% πολύ ικανοποιημένο από την υποστήριξη που δέχεται από την εργοδότηρια εταιρεία.
- Η υπόθεση 4 δεν γίνεται αποδεκτή, καθώς το 65% των εργαζομένων θεωρεί ότι το e-learning βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους περισσότερο από παραδοσιακές μορφές εκπαίδευσης.
- Τέλος, η υπόθεση 5 απορρίπτεται και αυτή, από την στιγμή που σύμφωνα με την έρευνα, το 69% των ερωτηθέντων προτιμά να εκπαιδεύεται με χρήση εφαρμογών ενδοεπιχειρησιακού e-learning.

Συμπεράσματα

Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση προκύπτει το συμπέρασμα ότι σε θεωρητικό επίπεδο, οι περισσότεροι από τους συγγραφείς αρκούνται στην παρουσίαση των πλεονεκτημάτων και των αδύναμων σημείων που συνεπάγονται, καταλήγοντας σε ασφαλή συμπεράσματα συγκρατημένης αισιοδοξίας. Επισημαίνουν ως σημαντικά στοιχεία:

-Τον ολοκληρωμένο σχεδιασμό και την σωστή διερεύνηση των αναγκών όλων των επιπέδων της εταιρείας πριν γίνει η επιλογή της e-learning εφαρμογής.

-Την καλλιέργεια αισθημάτων εμπιστοσύνης, υποστήριξης και αλληλεξάρτησης μεταξύ των εργαζομένων και απέναντι στην επιχείρηση.

-Την ευνοϊκή τοποθέτηση των εργαζομένων απέναντι στις προτάσεις της εργοδότης εταιρείας.

-Την κατανόηση από την πλευρά της εταιρείας του πρωταρχικά παιδαγωγικού χαρακτήρα του ενδοεπιχειρησιακού e-learning.

Περιορισμοί της έρευνας

Ως περιορισμοί στην διεξαγωγή της έρευνας εντοπίζονται:

- Η πρωινή μου εργασία (μείωση αριθμού συμπληρωμένων ερωτηματολογίων και περιορισμός σε πόλεις στις οποίες υπήρχε πρόσβαση).
- Η επιφυλακτικότητα και η αρνητική στάση από την πλευρά αρκετών υπαλλήλων στην συμμετοχή τους στην έρευνα.
- Πολλές έρευνες που εντοπίστηκαν στο Διαδίκτυο και που κρίθηκαν αρκετά χρήσιμες στην μελέτη περιπτώσεων και την διεξαγωγή συμπερασμάτων, ήταν μόνο προσβάσιμες με την αγορά τους.
- Ο μικρός αριθμός επιχειρήσεων στην χώρα μας που χρησιμοποιούν εφαρμογές ενδοεπιχειρησιακού e-learning

Συμβολή της έρευνας

- Με την ολοκλήρωση της έρευνας προκύπτει ένα γενικό συμπέρασμα:
 - Για την μη ικανοποιητική εισχώρηση των νέων τεχνολογιών και επικοινωνιών στην χώρα μας, δεν ευθύνονται σε καταλυτικό βαθμό οι κύριοι αποδέκτες τους, που στην περίπτωσή μας είναι οι Έλληνες δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι.
 - Είναι σχεδόν βέβαιο ότι με τους κατάλληλους χειρισμούς, τον σωστό σχεδιασμό και προγραμματισμό και την απαιτούμενη υποστήριξη, λύσεις όπως αυτή του ενδοεπιχειρησιακού e-learning θα βρουν πρόσφορο έδαφος σε οποιαδήποτε οικονομία, αλλά και στην προκειμένη περίπτωση στην χώρα μας.
- Έστω και ενδεικτικά, λόγω μικρού δείγματος, καλύπτει ένα κενό στην ύπαρξη ερευνών για την χώρα μας στην διείσδυση των νέων τεχνολογιών στον εργασιακό χώρο και την θέση των υπαλλήλων στις καινοτόμες συνθήκες εκπαίδευσης.

Επιπτώσεις της έρευνας

Η εργοδότηρια εταιρεία-οργανισμός είναι θεμιτό να:

- Επιλέξει λύσεις ηλεκτρονικής κατάρτισης που συμβαδίζουν με τη φιλοσοφία, το παρελθόν, τις ιδιαιτερότητες του εταιρικού προφίλ και του προφίλ των υπαλλήλων που την απαρτίζουν.
- Υποστηρίζει διαρκώς και οργανωμένα είτε ενδοεπιχειρησιακά από τμήματα που σχετίζονται με το ανθρώπινο δυναμικό είτε εξωτερικά από εκπαιδευτικούς συνεργάτες την κατάρτιση του προσωπικού της.
- Διασφαλιστεί η ανταλλαγή γνώσης εντός της επιχείρησης.
- Προσφέρονται κίνητρα στους εργαζομένους.
- Δίνεται έμφαση γενικά στην ατομική βελτίωση του κάθε εκπαιδευόμενου χωριστά και όχι μόνο η απόκτηση γνώσης για ένα συγκεκριμένο αντικείμενο απασχόλησης.
- Παρέχεται οικονομική ενίσχυση σε περιπτώσεις που η παρακολούθηση μαθημάτων απαιτεί την καταβολή διδάκτρων.

Από την πλευρά της πολιτείας, κρίνεται σκόπιμο:

- Να υπάρξει μέριμνα και λύση θεσμικών κενών που υπάρχουν στην υιοθέτηση εφαρμογών e-learning, που αφορούν κυρίως την υποστήριξη και συντήρηση των υποδομών που δημιουργούνται.
- Να εφαρμοστεί η ηλεκτρονική κατάρτιση και στο δημόσιο τομέα, που είναι σαφώς πιο δυσκίνητος και απόμακρος από τέτοιου είδους καινοτομίες.

Ακόμη, σε διεθνές επίπεδο, τα κράτη θα μπορούσαν να συνεργαστούν μεταξύ τους, ώστε οι κανονισμοί και ρυθμίσεις που αφορούν την κάθε χώρα χωριστά να εναρμονιστούν

Προτάσεις για παραπέρα έρευνα

Έχει μεγάλη σημασία:

- Η παρακολούθηση και διερεύνηση των ραγδαίων καθημερινών εξελίξεων στην τεχνολογία και πώς αυτές προσαρμόζονται στον τομέα της ηλεκτρονικής κατάρτισης.
- Η τοποθέτηση του κάθε εκπαιδευόμενου, σε ρόλο όχι απλά αποδέκτη του εκπαιδευτικού υλικού, αλλά σε θέση ενεργή μέσα στο εκπαιδευτικό περιβάλλον.
- Η αύξηση της μέριμνας στον δημόσιο τομέα ο οποίος δεν είναι σε θέση να ακολουθήσει τους γρήγορους ανταγωνιστικούς ρυθμούς του ιδιωτικού.
- Η επιλογή της εγκατάστασης του e-learning να ακολουθεί μια σωστή, προγραμματισμένη διαδικασία εξεύρεσης της οικονομικότερης και ποιοτικότερης λύσης
- Από την πλευρά του κράτους η παροχή των νέων τεχνολογιών με το μικρότερο δυνατό κόστος και τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα.