

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ –

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ (ONLINE) ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**« Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΤΗ ΣΤΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ
ΕΤΑΙΡΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ »**

ΘΩΜΑΣ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗΣ ΠΑΝΟΥΣΣΕΡΗΣ

ΑΘΗΝΑ, ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2024

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ –

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ (ONLINE) ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΩΜΑΣ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗΣ ΠΑΝΟΥΣΣΕΡΗΣ

A.M: 7981190220023

**« Η ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΤΗ ΣΤΑ ΣΥΓΧΡΟΝΑ
ΕΤΑΙΡΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ »**

**“THE PERCEPTION OF THE ROLE OF THE INSTRUCTIONAL DESIGNER IN
MODERN CORPORATE ENVIRONMENTS IN THE CONTEXT OF VOCATIONAL
TRAINING IN GREECE”**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ:

ΚΩΣΤΑΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ, ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π.Τ.Δ.Ε., ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

ΚΟΥΤΡΟΜΑΝΟΣ ΓΕΩΡΓΙΟΣ, ΕΠΙΚ. ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ, ΕΚΠΑ

ΣΟΦΟΣ ΑΛΙΒΙΖΟΣ, ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ, ΠΑΝ/ΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ –

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΗΣ (ONLINE) ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*«Η αντίληψη του ρόλου του εκπαιδευτικού σχεδιαστή στα σύγχρονα εταιρικά περιβάλλοντα
στα πλαίσια της επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα.»*

*

*“The perception of the role of the instructional designer in modern corporate environments in
the context of vocational training in Greece”*

ΘΩΜΑΣ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗΣ ΠΑΝΟΥΣΕΡΗΣ

Επιβλέπων: Κώστας Απόστολος, Επίκουρος Καθηγητής Π.Τ.Δ.Ε., Παν. Αιγαίου

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή στις 20/12/2024

Βεβαίωση συγγραφικών δικαιωμάτων

Copyright © Θωμάς Αλκιβιάδης Πανουσέρης, 2024

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Δηλώνω υπεύθυνα ότι είμαι ο συγγραφέας αυτής της πρωτότυπης μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, ότι έχω αναφέρει τις πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες και ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για το συγκεκριμένο Δ.Π.Μ.Σ

Ευχαριστίες

Έχοντας ολοκληρώσει αυτήν την εργασία, νιώθω την μεγάλη ανάγκη να αποτυπώσω την ευγνωμοσύνη μου για τα άτομα που ενεπλάκησαν, έδειξαν υπομονή μα πάνω από όλα έδωσαν ευκαιρίες χάρη στις οποίες υλοποιήθηκε. Ξεκινώντας από την αρχή, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους καθηγητές, κ. Κώστα, κ. Κουτρομάνο και κ. Σοφό, οι οποίοι δέχτηκαν να συμμετάσχω στο μεταπτυχιακό αυτό. Ελπίζω αυτή η εργασία να ανταμείψει την απόφασή τους αυτή. Ακόμα πιο πολύ, οφείλω να ευχαριστήσω τον κ. Κώστα που πάντα με ανθρωπιά και παρά τις δικές του υποχρεώσεις, βρήκε την ενέργεια να ωθήσει την εργασία αυτή σε σημεία που κολλούσε και χωρίς τον οποίο δεν θα τα κατάφερα. Ευχαριστώ πολύ.

Συγκίνηση μου προκαλούν για την εθελοντική βοήθειά τους και την συνεργασία τους οι 11 συμμετέχοντες των συνεντεύξεων, που παρά την καθημερινότητά τους, βρήκαν τον χρόνο για να τους απασχολήσω και παραπάνω από μία φορές για όποιες λεπτομέρειες χρειάζονταν. Μακάρι να μπορούσα να αναφέρω τα ονόματά τους, αλλά θα αρκεστώ στο να ελπίζω ότι διαβάζοντας αυτήν την εργασία, θα νιώσουν ότι συνεισέφεραν σε κάτι σημαντικό και θα ξέρουν ότι τους ευχαριστώ βαθύτατα.

Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου και τους φίλους μου, που τα τελευταία χρόνια έδειξαν κατανόηση στην μειωμένη μου παρουσία και την συνεχή μου αναφορά σε αυτό το μεταπτυχιακό και ένα μεγάλο ευχαριστώ στην σύντροφό μου, την Θεοδώρα, που ήταν δίπλα μου σε αυτήν την περιπέτεια και πολλές άλλες όλα αυτά τα χρόνια.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	5
Κατάλογος πινάκων	9
Περίληψη	10
Abstract	12
1. Εισαγωγή	13
1.1 Προβληματική της εργασίας.....	13
1.2 Αναγκαιότητα της εργασίας	14
1.3 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	15
1.4 Δομή της εργασίας	16
2. Θεωρητικό πλαίσιο	17
2.1 Ιστορική αναδρομή	17
2.1.1 Η αρχή του εκπαιδευτικού σχεδιασμού	17
2.1.2 Η επίδραση του COVID-19 σε οργανισμούς και επιχειρήσεις και το άνοιγμα για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού σχεδιασμού	20
2.2 Εννοιολογικό πλαίσιο – Αποσαφήνιση όρων	22
2.2.1 Εκπαιδευτικός σχεδιασμός.....	22
2.2.2 Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού.....	25
2.2.3 Εκπαίδευση ενηλίκων	27
2.2.4 E-learning.....	29
2.2.5 Εμπειρία μάθησης	30
2.2.6 Learning Analytics.....	31
2.2.7 Ενδιαφερόμενα μέρη.....	31

2.2.8 Ικανότητα.....	32
3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	34
3.1 Η σημαντικότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης στον χώρο των επιχειρήσεων.....	34
3.2 Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός για τον χώρο των επιχειρήσεων	38
3.2.1 Λόγοι άνθισης του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στον κλάδο των εταιρειών	38
3.2.2 Τεχνολογίες και μέθοδοι εκπαιδευτικού σχεδιασμού	40
3.3 Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού σχεδιαστή.....	48
3.3.1 Ο προσδιορισμός του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή μέσα από τις απαιτούμενες ικανότητες για τον χώρο των επιχειρήσεων.....	48
3.3.2 Η κρίση της ταυτότητας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών σήμερα	54
4. Μεθοδολογία έρευνας.....	57
4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	57
4.2 Ερευνητική μέθοδος.....	58
4.3 Μέσο συλλογής δεδομένων	59
4.4 Δειγματοληψία-Συμμετέχοντες.....	61
4.5 Ερευνητική διαδικασία	61
4.6 Ανάλυση δεδομένων.....	62
4.7 Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας.....	63
5. Αποτελέσματα έρευνας.....	65
5.1 Ανάλυση δεδομένων εκπαιδευτικών σχεδιαστών	65
5.1.1 Περιγραφή οργανισμού και θέση του εκπαιδευτικού σχεδιαστή	66
5.1.3 Το επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.....	70
5.1.4 Επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19	77
5.2 Ανάλυση δεδομένων προϊσταμένων/εργοδοτών	79

5.2.1 Ρόλοι των προϊσταμένων στον οργανισμό επιχείρηση	80
5.2.2 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.....	81
5.2.3 Επιθυμητό επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.....	84
5.2.4 Επίδραση της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.....	90
6. Συζήτηση – Συμπεράσματα	92
6.1 Σύνοψη και συζήτηση ευρημάτων	92
6.1.1 Ποιος είναι ο επαγγελματικός τίτλος και θέση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;	92
6.1.2 Ποιοι είναι οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;	93
6.1.3 Ποιες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κρίνονται σημαντικές για την εργασία των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών οργανισμών/επιχειρήσεων;	95
6.1.4 Ποια προσόντα κρίνονται ως πιο σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις/οργανισμούς;.....	98
6.1.5 Τι αλλαγές επέφερε η πανδημία COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;	101
6.2 Συνεισφορά της έρευνας.....	105
6.3 Περιορισμοί	105
6.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα	106
6.5 Πρόταση για φορείς ικανούς να υποστηρίξουν επιμορφωτικές δράσεις για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.....	107
7. Βιβλιογραφία	109
Παράρτημα Α': Οδηγός συνέντευξης για τους προϊστάμενους/εργοδότες.....	127
Παράρτημα Β': Οδηγός συνέντευξης για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.....	129
Παράρτημα Β' Απομαγνητοφωνήσεις συνεντεύξεων.....	131

Απομαγνητοφωνήσεις προϊσταμένων.....	131
Απομαγνητοφωνήσεις εργαζόμενων.....	153

Κατάλογος πινάκων

Πίνακας 1. Βασικοί άξονες ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών	50
Πίνακας 2. Δημογραφικά στοιχεία εκπαιδευτικών σχεδιαστών	65
Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία προϊσταμένων/εργοδοτών	79
Πίνακας 4. Προτεινόμενα μαθήματα για πρόγραμμα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών σχεδιαστών για εργασιακά περιβάλλοντα	107

Περίληψη

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός σε εργασιακά περιβάλλοντα και οργανισμούς για την εκπαίδευση των εργαζομένων αποτελεί ένα ανερχόμενο πεδίο για τις επιστήμες της εκπαίδευσης και για τον κόσμο των επιχειρήσεων λόγω των οφελών που υπόσχεται. Η απότομη άνοδος στην ζήτηση αυτής της ειδικότητας που προέκυψε από την πανδημία του COVID-19 και μετά, εγείρει ερωτήματα γύρω από τον ρόλο του εκπαιδευτικού σχεδιαστή σε εταιρείες και οργανισμούς, συγκεκριμένα στην Ελλάδα.

Σε αυτήν την εργασία γίνεται μία βιβλιογραφική ανασκόπηση όπου συντίθεται το εννοιολογικό και θεωρητικό υπόβαθρο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού μέσα από μία ιστορική αναδρομή και μία αναζήτηση της σύγχρονης διεθνούς βιβλιογραφίας. Παράλληλα γίνεται μία αναζήτηση δημοφιλών πρακτικών, προγραμμάτων και μεθόδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού που αξιοποιούνται από εταιρείες και οργανισμούς. Σκοπός είναι η σκιαγράφηση ενός προφίλ που μπορεί να ορίσει τα προσόντα και τις ευθύνες ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή αλλά και να αναδείξει τις δυσκολίες στην σαφή διατύπωση που αντιμετωπίζει η περιγραφή αυτού του ρόλου. Η έρευνα ολοκληρώνεται από ένα σύνολο ημιδομημένων συνεντεύξεων που διεξήχθη σε 6 υπάλληλους εταιρειών και οργανισμών που εργάζονται στον ρόλο του σχεδιασμού την εκπαίδευσης με τίτλους και αρμοδιότητες σχετικούς με το αντικείμενο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και σε 5 προϊστάμενους ή επικεφαλής ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Μέσα από την έρευνα παρατηρούνται κοινά στοιχεία και απόψεις που δείχνουν τις ευθύνες που είναι αντιληπτό πως έχει ένας εκπαιδευτικός σχεδιαστής στην Ελλάδα, τις δεξιότητες που είναι χρήσιμες, καθώς και τις ικανότητες που είναι επιθυμητές γύρω από τεχνικές γνώσεις. Επίσης, μέσω της έρευνας αυτής αποτυπώνεται για πρώτη φορά σε ακαδημαϊκή έρευνα, η μορφή που έχει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού σχεδιαστή στην Ελλάδα, καθώς και επιφυλάξεις που επιβεβαιώνονται τόσο από την διεθνή βιβλιογραφία όσο και από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων γύρω από την σαφήνεια του ρόλου του εκπαιδευτικού σχεδιαστή. Σκοπός είναι η καλύτερη στόχευση από την εκπαιδευτική ακαδημαϊκή κοινότητα, προκειμένου να δώσει ακόμη πιο χρήσιμα εφόδια σε μελλοντικούς εκπαιδευτικούς σχεδιαστές αλλά και εταιρείες και οργανισμούς που υιοθετούν πρακτικές εκπαιδευτικού σχεδιασμού, των οποίων οι αριθμοί

αυξάνονται, ειδικά μετά την πανδημία του COVID-19 που λειτούργησε καταλυτικά και έφερε
εσπευσμένες αλλαγές στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση.

Abstract

Instructional design in corporate settings and organizations for employee training is an emerging field for educational sciences and the business world due to its promising benefits. The sharp rise in demand for this specialty since the COVID-19 pandemic has raised questions about the role of instructional designers in companies and organizations, particularly in Greece.

This paper conducts a literature review to identify the characteristics defined by the international literature for instructional designers. It also explores popular practices, programs, and methods of instructional design implemented by companies and organizations. The aim is to outline a profile that can define the qualifications and responsibilities of an instructional designer and to highlight the difficulties in clearly defining this role. The research concludes with a set of semi-structured interviews conducted with 6 employees of companies and organizations working in the role of instructional designer, with titles and responsibilities related to the field of instructional design, and with 5 supervisors or heads of instructional design teams.

Through the research, common elements and perceptions are observed, indicating the responsibilities perceived to be held by an instructional designer in Greece, as well as the desired skills related to technical knowledge. Additionally, this research captures for the first time in academic research the form of the instructional design profession in Greece, as well as confirming reservations from both the international literature and the responses of participants regarding the clarity of the instructional designer's role.

The purpose of the outline of instructional designer's profile is to better target the educational academic community in order to provide even more useful tools for future instructional designers, as well as for companies and organizations that adopt instructional design practices, the numbers of which are increasing, especially after the COVID-19 pandemic which acted as a catalyst and brought about rapid changes in in-house training.

1. Εισαγωγή

1.1 Προβληματική της εργασίας

Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη έχει προκαλέσει αλλαγές στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εκπαιδεύονται. Τα ψηφιακά μέσα προσφέρουν εναλλακτικές για την ανάπτυξη και διεξαγωγή μαθημάτων τόσο σε περισσότερα εποπτικά και διαδραστικά μέσα, όσο και στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται και παρακολουθείται η μάθηση (Σοφός, Κώστας & Παράσχου 2015). Η πρωτοφανής πανδημία του COVID-19 επίσης λειτούργησε καταλυτικά στον μετασχηματισμό της εργασίας και κατ' επέκτασιν της εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο, αναγκάζοντας τους οργανισμούς ανά τον κόσμο να προσαρμοστούν στην ανάγκη για εξ' αποστάσεως εκπαίδευση. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δοθεί ένα μεγάλο άνοιγμα στην αγορά για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό διαδικτυακής εκπαίδευσης ανά τον κόσμο (Bennett & Mcwhorter, 2021).

Επιστήμονες από τον χώρο της εκπαίδευσης αναζητούν την ευκαιρία να εφαρμόσουν τις γνώσεις τους στον κλάδο της εκπαίδευσης ενηλίκων, ο οποίος αποτελεί μία νέα και ανερχόμενη αγορά εργασίας (North et al., 2021). Ταυτόχρονα, ο αριθμός των πανεπιστημιακών και άλλων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων που υποστηρίζουν προγράμματα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού και Διαδικτυακής Εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια προσφέροντας περισσότερες και νέες δυνατότητες επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Σε αυτήν την γρήγορη και πολυπαραγοντική εξέλιξη για τα δεδομένα των παιδαγωγικών επιστημών τίθενται διάφορα ερωτήματα (Guerra-Lopez et al., 2021). Τα ερωτήματα αυτά έχουν να κάνουν με τις επιφυλάξεις που μπορούν να προκύψουν σχετικά με την ετοιμότητα που ενδέχεται να έχουν οι εργαζόμενοι του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, σε σχέση με τις ανάγκες στον χώρο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού για ενήλικες σε εργασιακά περιβάλλοντα. Το διακύβευμα είναι αν θα μπορέσει ο νεοσύστατος κλάδος να αξιοποιήσει πλήρως τα εργαλεία που είναι διαθέσιμα και να προσφέρει ευκαιρίες στους εργαζόμενους της σημερινής εποχής με βάση τις μαθησιακές τους ανάγκες (Feiertag & Berge 2008).

1.2 Αναγκαιότητα της εργασίας

Καθώς ο κλάδος του εκπαιδευτικού σχεδιασμού εξελίσσεται σε διάφορα εργασιακά πλαίσια και περιβάλλοντα, το ίδιο συμβαίνει και με την αύξηση των ρόλων και των αρμοδιοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, καθώς και με τις προσδοκίες και απαιτήσεις από τους υποψήφιους εργοδότες (Nworie, 2022; Weber, McCarthy, Campbell & Bauer, 2024). Η αυξανόμενη ανάγκη για παροχή αποτελεσματικών εκπαιδευτικών λύσεων και ποιοτικού εκπαιδευτικού περιεχομένου στις σύγχρονες επιχειρήσεις και οργανισμούς, σε συνδυασμό με την ανάδυση νέων πρακτικών και τεχνολογιών απαιτούν εκπαιδευτικούς σχεδιαστές με ανάλογες δεξιότητες και ικανότητες (Raynis, 2018).

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση της βιβλιογραφίας και έρευνας αναφορικά με τον επαγγελματικό ρόλο και τα απαιτούμενα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον τομέα των επιχειρήσεων. Αρκετές μελέτες επιχειρούν τη χαρτογράφηση του πεδίου και την οριοθέτηση του επαγγελματικού προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, εστιάζοντας στις ικανότητες σχετίζονται με διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές στους χώρους εργασίας τους (Gray et al., 2015; Kang & Ritzhaupt, 2015; Klein & Kelly, 2018; Magruder, Arnold, Edwards, & Moore, 2019; Nworie, 2021; Weber et al., 2024). Κάποιες μελέτες επικεντρώνονται επίσης στις αλλαγές που επέφερε η αύξηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και εργασίας λόγω της πανδημίας στην αγορά εργασίας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών (Maloney & Kim, 2020; Petherbridge, Bartlett, White & Chapman, 2022; Petherbridge, Bartlett, White και Chapman, 2023; Pilbeam, 2020).

Στην ελληνική βιβλιογραφία διαπιστώνεται ένα σημαντικό ερευνητικό κενό αναφορικά με τη θέση, τον ρόλο και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στην ελληνική αγορά εργασίας, η οποία παρουσιάζει ιδιαιτερότητες και φαίνεται να υστερεί σε σχέση με τη διεθνή πρακτική. Ως εκ τούτου, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να ρίξει φως σε έναν επαγγελματικό κλάδο που, παρά την αυξανόμενη αναγνώριση της συνεισφοράς του στον τομέα των επιχειρήσεων, δεν έχει ακόμα λάβει την απαιτούμενη κατανόηση και οριοθέτηση. Η προσπάθεια διερεύνησης του επαγγελματικού ρόλου και των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, μέσα από τις απόψεις και αντιλήψεις των επαγγελματιών του χώρου προσφέρει μια πρώτη ανάγνωση και κατανόηση του επαγγελματικού προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς. Η έρευνα απευθύνεται τόσο σε φοιτητές

και επαγγελματίες του κλάδου όσο και σε εργοδότες και διαχειριστές εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αλλά και σε φορείς εκπαίδευσης που ενδιαφέρονται να αναπτύξουν ή να βελτιώσουν τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

1.3 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων, αντιλήψεων και εμπειριών των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και των προϊστάμενων/εργοδοτών που ηγούνται ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού, αναφορικά με τον επαγγελματικό ρόλο και τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των επιχειρήσεων. Επιμέρους στόχοι της έρευνας είναι να διερευνηθεί η θέση και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς, τα προσόντα που θεωρούνται απαραίτητα ή/και σημαντικά σε επίπεδο πρόσληψης και οι αλλαγές που επέφερε η πανδημία στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Απώτερος στόχος της έρευνας είναι η σκιαγράφηση του προφίλ ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις και οργανισμούς.

Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν ως εξής:

1. Ποιος είναι ο επαγγελματικός τίτλος και θέση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;
2. Ποιοι είναι οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;
3. Ποιες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κρίνονται σημαντικές για την εργασία των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών οργανισμών/επιχειρήσεων;
4. Ποια προσόντα κρίνονται ως πιο σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις/οργανισμούς;
5. Τι αλλαγές επέφερε η πανδημία COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Τα συμπεράσματα της έρευνας προσφέρουν μια πρώτη κατανόηση του ρόλου του εκπαιδευτικού σχεδιαστή και μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα του προφίλ ικανοτήτων του, καθώς συνδυάζονται τόσο οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και οι προσδοκίες των εργοδοτών. Ενισχύουν

τη θεωρητική βάση γύρω από το επάγγελμα και τις δυνατότητές του, προσφέροντας δεδομένα που μπορούν να αξιοποιηθούν για την ανάπτυξη περαιτέρω ερευνητικών πρωτοβουλιών στο μέλλον.

Επιπλέον, τα συμπεράσματα μπορούν να χρησιμεύσουν ως οδηγός αυτοαξιολόγησης και επαγγελματικής ανάπτυξης για τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, καθώς παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τις τεχνικές, θεωρητικές και οριζόντιες δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει να αναπτύξουν για να είναι ανταγωνιστικοί στην αγορά εργασίας. Προσφέρουν επίσης κατευθύνσεις σε εργοδότες και οργανισμούς για τη διαμόρφωση ρεαλιστικών προδιαγραφών στις περιγραφές θέσεων εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

1.4 Δομή της εργασίας

Η παρούσα εργασία διαρθρώνεται ως εξής. Ξεκινάει με μια σύντομη ιστορική αναδρομή της εξέλιξης του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και των επιπτώσεων της πανδημίας Covid-19 σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Συνεχίζει με το εννοιολογικό πλαίσιο στο οποίο αποσαφηνίζονται οι βασικές έννοιες της εργασίας. Ακολουθεί η βιβλιογραφική ανασκόπηση στην οποία περιγράφεται το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και η αξιοποίησή του στον χώρο των επιχειρήσεων, καθώς και τα πιο διαδεδομένα εργαλεία, τεχνολογίες και μέθοδοι που χρησιμοποιούνται από τους επαγγελματίες του κλάδου. Εξετάζεται επίσης η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού σχεδιαστή και οι ικανότητες και δεξιότητες που σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία κρίνονται απαραίτητες για τα εταιρικά εργασιακά περιβάλλοντα. Μετά την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας έπεται η ερευνητική μεθοδολογία στην οποία παρουσιάζονται λεπτομερώς ο σκοπός και στόχοι της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, ο ερευνητικός σχεδιασμός και η ερευνητική διαδικασία που ακολουθήθηκε. Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζονται αναλυτικά τα δεδομένα που συλλέχθηκαν από τις συνεντεύξεις με τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές και τους προϊστάμενους/εργοδότες. Η εργασία ολοκληρώνεται με το κεφάλαιο της συζήτησης-συμπερασμάτων όπου και γίνεται συζήτηση των κύριων ευρημάτων, αναφέρεται η συνεισφορά και οι περιορισμοί της έρευνας και δίνονται προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

2. Θεωρητικό πλαίσιο

2.1 Ιστορική αναδρομή

2.1.1 Η αρχή του εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Η ιστορία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού σαν ένας όρος που ξεκίνησε την έρευνα γύρω από τον κλάδο όπως τον αναγνωρίζουμε σήμερα, ξεκίνησε από τις αρχές του 20ου αιώνα. Στην ουσία οι ανακαλύψεις στην τεχνολογία είναι αυτές που προκάλεσαν την δημιουργία του. Οι εφευρέσεις στην παραγωγή εικόνων και ήχων με τεχνητά μέσα, άρχισαν να δίνουν επιλογές σε εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως κλάδου, προκαλώντας την προσπάθεια εμπλουτισμού των μαθημάτων με οπτικοακουστικά υλικά και ως εκ τούτου τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης με βάση το διαθέσιμο υλικό. Εν ολίγης τα πρώιμα στάδια του εκπαιδευτικού σχεδιασμού ξεκινούν χωρίς καν να έχει οριστεί αυτή η έννοια. Οι ανακαλύψεις του ραδιοφώνου και της τηλεόρασης στις δεκαετίες του 1930 και 1950 αντίστοιχα, θα δώσουν πάτημα και στην δημιουργία οπτικοακουστικών προγραμμάτων που είχαν ως κοινό άτομα εντός και εκτός εκπαιδευτικών οργανισμών και σχολείων (Molenda, 2022).

Στην εποχή του δευτέρου παγκοσμίου πολέμου, η ανάγκη για γρήγορη εκπαίδευση των στρατιωτών, οδήγησε χώρες όπως η Αμερική, στην ανάγκη αποδόμησης της γνώσης και αντιμετώπισης των επιμέρους διαδικασιών που περιέχει η ευρύτερη διαδικασία της εκπαίδευσης. Ως επιστημονικό πεδίο, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός καθιερώθηκε στα μέσα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου όταν ψυχολόγοι και εκπαιδευτικοί στρατολογήθηκαν από τον στρατό για την ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού και αξιολόγησης για τον προσδιορισμό των δεξιοτήτων και τη βελτίωση της εκπαίδευσης του στρατιωτικού προσωπικού (Reiser, 2012). Το γεγονός αυτό οδήγησε την ίδρυση οργανισμών όπως το Αμερικανικό Ινστιτούτο Ερευνών (Dick, 1987), ενώ η συνολική προσπάθεια αντιμετώπισης της εκπαίδευσης ως σύστημα επέφερε τη δημιουργία ερευνών όπως την μεθοδολογία ανάλυσης εργασιών του Robert B. Miller (Gagné & Melton, 1962).

Στις δεκαετίες του 1960 και 1970 γίνονται και οι πρώτες εκδόσεις μοντέλων εκπαιδευτικού σχεδιασμού όπως τα μοντέλα των Dick και Carey, Ross, Kemp και Morrison, τα οποία στοχεύουν στην συστηματική προσέγγιση και θέτουν το ζήτημα της ανάλυσης των χαρακτηριστικών του εκπαιδευόμενου και της σαφήνειας των στόχων (Reiser, 2001). Παράλληλα η ανάπτυξη στην

νοητική ψυχολογία επηρέασε τον τομέα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και ερευνητές όπως οι Robert Gagne, Leslie Briggs και John Flanagan, κατέληξαν σε συμπεράσματα που προσθέτουν στα παραπάνω και τον παράγοντα της ανθρώπινης συμπεριφοράς και τον καθοριστικό της ρόλο για τον σχεδιασμό του εκπαιδευτικού υλικού (Molenda, 2022). Άξιο αναφοράς είναι το βιβλίο του Gagne *The Conditions of Learning* το οποίο έφερε στο προσκήνιο τη σημασία των διαδικασιών αξιολόγησης και ελέγχου της μαθησιακής επιτυχίας. Στο πλαίσιο αυτό, μια σημαντική προσθήκη στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό ήταν η «αξιολόγηση των εκπαιδευτικών αναγκών» ως πρώτο βήμα στη διαδικασία, υπό την οπτική ότι τα μοντέλα εκπαιδευτικού σχεδιασμού δεν θα πρέπει απλώς να ξεκινούν με τον καθορισμό εκπαιδευτικών στόχων, αλλά με την ανάλυση του ποιου εκπαιδευτικοί στόχοι είναι χρήσιμοι για το αναμενόμενο κοινό σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον (Schott, 2001).

Κατά τη δεκαετία του 1980 οι εξελίξεις στην ψηφιακή τεχνολογία θα ανοίξουν επιπλέον τους ορίζοντες γύρω από τις δυνατότητες και την έρευνα για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Επίσης κλάδοι όπως ο εταιρικός και ο βιομηχανικός, παρουσιάζουν ενδιαφέρον για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Η δεκαετία του 1990 παρουσιάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τις εξελίξεις της τεχνολογίας με χρήση του διαδικτύου και ως εκ τούτου τις προοπτικές για την χρήση διαδικτυακών περιβαλλόντων εκπαίδευσης τα οποία άρχισαν να κερδίζουν την προτίμηση του κόσμου. Σε αυτήν την δεκαετία ο κονστрукτιβισμός υποστηρίζεται περισσότερο από ποτέ και μαζί του και η έμφαση σε προσεγγίσεις εκπαίδευσης με περισσότερη σημασία στον εκπαιδευόμενο και την ενεργή συμμετοχή του στο μάθημα. Σε αυτήν την δεκαετία επίσης θα δοθεί προσοχή και σε έννοιες όπως συνεργατική μάθηση και στην κοινωνική πλευρά της εκπαίδευσης (Reiser, 2001).

Ταυτόχρονα, η άνθηση του κλάδου της εκπαιδευτικής ψυχολογίας επηρεάζει τις θεωρητικές προσεγγίσεις του εκπαιδευτικού σχεδιασμού επηρεάζοντας α) την άποψη για τα εκπαιδευτικά συστήματα, τα υποσυστήματα και τις σχέσεις τους με το περιβάλλον, β) την ανάπτυξη ιδιαίτερα συστηματικών, συχνά γραμμικών ή διακλαδισμένων διαδικασιών σχεδιασμού και γ) την έμφαση στις συστημικές προσεγγίσεις του εκπαιδευτικού σχεδιασμού που λαμβάνουν υπόψη τη διασύνδεση όλων των σχετικών παραγόντων διδασκαλίας (Schott, 2001).

Οι εξελίξεις στην ψηφιακή τεχνολογία που γίνονται όλο και πιο ραγδαίες με τον ερχομό των επόμενων δεκαετιών, θα ανοίξουν επιπλέον τους ορίζοντες γύρω από τις δυνατότητες και την έρευνα για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Έτσι στις δεκαετίες του 1980 και 1990 παρουσιάζεται η

αντίληψη των υπολογιστών ως εργαλεία με δυνατότητες μεγιστοποίησης της απόδοσης της εργασίας και μέσα σε αυτές τις δυνατότητες, η βελτίωση των ικανοτήτων των εργαζομένων μέσα στο εργασιακό πλαίσιο (Andreea, 2022). Στην προσπάθεια για ενσωμάτωση των υπολογιστών στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, εξετάζεται σε αυτήν την δεκαετία η χρήση συστημάτων ηλεκτρονικής υποστήριξης της επίδοσης (EPSS) (Fischer & Horn, 1997) και συστήματα διαχείρισης της μάθησης (LMS) (Piña, 2012) στον εργασιακό χώρο. Σημαντική ήταν για τον κλάδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και η ολοένα και αυξανόμενη επίγνωση και ενδιαφέρον που πρόκυπτε στις θεωρίες εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Βιβλία όπως το «Instructional Design Theories and Models, Vol. I: An Overview of Their Current Status» του Charles Reigeluth, βοήθησε να γίνουν γνωστές και άλλες μέθοδοι σχεδιασμού της εκπαίδευσης πέρα από το ADDIE που ήταν το πιο διαδεδομένο (An, 2020).

Ο εικοστός πρώτος αιώνας με τον ερχομό του φέρνει και άλλες ανακαλύψεις στην παιδαγωγική και την ψυχολογία αλλά και τεχνολογίες, που δίνουν χώρο για περισσότερα πεδία έρευνας στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Βασικότερα σημεία μετά το 2000 είναι η διάδοση των οικιακών υπολογιστών σε όλο και περισσότερα νοικοκυριά και ως εκ τούτου την πρόσβαση του κόσμου σε υπολογιστές και το παγκόσμιο δίκτυο. Η διάδοση όμως δεν σήμαινε και κατανόηση των εκπαιδευτικών δυνατοτήτων του υπολογιστή ούτε συνεπαγόταν με ποιοτική του χρήση. Η εκπαιδευτική κοινότητα χρειάστηκε χρόνο για να προσαρμοστεί στις αλλαγές και να εντάξει τους υπολογιστές ως εργαλεία για τον σχεδιασμό και προγραμματισμό της εκπαίδευσης (Molenda, 2022). Η λύση σε αυτό το ζήτημα ήταν να δοθεί βάση σε συστήματα διασφάλισης της ποιότητας για τα εκπαιδευτικά προγράμματα τα οποία αναπτύχθηκαν μαζί με την ολοένα αυξανόμενη ζήτηση τόσο σε ακαδημαϊκά όσο και σε εργασιακά περιβάλλοντα. (Σοφός, Κώστας, Α., & Παράσχου Β., 2015).

Κατά τη μετάβαση στην επόμενη δεκαετία, του 2010 και εντός αυτής σημειώνονται ανακαλύψεις που θα ξεκλειδώσουν επιπλέον επιλογές για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό: κινητά τηλέφωνα με δυνατότητες υπολογιστή, με καταγραφή ήχου, εικόνας και κοινοποίηση της τοποθεσίας μέσω GPS, μαζί με τεχνολογίες κοινωνικής δικτύωσης καθώς και επαυξημένης και εικονικής πραγματικότητας είναι μερικά από τα επιτεύγματα που μπορούν να αναφερθούν σε αυτήν την συνοπτική αναδρομή. Όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό με την απροσδόκητη ευκολία στην πρόσβαση στις συσκευές που πλέον έχει η πλειοψηφία του πληθυσμού, έδωσαν ακόμα περισσότερες επιλογές και δημιουργικότητα για τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης υπό τις έννοιες

της παιχνιδοποίησης, της κοινωνικής δικτύωσης στην εκπαιδευτική διαδικασία και της πολύ μεγάλης διάδρασης (Σοφός, Κώστας & Παράσχου, 2015).

2.1.2 Η επίδραση του COVID-19 σε οργανισμούς και επιχειρήσεις και το άνοιγμα για την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Η πανδημία του COVID-19 επηρέασε σημαντικά τον τομέα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και ειδικά στον επιχειρηματικό χώρο και τα περιβάλλοντα εργασίας. Η έξαρση του ιού επέβαλλε στην τηλεργασία και την διαδικτυακή εκπαίδευση, γεγονός που δημιούργησε ένα κύμα ζήτησης για ειδικούς εκπαιδευτικού σχεδιασμού που να μπορούσαν να βοηθήσουν τους οργανισμούς να προσαρμοστούν σε νέα πρότυπα και στόχους. Στο πλαίσιο των επιχειρήσεων, υπήρξε μια τεράστια και ταχεία αλλαγή στον τρόπο παροχής της εκπαίδευσης και ανάπτυξης του προσωπικού, μέσω της χρήσης της ψηφιακής και διαδικτυακής μάθησης καθ' όλη τη διάρκεια των lockdown.

Σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι ακόμη και πριν από το ξέσπασμα της πανδημίας, οι εργοδότες, οι επαγγελματικοί πάροχοι και τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είχαν ήδη επενδύσει στην ανάπτυξη και την παροχή ψηφιακής μάθησης. Σύμφωνα με μελέτη από το Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD, 2021), η ανάπτυξη αυτή οφείλεται στους ακόλουθους παράγοντες:

- τεχνολογικές αλλαγές και πρόοδος, όπως η βελτιωμένη πρόσβαση σε ευρυζωνικές συνδέσεις υψηλής ταχύτητας, οι αναδυόμενες εφαρμογές όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η μάθηση με βάση την εικονική πραγματικότητα και η αυξημένη εξοικείωση των μαθητών με την τεχνολογία που μπορεί να υποστηρίξει τη μάθηση
- προσδοκίες των σπουδαστών γύρω από την ευελιξία των σπουδών
- εκτιμήσεις κόστους και πόρων, που σημαίνει ότι οι εργοδότες απαιτούν συντομότερα, ταχύτερα και φθηνότερα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης
- διαδεδομένη απαίτηση για εκ νέου και αναβάθμιση των θέσεων εργασίας σε πολλούς εργοδότες λόγω τεχνολογικών και οργανωτικών αλλαγών.

Η έλευση της πανδημίας ωστόσο, ανέδειξε την επείγουσα ανάγκη για επιχειρήσεις, κυβερνήσεις, σχολεία και άλλους οργανισμούς να αναπτύξουν σχέδια εκτάκτου ανάγκης για καταστάσεις στις οποίες η παρουσία δια ζώσης δεν είναι δυνατή. Προέκυψαν λοιπόν, όπως είναι λογικό, διάφορες προκλήσεις για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Για παράδειγμα, η απότομη μετάβαση στην

διαδικτυακή μάθηση έδειξε τις αδυναμίες διαφόρων τομέων να μεταβούν σε διαδικτυακά περιβάλλοντα, ενώ παράλληλα ξεκαθάρισε στην εκπαιδευτική κοινότητα τα όρια που υπήρχαν στην διαδικτυακή εκπαίδευση (Farrell, 2022). Ταυτόχρονα, την περίοδο αυτή έγιναν εμφανή και τα εμπόδια στην περαιτέρω ανάπτυξη και αποτελεσματική χρήση της ψηφιακής και μάθησης, τα οποία εμπίπτουν σε τρεις κύριες κατηγορίες: α) τα τεχνολογικά εμπόδια, όπως ανισότητες πρόσβασης σε αξιόπιστες συσκευές ή Wi-Fi, η έλλειψη τεχνικής υποστήριξης και οι κίνδυνοι κυβερνοασφάλειας, β) τα εκπαιδευτικά εμπόδια όπως τα επίπεδα ψηφιακής ικανότητας των εκπαιδευτών και έλλειψη παρεχόμενης εκπαίδευσης και υποστήριξης και γ) τα εμπόδια στους εκπαιδευόμενους, όπως έλλειψη χρόνου και κινήτρου για μάθηση (CIPD, 2021).

Η κατάσταση αυτή κατέδειξε την σημασία του αποτελεσματικού εκπαιδευτικού σχεδιασμού για την ενίσχυση της διαδικτυακής εκπαίδευσης και κατάρτισης, ειδικά στο να διασφαλιστεί η προώθηση των επικοινωνιακών και κοινωνικών δεξιοτήτων και η αντιμετώπιση των τεχνολογικών ζητημάτων μεταξύ άλλων (Kshirsagar et al., 2020). Η περίοδος της πανδημίας, με τη μετάβαση στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση σε παγκόσμια κλίμακα, ανέδειξε ρεαλιστικά τις προκλήσεις και τα διλήμματα των διαδικτυακών διαδικασιών διδασκαλίας και μάθησης. Κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας, ο τομέας του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και της τεχνολογίας μετατοπίστηκε επίσης από μια πειραματική προοπτική σε μια προσέγγιση επίλυσης προβλημάτων, με στόχο την κατανόηση και την αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων και των διαφορετικών συνιστωσών τους (Bardakci, Akkoyunlu & Yelbay Yilmaz, 2024).

Στον χώρο εργασίας, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός διαδραμάτισε κρίσιμο ρόλο στη διευκόλυνση της μετάβασης στην ψηφιακή μάθηση και τις εικονικές λειτουργίες. Οι αναβολές και ακυρώσεις των συναντήσεων και των εκδηλώσεων δια ζώσης, οδήγησε στην εμφάνιση εικονικών εκδηλώσεων και συνεδρίων ανάπτυξης των υπαλλήλων ως μία νέα πραγματικότητα στην καθημερινότητα των εργαζομένων (Kshirsagar et al., 2020). Οι σχεδιαστές εκπαιδευτικού υλικού βοήθησαν στην αναδιαμόρφωση των μαθημάτων και των προγραμμάτων κατάρτισης προσώπου με πρόσωπο, συμβάλλοντας σημαντικά στη μετάβαση προς την τεχνολογικά ενισχυμένη κατάρτιση και τα υβριδικά μοντέλα μάθησης, τα οποία περιλάμβαναν την χρήση ψηφιακών πλατφορμών κατάρτισης και την εφαρμογή καινοτόμων μεθοδολογιών κατάρτισης (Kim, 2022; Aschaiek, 2021)

Επίσης, η πανδημία ώθησε την καινοτομία στην εκπαίδευση στον χώρο εργασίας με έμφαση στην αποτελεσματικότητα της κατάρτισης, την αναβάθμιση των εργατικών δυνάμεων και την ενσωμάτωση ψηφιακών τεχνολογιών για την βελτίωση του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και της παράδοσης του (Kim, 2022). Αυτή η καινοτομία αναμένεται να συνεχιστεί και μετά την πανδημία, καθώς οι οργανώσεις αναγνωρίζουν τα οφέλη και τις δυνατότητες που συνεπάγεται η καλά σχεδιασμένη εξ' αποστάσεως εκπαιδευτική διαδικασία στην διάθεσή τους.

Μέσα από το πρίσμα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, οι οργανισμοί κατάφεραν να προσαρμοστούν καλύτερα στις προκλήσεις που παρουσίασε ο COVID-19, διασφαλίζοντας τη συνέχεια στη μάθηση και τις λειτουργίες κατά τη διάρκεια μιας παγκόσμιας υγειονομικής κρίσης. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει ο Pillbeam (2020), με την αυξανόμενη ανάγκη δημιουργίας ποιοτικών ψηφιακών μαθημάτων σε ταχεία ταχύτητα και κλίμακα κατά τη διάρκεια της πανδημίας, η πρακτική του εκπαιδευτικού σχεδιασμού αναμένεται να καθιερωθεί περαιτέρω ως κρίσιμο συστατικό των ποιοτικών μαθησιακών εμπειριών. Οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές πρέπει να συνεχίσουν να καινοτομούν για να ανταποκριθούν στις ανάγκες των εκπαιδευόμενων και να δημιουργήσουν εμπλουτισμένες, προσβάσιμες και χωρίς αποκλεισμούς εμπειρίες μάθησης σε όλα τα περιβάλλοντα και επίπεδα.

2.2 Εννοιολογικό πλαίσιο – Αποσαφήνιση όρων

2.2.1 Εκπαιδευτικός σχεδιασμός

Σε αυτό το σημείο κρίνεται σκόπιμη η ανάλυση των όρων που χρησιμοποιούνται σε αυτήν την εργασία, οι οποίοι σκιαγραφούν το εννοιολογικό πλαίσιο στο οποίο εδράζεται ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός. Ξεκινώντας από τη βασική έννοια της παρούσας μελέτης, τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, η σχετική βιβλιογραφία προσφέρει μια ποικιλία ορισμών τόσο για τον ίδιο όσο και για τα άτομα που τον εκτελούν στους ρόλους εργασίας τους.

Σύμφωνα με τους Smith και Ragan, (2005), ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός ορίζεται ως μία συστηματική και δυναμική διαδικασία που μεταφράζει όρους της μάθησης και της καθοδήγησης σε σχέδια για τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού. Αντίστοιχα, οι Sims και Koszella (2008) ορίζουν τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό ως μια σκόπιμη δραστηριότητα που οδηγεί σε συνδυασμό στρατηγικών, δραστηριοτήτων και πόρων για τη διευκόλυνση της μάθησης και τον εκπαιδευτικό σχεδιαστή ως ένα άτομο με τις ικανότητες να σχεδιάζει εκπαιδευτικά προγράμματα.

Οι Schott και Seel (2015) αναφέρουν ότι ο όρος εκπαιδευτικός σχεδιασμός χρησιμοποιείται για να υποδηλώσει έναν επιστημονικό κλάδο που αναφέρεται στην οικοδόμηση θεωρίας και στην έρευνα σχετικά με τη διδασκαλία και την εφαρμογή της σε διάφορα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. Αναγνωρίζουν επίσης ότι ο όρος χρησιμοποιείται ποικιλοτρόπως με διαφορετικές έννοιες: 1. Η πιο στενή παραλλαγή αφορά μόνο τον προγραμματισμό μιας συγκεκριμένης εκπαιδευτικής συνεδρίας. 2. Η κάπως ευρύτερη χρήση αφορά τόσο τον σχεδιασμό όσο και την κατασκευή αυτού που χρειάζεται για διδασκαλία σε διάφορα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα. 3. Η ακόμη ευρύτερη ερμηνεία προσθέτει την εφαρμογή του εκπαιδευτικού συστήματος ή του προγράμματος σε συγκεκριμένο πλαίσιο καθώς και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Εμπεριέχει επιπρόσθετα τη συντήρηση και τη διαχείριση του εκπαιδευτικού συστήματος ή προγράμματος για εκτεταμένη χρονική περίοδο. Αυτό περιλαμβάνει τη διεξαγωγή συνεχών αξιολογήσεων, τον προγραμματισμό και την ανάπτυξη αναβαθμίσεων καθώς και τη διαχείριση όλων αυτών των διαδικασιών με οργανωμένο και οικονομικό τρόπο. Η ευρύτερη αυτή ερμηνεία αντιστοιχεί στον πιο ολοκληρωμένο ορισμό του εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Σε μακροοικονομικό επίπεδο, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αφορά τη διδασκαλία περίπλοκων προγραμμάτων σπουδών, προγραμμάτων ή συστημάτων που μπορεί να καλύπτουν μήνες ή και χρόνια διδασκαλίας. Αυτό ονομάζεται εκπαιδευτικός σχεδιασμός μεγάλης κλίμακας ή, εναλλακτικά, κατασκευή και υλοποίηση προγράμματος σπουδών. Στο μέσο επίπεδο, το αντικείμενο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι τα μαθήματα που καλύπτουν ώρες ή εβδομάδες διδασκαλίας, ενώ το μικρο-επίπεδο αφορά μόνο σύντομα μέρη ενός μαθήματος, όπως ασκήσεις ή επεξηγηματικά παραδείγματα. Η πιο συχνή χρήση μοντέλων εκπαιδευτικού σχεδιασμού αναφέρεται στο μέσο επίπεδο. Ωστόσο, τα όρια μεταξύ των τριών επιπέδων είναι ρευστά και όχι πάντα σαφώς καθορισμένα. Μερικοί συγγραφείς τείνουν να εντάσσουν τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό στον απλό σχεδιασμό της διδασκαλίας καθώς και να περιορίζουν τον όρο εκπαιδευτική τεχνολογία σε υλικό και λογισμικό. Αυτές οι στενότερες ερμηνείες ωστόσο, δεν πληρούν τις προϋποθέσεις της αποτελεσματικής διδασκαλίας και μάθησης καθώς δεν λαμβάνουν υπόψη όλους τους σχετικούς παράγοντες (π.χ. εκπαιδευόμενοι, περιβάλλον) με συστηματικό τρόπο και σύμφωνα με μια συστημική προσέγγιση (Schott & Seel, 2015).

Ως συστηματική διαδικασία που χρησιμοποιείται για την ανάπτυξη μαθησιακών εμπειριών, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός περιλαμβάνει συνήθως τις ακόλουθες εργασίες, οι περισσότερες από τις οποίες επανεξετάζονται σε όλο τον κύκλο σχεδιασμού :

- ανάλυση και αξιολόγηση των μαθησιακών αναγκών
- δημιουργία προδιαγραφών για μαθησιακές ανάγκες (προσδιορισμός εκπαιδευτικών στόχων)
- σχεδιασμός, επιλογή και δημιουργία του περιεχομένου που ανταποκρίνεται καλύτερα στους στόχους
- επιλογή στρατηγικών αξιολόγησης που μετρούν την επίτευξη των στόχων
- εφαρμογή τεχνολογιών για την αύξηση της κοινωνικής και γνωστικής παρουσίας των μαθητών
- αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας στο τέλος του μαθήματος/εκπαίδευσης (τελική αξιολόγηση).

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι αν και οι παραπάνω έχουν αναγνωριστεί ως οι τυπικές εργασίες που απαντώνται σε πολλά τρέχοντα μοντέλα εκπαιδευτικού σχεδιασμού, εξακολουθούν να υπάρχουν παραλλαγές μεταξύ των επαγγελματιών. Επιπλέον, από συστημική άποψη, αυτές οι επιμέρους εργασίες είναι αλληλένδετες και συνήθως δεν εκτελούνται με γραμμικό τρόπο ή μόνο μία φορά. Αντίθετα, η πρακτική του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι διαδραστική και ευέλικτη ως προς την ανταπόκριση σε ποικίλες καταστάσεις και περιβάλλοντα (Schott & Seel, 2015).

Το επαγγελματικό πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι συνεχώς εξελισσόμενο, δυναμικό και σύνθετο, καθώς συμπεριλαμβάνει διαφορετικές θεωρίες μάθησης και εκπαιδευτικού υλικού, εξελίξεις στην τεχνολογία, ποικιλία διδακτικών μεθόδων και μοντέλων εκπαιδευτικής οργάνωσης, διαφορετικά χαρακτηριστικά εκπαιδευόμενων και ποικίλες απαιτήσεις σε ένα ευρύ φάσμα εργασιακών περιβαλλόντων. Σύμφωνα με τους Hsieh και Cho (2017), ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός μπορεί να αξιοποιήσει αρχές και μεθοδολογίες του σε ένα μεγάλο εύρος μαθησιακών περιβαλλόντων, από εκπαίδευση στο σχολείο και το πανεπιστήμιο μέχρι κατάρτιση στον χώρο εργασίας και μεικτά περιβάλλοντα μάθησης. Η εφαρμογή των αρχών του εκπαιδευτικού σχεδιασμού μπορεί να επιτρέψει στους οργανισμούς να δημιουργούν πιο αποτελεσματικά και αποδοτικά προγράμματα εκπαίδευσης (Hsieh & Cho, 2017). Συγκεκριμένα για τον εταιρικό τομέα, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός διαδραματίζει έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο. Όταν εισάγονται νέα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές είναι αυτοί που συστηματικά συλλέγουν, επεξεργάζονται και αναλύουν δεδομένα, προσδιορίζοντας εάν οι

εργαζόμενοι εκπαιδύτηκαν σωστά. Αυτή η διαδικασία βοηθά να διασφαλιστεί ότι οι εταιρείες εργάζονται αποτελεσματικά και χρησιμοποιούν τους πόρους τους με σύνεση (Nworie, 2022).

Για να οριστεί καλύτερα ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής στις επιχειρήσεις είναι αναγκαίο να ξεκαθαριστούν επιπλέον όροι όπως η εκπαίδευση ενηλίκων, το e-learning, η εμπειρία μάθησης, τα αναλυτικά δεδομένα μάθησης, οι συμμετέχοντες/ενδιαφερόμενοι, οι ειδήμονες και η έννοια της ικανότητας.

2.2.2 Εκπαίδευση και ανάπτυξη προσωπικού

Αν και η έννοια της εκπαίδευσης προσωπικού ταυτίζεται συχνά με την έννοια της ανάπτυξης προσωπικού, οι όροι αυτοί δεν είναι συνώνυμοι. Συνήθως, η εκπαίδευση στοχεύει στην άμεση απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους, καλύπτοντας τυχόν κενά που εντοπίζονται στην απόδοσή τους. Για παράδειγμα, η εισαγωγή νέου εξοπλισμού απαιτεί από τους εργαζόμενους να εκπαιδευτούν σε νέες μεθόδους εργασίας, ή μπορεί ένας εργαζόμενος να χρειάζεται επιπλέον βοήθεια για να κατανοήσει πλήρως μια συγκεκριμένη διαδικασία. Αντίθετα, η ανάπτυξη έχει ως στόχο να προετοιμάσει τους εργαζόμενους για τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης, καλλιεργώντας σε αυτούς τις απαραίτητες δεξιότητες. Στην ουσία «ο στόχος της εκπαίδευσης είναι η σχετικά ταχεία βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων, ενώ ο στόχος της ανάπτυξης είναι ο συνολικός εμπλουτισμός των ανθρωπίνων πόρων της επιχείρησης» (Τζωρτζιάκης, 2014: 98).

Σύμφωνα με τον Truitt (2011) η εκπαίδευση του προσωπικού είναι η προγραμματισμένη παρέμβαση που έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει τους καθοριστικούς παράγοντες της ατομικής εργασιακής απόδοσης και σχετίζεται με τις δεξιότητες που πρέπει να αποκτήσει ένας εργαζόμενος για να βελτιώσει την πιθανότητα επίτευξης των συνολικών επιχειρηματικών στόχων του εκάστοτε οργανισμού. Η θετική εκπαίδευση που προσφέρεται στους εργαζομένους μπορεί να βοηθήσει στη μείωση του άγχους ή της απογοήτευσης καθώς και σε υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από την εργασία, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της απόδοσής τους. Αντίστοιχα, οι Saks, Haccoun και Belcourt (2015) υποστηρίζουν ότι η εκπαίδευση αναφέρεται σε επίσημες και προγραμματισμένες προσπάθειες για να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες για τη βελτίωση της απόδοσης στην τρέχουσα εργασία τους. Επισημαίνουν επίσης ότι συνήθως αφορά τη βραχυπρόθεσμη εστίαση σε απόκτηση δεξιοτήτων για την εκτέλεση της εργασίας τους.

Η ανάπτυξη του προσωπικού από την άλλη πλευρά, αναφέρεται, σύμφωνα με την Kleric (2021), στις συστηματικές προσπάθειες που στοχεύουν να επηρεάσουν και ενισχύσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις των ατόμων για σκοπούς προσωπικής ανάπτυξης ή μελλοντικών θέσεων εργασίας ή/και ρόλων. Ένας από τους κύριους στόχους της ανάπτυξης είναι να προετοιμάσει τα άτομα για προαγωγές και μελλοντικές θέσεις εργασίας καθώς και για πρόσθετες εργασιακές ευθύνες.

Για τον Dessler (2019), η ανάπτυξη αφορά μια ολιστική και διαρκή στρατηγική που στοχεύει στον εξοπλισμό των εργαζομένων με τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να αναλάβουν μελλοντικές ευθύνες και ρόλους σε μια επιχείρηση. Αυτό περιλαμβάνει μια πιο εκτεταμένη σειρά εκπαιδευτικών συναντήσεων και προοπτικών που δίνουν προτεραιότητα στην ατομική ανάπτυξη, την απόκτηση δεξιοτήτων και την πρόοδο στην επαγγελματική τους πορεία. Οι αναπτυξιακές δραστηριότητες περιλαμβάνουν μια σειρά από στρατηγικές, όπως καθοδήγηση, εναλλαγή εργασίας και επίσημη εκπαίδευση.

Η εκπαίδευση και η ανάπτυξη του προσωπικού αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου τομέα, γνωστού ως ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού (human resource development), που περιλαμβάνει τις συστηματικές και προγραμματισμένες δραστηριότητες που σχεδιάζονται από έναν οργανισμό για να παρέχουν στους εργαζόμενους ευκαιρίες να μάθουν τις απαραίτητες δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις τρέχουσες και μελλοντικές απαιτήσεις εργασίας (Kleric, 2021). Οι κύριες λειτουργίες της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι η εκπαίδευση και η ανάπτυξη, η ανάπτυξη του οργανισμού και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ο πυρήνας και των τριών αυτών λειτουργιών είναι η μάθηση (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η εκπαίδευση των εργαζομένων μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε εντός είτε εκτός του χώρου εργασίας, με κάθε επιλογή να παρουσιάζει τα δικά της χαρακτηριστικά και πλεονεκτήματα. Η εκπαίδευση εντός του χώρου εργασίας λαμβάνει χώρα στο καθημερινό περιβάλλον του εργαζομένου, με τη χρήση των συνηθισμένων εργαλείων και εξοπλισμού. Η εκπαίδευση ξεκινά από απλές εργασίες και προοδευτικά αυξάνει σε πολυπλοκότητα, μέχρι ο εκπαιδευόμενος να αποκτήσει την ικανότητα να εκτελεί τις εργασίες του αυτόνομα. Αυτό το είδος εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικό για την απόκτηση πρακτικών δεξιοτήτων και την προσαρμογή στις συγκεκριμένες ανάγκες της θέσης εργασίας. Η εκπαίδευση εκτός του χώρου εργασίας από την άλλη πλευρά, πραγματοποιείται σε ειδικά διαμορφωμένους χώρους, εντός ή

εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Τέτοιοι χώροι μπορεί να περιλαμβάνουν αίθουσες εκπαίδευσης, εργαστήρια ή ακόμα και εξωτερικά κέντρα εκπαίδευσης. Αυτό το είδος εκπαίδευσης προσφέρει τη δυνατότητα για πιο οργανωμένη και δομημένη εκπαίδευση, καθώς και για τη συμμετοχή σε προγράμματα που απαιτούν εξειδικευμένο εξοπλισμό ή υποδομές (Τζωρτζάκης, 2014).

2.2.3 Εκπαίδευση ενηλίκων

Δεδομένου ότι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση ως κοινό-στόχο έχει τους εργαζομένους, άρα ενήλικα άτομα, χρήσιμη έννοια αποτελεί η εκπαίδευση ενηλίκων, ιδιαίτερα αν αναλογιστούμε ότι υπάρχουν χαρακτηριστικά που διακρίνουν την εκπαίδευση ενός παιδιού από αυτή ενός ενήλικα. Η εκπαίδευση ενηλίκων περιλαμβάνει στην ουσία όλες τις δραστηριότητες που τίθενται σε λειτουργία με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων εκπαιδευτικών στόχων και σκοπών. Μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι εκπαιδευόμενοι είναι σε θέση να αυξήσουν τις εμπειρίες τους, να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες και να βελτιώσουν τα τεχνικά και επαγγελματικά τους προσόντα (Karur, 2019).

Ο Onyemezu (2012) ορίζει την εκπαίδευση ενηλίκων ως την εκπαίδευση (επίσημη, τυπική και μη τυπική) που παρέχεται σε κάθε άτομο που θεωρείται ενήλικος από την κοινωνία προκειμένου να βελτιωθεί και να ενδυναμωθεί κοινωνικά, οικονομικά και πολιτισμικά, έτσι ώστε να μπορεί να συνεισφέρει ως χρήσιμο και αποδεκτό μέλος της κοινωνίας. Αντίστοιχα, οι Merriam, Sharau και Brockett (2007 στο Ekuiri, 2022) ορίζουν την εκπαίδευση ενηλίκων ως τη διαδικασία κατά την οποία οι ενήλικες εμπλέκονται σε συστηματικές και συνεχείς δραστηριότητες μάθησης προκειμένου να αποκτήσουν νέες μορφές γνώσης, δεξιοτήτων, στάσεων ή/και αξιών. Σημαντικό είναι σε αυτό το σημείο να επισημανθεί ότι ο τομέας της εκπαίδευσης ενηλίκων έχει αλλάξει στη σύγχρονη κοινωνία φέρνοντας στο προσκήνιο τη δια βίου μάθηση και την εισαγωγή ορολογιών όπως πρότυπα, δεξιότητες, ικανότητα, ανταγωνιστικότητα, απασχολησιμότητα κ.λπ. (Ekuiri, 2022).

Η βιβλιογραφία για την εκπαίδευση ενηλίκων έχει επικεντρωθεί κυρίως στο τι και πώς μαθαίνουν οι ενήλικες, στις κατάλληλες εκπαιδευτικές μεθόδους και στον σχεδιασμό και οργάνωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων ώστε να ικανοποιούν τις ανάγκες των ενηλίκων. Ένα ζήτημα που εμφανίζεται συχνά στη σχετική βιβλιογραφία είναι το εάν η εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει ή όχι να γίνει κατανοητή ως μια διαδικασία που διαφέρει σημαντικά από τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν

τα παιδιά (Rubenson, 2010). Στο βιβλίο του *The Modern Practice of Adult Education: Andragogy versus Pedagogy*, ο Knowles (1970) υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων διαφέρει θεμελιωδώς από τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουν τα παιδιά, εστιάζοντας σε πέντε βασικά χαρακτηριστικά: την αυτοαντίληψη, την εμπειρία, την ετοιμότητα για μάθηση, τον προσανατολισμό στη μάθηση και το κίνητρο για μάθηση (Carlsen, Holmberg, Neghina & Owusu-Boampong, 2016).

Άλλοι μελετητές αν και υποστηρίζουν ότι η μάθηση ενηλίκων και παιδιών δεν παρουσιάζουν ιδιαίτερες διαφοροποιήσεις αναγνωρίζουν ότι η άποψη αυτή ισχύει μόνο για ορισμένα πολύ βασικά χαρακτηριστικά της μάθησης. Σημείο συμφωνίας αποτελεί το γεγονός ότι κατά τον σχεδιασμό των πρακτικών της εκπαίδευσης ενηλίκων, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ότι η μάθηση ενηλίκων, σε αντίθεση με τη μάθηση των παιδιών, είναι κυρίως επιλεκτική και αυτοκατευθυνόμενη (Rubenson, 2010). Υπό αυτό το πρίσμα έχει αναδειχθεί η θεωρία της Μετασχηματίζουσας Μάθησης, σύμφωνα με την οποία οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα όταν οι νέες πληροφορίες συνδέονται με τις υπάρχουσες γνώσεις και εμπειρίες τους. Αυτή η διαδικασία μπορεί να οδηγήσει σε μια μετασχηματιστική αλλαγή στην αντίληψη και την κατανόηση του κόσμου. Η εκπαίδευση ενηλίκων, λοιπόν, δεν περιορίζεται στην απλή απόκτηση νέων πληροφοριών, αλλά στοχεύει στην ανάπτυξη κριτικής σκέψης και στην αλλαγή των βαθύτερων πεποιθήσεων και αξιών. Με άλλα λόγια, η αποτελεσματική εκπαίδευση ενηλίκων πρέπει να είναι βιωματική, να ενθαρρύνει την ενεργή συμμετοχή και να προκαλεί τον κριτικό στοχασμό, ώστε να διευκολύνει τη μετασχηματιστική μάθηση (Κόκκος, 2008).

Σύμφωνα με τους Saks, Haccoun και Belcourt (2015), η θεωρία της μάθησης ενηλίκων παίζει καθοριστικό ρόλο στην ενίσχυση της διαδικασίας εκπαίδευσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις. Πρώτον, είναι σημαντικό για τους ενήλικες εκπαιδευόμενους να συμμετέχουν ενεργά στα στάδια προγραμματισμού της εκπαίδευσής τους. Αυτή η συνεργασία διασφαλίζει ότι μπορούν να παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τους στόχους της εκπαίδευσης, το περιεχόμενο και το συνολικό σχεδιασμό του προγράμματος. Δεύτερον, η ευθύνη για τον σχεδιασμό και την παροχή εκπαιδευτικών προγραμμάτων θα πρέπει να μοιράζεται μεταξύ των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων, με έμφαση στην αυτοαξιολόγηση των αναγκών των εκπαιδευομένων. Τέλος, το εκπαιδευτικό περιβάλλον πρέπει να ενθαρρύνει μια ευνοϊκή ατμόσφαιρα μάθησης, που να χαρακτηρίζεται από συνεργασία και υποστήριξη. Θα πρέπει επίσης να ενσωματώνει αυτοκατευθυνόμενες και βιωματικές τεχνικές μάθησης για τη βελτίωση της συνολικής μαθησιακής εμπειρίας.

2.2.4 E-learning

Η συνεχής εξέλιξη των νέων τεχνολογιών έχουν επηρεάσει και αναδιαμορφώσει το εκπαιδευτικό τοπίο, φέρνοντας ριζικές αλλαγές και δυνατότητες στη μάθηση και διδασκαλία. Η εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες, η διαδραστικότητα των ψηφιακών εργαλείων και η ευελιξία που προσφέρουν έχουν καταστήσει τη μάθηση πιο ελκυστική και αποτελεσματική και κυρίως χωρίς περιορισμό στον χώρο και χρόνο (Bušelić, 2017). Οι εκπαιδευτικοί μπορούν πλέον να δημιουργήσουν εξατομικευμένες μαθησιακές εμπειρίες, στο πλαίσιο των οποίων η μάθηση δεν είναι πλέον μια παθητική διαδικασία, αλλά μια ενεργή συμμετοχή σε ένα συνεχώς εξελισσόμενο ψηφιακό περιβάλλον. Οι νέες τεχνολογίες συμβάλλουν στην ικανοποίηση των διαφορετικών αναγκών των εκπαιδευόμενων, σε κάθε επίπεδο εκπαίδευσης και σε διάφορες φάσεις του κύκλου μάθησης, μέσω της αξιοποίησης ποικίλων εργαλείων και μεθόδων (Σοφός, Κώστας & Παράσχου, 2015).

Στο πλαίσιο των προαναφερθέντων, το e-learning ή αλλιώς ψηφιακή μάθηση, σχετίζεται με την χρήση ψηφιακών τεχνολογιών που προσφέρουν ευελιξία στην πρόσβαση και υποστηρίζουν παιδαγωγικές πρακτικές που ενισχύουν τις γνώσεις και την κατάρτιση του εκπαιδευόμενου, καθώς και την δυνατότητά του να συνεργάζεται και να επιλύει προβλήματα (Ally, 2021). Για τους Nazim και Mukherjee (2016), η ψηφιακή μάθηση είναι μια σύγχρονη μορφή εξ αποστάσεως εκπαίδευσης στην οποία παρέχεται κατάρτιση ή εκπαιδευτικό υλικό μέσω Διαδικτύου ή ενδοδικτύου. Ορίζεται ως μια διδακτική διαδικασία που δίνει στους εκπαιδευόμενους πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα πόρων, εκπαιδευτών, άλλων εκπαιδευόμενων και περιεχομένου ανεξάρτητα από τόπο και χρόνο.

Γενικότερα, ο όρος ψηφιακή μάθηση σχετίζεται στην ευρύτερη βιβλιογραφία με τις οπτικοακουστικές και αλληλεπιδραστικές ικανότητες που έχουν τα ηλεκτρονικά μέσα και σχετίζεται τόσο με τον τρόπο μεταφοράς των δεδομένων όσο και με τις δυνατότητες του μέσου (Σοφός, Κώστας & Παράσχου, 2015). Τα τελευταία χρόνια η σημασία της ψηφιακής μάθησης έχει αυξηθεί, ειδικά στον επιχειρηματικό τομέα, όπου οι εταιρείες έχουν αναγνωρίσει τα οφέλη της για την παροχή οικονομικά αποδοτικής διαδικτυακής μάθησης για τους υπαλλήλους τους (Koch, 2014).

Εξετάζοντας τα πλεονεκτήματα της ψηφιακής μάθησης, ο Koch (2014) εστιάζει στη δυνατότητα της εξατομίκευσης του εκπαιδευτικού υλικού και την αξιοποίηση καινοτόμων, διαδραστικών μεθόδων σε ένα περιβάλλον πλούσιο σε πληροφορίες, οι οποίες είναι όλες σημαντικές για μια

κονστρουκτιβιστική προσέγγιση στη μάθηση ενηλίκων. Δεδομένου ότι το υλικό μελέτης πρέπει να είναι προσβάσιμο σε όλους τους εκπαιδευόμενους ανά πάσα στιγμή, αυτό σημαίνει ότι πρέπει να προετοιμαστεί πλήρως πριν από την έναρξη του μαθήματος, γεγονός που βελτιώνει την ποιότητα διασφαλίζοντας τη συνέπεια της εκπαιδευτικής παράδοσης. Για τους Cook et al. (2008), ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα που προσφέρει η ψηφιακή μάθηση έγκειται στην ασύγχρονη και αποκεντρωμένη φύση της. Η δυνατότητα πρόσβασης σε ένα μάθημα σε χρόνο και τόπο που είναι βολικό για τους εκπαιδευόμενους αυξάνει την ανεξαρτησία και τα κίνητρα τους, δίνει τη δυνατότητα να προχωρήσουν με τη δική τους ταχύτητα και ταυτόχρονα βοηθά στη μείωση του συνολικού χρόνου μάθησης.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής που χρησιμοποιεί ψηφιακά μέσα, έχει ως σκοπό να συνδυάσει τις ψηφιακές δυνατότητες παρουσίασης, επικοινωνίας και καταγραφής μαζί με αρχές μάθησης, για να σχεδιάσει μία ολοκληρωμένη εμπειρία μάθησης.

2.2.5 Εμπειρία μάθησης

Ο όρος «εμπειρία μάθησης» (Learning Experience) έχει αποκτήσει τα τελευταία χρόνια μεγαλύτερη χρήση και χρησιμοποιείται συχνά στο πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, ενώ κάποιες φορές τείνει να υποδεικνύει ένα υποσύνολο επαγγελματιών που διαφοροποιούνται από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές ως «Σχεδιαστές εμπειριών μάθησης» (Learning Experience Designers). Η έννοια αυτή λοιπόν είναι πολυδιάστατη. Ενώ ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός εστιάζει παραδοσιακά στη συστηματική ανάπτυξη των προδιαγραφών διδασκαλίας χρησιμοποιώντας τις θεωρίες της μάθησης για να διασφαλίσει την ποιότητα της διδασκαλίας, ο σχεδιασμός της εμπειρίας μάθησης, εμβαθύνει στη δημιουργία μαθημάτων ώστε να είναι ελκυστικά και προσβάσιμα. Εκφράζει την προσπάθεια να γίνεται μία υπέρβαση στο διδακτικό περιεχόμενο για να καλύψει ολόκληρη την πορεία της μάθησης και τις συναισθηματικές και γνωστικές πτυχές της (Zamir, 2021), (Floor, 2021).

Ο σχεδιασμός εμπειριών μάθησης είναι επομένως εξ' ορισμού μαθητοκεντρικός, όπου η κατανόηση των αναγκών, των προτιμήσεων και των πλαισίων στα οποία θα λάβει χώρα η μάθηση είναι μεγάλης σημασίας. Αυτή η προσέγγιση είναι αρκετά εμφανής στα σενάρια μάθησης σε εργασιακά περιβάλλοντα, όπου η εμπειρία μάθησης προσαρμόζεται για να καλύψει συγκεκριμένες απαιτήσεις του ρόλου εργασίας και του οργανωτικού πλαισίου. Εν τέλει δεν εστιάζει μόνο στην μεταφορά των γνώσεων αλλά και στην διεξαγωγή του μαθήματος σε ένα κατάλληλο περιβάλλον

μάθησης που να επιτρέπει στους εκπαιδευόμενους να αφομοιώσουν και να εφαρμόσουν τη γνώση αποτελεσματικά (Jahnke et al., 2022).

2.2.6 Learning Analytics

Στο πλαίσιο των ανεπτυγμένων μορφών εκπαιδευτικού σχεδιασμού, έρχονται και τα αναλυτικά δεδομένα μάθησης ή αλλιώς Learning Analytics που αποτελούν άλλον έναν ολόενα και πιο χρησιμοποιημένο όρο στην βιβλιογραφία αλλά και την καθημερινότητα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Αποτελούν το ευρύ φάσμα των δεδομένων και αναλυτικών τεχνικών για την ανάπτυξη σχετικών μετρήσεων όπως προβλέψεις και δείκτες. Αυτές οι μετρήσεις είναι καθοριστικές για την αξιολόγηση και κατανόηση υφιστάμενων συνθηκών, καθώς και για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητας των πρωτοβουλιών διδασκαλίας και μάθησης. Η χρήση διαφόρων εκπαιδευτικών τεχνολογιών είναι καθοριστική για την οπτικοποίηση και ερμηνεία των δεδομένων που παράγονται από τα αναλυτικά δεδομένα μάθησης, τα οποία με τη σειρά τους βοηθούν στη λήψη ενημερωμένων αποφάσεων για τη βελτίωση της εμπειρίας μάθησης (Lee et al., 2020).

Η εμφάνιση των αναλυτικών δεδομένων μάθησης κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας σηματοδοτεί τη σύγκλιση της επιστήμης των δεδομένων, των επιστημών της μάθησης και του ανθρωποκεντρικού και εκπαιδευτικού σχεδιασμού υπογραμμίζοντας τον διεπιστημονικό χαρακτήρα τους (Abdul Latip et al., 2023). Αποτελούν ένα χρήσιμο εργαλείο για τους σχεδιαστές εκπαιδευτικών προγραμμάτων ειδικά αυτήν τη στιγμή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, παρέχοντας κατευθυντήριες γραμμές και βέλτιστες πρακτικές για την αξιοποίηση των αναλυτικών δεδομένων μάθησης για την υποστήριξη και ενημέρωση των αποφάσεων σχεδιασμού (Phillips et al., 2021).

2.2.7 Ενδιαφερόμενα μέρη

Στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό αναφέρεται συχνά και ο όρος των συμμετεχόντων ή ενδιαφερόμενων μελών, στα Αγγλικά stakeholders. Ο όρος αυτός περιλαμβάνει μια σειρά ατόμων ή ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των πελατών, των ειδικών επί του αντικειμένου ή αλλιώς εμπειρογνομόνων, των μαθητευόμενων και των χορηγών του έργου. Τα ενδιαφερόμενα μέλη διαμορφώνουν σημαντικά την πορεία και τα αποτελέσματα του έργου μέσα από το ενδιαφέρον τους στην ανάλυση και τον σχεδιασμό της διαδικασίας (Evanick, 2023). Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων πλαισιώνεται εννοιολογικά μέσω αρχών σχεδίασης που προκύπτουν από την υπάρχουσα βιβλιογραφία και εμπειρικές αντιλήψεις, με σκοπό την αποτελεσματική εμπλοκή των

ενδιαφερόμενων στην έρευνα (Boaz et al., 2018). Οι ρόλοι των αρχών αυτών επεκτείνονται στην κατεύθυνση των στόχων και της συμμετοχής στο εκπαιδευτικό πλαίσιο, επηρεάζοντας θετικά την επίδοση των μαθητευόμενων (Sattar et al., 2022). Η εμπλοκή των ενδιαφερόμενων περιλαμβάνει ηθικά, στρατηγικά και πραγματιστικά στοιχεία, τα οποία αναδεικνύουν την πολυδιάστατη φύση, τους στόχους, τις δραστηριότητες και τις επιπτώσεις που μπορούν να προκαλέσουν οι εμπλεκόμενοι με το πέρασμα του χρόνου (Kujala et al., 2022).

Η αποτελεσματική διαχείριση των προσδοκιών των ενδιαφερόμενων είναι κρίσιμη για την επιτυχία του έργου, απαιτώντας την κατανόηση των αναγκών τους, τη δημιουργία ανοιχτών καναλιών επικοινωνίας, την ενεργή συμμετοχή τους και τον ορισμό ρεαλιστικών προσδοκιών (Evanick, 2023). Μια συστηματική ανασκόπηση υπογραμμίζει τη συμμετοχή διαφόρων ενδιαφερόμενων στη δημιουργία και ανάπτυξη προσαρμοστικών συστημάτων μάθησης, επισημαίνοντας την ενεργή συμμετοχή κατά τις διάφορες φάσεις της δημιουργίας του συστήματος αυτού (Alajlani et al., 2023). Η επιστήμη του εκπαιδευτικού σχεδιασμού προσπαθεί να κατανοήσει την συμπεριφορά, τις προσδοκίες και την αξιοποίηση των ενδιαφερόμενων μελών, αντλώντας γνώσεις από τα πεδία της εκπαίδευσης αλλά και του management.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μέσα στο σύνολο των ενδιαφερόμενων μελών, προκύπτει και ο όρος «ειδήμονες» ή “Subject Matter Experts (SME)”. Οι ειδήμονες ουσιαστικά αναγνωρίζονται για την εξειδικευμένη γνώση επί του θέματος που πρέπει να μεταδοθεί στους εκπαιδευόμενους. Η εμπλοκή των ειδημόνων θεωρείται σημαντική καθώς κλιμακώνουν την πρόκληση για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Αυτό είναι πρωτίστως επειδή οι ειδήμονες διαθέτουν όλες τις απαραίτητες και πολύτιμες γνώσεις για την αυθεντικότητα και σχέση του εκπαιδευτικού υλικού σε σχέση με τις ανάγκες της επιχείρησης (Salvatore, 2017).

2.2.8 Ικανότητα

Στον κλάδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, χρησιμοποιείται συχνά και η έννοια της ικανότητας, που στην διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζεται ως ο όρος “competency”. Οι ικανότητες διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στην εκπαίδευση εντός του χώρου εργασίας, θεσπίζοντας ένα πλαίσιο όπου μπορούν να εξεταστούν φιλοσοφικές και επιστημολογικές αντιλήψεις σχετικά με την εκπαίδευση στον χώρο της εργασίας (Garavan & McGuire, 2001). Περιγράφοντας την ικανότητα ως «ασαφή έννοια», οι Boon και van der Klink (2002) την αναγνωρίζουν ωστόσο ως χρήσιμο όρο, που γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ της εκπαίδευσης και των απαιτήσεων εργασίας.

Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι αρκετοί συγγραφείς χρησιμοποιούν σταθερά την έννοια competency όταν αναφέρονται στην επαγγελματική ικανότητα.

Ο παραπάνω όρος δηλώνει στην πραγματικότητα τον συνδυασμό γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική απόδοση ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή. Τα τελευταία χρόνια έχουν διεξαχθεί αρκετές μελέτες για τον καλύτερο προσδιορισμό και περιορισμό των ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές (Martin & Ritzhaupt, 2020). Μερικές από τις μελέτες αυτές επικεντρώνονται στην ικανότητα που σχετίζεται με τα διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα, ενώ άλλες μελέτες δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις προκλήσεις και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές στους χώρους απασχόλησής τους (Nworie, 2021).

3. Βιβλιογραφική ανασκόπηση

3.1 Η σημαντικότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης στον χώρο των επιχειρήσεων

Υπάρχει ευρεία συναίνεση για το πως υπό την παρουσία του παγκόσμιου ανταγωνισμού και των ραγδαίων τεχνολογικών προόδων, οι σύγχρονοι οργανισμοί και επιχειρήσεις πρέπει να είναι ευέλικτοι, αποτελεσματικοί και να προσαρμόζονται συνεχώς στα μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα για να διατηρήσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα και να επιβιώσουν. Στην προσπάθειά τους αυτή, να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν, οι επιχειρήσεις βασίζονται κυρίως στο ανθρώπινο δυναμικό. Οι εργαζόμενοι είναι αυτοί που με τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες, τα κίνητρα, την αφοσίωση και τη δημιουργικότητά τους, χρησιμοποιώντας και διαχειρίζονται υλικούς, οικονομικούς και πληροφοριακούς πόρους στο μέγιστο βαθμό, επηρεάζουν τα επιχειρηματικά αποτελέσματα, την ανάπτυξη και την επιβίωση κάθε επιχείρησης (Klerić, 2021).

Τα προαναφερθέντα είναι ιδιαίτερα σημαντικά για το ανθρώπινο δυναμικό σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες λόγω του μεγέθους τους απαιτούν αποτελεσματική χρήση ανθρώπινων πόρων: ποιότητα, κίνητρα, καινοτομία και δημιουργικότητα στον ανταγωνισμό στην παγκοσμιοποιημένη αγορά. Οι εργαζόμενοι αντιπροσωπεύουν τον ζωντανό παράγοντα κάθε οργανισμού που συμβάλλει στην επίτευξη των στόχων και της επιχειρηματικής απόδοσης με την τεχνογνωσία, τις ικανότητες, τα κίνητρα, την πίστη και τη δημιουργικότητά τους (Klerić, Mabić & Madžar, 2020).

Στις μέρες μας, οι αλλαγές στο επιχειρηματικό περιβάλλον, η ανάγκη για νέες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες λόγω των αλλαγών στην αγορά και τις επιχειρήσεις οδηγούν στη διεύρυνση του χάσματος μεταξύ των υφιστάμενων και των απαιτούμενων ικανοτήτων των εργαζομένων (Klerić, Mabić & Madžar, 2020). Ως εκ τούτου, η εκπαίδευση του προσωπικού αποτελεί έναν θεμελιώδη πυλώνα για την επιτυχία κάθε οργανισμού. Όπως καταδεικνύουν οι έρευνες, οι επενδύσεις στην ανάπτυξη των εργαζομένων όχι μόνο αυξάνουν την παραγωγικότητα αλλά συμβάλλουν και στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Η στρατηγική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού, με επίκεντρο την εκπαίδευση και την κατάρτιση, έχει αποδειχθεί αποτελεσματική στην επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Όταν οι εργαζόμενοι διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις

και δεξιότητες, είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις προκλήσεις και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της εταιρείας (Khan, Ibrahim & Shahid, 2012). Στη διαδικασία κατάρτισης και εκπαίδευσης οι εργαζόμενοι αποκτούν τις απαραίτητες γνώσεις, βελτιώνουν τις δεξιότητές τους ή/και αποκτούν νέες δεξιότητες και εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα, αποκτούν τις ικανότητες που χρειάζονται για να παραμείνουν και/ή να γίνουν επιτυχημένοι στην εργασία τους και στις μελλοντικές θέσεις εργασίας που θα ασκήσουν στην επιχείρηση (Klerić, 2021).

Συλλογικά, οι διαδικασίες εκπαίδευσης και ανάπτυξης ενθαρρύνουν μια κουλτούρα μάθησης εντός της εταιρείας, διευκολύνοντας τη συνεχή βελτίωση και τη μεταφορά γνώσης και πληροφοριών. Οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν τη συνολική τους απόδοση και να αποκτήσουν ένα εργατικό δυναμικό που είναι ευέλικτο, καινοτόμο και αφοσιωμένο στον στόχο του οργανισμού αν επενδύσουν σε προγράμματα εκπαίδευσης (Arulsamy, Singh, Kumar, Panchal & Bajaj, 2023). Επιπροσθέτως, οι επιχειρήσεις συχνά χρησιμοποιούν την εκπαίδευση για να αυξήσουν την ελκυστικότητά τους σε υποψήφιους εργαζόμενους και να διατηρήσουν το υφιστάμενο προσωπικό τους. Για πολλές οργανώσεις σήμερα, η εκπαίδευση αποτελεί την κορυφαία στρατηγική προσέλκυσης και συγκράτησης ταλαντούχων στελεχών. Ένας οργανισμός που δεν προσφέρει ευκαιρίες εκπαίδευσης στους εργαζομένους του θα βρίσκεται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την προσέλκυση νέων εργαζομένων και τη συγκράτηση των υφιστάμενων (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

Αναγκαία είναι ωστόσο, η προσεκτική επιλογή των μεθόδων εκπαίδευσης και ανάπτυξης για την αποτελεσματική μετάδοση πληροφοριών, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στους εργαζόμενους συνδυαστικά με την προώθηση των οργανωτικών επιτευγμάτων (Arulsamy, Singh, Kumar, Panchal & Bajaj, 2023). Η επιτυχία της εκπαίδευσης εξαρτάται από την επιλογή των κατάλληλων προγραμμάτων και την προσαρμογή τους στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης. Για αυτό είναι σημαντικό οι επιχειρήσεις να εφαρμόζουν εξειδικευμένα προγράμματα εκπαίδευσης που συνδυάζουν τη θεωρία με την πράξη και είναι σχεδιασμένα με τέτοιο τρόπο, ώστε να ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες απαιτήσεις και να συμβάλλουν στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων του οργανισμού. Αυτά τα προγράμματα, που βασίζονται σε μια ολιστική προσέγγιση, στοχεύουν στην ανάπτυξη των εργαζομένων σε όλα τα επίπεδα, από τις τεχνικές δεξιότητες έως τις ηγετικές ικανότητες. Συνολικά, η επένδυση στην εκπαίδευση του προσωπικού αποτελεί μια μακροπρόθεσμη στρατηγική που αποφέρει σημαντικά οφέλη για τις επιχειρήσεις. Αν και απαιτεί χρόνο και πόρους, η επιστροφή επένδυσης είναι σημαντική, καθώς οδηγεί σε πιο

παραγωγικούς και ικανοποιημένους εργαζομένους, ενισχύοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης (Torpo, 2012).

Όπως μπορεί να γίνει εμφανές από τα παραπάνω, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αποτελεί βασική πτυχή της υλοποίησης αποτελεσματικών προγραμμάτων εκπαίδευσης του προσωπικού. Το μοντέλο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού (Instructional systems design model-ISD model) παρουσιάζει την εκπαίδευση και την ανάπτυξη ως μια συστηματική και ορθολογική διαδικασία που αποτελείται από τρία βασικά βήματα: α) ανάλυση αναγκών, β) σχεδιασμός και παράδοση και γ) αξιολόγηση. Αυτό το μοντέλο αποτελεί μια επανάληψη του προηγούμενου μοντέλου «ADDIE», όπου κάθε γράμμα αντιστοιχεί σε μια ξεχωριστή ενέργεια: ανάλυση, σχεδιασμός, ανάπτυξη, υλοποίηση και αξιολόγηση (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

Το ADDIE είναι στην πραγματικότητα το μοντέλο στο οποίο βασίζονται όλα τα μοντέλα σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων και δραστηριοτήτων. Αν και κάθε φάση του συγκεκριμένου μοντέλου έχει το δικό της σκοπό και είναι εξίσου σημαντική για τη διαδικασία, κάθε βήμα βασίζεται στο προηγούμενο. Η φάση της ανάλυσης ξεκινά με την αξιολόγηση του μαθησιακού περιβάλλοντος προκειμένου να εντοπιστούν εκπαιδευτικά ζητήματα υψηλής προτεραιότητας. Η φάση του σχεδιασμού περιλαμβάνει τη διεξαγωγή έρευνας και τον προγραμματισμό για να σχεδιαστούν στη συνέχεια συγκεκριμένοι στόχοι και σχέδια που αντιμετωπίζουν εκείνα τα προβλήματα που βρίσκονται στο μαθησιακό περιβάλλον. Κατά τη φάση ανάπτυξης, δημιουργούνται πόροι και υλικά σύμφωνα με τις προδιαγραφές της προηγούμενης φάσης. Η φάση υλοποίησης περιλαμβάνει την ενσωμάτωση αυτών των πόρων και των υλικών για χρήση από τους εκπαιδευόμενους στο μαθησιακό περιβάλλον. Τέλος, η φάση της αξιολόγησης εστιάζει στην αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων για να καθορίσει το επίπεδο κατάκτησης των στόχων που περιγράφηκαν στην αρχή, με αναθεωρήσεις που γίνονται ανάλογα με τις αναδυόμενες ανάγκες (Schott & Seel, 2015).

Η εκπαιδευτική διαδικασία, σύμφωνα με το ISD model, ξεκινά με τον εντοπισμό ενός κενού απόδοσης, το οποίο αναφέρεται σε ζητήματα εντός του οργανισμού που δεν λειτουργούν βέλτιστα ή προκαλούν ανησυχία στη διοίκηση. Ενδεικτικά παραδείγματα είναι η αύξηση των παραπόνων των πελατών, η μείωση του μεριδίου αγοράς ή η δυσανεμία των εργαζομένων. Επιπλέον, μπορεί να υπάρχουν προβλήματα απόδοσης που εμποδίζουν τους υπαλλήλους ή τα τμήματα να επιτύχουν

τους στόχους τους ή να ανταποκριθούν στα καθιερωμένα πρότυπα. Όταν προκύπτουν προβλήματα σε οποιοδήποτε μέρος του οργανισμού ή εάν υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την απόδοση μεμονωμένων υπαλλήλων ή τμημάτων, είναι απαραίτητο να γίνει ανάλυση της κατάστασης (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

Εξετάζοντας την εφαρμογή του ISD model, οι Zemke και Rossett (2002). περιγράφουν πως το πρώτο στάδιο, η ανάλυση αναγκών, αποτελείται από τρία επίπεδα: οργανωτική ανάλυση, ανάλυση εργασιών και ανάλυση προσωπικού. Κάθε επίπεδο χρησιμεύει για τη συλλογή κρίσιμων πληροφοριών αναφορικά με τις εκπαιδευτικές ανάγκες και τυχόν προβλήματα. Η οργανωτική ανάλυση προσδιορίζει το πού απαιτείται εκπαίδευση σε έναν οργανισμό, η ανάλυση εργασιών προσδιορίζει ποια εκπαίδευση είναι απαραίτητη και η ανάλυση του προσωπικού καθορίζει ποιος πρέπει να εκπαιδευτεί. Αυτές οι πληροφορίες συλλέγονται από διάφορες πηγές, συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, των υπαλλήλων και των πελατών και χρησιμοποιούνται για την ανάπτυξη των κατάλληλων στρατηγικών.

Εάν μετά την ανάλυση αναγκών, η εκπαίδευση θεωρείται η καλύτερη λύση, λαμβάνει χώρα το στάδιο του σχεδιασμού και παράδοσης του εκπαιδευτικού προγράμματος (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015). Σχεδιάζεται το περιεχόμενο του προγράμματος και καθορίζονται συγκεκριμένοι και μετρήσιμοι στόχοι, οι οποίοι και κατευθύνουν τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να επικεντρωθούν στη βελτίωση της απόδοσης και όχι στην απλή παράδοση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Στη συνέχεια, προσδιορίζονται οι πιο αποτελεσματικές μέθοδοι κατάρτισης για την επίτευξη των στόχων και τη διευκόλυνση της μάθησης (Jha, 2016).

Οι μέθοδοι εκπαίδευσης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν με διάφορους τρόπους, συμπεριλαμβανομένων των ενεργητικών έναντι των παθητικών προσεγγίσεων, της μονόδρομης έναντι της αμφίδρομης επικοινωνίας και των ενημερωτικών έναντι των βιωματικών τεχνικών. Η αποτελεσματικότητα των μεθόδων ποικίλλει ανάλογα με τον τύπο του εκπαιδευτικού περιεχομένου και τα επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα. Με μια πληθώρα διαθέσιμων μεθόδων εκπαίδευσης, η επιλογή θα επηρεαστεί από διάφορους παράγοντες, όπως οι εκπαιδευτικοί στόχοι, ο διαθέσιμος χρόνος, ο προϋπολογισμός κ.ά. Η σχετική έρευνα υποδεικνύει ωστόσο ότι η μάθηση και η διατήρηση της μεγιστοποιούνται μέσω μεθόδων εκπαίδευσης που ενθαρρύνουν τους συμμετέχοντες να εμπλακούν ενεργά στη διαδικασία μάθησης και όχι απλώς να παρατηρούν, να ακούν ή να μιμούνται τον εκπαιδευτή. Επιπλέον, οι μέθοδοι που ενθαρρύνουν την ενεργό

συμμετοχή κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ενισχύουν περαιτέρω τη δέσμευση των εκπαιδευόμενων και τη συνολική μαθησιακή αποτελεσματικότητα (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

Αφού σχεδιαστεί και εφαρμοστεί το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το επόμενο βήμα -και τελευταίο στάδιο του ISD model- είναι η αξιολόγηση της εκπαίδευσης. Οι γνώσεις από την ανάλυση αναγκών και από τους εκπαιδευτικούς στόχους είναι μείζονος σημασίας για τον καθορισμό των πτυχών του εκπαιδευτικού προγράμματος που θα πρέπει να αξιολογηθούν. Με βάση τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, μπορούν να ληφθούν αποφάσεις σχετικά με το ποια στοιχεία του εκπαιδευτικού προγράμματος θα πρέπει να διατηρηθούν, να τροποποιηθούν ή να απορριφθούν. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η επιλογή της κατάλληλης αξιολόγησης απαιτεί μια ισορροπία μεταξύ της ποιότητας και της πληρότητας των πληροφοριών που χρειάζονται οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων και των προκλήσεων και του κόστους που συνδέονται με τη συλλογή αυτών των πληροφοριών (Saks, Haccoun & Belcourt, 2015).

3.2 Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός για τον χώρο των επιχειρήσεων

3.2.1 Λόγοι άνθισης του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στον κλάδο των εταιρειών

Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός προσφέρει διάφορες χρήσιμες και συμβατές διαδικασίες για το οργανόγραμμα μίας επιχείρησης καθώς αρχικά κατακερματίζει τους βασικούς στόχους της εκπαίδευσης και δημιουργεί ένα πλαίσιο ικανό να προσφέρει υποστήριξη στους εκπαιδευόμενους (Gibbons et al., 2013). Το πλούσιο εποπτικό υλικό που έχουν την δυνατότητα να δημιουργήσουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές αποτελεί επιλογή για εκπαιδευόμενους που δυσκολεύονται με κλασικά μέσα μετάδοσης της πληροφορίας όπως βιβλία ή διαλέξεις. Ακόμη σημαντικό παράγοντα αποτελεί και η ευελιξία που μπορούν να προσφέρουν τα μαθήματα σε εξ' αποστάσεως μορφή, ως προς τον χρόνο περάτωσής τους. Από πλευράς εκπαιδευόμενου, υπάρχει η δυνατότητα για αυτόν τον λόγο, να εκπληρωθούν ασύγχρονα οι υποχρεώσεις του, στον χρόνο που είναι καταλληλότερος ως προς τις ανάγκες και συνήθειες του, ακόμα και εκτός του εργασιακού χώρου εάν είναι προτιμότερο για εκείνον και προβλεπόμενο από την εταιρεία (Σοφός, Κώστας & Παράσχου, 2015).

Επίσης σημαντική είναι η δυνατότητα παρακολούθησης της μάθησης του εκπαιδευόμενου που παρουσιάζουν διάφορα μοντέλα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού σε συνδυασμό με αντίστοιχες

τεχνολογίες. Συγκεκριμένα η ηλεκτρονική μάθηση παρουσιάζει αρκετά πλεονεκτήματα για τους εκπαιδευόμενους στον τομέα της αξιολόγησης και της παρακολούθησης της μάθησης. Τα ερωτηματολόγια και οι ασκήσεις που μπορούν να διαμορφωθούν σε ηλεκτρονική μορφή, μπορούν με χαμηλό κόστος και σε μεγαλύτερη ταχύτητα να αναδιαμορφωθούν για καινούργιες ανάγκες και να δοκιμαστούν. Επίσης η αξιολόγηση ασκήσεων αλλά και η αρχειοθέτησή τους μπορεί να είναι ακόμα και αυτοματοποιημένη από την πλατφόρμα που τις φιλοξενεί αν πρόκειται, παραδείγματος χάρη για απαντήσεις πολλαπλής επιλογής στις οποίες η σωστή απάντηση είναι προκαθορισμένη (Σοφός, Κώστας, & Παράσχου, 2015).

Στο πλαίσιο λοιπόν της σχέσης κόστους και απόδοσης, ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός δίνει ωφέλιμα σημάδια για τις εταιρείες, ειδικά αν συγκριθεί με παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας. Πολλές μελέτες τονίζουν την αποδοτικότητα της ηλεκτρονικής και εικονικής εκπαίδευσης οι οποίες είναι κρίσιμα στοιχεία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, είτε ανεξάρτητα είτε σε συνδυασμό με την παραδοσιακή εκπαίδευση, δείχνοντας μία αποδοτικότητα συγκρίσιμη ή ανώτερη από τις παραδοσιακές εκπαιδευτικές δομές (Pakdaman et al., 2021). Μία μετα-ανάλυση δείχνει πως δεν υπάρχει καμία σημαντική διαφορά στην αποτελεσματικότητα μεταξύ της σύγχρονης εξ-αποστάσεως εκπαίδευσης, ενός στοιχείου του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, και της παραδοσιακής εκπαίδευσης μεταξύ φοιτητών επιστημών υγείας, υποδεικνύοντας την ικανότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού να βελτιστοποιεί τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα χωρίς να θυσιάζει την ποιότητα (Gross et al., 2023).

Επιπλέον οι κριτικοί επισημαίνουν σημαντικά κενά μεταξύ των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων για τον πραγματικό κόσμο των επιχειρήσεων και της ακαδημαϊκής εξουσίας που αποκτάται μέσω της παραδοσιακής εκπαίδευσης στις επιχειρήσεις. Αυτά τα κενά υπονοούν μία πιθανότητα για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό να γεφυρώσει αυτό το χάσμα και να ευθυγραμμίσει την εκπαίδευση πιο στενά με τις πραγματικές επιχειρηματικές ανάγκες (Farashahi & Tajeddin, 2018). Παρόλο που το ακαδημαϊκό υλικό που προκύπτει, δεν διευκρινίζει ρητά τα κίνητρα που ωθούν τους οργανισμούς να υιοθετήσουν τις πρακτικές του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, η σχέση κόστους-οφέλους και η πιθανότητα για βελτιστοποιημένα εκπαιδευτικά αποτελέσματα που παρουσιάζει ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, μπορούν λογικά να λειτουργήσουν ως καταλύτες για τους οργανισμούς ώστε να επενδύσουν σε πρακτικές του εκπαιδευτικού σχεδιασμού για περαιτέρω ανάπτυξη του τομέα.

3.2.2 Τεχνολογίες και μέθοδοι εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Στις μέρες μας, η αφθονία και η δημοτικότητα των νέων τεχνολογιών δίνουν την ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να αξιοποιήσουν ένα ευρύ φάσμα εργαλείων και μεθόδων με στόχο το να καταστήσουν τη μάθηση πιο ελκυστική και διαδραστική. Ενώ οι παραδοσιακές εκπαιδευτικές προσεγγίσεις μπορεί συχνά να είναι παθητικές και να δυσκολεύονται να τραβήξουν την προσοχή των εκπαιδευόμενων, η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών φέρνει μια νέα και δυναμική διάσταση στη μαθησιακή εμπειρία. Παρακάτω παρουσιάζονται οι βασικότερες μέθοδοι και εργαλεία που δύναται να εφαρμοστούν ή εφαρμόζονται ήδη, τόσο στο εκπαιδευτικό όσο και το επιχειρηματικό περιβάλλον.

3.2.2.1 Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης – Learning Management Systems (LMS)

Τα Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (Learning Management Systems-LMS) είναι λογισμικά τα οποία εξυπηρετούν στη διαχείριση περιβαλλόντων ηλεκτρονικής μάθησης, προσφέροντας τον ψηφιακό χώρο που φιλοξενεί το εκπαιδευτικό υλικό, οργανωμένο σε μαθήματα ή ως ένα γενικότερο αποθετήριο. Παράλληλα μπορεί να φιλοξενήσει και ψηφιακούς λογαριασμούς για κάθε εκπαιδευόμενο, ξεκλειδώνοντας έτσι και δυνατότητες παρακολούθησης της μάθησης, μέσω καταγραφής των κεφαλαίων που ολοκληρώνει, την απόδοσή του στις αξιολογήσεις και γενικά οτιδήποτε μπορεί να οριστεί ως μεταβλητή σε αυτό το περιβάλλον με βάση κάποια καταγραφή γεγονότων από τους εκπαιδευόμενους το οποίο μπορεί να φανεί χρήσιμο για την βελτίωση της εμπειρίας των εκπαιδευόμενων και την μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης (Osman, 2010).

Τα LMS παρέχουν μία πλατφόρμα για συνεχή μάθηση και ανάπτυξη, στοιχείο ζωτικής σημασίας για τους εργαζόμενους που ανήκουν στη «Γενιά της χιλιετίας» ή στα Αγγλικά Millennials. Προσφέρουν διάφορους πόρους σε διάφορες μορφές, όπως βίντεο, κουίζ, και συζητήσεις σε φόρουμ, οι οποίες υποστηρίζουν τη μάθηση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων τα οποία με τη σειρά τους μπορούν να οδηγήσουν σε αυξημένη παραγωγικότητα και καινοτομία στον χώρο εργασίας (Chaw & Tang, 2018). Επιπλέον η ψηφιακή φύση των LMS συμβαδίζει με την εξοικείωση των millennials με τεχνολογικές πλατφόρμες και την προτίμησή τους για ευέλικτες, κατόπιν αιτήματος ευκαιρίες μάθησης. Τα LMS επίσης διευκολύνουν τα συνεργατικά περιβάλλοντα μάθησης, τα οποία αντηχούν με τις ανάγκες των νεότερων ηλικιών για ομαδική εργασία και μία συνεργατική κουλτούρα. Επιπλέον, κατά τη διάρκεια απρόσμενων συνθηκών όπως η πανδημία COVID-19,

έγινε ακόμη πιο εμφανής η σημασία των LMS καθώς επιτρέπουν αδιάλειπτες ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης, ουσιώδεις για τη διατήρηση της παραγωγικότητας και της συνεχούς ανάπτυξης (Giannakos et al., 2022). Η χρήση των LMS παράλληλα αντικατοπτρίζει και τη διάθεση ενός οργανισμού να επενδύσει στην ανάπτυξη των υπαλλήλων του, δημιουργώντας έτσι ένα αίσθημα σκοπού και νόημα στην εργασία για τους Millennials.

Επιπλέον, οι ψηφιακές και τεχνολογικά ενισχυμένες διαδικασίες που παρουσιάζονται μέσα από τα συστήματα διαχείρισης μάθησης, είναι σύμφωνες με τις τάσεις των νεότερων γενιών προς την ηλεκτρονική μάθηση, δείχνοντας μία προσαρμοστική κουλτούρα μάθησης εντός του οργανισμού. Αυτή η προσαρμοστικότητα είναι κάτι που οι οργανισμοί εκτιμούν πολύ στους εργαζόμενους νεότερων γενιών. Μέσω των LMS, οι οργανισμοί μπορούν να παρέχουν το ευέλικτο, συνεργατικό και κατευθυνόμενο προς την ανάπτυξη εργασιακό περιβάλλον που επιθυμούν οι εργαζόμενοι νεότερων γενιών, ενώ ταυτόχρονα τους κινητοποιούν στην αποτελεσματική συμβολή για τους στόχους του οργανισμού (Rizada & Rey, 2023).

Συμπερασματικά, τα LMS έχουν πολύ σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της νέας γενιάς και ως εκ τούτου, στην αύξηση της διάθεσης αυτών των εργαζομένων για την εξέλιξή τους και την απόδοσή τους εντός του εργασιακού τους πλαισίου.

3.2.2.2 Παιγνιδοποίηση – Gamification

Ο όρος Gamification, γνωστός και ως παιγνιδοποίηση, αναφέρεται στην εφαρμογή στοιχείων σχεδίασης παιχνιδιών σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα για τη βελτίωση της συμμετοχής, της μάθησης και της διατήρησης των γνώσεων των εργαζομένων. Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση πτυχών όπως προκλήσεις, ανταμοιβές και εξέλιξη εντός του παιχνιδιού για να καταστήσει τη διαδικασία της μάθησης πιο διαδραστική και ευχάριστη.

Η χρήση της παιγνιδοποίησης στον χώρο εργασίας έχει κερδίσει έδαφος τα τελευταία χρόνια. Ο στόχος είναι να εκμεταλλευτούν τη μηχανική των παιχνιδιών για να κάνουν την εκπαίδευση πιο αποτελεσματική. Υπάρχουν ενδείξεις που υποδεικνύουν τη χρησιμότητα και την καταλληλότητα της παιγνιδοποίησης στον χώρο εργασίας, αν και έχουν σημειωθεί και σημαντικοί περιορισμοί στην υπάρχουσα έρευνα (Ferreira et al., 2017). Η παιγνιδοποίηση όμως μπορεί να βελτιώσει την συμμετοχή των εργαζομένων καθιστώντας τα προγράμματα εκπαίδευσης πιο επιθυμητά από τους εργαζόμενους (Armstrong & Landers, 2018), ενώ παρατηρείται ταυτόχρονα αυξημένη διατήρηση

των γνώσεων από τους εκπαιδευόμενους λόγω της διαδραστικής φύσης των μαθημάτων (Abdul Latip et al., 2023).

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι η παιχνιδοποίηση στα εκπαιδευτικά προγράμματα ενδέχεται ακόμη να αντιμετωπίσει και προκλήσεις όπως η αποδοτικότητα της πρόσληψης των γνώσεων από τους εργαζομένους, οι δυσκολίες που δημιουργεί η διαφορετικότητα του εκπαιδευτικού δυναμικού και η χαμηλή διατήρηση των υπαλλήλων σε μία εταιρεία (Kalafatoğlu, 2020). Ωστόσο, πολλοί οργανισμοί προτιμούν πλέον τις μεθόδους παιχνιδιών στην εκπαίδευση για την ανάπτυξη των εργαζομένων, καθώς θεωρείται πρακτικό εργαλείο για την επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων (Mahat et al., 2022).

3.2.2.3 Microlearning

Η δημιουργία της έννοιας των μικρομαθημάτων ξεκινά από την πραγματικότητα της λειτουργίας του ανθρώπινου μυαλού όπως περιγράφει ο Hermann Ebbinghaus με την «καμπύλη της λήθης» (Roediger, 1985). Κατά τη θεώρησή του, οι άνθρωποι έχουν την τάση να διατηρούν πληροφορίες που έχουν διδαχθεί σε μεγάλες ποσότητες, όμως αν τα καινούργια αυτά δεδομένα δεν θεωρούνται απαραίτητα για τις διεργασίες που χρειάζονται, γίνονται λιγότερο χρήσιμα με το πέρασμα του χρόνου (Buchem & Hamelmann, 2010). Με βάση αυτή τη λογική, ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης τις τελευταίες δεκαετίες άρχισε να δίνει βάση στον διαχωρισμό του ενδεχομένως μεγάλου όγκου δεδομένων που αποτελεί το αρχικό μάθημα και να το κατακερματίζει σε πιο μικρά, στοχευμένα και σχετικά με τις ανάγκες μαθήματα, αναφερόμενα και ως «μικρομαθήματα» (Tufan, 2021). Με τα μικρότερα αυτά μαθήματα των οποίων χαρακτηριστικό είναι η μικρότερη απαίτηση σε χρόνο που απαιτούν για την περάτωσή τους, στοχεύεται μία συντομότερη και διαδραστικότερη εμπειρία με σκοπό την ελαχιστοποίηση της νοητικής διεργασίας ξένων δεδομένων από τα απαραίτητα για τον σκοπό της εκπαίδευσης.

Τα «μικρομαθήματα» πρέπει να πληρούν κάποιες προϋποθέσεις. Η εφευρετικότητα υπό την έννοια της πρόκλησης του ενδιαφέροντος του εκπαιδευόμενου είναι από τα πρώτα χαρακτηριστικά που προσπαθεί ένας εκπαιδευτικός σχεδιαστής να πετύχει, αξιοποιώντας στρατηγικές του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, όπως παιχνιδοποίηση, πραγματικά σενάρια και ενδεχόμενα ή πλούσιο οπτικοακουστικό υλικό. Ταυτόχρονα η σαφήνεια και η συγκεκριμενοποίηση του θέματος που εκπαιδεύεται βοηθούν τον εκπαιδευόμενο να καταχωρήσει τις γνώσεις που χρειάζεται για την δουλειά που απαιτείται από εκείνον να καλύψει (Fennelly-Atkinson & Dyer, 2021).

Σημαντικό χαρακτηριστικό των μικρομαθημάτων και λόγος που έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια με τον τρόπο που ορίζεται από την βιβλιογραφία, είναι η συμβατότητα με την λογική του Web2.0 και της κοινωνικής δικτύωσης στην εκπαίδευση. Το κίνητρο που προσφέρει ο σύντομος χρόνος περάτωσης και η σαφήνεια, καθώς και η ικανότητά των μικρομαθημάτων να μοιραστούν μέσα από πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης βοήθησαν αυτήν τη μέθοδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού να γίνει πολύ δημοφιλής στα πλαίσια της άτυπης μάθησης, αν και μπορεί να προοριστεί και για τυπική μάθηση (Buchem, I., & Hamelmann, H., 2010).

3.2.2.4 Περιβάλλοντα Έξυπνης Μάθησης – *Smart Learning Environments (SLE)*

Ένα περιβάλλον έξυπνης μάθησης χαρακτηρίζεται από ευελιξία, αποδοτικότητα, αποτελεσματικότητα, διάδραση και προσαρμοστικότητα κατά τη διαδικασία της εκπαίδευσης (Spector, 2014), στο οποίο συνυπάρχει η τυπική και η άτυπη μάθηση (Gros, 2016). Είναι ένα προσαρμοστικό σύστημα που βασίζεται στο προφίλ ικανοτήτων του μαθητή, τις προτιμήσεις και την πρόοδο του για να βελτιώσει την εμπειρία μάθησης. Οι πλατφόρμες που βασίζονται στην λογική αυτή προσφέρουν πιο υψηλό βαθμό διάδρασης με το περιεχόμενο, ανατροφοδότηση και καθοδήγηση στον εκπαιδευόμενο και πρόσβαση σε διαθέσιμες πληροφορίες εντός της ίδιας εμπειρίας μάθησης (Singh & Hassan, 2017). Παράλληλα σε αυτά τα περιβάλλοντα μπορούν να αντληθούν και άλλες πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση του εκπαιδευόμενου, από το επίπεδο της απόδοσής του μέχρι την νοητική ικανότητα που παρουσιάζει μέσα από την αλληλεπίδραση με το ηλεκτρονικό εκπαιδευτικό υλικό. Μπορούν επίσης να καταγράψουν αδυναμίες που εμφανίζει ο εκπαιδευόμενος ή λανθασμένες αντιλήψεις που έχει αναπτύξει για κάποιο αντικείμενο του μαθήματος (Kumar & Vivekanandan, 2018).

Τα περιβάλλοντα έξυπνης μάθησης λαμβάνουν υπόψη τους και τις διεργασίες της γνώσης όπως προκύπτουν από την ταξινόμια του Bloom (1956). Συγκεκριμένα στα περιβάλλοντα αυτά, δίνεται βάση στις υψηλές βαθμίδες διεργασιών της σκέψης αναφερόμενες και ως HOTS (Higher Order Thinking Skills) στην αγγλική βιβλιογραφία. Ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης για ένα περιβάλλον έξυπνης μάθησης λαμβάνει υπόψη τις διεργασίες αυτές και την επίδραση που έχουν μαζί με την κοινωνική συναναστροφή στο κίνητρο των εκπαιδευόμενων. Με άλλα λόγια μία πτυχή των περιβαλλόντων αυτών είναι να λαμβάνει υπόψη και τις πιο διακριτικές ψυχοκοινωνικές επιδράσεις που συμβαίνουν στον εκπαιδευόμενο προκειμένου να ληφθούν αποφάσεις γύρω από τις δραστηριότητες στις οποίες θα εμπλακεί ο εκπαιδευόμενος (Lu et al., 2021).

3.2.2.5 Περιβάλλοντα έξυπνης μάθησης και η χρήση της τεχνολογίας των «Μεγάλων Δεδομένων» (Big Data)

Τα δεδομένα όπως ο ρυθμός με τον οποίο κινείται ο εκπαιδευόμενος στους εκπαιδευτικούς στόχους, τα μοτίβα που εμφανίζει ο κάθε εκπαιδευόμενος σε κάθε εκπαιδευτική ενότητα και άλλα στοιχεία που συνθέτουν το προφίλ της συμπεριφοράς του, συλλέγονται σε συνεχείς ρυθμούς και καθορίζουν την αποτίμηση και συνολική αξιολόγηση της μαθησιακής εμπειρίας. Λαμβάνονται υπόψη περιστασιακές παράμετροι για το πλαίσιο στο οποίο βρίσκεται ο εκπαιδευόμενος, όπως η τοποθεσία του, η ώρα της ημέρας, η συσκευή που χρησιμοποιεί κ.τ.λ., τα οποία επίσης συμπεριλαμβάνονται στην συνολική αποτίμηση της επιτυχίας του μαθήματος και της αναπροσαρμογής που ίσως χρειάζεται για να βελτιστοποιηθεί η εμπειρία για τον συγκεκριμένο εκπαιδευόμενο. Επιπλέον τα δεδομένα από πλατφόρμες διαχείρισης μάθησης (LMS) και διαχείρισης περιεχομένου (CMS) που ορίζονται στην διεθνή βιβλιογραφία ως learning analytics και καταγράφουν και πιο μακροσκοπικά την συμπεριφορά του εκπαιδευόμενου, έρχονται στη συλλογή δεδομένων (Udupi, et al., 2016). Το μοντέλο αυτό συνεπάγεται τη συλλογή ενός υπέρογκου συνόλου πληροφοριών και επιστρατεύει εφαρμογές από πιο εξειδικευμένα πεδία πληροφορικής και συγκεκριμένα τον τομέα των «Μεγάλων Δεδομένων».

Σε έρευνα που διεξήχθη από τους Giacomo και Bremen (2016) σχετικά με την χρήση εφαρμογών Μεγάλων Δεδομένων και τη συλλογή δεδομένων που μπορεί να γίνει από την εκπαιδευτική διαδικασία προέκυψαν ευρήματα σχετικά με τις πηγές άντλησης δεδομένων, τους περιορισμούς και την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα. Τα κύρια αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι οργανισμοί με εκπαιδευτικά προγράμματα που παρουσιάζουν υψηλή επίδραση από δεδομένα στη λήψη αποφάσεων για την εκπαίδευση των εργαζομένων, απέδωσαν 5-6 φορές περισσότερο από το αναμενόμενο λαμβάνοντας υπόψη και τις επενδύσεις που χρειάστηκαν στα τμήματα πληροφορικής για να υποστηρίξουν την υλοποίηση του μοντέλου αυτού. Επίσης οι οργανισμοί που χρησιμοποιούν τεχνολογίες «Μεγάλων Δεδομένων» παρουσίασαν 1-3 φορές μεγαλύτερη παραγωγικότητα, αλλά πρέπει να σημειωθεί ότι οι οργανισμοί αυτοί είχαν ισχυρές υποδομές για λήψη δεδομένων και εργαζόμενους με τεχνική κατάρτιση γύρω από την ανάλυση δεδομένων. Τέλος η έρευνα αυτή δίνει έμφαση στην σημασία της συνεργασίας μεταξύ τμημάτων με διαφορετικές ικανότητες, καθώς όλοι οι ειδικοί βελτίωσης απόδοσης που εμπλέκονται, μαζί με αυτούς και οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές μπορούν να συνεισφέρουν στην αποδοτική αξιοποίηση των τεχνολογιών Μεγάλων Δεδομένων

3.2.2.6 Κινητή Μάθηση

Στα πλαίσια των προηγμένων τεχνολογιών που αξιοποιούνται για την εξέλιξη του σχεδιασμού μαθημάτων για εταιρείες υπάρχει και η κινητή μάθηση ή αλλιώς *mobile learning*. Στην κινητή μάθηση χρησιμοποιούνται κινητά τηλέφωνα με ικανότητες υπολογιστή που να μπορούν να υποστηρίξουν εφαρμογές σχεδιασμένες για την εκπαίδευση ανεξαρτήτου τοποθεσίας του μαθητευόμενου. Επειδή οι κινητές συσκευές κατασκευάζονται γύρω από συγκεκριμένα πρότυπα λειτουργικών συστημάτων (Android ή iOS), έχει επιτευχθεί ο μέσος όρος των συσκευών να μπορεί να υποστηρίξει την πλειοψηφία των εφαρμογών που αναπτύσσονται. Σε συνδυασμό με την εύκολη συνδεσιμότητα στον παγκόσμιο ιστό είτε με ασύρματα δίκτυα, είτε με δεδομένα κινητής τηλεφωνίας, η κινητή μάθηση επεκτείνει τις δυνατότητες και το εύρος εφαρμογών της μάθησης επιτρέποντας την εύκολη πρόσβαση σε πληροφορίες ή εμπειρίες μάθησης κατάλληλα σχεδιασμένες για κινητά, χωρίς πλέον να υπάρχουν περιορισμοί από τον χώρο στον οποίο πρέπει να βρίσκεται ο μαθητευόμενος (Σοφός, Κώστας, & Παράσχου, 2015).

Η κινητή μάθηση αναγνωρίζεται ολοένα και περισσότερο για το δυναμικό της στη διευκόλυνση της μάθησης στον χώρο εργασίας. Ενδεικτικά αναφέρεται το έργο iDoc στον ιατρικό τομέα, το οποίο παρουσίασε πώς τα smartphones, ως συσκευές κινητής μάθησης, θα μπορούσαν να υποστηρίξουν τους νεοπροσληφθέντες γιατρούς κατά τη μετάβαση από την ιατρική σχολή στον χώρο εργασίας. Το συγκεκριμένο έργο κατέγραψε περιστατικά της χρήσης της εφαρμογής από τους γιατρούς, αποκαλύπτοντας ότι τα smartphones ήταν βιώσιμα εργαλεία για την αντιμετώπιση κλινικών ερωτήσεων, υποστηρίζοντας τη μάθηση και βοηθώντας στην παροχή φροντίδας με επίκεντρο τον ασθενή. Ωστόσο σημειώθηκαν προκλήσεις, ιδιαίτερα γύρω από τους κανόνες συμπεριφοράς της χρήσης του κινητού σε επαγγελματικά περιβάλλοντα, τα οποία θα μπορούσαν να επηρεάσουν την εμπειρία της μάθησης των νεοπροσληφθέντων γιατρών (Kinoshita et al., 2015).

Σε ευρύτερο πλαίσιο, η τάση του Bring Your Own Device (BYOD), δηλαδή «φέρε την δική σου συσκευή» στους χώρους εργασίας επισημαίνει την αυξανόμενη ένταξη της κινητής μάθησης στις επαγγελματικές εκπαιδεύσεις. Όταν το τηλεοπτικό δίκτυο ESPN αποφάσισε να υιοθετήσει την προσέγγιση της κινητής μάθησης, παρείχε συσκευές στους εργαζομένους, δείχνοντας μία οργανωτική μετάβαση προς την κινητή μάθηση. Αυτή η στάση έχει αρχίσει να υιοθετείται από τις επιχειρήσεις όχι μόνο ως μία στρατηγική μείωσης του κόστους, αλλά και ως ένας τρόπος να

αυξηθεί η ικανοποίηση των εργαζομένων, καθώς μπορούν να χρησιμοποιούν τις δικές τους συσκευές για εκκρεμότητες που σχετίζονται με την εργασία και την μάθηση (Wroten, 2014).

3.2.2.7 Επαυξημένη και Εικονική Πραγματικότητα (AR) & (VR)

Η επαυξημένη και η εικονική πραγματικότητα έχουν ολοένα και μεγαλύτερη εφαρμογή στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση καθώς παρέχουν διαδραστικές ψηφιακές εμπειρίες μάθησης που ενισχύουν την εκπαιδευτική διαδικασία. Χρησιμοποιούνται σε πραγματικά περιβάλλοντα και αληθινά σενάρια, ειδικά σε χώρους εργασίας για να υποστηρίξουν και να διευκολύνουν την τυπική μάθηση και την επαγγελματική ανέλιξη (Ira & Berge, 2009). Η υιοθεσία των τεχνολογιών επαυξημένης και εικονικής πραγματικότητας έχει αυξηθεί εκθετικά τα τελευταία χρόνια με τις συσκευές που μπορούν να φορεθούν να παίζουν σημαντικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία. Αυτή η ανάγκη για εξειδικευμένο εξοπλισμό είναι ένας λόγος που η προσβασιμότητα σε αυτές τις τεχνολογίες ακόμα αντιμετωπίζει εμπόδια λόγω του υψηλού κόστους (Al-Ansi et al., 2023).

Στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης, η επαυξημένη και η εικονική πραγματικότητα συνεχίζουν να εξετάζονται για την δυνατότητά τους να ενισχύσουν την μάθηση και την επίδοση των εργαζομένων (Vasarainen et al., 2021). Οι τεχνολογίες αυτές έχουν ως σκοπό να βοηθήσουν τόσο τις επιχειρήσεις, όσο και τους εργαζόμενους βελτιώνοντας τη σχέση χρόνου, εκπαιδευτών και πραγματικού εξοπλισμού που δεσμεύεται, σε σχέση με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τους εκπαιδευόμενους (Arslan & Smitha, 2023).

3.2.2.8 SCORM (Sharable Content Object Reference Model)

Είναι ένα σύνολο από τεχνικές προδιαγραφές για προγράμματα ηλεκτρονικής μάθησης, το οποίο εξασφαλίζει ότι είναι συμβατά με Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (LMS). Το μοντέλο αυτό ορίζει πως πρέπει να επικοινωνούν μεταξύ τους το κάθε εκπαιδευτικό περιεχόμενο και το εκάστοτε σύστημα διαχείρισης μάθησης ώστε να επιτρέπουν τον εύκολο διαμοιρασμό του υλικού μάθησης καθώς και την παρακολούθηση των μαθητευόμενων σε σχέση με αυτό. Υποστηρίζει λειτουργίες όπως καταγραφή της προόδου ενός μαθητευόμενου σε ένα μάθημα, των βαθμών του σε διαγωνίσματα και εξυπηρετεί οργανισμούς και εταιρείες στην παρακολούθηση και ερμηνεία των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων με συνέπεια. Ο όρος αναφέρεται γιατί η συμμόρφωση των εργαλείων συγγραφής εκπαιδευτικού υλικού με τις οδηγίες του μοντέλου SCORM αποτελεί πλέον απαραίτητη συνθήκη για τον κλάδο της εκπαίδευσης.

3.2.2.9 Διαδεδομένα ψηφιακά εργαλεία και προγράμματα

Authoring Tools – Εργαλεία συγγραφής

Τα εργαλεία συγγραφής στον κόσμο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι εξειδικευμένα προγράμματα τα οποία χρησιμοποιούνται για την δημιουργία, τον σχεδιασμό και την υλοποίηση εκπαιδευτικού υλικού σε διάφορες ηλεκτρονικές πλατφόρμες εκπαίδευσης. Επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να δημιουργούν διαδραστικά μαθήματα τα οποία να διαθέτουν πολυμέσα, διαγωνίσματα, σενάρια περιπτώσεων, ακόμη και προσομοιώσεις ώστε να προκαλούν το ενδιαφέρον των εκπαιδευόμενων και πιο αποτελεσματική διαδικασία μάθησης για αυτούς.

Articulate Storyline

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα αποτελεί ένα διαδεδομένο εργαλείο συγγραφής το οποίο επιτρέπει την χρήση πολυμέσων, και στοιχείων για αλληλεπίδραση από τον εκπαιδευόμενο με την μέθοδο επιλογής από μία εργαλειοθήκη και άμεσης εφαρμογής (drag-and-drop). Το γεγονός αυτό έκανε προσβάσιμο το συγκεκριμένο εργαλείο σε χρήστες με διαφορετικά τεχνικά υπόβαθρα και το ανέδειξε ως μία προσιτή και παράλληλα επαρκή σε δυνατότητες επιλογή για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές καθώς και η συμμόρφωση με το SCORM βοηθάει στην προτίμησή του από εταιρείες και οργανισμούς παγκοσμίως.

Articulate Rise

Μια εφαρμογή-εργαλείο συγγραφής που λειτουργεί διαδικτυακά και επιτρέπει την γρήγορη δημιουργία μαθημάτων τα οποία έχουν ως χαρακτηριστικά την προσαρμοστικότητα σε διάφορες συσκευές όπως τα κινητά και είναι καλαίσθητα χωρίς να απαιτούν εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις από τον χρήστη. Μέρος της επιτυχίας του αποτελεί η βιβλιοθήκη με πρότυπα, η οποία δίνει έτοιμες επιλογές στους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές για τον κορμό και την εμφάνιση του μαθήματος και πάνω σε αυτά τα πρότυπα μπορούν να προσαρμόσουν το υλικό τους. Η ειδοποιός διαφορά με το Storyline που αναφέρθηκε προηγουμένως, είναι ότι το κόστος για την μεγάλη ευκολία σε αυτήν την περίπτωση είναι η σχετική έλλειψη στον έλεγχο των πτυχών του μαθήματος σε περισσότερες πτυχές όπως προσφέρει το Storyline.

Adobe Captivate

Ένα επίσης διαδεδομένο εργαλείο συγγραφής για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές το οποίο για χρήστες με γνώσεις στην χρήση του, παρέχει ποικιλία μέσων παρουσίασης και ενσωμάτωσης παρουσιάσεων Powerpoint ως παραμετροποιήσιμα κομμάτια του συνολικού μαθήματος, ενώ ταυτόχρονα διαθέτει λειτουργίες για την προσαρμογή του υλικού μάθησης σε πολλές διαφορετικές οθόνες. Το σύνολο των δυνατοτήτων αυτού του προγράμματος αποτελεί μία συνολική λύση που απαιτεί περισσότερη τεχνική γνώση γύρω από το περιβάλλον του. Το πρόγραμμα είναι επίσης συμβατό με τις οδηγίες του SCORM.

Moodle

Πρόκειται για μια ανοιχτού κώδικα πλατφόρμα διαχείρισης μάθησης (LMS), διαδεδομένη σε εκπαιδευτικούς οργανισμούς και εταιρείες. Προσφέρει μία ευέλικτη και παραμετροποιήσιμη πλατφόρμα για την δημιουργία και διανομή μαθημάτων (courses), την διαχείριση του υλικού μαθημάτων, την υποστήριξη συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευόμενων και την αξιολόγηση της προόδου των εκπαιδευόμενων. Είναι σχεδιασμένο για να είναι προσβάσιμο σε πολλούς χρήστες και να μπορεί να λειτουργήσει σε μεγάλες κλίμακες και υποστηρίζει μία συλλογή από δραστηριότητες και μεθόδους αξιολόγησης όπως διαγωνίσματα, εργασίες με προθεσμίες, χώρους συζητήσεων (forums) και πολυμέσα. Ένας λόγος για την ευρεία χρήση του είναι η δυνατότητα για τους χρήστες να προσαρμόζουν προγράμματα στοχευμένα σε συγκεκριμένες ανάγκες (plugins) τα οποία διατίθενται και από την ανοιχτή κοινότητά χρηστών του ενώ ταυτόχρονα η κοινότητα αυτή υποστηρίζει απορίες και προβλήματα των χρηστών.

3.3 Η επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού σχεδιαστή

3.3.1 Ο προσδιορισμός του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή μέσα από τις απαιτούμενες ικανότητες για τον χώρο των επιχειρήσεων

Ο ορισμός του εκπαιδευτικού σχεδιασμού κατά τους Reiser και Dempsey (2002) είναι «η θεωρία και πρακτική, η ανάπτυξη, η χρήση, η διαχείριση και η αξιολόγηση των διαδικασιών και των πόρων για την μάθηση». Ενώ ο ορισμός αυτός είναι σαφής, παράλληλα δίνεται μεγάλη έκταση στα πιθανά καθήκοντα ενός επαγγελματία στην εκπαίδευση για να μπορεί να θεωρηθεί εκπαιδευτικός σχεδιαστής. Επίσης ο τίτλος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή και ειδικά στον χώρο των εταιρειών και οργανισμών είναι πρόσφατος. Ο συνδυασμός αυτών των δύο παραγόντων δημιουργεί δυσκολία στον αυτοπροσδιορισμό ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή, ειδικά όταν ο τίτλος

αυτός μπορεί να δοθεί και σε άτομα που δεν απαιτείται να έχουν κάποια εξειδικευμένη κατάρτιση πέραν της παιδαγωγικής, της ψυχολογίας ή του management για να ασκήσουν το επάγγελμα αυτό. Έτσι προκύπτει η δυσκολία στον προσδιορισμό της ταυτότητας του εκπαιδευτικού σχεδιαστή.

Το πλαίσιο το οποίο περιγράφει τις προαπαιτούμενες ικανότητες ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή δεν είναι ένα. Διαφορετικές έρευνες περιγράφουν από διαφορετικές σκοπιές τα συστατικά που απαιτούνται για έναν σύγχρονο εκπαιδευτικό σχεδιαστή, ικανό να επηρεάσει την διαδικασία της μάθησης σε έναν οργανισμό ή επιχείρηση. Σκοπός αυτής της εργασίας είναι να γίνει μία συλλογή από συμπεράσματα που προκύπτουν σχετικά με τα ωφέλιμα χαρακτηριστικά και να συντεθεί ένα προφίλ που συμπεριλαμβάνει τα κοινά στοιχεία από τις υπάρχουσες έρευνες. Για αυτόν τον λόγο παρακάτω καταγράφονται σε έναν συνοπτικό πίνακα οι βασικοί άξονες ικανοτήτων γύρω από τον εκπαιδευτικό σχεδιαστή και ποιο είναι το πλήθος εμφάνισής τους στην διεθνή βιβλιογραφία σχετικά με τις ικανότητες (competencies) που πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές.

Επειδή δεν θα ήταν δυνατό να αναφέρονται ακριβώς επί λέξει οι ίδιες έννοιες για συγγενείς ικανότητες, στην παγκόσμια βιβλιογραφία, γίνεται μία ομαδοποίηση στους παρακάτω πυλώνες:

Διπλωματία: Σχετίζεται με τις αναφορές σε ικανούς χειρισμούς αντίξοων καταστάσεων από εμπλεκόμενους συναδέλφους από άλλα πεδία, προϊστάμενους και εκπαιδευόμενους, προκειμένου να διατηρείται ακέραιος ο ρόλος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή εντός του οργανισμού.

Συνεργασία: Εμπεριέχει όλες τις ικανότητες που σχετίζονται με την ποιοτική επικοινωνία, την έμφυτη τάση για δημιουργία παραγωγικού κλίματος με όλους τους εμπλεκόμενους.

Ηγεσία: Οι ικανότητες που θα έχουν σχέση με την διαχείριση ανθρώπινων και υλικών πόρων, την διαχείριση του κλίματος μεταξύ υφιστάμενων και την δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης από τους εμπλεκόμενους, θα θεωρούνται ηγετικές ικανότητες.

Προσαρμοστικότητα: Θα καταγράφονται ως προσαρμοστικές, όσες ικανότητες έχουν να κάνουν με την προσαρμογή σε διαφορετικά περιβάλλοντα, με διαφορετικούς εκπαιδευτές ή με διαφορετικές μεθόδους διδασκαλίας καθώς επίσης και η επίλυση προβλημάτων.

Δημιουργικότητα: Με τον όρο αυτό θα καλύπτονται αναφορές δίνουν έμφαση στην άρρητη γνώση του εκπαιδευτικού σχεδιαστή και τον βαθμό που την αξιοποιεί για την δημιουργία των μαθημάτων.

Τεχνικές γνώσεις: Σε αυτήν την κατηγορία θα εντάσσονται τόσο οι παιδαγωγικές και θεωρητικές γνώσεις σχετικά με τις διαφορετικές μεθόδους εκπαίδευσης, όσο και οι γνώσεις χειρισμού ψηφιακών μέσων, για την διαχείριση της μάθησης και την δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού.

Αποδοτικότητα: Όπως δείχνει ο όρος οι αναφορές στις οποίες αναφέρεται εκτίμηση προς την σχέση χρόνου και αποτελεσμάτων θα υπάγονται σε αυτήν την κατηγορία.

Διόρθωση: Αναφορές που εκτιμούν τις ικανότητες ελέγχου και αποσφαλμάτωσης διαδικασιών και παραγόμενων προϊόντων θα καταγράφονται σε αυτήν την κατηγορία. Επίσης η ανατροφοδότηση με βάση λάθη που έγιναν και η διόρθωση των διαδικασιών θα συνυπολογίζεται σε αυτήν την εργασία.

Πίνακας 1. Βασικοί άξονες ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Ονόματα ερευνών	Διπλωματία	Συνεργασία	Ηγεσία	Προσαρμοστικότητα	Δημιουργικότητα	Τεχνικές Γνώσεις	Αποδοτικότητα	Διόρθωση
The Competencies and Goals of Instructional Designers: A Survey Study		x	x	x		x		x
Instructional Design and Project Management: Which Competencies are Which?			x			x	x	
Skills for Instructional Design Professionals	x	x	x			x		
Development of competency model for e-learning instructional designer		x	x	x	x	x		

IAMSE 2021- Plenary Session: Top 10 Ways an Instructional Designer Can Help You Define the New Normal.		x				x		
From Novice to Expert Instructional Designer: A Training Based on Cognitive Apprenticeship Model				x	x	x		x
Being an Instructional Designer: A Job Requiring Innovation and Trust.	x			x		x		
A Study of Instructional Design Master's Programs and Their Responsiveness to Evolving Professional Expectations and Employer Demand	x	x	x			x		x
Competencies for the New- Age Instructional Designer		x		x		x		
ΣΥΝΟΛΟ	3	6	4	4	2	10	1	3

Με βάση τον παραπάνω πίνακα, ο οποίος συγκεντρώνει μία συλλογή 10 ερευνών όπου κάθε μία είχε ως σκοπό να αποτυπώσει το προφίλ των επιθυμητών ικανοτήτων για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, μπορούν να εξαχθούν κάποιες παρατηρήσεις και συμπεράσματα.

Αρχικά, οι τεχνικές γνώσεις θεωρούνται καθολικά το πιο σημαντικό εφόδιο για έναν εκπαιδευτικό σχεδιαστή. Όλες οι έρευνες ανέφεραν με κάποιο τρόπο την ικανότητα χρήσης ψηφιακών μέσων και ταυτόχρονα την θεωρητική γνώση για τα παιδαγωγικά ζητήματα της εκπαίδευσης.

Αμέσως μετά σε συχνότητα, παρατηρείται η συνεργασία, μια περίπλοκη δεξιότητα που απαιτεί από τον εκπαιδευτικό σχεδιαστή να αλληλεπιδρά προσεκτικά με διάφορους ενδιαφερόμενους για να επιτύχει έναν κοινό στόχο. 6 από τις 10 έρευνες φτάνουν στο συμπέρασμα ότι οι ικανότητες αποδοτικής επικοινωνίας και συνεργασίας είναι επιθυμητές στον χώρο των επιχειρήσεων, ιδιαίτερα όταν λαμβάνονται υπόψη και ζητήματα διαφοροποίησης των εργαζομένων και πολιτισμικών διαφορών.

Ύστερα η έννοια της ηγεσίας θεωρήθηκε σημαντική σε 4 από τις δέκα έρευνες, δείχνοντας την ανάγκη από τις επιχειρήσεις για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές που να μπορούν να φέρουν εις πέρας τον συντονισμό και την καθοδήγηση των ενδιαφερόμενων μελών, αποκτώντας έναν πιο ολιστικό χαρακτήρα στην έννοια του σχεδιαστή της εκπαίδευσης εντός του οργανισμού.

Η έννοια της προσαρμοστικότητας επίσης αναφέρθηκε με διάφορους τρόπους σε 4 από τις δέκα εργασίες και έδειξε πως οι επιχειρήσεις ζητούν από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να μπορούν να προσαρμοστούν σε αλλαγές που προκύπτουν στην καθημερινότητα της εργασίας τους, με διαφορετικές ομάδες να διαμορφώνονται για διαφορετικά έργα σε διαφορετικά τμήματα, ειδικά σε μεγάλες εταιρείες και οργανισμούς.

Στη συνέχεια η διπλωματία αναφέρθηκε σε τρεις από τις δέκα εργασίες σαν ένα υποσύνολο της ηγεσίας αλλά και σαν ξεχωριστή ικανότητα, με τις έρευνες να δείχνουν σε κάθε περίπτωση ότι ο σχεδιασμός της εκπαίδευσης ζητά πολλές φορές από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να μπορούν να θέσουν τα όρια του ρόλου τους με έναν τρόπο που να μην προκαλεί αντιδράσεις, καθώς στις ομάδες που εισέρχεται ένας σχεδιαστής της εκπαίδευσης, η άγνοια πολλές φορές μπορεί να δημιουργήσει προδιαθέσεις και πόλωση στα εμπλεκόμενα μέλη λόγω της ασάφειας του ρόλου για την πλειοψηφία των συνεργατών, επομένως μία πιο διπλωματική προσέγγιση μπορεί να ενσωματώσει τον εκπαιδευτικό σχεδιαστή διατηρώντας το μέγιστο των αρμοδιοτήτων που πρέπει να έχει για τον ρόλο του.

Η διόρθωση εμφανίστηκε και αυτή σαν έννοια όπως ορίστηκε σε αυτήν την εργασία τρεις φορές στις δέκα εργασίες. Το αποτέλεσμα αυτό δείχνει πως οι επιχειρήσεις και ο κλάδος του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, δίνουν βάση στην σημασία και την δυσκολία που μπορεί να έχει η αποσφαλμάτωση του τελικού προϊόντος σε επίπεδο λογικής, σχεδιασμού, αποτελεσμάτων και διατύπωσης.

Η αποδοτικότητα σημειώθηκε μόνο σε μία εργασία, γεγονός που δείχνει ότι αν και προφανώς σημαντική προϋπόθεση, δεν είναι σε τόσο υψηλή προτεραιότητα αυτή την στιγμή από τις επιχειρήσεις, όσο το να καταφέρουν να εισάγουν και να βελτιστοποιήσουν την ποιότητα της διεξαγωγής του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στο οργανόγραμμά τους, έναντι της ποσότητας.

Οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές σε επιχειρήσεις και χώρους εργασίας απαιτούν αυτό το πολυδιάστατο σύνολο δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων που αναλύθηκε παραπάνω, για την αποτελεσματική εκπλήρωση των ρόλων τους. Οι βασικές αρμοδιότητες περιλαμβάνουν τη διεξαγωγή αξιολογήσεων και αναλύσεων για τον εντοπισμό ασυνεπειών και την πρόταση λύσεων, μαζί με την ανάπτυξη αντίστοιχων σχεδίων και εργαλείων για αυτές τις αξιολογήσεις (University of South Florida, 2022). Οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές θα πρέπει επίσης να ενσωματώνουν διεπιστημονικές γνώσεις, διαπολιτισμική εξοικείωση και συνεχές ενδιαφέρον για την μάθηση και την τεχνολογία, σε συνδυασμό με μία εμπειριστατωμένη εκπαιδευτική βάση και μία κριτική διάθεση (Taylor, 2017). Η εξοικείωση με προηγμένες τεχνολογίες με βασικά παραδείγματα τα εργαλεία συγγραφής όπως το Articulate Storyline, το iSpring Suite, το Adobe Captivate και άλλα, είναι ζωτικής σημασίας για την δημιουργία αλληλεπιδραστικών και ελκυστικών εμπειριών μάθησης. Ταυτόχρονα, στις προηγμένες τεχνολογίες συγκαταλέγονται και τα συστήματα διαχείρισης μάθησης (LMS) για τη διαχείριση, παράδοση και παρακολούθηση εκπαιδευτικών υλικών (Peck, 2023).

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, σημαντική είναι και η δυνατότητα εργασίας σε ομαδικά περιβάλλοντα με κατανόηση απέναντι στο επιχειρηματικό πλαίσιο των πλάνων και προθεσμιών για τον σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων (Jackson et al., 2023). Τέλος, η κατοχή «απαλών δεξιοτήτων» (soft skills) δηλαδή η αντίληψη των συμπεριφορών που αρμόζουν σε κάθε περίπτωση, η κατανόηση της συμπεριφοράς των συνεργατών και γενικότερα η ικανότητα για παραγωγική επικοινωνία και διπλωματία είναι κρίσιμη για την καθημερινότητα και επιτυχία ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή (Wang et al., 2021). Ιδιαίτερα η δεξιότητα της επικοινωνίας αναφέρεται

ευρέως ως επιτακτική ανάγκη για επιτυχημένο εκπαιδευτικό σχεδιασμό, καθώς ο πρωταρχικός στόχος ενός εκπαιδευτικού σχεδιαστή είναι να συνεργαστεί με άλλους για να διευκολύνει τη μάθηση (Magruder, Arnold, Edwards, & Moore, 2019).

3.3.2 Η κρίση της ταυτότητας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών σήμερα

Ο προσδιορισμός του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή αποτελεί συνήθη δυσκολία για τους επαγγελματίες του κλάδου (De Freitas Viana, 2020). Για το επάγγελμα αυτό δεν υπάρχει η σιγουριά ότι ο μέσος όρος των ατόμων θα κατανοήσουν τον τίτλο «Εκπαιδευτικός σχεδιαστής». Αυτό δεν έχει μόνο ως επακόλουθο την δυσκολία στις καθημερινές συστάσεις. Το ζήτημα που καλούνται να αντιμετωπίσουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές είναι σχετικά με την σύγχυση που υπάρχει και από τον επαγγελματικό τους περίγυρο (Sharif, & Cho, 2015). Συγκεκριμένα, η κατάσταση που επικρατεί εντός των επιχειρήσεων που έχουν εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, είναι ότι πολύ συχνά τα εμπλεκόμενα μέλη δεν γνωρίζουν τον ρόλο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στην ομάδα τους και δεν γνωρίζουν πως να τους αξιοποιήσουν (Patry, et al., 2015). Αυτό δημιουργεί μεγαλύτερη ανάγκη για τον εκπαιδευτικό σχεδιαστή να διαθέτει και δεξιότητες ηγεσίας ώστε να συντονίσει τα απαραίτητα μέλη για να οργανώσει τον σχεδιασμό της εκπαίδευσης (Arnold, et al., 2018). Προϋπόθεση αποτελεί και να δοθεί στον εκπαιδευτικό σχεδιαστή η δικαιοδοσία να έχει συντονιστικό ρόλο στην ομάδα ανάπτυξης των εκπαιδευτικών προγραμμάτων της εταιρείας, η οποία έγκειται στην κατανόηση του ρόλου και από τους προϊστάμενούς του.

Έρευνες δείχνουν ότι υπάρχει η πρόθεση για συνεργασία και κατανόηση του ρόλου του εκπαιδευτικού σχεδιαστή από την πλευρά των εμπλεκόμενων. Σε πολλές περιπτώσεις οι εμπειρογνώμονες με τους οποίους καλέστηκε να συνεργαστεί ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής, θεώρησαν ότι βοηθήθηκαν από την συμβολή του στον σχεδιασμό των μαθημάτων και στην εφαρμογή σύγχρονων και στοχευμένων τεχνολογιών, προκειμένου να μεταδοθούν πιο αποτελεσματικά οι απαραίτητες γνώσεις (Patry et al., 2015).

Στον αντίποδα, η κρίση της ταυτότητας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών εκφράζεται ως η αντίληψη που μπορεί να έχουν τα εμπλεκόμενα μέλη, ότι οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές είναι κάποιου είδους ειδικοί για τους υπολογιστές, ή ότι είναι εκπαιδευτές και ειδήμονες του αντικειμένου για το οποίο πρέπει να σχεδιάσουν το μάθημα. Η ασάφεια του τίτλου εργασίας προκαλεί ασυνέπεια στις προσδοκίες από το ένα εταιρικό περιβάλλον στο άλλο και θέτει τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές σε διαδικασίες που δεν έχουν να κάνουν με τους στόχους του, αλλά με εκπαίδευση των

συναδέλφων τους σχετικά με το ποιοι είναι οι στόχοι αυτοί. Η ασαφής αντίληψη του επαγγέλματος από τους συνεργάτες, μπορεί να προκαλέσει έλλειψη εκτίμησης για το έργο του εκπαιδευτικού σχεδιαστή αλλά και μη ρεαλιστικές προσδοκίες ως προς τα αποτελέσματα που περιμένουν να προσφέρει στην εταιρεία ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής. Τέλος σε περίπτωση αρνητικής πόλωσης από τους συναδέλφους λόγω της μη κατανόησης του ρόλου του εκπαιδευτικού σχεδιαστή που προσλαμβάνεται για πρώτη φορά σε μία εταιρεία, είναι πιθανό να υπάρχει μη ποιοτική επικοινωνία με τα εμπλεκόμενα μέλη που παράγουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα, συνεχής ανάγκη για δικαιολόγηση των αναγκών εκ μέρους του εκπαιδευτικού σχεδιαστή και εν τέλει να επηρεαστεί αρνητικά το τελικό εκπαιδευτικό προϊόν (Sharif & Cho, 2015).

Η κρίση της ταυτότητας των σχεδιαστών εκπαιδευτικού υλικού στην εκπαίδευση στον χώρο εργασίας έχει διάφορους λόγους που προκύπτει σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία. Ο σχεδιασμός εκπαιδευτικού υλικού ως πεδίο εργασίας προέρχεται από διάφορα πεδία, όπως η ψυχολογία, η εκπαίδευση, οι επιστήμες της επικοινωνίας καθώς και διάφοροι τομείς της τεχνολογίας (Reigeluth & Carr-Chellman, 2009). Αυτή η πολυεπιστημονική βάση ορισμένες φορές οδηγεί τους σχεδιαστές σε αβεβαιότητα σχετικά με τον ακριβή ρόλο τους και την ειδικότητά τους. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού σχεδιαστή έχει εξελιχθεί σημαντικά με την έλευση της τεχνολογίας. Οι σχεδιαστές εκπαιδευτικού υλικού τώρα δεν είναι μόνο δημιουργοί περιεχομένου αλλά γίνονται επίσης διαχειριστές έργων, ερευνητές ακόμα και τεχνικοί υπολογιστών σε ορισμένες περιπτώσεις. Αυτή η πολυμορφικότητά τους, έχει προκαλέσει σε πολλούς εκπαιδευτικούς σχεδιαστές αλλά και άμεσα εμπλεκόμενους εντός των οργανισμών σύγχυση σχετικά με την πραγματική ουσία του επαγγέλματός τους (Klein & Kelly, 2018).

Ταυτόχρονα, ενώ η σχεδίαση εκπαιδευτικού υλικού έχει μία ισχυρή θεωρητική βάση, στον γρήγορο εταιρικό κόσμο υπάρχει συχνά πίεση να παράγονται αποτελέσματα γρήγορα και μερικές φορές εις βάρος των καλύτερων πρακτικών. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αίσθημα αποσύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και των απαιτήσεων του χώρου εργασίας (Bannister, 2015).

Σημαντικός παράγοντας στο ζήτημα της ταυτότητας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και στον κατάλληλο προφίλ που προσπαθεί να συντεθεί σε αυτήν την εργασία, είναι η ευρεία διακύμανση που υπάρχει στην προετοιμασία και την εκπαίδευση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές. Ορισμένοι προέρχονται από τυπικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ενώ άλλοι μπορεί να μεταβούν από άλλα πεδία όπως η διδασκαλία ή η εταιρική εκπαίδευση. Αυτό το διαφοροποιημένοι

υπόβαθρο μπορεί κάποιες φορές να οδηγήσει σε ερωτήματα νομιμότητας και αποδοχής για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές (Tracey & Boling, 2014).

4. Μεθοδολογία έρευνας

4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας που προηγήθηκε έφερε στην επιφάνεια κάποιες βασικές πτυχές του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και ανέδειξε τη σημαντικότητα του συγκεκριμένου πεδίου στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον. Με γνώμονα ένα ερευνητικό κενό που παρατηρείται στη σχετική βιβλιογραφία, σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων των εμπλεκόμενων στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό αναφορικά με τον επαγγελματικό ρόλο και τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, οι εμπλεκόμενοι στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό αφορούν τόσο εργαζόμενους ως εκπαιδευτικούς σχεδιαστές που δραστηριοποιούνται σε εταιρείες όσο και τους εργοδότες/προϊσταμένους εταιριών με ομάδες και εργαζόμενους εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Απώτερος στόχος της έρευνας είναι η σκιαγράφηση του προφίλ ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς.

Επιμέρους ερευνητικοί στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Διερεύνηση του τίτλου και της θέσης των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς
- Διερεύνηση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς
- Διερεύνηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών εταιριών/οργανισμών
- Διερεύνηση των προσδοκιών των εργοδοτών αναφορικά με τις γνώσεις, τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών
- Διερεύνηση των προσόντων που κρίνονται σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών εταιριών/οργανισμών
- Διερεύνηση του ρόλου που διαδραμάτισε η πανδημία στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

Με βάση τον σκοπό και τους στόχους της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν ως εξής:

1. Ποιος είναι ο επαγγελματικός τίτλος και θέση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;
2. Ποιοι είναι οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;
3. Ποιες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κρίνονται σημαντικές για την εργασία των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών οργανισμών/επιχειρήσεων;
4. Ποια προσόντα κρίνονται ως πιο σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις/οργανισμούς;
5. Τι αλλαγές επέφερε η πανδημία COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

4.2 Ερευνητική μέθοδος

Σε κάθε ερευνητική μελέτη, η επιλογή μεταξύ ποιοτικής και ποσοτικής προσέγγισης εξαρτάται από τον σκοπό της μελέτης, τα ερευνητικά ερωτήματα και στόχους, καθώς και τους διαθέσιμους πόρους. Η ποιοτική έρευνα προσφέρει μια βαθύτερη κατανόηση των ανθρώπινων εμπειριών και του κοινωνικού κόσμου, ενώ η ποσοτική εστιάζει στη μέτρηση συγκεκριμένων μεταβλητών και εννοιών (Tewksbury, 2009). Όπως περιγράφουν οι Ίσαρη και Πουρκός (2015: 27), «το κύριο ενδιαφέρον των ποσοτικών μεθόδων εστιάζεται στο γενικό και καθολικό των κοινωνικών φαινομένων, ενώ το κύριο ενδιαφέρον των ποιοτικών μεθόδων εστιάζεται στην περιγραφή και κατανόηση της μοναδικότητας της ανθρώπινης εμπειρίας, της βιωματικής πραγματικότητας (του βιόκοσμου) των υποκειμένων, στην ιδιαιτερότητα της συνείδησης και των βιωμάτων τους». Η Mason (2011) επισημαίνει ωστόσο, ότι η ποιοτική έρευνα δεν πρέπει να θεωρείται αναγκαστικά αντίθετη, και μη συμπληρωματική, της ποσοτικής έρευνας. Η διάκριση ανάμεσα στις ποσοτικές και τις ποιοτικές μεθόδους δεν είναι απόλυτα σαφής, και όλοι οι ερευνητές θα πρέπει να σκέφτονται πολύ προσεκτικά με ποιον τρόπο και για ποιο λόγο θα προχωρούσαν σε κάποιο συνδυασμό μεθόδων, είτε αυτές είναι ποιοτικές είτε ποσοτικές είτε και τα δύο.

Παρά τις διαφορές τους και οι δύο προσεγγίσεις προσφέρουν πολύτιμες πληροφορίες και μπορούν να συμβάλουν στην κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων, ενώ παρουσιάζουν ταυτόχρονα σύγκλιση σε δύο κύριες πτυχές. Πρώτον και οι δύο προσεγγίσεις επιδιώκουν να κατανοήσουν τον κόσμο που μας περιβάλλει με βάση παρατηρήσιμα φαινόμενα. Είτε πρόκειται για εις βάθος συνεντεύξεις, είτε για στατιστικές αναλύσεις, και οι δύο μέθοδοι βασίζονται σε δεδομένα που συλλέγονται από τον πραγματικό κόσμο. Δεύτερον, συνδέονται από την κοινή πεποίθηση ότι η κοινωνική πραγματικότητα πρέπει να μελετάται με επιστημονική ακρίβεια και συνέπεια, τηρώντας συγκεκριμένους κανόνες και διαδικασίες (Marvasti, 2004).

Δεδομένου ότι σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων και αντιλήψεων των επαγγελματιών που υπάρχουν στον χώρο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και πιο συγκεκριμένα στον κλάδο των επιχειρήσεων και οργανισμών, η μέθοδος που επιλέχθηκε είναι η ποιοτική. Η ποιοτική έρευνα εστιάζει στην κατανόηση των μοναδικών εμπειριών και των ερμηνειών των ανθρώπων σε συγκεκριμένες καταστάσεις. Αντί να γενικεύει ή να δημιουργεί νέες θεωρίες, αποσκοπεί στη συλλογή λεπτομερών περιγραφών για να κατανοήσει σε βάθος τα βιώματα των συμμετεχόντων. Για να επιτευχθεί αυτό, ο ερευνητής συνήθως συναντάται απευθείας με τους συμμετέχοντες και μελετά το φαινόμενο στο φυσικό του περιβάλλον (Creswell, 2014).

Μέσα από την προσέγγιση αυτή επιχειρείται η βαθύτερη κατανόηση των ιδεών, απόψεων και εμπειριών των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα εστιάζοντας στις δικές τους περιγραφές και ερμηνείες ως προς τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και τον τρόπο που αυτός λαμβάνει χώρα στο επιχειρηματικό πεδίο. Η έρευνα βασίζεται με άλλα λόγια στις άμεσες εμπειρίες των ανθρώπων ως παραγόντων που δίνουν νόημα στην καθημερινή τους ζωή και εστιάζει στο «γιατί» και όχι στο «τι» των κοινωνικών φαινομένων (Ugwu & Eze, 2023).

4.3 Μέσο συλλογής δεδομένων

Το εργαλείο συλλογής δεδομένων που επιλέχθηκε για την παρούσα έρευνα είναι η συνέντευξη. Οι συνεντεύξεις αποτελούν μία από τις πιο κοινά αναγνωρισμένες μορφές της ποιοτικής ερευνητικής μεθόδου, καθώς έρχονται σε συμφωνία με την οντολογική θέση των ποιοτικών ερευνητών η οποία υποδεικνύει ότι η γνώση, οι απόψεις, οι αντιλήψεις, οι ερμηνείες, οι εμπειρίες και οι διαδράσεις των ανθρώπων συνιστούν σημαντικές ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας (Mason, 2011).

Ο τύπος συνέντευξης που επιλέχθηκε είναι η ημι-δομημένη συνέντευξη, η οποία συνδυάζει στοιχεία τόσο δομημένων όσο και μη δομημένων συνεντεύξεων. Οι ημιδομημένες συνεντεύξεις δίνουν στον ερευνητή τη δυνατότητα και ευελιξία να κάνει αλλαγές, παρόλο που τηρούν ένα γενικό σχέδιο και σύνολο ερωτήσεων (Ugwu & Eze, 2023). Όπως επισημαίνουν οι Ίσαρη και Πουρκός (2015), η ημιδομημένη συνέντευξη παρέχει στους ερευνητές ένα ευέλικτο πλαίσιο για τη διερεύνηση θεμάτων, επιτρέποντάς τους να προσαρμόζουν τις ερωτήσεις τους ή τη σειρά των ερωτήσεων ανάλογα με τις απαντήσεις των συμμετεχόντων και το πώς εξελίσσεται η συζήτηση. Αν και υπάρχει ένας βασικός οδηγός ερωτήσεων (οδηγός συνέντευξης), η δομή της συνέντευξης μπορεί να προσαρμοστεί για να διερευνήσει σε βάθος συγκεκριμένα θέματα ή να ακολουθήσει νέα μονοπάτια που προκύπτουν κατά τη συζήτηση.

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης της παρούσας έρευνας κατασκευάστηκαν και δομήθηκαν με βάση σχετική βιβλιογραφία και αντίστοιχες έρευνες, ενώ κάποιες από τις ερωτήσεις διαμορφώθηκαν με βάση την έρευνα των Weber, McCarthy, Campbell και Bauer (2024) με τίτλο “What are employers expecting from instructional design and learning technology professionals across sectors?”. Διαμορφώθηκαν δύο οδηγοί συνέντευξης, με τον πρώτο να αφορά τις ερωτήσεις προς τους συμμετέχοντες στην έρευνα εργοδότες και τον δεύτερο τους συμμετέχοντες στην έρευνα εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Σημαντικό είναι να αναφερθεί επίσης ότι για τη δημιουργία της συνέντευξης λήφθηκαν υπόψη οι οδηγίες που προτείνονται από τη Mason (2011: 82) και αναφέρουν ότι οι ερωτήσεις πρέπει να:

- είναι κατανοητές από τους ερωτώμενους ή να έχουν σημαντικό για αυτούς νόημα.
- είναι σχετικές με τις περιστάσεις, τις εμπειρίες κ.λπ. των ερωτώμενων -βάσει του τι γνωρίζετε ήδη για αυτούς.
- διακρίνονται από ευαισθησία απέναντι στους ερωτώμενους, στις ανάγκες και στα δικαιώματά τους, σύμφωνα πάντα με τη δεοντολογική σας θέση.
- βοηθούν τη ροή διαδραστικής επικοινωνίας κατά τη συνέντευξη -τη «συζήτηση με κάποιο σκοπό»- αντί να την παρεμποδίζουν.
- διασφαλίζουν την απαραίτητη εστίαση σε ζητήματα και θέματα που σχετίζονται με τα ερευνητικά σας ερωτήματα.

4.4 Δειγματοληψία-Συμμετέχοντες

Ως δειγματοληψία ορίζεται η διαδικασία επιλογής ενός αντιπροσωπευτικού τμήματος από έναν μεγαλύτερο πληθυσμό με σκοπό τη διεξαγωγή μιας έρευνας. Εφόσον είναι αδύνατο να μελετηθούν όλα τα μέλη ενός πληθυσμού, οι ερευνητές καταφεύγουν στη δειγματοληψία για να εξάγουν συμπεράσματα για τον συνολικό πληθυσμό με βάση τα δεδομένα που συλλέγονται από ένα μικρότερο, αλλά καλά επιλεγμένο, δείγμα. Σε αντίθεση με τη δειγματοληψία στην ποσοτική έρευνα που έχει ως στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων που θα μπορούν να γενικευθούν, η δειγματοληψία στην ποιοτική έρευνα έχει ως βασικό στόχο τον εντοπισμό περιπτώσεων από τις οποίες ο ερευνητής μπορεί να μάθει πολλά σχετικά με ζητήματα κεντρικής σημασίας για τον σκοπό της έρευνας (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Ως εκ τούτου για την παρούσα έρευνα εφαρμόστηκε η σκόπιμη δειγματοληψία, σύμφωνα με την οποία «ο ερευνητής επιλέγει ενεργητικά και σκόπιμα το δείγμα εκείνο του οποίου τα μέλη θα εξυπηρετούν με τον καλύτερο τρόπο τους σκοπούς και τα ερωτήματα της έρευνας» (Ισαρη & Πουρκός, 2015: 76). Με βάση τη σκόπιμη δειγματοληψία επιλέχθηκαν συμμετέχοντες που κρίθηκαν ότι έχουν «άμεση και προσωπική γνώση» (Gill, 2020: 1) για το θέμα της μελέτης ήταν πρόθυμοι να αφιερώσουν τον απαραίτητο χρόνο και να μοιραστούν τις απόψεις και την εμπειρία τους.

Το τελικό δείγμα της έρευνας αποτελείται από έξι εκπαιδευτικούς σχεδιαστές (πέντε γυναίκες και έναν άνδρα) και πέντε προϊσταμένους (τέσσερις γυναίκες και έναν άνδρα).

4.5 Ερευνητική διαδικασία

Η διεξαγωγή της έρευνας έλαβε χώρα από τον Σεπτέμβριο έως τον Νοέμβριο του 2024. Για την εύρεση συμμετεχόντων για τις ημιδομημένες συνεντεύξεις που να εργάζονται ως εκπαιδευτικοί σχεδιαστές αλλά και ως επικεφαλής σε εταιρείες και οργανισμούς στην Ελλάδα, αξιοποιήθηκε κυρίως το LinkedIn. Σε αυτήν την πλατφόρμα επιλέχθηκαν συγκεκριμένοι όροι για τον εντοπισμό των συνεντευξιζόμενων, όπως Instructional Designer, e-learning Specialist, Learning Experience Designer, Educational Technology Specialist, και e-learning Content Designer. Με βάση αυτούς τους όρους, έγινε και εντοπισμός εταιρειών με ειδίκευση στην ανάπτυξη περιεχομένου e-learning και στις Business to Business εκπαιδευτικές υπηρεσίες. Πραγματοποιήθηκε και αναζήτηση στοιχείων στο Google για την επικοινωνία με εταιρείες και οργανισμούς που παρουσιάζουν

αρκετά μεγάλο μέγεθος για να δικαιολογήσουν την ανάγκη για τμήμα εκπαιδευτικού σχεδιασμού, μέσω email ή τηλεφώνου. Σκοπός ήταν η επαφή με άτομα που εργάζονται σε κάποιο τμήμα σχεδιασμού της εκπαίδευσης των εργαζομένων της εταιρείας, πολλές φορές όπως προέκυψε, θυγατρικού ενός Learning and Development τμήματος.

Αφού συγκεντρώθηκε το τελικό δείγμα της έρευνας, ο ερευνητής ήρθε σε τηλεφωνική επικοινωνία με τους συμμετέχοντες και καθορίστηκε ο τόπος και ο χρόνος που τους εξυπηρετούσε για τη διεξαγωγή της συνέντευξης. Όλες οι συνεντεύξεις έγιναν δια ζώσης και όλες μαγνητοφωνήθηκαν με τη συγκατάθεση των συμμετεχόντων. Ο μέσος χρόνος διάρκειας των συνεντεύξεων κυμάνθηκε από 20 έως 40 λεπτά περίπου.

4.6 Ανάλυση δεδομένων

Η ποιοτική έρευνα προσφέρει ένα ευρύ φάσμα μεθόδων ανάλυσης, οι οποίες διαφέρουν ανάλογα με το είδος των δεδομένων και τον ερευνητικό σχεδιασμό. Η ποικιλία μεθόδων ανάλυσης αντικατοπτρίζει την πολυπλοκότητα των ποιοτικών δεδομένων, η οποία και συνεπάγεται συγκεκριμένες επιστημολογικές και μεθοδολογικές επιλογές. Σημαντικό είναι να επισημανθεί επίσης ότι η διαδικασία της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων δεν είναι ουδέτερη, καθώς οι επιλογές που κάνει ο ερευνητής σχετικά με την οργάνωση και την ταξινόμηση των δεδομένων επηρεάζουν τα αποτελέσματα της ανάλυσης και τις ερμηνείες που μπορούν να εξαχθούν (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Για την παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η θεματική ανάλυση, η οποία αποτελεί «μια μέθοδος εντοπισμού, περιγραφής, αναφοράς και ‘θεματοποίησης’ επαναλαμβανόμενων νοηματικών μοτίβων, δηλαδή ‘θεμάτων’ τα οποία προκύπτουν από τα ερευνητικά δεδομένα» (Ισαρη & Πουρκός, 2015: 114). Η ανάλυση πραγματοποιήθηκε με γνώμονα τα έξι στάδια της θεματικής ανάλυσης των Braun και Clarke (2006).

Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο βήμα της διαδικασίας ήταν η απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και η εξοικείωση με τα μεταγραφικά δεδομένα, μέσω της πολλαπλής ανάγνωσής τους. Το δεύτερο βήμα ήταν η κωδικοποίηση, η ταξινόμηση δηλαδή των δεδομένων σε μικρότερα τμήματα και η επισημάνσή τους με έναν κωδικό που περιγράφει το νόημά τους. Τα βήματα που ακολούθησαν ήταν η αναζήτηση, η επανεξέταση και ο ορισμός των θεμάτων που αναδύθηκαν, αντικατοπτρίζοντας τα κυρίαρχα μοτίβα στα δεδομένα. Αφού τα θέματα ορίστηκαν με ακρίβεια

και πήραν συγκεκριμένες ονομασίες, ακολούθησε η έκθεση των αποτελεσμάτων, η παρουσίαση δηλαδή των ευρημάτων σε συνδυασμό με τη χρήση παραδειγμάτων από τα δεδομένα για την υποστήριξη και διασφάλιση της εγκυρότητας των συμπερασμάτων (Braun & Clarke, 2006).

4.7 Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας

Η δεοντολογία αποτελεί θεμελιώδη αρχή σε κάθε είδους έρευνα, καθορίζοντας τον τρόπο με τον οποίο οι ερευνητές αλληλεπιδρούν με τους συμμετέχοντες. Στόχος της είναι η προστασία των δικαιωμάτων των συμμετεχόντων, διασφαλίζοντας την ελεύθερη και ενημερωμένη συγκατάθεσή τους, την ανωνυμία τους και την αποφυγή οποιασδήποτε βλάβης. Η δεοντολογία στην έρευνα καλύπτει ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων, όπως η δημοσίευση και η αξιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Οι αρχές και τα πρότυπα για την ηθική και τη δεοντολογία της έρευνας βοηθούν με άλλα λόγια να διασφαλιστεί ότι ως ερευνητές λαμβάνουμε ρητά υπόψη τις ανάγκες και τις ανησυχίες των ανθρώπων που μελετάμε και ότι δημιουργείται μια βάση εμπιστοσύνης μεταξύ ερευνητών και συμμετεχόντων στη μελέτη (Denzin & Lincoln, 2000).

Για την επίτευξη των παραπάνω, κατά τη διαδικασία της παρούσα έρευνας λήφθηκε υπόψη η πληροφορημένη συγκατάθεση στην έρευνα (informed consent), η οποία διασφαλίζει ότι τα υποκείμενα της έρευνας κατανοούν τι σημαίνει να συμμετέχουν σε μια συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη, ώστε να μπορούν να αποφασίσουν με συνειδητό, εάν θέλουν να συμμετάσχουν (Denzin & Lincoln, 2000). Με βάση τη συγκεκριμένη αρχή, όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα ενημερώθηκαν για το αντικείμενο και τον σκοπό της έρευνας, τη μέθοδο συλλογής δεδομένων και τον τρόπο αξιοποίησης και δημοσίευσης των αποτελεσμάτων (Ισαρη & Πουρκός, 2015). Παράλληλα κατέστη σαφές στους συμμετέχοντες ότι η συμμετοχή τους είναι εθελοντική και μπορούν να αποχωρήσουν από τη διαδικασία αν και όποτε το επιθυμούν. Στη διάθεση των συμμετεχόντων δόθηκαν επίσης τα στοιχεία του ερευνητή (ονοματεπώνυμο, πανεπιστήμιο και πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών, τηλέφωνο και email).

Η δεύτερη βασική δεοντολογική αρχή που λήφθηκε υπόψη στην παρούσα έρευνα ήταν η ανωνυμία και εμπιστευτικότητα στην έρευνα, σύμφωνα με την οποία «ο ερευνητής οφείλει να σεβαστεί το δικαίωμα των συμμετεχόντων στην έρευνα να μην αποκαλύπτονται πληροφορίες οι οποίες είναι προσωπικές ή προσδιοριστικές της ταυτότητάς τους» (Ισαρη & Πουρκός, 2015: 85). Για να διασφαλιστεί αυτό, χρησιμοποιήθηκαν κωδικοποιημένες ονομασίες για τους συμμετέχοντες, ενώ αποκρύφθηκαν στοιχεία που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην αναγνώριση,

όπως για παράδειγμα ο χώρος εργασίας τους. Επιπλέον, όλα τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αποθηκεύτηκαν με ασφάλεια σε κλειδωμένο φάκελο στον προσωπικό υπολογιστή του ερευνητή, στον οποίο μόνο ο ίδιος είχε πρόσβαση.

5. Αποτελέσματα έρευνας

5.1 Ανάλυση δεδομένων εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Με βάση τη θεματική ανάλυση των συνεντεύξεων με τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές προέκυψαν τέσσερα βασικά θέματα, τα οποία χωρίζονται σε επιμέρους υποθέματα. Τα θέματα σύμφωνα με τα οποία ακολουθεί και η παρακάτω ανάλυση είναι α) περιγραφή οργανισμού και θέση του εκπαιδευτικού σχεδιαστή, β) ο ρόλος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στους οργανισμούς/επιχειρήσεις, γ) το επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και δ) οι επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19.

Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων εκπαιδευτικών σχεδιαστών παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 2. Δημογραφικά στοιχεία εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Συμμετέχοντες	Φύλο	Ηλικία	Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
A1	Γυναίκα	30-40	Αγγλική Φιλολογία	Εκπαιδευτικός Σχεδιασμός	
A2	Άνδρας	30-40	Φιλολογία	Εκπαιδευτικός Σχεδιασμός	
A3	Γυναίκα	25-30	Τμήμα Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας	Εκπαιδευτικός Σχεδιασμός	
A4	Γυναίκα	30-40	Ψηφιακά Συστήματα	-	
A5	Γυναίκα	30-40	Παιδαγωγικό	Εκπαιδευτική Τεχνολογία	
A6	Γυναίκα	30-40	Αγγλική Φιλολογία	Εκπαιδευτικός Σχεδιασμός	

5.1.1 Περιγραφή οργανισμού και θέση του εκπαιδευτικού σχεδιαστή

5.1.1.1 Τομέας δραστηριοποίησης και στόχοι του οργανισμού

Στην αρχή της συνέντευξης οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για τον οργανισμό/επιχείρηση που εργάζονται. Οι μισοί από αυτούς εργάζονται σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον χώρο της εκπαίδευσης και ειδικότερα του e-learning (Engineering Education, μαθήματα e-learning, σχεδιασμός ηλεκτρονικών μαθημάτων για εταιρείες), ενώ οι τομείς των υπόλοιπων οργανισμών που αναφέρθηκαν είναι ο τραπεζικός, το λιανεμπόριο και η παροχή πιστοποιήσεων σε επιχειρήσεις.

Οι στόχοι των οργανισμών που αναφέρθηκαν από τους συνεντευξιαζόμενους ποικίλουν και έρχονται σε αναλογία με το αντικείμενο δραστηριότητας τους. Ενδεικτικά αναφέρονται το κομμάτι της ανάπτυξης και πώλησης εκπαιδευτικών υπηρεσιών (A1), η παροχή μαθημάτων e-learning στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (A2), η παροχή πιστοποιήσεων διασφάλισης ποιότητας και δεξιοτήτων (A3), η διασφάλιση της πρώτης θέσης στην προτίμηση των πελατών (A4), η προώθηση των περιβαλλοντικών αρχών και αξιών (A5) και η παροχή εξειδικευμένης τεχνογνωσίας για την εκπαίδευση των εργαζομένων. (A6)

5.1.1.2 Θέση των εργαζομένων στον οργανισμό

Ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα που προέκυψαν αναφορικά με τον ρόλο των εργαζομένων εντός του οργανισμού, καθώς παρουσιάζονται διαφοροποιήσεις αναφορικά με τον τίτλο και τη θέση εργασίας τους. Ο τίτλος εργασίας των περισσότερων συμμετεχόντων σχετίζεται με το e-learning και τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, αντικατοπτρίζοντας τις αρμοδιότητες τους στον σχεδιασμό και την ανάπτυξη μαθησιακού περιεχομένου. Συγκεκριμένα, οι τίτλοι που αναφέρθηκαν από τους συμμετέχοντες είναι «Instructional Designer», «e-Learning Specialist» και «e-Learning Developer / Learning Instructional Designer». Από μια συνεντευξιαζόμενη αναφέρεται και ο τίτλος «Technical Content Editor», ο οποίος αποτελεί όπως η ίδια περιγράφει παρεμφερή όρο με το Instructional Designer.

Διαφορές παρατηρούνται επίσης στις ιεραρχικές δομές και στους υπεύθυνους/προϊστάμενους από τους οποίους λαμβάνουν οδηγίες οι συνεντευξιαζόμενοι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές. Για παράδειγμα, κάποιιοι αναφέρονται στους προϊστάμενους με τον τίτλο «Supervisor», ενώ άλλοι κάνουν λόγο για «Επικεφαλής του Learning», «Learning Manager» και «Seniors». Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι ωστόσο λαμβάνουν οδηγίες από κάποιον ανώτερο σε ιεραρχία.

Η προϊσταμένη που έχω είναι η Supervisor της ομάδας μας, του Technical Content Editing Team. Λαμβάνω κυρίως οδηγίες από αυτήν και αμέσως πάνω στην ιεραρχία από αυτήν είναι ο [όνομα], ο οποίος είναι Director και επειδή συνεργάζομαι στενά και με τον ίδιο, λαμβάνω οδηγίες και από αυτόν και από την [όνομα προϊσταμένης]. Κυρίως αυτά είναι τα δύο άμεσα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι. (A1)

Ακριβώς πάνω από εμένα είναι πάλι μία Instructional Designer θα λέγαμε, αλλά έχει περισσότερο τον ρόλο του Project Manager και πάνω από τη δική μου προϊσταμένη βρίσκεται ο editor του τμήματος. (A3)

Οδηγίες λαμβάνουμε από τον learning manager και γενικότερα το τμήμα ανήκει στο talent and development, δηλαδή αυτός είναι ο τίτλος του τμήματος. (A5)

5.1.2.1 Δομή και σύνθεση ομάδας

Εξετάζοντας τον ρόλο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον εκάστοτε οργανισμό αυτό που γίνεται εμφανές από τις συνεντεύξεις είναι ότι παρόλο που όλοι ανήκουν σε συγκεκριμένη ομάδα και τμήμα, υπάρχουν σημαντικές διαφορές σε σχέση με τον αριθμό των ατόμων, τους ρόλους και τις αρμοδιότητες που έχει το κάθε μέλος, ανάλογα με τον οργανισμό και τις ιδιαίτερες εκπαιδευτικές ανάγκες που καλούνται να καλύψουν.

Ο αριθμός των μελών της κάθε ομάδας κυμαίνεται από τρία έως δώδεκα, ενώ σε όλες σχεδόν τις ομάδες, εντοπίζονται διαφορετικοί τίτλοι και ειδικεύσεις, γεγονός που υποδεικνύει την ανάγκη εξειδίκευσης ανάλογα με τα καθήκοντα και αρμοδιότητες. Η διαφοροποίηση τόσο στο μέγεθος όσο και στις ειδικότητες φαίνεται να επηρεάζει την κατανομή ευθυνών και τον τρόπο συνεργασίας, με τις μεγαλύτερες ομάδες να έχουν πιο σύνθετες ιεραρχίες.

Η ομάδα μου, συμπεριλαμβανομένου του Supervisor, αποτελούμαστε από έξι άτομα και συνεργαζόμαστε πολύ στενά με το Training Development Team που είναι μηχανικοί, ο καθένας σε ένα διαφορετικό είδος όπως ρευστομηχανική κλπ. [...] Είμαστε τρεις κοπέλες όπως εγώ στο Technical Content Editor. Έχουμε δύο Seniors και είναι η supervisor μας. (A1)

Ναι λοιπόν, είμαστε τρεις σχεδιαστές. Ουσιαστικά είμαστε πέντε. Οκ, απλά οι δύο έχουν άλλο ρόλο. Είναι project manager και ο άλλος που είναι senior ακόμη πιο senior ας πούμε, ασχολείται με κι αυτός με συγκεκριμένα πρότζεκτ, αλλά δεν κάνει ακριβώς εκπαιδευτικό

σχεδιασμό πλέον. Βασικά κάνει. Αλλά σε πιο σεμιναριακό επίπεδο ας πούμε, κάνει πολύ συγκεκριμένα πράγματα. (A3)

Είμαστε 2 άτομα e learning specialists και μετά τα υπόλοιπα άτομα είναι learning specialists σε αυτό το φάσμα learning associates και έχουμε και μια learning supervisor. Στο κομμάτι του e learning είναι και ένα άτομο το οποίο είναι πιο αφοσιωμένο στο LMS. Αλλά αυτό από τον τίτλο δεν αποτυπώνεται. Για να είμαι ειλικρινής. (A5)

Αν και κάποιες ομάδες έχουν σαφείς διαχωρισμούς μεταξύ των αρμοδιοτήτων και των ειδικοτήτων, σε κάποιες άλλες οι αρμοδιότητες μπορεί να αλληλοκαλύπτονται, όπως γίνεται αντιληπτό από τα παρακάτω αποσπάσματα.

Δεν έχουμε κάποιον γραφίστα ή κάτι τέτοιο, αλλά αξίζει να αναφέρω ως σημείο ότι εμπλεκόμαστε αρκετά με video editing στο Camtasia παραδείγματος χάρη, δηλαδή μπαίνουμε και εμείς σε αυτή τη διαδικασία και τα άτομα από το training team, ασχολούνται και αυτοί με video editing ή με το να δημιουργήσουν κάποια γεωμετρία για τα μοντέλα τους κτλ. (A1)

Είναι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές και e-learning developers. Αυτούς τους δύο ρόλους. Αυτοί ασχολούνται με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και το μάθημα, γιατί συνεργαζόμαστε και με άλλες ειδικότητες, όπως είναι γραφίστες, editors. (A6)

Παρά τις διαφορές που παρατηρούνται στη σύνθεση των ομάδων εργασίας και τις αρμοδιότητες και ρόλους των μελών, ένα κοινό σημείο που εντοπίζεται σε όλες σχεδόν τις απαντήσεις είναι το ζήτημα της συνεργασίας και του συντονισμού και επικοινωνίας, τόσο εντός όσο και εκτός ομάδας. Οι συμμετέχοντες εργάζονται συχνά σε ομάδες που πρέπει να συντονίζουν διαφορετικούς ρόλους και να συνεργάζονται στενά για να προσαρμόσουν το εκπαιδευτικό περιεχόμενο στις ανάγκες του οργανισμού.

5.1.2.2 Η συμβολή της ομάδας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον οργανισμό

Ένα σημαντικό στοιχείο που αναδεικνύεται μέσα από τις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών σχεδιαστών είναι η συμβολή τους στον οργανισμό και το πως οι ίδιοι την αντιλαμβάνονται. Μέσα από τη συζήτηση και τις περιγραφές των συνεντευξιαζόμενων φαίνεται ότι οι περισσότερες ομάδες εκπαιδευτικού σχεδιασμού επικεντρώνονται στην παροχή εκπαιδευτικών λύσεων και στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού περιεχομένου, προσφέροντας είτε ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση για

τους υπαλλήλους είτε εκπαιδευτικά προγράμματα για εξωτερικούς πελάτες και προσαρμόζοντας τα έργα ανάλογα με τις ανάγκες του οργανισμού ή των πελατών.

Αυτοί κυρίως (οι μηχανικοί του Training Development Team) μας δίνουν το υλικό που έχουν γράψει οι ίδιοι, καθώς αυτοί διαθέτουν τις γνώσεις πάνω στο αντικείμενο και σε άμεση συνεργασία με αυτά τα άτομα δημιουργούμε ένα μάθημα κυρίως στο Rise 360 μπορεί να είναι σε κάποιο PDF PowerPoint, τα οποία αν είναι σε αυτή τη μορφή θα δοθεί ένα live training από τους ίδιους τους μηχανικούς. Απλά εμείς θα έχουμε κάνει edit το υλικό ώστε να είναι user friendly, να είναι ευπαρουσίαστο στον χρήστη κλπ κλπ. (A1)

...Κάνουμε και custom για εταιρείες και κάνουμε και την εκπαίδευση ενδοεταιρικά. Να δώσω ένα παράδειγμα. Τώρα κάνουμε όλο το branding ενός μεγάλου οργανισμού του κράτους που έχει να κάνει με το ότι θέλει ο οργανισμός αυτός να ψηφιοποιήσει τον τρόπο που εκπαιδεύει τους εργαζομένους του. Οπότε εμείς κάνουμε τώρα για ηλεκτρολόγους. Παίζει ρόλο το e-learning για όταν θα πάει κάποιος, θα προσληφθεί και πρέπει να μάθει τα βασικά. (A3)

Γενικά, ο στόχος της ομάδας εκπαίδευσης είναι να εκπαιδύσουμε και να δώσουμε τη γνώση και στους εσωτερικούς μας και στους εξωτερικούς μας πελάτες και για αρχές του οργανισμού, την κουλτούρα μας και για κάποιες πιο υποχρεωτικές εκπαιδεύσεις, οι οποίες μας έρχονται κι όλες από την κυβέρνηση, όπως μπορεί να είναι για το HACCP για την ασφάλεια τροφίμων. [...] Επειδή έχουμε πάρα πολύ ευρύ κοινό δηλαδή έχουμε το κοινό στις αποθήκες, έχουμε το κοινό στα καταστήματα, το κοινό στα κεντρικά γραφεία. Είναι διαφορετικές κάθε φορά οι εκπαιδεύσεις ανάλογα με το κοινό στο οποίο απευθυνόμαστε. (A5)

Αυτό το οποίο συνεισφέρει είναι αφού έχουν γίνει τα meetings με τους πελάτες και τις εταιρείες αυτές, έχουν συνεργαστεί με τους senior designers, έχουν πει τι επιθυμούν και ποια θα είναι τα learning objectives και στο τέλος ο ρόλος μας είναι ότι με το υλικό που έχουμε πάρει και τις οδηγίες ως προς τις ανάγκες του οργανισμού που εξυπηρετούμε, σχεδιάζουμε, διαλέγουμε ποια θεωρία μάθησης θα ταιριάζει στις συγκεκριμένες ανάγκες και σχεδιάζουμε με το υλικό που μας έχει δώσει η εταιρεία και ψάχνοντας και άλλα πράγματα πάνω στο θέμα που θα διδάξουμε, σχεδιάζουμε θεωρητικά το μάθημα. (A6)

Όπως φαίνεται και στα παρακάτω αποσπάσματα, η ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού αποτελεί τον πυρήνα για την υλοποίηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων.

Είμαστε η αιχμή του δόρατος της ομάδας. Δηλαδή όλη η εταιρεία κινείται γύρω από τα προγράμματα e-learning και εμείς είμαστε αυτοί που τα υλοποιούμε, τα σχεδιάζουμε και τα υλοποιούμε. Ο σχεδιασμός βέβαια είναι κάτι πιο σχετικό γιατί μπορεί να είναι τελείως ελεύθερος. Ένας ιδιωτικός πελάτης μπορεί να μας πει θέλω αυτό, κάντε το με όποιον τρόπο θέλετε, μπορεί όμως να έχει αυστηρές προδιαγραφές ενός δημόσιου διαγωνισμού. (A2)

Η ομάδα η οποία βρίσκομαι ουσιαστικά καλύπτει όλες τις εκπαιδευτικές ανάγκες όλου του οργανισμού. Θα είναι από ένα συνέδριο. Θα πάει ένας άνθρωπος από μία διεύθυνση, από μία μονάδα, από ένα τμήμα. Μέχρι και αυτό που σου είπα πριν. Τα μαζικά, τα, τα οριζόντια, τα στρατηγικά έργα τα οποία βγαίνουν γενικότερα στον οργανισμό και εμείς πάμε ουσιαστικά να καλύψουμε εκπαιδευτικά αυτό το κομμάτι. (A4)

Σύμφωνα με όσα αναφέρει μια συνεντευξιαζόμενη, η ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού φαίνεται να συμβάλει και στην υποστήριξη της εταιρικής κουλτούρας και των στρατηγικών στόχων, διασφαλίζοντας ότι η κουλτούρα και οι αρχές του οργανισμού διαχέονται μέσω της εκπαίδευσης σε περιβαλλοντικά και δεοντολογικά θέματα.

Υπάρχουν όμως και κάποιες, όπως η κουλτούρα της εταιρείας ή οι πρώτες βοήθειες που είναι για όλα τα άτομα σε όλο το φάσμα. Οπότε ο σκοπός μας είναι να τους εκπαιδύσουμε να είμαστε updated σχετικά με ότι καινούργιο υπάρχει και στα περιβαλλοντολογικά και στα soft skills και στα δεοντολογικά και κανονίζουμε και εξωτερικά σεμινάρια. Γενικότερα δηλαδή εκτός της δημιουργίας και εξωτερικού τύπου. (A5)

5.1.3 Το επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Με γνώμονα τον βασικό σκοπό της έρευνας, ένα σημαντικό εύρημα που προέκυψε από την ανάλυση των δεδομένων αφορά τον προσδιορισμό της ταυτότητας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών μέσα από τη σκιαγράφηση του επαγγελματικού τους προφίλ. Συγκεκριμένα, η σκιαγράφηση αυτή επιτυγχάνεται πρώτον με την ανάδειξη των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, όπως αυτά γίνονται αντιληπτά από τους συμμετέχοντες και δεύτερον από τα προσόντα που κρίνονται σημαντικά και εκτιμώνται κατά την πρόσληψη στις ελληνικές επιχειρήσεις.

5.1.3.1 Απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες

Διερευνώντας τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που οι συμμετέχοντες θεωρούν απαραίτητες για την θέση εργασίας τους, οι τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες ήταν αυτές που κρίθηκαν από όλους ως απαιτούμενες. Ανάλογα με τον οργανισμό και τις ανάγκες της ομάδας τους, οι συνεντευξιαζόμενοι ανέφεραν τις βασικές γνώσεις υπολογιστή και διαδικτύου, τη χρήση εργαλείων εκπαιδευτικού σχεδιασμού όπως το Articulate και ψηφιακών πλατφορμών LMS (Learning Management System), καθώς και πιο εξειδικευμένες δεξιότητες HTML ή video editing.

Απαιτούνται κάποιες βασικές δεξιότητες που μπορείς να αναπτύξεις συνέχεια για video editing παραδείγματος χάριν και πλέον σιγά σιγά απαιτούνται, καθώς μαθαίνω και εγώ, κάποιες βασικές δεξιότητες πάνω σε κάποια front-end skills όπως βασικά της HTML, τα οποία όμως δεν είναι προαπαιτούμενα. (A1)

.αρχικά είναι τα βασικά, όπως να ανοίγεις και να κλείνεις έναν υπολογιστή, να χειρίζεσαι τις βασικές λειτουργίες ενός υπολογιστή και μετά είναι ανάλογα το πρόγραμμα που χρησιμοποιούμε. (A2)

Καταρχάς το κύριο ζήτημα ουσιαστικά είναι να έχεις πάρα πολύ καλή χρήση υπολογιστή και διαδικτύου. Γιατί πολλές φορές επειδή εμείς κάνουμε το e-learning σαν τμήμα, που σημαίνει ότι παίρνουμε το πρωτογενές υλικό από τους πελάτες, το οποίο 99% των περιπτώσεων θέλει επεξεργασία. Οκ. Επομένως, πρέπει να μπορείς να χρησιμοποιείς το διαδίκτυο για να ελέγξεις πληροφορία, να ψάξεις κάτι παραπάνω. Οτιδήποτε έχει να κάνει με το υλικό σαν υλικό και μετά να χρησιμοποιήσεις ότι authoring tool, οτιδήποτε χρειάζεσαι για να το κάνεις develop σε κάποιο μάθημα. Επομένως. Αυτό. Πολύ καλή χρήση. Ψηφιακά, τα πάντα. (A3)

Σίγουρα λίγο και πιο technical skills όσον αφορά την χρήση των πλατφορμών που χρησιμοποιούμε, είτε αυτά είναι στο articulate, χρησιμοποιούμε διάφορα software, ανάλογα την ανάγκη. Χειριζόμαστε και το LMS, οπότε και εκεί πρέπει να υπάρχει γνώση στον χειρισμό του. (A5)

Άλλο ένα προσόν είναι η ικανότητα στους υπολογιστές. Μπορεί ένας εκπαιδευτικός να μην γνωρίζει απαραίτητα την χρήση του υπολογιστή. Εδώ είναι απαραίτητο και συγκεκριμένα προγράμματα που είναι για τον σχεδιασμό του e-learning, όπως το articulate storyline και το αντίστοιχο της adobe. (A6)

5.1.3.1 Απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες

Εκτός από τις τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες, αρκετοί συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία της γνώσης των θεωριών μάθησης και ιδιαίτερα εκείνων που εφαρμόζονται στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Και φαντάζομαι ότι θα πρέπει να υπάρχουν, να είναι γνωστές οι βασικές αρχές της εκπαίδευσης και της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. Γι' αυτό από τους 10 οι 9 έχουμε μεταπτυχιακό στην Ηλεκτρονική Εκπαίδευση. (A2)

Και χρειάζεται και το παιδαγωγικό κομμάτι γιατί πρέπει να μπορείς να κρίνεις πώς θα γίνει. Δηλαδή ένα πολύ δύσκολο θέμα όπως η ηλεκτρική ενέργεια ή μπορεί να είναι τραπεζικά, μπορεί να είναι οτιδήποτε, ας πούμε που έχει εξειδικευμένο θέμα. Ναι, πρέπει εσύ να το κάνεις εύκολο και γρήγορο και προσβάσιμο για ανθρώπους οι οποίοι είναι εργαζόμενοι, έχουν ενδεχομένως το πολύ μία ώρα να αφιερώσουν για να ασχοληθούν με κάτι. [...] Και καλή χρήση της γλώσσας αλλά και το παιδαγωγικό κομμάτι, να μπορείς να μεταφέρεις δηλαδή και να το μεταδώσεις όλο αυτό. (A3)

Σαν E learning Specialist είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε και τις εκπαιδευτικές θεωρίες και ιδιαίτερα Adult Learning Theory και να τις εφαρμόζουμε στη δημιουργία και στο σχεδιασμό των e learning που φτιάχνουμε. (A5)

Δηλαδή πρέπει οπωσδήποτε να ξέρει τις θεωρίες μάθησης και να σχεδιάζει με έναν τρόπο ώστε να επιτυγχάνονται οι μαθητικοί στόχοι. (A6)

Αναφέρθηκαν επίσης τα soft skills, όπως οι καλές επικοινωνιακές δεξιότητες, η διαχείριση χρόνου και η προσαρμοστικότητα.

Οπότε σίγουρα και training διεξάγουμε όταν προκύπτει ανάγκη, οπότε και γνώσεις στο training και γενικότερα soft skills στην επικοινωνία, στο προτζεκτ μανατζμεντ ίσως, στην διαχείριση χρόνου time management. (A5)

...είναι ότι πρέπει να είσαι ευέλικτος με την έννοια ότι πραγματικά πρέπει να προσαρμόζεις το μάθημα στις ανάγκες του πελάτη [...] Οπότε είναι μια σειρά από δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος και επίσης είναι και οι δεξιότητες διαπροσωπικού τύπου. Δεξιότητες επικοινωνίας και λοιπά. (A6)

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω, δύο συνεντευξιαζόμενες αναφέρουν ως απαραίτητη για την εργασία τους τη γνώση ξένων γλωσσών και συγκεκριμένα της αγγλικής γλώσσας.

Στη συγκεκριμένη εταιρεία που βρίσκομαι, επειδή είναι global, χρειάζεται μια πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας σε ένα επίπεδο ώστε να μπορεί κάποιος να κάνει και proofread και edit ένα μάθημα το οποίο είναι και το main task που έχει κάποιος αυτό το ρόλο (A1)

Πρέπει για αρχή οπωσδήποτε να γνωρίζεις και μία ξένη γλώσσα. Δηλαδή πολλές φορές τα training μπορεί να γίνονται στην γλώσσα μας αλλά και στα αγγλικά. Είναι πολύ συχνό το φαινόμενο να ζητάνε δηλαδή και αγγλικά να γίνεται το μάθημα στα αγγλικά, οπότε μία από αυτές τις δεξιότητες είναι πολύ σημαντικό να ξέρει και να μιλάει πολύ καλά και στα αγγλικά. (A6)

5.1.3.2 Πρόσληψη και κριτήρια επιλογής

Ένα σημαντικό εύρημα που προέκυψε από τις συνεντεύξεις των εκπαιδευτικών σχεδιαστών αφορά τις απαιτήσεις και προτιμήσεις των οργανισμών/επιχειρήσεων για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναφέρουν την κατοχή πτυχίων και μεταπτυχιακών, ιδιαίτερα όσων επικεντρώνονται στον σχεδιασμό εκπαιδευτικού περιεχομένου ως απαραίτητα προσόντα. Κάποιοι συμμετέχοντες επισημαίνουν ως κρίσιμη την ύπαρξη συγκεκριμένων πιστοποιήσεων στον τομέα του e-learning, ενώ άλλοι αναφέρουν γενικά πτυχία και γνώσεις πάνω σε συγκεκριμένα προγράμματα που χρησιμοποιούνται στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

Τώρα από certification που μπορεί να είχα, σίγουρα το μεταπτυχιακό, ο τίτλος του που είχε μέσα και το instructional design έπαιξε νομίζω αρκετά μεγάλο ρόλο γιατί το κομμάτι αυτό ήταν που έκανα apply δηλαδή σε όλες τις δουλειές τώρα ο καθένας μπορούσε να το λέει Technical Content Director, άλλος Instructional Designer, ή e-learning developer. Η ουσία ήταν αυτή. Οπότε εγώ εξηγούσα επίσης στα πλαίσια του μεταπτυχιακού τι έκανα και skills είχα αποκτήσει. Ανέφερα επίσης με τι είχε να κάνει η διπλωματική μου, που είχε να κάνει με τα intelligent tutoring systems, οπότε νομίζω αυτό ήταν κάτι που τους ενδιέφερε. Τώρα η καλή γνώση των αγγλικών σίγουρα ήταν ένα συν. Και το προπτυχιακό που ήταν η Αγγλική φιλολογία. Ναι μεν δεν είχα κάποιες συγκεκριμένες γνώσεις πάνω στη μηχανική ή σε ναυτιλιακά, πιθανώς οικονομικά, ασφαλιστικά, αλλά αυτό δεν επηρέαζε άμεσα το ρόλο. Οπότε νομίζω ότι το μεταπτυχιακό έπαιξε έναν αρκετά μεγάλο ρόλο. (A1)

Είναι το εκπαιδευτικό μου background γιατί είμαι φιλόλογος. Κατ' ιδιότητα. Ένα άλλο σημαντικό είναι το μεταπτυχιακό πάνω στο branding που είχα κάνει. Και το τρίτο ήταν η εμπειρία στον χώρο που είχα ήδη, που είχα ήδη αποκτήσει. Νομίζω πως αυτά τα τρία ήταν τα πιο σημαντικά. (A2)

...σίγουρα παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο το μεταπτυχιακό και το να έχεις κάποια εκπαίδευση πάνω στον κλάδο. Δηλαδή οι περισσότερες ερωτήσεις που μου γίνονταν ήταν και πάνω στο μεταπτυχιακό. «Τι κάνετε; Τι είναι αυτό που σε έκανε να το διαλέξεις; Με τι ασχολείστε; Τι μαθαίνετε;» Δηλαδή υπήρχαν συνεντεύξεις που μου ζητούσαν πολύ συγκεκριμένες λεπτομέρειες για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που χρησιμοποιείτε; «Τι μαθαίνετε; Πώς τα κάνετε;» Δηλαδή υπήρχε ενδιαφέρον. (A3)

Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες πραγματικά κοιτάνε, πιστοποιήσεις κοιτάνε την πιστοποίηση για την επάρκεια για να μπορείς να είσαι εκπαιδευτής ενηλίκων κτλ. Για κάποιες εταιρείες ας πούμε είναι πολύ σημαντικό αυτό. Όπως επίσης είναι πολύ σημαντικό και να έχεις κάνει ένα μεταπτυχιακό (A4)

Πρώτο και κύριο ήταν το μεταπτυχιακό μου και η εξειδίκευση που είχα κάνει στο E Learning Instructional Design, το οποίο μέτρησε και συζητήσαμε αρκετά, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και του curriculum που είχε το μεταπτυχιακό. Μετά συζητήσαμε αρκετά τα software που γνωρίζω να χρησιμοποιώ και υπήρχε και εστίαση και στο Articulate, το 360 και το Rise που χρησιμοποιείται πάρα πολύ. Το αναφέρω γιατί ήταν απαραίτητο να το γνωρίζω το συγκεκριμένο εκείνη τη χρονική περίοδο. [...] Και υπήρξε ανάγκη να, να, να γίνει κατανοητό ότι γνωρίζω και το αντικείμενο του εκπαιδευτικού μέσω των εκπαιδευτικών θεωριών. Και όλα αυτά που υπάρχουν στο Instructional design, Bloom's taxonomy κτλ κτλ. Συζητήθηκαν όλα αυτά. (A5)

Θεωρήθηκε σημαντικό το βασικό μου πτυχίο το οποίο είναι Αγγλικής φιλολογίας και δεύτερο ήταν το μεταπτυχιακό μου που είχε να κάνει με το e-learning (A6)

Ενώ οι περισσότεροι οργανισμοί εκτιμούν και θεωρούν απαραίτητη την ακαδημαϊκή κατάρτιση, η εμπειρία στον τομέα του e-learning ή στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό φαίνεται να θεωρείται εξίσου σημαντική ή σε κάποιες περιπτώσεις απαραίτητη για την πρόσληψη.

Για να δώσω ένα παράδειγμα, εγώ είχα δημιουργήσει ένα generic course. Για να το κάνω απλά σε άλλες δουλειές και να το έχω και σαν στο portfolio μου αν μπορούμε να το πούμε έτσι. Είχα δημιουργήσει ένα generic Rise course στο Articulate με ένα πολύ γενικό θέμα να μην κάνει δηλαδή απλά σε έναν τομέα μόνο ώστε να μπορώ να το δείχνω. Οπότε και στην τωρινή μου δουλειά, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είχα δείξει το δείγμα της δουλειάς μου ώστε να δουν τι skills έχω, τι μπορώ να προσφέρω, τι ιδέες έχω. [...] Το κομμάτι του Instructional Designer σίγουρα ήταν πολύ σημαντικό μάλιστα, αλλά και το πρότζεκτ το οποίο ήταν ένα χειροπιαστό αν μπορούμε να το πούμε πράγμα, γιατί ο άλλος μπορούσε να δει τι μπορείς να κάνεις. (A1)

Για να είμαι ειλικρινής, από όλες τις συνεντεύξεις που έχω περάσει, αυτό που βλέπω και έχω δει ότι είναι το πιο σημαντικό για σχεδόν όλους τους εργοδότες είναι η προϋπηρεσία. Οκ. Δηλαδή δεν πας να έχεις 5 ξένες γλώσσες, οτιδήποτε. Αν δεν έχεις προϋπηρεσία και να δουν ότι εσύ μπορείς να χρησιμοποιήσεις το τάδε πρόγραμμα, είναι λίγο διστακτικοί. Αν δεν έχεις κάποια εμπειρία με το ποια πράγματα θέλουν γενικότερα οι εργοδότες ώστε να σε εκπαιδεύουν όσο το λιγότερο γίνεται. Τις περισσότερες φορές επομένως, αν δουν ότι εσύ είσαι σε ένα επίπεδο που μπορείς να στηρίζεις και να υποστηρίζεις κάποια πράγματα, αυτό είναι σημαντικό για αυτούς. (A3)

Ο λόγος ήταν τα πρότζεκτ στα οποία είχα εμπλακεί σε προηγούμενους ρόλους. Και οι θέσεις που είχα και το εύρος ίσως των πραγμάτων με τα οποία είχα ασχοληθεί. [...] Επειδή έχω γνώσεις από e-learning μέχρι εκπαιδευτικό σχεδιασμό μέσα σε αίθουσα, έχω κάνει training εντός και εκτός Ελλάδος σε διάφορα επίπεδα του οργανισμού, σε νέους ανθρώπους, σε πολύ παλιούς, σε πιο managers. Δηλαδή υπάρχει μια βεντάλια εκεί, που έχει να κάνει καθαρά με την εμπειρία. Είχα εμπλακεί σε στρατηγικά έργα στον προηγούμενο οργανισμό. (A4)

5.1.3.3 Αναζήτηση και επιλογή θέσεων εργασίας

Μια σημαντική πτυχή που βοηθάει στην κατανόηση του πεδίου του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στην Ελλάδα είναι οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας και επιλογές που έχουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές που βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας.

Από τις απαντήσεις των συμμετεχόντων γίνεται εμφανές ότι είτε ήταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία ή ήταν ανοιχτοί στην εξερεύνηση ευκαιριών σε μεγάλους ή διεθνείς οργανισμούς, όπου οι προοπτικές καριέρας μπορεί να είναι περισσότερες και σε τομείς σχετικούς με την εκπαίδευση

ενηλίκων ή τον e-learning σχεδιασμό. Φαίνεται επομένως ότι η επαγγελματική ετοιμότητα και η προσαρμογή στις ευκαιρίες ήταν κοινό στοιχείο για την καριέρα τους.

Ε, δεν ήμουν (σε ενεργή αναζήτηση εργασίας). Πάντα έχω το LinkedIn ανοιχτό, είτε έχω δουλειά είτε δεν έχω το οτιδήποτε. Ακόμα και όταν ήμουν στις προηγούμενες δουλειές, δηλαδή στο φροντιστήριο που εργαζόμουν, πάντα το LinkedIn το είχα εν ενεργεία και πάντα τσέκαρα τι δουλειές κυκλοφορούν για να είμαι, να μένω ανοιχτή και στο τι γίνεται στον τομέα. Έτσι η δουλειά αυτή προέκυψε. Δεν τη βρήκα εγώ. Μου έστειλε σε προσωπικό μήνυμα ο recruiter από τη Γερμανία. Μου είπε ότι βρήκε το προφίλ μου και θεώρησε ότι ταίριαζα στα skills που απαιτούνταν για τη δουλειά. (A1)

Πριν ξεκινήσω, στη συγκεκριμένη δουλειά πήγα τελείως στοχευμένα. Δηλαδή με ενδιέφερε μόνο η συγκεκριμένη δουλειά και στη συγκεκριμένη εταιρεία λόγω της εμπειρίας που είχα ήθελα να πάω σε μια μεγάλη εταιρεία του χώρου. Δεν με ενδιέφερε κάποια άλλη δηλαδή. (A2)

Κοιτάζτε να δείτε, εκείνη την περίοδο εγώ έψαχνα για κάνα τρίμηνο ουσιαστικά γιατί είναι η διαδικασία του να σε προσλάβει κάποιος. Πρέπει να περάσει η συνέντευξη και να γίνει ακόμα μία, σε άλλες μπορεί να έχει και tasks και οτιδήποτε σου βάλουν. Εγώ εκείνη την περίοδο είχα κάνει αρκετές συνεντεύξεις. Άλλες ok, θα μπορούσα να το σκεφτώ, άλλες ήταν απαράδεκτες. Δηλαδή το πώς στελεχωνόταν η κάθε εταιρεία και τι σου ζητούσε σε κάθε περίπτωση. Εν τέλει ήμουν ανάμεσα σε αυτή τη θέση που έχω τώρα και άλλες δύο. (A3)

Εεεε δεν ήμουν σε ενεργή αναζήτηση ήμουν ευχαριστημένη και με την προηγούμενή μου θέση. Απλά υπήρξε μια γνωριμία. Είχε προκύψει στην ουσία μια προηγούμενη συνέντευξη με τον τότε learning manager που τελικά δεν είχε ανοίξει θέση και όταν ξανά άνοιξε η θέση ήρθε ξανά σε επαφή μαζί μου, Οπότε με χαρά το δέχτηκα όταν ήρθα σε επικοινωνία. (A5)

Είχα κάνει ένα μεταπτυχιακό και ήμουν ενεργή εκπαιδευτικός δουλεύοντας σε τάξεις και κάνοντας το μεταπτυχιακό στο e-learning ενδιαφέρθηκα μετά να ξεκινήσω και την δουλειά σε εταιρείες. Να δω πως είναι και αυτό το κομμάτι. Έψαχνα καιρό και τελικά μου δόθηκε αυτή η εταιρεία. [...] Κυρίως έβρισκα αγγελίες που είχαν να κάνουν με το HR που το συνδυάζουν με το L&D τμήμα. Αλλά υπάρχουν και εταιρείες που ασχολούνται μόνο με το e-learning και μεγαλύτερες εταιρείες ψάχνουν για αυτόν τον ρόλο και δεν τον αναθέτουν σε ανθρώπους που έχουν να κάνουν με το ανθρώπινο δυναμικό. (A6)

5.1.4 Επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19

5.1.4.1 Αλλαγές στις θέσεις εργασίας

Στο πλαίσιο της διερεύνησης της επίδρασης της πανδημίας στο εργασιακό περιβάλλον και το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι επηρέασε τις θέσεις εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Συγκεκριμένα οι περισσότεροι συμμετέχοντες περιέγραψαν ότι κατά τη διάρκεια της πανδημίας η τηλεργασία αυξήθηκε και η ανάγκη για εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση και ψηφιακό εκπαιδευτικό περιεχόμενο ενισχύθηκε, καθιστώντας τις δεξιότητες εκπαιδευτικού σχεδιασμού απαραίτητες.

...Δηλαδή υπάρχει μια αύξηση στις θέσεις που προσφέρονται, ακριβώς γιατί αφορμής δοθείσης μάλλον, εξ' ανάγκης λόγω του κορονοϊού. Δημιουργήθηκαν δηλαδή μαθήματα training πολλά εξ αποστάσεως, οπότε ο κόσμος μπήκε σε αυτή τη νοοτροπία και έτσι πολλές εταιρείες που προηγουμένως είχαν ένα δυο άτομα, μια πολύ μικρή ομάδα, επεκτείνουν και μεγαλώνουν αυτή την ομάδα κατά πολύ από ότι βλέπω και ζητάνε άτομα [...] Αλλά ναι, θεωρώ ότι σίγουρα ο covid από ό,τι βλέπω εγώ δηλαδή, αύξησε τη ζήτηση εργασίας στο κομμάτι. Τουλάχιστον έτσι θεωρώ. (A1)

Αλλά σίγουρα αυτό κίνησε πάρα πολύ τα νήματα για το πως άνοιξαν και άλλες θέσεις, επεκτάθηκαν και άλλα τμήματα ή άνοιξαν ήδη τμήματα. Πέρυσι που έψαχνα δουλειά εντατικά στον κλάδο, είδα πάρα πολλά. Πάρα πολλές επιχειρήσεις που δεν τις είχα ζαναδεί ότι είχαν e-learning. Πχ. ένα γνωστό εμπορικό κέντρο έψαχνε ή e-learning έναν instructional designer που έχει να κάνει με να έχει και γνώσεις μόδας ας πούμε. (A3)

Ναι, ναι, εγώ το θεωρώ αυτό γιατί από τότε με τον Covid είδα κι εγώ ότι άρχισαν να ζητάνε πάρα πολύ και στο LinkedIn και σε άλλες αγγελίες και να γίνεται γνωστή η θέση του e-learning και πολλοί οργανισμοί από φροντιστήρια μέχρι εταιρείες μεγάλες, άρχισαν να εντάσσουν το e-learning. Οπότε σίγουρα ναι. Είδα αλλαγή στον τομέα. Στο κομμάτι μας από τον Covid και μετά και η οποία παραμένει και άρεσε και είναι.. Είναι στο κομμάτι της αλλαγής θεωρώ που αρχίζει να γίνεται γνωστό σιγά σιγά, baby steps. (A5)

Μια συνεντευξιαζόμενη επισημαίνει ότι αλλαγή παρατηρήθηκε στις τεχνικές δεξιότητες, καθώς η εξ αποστάσεως εκπαίδευση απαιτούσε ψηφιακά εργαλεία ανάπτυξης περιεχομένου και προσαρμογές στις μεθόδους διδασκαλίας.

Νομίζω ότι δεν άλλαξε κάτι στον αριθμό, αλλά στα απαιτούμενα skills. Μάλιστα. Δηλαδή αναγκαστικά πήγαμε σε κάτι πιο digital. Δηλαδή η εκπαίδευση η virtual από την δια ζώσης έχει τεράστιες διαφορές. Αν δεν μπορούσες να προσαρμοστείς σε αυτό ή αν δεν μπορούσες να αναπτύξεις ένα ασύγχρονο υλικό, δεν μπορούσες να συνεχίσεις να εργάζεσαι στον κλάδο. Δηλαδή ήθελε ένα resilience. Σε εκείνη τη φάση μάλιστα. Και πολύ άμεσα. (A4)

5.1.4.2 Αύξηση της ζήτησης για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ανέφερε ότι η πανδημία οδήγησε σε αυξημένη ζήτηση για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, καθώς πολλές εταιρείες αναγκάστηκαν να στραφούν σε λύσεις εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.

Θα δώσω μάλλον ένα παράδειγμα από την προηγούμενη εταιρεία που ήταν πιο χειροπιαστό. Η προηγούμενη εταιρεία ασχολούνταν κυρίως με ναυτιλιακά. Τι γινόταν πριν το covid; Πήγαιναν κάποιοι άνθρωποι και έδιναν training από κοντά στους ναυτικούς. Τώρα, λόγω του covid και αφορμής δοθείσας εφόσον επηρεάστηκαν τα πράγματα γίναν όλα στο κομμάτι του e-learning, οπότε αυξήθηκε η ζήτηση. (A1)

Σίγουρα ναι. Μας αύξησε 1000% γιατί πλέον οι εταιρείες έχουν την επιλογή να μην χρειάζεται να μαζέψουν όλους τους εργαζόμενους σε ένα δωμάτιο. Ανά πάσα στιγμή δίνει στον άλλο το e-learning. Το κάνει όποτε θέλει, όσες φορές το θέλει, το διαβάζει ό,τι είναι να κάνει. Δηλαδή αυτό είναι πάρα πολύ χρήσιμο και πάρα πολύ συμφέρον και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις. (A3)

Την αύξηση, αύξησε τη ζήτηση βασικά, γιατί είναι κάτι πιο εύκολα προσβάσιμο. Τα δύο που λαμβάνουμε σαν αιτήματα, σαν HR από πριν τον covid, νομίζω γενικότερα γιατί δεν ήμουν στην ίδια εταιρεία σε σχέση με το μετά, είναι τεράστια η διαφορά. Δηλαδή ακόμα και τα συνέδρια γίνονται πλέον διαδικτυακά. (A4)

Γιατί βλέπω πλέον ότι σε όχι απαραίτητα σε μεγάλες εταιρείες φτιάχνουν πλέον τα πακέτα του onboarding. [...] επειδή υπάρχει πολύ το hybrid και δεν γίνονται τόσο ας πούμε δια ζώσης οι εκπαιδεύσεις, το κράτησαν το e-learning ακόμα και αν έχουν hybrid μοντέλο, γιατί ίσως δεν μπορεί να υπάρξει ο συγχρονισμός τόσο πολύ σε κάποιον ή σε κάποια ημερομηνία που θα υπάρξει κάποιο e-learning. (A5)

Μια μόνο συνεντευξιαζόμενη αναφέρει πως η πανδημία επηρέασε αρνητικά, τόσο τις θέσεις εργασίας όσο και την ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, λόγω μείωσης της ζήτησης στην εταιρεία που εργάζεται. Σημαντικό είναι να επισημανθεί ωστόσο, ότι σε προγενέστερο σημείο της συνέντευξης, η ίδια είχε δηλώσει ότι από το 2020 παρατήρησε αύξηση των διαθέσιμων θέσεων για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

Εγώ που ξεκίνησα να δουλεύω στην εταιρεία μου το 2021, ήμασταν στην περίοδο της δεύτερης καραντίνας και τότε αυτό που είδα στην εταιρεία μου ήταν ότι είχε μειωθεί αρκετά η δουλειά τους και είχε προσαρμοστεί στο ότι ο κόσμος δούλευε πιο πολύ στο σπίτι και όχι στα γραφεία [...] Σε αυτήν την εταιρεία που είναι b2b, είχε να κάνει με το πως δούλευαν πια οι εταιρείες γιατί κάποιες εταιρείες έκλειναν, κάποιες εταιρείες έκαναν κάποιες τροποποιήσεις λόγω covid που έδινε η κυβέρνηση και παρατηρήθηκε μείωση της εργασίας. Στην συνέχεια με τον καιρό επανήλθε. (A6)

Από το 2020 που άρχισα να ψάχνω, ο αριθμός των αγγελιών μέσω του linkedin, όπου έψαχνα κυρίως με τον ρόλο του instructional designer είχε αυξηθεί πολύ. [...] Ήταν δηλαδή σε ανάπτυξη. Οι αγγελίες που μπορεί να έβλεπα μέσα στον μήνα ήταν πέντε. (A6)

5.2 Ανάλυση δεδομένων προϊσταμένων/εργοδοτών

Με βάση τη θεματική ανάλυση των συνεντεύξεων με τους προϊστάμενους/εργοδότες προέκυψαν τα ακόλουθα θέματα, τα οποία χωρίζονται σε επιμέρους υποθέματα: α) ρόλοι των προϊσταμένων στον οργανισμό/επιχείρηση, β) ο ρόλος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, γ) επιθυμητό επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και δ) επίδραση της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων παρουσιάζονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία προϊσταμένων/εργοδοτών

Συμμετέχοντες	Φύλο	Ηλικία	Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό
B1	Γυναίκα	30-40	Αγγλική Φιλολογία, Δίπλωμα στην Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού	Τεχνολογίες της εκπαίδευσης, Διδασκαλία Αγγλικών (TESOL)	

B2	Γυναίκα	30-40	Κοινωνικές επιστήμες	Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού	
B3	Γυναίκα	30-40	Διεθνής Επιχειρηματικότητα και Μάρκετινγκ	Διοίκηση Επιχειρήσεων	
B4	Άνδρας	50-60	Εκπαίδευση	Επιστήμες πληροφορικής, Διοίκηση επιχειρήσεων	Εν εξελίξει
B5	Γυναίκα	40-50	Φιλοσοφία και Παιδαγωγικά	Βασική και Εφαρμοσμένη Γνωσιακή Επιστήμη	Εν εξελίξει

5.2.1 Ρόλοι των προϊσταμένων στον οργανισμό επιχείρηση

Οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι εργάζονται σε οργανισμούς που ασχολούνται με την εκπαίδευση και κατάρτιση και τις υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού. Συγκεκριμένα, οι οργανισμοί που αναφέρονται από τους συμμετέχοντες δραστηριοποιούνται στον κλάδο ανθρώπινων πόρων Ανθρώπινου Δυναμικού (B1), στον κλάδο τυχερών παιγνίων (B2), στο HR Consulting και την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση (B3), στη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ηλεκτρονικής μάθησης (B4) και στον τομέα του e-learning (B5).

5.2.2.1 Επαγγελματικός τίτλος

Οι επαγγελματικοί τίτλοι που αναφέρονται από τους συμμετέχοντες περιλαμβάνουν τους «Learning Design Manager» (B1), «E-learning Specialist» (B1), «HR Business Partner» (B2), «Chief Commercial Officer» (B3), «Lead Instructional Designer» (B4), «Head Instructional Designer» (B5) και «Project Manager» (B5). Ο επαγγελματικός τίτλος συχνά συνδέεται με συγκεκριμένες αρμοδιότητες, όπως τη διαχείριση και το σχεδιασμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αλλά και την ευθύνη για τον συνολικό σχεδιασμό και την ποιότητα των μαθησιακών υλικών.

5.2.1.2 Θέση/ Καθήκοντα

Ως προς τη θέση τους στην εταιρεία, όλοι οι συμμετέχοντες επιβλέπουν τις ομάδες εκπαιδευτικού σχεδιασμού και υλοποίησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Σημαντικό είναι να επισημανθεί

ωστόσο ότι αυτό που γίνεται εμφανές από την ανάλυση των δεδομένων είναι ότι δεν περιορίζονται στην επίβλεψη και το διοικητικό κομμάτι, αλλά αναλαμβάνουν πολυδιάστατους ρόλους, όπως τη διαχείριση και ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τον σχεδιασμό e-learning εκπαιδευτικού περιεχομένου και υλικού, την εποπτεία ομάδων και τη συνεργασία με άλλα τμήματα για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας των εκπαιδευτικών διαδικασιών.

Είμαι εκεί πέρα σαν subject matter expert γύρω από το αντικείμενό μου, οπότε πρέπει να μπορώ να το επικοινωνώ, να μπορώ να στηρίζω με επιχειρήματα και γνώσεις του αντικειμένου αυτά τα οποία προτείνω και αντίστοιχα να ακούω και να κατανοώ τις ανάγκες του πελάτη και να ανταποκρίνομαι αντίστοιχα. (B1)

Εγώ είμαι θα λέγαμε μεσάζων μεταξύ των άλλων businesses και του e-Learning ή αλλιώς Center of Expertise όπως το αποκαλούμε μέσα στην εταιρεία. Δηλαδή για παράδειγμα, αν υπάρχει κάποια καινούργια εκπαίδευση που πρέπει να δημιουργηθεί για λογαριασμό των υπαλλήλων στα καταστήματά μας, εγώ όντας ο συνδετικός κρίκος θα πρέπει να αναλάβω το πως θα τρέξει το πρόγραμμα για αυτά τα άτομα, κάνοντας scale down τις δουλειές στα κατάλληλα μέλη και να φροντίσω να τηρηθούν προθεσμίες. (B2)

Εγώ είμαι μία από τους δύο ιδρυτές, και είμαι η Chief Commercial Officer. Ταυτόχρονα με αυτό όμως έχω και άλλους δύο τίτλους, γιατί είμαι και trainer κάνω εγώ η ίδια τις εκπαιδεύσεις και περνάει από εμένα και το υλικό που φτιάχνει η ομάδα. (B3)

Εγώ είμαι ο Διευθύνων Σύμβουλος; Αλλά ταυτόχρονα είμαι και ο Lead Instructional Designer. (B4)

5.2.2 Ο ρόλος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Με βάση τους ερευνητικούς στόχους της έρευνας και συγκεκριμένα το πως αντιλαμβάνονται οι εργοδότες/προϊστάμενοι τον ρόλο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και το ποιες είναι οι προσδοκίες τους για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, οι συνεντευξιαζόμενοι ρωτήθηκαν για την ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού που επιβλέπουν, τον ρόλο της στον οργανισμό και τα προσόντα που θεωρούν απαραίτητα για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

5.2.2.1 Διαχείριση ομάδας εκπαιδευτικού σχεδιασμού

Η λειτουργία των ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού ποικίλει ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας και τη δομή των τμημάτων. Ως προς τον αριθμό των μελών οι ομάδες περιλαμβάνουν

από τρεις έως πέντε εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, ωστόσο υπάρχουν και άλλες ειδικότητες όπως γραφίστες και developers. Ποικιλία παρατηρείται επίσης στους τίτλους των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, καθώς αναφέρονται ως learning designers, learning specialists, training assistants, trainer content leaders, instructional designers και e-learning specialists.

Οι τίτλοι είναι λίγο ενδεικτικοί. Υπάρχει άλλη μία learning designer. Ωραία. Και υπάρχουν και άλλοι δύο learning designers όπως λέγονται τώρα. Δεν είναι administrators και είναι στα πλαίσια των συμβουλευτικών, σαν advisors. (B1)

Αυτήν την στιγμή το τμήμα του Learning & Development αποτελείται από 7 άτομα. Από αυτά τα άτομα, 2 ασχολούνται με το κομμάτι της αξιολόγησης, 4 με τις δια ζώσης εκπαιδεύσεις και 1 με το e-learning καθαρά. (B2)

Έχουμε έναν Training Assistant ο οποίος μας παρέχει ανατροφοδότηση για να είμαστε καλύτεροι στις επόμενες εκπαιδεύσεις μας. Έχουμε άλλον έναν Trainer και έχουμε έναν Trainer Content Leader. (B3)

Είναι 5 άτομα μαζί με μένα είμαστε στο Instructional Design και περίπου 17, 18 άτομα στο development. Εκ των οποίων δύο είναι και στο graphic design. (B4)

Τόσο από τη διαφορά στους επαγγελματικούς τίτλους όσο και από τις περιγραφές των συνεντευξιαζόμενων προϊσταμένων φαίνεται να υπάρχει ασάφεια και επικάλυψη στους τίτλους και τις αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Το γεγονός αυτό παρουσιάζεται πιο ξεκάθαρα από δύο συνεντευξιαζόμενους.

Νομίζω ότι λίγο ως πολύ αλληλοκαλύπτονται οι αρμοδιότητες είναι η αλήθεια. Εντάξει, υπάρχει, υπάρχει μεγάλος όγκος δουλειάς και υπάρχουν και πάρα πολλές απαιτήσεις στο workload. Οπότε αναγκαστικά όλοι κάνουν με όλα. (B1)

Εκπαιδευτικό σχεδιασμό κάνουν πέντε άτομα. Και όταν λέμε εκπαιδευτικό καθαρά εκπαιδευτικό σχεδιασμό γιατί μετά είναι οι developers. Γιατί αυτό το έχω δει ότι πολλοί το συγχέουν με ότι λένε εκπαιδευτικό σχεδιασμό, ενώ στο μυαλό τους έχουν κάποιον developer εκπαιδευτικού υλικού. Μπορεί φυσικά ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής να γνωρίζει εργαλεία όπως articulate, storyline και τα λοιπά. Είναι κάτι, αλλά δεν είναι αυτή η δουλειά του. Εκπαιδευτικός σχεδιαστής πρέπει να σχεδιάζει τα προγράμματα που πρέπει να αναπτύσσει.

Ο γραφίστας πρέπει να κάνει τα γραφιστικά και τα animation, δηλαδή κάπως πρέπει να είναι χωρισμένα. (B4)

5.2.2.2 Αρμοδιότητες εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων, βασικές αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών αποτελούν η υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και η ανάπτυξη εκπαιδευτικού υλικού, ενώ αναφέρεται και η έρευνα πάνω σε νέα εργαλεία. Τα αντικείμενα των προγραμμάτων ποικίλλουν ανάλογα με τις ανάγκες του οργανισμού, με τα περισσότερα να αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού ή του προσωπικού εξωτερικών πελατών και τη συμβουλευτική.

Ουσιαστικά φτιάχνουμε τα προγράμματα, τα προγράμματα, τα e-learning, τα προγράμματα κατάρτισης για τους πελάτες. Σε μια πρώτη επιφανειακή ανάγνωση θα έλεγε κάποιος ότι φτιάχνουμε το εκπαιδευτικό υλικό E, είτε είπαμε ότι είναι για face-to-face, είτε είναι για blended, δηλαδή να περιλαμβάνει και το δια ζώσης και το online μπορεί να αποτελείται από εκπαιδευτικές ασκήσεις, σεσάρια, case studies workbooks, πράγματα τα οποία χρειάζεται να κάνουν μια ολοκληρωμένη εμπειρία μάθησης. Σε ένα πιο βαθύ επίπεδο. Αυτό που κάνουμε είναι καταρτίζουμε και ενδυναμώνουμε ανθρώπους. (B1)

Συγκεκριμένα για τις εκπαιδεύσεις, έχουμε δύο εξειδικεύσεις. Φτιάχνουμε ακαδημίες, δηλαδή εσωτερικά πανεπιστήμια για εταιρίες και πολλές φορές μας ζητούν να φτιάξουμε και το υλικό για αυτές τις ακαδημίες. Επίσης, πολλές φορές συζητάμε και το συγκεκριμένο υλικό να γίνει σε e-learning πλατφόρμα και συστήματα. Το άλλο που κάνουμε εκτός από τις ακαδημίες είναι ότι εκπαιδεύουμε εργαζόμενους από εταιρείες που μπορεί να έχουν 10 – 20.000 άτομα και τους εκπαιδεύουμε σε soft-skills από customer experience, διαχείριση χρόνου κτλ. και δεν μας αρέσει καθόλου η θεωρία οπότε οι εκπαιδεύσεις μας φροντίζουμε να περιέχουν και gamification. (B3)

Επειδή έχουμε μεγάλα έργα αυτό το διάστημα, το 80% της δουλειάς είναι το e-learning. Δηλαδή στην ουσία έχουμε την συμβουλευτική και επίσης εκπαιδευτικά προγράμματα όπως διαχείρισης έργων, διαχείρισης κρίσεων, ηγεσίας, interviewing skills performance, management. (B4)

Η ομάδα πέρα από το ότι αναπτύσσει μαθήματα στα πλαίσια των project που διαθέτουμε, ασχολείται και με την εκπαίδευση των πελατών πάνω στην πλατφόρμα, τη δημιουργία manuals και οποιοδήποτε άλλο εκπαιδευτικό θέμα προκύπτει και χρειάζεται επιμέλεια [...] κυρίως κάνουν development μαθημάτων, κάνουν έρευνα πάνω σε νέα εργαλεία, ότι χρειάζεται κτλ., quality testing όταν κάνουμε ένα προϊόν στο τέλος να το δούμε και να το δουν και αυτοί. (B5)

5.2.3 Επιθυμητό επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών

5.2.3.1 Προσδοκίες των προϊσταμένων/εργοδοτών για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών

Εξετάζοντας τις προσδοκίες των προϊσταμένων/εργοδοτών για τις γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών τα ευρήματα που προέκυψαν αναδεικνύουν έναν συνδυασμό γνώσεων των εκπαιδευτικών θεωριών και της εκπαίδευσης ενηλίκων, τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες και soft skills.

Οι γνώσεις των θεωριών εκπαιδευτικού σχεδιασμού και των πλαισίων που σχετίζονται με την εκπαίδευση ενηλίκων και την τεχνολογία μάθησης, αναγνωρίζονται ως ιδιαίτερα σημαντικά από τους περισσότερους συνεντευξιζόμενους. Αποτελούν μαζί με τις τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες βασικά προαπαιτούμενα για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις ανάγκες του οργανισμού.

Σίγουρα το άτομο αυτό πρέπει να έχει καλό τεχνολογικό υπόβαθρο, ώστε να μπορεί να υποστηρίξει τα απαραίτητα προγράμματα υλοποίησης μαθημάτων. (B2)

Σίγουρα αρχικά χρειαζόμαστε να παρουσιάζουν την ικανότητα να μεταφράζουν την τεχνολογία με απλούς όρους. [...] Συνήθως βοηθάει πάρα πολύ να υπάρχει κάποια γνώση σε εργαλεία δημιουργίας υλικού και έστω σε κάποιο στοιχειώδες γραφιστικό επίπεδο, να μπορεί να καταλάβει αν κάτι είναι εμφανίσιμο και ευχάριστο στο μάτι. (B3)

Σίγουρα με ενδιαφέρει να ξέρουν τα εργαλεία που χρησιμοποιούμε στην εταιρεία και φυσικά να γνωρίζουν και επιπλέον πράγματα, είναι ωραίο γιατί μπορεί να προσφέρουν και σε όλη την ομάδα και όλοι μαζί να εξελιχθούμε σε κάτι νέο. Φυσικά θέλω να ξέρουν τις θεωρίες εκπαιδευτικού σχεδιασμού και θεωρίες μάθησης. Είναι επιθυμητό να έχουν κάποιες γνώσεις, ας πούμε, για το να επεξεργαστούν απλά μια εικόνα ή να ξέρουν πως λειτουργεί, πώς χειρίζονται τα βίντεο; Πώς μπορούμε να το επεξεργαστούμε; Πώς μπορούν να ξέρουν τι

διαστάσεις πρέπει να χρησιμοποιήσουν ανάλογα με το πού θα παίζει το μάθημα και αν πρέπει να είναι responsive, δηλαδή θέλω να υπάρχει αυτή η όλη εικόνα. (B5)

Αν και οι συνεντευξιαζόμενοι αναμένουν από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές να γνωρίζουν τις θεωρίες μάθησης και να κατέχουν βασικές και ειδικές τεχνικές δεξιότητες, προσδοκούν από αυτούς να προχωρήσουν πέρα από αυτά και να έχουν την ικανότητα και την αντίληψη να τα εφαρμόσουν στις πραγματικές συνθήκες και κυρίως να τα προσαρμόσουν στις εκάστοτε εκπαιδευτικές ανάγκες.

Οπότε λοιπόν, πώς χρησιμοποιούν τις γνώσεις των ενηλίκων; Είναι πώς; Πώς το προσεγγίζουν; Τέλος πάντων, κάνουμε πολύ διαφορετικό εκπαιδευτικό σχεδιασμό για ενήλικες και διαφορετικό για μαθητές σχολείου. (B1)

...είναι πολύ σημαντικό το e-learning να είναι κατανοητό εν τέλει στους εκπαιδευόμενους και να το έχουμε προσαρμόσει για αυτούς. Γενικά στην αγορά δεν υπάρχει αυτή η αντίληψη (B3)

...δεν τρελαίνομαι με τις θεωρίες γιατί τα δεδομένα της σύγχρονης δικηγορίας με ενδιαφέρουν τα applied theories, όχι οι θεωρίες [...] Όταν φτιάχνουμε εκπαιδευτικά προγράμματα πρέπει να κατανοούμε το ρόλο των ανθρώπων που δουλεύουν στον οργανισμό. Ποιες είναι οι δυσκολίες τους; Τι κάνουμε τώρα; (B4)

Αυτήν την κατανόηση και αντίληψη του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, δύο συνεντευξιαζόμενοι την χαρακτηρίζουν ως ενσυναίσθηση (empathy).

Ακόμα, θεωρώ πολύ σημαντική την ικανότητα ο σχεδιαστής να παρουσιάζει μία ενσυναίσθηση ως προς τον εκπαιδευόμενο και της θέσης από την οποία εκείνος βρίσκεται όταν έρχεται σε επαφή με ένα διδακτικό υλικό. Αυτήν την οπτική συνήθως την ξεχνάμε. (B3)

Άρα αυτό που με ενδιαφέρει πιο πολύ είναι να καταλαβαίνει κανείς από την εκπαίδευση και να μπορεί να νιώθει ίσως ένα σημείο, αν θες λίγο να το δεις κι αυτό το σημείο γιατί νομίζω λείπει γενικά από την εκπαίδευση των instructional designers είναι το cognitive empathy. Δηλαδή τι εννοώ; Να μπορεί να νιώθει που βρίσκεται ο εκπαιδευόμενος ανά πάσα στιγμή. Όταν κάποιος γράφει ένα storyboard αυτό που έχω δει είναι ότι νιώθει ότι γράφει ένα διήγημα. Αυτό που λείπει κατ' εμέ είναι αυτό το empathy, το να μπορεί να καταλάβει που βρίσκεται αυτή τη στιγμή ο εκπαιδευόμενος, τι του λείπει για να μπορέσει να κάνει τα βήματα

που πρέπει για να κατανοήσει, για να απομνημονεύσει, για να μπορέσει να αποκτήσει κάποια δεξιότητα ή μια εφαρμογή της γνώσης, ή να αλλάξει και συμπεριφορά. Άρα δηλαδή ποια είναι τα βήματα αυτά που πρέπει να κάνει, που βρίσκεται πιθανόν τώρα και ποια είναι η πιο κατάλληλη δραστηριότητα που πρέπει να επιλέξει με βάση το εκπαιδευτικό αντικείμενο, με βάση την κουλτούρα της εταιρείας; (B4)

Στο πλαίσιο των αντιλήψεων των συμμετεχόντων για το πως αναμένουν να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές, ένα ενδιαφέρον εύρημα που προέκυψε είναι ότι κάποιοι εργοδότες προσφέρουν οι ίδιοι τις γνώσεις και δεξιότητες που προσδοκούν να έχουν οι εργαζόμενοί τους. Ο συνεντευξιαζόμενος B4 περιέγραψε πως επενδύει στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση των νέων εργαζομένων ώστε να μπορούν να αξιοποιούν τα εργαλεία και τη μεθοδολογία του οργανισμού.

Δηλαδή έχουμε αναπτύξει μια εσωτερική μεθοδολογία που βασίζεται στο brain based learning to neuroscience και υπάρχουν και κάποια εργαλεία που δημιουργείς. Μπορεί να δημιουργούν διαδραστικές δραστηριότητες συνειδητοποιημένα και να επιλέγεις κατάλληλες τεχνικές, να γράφεις τους εκπαιδευτικούς στόχους, τα learning outcomes κλπ. [...] Οπότε στην ουσία αυτό που κάνουμε είναι ότι εκπαιδεύονται κάποια άτομα πάνω στα δικά μας εργαλεία. [...] Τέλος πάντων, και επειδή έχουμε και προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών, εκπαιδεύονται αρχικά ως εκπαιδευτές, μετά ως δημιουργοί εκπαιδευτικού υλικού και σταδιακά instructional designer. Αλλά επειδή είναι αρκετά τυποποιημένη δουλειά θα έλεγα, έχουμε πολλά εργαλεία εσωτερικά. (B4)

Εκτός από τις προσδοκίες τους για τις γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, οι συνεντευξιαζόμενοι μίλησαν επίσης για τις οριζόντιες δεξιότητες (soft skills) αναγνωρίζοντας ως βασικές την συνέπεια, τη συνεργασία, την ομαδικότητα, τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την επικοινωνία.

...Συνέπεια. Χρειάζεται να μπορείς να εμπιστευτείς ότι το άτομο θα τα φέρει εις πέρας, ότι είναι τυπικός στη δουλειά του, ότι θα κάνει αυτό το οποίο είναι να κάνει στην ώρα του και σε καλό επίπεδο. Αυτό σημαίνει για μένα συνέπεια. [...] Α, ναι, να βάλω και το ότι η αίσθηση της ομαδικότητας, της συνεργασίας, της ομάδας. (B1)

Επίσης είναι σημαντικό να είναι δημιουργικό για να μπορεί να φτιάξει κάτι το οποίο να είναι to the point ώστε το αποτέλεσμα που θα δίνεις να μην κουράζει, να είναι engaging (B2)

Επίσης πάντα θέλουμε να μπορούν τα άτομα της ομάδας μας να μπορούν να βρουν καινοτόμους τρόπους παιχνιδοποίησης και ελέγχου ζαναλέω, σχετικά με το αν ο εκπαιδευόμενος όντως παρακολούθησε το μάθημα. (B3)

Γιατί στην ουσία ο instructional designer είναι ο ενδιάμεσος κρίκος του πελάτη, των developers και της εταιρίας. Τι θέλει σαν σύνολο; Οπότε είναι ο ενορχηστρωτής. (B4)

Δεν είναι ότι θα κάνουν τη δουλειά του γραφίστα, αλλά θέλω να μπορούμε να επικοινωνήσουμε με τον γραφίστα, πώς θα το εξηγήσουμε; Πώς θα πάρουμε αυτό που θέλουμε; Τι φταίει αν κάτι δεν είναι σωστό; (B5)

Κάποιοι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν και σε μια άυλη ποιότητα που προσδοκούν από τα μέλη της ομάδας τους, η οποία μπορεί να μεταφραστεί ως διάθεση για αυτοεξέλιξη.

Ένα άλλο που είναι σημαντικό είναι αυτό. Η θέληση για εξέλιξη και για αυτοβελτίωση. (B1)

Επίσης θέλουμε να υπάρχει σκέψη εκτός της πεπατημένης, out-of-the-box και η συνεχής θέληση για νέες γνώσεις. (B3)

5.2.3.2 Κριτήρια πρόσληψης

Διερευνώντας ποιες πιστοποιήσεις ή/και προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, ένα σημαντικό εύρημα που προκύπτει είναι ότι οι εργοδότες δεν έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις πτυχίων και ακαδημαϊκών προσόντων. Φυσικά αυτό δεν σημαίνει ότι δεν εκτιμάται ή δεν λαμβάνεται υπόψη η κατοχή πτυχίων και πιστοποιήσεων. Όπως υποστηρίζει μια συνεντευξιαζόμενη αξιολογείται θετικά το παιδαγωγικό υπόβαθρο, η μεταπτυχιακή εκπαίδευση και πιστοποίηση στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Να έρχεται από ένα background εκπαιδευτικό. Τώρα αυτό είτε μπορεί να είναι παιδαγωγικό, μπορεί να είναι φιλολογικό, μπορεί να είναι. Ή αν δεν υπάρχει αυτό. Ένα άλλο, το οποίο θεωρώ ότι είναι πολύ καλό και προσαρμοσμένο, είναι το πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων. Το οποίο το χρειάζεται για να πιστοποιηθεί ως εκπαιδευτής ενηλίκων. Αυτά τα οποία τα σεμινάρια πραγματικά περνάνε μέσα από όλες αυτά τα πεδία γνώσεων να. Τώρα ένα μεταπτυχιακό όπως καλή ώρα εκπαιδευτικός σχεδιασμός, e-learning, τέτοια πράγματα επίσης είναι πάρα πολύ καλό. (B1)

Μια ακόμα συνεντευξιαζόμενη μιλάει για το πως η σχετική εκπαίδευση σε επίπεδο πτυχίου ή μεταπτυχιακού λειτουργεί κάποιες φορές ως αναγνωριστικό των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Αν δεν μπορούμε να έχουμε κάποια δουλειά του υποψηφίου να δούμε, τότε σίγουρα ένα πτυχίο από κλάδους της εκπαίδευσης, πόσο μάλλον ένα μεταπτυχιακό σαν αυτό που συμμετέχετε, βοηθάει να καταλάβουμε ότι το άτομο έχει μία αντίληψη με την εκπαίδευση ή τα εργαλεία δημιουργίας μαθημάτων, ανάλογα. (B2)

Πέρα από τις επίσημες απαιτήσεις πτυχίου, από τις περιγραφές των συμμετεχόντων φαίνεται ότι προτιμάται η εργασιακή εμπειρία και η ύπαρξη portfolio αντί των τυπικών προσόντων.

Θα μου άρεσε να δω πως έχουν αναπτυχθεί αυτές οι γνώσεις μέσα από εργασιακή εμπειρία. Έχω δει ας πούμε υποψηφίους οι οποίοι είχαν ξεκινήσει από οικονομικά. Έχω τώρα έναν συγκεκριμένο στο μυαλό μου. Έχει ξεκινήσει από οικονομικά. Ωστόσο, στην εργασία την οποία βρέθηκε ασχολήθηκε μετά με την εκπαίδευση του προσωπικού, του onboarding κτλ κτλ. Οπότε ανέπτυξε αυτές τις δεξιότητες και τις γνώσεις μέσα από τη δουλειά του. Οπότε αν υπάρχει ένα significant κομμάτι που έχει ασχοληθεί, που το έχει κάνει κάποιο καιρό, εγώ θεωρώ ότι είναι οκ. (B1)

Στην ουσία δεν έχω κάποια συγκεκριμένη απαίτηση για κάποιο χαρτί ας πούμε, γιατί όπως ανέφερα και πριν, ενώ είναι ένα καλό κριτήριο για την πιθανή ικανότητα του εργαζομένου, είναι πιο σημαντικό στην πράξη να μπορούμε να δούμε αν έχει την αντίληψη να δημιουργήσει εκπαιδευτικό περιεχόμενο που μένει στον ακροατή, εκπαιδευόμενο εννοώ. (B2)

Δεν έχω συγκεκριμένα πιστοποιητικά που επιθυμώ να δω, όμως αυτό που βλέπουμε συνήθως σε αυτές τις θέσεις είναι ότι δεν είναι απαραίτητο το πτυχίο, αν έχεις να δείξεις πραγματική δουλειά ή project. Δηλαδή για αυτήν την θέση αν κάποιος δεν έχει να παρουσιάσει προϋπηρεσία ή κάποιο πτυχίο, αλλά έχει ένα portfolio αυτό το άτομο σίγουρα θα περάσει πιο εύκολα σε επόμενη φάση συνέντευξης. (B3)

Υπάρχουν δύο τρεις συνεντεύξεις μέχρι κάποιος να προχωρήσει και το σημαντικό στοιχείο είναι όταν δίνουμε ένα test εντός εισαγωγικών, δηλαδή να μας φτιάξουν κάτι πάνω σε αυτό που ζητάμε, είτε αυτό είναι με εργαλεία για e-learning και στο κομμάτι του Moodle που είναι LMS. Όχι τόσο πολύ για να δούμε αν θα το κάνουν τέλεια, αλλά πιο πολύ για να δούμε ποιοι

ξέρουν που είναι τα εργαλεία, ποιο είναι το επίπεδο να το δούμε πραγματικά, γιατί εντάζει κάποιος θεωρητικά, όλοι θεωρητικά λέμε πολλά πράγματα, αλλά παίρνεις μια καλύτερη εικόνα με αυτόν τον τρόπο. (B5)

Για έναν συνεντευξιαζόμενο οι οριζόντιες δεξιότητες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά των υποψηφίων υπογραμμίζονται ως σημαντικότερα συγκριτικά με τα ακαδημαϊκά προσόντα και την εμπειρία.

Αρχικά να πω ότι η πιστοποίηση για μένα είναι δεύτερο κριτήριο. Το πρώτο κριτήριο είναι η προσωπικότητα και ακριβώς ο χαρακτήρας και η ικανότητα του ανθρώπου να κατανοεί αυτά που λέμε, να υπάρχει πολύ καλή επικοινωνία και όλα αυτά τα employability skills όπως λέγονται, δηλαδή επικοινωνία, problem solving και λοιπά. Αυτά τα θεωρώ πρώτιστα. (B4)

Ένα σημαντικό ζήτημα που ήρθε στο προσκήνιο είναι ότι κάποιοι συμμετέχοντες εντοπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εκπαιδευτικών σχεδιαστών με την απαιτούμενη εμπειρία και εξειδίκευση, κυρίως λόγω της ασάφειας του αντικειμένου και ρόλου του επαγγέλματος στην Ελλάδα.

Δεν θα το έλεγα ότι φέρνουν όλοι αυτό που θέλουμε. Δηλαδή δεν θα έλεγα έχει να κάνει και πολύ βέβαια με τα στάνταρτ που θέτει ο καθένας. (B1)

Καταρχήν είναι ένας κλάδος στον οποίο δεν μπορείς να πεις ότι υπάρχει ακόμα αισθητά ταλέντο στην Ελλάδα. Είναι πολύ εξειδικευμένη η γνώση γύρω από τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και τώρα έχει αρχίσει να ανοίγει στην Ελλάδα. (B3)

Δεν είναι εύκολο, γιατί αρχικά δεν ορίζεται αυτό το επάγγελμα. Κάπως δηλαδή λες για Instructional Design, κάποιος καταλαβαίνει κάτι άλλο, οπότε δεν υπάρχει. (B4)

Η αλήθεια είναι γενικώς έτσι όπως το έχω δει, ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει πάρα πολύ καλή εκπαίδευση πάνω σε αυτό το αντικείμενο. Δηλαδή πολλοί μπορεί να δηλώνουν instructional designers, αλλά δεν είναι. Οπότε είναι ένας τίτλος λίγο παρεξηγημένος. Έχω την εντύπωση ότι θεωρεί κάποιος μπορεί απλά να έχει τελειώσει το πανεπιστήμιο και να θεωρεί ότι είναι. Αλλά δεν είναι όμως αυτό. Δηλαδή απαιτούνται και άλλα στοιχεία. (B5)

Οι αντιλήψεις αυτές ενδεχομένως να επηρεάζουν, τόσο τις προσδοκίες των εργοδοτών για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και τα κριτήρια πρόσληψής τους.

5.2.4 Επίδραση της πανδημίας COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

Το τελευταίο θέμα που προέκυψε από την ανάλυση των δεδομένων παρουσιάζει τις απόψεις των προϊσταμένων/εργοδοτών αναφορικά με το πως η πανδημία επηρέασε τις θέσεις εργασίας και την ανάγκη των επιχειρήσεων/οργανισμών για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

5.2.4.1 Στροφή προς το e-learning

Αυτό που τονίζεται από τους περισσότερους συμμετέχοντες είναι ότι η πανδημία έφερε σημαντικές και -συχνά μόνιμες- αλλαγές στην κουλτούρα και οργάνωση των επιχειρήσεων ως προς την εκπαιδευτική διαδικασία. Παρατηρείται μια στροφή προς τη σύγχρονη και ασύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση, ακόμα και μετά το πέρας της ανάγκης για τηλεεκπαίδευση και τηλεργασία.

Η αλήθεια είναι ότι από την πανδημία και μετά έχει γίνει μία μεγάλη αλλαγή γιατί πριν τον COVID-19 υπήρχε η νοοτροπία του classroom, δηλαδή αν είχες να κάνεις κάποια εκπαίδευση, καλούσες τον κόσμο για δια ζώσης. [...] είναι πολύ πιο εύκολο να εξυπηρετηθεί μία εταιρεία με ασύγχρονη μάθηση παρά να δεσμεύεται με τα προγράμματα των υπαλλήλων και να πρέπει να τους φέρει όλους σε μία αίθουσα (B2)

...Οπότε θεωρώ ότι αύξησε πολύ την ανάγκη για όλα αυτά που συζητάμε τώρα, για όλο το κομμάτι του e-learning όχι ως κάτι που απλά το προσφέρει η εταιρεία, αλλά κάτι που είναι και ο εργαζόμενος θεωρεί ως δική του ευθύνη να παρακολουθήσει, να εκτιμήσει και να γνωρίζει τις πλατφόρμες που του κάνουν διαθέσιμη την απαραίτητη γνώση για μελλοντικές του ανάγκες. Και συνολικά δείχνει εκ μέρους των εταιρειών ότι προσαρμόστηκαν. (B3)

Συνέβαλλε πάρα πάρα πολύ στην ανάπτυξη (του e-learning). Και γιατί; Είναι πολύ λογικό. Γιατί από την ώρα που λόγω της πανδημίας αναγκάστηκαν όλοι να δουν και άλλες μεθόδους εξ αποστάσεως μάθησης, εξ ορισμού και ντε φάκτο αποδέχτηκαν και την ασύγχρονη ή σύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση ως έναν τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε κάλλιστα να γίνει καλύτερα η δουλειά τους ή να γίνει τουλάχιστον η δουλειά τους. Γιατί και μετά, εφόσον αυτό κράτησε και καιρό και είδαν ότι δούλευε, μην σου πω ότι δεν θέλανε και να ξαναγυρίσουν. (B4)

Αλλά η εκπαίδευση ούτως ή άλλως έχει πάει και πάρα πολύ στο ασύγχρονο και ειδικά στην εκπαίδευση ενηλίκων που τώρα δεν είναι εύκολο να βρούμε τον κοινό χρόνο. Δηλαδή το να

κάνει κάποιος με το δικό του ρυθμό μια εκπαίδευση είναι πολύ σημαντικό πλέον. Εντάζει βέβαια, μπορεί να υπάρχουν και αντικείμενα που μπορεί να είναι πιο αποδοτικό να το κάνει στο δια ζώσης, απλά δεν είναι ο κανόνας. (B5)

5.2.4.2 Ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

Αν και η επίδραση της πανδημίας χαρακτηρίστηκε από όλους τους συμμετέχοντες ως καταλυτική για την υιοθέτηση της ηλεκτρονικής μάθησης, δεν αναδείχθηκε το ίδιο και για τη ζήτηση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στην ελληνική αγορά εργασίας.

Δύο συνεντευξιαζόμενες υποστήριξαν ότι η πανδημία έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη του κλάδου.

Θεωρώ ότι αν δεν είχε γίνει αυτό η αγορά δεν θα είχε μεγαλώσει με τον ρυθμό που είδαμε. Δηλαδή αν δεν υπήρχε ο COVID θα μας έπαιρνε αντί για δύο χρόνια όπως τώρα, 10 με 15 χρόνια. Η γνώση μου γύρω από την αγορά του εξωτερικού είναι ότι στο εξωτερικό με τις μεγάλες εταιρείες που είχαν ήδη προχωρήσει με το e-learning δεν έγινε τόσο μεγάλο άνοιγμα. Για χώρες όπως η δική μας όμως, ή τις πιο ανατολικές χώρες, η πανδημία έπαιξε ρόλο να έρθει αυτή η γνώση ταχύτατα, και να γίνει και αποδεκτό στην εταιρική κουλτούρα να εκπαιδεύεται το προσωπικό με αυτόν τον τρόπο. (B3)

Γενικά ο κλάδος ήταν ούτως ή άλλως σε ανάπτυξη θεωρώ, αλλά σίγουρα έγινε και πιο έντονο με τις ανάγκες και με τις εξελίξεις. Βασικά έγινε πιο έντονο τότε λόγω ανάγκης αλλά θεωρώ ότι και διατηρήθηκε και πλέον είναι και απαραίτητο γιατί και πάρα πολλές εταιρείες έχουν ανάγκες, περνάνε από εξωτερικούς ελέγχους. (B5)

Για έναν συνεντευξιαζόμενο, η πανδημία αύξησε τη ζήτηση για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, αλλά κυρίως σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.

Έδωσε τρομερή ώθηση, τρομερή ώθηση. Βγήκαν δηλαδή άρχισαν να βγαίνουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ένα μετά το άλλο. Στην Ελλάδα όχι τόσο, αλλά τέλος πάντων. Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Πάρα πολύ. Και ωρίμασε η αγορά του e-learning. Γενικά. Τώρα, για τους instructional designers; Δεν έχω κάτι να πω. Είναι το ίδιο που λέγαμε ότι ναι, υπάρχει και εκεί κάποια τάση, το συζητάνε. Αλλά γενικά βλέπω ότι εμένα η δυσκολία μου πια είναι ότι ενώ ζούμε στην Ελλάδα και εδώ είμαστε τέλος πάντων και θα θέλαμε πολύ να έχουμε συνεργάτες από εδώ. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει εμπειρία. (B4)

6. Συζήτηση – Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν να σκιαγραφήσει το προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον επιχειρηματικό τομέα της Ελλάδας, κατανοώντας τον ρόλο, τις απαιτήσεις και τις προοπτικές του επαγγέλματος. Για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου διερευνήθηκαν οι απόψεις, τόσο των εργαζόμενων εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και των προϊστάμενων/εργοδοτών που ηγούνται των ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

6.1 Σύνοψη και συζήτηση ευρημάτων

Η θεματική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων έφερε στην επιφάνεια σημαντικά ζητήματα σε σχέση με τον επαγγελματικό ρόλο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στο ελληνικό επιχειρηματικό τοπίο και τα προσόντα που κρίνονται σημαντικά, τόσο από τους ίδιους όσο και από τους προϊστάμενους. Εξετάζοντας τα θέματα που αναδείχθηκαν σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα, προκύπτουν τα ευρήματα που παρουσιάζονται παρακάτω.

6.1.1 Ποιος είναι ο επαγγελματικός τίτλος και θέση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;

Οι επαγγελματικοί τίτλοι που αναφέρθηκαν συνολικά από όλους τους συμμετέχοντες παρουσιάζουν ποικιλία και διαφοροποιήσεις ποικίλουν («Instructional Designer», «e-Learning Specialist», «e-Learning Developer», «Learning Instructional Designer», «Technical Content Editor», «Training Assistant» και «Trainer Content Leader». Αν και ο επαγγελματικός τίτλος εργασίας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών σχετίζεται στις περισσότερες περιπτώσεις με το e-learning και τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, αντικατοπτρίζοντας τον ρόλο τους στον σχεδιασμό και την ανάπτυξη μαθησιακού περιεχομένου, δεν είναι πάντα ενδεικτικοί του εύρους των αρμοδιοτήτων τους.

Αντίστοιχη ποικιλία παρατηρείται και στους τίτλους των επικεφαλής των ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Οι τίτλοι που αναφέρθηκαν είναι «Supervisor», «Επικεφαλής του Learning», «Learning Manager», «Senior», «Learning Design Manager», «HR Business Partner», «Chief Commercial Officer», «Lead Instructional Designer», «Head Instructional Designer» και «Project Manager».

Αν και στη σχετική βιβλιογραφία χρησιμοποιείται κυρίως ο τίτλος Instructional Designer, υπάρχουν μελέτες που επισημαίνουν τη διαφοροποίηση στους τίτλους, τόσο στις προκηρύξεις θέσεων όσο και στα εργασιακά περιβάλλοντα (Raynis, 2018; Thurston). Σύμφωνα με τους Klein και Kelly (2018), το εργασιακό πλαίσιο και οι ρόλοι και αρμοδιότητες της εργασίας των εκπαιδευτικών σχεδιαστών φαίνεται σε κάποιες περιπτώσεις να επηρεάζουν τους επαγγελματικούς τίτλους. Στον επιχειρηματικό τομέα, για παράδειγμα εντοπίζονται συνήθως οι τίτλοι Instructional Designer και E-learning developer.

Ως προς τη θέση των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις επιχειρήσεις/ οργανισμούς, αυτό που αναφέρθηκε από όλους τους συμμετέχοντες είναι ότι υπάρχουν ομάδες εκπαιδευτικού σχεδιασμού στις οποίες εντάσσονται. Εντοπίζονται παρόμοιες συνθέσεις ομάδων, με διαφοροποιήσεις ως προς τον αριθμό των μελών και τους επαγγελματικούς τίτλους. Στις ομάδες αυτές περιλαμβάνονται συνήθως και άλλες ειδικότητες, όπως γραφίστες ή developers, αν και σε αυτές τις περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές είναι περισσότεροι. Κοινό σημείο συμφωνίας αποτελεί επίσης το γεγονός ότι σε όλες τις ομάδες εκπαιδευτικού σχεδιασμού υπάρχει κάποιος ιεραρχικά ανώτερος.

6.1.2 Ποιοι είναι οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς;

Όπως διαπιστώθηκε από την παρούσα μελέτη, οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές εργάζονται σε οργανισμούς και επιχειρήσεις με διαφορετικά αντικείμενα, οργανωτική κουλτούρα και στόχους. Ο ρόλος τους όμως αποδεικνύεται κοινός, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις αφορά τον σχεδιασμό και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων είτε για ενδοεπιχειρησιακή ή για εξωτερική χρήση. Οι βασικοί στόχοι του εκπαιδευτικού σχεδιασμού είναι, σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων, υλικού και περιεχομένου με βάση τις ανάγκες και το αντικείμενο του εκάστοτε οργανισμού. Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός αφορά είτε την εκπαίδευση και κατάρτιση των υπαλλήλων ή την παροχή εκπαιδευτικών λύσεων σε εξωτερικούς πελάτες.

Σε συμφωνία με τον ρόλο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, οι αρμοδιότητες τους επικεντρώνονται στην ανάπτυξη εκπαιδευτικού περιεχομένου και προγραμμάτων e-learning στην πλειοψηφία των περιπτώσεων. Οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές αναλαμβάνουν την υλοποίηση μαθημάτων και τη δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ανάλογα με τις οδηγίες και τις ανάγκες του οργανισμού για τον οποίο απευθύνεται το εκπαιδευτικό περιεχόμενο. Σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι στους

περισσότερους οργανισμούς δεν κάνουμε λόγο για τυπικό, αλλά ευρύ εκπαιδευτικό περιεχόμενο, όπως οι εκπαιδευτικές ασκήσεις, τα σενάρια, τα case studies, η δημιουργία manuals και η αξιολόγηση ποιότητας στο τελικό εκπαιδευτικό προϊόν. Ταυτόχρονα, στις βασικές αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών συμπεριλαμβάνεται η χρήση εργαλείων εκπαιδευτικού σχεδιασμού όπως το LMS και το Articulate. Αναδεικνύεται επίσης και η ενεργή συμμετοχή τους σε πιο εξειδικευμένες δραστηριότητες σχεδιασμού, όπως το video editing, τα γραφιστικά και ο προγραμματισμός ακόμη και όταν αυτό ξεπερνά τον τυπικό τους ρόλο.

Ένα ζήτημα που έρχεται στο προσκήνιο με βάση τα πορίσματα της μελέτης είναι ότι υπάρχει μια ασάφεια ως προς τον τυπικό ρόλο και τις αρμοδιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Αν και σε κάποιες ομάδες είναι εμφανής ο διαχωρισμός των αρμοδιοτήτων, σε αρκετές περιπτώσεις φαίνεται να υπάρχει αλληλοεπικάλυψη με τις αρμοδιότητες άλλων ειδικοτήτων. Το γεγονός αυτό φαίνεται να οφείλεται είτε στον φόρτο εργασίας και τις απαιτήσεις ή στο ότι οι επιπλέον γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών αξιοποιούνται στις ομάδες εκπαιδευτικού σχεδιασμού ακόμα και αν αυτό υπερβαίνει τον τυπικό τους ρόλο.

Μελέτες που εξετάζουν τον επαγγελματικό ρόλο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών δείχνουν ότι δεν υπάρχει μια κοινή απάντηση στην ερώτηση «τι κάνει ένας εκπαιδευτικός σχεδιαστής». Εντοπίζουν επίσης διαφορά στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και των εργοδοτών ως προς τις αρμοδιότητες τους στις ομάδες εργασίας (Kenny, Zhang, Schwier & Campbell, 2005; Magruder, Arnold, Edwards & Moore, 2019; Schwier & Wilson, 2010). Κατά τη διάρκεια έρευνας των Kenny et al. (2005), οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές περιέγραψαν ότι τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητές τους δεν εντάσσονται σε αυτό που πραγματικά είναι ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός, παρά το γεγονός ότι εκτελούσαν μια σειρά από δραστηριότητες που πολλοί θα ταξινομούσαν ως τυπικές του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Οι Schwier και Wilson (2010) καταλήγουν επίσης στο συμπέρασμα ότι ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός δεν είναι μια στενά καθορισμένη εργασία, αλλά περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα ρόλων και απαιτήσεων που συχνά υπερβαίνουν το όριο αυτού που θεωρούμε εκπαιδευτικό σχεδιασμό.

Αυτό που υποδηλώνεται από τη διαφοροποίηση και ασάφεια του ρόλου και των αρμοδιοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, τόσο από την παρούσα έρευνα όσο και από τη σχετική βιβλιογραφία είναι ότι δεν έχει ακόμη οριοθετηθεί η επαγγελματική φύση του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Φαίνεται επομένως ότι δεν έχει επιτευχθεί η κατανόηση του τι σημαίνει

«εκπαιδευτικός σχεδιαστής». Όπως επισημαίνουν οι Gray et al. (2015), αν και τα ερωτήματα σχετικά με την πρακτική και τη διαδικασία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού έχουν τεθεί από τις αρχές τις δεκαετίας του 1990 συνεχίζει να μένει αναπάντητο το τι πραγματικά κάνουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές.

Η ασαφής αυτή αντίληψη του επαγγέλματος αφενός δημιουργεί προκλήσεις στο εργασιακό περιβάλλον και δυσκολεύει τη στρατηγική ανάπτυξη του κλάδου και αφετέρου μπορεί να ενισχύει τις μη ρεαλιστικές προσδοκίες ως προς τα αποτελέσματα που περιμένουν να προσφέρει στην εταιρεία ο εκπαιδευτικός σχεδιαστής (Sharif & Cho, 2015). Ταυτόχρονα, η ελλιπής κατανόηση των αρμοδιοτήτων και ευθυνών των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, τόσο από τους συναδέλφους όσο και από τα διοικητικά στελέχη, οδηγεί σε εσφαλμένες προσδοκίες και ενδέχεται να υπονομεύει τη συνεργασία και την επικοινωνία εντός των ομάδων εργασίας (Patry et al., 2015). Αναγνωρίζοντας ότι ο ρόλος τους μπορεί να παρεξηγηθεί, οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές «αναγκάζονται» σε κάποια εργασιακά περιβάλλοντα να παρέχουν πειστικές απαντήσεις σε εργοδότες και συναδέλφους σχετικά με την αποτελεσματικότητα, τις συνεισφορές και την αξία της εργασίας τους. Ως αποτέλεσμα, έρχονται συχνά αντιμέτωποι με αυτό που αναφέρεται στη σχετική βιβλιογραφία ως «κρίση ταυτότητας» (Nworie, 2022).

6.1.3 Ποιες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες κρίνονται σημαντικές για την εργασία των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον χώρο των ελληνικών οργανισμών/επιχειρήσεων;

Η αναγνώριση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις/οργανισμούς αποτελεί τον κύριο σκοπό της παρούσας έρευνας και βασική πτυχή του απώτερου στόχου της που είναι η σκιαγράφηση του προφίλ ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.

Ένα πρώτο σημαντικό εύρημα που προέκυψε από τις συνεντεύξεις αφορά τα προσόντα που οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές θεωρούν απαραίτητα για να ανταπεξέλθουν στον ρόλο και τα καθήκοντά τους. Τόσο οι βασικές όσο και οι πιο εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες κρίθηκαν αναγκαίες από όλους τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα, αυτά που θεωρήθηκαν απαραίτητα ήταν οι βασικές γνώσεις υπολογιστή και διαδικτύου, η χρήση εργαλείων εκπαιδευτικού σχεδιασμού και η γνώση και χειρισμός ψηφιακών προγραμμάτων και πλατφορμών όπως το Articulate ή τα LMS. Αν και αναφέρθηκαν και πιο εξειδικευμένες δεξιότητες όπως τα

front-end skills (π.χ. HTML) ή το video editing δεν θεωρήθηκαν προαπαιτούμενα για την ανταπόκριση στα επαγγελματικά τους καθήκοντα και θέση.

Σχετικές έρευνες διαπιστώνουν επίσης ότι οι τεχνικές δεξιότητες και ειδικότερα ο χειρισμός προγραμμάτων και εργαλείων (π.χ. Articulate, Adobe Creative Suite, LMS, Microsoft Suite και HTML) κρίνονται αναγκαία από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές για την κάλυψη των αναγκών του εκάστοτε οργανισμού/επιχείρησης (Magruder, Arnold, Edwards & Moore, 2019; Weber et al. 2024). Αυτό γίνεται πιο επιτακτικό τα τελευταία χρόνια που παρατηρείται ραγδαία αύξηση της ηλεκτρονικής μάθησης και εκπαίδευσης (Nworie, 2022).

Η γνώση των θεωριών μάθησης και των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων κρίθηκαν από τους συμμετέχοντες εξίσου σημαντικές με τις τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες. Οι περισσότεροι κρίνουν την γνώση και εφαρμογή των εκπαιδευτικών θεωριών ως βασική προϋπόθεση για την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Τα ευρήματα αυτά υποστηρίζονται και από τη σχετική βιβλιογραφία που κατατάσσει τις θεωρίες διδασκαλίας και μάθησης και τη θεωρία της εκπαίδευσης ενηλίκων στο θεωρητικό πλαίσιο και μοντέλο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού (Acevedo, Rodriguez & Rogue 2017; Magruder, Arnold, Edwards & Moore, 2019; Weber et al. 2024).

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης δείχνουν επίσης τη σημαντικότητα των οριζόντιων ή αλλιώς ήπιων δεξιοτήτων (soft skills). Η ικανότητα συνεργασίας αναδεικνύεται με βάση τους συμμετέχοντες ως βασικό προαπαιτούμενο για την αποτελεσματική λειτουργία των ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού, αλλά και για την επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Παρόμοια, βασικό εύρημα στη μελέτη των Klein και Kelly (2018) ήταν ότι οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές πρέπει να είναι σε θέση να συνεργάζονται αποτελεσματικά με πολλούς εμπλεκόμενους, όπως πελάτες, ενδιαφερόμενους φορείς, συνεργάτες άλλων ειδικοτήτων, διαχειριστές έργων κ.τλ.

Η επικοινωνία αποτελεί μια δεύτερη ικανότητα που αναφέρθηκε από τους περισσότερους συμμετέχοντες στην παρούσα μελέτη. Αντίστοιχα, τα ευρήματα έρευνας του Nworie (2022) για τις ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών σε εκπαιδευτικά και εταιρικά εργασιακά περιβάλλοντα υπογραμμίζουν την ανάγκη για ισχυρές επικοινωνιακές δεξιότητες, οι οποίες και βρίσκονται στην κορυφή της λίστας των απαιτούμενων δεξιοτήτων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης στη συνεργασία και την επικοινωνία προστίθενται η διαχείριση (management), η διαχείριση χρόνου (time management) και η

προσαρμοστικότητα και ευελιξία. Άλλες σημαντικές δεξιότητες που εντοπίζονται σε σχετικές μελέτες είναι η επίλυση προβλημάτων, η ηγεσία, η διαχείριση της αλλαγής, η διπλωματία, η δημιουργικότητα, η εργασία και η λήψη αποφάσεων σε πολύπλοκα και απαιτητικά περιβάλλοντα, η οργανωτικότητα και η κριτική σκέψη (Gray et al., 2015; Kenny et al., 2005; Klein & Kelly, 2018; Magruder, Arnold, Edwards & Moore, 2019; Weber et al. 2024).

Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε συμφωνία με τα ευρήματα που αφορούν τις προσδοκίες των εργοδοτών/προϊσταμένων για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Οι γνώσεις των θεωριών μάθησης και της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες και μια σειρά από οριζόντιες δεξιότητες -συνέπεια, συνεργασία, ομαδικότητα, δημιουργικότητα, καινοτομία και επικοινωνία- θεωρούνται βασικά προσόντα που πρέπει να κατέχουν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές για να ανταποκριθούν στις ανάγκες του οργανισμού/επιχείρησης.

Από τις συνεντεύξεις των προϊσταμένων προέκυψαν και άλλα σημαντικά ευρήματα που έρχονται να συμπληρώσουν τη συζήτηση για τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Ένα πρώτο βασικό στοιχείο που αναδεικνύεται από τους προϊστάμενους είναι ότι οι προσδοκίες τους δεν περιορίζονται στα τυπικά προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Αυτό που φαίνεται να θεωρούν σημαντικό είναι η εφαρμογή και προσαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων στις εκάστοτε ανάγκες του οργανισμού και ιδιαίτερα στις εκπαιδευτικές ανάγκες και στόχους. Αναγνωρίζουν ως κρίσιμο το να μπορούν οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές να προσαρμόζουν το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και υλικό στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευόμενων, λαμβάνοντας υπόψη ταυτόχρονα τους εκπαιδευτικούς στόχους και τυχόν δυσκολίες ή εμπόδια στη μάθηση. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες χρησιμοποιούν επίσης τον όρο ενσυναίσθηση για να περιγράψουν αυτήν την κατανόηση και αντίληψη του εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Η διάθεση για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη, η οποία εκφράστηκε με τους όρους «αυτοβελτίωση», «αυτοεξέλιξη» και «όρεξη για νέες γνώσεις» αποτελεί ένα χαρακτηριστικό που κάποιοι προϊστάμενοι εξέφρασαν ότι προσδοκούν για τα μέλη της ομάδας. Στην πράξη, ένας μόνο από τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα δήλωσε ότι η εταιρία του παρέχει στους εργαζομένους ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση για τα εργαλεία, τις μεθόδους και τις τεχνικές που χρησιμοποιεί η εταιρεία.

Το ζήτημα της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης ως ικανότητα εντοπίζεται και στην έρευνα των Park και Luo (2017) που εξέτασε τις ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στο πεδίο της διαδικτυακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε συμφωνία με τη σχετική βιβλιογραφία που δείχνει ότι το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού εξελίσσεται συνεχώς, οι Park και Luo (2017) έκριναν την επαγγελματική ανάπτυξη ως ιδιαίτερα επιθυμητή για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Αντίστοιχα, τα ευρήματα της έρευνας των Thurston et al. (2017) αναφορικά με τις ανάγκες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών σχεδιαστών έδειξαν ότι η παροχή δυνατοτήτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης είναι επιθυμητή τόσο από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές όσο και από τους εργοδότες τους.

6.1.4 Ποια προσόντα κρίνονται ως πιο σημαντικά για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις/οργανισμούς;

Σε σχέση με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα, ήρθαν στην επιφάνεια σημαντικά ευρήματα αναφορικά με τις απαιτήσεις και προτιμήσεις των οργανισμών/επιχειρήσεων για τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, όπως αυτά γίνονται αντιληπτά τόσο από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές όσο και από τους προϊστάμενους.

Συνολικά, η κατοχή πτυχίων και μεταπτυχιακών που σχετίζονται με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό είτε σε θεωρητικό ή πρακτικό επίπεδο αναφέρθηκαν ως σημαντικά από όλους τους συμμετέχοντες. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το εύρημα ότι οι πέντε από τους έξι εκπαιδευτικούς σχεδιαστές εξέφρασαν την άποψη ότι καθοριστικό ρόλο για την πρόσληψή τους έπαιξε η μεταπτυχιακή τους εκπαίδευση. Παρατηρείται ωστόσο μια σημαντική διαφοροποίηση στις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και των προϊσταμένων ως προς τα ακαδημαϊκά προσόντα, καθώς οι πρώτοι τα χαρακτηρίζουν ως απαραίτητα για την πρόσληψη, ενώ οι δεύτεροι τα αξιολογούν μεν θετικά αλλά δεν έχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις. Παρόλα αυτά, το παιδαγωγικό υπόβαθρο, η μεταπτυχιακή εκπαίδευση σε σχετικά με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό αντικείμενα και οι πιστοποιήσεις στην εκπαίδευση ενηλίκων λαμβάνονται υπόψη και εκτιμώνται κατά τη διαδικασία πρόσληψης. Αποτελούν επίσης σε κάποιες περιπτώσεις και ένα αναγνωριστικό μέσο ότι οι υποψήφιοι έχουν εκπαιδευτική αντίληψη και τις -βασικές τουλάχιστον- γνώσεις και δεξιότητες του εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Τα παραπάνω ευρήματα είναι συνεπή με τα ευρήματα σχετικών μελετών που δείχνουν ότι στις περιγραφές θέσεων για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές είναι απαιτούμενη η κατοχή πανεπιστημιακού

πτυχίου, ενώ εκτιμάται και προτιμάται η μεταπτυχιακή εκπαίδευση σε σχετικό τομέα με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό (Kang & Ritzhaupt, 2015; Klein & Kelly, 2018; Nworie, 2022). Η μελέτη των Weber et al. (2024) διαπίστωσε ότι στις περισσότερες περιγραφές θέσεων εργασίας που εξετάστηκαν το πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν απαιτούμενο ενώ το μεταπτυχιακό αναφερόταν ως προτιμώμενο. Ωστόσο, τα ευρήματα από τις συνεντεύξεις με προϊστάμενους που ηγούνται ομάδων εκπαιδευτικών σχεδιασμού έδειξαν ότι κάποιοι θα ήθελαν να απομακρυνθούν από τις «γραφειοκρατικές» όπως ανέφεραν επίσημες απαιτήσεις πτυχίου.

Με βάση τις περιγραφές των συμμετεχόντων συνολικά φαίνεται ότι η εργασιακή εμπειρία κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική ως κριτήριο πρόσληψης, συχνά υπερβαίνοντας την αξία των τυπικών προσόντων. Τα ευρήματα που προκύπτουν υπογραμμίζουν τη σημασία της εμπειρίας στον τομέα του e-learning και του εκπαιδευτικού σχεδιασμού ως καθοριστικού παράγοντα για την πρόσληψη. Παρά την αναγνώριση της αξίας της ακαδημαϊκής κατάρτισης, οι εργοδότες δίνουν προτεραιότητα στην πρακτική εμπειρία και τις απτές αποδείξεις ικανοτήτων, όπως δείγματα προηγούμενης δουλειάς και επιτυχώς ολοκληρωμένα έργα.

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές συμφωνούν στο ότι οι εργοδότες εκτιμούν την πρακτική επίδειξη δεξιοτήτων, η οποία επιτυγχάνεται μέσω των project και των portfolio. Πιστεύουν επίσης ότι οι εργοδότες εκτιμούν το εύρος και την ποικιλία εμπειριών, καθώς και τη συμμετοχή σε στρατηγικά έργα. Η ευελιξία και η δυνατότητα προσαρμογής σε διαφορετικά περιβάλλοντα θεωρούνται πολύτιμες. Παρόμοιες είναι και οι απόψεις των προϊσταμένων οι οποίοι φαίνεται ότι εκτιμούν την επαγγελματική εμπειρία, ιδιαίτερα αν αυτή αφορά τη δημιουργία εκπαιδευτικού περιεχομένου ή την εκπαίδευση προσωπικού. Επιπλέον, τα δείγματα εργασίας και τα project που παρουσιάζουν οι υποψήφιοι επιτρέπουν στους εργοδότες να εκτιμήσουν άμεσα τις ικανότητες τους και την εξοικείωση με τα εργαλεία εκπαιδευτικού σχεδιασμού, στοιχεία που δεν είναι πάντα εμφανή μέσω ενός βιογραφικού ή συνέντευξης.

Τα ευρήματα αυτά εναρμονίζονται με την υπάρχουσα βιβλιογραφία που υποστηρίζει ότι η απτή απόδειξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων, μέσω της εμπειρίας και των δειγμάτων εργασίας, είναι κρίσιμη στην αγορά εργασίας (Nworie, 2022). Ο εκπαιδευτικός σχεδιασμός απαιτεί συνδυασμό θεωρητικής γνώσης και πρακτικής ικανότητας, με αρκετούς εργοδότες να δίνουν προτεραιότητα στη δεύτερη. Όπως διαφαίνεται από ερευνητικά αποτελέσματα των Weber et al. (2024), περισσότερο από τα επίσημα πτυχία, οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα μίλησαν για τη

σημασία της εμπειρίας και πως αυτή βοηθάει στο να αναγνωριστούν οι ειδικές για τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες.

Εκτός από τα ακαδημαϊκά προσόντα και την προϋπηρεσία, οι τεχνικές δεξιότητες και ειδικότερα οι γνώσεις πάνω σε συγκεκριμένα προγράμματα και εργαλεία που χρησιμοποιούνται στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό αναφέρθηκαν από κάποιους συνεντευξιζόμενους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Αν και αυτό δεν αναφέρθηκε ξεκάθαρα από τους προϊστάμενους, οι απόψεις και περιγραφές τους για τη σημαντικότητα της εργασιακής εμπειρίας και της επίδειξης project και portfolio υποδεικνύουν ότι προτιμούν τους υποψήφιους που έχουν γνώσεις και δεξιότητες στα προγράμματα και εργαλεία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού.

Πρόσφατες σχετικές μελέτες καταδεικνύουν επίσης τις ανάγκες και προτιμήσεις των εργοδοτών για ειδικές και γενικές τεχνικές δεξιότητες και τη δυνατότητα αξιοποίησής τους με τρόπο που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των οργανισμών (Giacumo et al., 2018· Klein & Kelly, 2018· Nworie, 2022). Συμπληρωματικά, η μελέτη των Weber et al. (2024) υπογραμμίζει τις αναδυόμενες προσδοκίες των εργοδοτών για επιπρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με τις τεχνολογίες μάθησης. Για παράδειγμα η ικανότητα παραγωγής βίντεο θεωρείται από κάποιους εργοδότες ιδιαίτερα σημαντική για την ανάπτυξη και τη λειτουργία των ομάδων τους.

Μια σημαντική διαφορά που παρατηρείται συγκριτικά με άλλες μελέτες και τη σχετική βιβλιογραφία είναι ότι στην παρούσα έρευνα γίνεται μικρή αναφορά από λίγους συμμετέχοντες στα πλαίσια, τα μοντέλα και τις στρατηγικές εκπαιδευτικού σχεδιασμού, χωρίς συγκεκριμένα παραδείγματα, όπως τα μοντέλα ISD και ADDIE, την Ταξινόμια Bloom (Bloom's taxonomy), τις αρχές καθολικής μάθησης (Universal Design for Learning) και τις πρακτικές αξιολόγησης. Οι περισσότερες έρευνες σχετικά με τα απαιτούμενα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών κρίνουν αναγκαία τη γνώση των πλαισίων, μοντέλων, θεωριών και στρατηγικών του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και την εφαρμογή τους στο πεδίο εργασίας τους (Kang & Ritzhaupt, 2015; Klein & Kelly, 2018; Weber et al., 2024). Στην έρευνα των Klein και Kelly (2018) για παράδειγμα, η χρήση της διαδικασίας ADDIE για τη δημιουργία εκπαιδευτικού περιεχομένου ήταν η δεύτερη σε σειρά ικανότητα που θεωρήθηκε από τους εργοδότες σημαντική για την πρόσληψη των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.

6.1.5 Τι αλλαγές επέφερε η πανδημία COVID-19 στην αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Σε σχέση με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, την επίδραση της πανδημίας στο εργασιακό περιβάλλον και το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι η πανδημία COVID-19 λειτούργησε ως καταλύτης για την ανάπτυξη του e-learning και του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, μεταβάλλοντας σημαντικά το τοπίο της αγοράς εργασίας. Κοινό σημείο συμφωνίας, τόσο των εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και των προϊστάμενων είναι ότι η πανδημία επιτάχυνε τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τη στροφή προς το e-learning. Στο πλαίσιο της ανάγκης για τηλεεκπαίδευση και τηλεργασία, οι οργανισμοί/επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να αναθεωρήσουν τις εκπαιδευτικές μεθόδους και στρατηγικές τους, ενσωματώνοντας τεχνολογίες που υποστηρίζουν την ηλεκτρονική μάθηση και το ψηφιακό εκπαιδευτικό περιεχόμενο.

Από τις περιγραφές των συμμετεχόντων γίνεται επίσης αντιληπτό ότι οι οργανισμοί υιοθέτησαν το e-learning όχι μόνο ως προσωρινή λύση, αλλά ως βασικό στοιχείο της εκπαιδευτικής τους στρατηγικής, κάτι που διατηρήθηκε ακόμα και μετά την άρση των περιορισμών λόγω πανδημίας. Παρόλο δηλαδή που οι ανάγκες για e-learning δημιουργήθηκαν αρχικά εκ εξαναγκασμού, η βιωσιμότητα και τα πλεονεκτήματα της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης διασφαλίζουν τη διατήρησή της ζήτησης και στη μεταπανδημική εποχή. Το εύρημα αυτό εναρμονίζεται με τη σχετική βιβλιογραφία που αναδεικνύει την πανδημία ως αφορμή για την ευρεία υιοθέτηση και εδραίωση του e-learning. Αν και το ενδιαφέρον για την εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση είχε ήδη αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό, τόσο στα εκπαιδευτικά όσο και τα επιχειρηματικά περιβάλλοντα, η πανδημία φαίνεται ότι λειτούργησε ως επιταχυντής των εξελίξεων (CIPD, 2021).

Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ως προς την αύξηση της ζήτησης για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές είναι διφορούμενα, καθώς οι απόψεις μεταξύ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών και των προϊσταμένων/εργοδοτών δίστανται. Από τη μια πλευρά οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές υποστήριζαν ότι η ανάγκη και η αύξηση της ζήτησης για εξ αποστάσεως εκπαίδευση είχε ως αποτέλεσμα περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Οι συμμετέχοντες επισήμαναν ότι άρχισαν να βλέπουν περισσότερες αγγελίες για το επάγγελμά τους ακόμη και σε οργανισμούς/επιχειρήσεις που δεν είχαν τμήματα e-learning στο παρελθόν. Από την άλλη πλευρά, οι προϊστάμενοι/εργοδότες αν και υποστήριζαν ότι η πανδημία έδωσε ώθηση

στην ανάπτυξη του τομέα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού δεν έκαναν λόγο για αύξηση της ζήτησης εκπαιδευτικών σχεδιαστών, παρά μόνο σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο. Όπως χαρακτηριστικά επισήμανε ένας εργοδότης, ενώ παρατηρείται αυξανόμενη ανάγκη για e-learning λύσεις, η ζήτηση για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές στην Ελλάδα παραμένει περιορισμένη, με την έλλειψη εμπειρίας να αποτελεί σημαντικό ζήτημα.

Η παραπάνω άποψη εντοπίζεται και σε άλλους συμμετέχοντες προϊστάμενους στο πλαίσιο της συζήτησης για τα κριτήρια πρόσληψης των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Τέσσερις από τους πέντε δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εύρεση εκπαιδευτικών σχεδιαστών με την απαιτούμενη εμπειρία και εξειδίκευση. Τη δυσκολία αυτή την αποδίδουν, τόσο στην ασάφεια του επαγγέλματος και του ρόλου των εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και στην έλλειψη προγραμμάτων εκπαίδευσης που παρέχουν εξειδίκευση στο αντικείμενο.

Σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι παρόλο που αυτό δεν εκφράζεται ρητά από τους συμμετέχοντες προϊσταμένους/εργοδότες, γίνεται εμφανής η ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές. Οι νέες ανάγκες για εξ αποστάσεως εκπαιδευτικά προγράμματα, ψηφιακό εκπαιδευτικό υλικό, καθώς και μεθόδους και εργαλεία υποδεικνύουν ότι το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού έχει αρχίσει να εδραιώνεται στους ελληνικούς οργανισμούς και επιχειρήσεις. Το γεγονός αυτό διαφαίνεται και από τους συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, οι οποίοι προσλήφθηκαν και ξεκίνησαν να εργάζονται ως εκπαιδευτικοί σχεδιαστές από το 2020 και μετά.

Συγκριτικά με τη διεθνή βιβλιογραφία, η Ελλάδα φαίνεται ότι εμφανίζει πιο αργή πρόοδο στην ευρύτερη ανάπτυξη του κλάδου ακόμα και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, όταν και χρειάστηκε από τους οργανισμούς να αναπτύξουν άμεσα νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και στρατηγικές για να παραμείνουν ανταγωνιστικοί. Μελέτες δείχνουν ότι η στροφή προς τη διαδικτυακή μάθηση κατά τη διάρκεια της πανδημίας κατέστησε σαφή τη σημασία και αναγκαιότητα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, αυξάνοντας τη ζήτηση για τους επαγγελματίες του κλάδου (Petherbridge, Bartlett, White & Chapman, 2022; Pilbeam, 2020). Κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι οργανισμοί με εκπαιδευτικούς σχεδιαστές άρχισαν να αναγνωρίζουν πλήρως τα πλεονεκτήματά τους και το τι μπορούν να επιτύχουν στη δημιουργία ευέλικτων περιβαλλόντων μάθησης. Με βάση τα ευρήματα μελέτης των Petherbridge, Bartlett, White και Chapman (2023), ενισχύθηκε η εκτίμηση για τον

ρόλο και τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, ενώ έγινε πιο εμφανής η σημασία του έργου τους.

Η ζήτηση για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές αναμένεται να συνεχίσει να αυξάνεται, τόσο σε εκπαιδευτικά όσο και σε εταιρικά περιβάλλοντα (Maloney & Kim, 2020), δεδομένου ότι η πανδημία αύξησε τις ευκαιρίες που μπορούν να διαμορφώσουν θετικά το μέλλον του επαγγέλματος (Petherbridge, Bartlett, White & Chapman, 2022). Υπό το πρίσμα αυτό, οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές πρέπει να ενημερώνονται για εξελίξεις στο πεδίο και να συνεχίσουν να αναπτύσσουν δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται στα σύγχρονα περιβάλλοντα εργασίας. Όπως υποστηρίζουν οι Petherbridge, Bartlett, White και Chapman (2023), με τον γρήγορο ρυθμό των τεχνολογικών αλλαγών, οι δεξιότητες και οι γνώσεις που απαιτούνται για να έναν «επιτυχημένο εκπαιδευτικό σχεδιαστή» έχουν επίσης εξελιχθεί.

Συνοψίζοντας τα ερευνητικά ευρήματα, ένα βασικό συμπέρασμα που προκύπτει αφορά τη σύνθετη και πολυδιάστατη φύση του επαγγελματικού ρόλου των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές εταιρείες/οργανισμούς. Η ύπαρξη διαφοροποίησης στους επαγγελματικούς τίτλους - τόσο για τους ίδιους όσο και για τους επικεφαλής τους- και στις αρμοδιότητες αντανakλά την απουσία ενός κοινά αποδεκτού επαγγελματικού προφίλ και προτύπου. Η διεπιστημονική φύση του επαγγέλματος φαίνεται να αποτελεί έναν από τους βασικούς λόγους της ασάφειας του επαγγέλματος. Παρόλο που προσφέρει στον εκπαιδευτικό σχεδιαστή ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων, συχνά οδηγεί σε μια «υβριδική» επαγγελματική ταυτότητα, η οποία δυσκολεύει την κατανόηση του ρόλου του (Klein & Kelly, 2018). Ταυτόχρονα, το διαφοροποιημένο ακαδημαϊκό υπόβαθρο και η έλλειψη ομοιογένειας στην επαγγελματική διαδρομή των εκπαιδευτικών σχεδιαστών προσθέτουν στην ασάφεια του ρόλου τους, προκαλώντας ζητήματα νομιμότητας και αποδοχής του επαγγέλματος (Tracey & Boling, 2014).

Ένα δεύτερο βασικό συμπέρασμα αφορά τη σύνθεση των προσόντων που απαιτούνται για τη θέση του εκπαιδευτικού σχεδιαστή στις ελληνικές εταιρείες και οργανισμούς, αναδεικνύοντας την ανάγκη συνδυασμού των τεχνικών δεξιοτήτων με τις γνώσεις του θεωρητικού πλαισίου του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και των θεωριών και αρχών μάθησης. Σε αυτά έρχονται να προστεθούν μια σειρά από οριζόντιες δεξιότητες, κυριότερες εκ των οποίων αναδείχθηκαν η συνεργασία, η επικοινωνία, η διαχείριση και η προσαρμοστικότητα. Από την πλευρά των εργοδοτών/προϊσταμένων, οι ικανότητες που αναμένονται από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

περιλαμβάνουν τη γνώση θεωριών και αρχών μάθησης -ιδιαίτερα της μάθησης ενηλίκων-, το θεωρητικό πλαίσιο και μοντέλο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, τις τεχνικές δεξιότητες και ειδικότερα τη γνώση χειρισμού προγραμμάτων και εργαλείων του εκπαιδευτικού σχεδιασμού, τις αποτελεσματικές επικοινωνιακές και συνεργατικές δεξιότητες, την ικανότητα εφαρμογής και προσαρμογής των γνώσεων και δεξιοτήτων στις ανάγκες του οργανισμού και τη διάθεση για αυτοεξέλιξη.

Ένα τρίτο βασικό συμπέρασμα που εντοπίζεται είναι η απουσία μιας κοινής γραμμής και κατανόησης ως προς τα προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών που κρίνονται σημαντικά για την πρόσληψή τους στον ελληνικό επιχειρηματικό τομέα. Τα βασικά προσόντα που χαρακτηρίστηκαν ως σημαντικά, τόσο από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές όσο και από τους εργοδότες είναι το ακαδημαϊκό υπόβαθρο (πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακό σχετικό με το αντικείμενο και πιστοποιήσεις), η προϋπηρεσία στο πεδίο, η απτή απόδειξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων μέσω της εμπειρίας και των δειγμάτων εργασίας (project και portfolio) και οι τεχνικές γνώσεις και δεξιότητες στα προγράμματα και εργαλεία του εκπαιδευτικού σχεδιασμού. Παρατηρείται ωστόσο διαφοροποίηση πρώτον στο πώς οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται τη σημασία αυτών των προσόντων και τη βαρύτητά τους σε επίπεδο πρόσληψης και δεύτερον στο ποια από αυτά τα προσόντα είναι απαραίτητα για την εύρεση εργασίας στις επιχειρήσεις. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να δημιουργεί περαιτέρω ασάφεια σχετικά με τα μοναδικά προσόντα των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, ενισχύοντας την κρίση επαγγελματικής ταυτότητας και περιορίζοντας την αποτελεσματική αναγνώριση και την αξιοποίηση του ρόλου τους.

Τέλος, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι δεν έχει ακόμα ωριμάσει η ελληνική αγορά εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, κυρίως λόγω έλλειψης εξειδίκευσης και σαφήνειας/οριοθέτησης του επαγγέλματος. Η πανδημία COVID-19 λειτούργησε ως καταλύτης για τη στροφή των οργανισμών προς το e-learning, το οποίο και φαίνεται να έχει εδραιωθεί και ενσωματωθεί στις επιχειρηματικές στρατηγικές. Ως αποτέλεσμα αυξήθηκε η ζήτηση για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές και δημιουργήθηκαν νέες ευκαιρίες για τον κλάδο σε παγκόσμιο επίπεδο. Σε ελληνικό επίπεδο ωστόσο, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας υποδεικνύουν ότι παρόλο που το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού συναντάται όλο και περισσότερο στο επιχειρηματικό τοπίο, υπάρχει αφενός χαμηλότερη ζήτηση σε σχέση με το εξωτερικό και αφετέρου μεγαλύτερη δυσκολία στην εύρεση εκπαιδευτικών σχεδιαστών με εμπειρία και εξειδίκευση.

6.2 Συνεισφορά της έρευνας

Η παρούσα έρευνα παρέχει μια πρώτη κατανόηση του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, μέσα από την καταγραφή των απόψεων, αντιλήψεων και εμπειριών, τόσο των εργαζομένων εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και των εργοδοτών/προϊσταμένων που ηγούνται ομάδων εκπαιδευτικού σχεδιασμού σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια σκιαγράφησης του προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον επιχειρηματικό τομέα, καθώς δεν υφίσταται αντίστοιχη έρευνα στην ελληνική βιβλιογραφία. Ως εκ τούτου, καλύπτει ένα σημαντικό ερευνητικό κενό και θέτει τα θεμέλια για περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος.

Συνολικά, τα ερευνητικά αποτελέσματα της παρούσας μελέτης σκιαγραφούν το επαγγελματικό προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον επιχειρηματικό τομέα και αναδεικνύουν βασικά σημεία σε σχέση με τον ρόλο τους και το πλαίσιο των γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Επιπρόσθετα, μέσα από την περιγραφή του επαγγελματικού τίτλου, της θέσης και των αρμοδιοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, η έρευνα παρέχει μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τη δομή και τη λειτουργία του κλάδου. Τα δεδομένα αυτά μπορούν να φανούν χρήσιμα στους επαγγελματίες του κλάδου, αλλά και σε άτομα που ξεκινούν τώρα την επαγγελματική τους πορεία στον τομέα. Μπορούν να αξιοποιηθούν επίσης από τους οργανισμούς και επιχειρήσεις, τόσο στο πλαίσιο της δημιουργίας της περιγραφής των θέσεων εργασίας όσο και για την καλύτερη αξιοποίηση του ρόλου των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στο εργασιακό τους περιβάλλον.

Η παρούσα έρευνα αναδεικνύει επίσης βασικά ζητήματα και προκλήσεις που εντοπίζονται στον κλάδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού με κυριότερο την ασάφεια του επαγγελματικού ρόλου και των προσόντων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Παρέχει επομένως, χρήσιμα δεδομένα στους εμπλεκόμενους φορείς με στόχο τη στρατηγική ανάπτυξη και βελτίωση του κλάδου.

6.3 Περιορισμοί

Εκτός από τα πλεονεκτήματά της, η παρούσα έρευνα υπόκειται και σε κάποιους περιορισμούς. Το μέγεθος του δείγματος ήταν μικρό και παρόλο που περιλάμβανε τόσο εκπαιδευτικούς σχεδιαστές όσο και προϊσταμένους/εργοδότες περιορίζει τη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης κατανόησης

του υπό εξέταση ζητήματος. Επιπλέον, λόγω της δειγματοληψίας σκοπιμότητας που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα, το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού των εκπαιδευτικών σχεδιαστών/εργοδοτών με αποτέλεσμα να μην προσφέρει δυνατότητες γενίκευσης.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί επίσης ότι η ποιοτική φύση της έρευνας και η μέθοδος συλλογής δεδομένων (ημι-δομημένες συνεντεύξεις) που εστιάζει στις υποκειμενικές απόψεις των συμμετεχόντων, δεν προσφέρεται για μια ολοκληρωμένη καταγραφή και ιεράρχηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στον επιχειρηματικό κλάδο. Μελλοντική έρευνα ποσοτικής προσέγγισης με ερωτηματολόγια θα μπορούσε να συμπληρώσει και να καταστήσει σαφέστερο το συγκεκριμένο εύρημα.

6.4 Προτάσεις για μελλοντική έρευνα

Καθώς το πεδίο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού αναμένεται να συνεχίζει να αναπτύσσεται προς διάφορες κατευθύνσεις και περιβάλλοντα, η ανάγκη για σαφήνεια σχετικά με τον επαγγελματικό ρόλο και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών θα γίνεται πιο επιτακτική. Ταυτόχρονα, παράγοντες όπως οι απαιτήσεις για εξατομικευμένες εκπαιδευτικές μεθόδους, η πρόοδος στις ψηφιακές εφαρμογές μάθησης και διδασκαλίας και οι αναδυόμενες τεχνολογίες όπως η τεχνητή νοημοσύνη και η εικονική πραγματικότητα που έχουν ήδη διεισδύσει στον τομέα της εκπαίδευσης, αναμένεται να επηρεάσουν τις προσδοκίες και τις απαιτήσεις για τις δεξιότητες και ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών. Κρίνεται επομένως αναγκαία η συνέχιση διερεύνησης του πεδίου του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και του επαγγελματικού προφίλ των εκπαιδευτικών σχεδιαστών.

Με γνώμονα τα παραπάνω προτείνεται η διεξαγωγή ποσοτικής έρευνας που θα επικεντρώνεται στη σκιαγράφηση και την αξιολόγηση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στην Ελλάδα σε μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα τόσο εκπαιδευτικών σχεδιαστών όσο και εργοδοτών από διαφορετικούς κλάδους. Ιδιαίτερα χρήσιμη θα ήταν επίσης η ανάλυση περιεχομένου στις περιγραφές των θέσεων εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές, ώστε να διαμορφωθεί μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για τα απαιτούμενα προσόντα και τα κριτήρια πρόσληψης των εκπαιδευτικών σχεδιαστών στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Δεδομένου ότι στην ελληνική βιβλιογραφία υφίσταται τεράστιο ερευνητικό κενό, εύλογο είναι ότι υπάρχουν ακόμα πολλές δυνατότητες για διερεύνηση και ερευνητικές πρωτοβουλίες που μπορούν

να συμβάλουν στην κατανόηση του τι πραγματικά σημαίνει εκπαιδευτικός σχεδιαστής. Αυτή η κατανόηση μπορεί να θέσει τις βάσεις ώστε να εναρμονιστούν οι προσδοκίες των εργοδοτών με τον πραγματικό ρόλο και ικανότητες των εκπαιδευτικών σχεδιαστών, περιορίζοντας έτσι την κρίση επαγγελματικής ταυτότητας και ενισχύοντας την επαγγελματική τους αξία και θέση.

6.5 Πρόταση για φορείς ικανούς να υποστηρίξουν επιμορφωτικές δράσεις για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

Λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των στόχων της έρευνας αυτής και των συμπερασμάτων που προσφέρει η συλλογή των βιβλιογραφικών θέσεων και των εμπειριών της ελληνικής κοινότητας όπως δειγματοληπτικά ρωτήθηκε, κρίνεται σκόπιμο να γίνει και μία πρόταση για έναν εκπαιδευτικό φορέα μεγέθους και δομής ικανής να υποστηρίξει ένα επιμορφωτικό σεμινάριο ή κάποιου άλλου είδους δράση που να ενσωματωθεί σε συμβατό πρόγραμμα σπουδών.

Για ένα τέτοιου είδους μάθημα για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές που θα απευθυνθούν στον κλάδο της εκπαίδευσης εργαζομένων στην Ελλάδα, προκύπτει από την συζήτηση των συμπερασμάτων ο παρακάτω πίνακας ενοτήτων με τα επιθυμητά εκπαιδευτικά αποτελέσματα, έχοντας ως βάση τις ικανότητες που αναδείχθηκαν σε αυτήν την έρευνα.

Πίνακας 4. Προτεινόμενα μαθήματα για πρόγραμμα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών σχεδιαστών για εργασιακά περιβάλλοντα

Προτεινόμενοι τίτλοι μαθημάτων	Επιθυμητά μαθησιακά αποτελέσματα
“Αρχές Εκπαίδευσης Ενηλίκων”	<ul style="list-style-type: none"> • Κατανόηση Αναγκών Ενηλίκων Εκπαιδευόμενων • Σχεδιασμός Επικεντρωμένος στον Εκπαιδευόμενο • Προσαρμογή σε Διάφορους Τρόπους Μάθησης
“Θεωρία Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού: Εφαρμοσμένα Μοντέλα και Μέθοδοι”	<ul style="list-style-type: none"> • Ανάπτυξη Δομημένων Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων • Εφαρμογή Αποτελεσματικών Παιδαγωγικών Προσεγγίσεων • Σχεδιασμός Μαθησιακών Εμπειριών με Βάση τη Θεωρία

<p>“Πρακτική Εισαγωγή στα Δημοφιλέστερα Εργαλεία του Κλάδου”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Απόκτηση Βασικών Δεξιοτήτων Χρήσης Εργαλείων • Εξοικείωση με Εξειδικευμένα Επαγγελματικά Εργαλεία • Ανάπτυξη Μαθήματος με Βάση Μελέτη Περίπτωσης
<p>“Βασικές Γνώσεις στην Παραγωγή Οπτικοακουστικού Υλικού”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Απόκτηση Θεμελιωδών Δεξιοτήτων Παραγωγής • Εξοικείωση με Τεχνολογίες Οπτικοακουστικής Δημιουργίας
<p>“Κοινωνικές και Διαπροσωπικές Δεξιότητες για το Εργασιακό Περιβάλλον”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ενίσχυση Επικοινωνιακών Ικανοτήτων στον Χώρο Εργασίας • Αποτελεσματική Συνεργασία και Διαχείριση Σχέσεων • Προσαρμοστικότητα και Ενσυναίσθηση στις Επαγγελματικές Αλληλεπιδράσεις
<p>“Διδασκαλία της Παρουσίασης Δεξιοτήτων: Ανάπτυξη Προσωπικών Συλλογών”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Οργάνωση και Παρουσίαση Προσωπικού Έργου • Δημιουργία Στρατηγικής Προβολής Δεξιοτήτων • Ανάδειξη Ικανοτήτων μέσω Επαγγελματικών Συλλογών

7. Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Abdul Latip, S. N. N., Tamrin, M., & Harun, N. A. (2023). *Gamification in the workplace: A conceptual paper*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 13(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i7/17401>

Acevedo, M., Rodriquez, J., & Rogue, G. (2017). *Presentation at UPCEA 102nd Annual Conference: Creating Comprehensive Professional Development for a Large Instructional Design Team*. Chicago, IL.

Akondy, V., & Murthy, S. (2015). *From novice to expert instructional designer: A training based on cognitive apprenticeship model*. 2015 IEEE Seventh International Conference on Technology for Education (T4E).

Alajlani, N., Crabb, M., & Murray, I. (2023). *A systematic review in understanding stakeholders' role in developing Adaptive Learning Systems*. Journal of Computers in Education, 11(3), 901–920. <https://doi.org/10.1007/s40692-023-00283-x>

Alam, A. (2022). *Platform utilising blockchain technology for eLearning and online education for open sharing of academic proficiency and progress records*. In *Algorithms for Intelligent Systems* (pp. 307–320). Springer Nature Singapore.

Al-Ansi, A. M., Jaboob, M., Garad, A., & Al-Ansi, A. (2023). *Analyzing augmented reality (AR) and virtual reality (VR) recent development in education*. Social Sciences & Humanities Open, 8(1), 100532. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100532>

Ally, M. (2021). *Foundations of Educational Theory for Online Learning*. Athabasca University Press.

Aman, K. D., & Ajay, K. (2022). *Blockchain technology: Opportunities and challenges in various domains*. I-Manager's Journal on Software Engineering, 17(2), 20. <https://doi.org/10.26634/jse.17.2.19175>

An, Y. (2020). *A History of Instructional Media, Instructional Design, and Theories. International. Journal of Technology in Education*, 4(1). ISTES Organization. <https://doi.org/10.46328/ijte.35>

ANDREEA, E. A. (2022). *Instructional Design in Education. IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education. International Organization Center of Academic Research.* <https://doi.org/10.18768/ijaedu.1204180>

Armstrong, M. B., & Landers, R. N. (2018). *Gamification of employee training and development. International Journal of Training and Development*, 22(2), 162–169. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12124>

Arnold D., Edwards M., Magruder O., & Moore S. (2018). *The Competencies and Goals of Instructional Designers: A Survey Study. UPCEA Repository* https://upcea.edu/wp-content/uploads/2018/04/The-Competencies-and-Goals-of-Instructional-Designers-A-Survey-Study.pdf?_zs=KjsHX&_zl=HxeF1

Arslan, M., & Smitha, G. V. (2023). *Augmented Reality Vs Virtual Reality In Workplace. International Journal of Engineering Research & Technology (Ahmedabad)*, 11(6). <https://doi.org/10.17577/NCRTCA-PID-065>

Arulsamy, A., Singh, I., Kumar, S., Panchal, J. & Bajaj, M. (2023). *Employee Training and Development Enhancing Employee Performance -A Study. Samdarshi*, 16(3), 406 – 416.

Aschaiek, S. (2021). *How instructional designers enabled the great shift to digital learning amid COVID-19. University Affairs.* <https://www.universityaffairs.ca/news/news-article/how-instructional-designers-enabled-the-great-shift-to-digital-learning-amid-covid-19/>

Bardakcı, S., Akkoyunlu, B., & Yelbay Yılmaz, Y. (2024). *An exploration of the landscape of instructional design: Understanding changes and pandemic effects (2017-2022). Participatory Educational Research*, 11(5), 227–243. doi:10.17275/per.24.72.11.5

Bartolomé, A. R. (2020). *Blockchain in Educational Methodologies. In D. Burgos (Ed.), Radical Solutions and eLearning (pp. 63–79). Springer Singapore.*

Bennett, E., & Mcwhorter, R. (2021). *Virtual HRD's Role in Crisis and the Post Covid-19 Professional Lifeworld: Accelerating Skills for Digital Transformation. Advances in Developing Human Resources*, 5-25.

Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook: The Cognitive Domain*. New York: David McKay.

Boaz, A., Hanney, S., Borst, R., O'Shea, A., & Kok, M. (2018). *How to engage stakeholders in research: design principles to support improvement*. *Health Research Policy and Systems*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12961-018-0337-6>

Boon, J. & van der Klink, M. (2002). *Competencies: the triumph of a fuzzy concept*. *Academy of Human Resource Development annual conference: proceedings*, 1, 327-334.

Boulanger, D., Seanosky, J., Kumar, V., Kinshuk, Panneerselvam, K., & Thamarai Selvi Somasundaram. (2014). *Smart Learning Analytics*. In G. Chen, V. Kumar, K., R. Huang, S.C. Kong (Eds.), *Emerging Issues in Smart Learning* (pp. 289–296). Springer https://doi.org/10.1007/978-3-662-44188-6_39

Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology* 3(2), 77–101. [/doi/abs/10.1191/1478088706qp063oa](https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa)

Buchem, I., & Hamelmann, H. (2010). *Microlearning. A strategy for ongoing professional development*. *eLearning Papers*, 21, 1-15. <https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1644222>

Bušelić, M. (2017). *Distance learning – concepts and contributions*. *Oeconomica Jadertina*, 2(1), 23–34. [doi:10.15291/oec.209](https://doi.org/10.15291/oec.209)

Capece, G., Levialdi Ghiron, N., & Pasquale, F. (2020). *Blockchain technology: Redefining trust for digital certificates*. *Sustainability*, 12(21), 8952. <https://doi.org/10.3390/su12218952>

Carlsen, A., Holmberg, C., Neghina, C. & Owusu-Boampong, A. (2016). *Closing the Gap. Opportunities for distance education to benefit adult learners in higher education*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

Chaw, L. Y., & Tang, C. M. (2018). *What makes learning management systems effective for learning?* *Journal of Educational Technology Systems*, 47(2), 152–169. <https://doi.org/10.1177/0047239518795828>

Cheung, S. K. S., Kwok, L. F., Phusavat, K., & Yang, H. H. (2021). *Shaping the future learning environments with smart elements: challenges and opportunities*. *International Journal of*

Educational Technology in Higher Education, 18(1). Springer Science and Business Media LLC.
<https://doi.org/10.1186/s41239-021-00254-1>

CIPD (2021). *Digital learning in a post-COVID-19 economy: a literature review*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Cook, D.A., Levinson, A.J., Garside, S., Dupras, D.M., Erwin, P.F. & Montori, V.M. (2008). *Internet-based learning in the health professions. A meta-analysis*. Journal of the American Medical Association, 300(10), 1181–1196.

Creswell, J.W. (2014). *Research design* (4th ed.). SAGE Publications.

De Freitas Viana, L. (2020). *An ecology of instructional design: a case study of real-world practices in the workplace*. The University of Texas at Austin.
<https://doi.org/10.26153/TSW/12303>

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.

Durak, G., & Çankaya, S. (2018). *Seamless Learning: A Scoping Systematic Review Study*. Journal of Education and e-Learning Research, 5(4), 225–234.
<https://doi.org/10.20448/journal.509.2018.54.225.234>

Dutta, A. (2021, December 3). *How has blockchain technology impacted the eLearning industry?* PlayAblo™ LMS Blog.
<https://www.playablo.com/CorporateLearning/Blog/blockchain-in-elearning/>

Ekuri, K. A (2022). *The relevance of adult education in a contemporary world: the implications*. LWATI: A Journal of Contemporary Research, 19(3), 20-31.

Elliott, J. C. (2017). *The Evolution From Traditional to Online Professional Development: A Review*. Journal of Digital Learning in Teacher Education, 33(3), 114–125.
<https://doi.org/10.1080/21532974.2017.1305304>

Farashahi, M., & Tajeddin, M. (2018). *Effectiveness of teaching methods in business education: A comparison study on the learning outcomes of lectures, case studies and simulations*.

The International Journal of Management Education, 16(1), 131–142.
<https://doi.org/10.1016/j.ijme.2018.01.003>

Farrell, J. (2022). *How did the pandemic affect learning and instructional design? Consider these five observations*. Intercom. <https://www.stc.org/intercom/2022/05/how-did-the-pandemic-affect-learning-and-instructional-design-consider-these-five-observations/>

Feiertag, J., & Berge, Z. (2008). *Training Generation N: how educators should approach the Net Generation*. *Education & Training*, 50(6), 457-464.
<http://dx.doi.org/10.1108/00400910810901782>

Fennelly-Atkinson, R., & Dyer, R. (2021). *Assessing the Learning in Microlearning*. In J. R. Corbeil, B.H. Khan & M.E. Corbeil (Eds.), *Microlearning in the Digital Age* (pp. 95–107). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367821623-8>

Ferreira, A. T., Araújo, A. M., Fernandes, S., & Miguel, I. C. (2017). *Gamification in the workplace: A systematic literature review*. In J. Kacprzyk (Ed.), *Advances in Intelligent Systems and Computing* (pp. 283–292). Springer International Publishing.

Fischer, O., & Horn, R. (1997, July). *Electronic Performance Support Systems*. *Communications of the ACM*, 40(7), 31.
<https://link.gale.com/apps/doc/A20459393/AONE?u=anon~ce7ae6f8&sid=googleScholar&xid=8050684f>

Floor, N. (2021, January 21). *Learning experience design vs instructional design - Lxd.org blog*. Learning Experience Design. <https://lxd.org/news/learning-experience-design-vs-instructional-design/>

Gagné, R. M., & Melton, A. W. (1962). *Psychological principles in system development*. Holt, Rinehart and Winston.

Gama de Sousa Aperibense, P. G., Tavares Uchoa dos Santos Xavier, B., Lustosa Ribeiro, R., Aparecida Masson, V., & Carvalho Filho, M.A. (2022). *INSTRUCTIONAL DESIGN: A LEARNING STRATEGY APPLIED TO NURSING HISTORY IN REMOTE TEACHING*. *Cogitare Enfermagem*, 27, 1–7. <https://doi.org/10.5380/ce.v27i0.87230>

Garavan, T. N., & McGuire, D. (2001). *Competencies and workplace learning: some reflections on the rhetoric and the reality*. *The Journal of Workplace Learning*, 13(4), 144–164. <https://doi.org/10.1108/13665620110391097>

Gardner, J. L., & Allen, S. A. (2021). *Project Management Competencies in Instructional Design*. OJDLA. <https://ojdla.com/articles/project-management-competencies-in-instructional-design>

Gérin-Lajoie, S. (2015). *Being an Instructional Designer: A Job requiring Innovation and Trust | Être conseiller ou conseillère pédagogique, un travail d'innovation et de confiance*. *Canadian Journal of Learning and Technology*, 41(4). <https://doi.org/10.21432/t2hw44>

Giacumo, L. A., Bremen, J. (2016). *Emerging evidence on the use of big data and analytics in workplace learning: a systematic literature review*. *Quarterly Review of Distance Education*, 17(4), 21-38.

Giacumo, L. A., Chyung, S. Y., Campbell, I. A., Bilkey, A., & Gibson, E. (2018). *Educational and environmental support for novice e-learning developers*. *Performance Improvement*, 57(5), 6-19. <https://doi.org/10.1002/pfi.21766>

Giannakos, M. N., Mikalef, P., & Pappas, I. O. (2022). *Systematic literature review of E-learning capabilities to enhance organizational learning*. *Information Systems Frontiers: A Journal of Research and Innovation*, 24(2), 619–635. <https://doi.org/10.1007/s10796-020-10097-2>

Gibbons, A. S., Boling, E., & Smith, K. M. (2013). *Instructional Design Models*. In J.M. Spector (Ed.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology* (pp. 607–615). New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-3185-5_48

Gill, S. L. (2020). *Qualitative Sampling Methods*. *Journal of Human Lactation*, 00(0) 1–3. [doi:10.1177/0890334420949218](https://doi.org/10.1177/0890334420949218)

Glahn, C., Hug, T., & Gassler, G. (2004). *Integrated Micro Learning An outline of the basic method and first results*. *International Conference on Interactive Computer Aided Learning (ICL)*, Academia.

https://www.academia.edu/1340127/Integrated_Micro_Learning_An_outline_of_the_basic_method_and_first_results

Gray, C. M., Dagli, C., Demiral-Uzan, M., Ergulec, F., Tan, V., Altuwaijri, A. A., & Boling, E. (2015). *Judgment and instructional design: How ID practitioners work in practice*. *Performance Improvement Quarterly*, 28(3), 25-49. <https://doi.org/10.1002/piq.21198>

Gros, B. (2016). *The design of smart educational environments*. *Smart Learning Environments*, 3(1). Springer Science and Business Media LLC. <https://doi.org/10.1186/s40561-016-0039-x>

Gross, G., Ling, R., Richardson, B., & Quan, N. (2023). *In-person or virtual training?: Comparing the effectiveness of community-based training*. *The American Journal of Distance Education*, 37(1), 66–77. <https://doi.org/10.1080/08923647.2022.2029090>

Guerra-Lopez, I., & Joshi, R. (2021). *A Study of Instructional Design Master's Programs and Their Responsiveness to Evolving Professional Expectations and Employer Demand*. *Journal of Applied Instructional Design*, 10(2). <https://doi.org/10.51869/102/iglrj>

Harteis, C. (2012). *When workplace learning fails: individual and organisational limitations â exemplarily demonstrated by the issue of responsibility in work life*. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 12(1/2), 92-107. Inderscience Publishers. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2012.044202>

Hirumi, A. (2021). *IAMSE 2021—plenary session: Top 10 ways an instructional designer can help you define the new normal*. *Medical Science Educator*, 31(S1), 9–16. <https://doi.org/10.1007/s40670-021-01400-0>

Holmes, J. (2021). *Virtual Reality Training: Real-world case studies*. Knowledge Anywhere. <https://www.knowledgeanywhere.com/resources/article-detail/virtual-reality-training-real-world-case-studies>

Hsieh, P.-H., & Cho, Y. (2017). *Applying instructional design theories and models in workforce development*. *Journal of Applied Learning Technology*, 7(1), 1-9. <https://instruction.thecollege.asu.edu/instructionaldesign>

Ira, K., & Berge, Z. (2009). *Online learning's future in the workplace with augmented reality*. In A. Cartelli & M. Palma (Eds.), *Encyclopedia of Information Communication Technology* (pp. 637–646). IGI Global.

Jackson, K. L., Martin, F., & Ritzhaupt, A. D. (2023). *Instructor Competencies: The Standards* (4th Ed). Information Age Publishing.

Jahnke, I., Schmidt, M., Earnshaw, Y., & Tawfik, A. A. (2022). *Theoretical considerations of Learning Experience Design*. 49–63. https://edtechbooks.org/theory_comp_2021/toward_theory_of_LXD_jahnke_earnshaw_schmidt_tawfik

Jha, V. (2016). *Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study*. International Journal of Scientific Research in Science and Technology, 2(5), 80-86

Jirasatjanukul, K., & Jeerungsuwan, N. (2018). *The Design of an Instructional Model Based on Connectivism and Constructivism to Create Innovation in Real World Experience*. International Education Studies, 11(3), 12-17. <https://doi.org/10.5539/ies.v11n3p12>

Joseph Evanick, E. D. (2023, July 25). *Managing stakeholder expectations in instructional design: Effective communication and engagement*. eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/managing-stakeholder-expectations-instructional-design-effective-communication-and-engagement>

Kalafatoğlu, Y. (2020). Gamification in business: *A review of the studies*. In M.H. Bilgin, H. Danis, E. Demir & U. Can (Eds.), *Eurasian Business Perspectives* (pp. 53–73). Springer International Publishing.

Kang, Y. J., & Ritzhaupt, A. D. (2015). *A job announcement analysis of educational technology professional positions: Knowledge, skills and abilities*. Journal of Educational Technology Systems, 43(3), 231-256. <https://doi.org/10.1177/0047239515570572>

Kapur, R. (2019). *Introduction to Adult Education*. Ανακτήθηκε 25 Σεπτ. 2024 από https://www.researchgate.net/publication/335422676_Introduction_to_Adult_Education

Kareem, A., & Shakir, A. C. (2023). *Review: Verification process of academic certificates using blockchain technology*. Kirkuk University Journal-Scientific Studies, 18(1), 62–75. <https://doi.org/10.32894/kujss.2023.135876.1072>

Kenny, R., Zhang Z., Schwier, R., & Campbell, K. (2005). *A review of what instructional designers do: Questions answered and questions not asked*. Canadian Journal of Learning and Technology, 31(1), 9-26.

Khan, N., Ibrahim, M. & Shahid, M.K. (2012). *Impact of on-job training on performance of telecommunication industry*. Journal of Social and Development Sciences, 3(2),47-58.

Kim, S. (2022). *Innovating workplace learning: Training methodology analysis based on content, instructional design, programmed learning, and recommendation framework*. Frontiers in Psychology, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.870574>

Kinoshita, K., Tsugawa, Y., Barnett, P. B., & Tokuda, Y. (2015). *Challenging cases of professionalism in Japan: improvement in understanding of professional behaviors among Japanese residents between 2005 and 2013*. BMC Medical Education, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-015-0313-6>

Klein, J. D., & Jun, S. (2014). *Skills for instructional design professionals*. Performance Improvement, 53(2), 41–46. <https://doi.org/10.1002/pfi.21397>

Klein, J. D., & Kelly, W. Q. (2018). *Competencies for instructional designers: A view from employers: Competencies for ID*. Performance Improvement Quarterly, 31(3), 225–247. <https://doi.org/10.1002/piq.21257>

Klepić, I. (2021). *Correlation between training and education of human resources and business performance of small and medium enterprises*. Sciendo, 67(3), 1-16, <https://doi.org/10.2478/ngoe-2021-0013>

Klepić, I., Mabić, M., & Madžar, D. (2020). *Recruitment and selection of human resources and organizational creativity in small and medium-sized enterprises*. BH Economic Forum, 12(1), 11-34.

Koch, L. F. (2014). *The nursing educator's role in e-learning: A literature review*. Nurse Education Today, 34, 1382–1387.

Kshirsagar, A., Mansour, T., McNally, L., & Metakis, M. (2020, March 17). *Adapting workplace learning in the time of coronavirus*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/adapting-workplace-learning-in-the-time-of-coronavirus>

Kujala, J., Sachs, S., Leinonen, H., Heikkinen, A., & Laude, D. (2022). *Stakeholder engagement: Past, present, and future*. *Business and Society*, 61(5), 1136–1196. <https://doi.org/10.1177/00076503211066595>

Kumar, K., & Vivekanandan, V. (2018). *Advancing learning through smart learning analytics: a review of case studies*. *Asian Association of Open Universities Journal*, 13(1), 1–12. <https://doi.org/10.1108/aaouj-12-2017-0039>

Kumar, V., Boulanger, D., Seanosky, J., Kinshuk, Panneerselvam, K., & Somasundaram, T. S. (2014). *Competence analytics*. *Journal of Computers in Education*, 1(4), 251–270. <https://doi.org/10.1007/s40692-014-0018-6>

Kumutha, K., & Jayalakshmi, S. (2022). *Blockchain technology and academic certificate authenticity—A review*. In J. Jacob, S. Kolandapalayam Shanmugam & I. Izonin (Eds.), *Expert Clouds and Applications* (pp. 321–334). Singapore: Springer.

Kumutha, K., & Jayalakshmi, S.L. (2021). *Blockchain Technology and Academic Certificate Authenticity—A Review*. Conference ICOECA 2021, Bangalore.

Lee, L.-K., Cheung, S. K. S., & Kwok, L.-F. (2020). *Learning analytics: current trends and innovative practices*. *Journal of Computers in Education*, 7(1), 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40692-020-00155-8>

Li, C., Guo, J., Zhang, G., Wang, Y., Sun, Y., & Bie, R. (2019). *A blockchain system for E-learning assessment and certification*. 2019 IEEE International Conference on Smart Internet of Things (SmartIoT).

Lu, K., Yang, H. H., Shi, Y., & Wang, X. (2021). *Examining the key influencing factors on college students' higher-order thinking skills in the smart classroom environment*. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00238-7>

Magruder, O., Arnold, D., Edwards, M., & Moore, S. (2019). *What is an Id?* *Online Learning*, 23(3). doi:10.24059/olj.v23i3.1546

Mahat, J., Alias, N., & Yusop, F. D. (2022). *Systematic literature review on gamified professional training among employees*. *Interactive Learning Environments*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/10494820.2022.2043910>

Maloney, E., & Kim, J. (2020). *Learning and COVID-19*. Inside Higher Ed. <https://www.insidehighered.com/blogs/learning-innovation/learning-and-covid-19>

Martin, F., & Ritzhaupt, A. D. (2018). *Standards and Competencies for Instructional Design and Technology Professionals*. <https://edtechbooks.org>.
https://edtechbooks.org/id/standards_and_competencies

Martin, F., & Ritzhaupt, A. D. (2020). *Standards and Competencies for Instructional Design and Technology Professionals*. In J. K. McDonald & R. West E. (Eds.), *Design for Learning* (1st ed.). EdTech Books.

Marvasti, A.B. (2004). *Qualitative Research in Sociology: An Introduction*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Molenda, M. H. (2022). *History and Development of Instructional Design and Technology*. In O. Zawacki-Richter & I. Jung (Eds.), *Handbook of Open, Distance and Digital Education* (pp. 1–18). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-19-0351-9_4-1

Nazim, M. & Mukherjee, B. (2016). *Knowledge Management Tools for Libraries*. In M. Nazim & B. Mukherjee (Eds.), *Knowledge Management in Libraries. Concepts, Tools and Approaches* (pp. 115-148). Elsevier Ltd.

Nolte, A., & Herrmann, T. (2016). *Facilitating Participation of Stakeholders During Process Analysis and Design*. In COOP 2016: Proceedings of the 12th International Conference on the Design of Cooperative Systems, 23-27 May 2016, Trento, Italy (pp. 225–241). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-33464-6_14

North, C., Shortt, M., Bowman, M., & Akinkuolie, B. (2021). *How Instructional Design Is Operationalized in Various Industries for job-Seeking Learning Designers: Engaging the Talent Development Capability Model*. *Tech-Trends*, 65, 713-730.

Nworie, J. (2022). *The increasing quest for instructional designers and technologists in Higher Education and corporate settings*. *Contemporary Educational Technology*, 14(1). [doi:10.30935/cedtech/11481](https://doi.org/10.30935/cedtech/11481)

Onyenemzu, E.C. (2012). *Adult education and the challenges of the 21st century in Nigeria*. *Journal of Education and Practice*, 3(5), 1-7.

Osman, A. A. (2010). *Learning Management Systems (Lms)*. LAP Lambert Academic Publishing.

Pakdaman, M., Nazari Moghadam, M., Dehghan, H. R., Dehghani, A., & Namayandeh, M. (2021). *Evaluation of the cost-effectiveness of virtual and traditional education models in higher education: A systematic review*. Health Technology Assessment in Action. <https://doi.org/10.18502/htaa.v3i1.5715>

Park, J.-Y., & Luo, H. (2017). *Refining a competency model for instructional designers in the context of online higher education*. International Education Studies, 10(9), 87-98. doi:10.5539/ies.v10n9p87

Patry, A., Campbell Brown, E., Rousseau, R., & Caron, J. (2015). *Evolution of the instructional design in a series of online workshops | l'évolution d'un design pédagogique dans le développement d'ateliers en Ligne*. Canadian Journal of Learning and Technology / La Revue Canadienne de l'apprentissage et de La Technologie, 41(4). doi:10.21432/t2d615

Peck, D. (2023). *The top 15 instructional design skills you need in 2023*. Ανακτήθηκε 4 Νοεμβ. 2023 από <https://www.devlinpeck.com/content/instructional-design-skills>

Petherbridge, D., Bartlett, M., White, J., & Chapman, D. (2022). *The disruption to the practice of instructional design during COVID-19*. The Journal of Applied Instructional Design, 7-22. doi:10.59668/377.8034

Petherbridge, D., Bartlett, M., White, J., & Chapman, D. (2023). *Instructional designers' perceptions of the practice of instructional design in a post-pandemic workplace*. In G. Marks (Ed.), Proceedings of International Journal of E-Learning 2023 (pp. 259-281). Waynesville, NC USA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE). <https://www.learntechlib.org/primary/p/220695/>

Phillips, T., Lachheb, A., Sankaranarayanan, R., & Abramenka-Lachheb, V. (2021). *Learning analytics as a tool for improvement and reflection on instructional design practices*. In S. Conklin, B. Oyarzun, R.M. Reese & J.E. Stefaniak (Eds.), A Practitioner's Guide to Instructional Design in Higher Education (pp. 105–117). EdTech Books.

Pilbeam, R. (2020). *The COVID-19 wake-up call: Instructional designers are key to creating accessible and inclusive learning models*. The Evollution. Ανακτήθηκε 3 Σεπτ 2024 από

https://evolllution.com/programming/program_planning/the-covid-19-wake-up-call-instructional-designers-are-key-to-creating-accessible-and-inclusive-learning-models/

Piña, A. A. (2012). *An Overview of Learning Management Systems*. In *Information Resources Management Association (Ed.), Virtual Learning Environments* (pp. 33–51). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-4666-0011-9.ch103>

Pu, S., & Lam, J. S. L. (2023). *The benefits of blockchain for digital certificates: A multiple case study analysis*. *Technology in Society*, 72(102176), 102176. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102176>

Raj, N. (2023, March 15). *The future of blockchain technology in education*. *ELearning Industry*. <https://elearningindustry.com/the-future-of-blockchain-technology-in-education>

Raynis, M. (2018). *Analysis of Instructional Design Job Announcements (2016)*. *Current Issues in Emerging eLearning*, 4(1), 165-223. scholarworks.umb.edu/ciee/vol4/iss1/9

Reiser, R. A. (2001). *A history of instructional design and technology: Part II: A history of instructional design*. *Educational Technology Research and Development*, 49(2), 57–67. <https://doi.org/10.1007/bf02504928>

Reiser, R.A and Dempsey, J.V. (Eds.) (2002). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

Reiser, R.A. (2012). *A history of instructional design and technology*. In R. A. Reiser & J. Dempsey (Eds.), *Trends and issues in instructional design and technology* (pp. 17–34). Boston: Pearson.

Rizada, M. C. S., & Rey, R. P. (2023). *Millenial E- learning systems and their academic performance in mathematics*. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 2(2), 25–29. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v2i2.1331>

Roediger, H. L., III. (1985). *Remembering Ebbinghaus*. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 30(7), 519–523. <https://doi.org/10.1037/023895>

Rooij, S.W. (2010). *Instructional Design and Project Management: Which Competencies are Which?* Ανακτήθηκε 10 Σεπτ 2024 από <https://www.semanticscholar.org/paper/Instructional->

Design-and-Project-Management%3A-Which-
Rooij/bb58823480b9786a3678f821060540045ee012a1#citing-papers

Rubenson, K. (2010). *Adult Education Overview*. In P. Peterson, E. Baker & Barry McGaw (Eds.), *International Encyclopedia of Education* (pp. 1–11). Elsevier Ltd.

Ryu, K. M., & Kim, B. E. (2023). *Development of competency model for e-learning instructional designer*. *Korean Society for the Study of Vocational Education*, 42(1), 149–171. <https://doi.org/10.37210/jver.2023.42.1.149>

Saks, A. M., Haccoun, R. R., & Belcourt, M. (2015). *Managing performance through training and development* (7th edition). Canada: Nelson Education

Salvatore, P. (2017, March 1). *The role of the subject matter expert in the learning design process*. Cognota; Synapse. <https://cognota.com/blog/the-role-of-the-subject-matter-expert-in-the-learning-design-process/>

Sattar, T., Ullah, M. I., & Ahmad, B. (2022). *The role of stakeholders participation, goal directness and learning context in determining student academic performance: Student engagement as a mediator*. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.875174>

Schott, F. (2001). *Instructional Design*. In N.J. Smelser & P. B. Baltes (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 7566- 7569). Elsevier Ltd.

Schott, F., & Seel, N. M. (2015). *Instructional design*. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 196–200. doi:10.1016/b978-0-08-097086-8.92032-4

Schwier, R. A., & Wilson, J. R. (2010). *Unconventional Roles and Activities Identified by Instructional Designers*. *Contemporary Educational Technology*, 1(2), 134-147. <https://doi.org/10.30935/cedtech/5970>

Seymour, N. E., Gallagher, A. G., Roman, S. A., O'Brien, M. K., Bansal, V. K., Andersen, D. K., & Satava, R. M. (2002). *Virtual reality training improves operating room performance results of a randomized, double-blinded study*. *Annals of surgery*, 236(4), 458–464. <https://doi.org/10.1097/00000658-200210000-00008>

Sharif, A., & Cho, S. (2015). *21st-Century Instructional Designers: Bridging the Perceptual Gaps between Identity, Practice, Impact and Professional Development*. In RUSC. Universities and Knowledge Society Journal, 12(3), 72. <https://doi.org/10.7238/rusc.v12i3.2176>

Sims, R. C., & Koszalka, T. (2008). *Competencies for the new-age instructional designer*. In J. M. Spector, M. D. Merrill, J. Merrienboer, & M. P. Driscoll (Eds.), *Handbook of research on educational communications and technology* (pp. 569–575). New York: Lawrence Erlbaum Associates

Sims, R., & Koszalka, T.A. (2007). *Competencies for the New-Age Instructional Designer*. In Jonassen, D., Spector, M.J., Driscoll, M., Merrill, M.D., van Merrienboer, J., & Driscoll, M.P. (Eds.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology: A Project of the Association for Educational Communications and Technology* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203880869>

Singh, A. D., Hassan, M. (2017). *In pursuit of smart learning environments for the 21st century*. UNESCO International Bureau of Education. IBE/2017/WP/CD/12

Smith, P. L., & Ragan, T. J. (2005). *Instructional Design*. John Wiley & Sons, Inc.

Spector, J. M. (2014). *Conceptualizing the emerging field of smart learning environments*. *Smart Learning Environments*, 1(1). <https://doi.org/10.1186/s40561-014-0002-7>

Taylor, T. (2017, July 22). *Top 10 in demand Instructional Designer Skills*. eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/instructional-designer-skills-top-10>

Tewksbury, R. (2009). *Qualitative versus Quantitative Methods: Understanding Why Qualitative Methods are Superior for Criminology and Criminal Justice*. *Journal of Theoretical and Philosophical Criminology*, 1(1), 38-58. Ανακτήθηκε από: http://jourtprim.com/January_Articles/Qualitative_Vs_Quantitave_Richard_Tewksbury.pdf

Thurston, T., Fong, J., Uranis, J., Edwards, M., Funk, C. & Magruder, O. (2017). *Instructional Design and Technology Teams: Work Experiences and Professional Development*. Washington: University Professional and Continuing Education Association.

Topno, H. (2012). *Evaluation of training and development: An analysis of various models*. *Journal of Business and Management*, 5(2), 16-22.

Tracey, M. W., & Boling, E. (2014). *Preparing instructional designers: Traditional and emerging perspectives*. In J.M. Spector, M.D. Merrill, J. Elen & M.J. Bishop (Eds.), *Handbook of Research on Educational Communications and Technology*, 653–660. Springer. doi:10.1007/978-1-4614-3185-5_52

Truitt, D. L. (2011). *The effect of training and development on employee attitude as it relates to training and work proficiency*. Sage Open, 1(3), 1-13.

Tufan, D. (2021). *Multimedia Design Principles for Microlearning*. In J.R. Corbeil, B.H. Khan & M E. Corbeil (Eds.), *Microlearning in the Digital Age* (pp. 58–79). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367821623-6>

Udupi, P. K., Malali, P., & Noronha, H. (2016). *Big data integration for transition from e-learning to smart learning framework*. 2016 3rd MEC International Conference on Big Data and Smart City (ICBDSC). <https://doi.org/10.1109/icbdsc.2016.7460379>

Ugwu, C. & Eze, V. (2023). *Qualitative Research*. International Digital Organization for Scientific Research, 8(1), 20-35.

University of South Florida. (2022). *Competencies/skills for instructional designers*. Ανακτήθηκε 4 Νοεμ. 2023 από <https://www.usf.edu/education/areas-of-study/instructional-technology/programs/educational-specialist/comps-skills-for-instructional-designers.aspx>

van Merriënboer, J. J. G., Kirschner, P. A., & Kester, L. (2003). *Taking the Load Off a Learner's Mind: Instructional Design for Complex Learning*. Educational Psychologist, 38(1), 5–13. https://doi.org/10.1207/s15326985ep3801_2

Vasarainen, M., Paavola, S., & Vetoshkina, L. (2021). *A systematic literature review on extended reality: Virtual, augmented and mixed reality in working life*. International Journal of Virtual Reality, 21(2), 1–28. <https://doi.org/10.20870/ijvr.2021.21.2.4620>

Vieyra, G. Q., & González, L. F. M. (2022b). *Instructional design in the face of COVID-19: Learned lessons and pending tasks*. European Journal of Interdisciplinary Studies, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.26417/302zgn33>

Wang, X., Chen, Y., Ritzhaupt, A. D., & Martin, F. (2021). *Examining competencies for the instructional design professional: An exploratory job announcement analysis*. International Journal of Training and Development, 25(2), 95–123. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12209>

Weber, N. L., McCarthy, C., Campbell, K., & Bauer, H. (2024). *What are employers expecting from instructional design and learning technology professionals across sectors?* Contemporary Educational Technology, 16(3). doi:10.30935/cedtech/14606

Wroten, C. (2014, February 27). *Beyond the office: Mobile Learning in the Workplace.* eLearning Industry. <https://elearningindustry.com/mobile-learning-in-the-workplace>

Yiasemina Karagiorgi, & Loizos Symeou. (2005). *Translating Constructivism into Instructional Design: Potential and Limitations.* Journal of Educational Technology & Society, 8(1), 17–27. <http://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.8.1.17>

Zamir, R. (2021, December 1). *Training and development: Learning designs for A changing work environment.* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2021/12/01/training-and-development-learning-designs-for-a-changing-work-environment/?sh=7a1b5237518c>

Zemke, R., & Rossett, A. (2002). *A hard look at ISD.* Training Magazine, 39(2), 26–34.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

EURES, Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης (2023). *Millennials και γενιά Z στον χώρο εργασίας: ομοιότητες και διαφορές.* Ανακτήθηκε 24 Σεπ 2024. https://eures.ec.europa.eu/millennials-and-gen-z-workplace-similarities-and-differences-2023-03-02_el

Σοφός, Α., Κώστας, Α., & Παράσχου, Β. (2015). *Online Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση: Από τη Θεωρία στην Πράξη* [ηλεκτρ. βιβλ.]. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών. Ανακτήθηκε από: <https://repository.kallipos.gr/handle/11419/182>

Ίσαρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2015). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας Εφαρμογές στην Ψυχολογία και την Εκπαίδευση.* Αθήνα: ΣΕΑΒ.

Κόκκος, Α. (2008). *Εισαγωγή στην εκπαίδευση ενηλίκων. Τόμος Α' Θεωρητικές Προσεγγίσεις.* Πάτρα: ΕΑΠ

Mason, J. (2011). *Η Διεξαγωγή της Ποιοτικής έρευνας* (μτφ. Ε. Δημητριάδου). Αθήνα: Πεδίο.

Τζωρτζάκης, Κ. (2014). *Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ελληνικό Επιχειρείν*. Αθήνα: Rosili.

Παράρτημα Α': Οδηγός συνέντευξης για τους προϊστάμενους/εργοδότες

Μπορείτε να μου πείτε λίγα λόγια για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε;

- Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός;
- Πως θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού σας;

Ποιος είναι ο ρόλος σας εντός του οργανισμού;

- Ποιος είναι ο τίτλος της θέσης σας;
- Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία;
- Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;
- Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς;

Περιγράψτε την ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού ή τεχνολογίας της εκπαίδευσης που επιβλέπετε.

- Πως συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού;
- Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα;
- Ποιοι είναι οι τίτλοι και οι αρμοδιότητές τους;
- Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες επιθυμείτε να παρουσιάζουν;

Πως θα περιγράφατε την δυνατότητά σας να προσλαμβάνετε και να διατηρείτε υπαλλήλους;

- Όταν προσλαμβάνετε, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη;
- Πως είναι η κατάσταση των προσλήψεων εδώ αυτήν την χρονική περίοδο;
- Μπορείτε να βρείτε πιστοποιημένους (και καταρτισμένους) υποψήφιους για τις θέσεις που χρειάζεστε;

Πως αντιλαμβάνεστε την επίδραση του COVID-19 στον κλάδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού;

-Θεωρείτε ότι επηρέασε θετικά ή αρνητικά την εύρεση κατάλληλων υποψηφίων η πανδημία του COVID-19;

-Η εξ' αποστάσεως που προέκυψε από την πανδημία του COVID-19 πιστεύετε ότι επηρέασε την ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές στις εταιρείες;

Παράρτημα Β': Οδηγός συνέντευξης για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές.

Μπορείτε να μου πείτε λίγα λόγια για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε;

- Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός;
- Πως θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού σας;

Ποιος είναι ο ρόλος σας εντός του οργανισμού;

- Ποιος είναι ο τίτλος της θέσης σας;
- Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία;
- Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Περιγράψτε την ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού ή τεχνολογίας της εκπαίδευσης στην οποία ανήκετε.

- Πως συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού;
- Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα;
- Ποιοι είναι οι τίτλοι και οι αρμοδιότητές τους;
- Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς;

Πως προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς;

- Ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό;
- Αν ναι, πόσες αγγελίες υπήρχαν που σας ενδιέφεραν παράλληλα;
- Όταν προσληφθήκατε, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρήθηκαν σημαντικά;\

Πως αντιλαμβάνεστε την επίδραση του COVID-19 στον κλάδο του εκπαιδευτικού σχεδιασμού;

- Θεωρείτε ότι επηρέασε θετικά ή αρνητικά την εύρεση δουλειάς για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές η πανδημία του COVID-19;

-Η εξ' αποστάσεως που προέκυψε από την πανδημία του COVID-19 πιστεύετε ότι επηρέασε την ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές στις εταιρείες;

Παράρτημα Β' Απομαγνητοφωνήσεις συνεντεύξεων

Απομαγνητοφωνήσεις προϊσταμένων

B1

Ερευνητής: Να ρωτήσω αν λάβατε την φόρμα συγκατάθεσης και έχετε γνώση για το απόρρητο της συνέντευξής μας και τη διαφύλαξη του απορρήτου σας και της εταιρείας σας;

Συμμετέχουσα B1: Ναι, την έχω λάβει και την έχω διαβάσει.

Ερευνητής: Ωραία λοιπόν. Η πρώτη ερώτηση είναι αν μπορείτε να μου πείτε σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται η εταιρεία σας.

Συμμετέχουσα B1: Λοιπόν, η εταιρεία δραστηριοποιείται στον κλάδο των ανθρώπινων πόρων Ανθρώπινου Δυναμικού. Παρέχει υπηρεσίες γύρω από τις υπηρεσίες ανθρώπινου δυναμικού. Είμαστε μια συμβουλευτική εταιρεία που αποτελείται από διάφορα τμήματα από ανεύρεση στελεχών. Outsourcing είχαμε μέχρι πρόσφατα και neuroscience στο HR και η δική μου ομάδα είναι μία από τις μεγαλύτερες ομάδες της εταιρείας. Είναι το Learning Services. Το λέμε. Ουσιαστικά καλύπτουμε ανάγκες ανάπτυξης και κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού σε εταιρείες.

Ερευνητής: Η ερώτηση τώρα είναι για τον ρόλο σας εντός του οργανισμού, οπότε ποιος είναι ο τίτλος της θέσης σας;

Συμμετέχουσα B1: Ο επίσημος τίτλος της θέσης μου είναι Learning Design Manager και e-learning Specialist.

Ερευνητής: Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία σας;

Συμμετέχουσα B1: Από τον General Manager.

Σε αυτόν κάνω reporting.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό/ εταιρεία;

Συμμετέχουσα B1: 1.5 χρόνο.

Ερευνητής: Μάλιστα. Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς για αυτή τη δουλειά, αυτή τη θέση;

Συμμετέχουσα Β1: Λοιπόν, δεδομένου ότι είναι λίγο σχετικά λίγο πιο senior η θέση μου, θα έλεγα ότι είναι πολλαπλές δεξιότητες. Αφενός μιλάμε για πολύ καλά πρότζεκτ management skills. Έρχονται πάρα πολλά πρότζεκτ από πελάτες. Όπως έλεγα λοιπόν για το πρότζεκτ μανάτζμεντ είναι ότι έρχονται πολλά πρότζεκτ από πελάτες. Συνεργαζόμαστε με πολλούς ταυτόχρονα και πολλές φορές υπάρχει το conflict. Άρα λοιπόν θέλει πολύ καλή προτεραιοποίηση, θέλει πολύ καλή διαχείριση χρόνου, θέλει να έχεις τον έλεγχο και των δικών σου πραγμάτων, αλλά και της ομάδας και του τι τρέχει. Το άλλο είναι θέλει πάρα πολύ καλές επικοινωνιακές δεξιότητες και όσον αφορά στο κομμάτι της συμβουλευτικής, γιατί είναι κάτι το οποίο εγώ πρέπει να παρέχω. Είμαι εκεί πέρα σαν subject matter expert γύρω από το αντικείμενό μου, οπότε πρέπει να μπορώ να το επικοινωνώ, να μπορώ να στηρίζω με επιχειρήματα και γνώσεις του αντικειμένου αυτά τα οποία προτείνω και αντίστοιχα να ακούω και να κατανοώ τις ανάγκες του πελάτη και να ανταποκρίνομαι αντίστοιχα. Χρειάζονται σαφώς γνώσεις γύρω από τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό, καλές πρακτικές είτε είναι για face to face είτε είναι για digital learning adult learning principles ή εκπαίδευση ενηλίκων τέλος πάντων. Χρειάζεται γνώση των τρεχουσών συνθηκών. Ας πούμε τα trends που λέμε στην αγορά. Είμαστε σε ένα αντικείμενο το οποίο μεταβάλλεται πάρα πολύ και συνεχώς. Οπότε θεωρώ ότι όποιος κάνει αυτή τη δουλειά του αρέσει, έχει και λίγο το μικρόβιο, οπότε πρέπει να πρέπει αν μη τι άλλο να ακολουθούμε τις εξελίξεις και να ενημερωνόμαστε και να προβληματιζόμαστε. Οπότε λοιπόν είναι και αυτό σαν μια δεξιότητα να μένεις up to date και να είσαι και ο ίδιος ένας lifelong learner, δια βίου μαθητής. Skills γύρω από το quality assurance και attention to detail που θα λέγαμε στη λεπτομέρεια. Να βγαίνει το ποιοτικό αποτέλεσμα και σε γρήγορο χρόνο. Σίγουρα ομαδικότητα και εντός εισαγωγικών ηγετικές ικανότητες ώστε να μπορείς να παρακινείς την ομάδα, να ενδυναμώνεις την ομάδα, να μοιράζεσαι τη γνώση, να βοηθάς γενικά να δημιουργείς αυτό το θετικό κλίμα στην ομάδα. Είτε είναι οι άνθρωποι που κάνουν τα project σε εσένα, είτε είναι απλά ισότιμα μέλη της ομάδας. Και για μένα είναι πολύ σημαντικό αυτό. Νομίζω ότι αυτά μπορώ να σκεφτώ σε μια γρήγορη. Ένα γρήγορο σκανάρισμα.

Ερευνητής: Μια χαρά. Και τώρα πάμε σε ερωτήσεις που έχουν να κάνουν με την ομάδα την οποία εσείς επιβλέπετε. Πώς συνεισφέρει στο ευρύτερο πλαίσιο της εταιρείας σας;

Συμμετέχουσα Β1: Αυτό που κάνει και κάνουμε και εγώ μέσα σε αυτό. Ουσιαστικά φτιάχνουμε τα προγράμματα, τα προγράμματα, τα e-learning, τα προγράμματα κατάρτισης για τους πελάτες. Σε μια πρώτη επιφανειακή ανάγνωση θα έλεγε κάποιος ότι φτιάχνουμε το εκπαιδευτικό υλικό E, είτε είπαμε ότι είναι για face-to-face, είτε είναι για blended, δηλαδή να περιλαμβάνει και το δια

ζώσης και το online μπορεί να αποτελείται από εκπαιδευτικές ασκήσεις, σεναρία, case studies workbooks, πράγματα τα οποία χρειάζεται να κάνουν μια ολοκληρωμένη εμπειρία μάθησης. Σε ένα πιο βαθύ επίπεδο. Αυτό που κάνουμε είναι καταρτίζουμε και ενδυναμώνουμε ανθρώπους. Δηλαδή οι πελάτες μας, οι άνθρωποι οι οποίοι μας προσεγγίζουν, έρχονται με κάποιο πρόβλημα, έρχονται με κάποια συγκεκριμένη ανάγκη γιατί κάτι έχουν εντοπίσει ότι θέλει βελτίωση στον οργανισμό τους. Επομένως βοηθάμε να συμβεί αυτή η αλλαγή, να συμβεί αυτή η βελτίωση.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα σας αυτή;

Συμμετέχουσα B1: Τρία.

Ερευνητής: Οι τίτλοι και οι αρμοδιότητες που έχουν, δηλαδή οι τίτλοι της εργασίας τους αντίστοιχα, είναι συγκεκριμένοι, διαφορετικοί είναι οι ίδιοι;

Συμμετέχουσα B1: Οι τίτλοι είναι λίγο ενδεικτικοί. Υπάρχει άλλη μία learning designer. Ωραία. Και υπάρχουν και άλλοι δύο learning designers όπως λέγονται τώρα. Δεν είναι administrators και είναι στα πλαίσια των συμβουλευτικών, σαν advisors.. Είναι και λίγο έτσι, Ξέρεις κάπως.

Ερευνητής: Λίγο ασαφή τα όρια να, ναι, ακόμα και αυτό έχει αξία να το ξέρουμε. Δηλαδή ακόμα και αν ο τίτλος τους είναι πιο ασαφής, αλλά μπορώ εγώ να τους δώσω πχ για χάρη της συνέντευξης την έννοια και σε αυτούς learning designers. Το θέμα επίσης είναι πώς επικαλύπτονται οι αρμοδιότητές τους. Αλληλοεπικαλύπτονται, τι σκοπό έχει ο καθένας σε αυτή την ομάδα;

Συμμετέχουσα B1: Νομίζω ότι λίγο ως πολύ αλληλοκαλύπτονται οι αρμοδιότητες είναι η αλήθεια. Εντάξει, υπάρχει, υπάρχει μεγάλος όγκος δουλειάς και υπάρχουν και πάρα πολλές απαιτήσεις στο workload. Οπότε αναγκαστικά όλοι κάνουν με όλα. Ναι, αν υπάρχει κάποιο άτομο το οποίο υπάρχει ένα άτομο στην ομάδα το οποίο είναι ιδιαίτερα καλό με τα γραφιστικά. Είναι ιδιαίτερα σημαντική. Ας πούμε το έχει αναπτύξει πολύ αυτό το κομμάτι του. Οπότε αν έχουμε κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα απαιτητικό εικαστικά, είναι πιο πιθανό να το αναλάβει το συγκεκριμένο μέλος της ομάδας. Όπως είπα όλοι λίγο πολύ τα κάνουμε όλα.

Ερευνητής: Ωραία, ωραία. Είναι σημαντικό και αυτό δεν είναι τόσο. Διακριτοί ρόλοι. Υπάρχουν βέβαια δυνατά σημεία στον καθένα που βασίζονται, αλλά στην ουσία είναι σχεδιαστές εκπαίδευσης θα λέγαμε και τα τρία άτομα, ή εκπαιδευτικοί σχεδιαστές που κάποιοι έχουν πιο πολύ γραφιστικές ικανότητες, αλλά δεν είναι ότι αλλάζει ο τίτλος τους. Μια ακόμα αντίστοιχη ερώτηση:

Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες επιθυμείτε να παρουσιάζουν αυτά τα άτομα; Δηλαδή τι περιμένετε από τα μέλη της ομάδας σας;

Συμμετέχουσα Β1: Ναι, ωραία, σίγουρα θα έλεγα γνώσεις του εκπαιδευτικού σχεδιασμού και ότι αυτό συνεπάγεται και περιλαμβάνει όπως είπαμε. Εκπαιδευτικά μοντέλα, γνώσεις γύρω από την εκπαίδευση ενηλίκων. Γιατί δουλεύει αυτό και δε δουλεύει το άλλο Δηλαδή για μένα ας πούμε, ένα από τα αγαπημένα μου πράγματα είναι τα Mayer's principles. Για μένα είναι πάρα πολύ ενδεικτικό. Όταν βλέπω τη δουλειά κάποιου ανθρώπου μπορώ να συμπεράνω αν αυτός ο άνθρωπος έχει τα γνωρίζει ή δεν τα γνωρίζει. Έχει πολύ συγκεκριμένα πράγματα. Οπότε λοιπόν, πώς χρησιμοποιούν τις γνώσεις των ενηλίκων; Είναι πώς; Πώς το προσεγγίζουν; Τέλος πάντων, κάνουμε πολύ διαφορετικό εκπαιδευτικό σχεδιασμό για ενήλικες και διαφορετικό για μαθητές σχολείου. Έτσι φέρνουν ένα πολύ διαφορετικό background για ενήλικες και γνώσεις λοιπόν. Άρα λοιπόν ένα είναι αυτό. Το άλλο είναι συνέπεια στη δουλειά. Συνέπεια Χρειάζεται να μπορείς να εμπιστευτείς ότι το άτομο θα τα φέρει εις πέρας, ότι είναι τυπικός στη δουλειά του, ότι θα κάνει αυτό το οποίο είναι να κάνει στην ώρα του και σε καλό επίπεδο. Αυτό σημαίνει για μένα συνέπεια. Είναι λίγο και ανοιχτό στα interpretation. Ναι, ναι.

Ερευνητής: Έχει και το συνεχές αποτέλεσμα. Σταθερό αποτέλεσμα και σωστός χρόνος παράδοσης ας πούμε.

Συμμετέχουσα Β1: Πολύ σωστά, ναι. Ένα άλλο που είναι σημαντικό είναι αυτό. Η θέληση για εξέλιξη και για αυτοβελτίωση. Αυτό που λέγαμε και πριν το lifelong learner. Θεωρώ πολύ σημαντικό. Α, ναι, να βάλω και το ότι η αίσθηση της ομαδικότητας, της συνεργασίας, της ομάδας.

Ερευνητής: Σωστό κι αυτό, σωστά; Εννοώ όντως κάτι που μπορούμε να αναφέρουμε και είναι.

Συμμετέχουσα Β1: Νομίζω ότι διαπιστώνω μέσα από την κουβέντα μας, αν μου επιτρέψεις. Αυτά τα οποία λέω τελικά. Αναφέρομαι πολύ σε soft skills. Εκεί δηλαδή καταλήγω. Ναι, χρειάζονται τα hard skills γιατί χρειάζονται συγκεκριμένες γνώσεις. Εντάξει ναι, αλλά τελικά είναι πολύ soft skills αυτά τα οποία περιγράφω και είναι πολύ χρήσιμο και ενδιαφέρον. Και για μένα αυτή είναι η συνειδητοποίηση.

Ερευνητής: Χαίρομαι πάρα πολύ γι αυτό. Χαίρομαι πολύ γι αυτό. Θα αναπτυχθώ κι εγώ μετά τη συνέντευξη πάνω σ αυτό για να μοιραστώ κάποια πράγματα. Ωραία και τώρα. Φτάνοντας στο τέλος της συνέντευξης έχουμε μία ομάδα ερωτήσεων, που σχετίζεται με το χαρακτήρα της

πρόσληψης εργαζομένων. Βέβαια δεν ξέρω αν συμμετέχετε ενεργά σε μια συνέντευξη, αν είσαστε ένα άτομο μαζί με τον recruiter .

Συμμετέχουσα B1: Έχω μία εμπειρία αλλά δεν παίρνω την τελική απόφαση.

Ερευνητής: Ναι, όχι, δεν πειράζει. Θα δούμε τις ερωτήσεις και θα το προσαρμόσουμε πχ. Ας πούμε λέει η ερώτηση τυπικά: "όταν προσλαμβάνετε; Προφανώς όχι εσείς. Ακριβώς. Όταν είσαστε λοιπόν στη διαδικασία των συνεντεύξεων και αξιολογείτε τους εργαζόμενους, θα πω ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη. Αυτό ή τι θα θέλατε να έχουν οι εργαζόμενοι που έρχονται και ας μην συμμετέχετε στη διαδικασία.

Συμμετέχουσα B1: Λοιπόν, κοίτα. Να έρχεται από ένα background εκπαιδευτικό. Τώρα αυτό είτε μπορεί να είναι παιδαγωγικό, μπορεί να είναι φιλολογικό, μπορεί να είναι. Ή αν δεν υπάρχει αυτό. Ένα άλλο, το οποίο θεωρώ ότι είναι πολύ καλό και προσαρμοσμένο, είναι το πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων. Το οποίο το χρειάζεται για να πιστοποιηθεί ως εκπαιδευτής ενηλίκων. Αυτά τα οποία τα σεμινάρια πραγματικά περνάνε μέσα από όλες αυτά τα πεδία γνώσεων να. Τώρα ένα μεταπτυχιακό όπως καλή ώρα εκπαιδευτικός σχεδιασμός, e-learning, τέτοια πράγματα επίσης είναι πάρα πολύ καλό. Άλλες πιστοποιήσεις; Όχι. Θα μου άρεσε να δω αν δεν υπάρχουν αυτά. Θα μου άρεσε να δω πως έχουν αναπτυχθεί αυτές οι γνώσεις μέσα από εργασιακή εμπειρία. Έχω δει ας πούμε υποψηφίους οι οποίοι είχαν ξεκινήσει από οικονομικά. Έχω τώρα έναν συγκεκριμένο στο μυαλό μου. Έχει ξεκινήσει από οικονομικά. Ωστόσο, στην εργασία την οποία βρέθηκε ασχολήθηκε μετά με την εκπαίδευση του προσωπικού, του onboarding κτλ κτλ. Οπότε ανέπτυξε αυτές τις δεξιότητες και τις γνώσεις μέσα από τη δουλειά του. Οπότε αν υπάρχει ένα significant κομμάτι που έχει ασχοληθεί, που το έχει κάνει κάποιο καιρό, εγώ θεωρώ ότι είναι ΟΚ.

Ερευνητής: Ωραία, και η κατάσταση των προσλήψεων τον τελευταίο καιρό. Αυτή τη χρονική περίοδο, βρίσκεται η εταιρεία σε κάποια ανάγκη για περισσότερο προσωπικό και υπάρχει έλλειψη ας πούμε σε εκπαιδευτικούς, σχεδιαστές ή όπως αλλιώς μπορούμε να τους αναφέρουμε;

Συμμετέχουσα B1: Κοίταξε, ναι, δεν θα μπορούσα να πω να απαντήσω ακριβώς σε αυτή την ερώτηση γιατί τον τελευταίο ένα χρόνο δεν έχουμε κάνει καμία πρόσληψη. Οπότε πιο πριν που είχα δει κάποια βιογραφικά απλά ναι, ήταν ΟΚ. Δηλαδή υπήρξαν υποψήφιοι.

Ερευνητής: Ωραία, Ωραία. Ότι δεν υπάρχει τόσο δυσκολία στην εύρεση εργαζομένων εάν προκύψει ανάγκη. Δεν είναι τόσο δυσεύρετοι, ας πούμε οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές. Δηλαδή ας πούμε όταν χρειάζεστε.

Συμμετέχουσα B1: Δεν Θα το έλεγα ότι φέρνουν όλοι αυτό που θέλουμε. Δηλαδή δεν θα έλεγα έχει να κάνει και πολύ βέβαια με τα στάνταρτς που θέτει ο καθένας. Θα έλεγα ότι αυτά τα οποία είχαμε λάβει ήταν. Υπήρχε ποικιλία στο σύνολο. Κάποια ήταν καλά, κάποια δηλαδή υπήρχε μια διακύμανση. Δεν θα έλεγα ότι ήταν όλα καλά.

Ερευνητής: Ήσασταν στον χώρο όταν υπήρχε η πανδημία για να μπορέσω να σας κάνω κάποιες ερωτήσεις. Αν όχι, δεν. Δεν τις κάνω τις ερωτήσεις.

Συμμετέχουσα B1: Ήμουν, άλλα όχι στην Ελλάδα.

Ερευνητής: Μάλιστα. Μάλιστα, θα μου επιτρέψετε να ρωτήσω εάν η πανδημία έστω και στο εξωτερικό, επηρέασε το πλήθος των θέσεων εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές; Εάν δημιούργησε κάποια αύξηση ή μείωση;

Συμμετέχουσα B1: Μπορώ να πω με μεγάλη βεβαιότητα ότι ναι, διότι ακόμα κι εγώ που βρισκόμουν σε εργασία τελοσπάντων, full time κτλ, με προσέγγιζαν καθημερινά, θα έλεγα σε καθημερινό επίπεδο. Πώς λέμε recruiters τέλος πάντων, οι οποίοι ψάχνανε ακριβώς αυτό το πακέτο δεξιοτήτων για εταιρίες οι οποίες προσπαθούσαν να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες που υπήρχαν λόγω της πανδημίας; Οπότε μπορώ να πω με μεγάλη βεβαιότητα ότι για τουλάχιστον δύο χρόνια μέσα στην πανδημία υπήρχε πολύ μεγάλη αύξηση. Το οποίο μετά έφθινε. Δηλαδή πλέον δεν είναι έτσι. Το παρακολουθώ το market και στην Αγγλία. Έχω επαφές ακόμα με κάποιους συγκεκριμένους recruiters και παρακολουθώ. Δεν είναι καθόλου έτσι πλέον και πολλοί, ιδιαίτερα δάσκαλοι έχουν κάνει στροφή στον εκπαιδευτικό σχεδιασμό. Ήταν ένας κλάδος στον οποίο δεν υπήρχαν πάρα πολλοί άνθρωποι. Τώρα υπάρχει και μεγάλη προσφορά, αλλά ίσως αν θέλεις και οι εταιρείες δεν έχουν πλέον την ίδια ανάγκη όπως είχαν μέσα στον κορωνοϊό. Επομένως έχει μειωθεί η ζήτηση.

Ερευνητής: Πολύ ενδιαφέρον. Πολύ σημαντικό αυτό. Και η εξ' αποστάσεως εργασία που προέκυψε με την πανδημία πολύ περισσότερο, αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα B1: Θα έλεγα ότι θα επιμείνω σε αυτό το οποίο έλεγα πριν ότι αύξησε. Την ανάγκη για εκπαιδευτικούς γυμναστές οπωσδήποτε.

B2

Ερευνητής: Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός;

Συμμετέχουσα B2: Στον κλάδο των τυχερών παιγνίων.

Ερευνητής: Πως θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού σας;

Συμμετέχουσα B2: Ο στόχος το όραμα της εταιρείας είναι η διασκέδαση για τον κόσμο και η υπεύθυνη διασκέδαση.

Ερευνητής: Ποιος είναι ο τίτλος της θέσης σας;

Συμμετέχουσα B2: Είμαι HR Business Partner

Ερευνητής: Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες;

Συμμετέχουσα B2: Από τον Chief People Officer.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Συμμετέχουσα B2: 7 μήνες.

Ερευνητής: Τί προσόντα θεωρείτε πως είναι σημαντικά ή και απαραίτητα για την θέση σας;

Συμμετέχουσα B2: Χρειάζεται ένας συνδυασμός από soft skills, αλλά και τεχνικές

γνώσεις. Από την άποψη των soft skills. Ένα από τα βασικά είναι το stakeholders management, η διαχείριση δηλαδή των αναγκών των εμπλεκόμενων μελών αλλά και των απόψεών τους σχετικά με τους εκπαιδευτικούς στόχους. Εγώ είμαι θα λέγαμε μεσάζων μεταξύ των άλλων businesses και του e-Learning ή αλλιώς Center of Expertise όπως το αποκαλούμε μέσα στην εταιρεία. Δηλαδή για παράδειγμα, αν υπάρχει κάποια καινούργια εκπαίδευση που πρέπει να δημιουργηθεί για λογαριασμό των υπαλλήλων στα καταστήματά μας, εγώ όντας ο συνδεδετικός κρίκος θα πρέπει να αναλάβω το πως θα τρέξει το πρόγραμμα για αυτά τα άτομα, κάνοντας scale down τις δουλειές στα κατάλληλα μέλη και να φροντίσω να τηρηθούν προθεσμίες. Στην ουσία ένας business partner εμπλέκεται με τους stakeholders και επειδή μπορεί να έχουν μεγάλα requests, μπορεί να

χρειάζονται μία εκπαίδευση για την διαδικασία αξιολόγησης σε όλους τους εργαζόμενους. Εκεί ας πούμε δεν πρέπει να είσαι μόνο αγγελιοφόρος, πρέπει να έχεις την κριτική σκέψη να καταλάβεις πως θα δώσεις την γνώμη σου σε σχέση με αυτήν την εντολή, για την συγκεκριμένη ανάγκη γιατί εσύ οφείλεις να φροντίσεις να έρθει εις πέρας το ζήτημα και να μην είναι άναρχα τα πράγματα.

Ερευνητής: Τώρα θα ήθελα να σας ρωτήσω κάποιες ερωτήσεις σχετικά με την ομάδα σας. Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα σας;

Συμμετέχουσα B2: Αυτήν την στιγμή το τμήμα του Learning & Development αποτελείται από 7 άτομα. Από αυτά τα άτομα, 2 ασχολούνται με το κομμάτι της αξιολόγησης, 4 με τις δια ζώσης εκπαιδεύσεις και 1 με το e-learning καθαρά. Επίσης συνεργαζόμαστε και με το Udemy, την πλατφόρμα μαθημάτων μέσω της οποίας έχουμε και από εκεί κάποια μαθήματα που καλύπτουν τις ανάγκες μας. Ας πούμε στο παράδειγμα πριν με την εκπαίδευση των εργαζομένων για την αξιολόγησή τους χρησιμοποιούμε και AI generated videos μέσω του Udemy, όπου παρουσιάζεται κάποιο αληθοφανές άτομο να μιλάει στους εκπαιδευόμενους. Αλλά ναι εντός της εταιρείας, καθαρά αυτήν την στιγμή, έχουμε ένα άτομο αμιγώς για το e-learning.

Ερευνητής: Ο τίτλος αυτού του ατόμου στο e-learning λοιπόν ποιος είναι;

Συμμετέχουσα B2: Learning Specialist.

Ερευνητής: Ωραία, τι γνώσεις και δεξιότητες θέλετε να παρουσιάζει αυτό το άτομο ή γενικά ένα άτομο στην θέση του;

Συμμετέχουσα B2: Σίγουρα το άτομο αυτό πρέπει να έχει καλό τεχνολογικό υπόβαθρο, ώστε να μπορεί να υποστηρίξει τα απαραίτητα προγράμματα υλοποίησης μαθημάτων. Επίσης είναι σημαντικό να είναι δημιουργικό για να μπορεί να φτιάξει κάτι το οποίο να είναι to the point ώστε το αποτέλεσμα που θα δίνεις να μην κουράζει, να είναι engaging. Συνήθως κάποια παιδαγωγική αντίληψη ή κάποιου είδους προϋπηρεσία στην εκπαίδευση βοηθάει, αλλά υπάρχουν και φορές που δεν εξασφαλίζουν πρακτικά ότι ένα μάθημα θα είναι εύκολο για τα διαφορετικά κοινά που παρακολουθούν στην εταιρεία μας.

Ερευνητής: Σε σχέση με τις προσλήψεις ατόμων για αυτήν την θέση, θα ήθελα να ρωτήσω κάποιες ερωτήσεις. Εμπλέκεστε στην πρόσληψη ατόμων για αυτήν την θέση;

Συμμετέχουσα B2: Η αλήθεια είναι πως αυτή η διαδικασία ολοκληρώνεται από recruiters, και δεν εμπλέκομαι ενεργά στην διαδικασία των προσλήψεων. Όμως μπορώ να πω ότι όντας σε επικοινωνία με τους recruiters έχουν την ευκαιρία να ξέρουν τι περιμένουμε από αυτή την θέση.

Ερευνητής: Θα μπορούσα να ρωτήσω αν υπάρχει τότε κάποια πιστοποίηση που θεωρείτε σημαντική ή και απαραίτητη για την πρόσληψη εργαζομένων για την θέση του e-learning;

Συμμετέχουσα B2: Στην ουσία δεν έχω κάποια συγκεκριμένη απαίτηση για κάποιο χαρτί ας πούμε, γιατί όπως ανέφερα και πριν, ενώ είναι ένα καλό κριτήριο για την πιθανή ικανότητα του εργαζομένου, είναι πιο σημαντικό στην πράξη να μπορούμε να δούμε αν έχει την αντίληψη να δημιουργήσει εκπαιδευτικό περιεχόμενο που μένει στον ακροατή, εκπαιδευόμενο εννοώ. Αν δεν μπορούμε να έχουμε κάποια δουλειά του υποψηφίου να δούμε, τότε σίγουρα ένα πτυχίο από κλάδους της εκπαίδευσης, πόσο μάλλον ένα μεταπτυχιακό σαν αυτό που συμμετέχετε, βοηθάει να καταλάβουμε ότι το άτομο έχει μία αντίληψη με την εκπαίδευση ή τα εργαλεία δημιουργίας μαθημάτων, ανάλογα.

Ερευνητής: Ωραία οπότε θα ήθελα να προχωρήσω σε κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τον COVID-19. Θεωρείτε ότι η πανδημία επηρέασε τις θέσεις για εργαζόμενους στο e-learning;

Συμμετέχουσα B2: Η αλήθεια είναι ότι από την πανδημία και μετά έχει γίνει μία μεγάλη αλλαγή γιατί πριν τον COVID-19 υπήρχε η νοοτροπία του classroom, δηλαδή αν είχες να κάνεις κάποια εκπαίδευση, καλούσες τον κόσμο για δια ζώσης. Τώρα πια υπάρχει η εξ' αποστάσεως μάθηση και αυτό που βλέπω και από την προηγούμενη εταιρεία και από άλλες εταιρείες, πλέον υπάρχουν υποχρεωτικά μαθήματα και είναι υποχρεωμένοι οι εργαζόμενοι από το onboarding δηλαδή όταν έρχονται στην εταιρεία, να παρακολουθήσουν κάποια πακέτα με μαθήματα που μπορεί να έχουν να κάνουν με την φιλοσοφία και τον τρόπο λειτουργίας της εταιρείας ή για παράδειγμα μπορεί στην θέση που είναι ένας εργαζόμενος να οφείλει η εταιρεία λόγω κανονισμών από το κράτος να του παρέχει εκπαιδευτικό υλικό, το οποίο είναι πλέον σε ηλεκτρονική μορφή.

Ερευνητής: Να ρωτήσω αν η εξ' αποστάσεως εργασία που προέκυψε από τον COVID επηρέασε την ανάγκη για σχεδιασμό ηλεκτρονικών μαθημάτων;

Συμμετέχουσα B2: Η αλήθεια είναι ότι όντως αυξήθηκε η τηλεργασία όπως ξέρουμε αν και με δισταγμό στην αρχή και πλέον που αποτελεί την πραγματικότητά μας, είναι πολύ πιο εύκολο να

εξυπηρετηθεί μία εταιρεία με ασύγχρονη μάθηση παρά να δεσμεύεται με τα προγράμματα των υπαλλήλων και να πρέπει να τους φέρει όλους σε μία αίθουσα.

B3

Ερευνητής: Μπορείτε να μου πείτε μερικά λόγια για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε; Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείστε;

Συμμετέχουσα B3: Η εταιρεία μας εξειδικεύεται σε δύο κομμάτια. Το ένα είναι HR Consulting οτιδήποτε έχει σχέση με τον άνθρωπο και το δεύτερο κομμάτι έχει να κάνει με τις εκπαιδεύσεις. Συγκεκριμένα για τις εκπαιδεύσεις, έχουμε δύο εξειδικεύσεις. Φτιάχνουμε ακαδημίες, δηλαδή εσωτερικά πανεπιστήμια για εταιρίες και πολλές φορές μας ζητούν να φτιάξουμε και το υλικό για αυτές τις ακαδημίες. Επίσης, πολλές φορές συζητάμε και το συγκεκριμένο υλικό να γίνει σε e-learning πλατφόρμα και συστήματα. Το άλλο που κάνουμε εκτός από τις ακαδημίες είναι ότι εκπαιδεύουμε εργαζόμενους από εταιρείες που μπορεί να έχουν 10 – 20.000 άτομα και τους εκπαιδεύουμε σε soft-skills από customer experience, διαχείριση χρόνου κτλ. και δεν μας αρέσει καθόλου η θεωρία οπότε οι εκπαιδεύσεις μας φροντίζουμε να περιέχουν και gamification.

Ερευνητής: Ο τίτλος της θέσης σας, ποιος είναι μέσα στην εταιρεία;

Συμμετέχουσα B3: Σωστά, εγώ είμαι μία από τους δύο ιδρυτές, και είμαι η Chief Commercial Officer. Ταυτόχρονα με αυτό όμως έχω και άλλους δύο τίτλους, γιατί είμαι και trainer κάνω εγώ η ίδια τις εκπαιδεύσεις και περνάει από εμένα και το υλικό που φτιάχνει η ομάδα.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Συμμετέχουσα B3: 5 χρόνια.

Ερευνητής: Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς;

Συμμετέχουσα B3: Θα πω ως προς το e-learning ότι αρχικά χρειάζεται πολύ το project management. Το δεύτερο στοιχείο είναι η αντίληψη ότι διδάσκουμε πρώτον εργαζόμενους και κατά δεύτερον ενήλικες. Άρα αυτό που κάνουμε πρέπει να είναι και διαδραστικό και out-of-the-box αν θέλεις να είναι σύγχρονο. Τρίτον, πρέπει να είμαστε συνέχεια με θέληση να μαθαίνουμε καινούργια πράγματα και τεχνικές, να έχουμε το commercial awareness, έτσι ώστε ό,τι κάνεις να είναι εύκολα προσβάσιμο και να μην είναι και βαρετό για αυτούς που θα το παρακολουθήσουν.

Γιατί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που έχουμε παρατηρήσει στις επιχειρήσεις είναι η έλλειψη εμπλοκής (lack of engagement) και η έλλειψη τρόπων να γνωρίζουμε αν ο εκπαιδευόμενος όντως παρακολούθησε το μάθημα.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα σχεδιασμού και υλοποίησης των μαθημάτων που επιβλέπετε;

Συμμετέχουσα B3: Λοιπόν, εμείς έχουμε δύο πτυχές. Από την μία έχουμε αυτούς που θα φτιάξουν το υλικό, γιατί ξεχωρίζουμε ποιος θα φτιάξει το υλικό και ποιος θα φτιάξει την πλατφόρμα. Οπότε τα άτομα που θα φτιάξουν το υλικό συνήθως είναι δυο τρία και αν συμπεριληφθούμε και εγώ με την συνιδρύτρια που ελεγχουμε και εμείς την ποιότητα του περιεχομένου θα πω πέντε. Ως προς το δεύτερο κομμάτι, το τεχνολογικό, συνεργαζόμαστε με εταιρείες. Συνήθως έχουμε παρατηρήσει από τις λίγες και συγκεκριμένες εταιρείες που υπάρχουν στην Ελλάδα, ότι κάθε μία έχει τις δικές της τεχνολογίες που εμπιστεύεται και παρέχει έναν συγκεκριμένο τύπο υλικού, οπότε ανάλογα με τις ανάγκες μας θα πω 2-3 εταιρείες είναι οι συνεργάτες μας.

Ερευνητής: Τώρα εντός της εταιρείας, για αυτά τα 3 άτομα που έχετε, ποιοι είναι οι τίτλοι τους;

Συμμετέχουσα B3: Ανήκουν στο Training Department. Έχουμε έναν Training Assistant ο οποίος μας παρέχει ανατροφοδότηση για να είμαστε καλύτεροι στις επόμενες εκπαιδεύσεις μας. Έχουμε άλλον έναν Trainer και έχουμε έναν Trainer Content Leader.

Ερευνητής: Τι γνώσεις ικανότητες και δεξιότητες επιθυμείτε να παρουσιάζουν τα άτομα αυτά αλλά και οι εταιρείες με τις οποίες συνεργάζεστε στο τεχνολογικό κομμάτι;

Συμμετέχουσα B3: Σίγουρα αρχικά χρειαζόμαστε να παρουσιάζουν την ικανότητα να μεταφράζουν την τεχνολογία με απλούς όρους. Υπάρχει μεγάλο κενό στην γνώση στην αγορά και ειδικά με την διαφορά γενεών. Γιατί υπάρχει πολύ μεγάλη διακύμανση στις ηλικίες μεταξύ αυτών που ζητούν την εκπαίδευση για τους υπαλλήλους με τις ιδέες που έχουν και των ίδιων των υπαλλήλων και είναι πολύ σημαντικό το e-learning να είναι κατανοητό εν τέλει στους εκπαιδευόμενους και να το έχουμε προσαρμόσει για αυτούς. Γενικά στην αγορά δεν υπάρχει αυτή η αντίληψη. Επίσης θέλουμε να υπάρχει σκέψη εκτός της πεπατημένης, out-of-the-box και η συνεχής θέληση για νέες γνώσεις. Ακόμα, θεωρώ πολύ σημαντική την ικανότητα ο σχεδιαστής να παρουσιάζει μία ενσυναίσθηση ως προς τον εκπαιδευόμενο και της θέσης από την οποία εκείνος βρίσκεται όταν έρχεται σε επαφή με ένα διδακτικό υλικό. Αυτήν την οπτική συνήθως την ξεχνάμε.

Συνήθως βοηθάει πάρα πολύ να υπάρχει κάποια γνώση σε εργαλεία δημιουργίας υλικού και έστω σε κάποιο στοιχειώδες γραφιστικό επίπεδο, να μπορεί να καταλάβει αν κάτι είναι εμφανίσιμο και ευχάριστο στο μάτι. Επίσης πάντα θέλουμε να μπορούν τα άτομα της ομάδας μας να μπορούν να βρουν καινοτόμους τρόπους παιχνιδιοποίησης και ελέγχου ξαναλέω, σχετικά με το αν ο εκπαιδευόμενος όντως παρακολούθησε το μάθημα.

Ερευνητής: Πολύ ωραία. Θα ήθελα να κάνω μερικές ερωτήσεις σε σχέση με την αγορά εργασίας τώρα, από την δική σας ματιά. Ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη ενός εργαζομένου;

Συμμετέχουσα Β3: Καταρχήν είναι ένας κλάδος στον οποίο δεν μπορείς να πεις ότι υπάρχει ακόμα αισθητά ταλέντο στην Ελλάδα. Είναι πολύ εξειδικευμένη η γνώση γύρω από τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και τώρα έχει αρχίσει να ανοίγει στην Ελλάδα. Ο κόσμος δεν το έχει καταλάβει θεωρώ αυτό ακόμη, αλλά βλέποντας κολοσσούς όπως η Google να κάνει ακαδημίες σκέφτομαι ότι σε ένα με ενάμιση χρόνο από τώρα θα αλλάξουν πολύ τα πράγματα στο κομμάτι του e-learning. Δεν έχω συγκεκριμένα πιστοποιητικά που επιθυμώ να δω, όμως αυτό που βλέπουμε συνήθως σε αυτές τις θέσεις είναι ότι δεν είναι απαραίτητο το πτυχίο, αν έχεις να δείξεις πραγματική δουλειά ή project. Δηλαδή για αυτήν την θέση αν κάποιος δεν έχει να παρουσιάσει προϋπηρεσία ή κάποιο πτυχίο, αλλά έχει ένα portfolio αυτό το άτομο σίγουρα θα περάσει πιο εύκολα σε επόμενη φάση συνέντευξης. Θεωρώ ότι υπάρχει πολύ το στοιχείο του αυτοδίδακτου σε αυτόν τον τομέα. Για αυτό είναι πολύ δύσκολο στην πράξη να βρεθεί ταλέντο στην Ελλάδα.

Ερευνητής: Θεωρείτε ότι η πανδημία επηρέασε τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα Β3: Σίγουρα. Θεωρώ ότι αν δεν είχε γίνει αυτό η αγορά δεν θα είχε μεγαλώσει με τον ρυθμό που είδαμε. Δηλαδή αν δεν υπήρχε ο COVID θα μας έπαιρνε αντί για δύο χρόνια όπως τώρα, 10 με 15 χρόνια. Η γνώση μου γύρω από την αγορά του εξωτερικού είναι ότι στο εξωτερικό με τις μεγάλες εταιρείες που είχαν ήδη προχωρήσει με το e-learning δεν έγινε τόσο μεγάλο άνοιγμα. Για χώρες όπως η δική μας όμως, ή τις πιο ανατολικές χώρες, η πανδημία έπαιξε ρόλο να έρθει αυτή η γνώση ταχύτατα, και να γίνει και αποδεκτό στην εταιρική κουλτούρα να εκπαιδεύεται το προσωπικό με αυτόν τον τρόπο.

Ερευνητής: Τώρα μία τελευταία ερώτηση σε σχέση με την τηλεργασία που προκλήθηκε από την πανδημία. Θεωρείτε ότι αύξησε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα B3: Ενδιαφέρουσα ερώτηση. Ένα από τα βασικά προβλήματα του να δουλεύεις εξ αποστάσεως είναι ότι υπάρχει μηδενική εμπλοκή των εργαζόμενων. Οπότε κάτι πολύ σημαντικό για τις εταιρείες ήταν πλέον να βρουν τρόπους να κάνουν πιο ευχάριστο το μάθημα. Λόγω του COVID λοιπόν προέκυψαν δύο πράγματα: Το ένα ήταν να βρούμε τι παιχνίδια μπορούσαμε να σχεδιάσουμε για να νιώσουν τα μέλη των ομάδων ότι ανήκουν. Το δεύτερο ήταν τι εκπαιδεύσεις μπορούσαμε να σχεδιάσουμε ώστε να νιώσει όλη η ομάδα ότι εμπλέκεται. Έτσι ξεκινήσανε και οι hybrid εκπαιδεύσεις, δηλαδή ήταν πολύ πιο εύκολο πια να φτιάξεις πακέτα εκπαίδευσης όπου έλεγες ότι πάμε πρώτα να ξεκινήσουμε με zoom, μετά πάμε με τέσσερις μήνες με courses, games, υποβολές εργασιών και μετά ξαναέρχεστε από κοντά να κάνουμε παρουσιάσεις και τα λοιπά. Αυτός ο τρόπος σκέψης δεν θα υπήρχε και για τον εργαζόμενο αν δεν είχε προκύψει η εξ' αποστάσεως εργασία. Οπότε θεωρώ ότι αύξησε πολύ την ανάγκη για όλα αυτά που συζητάμε τώρα, για όλο το κομμάτι του e-learning όχι ως κάτι που απλά το προσφέρει η εταιρεία, αλλά κάτι που είναι και ο εργαζόμενος θεωρεί ως δική του ευθύνη να παρακολουθήσει, να εκτιμήσει και να γνωρίζει τις πλατφόρμες που του κάνουν διαθέσιμη την απαραίτητη γνώση για μελλοντικές του ανάγκες. Και συνολικά δείχνει εκ μέρους των εταιρειών ότι προσαρμόστηκαν.

B4

Ερευνητής: Λοιπόν, οι πρώτες ερωτήσεις έχουν να κάνουν με. Με μερικά λόγια περιγραφικά για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε. Ποιος είναι ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται οργανισμός σας;

Συμμετέχων B4: Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού ηλεκτρονικής μάθησης.

Ερευνητής: Ακριβώς. Μάλιστα. Και ο στόχος δηλαδή του οργανισμού. Αν μπορούσατε να τον περιγράψετε με λίγα λόγια.

Συμμετέχων B4: Ο στόχος και γενικά το όραμα είναι να δημιουργούμε τις πιο διαδραστικές και ενδιαφέρουσες εκπαιδευτικές εμπειρίες για ενήλικες με σύγχρονες μεθόδους και τεχνικές gamification, διαδραστικότητα, neuroscience, ό, τι καλύτερο μπορούμε τέλος πάντων για να δημιουργούμε τις καλύτερες εκπαιδευτικές εμπειρίες.

Ερευνητής: Ωραία! Τώρα θα θελα να σας ρωτήσω γενικά για το ρόλο σας εντός του οργανισμού. Για παράδειγμα ο τίτλος ο επίσημος τις θέσης της οποίας έχετε.

Συμμετέχων B4: Εγώ είμαι ο Διευθύνων Σύμβουλος; Αλλά ταυτόχρονα είμαι και ο Lead Instructional Designer.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτό τον οργανισμό; Ή μάλλον η ηλικία αυτού του οργανισμού;

Συμμετέχων B4: 25 χρόνια.

Ερευνητής: Μάλιστα. Και να ρωτήσω τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες απαιτούνται από εσάς Απαιτείται από τον εαυτό σας στην προκειμένη περίπτωση τι βρίσκετε ότι χρειάζεται για αυτή τη δουλειά;

Συμμετέχων B4: Γενικά η δουλειά του interaction Design είναι αρκετά δύσκολη και δυστυχώς δεν μαθαίνεται εύκολα ακαδημαϊκά. Γιατί άλλο το τι λέει η παιδαγωγική θεωρία ή οι διάφορες παιδαγωγικές θεωρίες και άλλο το τι γίνεται στην πραγματικότητα και το τι είναι αυτό που θέλουν πραγματικά οι εκπαιδευόμενοι και οι πελάτες. Αυτό εγώ ως εκπαιδευτικός σχεδιαστής γιατί ξεκίνησα 20 χρόνια πριν που δεν υπήρχε καν στην Ελλάδα το επάγγελμα. Στην ουσία έχω μια πορεία λίγο πιο σύνθετη. Δηλαδή πρώτο πτυχίο Ελληνική φιλολογία, δεύτερο πτυχίο computer science, τρίτο πτυχίο, διοίκηση επιχειρήσεων, πιστοποίηση σε εκπαίδευση εκπαιδευτών, σε εκπαιδευτικό σχεδιασμό, σε AI, σε Project Manager, σε Coaching Junior Practitioner είμαι Executive Coach και έχω εκπαιδευτεί. Επίσης κάτι που με βοήθησε πάρα πολύ είναι ότι δούλεβα πολλά χρόνια, 20 χρόνια ως εκπαιδευτής εκπαιδευτών, οπότε στην ουσία για να μπορέσω να κάνω τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές και να μπορέσουμε να κάνουμε και κάτι καινοτόμο, έπρεπε να συνδυάσω πολλά πολλά αντικείμενα. Τέλος πάντων, αυτό είναι το διαφορετικό.

Ερευνητής: Να περιγράψουμε τώρα και την ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού ή τεχνολογίας της εκπαίδευσης που επιβλέπεται. Η πρώτη ερώτηση: Πως συνεισφέρει η ομάδα αυτή που έχετε στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού;

Συμμετέχων B4: Επειδή έχουμε μεγάλα έργα αυτό το διάστημα, το 80% της δουλειάς είναι το e-learning. Δηλαδή στην ουσία έχουμε την συμβουλευτική και επίσης εκπαιδευτικά προγράμματα

όπως διαχείρισης έργων, διαχείρισης κρίσεων, ηγεσίας, interviewing skills performance, management. Γίνονται δηλαδή και άλλα. Οπότε άλλα από το τμήμα πια της δημιουργίας εκπαιδευτικού υλικού έχει μεγαλώσει αρκετά και λόγω της ζήτησης που υπάρχει τώρα.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα εκπαιδευτικού σχεδιασμού;

Συμμετέχων B4: Εκπαιδευτικό σχεδιασμό κάνουν πέντε άτομα. Και όταν λέμε εκπαιδευτικό καθαρά εκπαιδευτικό σχεδιασμό γιατί μετά είναι οι developers; Γιατί αυτό το έχω δει ότι πολλοί το συγχέουν με ότι λένε εκπαιδευτικό σχεδιασμό, ενώ στο μυαλό τους έχουν κάποιον developer εκπαιδευτικού υλικού. Μπορεί φυσικά το εκπαιδευτικό σχεδιαστής να γνωρίζει εργαλεία όπως articulate, storyline και τα λοιπά. Είναι κάτι, αλλά δεν είναι αυτή η δουλειά του. Εκπαιδευτικός σχεδιαστής πρέπει να σχεδιάζει τα προγράμματα που πρέπει να αναπτύσσει. Ο γραφίστας πρέπει να κάνει τα γραφιστικά και τα animation, δηλαδή κάπως πρέπει να είναι χωρισμένα. Οπότε είναι 5 άτομα μαζί με μένα είμαστε στο Instructional Design και περίπου 17, 18 άτομα στο development. Εκ των οποίων δύο είναι και στο graphic design.

Ερευνητής: Οπότε οι τίτλοι και οι αρμοδιότητες αυτών των 5 ατόμων είναι international designers. Ωραία, πάει κι αυτή η ερώτηση. Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες επιθυμείτε να παρουσιάζουν αυτά τα 5 άτομα;

Συμμετέχων B4: Ναι, αυτό εδώ είναι και θέμα του τι υπάρχει. Δηλαδή η εμπειρία που είχα είναι ότι επειδή ακριβώς. Η εμπειρία μου ήταν ότι τελειώνοντας κάποιο μεταπτυχιακό σε αντίστοιχα προγράμματα είναι πάρα πολύ θεωρητική γνώση και απέχει κατά πολύ από την πράξη και αυτό που πραγματικά πρέπει να γίνει. Αυτό που συνήθως κάνουμε είναι στην ουσία να εκπαιδεύουμε εσωτερικά τα άτομα. Προτιμώ να έχουν σίγουρα κάποιο πτυχίο το οποίο κατά τη γνώμη μου ίσως και θεωρητικών σχολών είναι ακόμα καλύτερο. Δηλαδή και Αγγλικής φιλολογίας θα ήταν καλύτερο από το να ήταν κάποιος πληροφορικός και από κει και πέρα γίνεται ένα εκτεταμένο πρόγραμμα εσωτερικής εκπαίδευσης. Τώρα οι δύο από τους εκπαιδευτικούς, τρεις από τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές για καλή μου τύχη είναι και διδάκτορες. Είναι καθηγητές σε πανεπιστήμια Ελλάδας και εξωτερικού, οπότε χρειάστηκε λίγη προσαρμογή για να μάθουν τις τεχνικές και τον τρόπο της εταιρείας. Έγινε λίγο πιο γρήγορα το άλλο ένα άτομο. Ξεκίνησε από το από χαμηλά και εξελίχθηκε μέσα από την εταιρεία μαθαίνοντας εντελώς.

Ερευνητής: Και αυτές οι ικανότητες ας πούμε. Δηλαδή αυτά τα οποία εσωτερικά θέλετε να φροντίσετε να διδάχτούν. Ας πούμε, γύρω από ποιους άξονες έχουν να κάνουν με τους τρόπους

επικοινωνίας με συνεργάτες; Πιο πολύ έχουν να κάνουν με τις θεωρίες μάθησης, φαντάζομαι, αλλά σε πιο πρακτικό επίπεδο.

Συμμετέχων B4: Θεωρίες μάθησης η αλήθεια είναι δεν με πολύ ενδιαφέρουν στο θεωρητικό τους. Δηλαδή έχουμε αναπτύξει μια εσωτερική μεθοδολογία που βασίζεται στο brain based learning το neuroscience και υπάρχουν και κάποια εργαλεία που δημιουργείς. Μπορεί να δημιουργούν διαδραστικές δραστηριότητες συνειδητοποιημένα και να επιλέγεις κατάλληλες τεχνικές, να γράφεις τους εκπαιδευτικούς στόχους, τα learning outcomes κλπ. Οπότε δεν τρελαίνομαι με τις θεωρίες γιατί τα δεδομένα της σύγχρονης δικηγορίας με ενδιαφέρουν τα applied theories, όχι οι Θεωρίες. Οπότε στην ουσία αυτό που κάνουμε είναι ότι εκπαιδεύονται κάποια άτομα πάνω στα δικά μας εργαλεία. Σίγουρα είναι καλό να γνωρίζουν ήδη τα παιδαγωγικά σε ένα βασικό εύρος. Τέλος πάντων, και επειδή έχουμε και προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών, εκπαιδεύονται αρχικά ως εκπαιδευτές, μετά ως δημιουργοί εκπαιδευτικού υλικού και σταδιακά instructional designer. Αλλά επειδή είναι αρκετά τυποποιημένη δουλειά θα έλεγα, έχουμε πολλά εργαλεία εσωτερικά. Επειδή κάνουμε αρκετό εκπαιδευτικό υλικό για Ελλάδα, τώρα έχουμε φτιάξει πάνω από 300 μαθήματα αυτή τη στιγμή, που για Ελλάδα είναι τεράστια τα νούμερα, κυρίως γιατί δουλεύουμε με ευρωπαϊκούς οργανισμούς, οπότε έχουμε και άπειρα templates ασκήσεων δραστηριοτήτων. Έχουμε κάνει από απλά παιχνίδια μέχρι και τα πιο τρελά. Οπότε υπάρχει υλικό. Άρα αυτό που με ενδιαφέρει πιο πολύ είναι να καταλαβαίνει κανείς από την εκπαίδευση και να μπορεί να νιώθει ίσως ένα σημείο, αν θες λίγο να το δεις κι αυτό το σημείο γιατί νομίζω λείπει γενικά από την εκπαίδευση των instructional designers είναι το cognitive empathy. Δηλαδή τι εννοώ; Να μπορεί να νιώθει που βρίσκεται ο εκπαιδευόμενος ανά πάσα στιγμή. Όταν κάποιος γράφει ένα storyboard αυτό που έχω δει είναι ότι νιώθει ότι γράφει ένα διήγημα. Αυτό που λείπει κατ' εμέ είναι αυτό το empathy, το να μπορεί να καταλάβει που βρίσκεται αυτή τη στιγμή ο εκπαιδευόμενος, τι του λείπει για να μπορέσει να κάνει τα βήματα που πρέπει για να κατανοήσει, για να απομνημονεύσει, για να μπορέσει να αποκτήσει κάποια δεξιότητα ή μια εφαρμογή της γνώσης, ή να αλλάξει και συμπεριφορά. Άρα δηλαδή ποια είναι τα βήματα αυτά που πρέπει να κάνει, που βρίσκεται πιθανόν τώρα και ποια είναι η πιο κατάλληλη δραστηριότητα που πρέπει να επιλέξει με βάση το εκπαιδευτικό αντικείμενο, με βάση την κουλτούρα της εταιρείας; Είναι δύσκολο. Ειδικά σε ιδιωτικό τομέα ή σε. Όταν θέλω να πω ότι δεν κάνεις κάτι πιλοτικό και στον πραγματικό κόσμο έχει να κάνει πάντα με τον οργανισμό. Παράδειγμα εμείς δουλεύουμε πάρα πολύ με τον Οργανισμό Ασύλου της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εδρεύει στη Μάλτα και έχει να

κάνει με το άσυλο σε όλη την Ευρώπη. Όταν φτιάχνουμε εκπαιδευτικά προγράμματα πρέπει να κατανοούμε το ρόλο των ανθρώπων που δουλεύουν στον οργανισμό. Ποιες είναι οι δυσκολίες τους; Τι κάνουμε τώρα; Γιατί αν πας εσύ λες: "Α, έφτιαξα μια ασκησούλα", και είναι ο άλλος με 30 μετανάστες μπροστά του και δεν ξέρει τι κάνει. Καταλαβαίνεις πως είναι η κατάσταση. Δεν είναι εύκολο η αλήθεια είναι. Με δυσκολεύει πολύ το να βρω κατάλληλα στελέχη και αυτά μετά από χρόνια αναπτύχθηκαν. Που σου λέω δηλαδή δεν ήταν εύκολη υπόθεση και ειδικά στην Ελλάδα που δεν υπάρχουν.

Ερευνητής: Όταν προσλαμβάνετε ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη; Λίγο πιο τυπικά, ας πούμε στη φάση των συνεντεύξεων.

Συμμετέχων B4: Αρχικά να πω ότι η πιστοποίηση για μένα είναι δεύτερο κριτήριο. Το πρώτο κριτήριο είναι η προσωπικότητα και ακριβώς ο χαρακτήρας και η ικανότητα του ανθρώπου να κατανοεί αυτά που λέμε, να υπάρχει πολύ καλή επικοινωνία και όλα αυτά τα employability skills όπως λέγονται, δηλαδή επικοινωνία, problem solving και λοιπά. Αυτά τα θεωρώ πρώτιστα. Τώρα οι πιστοποιήσεις πολλές φορές με προβληματίζουν κιόλας, με την έννοια αν δεν συνάδουν με αυτά. Με ποια έννοια; Ότι κάποιος κάνοντας μια πιστοποίηση που είναι κυρίως deskwork, μπαίνει σε έναν χώρο με κάποια έπαρση και ίσως και χωρίς να ακούει πραγματικά ή να νοιάζεται για το τι πραγματικά γίνεται, το οποίο είναι λίγο κουραστικό. Εγώ προτιμώ δηλαδή κάποιος με μια ταπεινότητα να έρθει και να μου πει κοίταξε να δεις, αυτά γνωρίζω. Σίγουρα θέλω ένα βασικό υπόβαθρο λόγου. Γιατί όταν σχετίζεσαι με το design δουλεύεις με τον λόγο, έτσι όπως και να το κάνουμε. Όπως επίσης και δεν αντιλέγω και με την τεχνική γνώση δεν είναι κακό να γνωρίζει ο authoring. Καλό είναι να το γνωρίζει ο instructional designer για να μπορεί να επικοινωνεί και με τους developers. Γιατί στην ουσία ο instructional designer είναι ο ενδιαμέσος κρίκος του πελάτη, των developers και της εταιρίας. Τι θέλει σαν σύνολο; Οπότε είναι ο ενορχηστρωτής. Αν δεν γνωρίζει τη δουλειά του developer δεν μπορεί και να την επικοινωνήσει στον πελάτη. Οπότε ναι, να τα γνωρίζει. Δεν είναι για μένα απαραίτητη προϋπόθεση. Πολύ ωραία θα ήταν να υπάρχει ως επιπλέον. Αλλά δεν είναι βασικό.

Ερευνητής: Μάλιστα και η κατάσταση των προσλήψεων αυτή τη χρονική περίοδο για εσάς, είναι ευνοϊκή για εσάς;

Συμμετέχων B4: Δεν είναι εύκολο, γιατί αρχικά δεν ορίζεται αυτό το επάγγελμα. Κάπως δηλαδή λες για Instructional Design, κάποιος καταλαβαίνει κάτι άλλο, οπότε δεν υπάρχει. Γι αυτό και

προτιμούμε να προκύψει εκ των έσω, δηλαδή κάποιος που είναι ταλαντούχο άτομο και είναι τώρα στο development μπορεί να εξελιχθεί, να κάνει instructional design και μας έρχονται κυρίως από συστάσεις, δηλαδή ο γνωστός λέει στον γνωστό.

Ερευνητής: Οπότε η τελευταία ομάδα ερωτήσεων έχει να κάνει με τον Covid 19, αν και είναι λίγο περασμένο θέμα. Θεωρείτε ότι επηρέασε η πανδημία τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές και αν άλλαξε κάπως την ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχων B4: Ναι. Κοίτα, μεταξύ μας, η πανδημία για τον χώρο του e-learning ήταν. Πώς να το πω τώρα;

Ερευνητής: Καταλυτική ας πούμε.

Συμμετέχων B4: Ας το πούμε έτσι; Ναι, βέβαια. Αρνητικό προφανώς.

Ερευνητής: Ναι, σαφέστατα ναι, ναι, αλλά.

Συμμετέχων B4: Συνέβαλλε πάρα πάρα πολύ στην ανάπτυξη. Και γιατί; Είναι πολύ λογικό. Γιατί από την ώρα που λόγω της πανδημίας αναγκάστηκαν όλοι να δουν και άλλες μεθόδους εξ αποστάσεως μάθησης, εξ ορισμού και ντε φάκτο αποδέχτηκαν και την ασύγχρονη ή σύγχρονη ηλεκτρονική μάθηση ως έναν τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε κάλλιστα να γίνει καλύτερα η δουλειά τους ή να γίνει τουλάχιστον η δουλειά τους. Γιατί και μετά, εφόσον αυτό κράτησε και καιρό και είδαν ότι δούλευε, μην σου πω ότι δεν θέλανε και να ξαναγυρίσουν. Δηλαδή επειδή πολλές φορές κάνω και εκπαιδεύσεις face to face δια ζώσης, πλέον μου λένε. "Τώρα τι να ρχεςαι;" Πηγαίνω στο εξωτερικό. "Ας το κάνουμε online." Ως προς το σύγχρονο. Και επίσης για το ασύγχρονο e-learning. Έδωσε τρομερή ώθηση, τρομερή ώθηση. Βγήκαν δηλαδή άρχισαν να βγαίνουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ένα μετά το άλλο. Στην Ελλάδα όχι τόσο, αλλά τέλος πάντων. Σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Πάρα πολύ. Και ωρίμασε η αγορά του e-learning. Γενικά. Τώρα, για τους instructional designers; Δεν έχω κάτι να πω. Είναι το ίδιο που λέγαμε ότι ναι, υπάρχει και εκεί κάποια τάση, το συζητάνε. Αλλά γενικά βλέπω ότι εμένα η δυσκολία μου πια είναι: ότι ενώ ζούμε στην Ελλάδα και εδώ είμαστε τέλος πάντων και θα θέλαμε πολύ να έχουμε συνεργάτες από εδώ. Στην Ελλάδα δεν υπάρχει εμπειρία. Δηλαδή ποιος θα έχει κάνει e-learning και για ποιον; Πότε δηλαδή; Ναι, αυτό δηλαδή. Θέλω να πω, είμαστε από τις πολύ λίγες εταιρείες που έχουμε κάνει τόση δουλειά πάνω στο ίντερνετ. Οπότε, εκ των πραγμάτων από πού να πάρω;

Γι αυτό και προτιμώ να είναι on line, δηλαδή καλή προσωπικότητα και γρήγορα το άτομο να καταλαβαίνει, να θέλει και να μαθαίνει. Και όλα αυτά. Και καλύτερα να εξελιχθεί σιγά σιγά εσωτερικά.

Ερευνητής: Μάλιστα. Και μία τελευταία ερώτηση τελευταία. Αν η εξ αποστάσεως εργασία που προέκυψε από τον Covid 19 αύξησε η μείωσε την ανάγκη για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχων B4: Ναι, προφανώς. Και με βάση όσα είπαμε παραπάνω.

B5

Ερευνητής: Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται η εταιρεία ή οργανισμός στον οποίο εργάζεστε;

Συμμετέχουσα B5: Εμείς δραστηριοποιούμαστε στον τομέα του e-learning και είμαστε οι αποκλειστικοί moodle partners στην Ελλάδα, οπότε παρέχουμε υπηρεσίες τηλεκπαίδευσης και ως προς την πλευρά του LMS και ως προς τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και δημιουργία μαθημάτων για e-learning.

Ερευνητής: Άρα αναλαμβάνετε δουλειές που είναι outsourced από άλλες; Μπορείτε να μου αναφέρετε κλάδους εκείνων των εταιρειών;

Συμμετέχουσα B5: Τηλεπικοινωνίες, Ενέργεια, Εμπόριο, Ναυτιλία. Είναι πάρα πολλοί κλάδοι.

Ερευνητής: Πώς θα περιγράφατε τον στόχο αυτής της εταιρείας; Τι προσπαθεί να καταφέρει αυτός ο οργανισμός; Αυτή η εταιρεία;

Συμμετέχουσα B5: Όπως περιέγραψα και πιο πριν, ο στόχος μας είναι να προσφέρουμε ολοκληρωμένες λύσεις e-learning, δηλαδή από το hosting μέχρι την παραμετροποίηση της πλατφόρμας, είτε την ανάπτυξη νέων plugins, ανάλογα με τις απαιτήσεις κάθε οργανισμού, τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και την υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης για όλους τους τομείς, από εταιρείες μέχρι πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Ερευνητής: Τώρα σχετικά με το ρόλο σας εντός του οργανισμού, ο τίτλος της θέσης σας ποιος είναι;

Συμμετέχουσα B5: Είμαι Head Instructional Designer και Project Manager.

Ερευνητής: Έχετε κάποιο άτομο από το οποίο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία. Ο τίτλος του είναι συγκεκριμένος.

Συμμετέχουσα B5: Πιο πέρα από τον διευθυντή μου δεν υπάρχει κάποιο άτομο.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Συμμετέχουσα B5: Σε αυτόν τον οργανισμό; Σχεδόν 5 χρόνια. Τέλεια!

Ερευνητής: Τέλεια! Και τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς για τη θέση την οποία εσείς έχετε; Τι είναι χρήσιμο να διαθέτει ένα άτομο στη θέση σας;

Συμμετέχουσα B5: Εντάξει, προφανώς χρειάζεται να έχεις γνώσεις παιδαγωγικής. Πρώτα απ' όλα εκπαιδευτικού σχεδιασμού και νέες τεχνολογίες σχετικά με την εκπαίδευση. Κάποια βασικά πράγματα ως προς την διαχείριση των media, είτε αυτό είναι εικόνα, είτε είναι βίντεο, είτε είναι ήχος. Οπότε, σε γενικές γραμμές πολύ χοντρικά παιδαγωγικές γνώσεις για τα μαθήματα και τεχνικές γνώσεις, εξειδικευμένες γνώσεις για το e-learning, καλές πρακτικές, θεωρίες μάθησης.

Ερευνητής: Τώρα σχετικά με την ομάδα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού που διευθύνετε. Πώς συνεισφέρει η ομάδα σας αυτή η ομάδα στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού; Τι προσφέρει για την υπόλοιπη εταιρεία;

Συμμετέχουσα B5: Η ομάδα πέρα από το ότι αναπτύσσει μαθήματα στα πλαίσια των project που διαθέτουμε, ασχολείται και με την εκπαίδευση των πελατών πάνω στην πλατφόρμα, τη δημιουργία manuals και οποιοδήποτε άλλο εκπαιδευτικό θέμα προκύπτει και χρειάζεται επιμέλεια.

Ερευνητής: Τέλεια. Πόσα άτομα βρίσκονται σε αυτή την ομάδα;

Συμμετέχουσα B5: Αυτή τη στιγμή είναι 4 αλλά πολύ σύντομα θα γίνουν 6.

Ερευνητής: Μάλιστα, οι τίτλοι και οι αρμοδιότητες τους ποιοι είναι; Είναι ένας συγκεκριμένος τίτλος για όλα τα άτομα; Υπάρχει κάποια διαφοροποίηση;

Συμμετέχουσα B5: Ναι, είναι κυρίως e-learning specialists και instructional designers. Τι άλλο με ρωτήσατε;

Ερευνητής: Οι αρμοδιότητες. Ας πούμε, η δουλειά που κάνουνε.

Συμμετέχουσα B5: Είναι αυτό που σας εξήγησα, ότι κυρίως κάνουν development μαθημάτων, κάνουν έρευνα πάνω σε νέα εργαλεία, ότι χρειάζεται κτλ., quality testing όταν κάνουμε ένα προϊόν στο τέλος να το δούμε και να το δουν και αυτοί.

Ερευνητής: Και τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες επιθυμείτε να παρουσιάζουν αυτά τα άτομα; Τι έχει αξία για εσάς;

Συμμετέχουσα B5: Σίγουρα με ενδιαφέρει να ξέρουν τα εργαλεία που χρησιμοποιούμε στην εταιρεία και φυσικά να γνωρίζουν και επιπλέον πράγματα, είναι ωραίο γιατί μπορεί να προσφέρουν και σε όλη την ομάδα και όλοι μαζί να εξελιχθούμε σε κάτι νέο. Φυσικά θέλω να ξέρουν τις θεωρίες εκπαιδευτικού σχεδιασμού και θεωρίες μάθησης. Είναι επιθυμητό να έχουν κάποιες γνώσεις, ας πούμε, για το να επεξεργαστούν απλά μια εικόνα ή να ξέρουν πως λειτουργεί, πώς χειρίζονται τα βίντεο; Πώς μπορούμε να το επεξεργαστούμε; Πώς μπορούν να ξέρουν τι διαστάσεις πρέπει να χρησιμοποιήσουν ανάλογα με το πού θα παίζει το μάθημα και αν πρέπει να είναι responsive, δηλαδή θέλω να υπάρχει αυτή η όλη εικόνα. Συνήθως εγώ επικοινωνώ και με το γραφίστα και ετοιμάζει ό,τι θέλουμε, έτσι όπως πρέπει να είναι, αλλά γενικώς με ενδιαφέρει η ομάδα να έχει μια βάση και να μπορούμε να μιλήσουμε με ορολογία. Δεν είναι ότι θα κάνουν τη δουλειά του γραφίστα, αλλά θέλω να μπορούμε να επικοινωνήσουμε με τον γραφίστα, πώς θα το εξηγήσουμε; Πώς θα πάρουμε αυτό που θέλουμε; Τι φταίει αν κάτι δεν είναι σωστό;

Ερευνητής: Τώρα σχετικά με την δυνατότητα σας στο να προσλαμβάνετε και να διατηρείτε υπαλλήλους, δηλαδή όταν προσλαμβάνετε. Ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρούνται σημαντικά για την πρόσληψη;

Συμμετέχουσα B5: Σίγουρα θα δούμε το βιογραφικό και θα υπάρξει μία πρώτη συνέντευξη. Όχι μόνο μία. Υπάρχουν δύο τρεις συνεντεύξεις μέχρι κάποιος να προχωρήσει και το σημαντικό στοιχείο είναι όταν δίνουμε ένα test εντός εισαγωγικών, δηλαδή να μας φτιάξουν κάτι πάνω σε αυτό που ζητάμε, είτε αυτό είναι με εργαλεία για e-learning και στο κομμάτι του Moodle που είναι LMS. Όχι τόσο πολύ για να δούμε αν θα το κάνουν τέλεια, αλλά πιο πολύ για να δούμε ποιο ξέρουν που είναι τα εργαλεία, ποιο είναι το επίπεδο να το δούμε πραγματικά, γιατί εντάξει κάποιος θεωρητικά, όλοι θεωρητικά λέμε πολλά πράγματα, αλλά παίρνεις μια καλύτερη εικόνα με αυτόν τον τρόπο. Οπότε αυτό είναι ένα σημαντικό στοιχείο και από εκεί ξεκαθαρίζει και καλύτερα το τοπίο.

Ερευνητής: Η κατάσταση των προσλήψεων αυτή τη χρονική περίοδο. Μόλις αναφέρατε ότι πρόκειται να έρθει και άλλο ένα άτομο.

Συμμετέχουσα B5: Αλλά δύο, ναι.

Ερευνητής: Δύο, συγνώμη. Όταν μπήκατε σε αυτή τη διαδικασία, βρήκατε ότι είναι εύκολο να προσλάβετε εκπαιδευτικούς; Υπήρχε προσφορά για αυτή τη θέση στην αγορά εργασίας;

Συμμετέχουσα B5: Εντάξει, μπορώ να πω ότι πια υπάρχει. Πιο παλιά δεν ήταν τόσο εύκολο. Υπάρχει. Μπορώ να πω ότι έχουμε δει ωραία, πολύ καλά βιογραφικά.

Ερευνητής: Και αν επιτρέπετε αυτά που τα άτομα των βιογραφικών που μπορεί σκεφτήκατε, είχαν κάποια εκπαίδευση συγκεκριμένα πάνω σε αυτό ή απλά είχαν εργαστεί στο να ξέρουν τα εργαλεία και να σας παρουσιάσουν αυτά που αναφέρατε πριν;

Συμμετέχουσα B5: Και τα δυο. Η αλήθεια είναι γενικώς έτσι όπως το έχω δει, ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει πάρα πολύ καλή εκπαίδευση πάνω σε αυτό το αντικείμενο. Δηλαδή πολλοί μπορεί να δηλώνουν instructional designers, αλλά δεν είναι. Οπότε είναι ένας τίτλος λίγο παρεξηγημένος. Έχω την εντύπωση ότι θεωρεί κάποιος μπορεί απλά να έχει τελειώσει το πανεπιστήμιο και να θεωρεί ότι είναι. Αλλά δεν είναι όμως αυτό. Δηλαδή απαιτούνται και άλλα στοιχεία. Όμως δεν αποκλείεται να υπάρχουν άνθρωποι που όντως να μην έχουν κάποιο πτυχίο σχετικό, αλλά να είναι όντως πολύ καλοί σε κάποια πράγματα και να μπορούν να ανταπεξέλθουν, οπότε και αυτό φαίνεται στην πράξη.

Ερευνητής: Τέλος για τον Covid-19 2 δύο ερωτήσεις. Θεωρείτε ότι η πανδημία επηρέασε τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα B5: Γενικά ο κλάδος ήταν ούτως ή άλλως σε ανάπτυξη θεωρώ, αλλά σίγουρα έγινε και πιο έντονο με τις ανάγκες και με τις εξελίξεις. Βασικά έγινε πιο έντονο τότε λόγω ανάγκης αλλά θεωρώ ότι και διατηρήθηκε και πλέον είναι και απαραίτητο γιατί και πάρα πολλές εταιρείες έχουν ανάγκες, περνάνε από εξωτερικούς ελέγχους. Πρέπει το προσωπικό να επιμορφώνεται σε διάφορα αντικείμενα, οπότε εκ των πραγμάτων υπάρχει πια η απαίτηση για e-learning.

Ερευνητής: Και η εξ αποστάσεως εργασία που προέκυψε πλέον και είναι μια πραγματικότητα. Αύξησε η μείωσε με τη σειρά της και αυτή τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές; Το ότι πλέον δηλαδή όχι μόνο είχαμε κλειστεί για λόγους ασφαλείας από τον Covid, αλλά ότι πλέον δουλεύουμε εξ αποστάσεως. Αυτό μας έχει κάνει να θέλουμε να έχουμε εκπαιδευτικό σχεδιασμό πλέον με τρόπο που δεν είχαμε πριν;

Συμμετέχουσα B5: Αν θέλει κάποια εταιρία να επιμορφώσει τους εκπαιδευτές;

Ερευνητής: Ναι.

Συμμετέχουσα B5: Θεωρώ ότι ως ένα βαθμό ναι. Δεν το έχω δει στην πράξη αυτή καθ' αυτή την έννοια, γιατί έτσι και αλλιώς και από κοντά να δουλεύουν οι άνθρωποι πλέον δεν κάνουν εκπαίδευση δια ζώσης. Πολύ σπάνια πλέον το ακούς, πιο πολύ θα το κάνουν μέσω κάποιου προγράμματος γιατί πρέπει να υπάρχει και κάποια καταγραφή ότι το κάνανε, το ολοκλήρωσαν, πήραν κάποια πιστοποίηση. Οπότε πλέον εγώ αυτό που βλέπω είναι ότι ασχέτως με το αν δουλεύουν οι άνθρωποι εξ αποστάσεως ή όχι, χρειάζεται η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση. Δεν το έχω, δεν το βλέπω σαν παράγοντα γιατί το βλέπω και ότι δεν έχει σχέση τόσο πολύ με το που δουλεύει κάποιος. Αλλά η εκπαίδευση ούτως ή άλλως έχει πάει και πάρα πολύ στο ασύγχρονο και ειδικά στην εκπαίδευση ενηλίκων που τώρα δεν είναι εύκολο να βρούμε τον κοινό χρόνο. Δηλαδή το να κάνει κάποιος με το δικό του ρυθμό μια εκπαίδευση είναι πολύ σημαντικό πλέον. Εντάξει βέβαια, μπορεί να υπάρχουν και αντικείμενα που μπορεί να είναι πιο αποδοτικό να το κάνεις στο δια ζώσης, απλά δεν είναι ο κανόνας.

Απομαγνητοφωνήσεις εργαζόμενων

A1

Ερευνητής: Θέλω να ξεκινήσω με κάποιες ερωτήσεις σχετικά με τον οργανισμό. Δηλαδή σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός σας;

Συμμετέχουσα A1: Η εταιρεία ασχολείται με το Engineering Education με προσομοιώσεις στον τομέα της μηχανικής σε διάφορους τομείς όπως ρευστά, ηλεκτρομαγνητική. Ερευνητής

εντάσσομαι στον χώρο του e-learning και πιο συγκεκριμένα στο Learning Hub που διαθέτει η εταιρεία για όλους τους χρήστες πάνω σε αυτά τα αντικείμενα.

Ερευνητής: Οι εκπαιδεύσεις δηλαδή αυτές γίνονται. Δηλαδή στον τομέα των θετικών επιστημών για εταιρείες που με τι σχετίζονται; Περίπου;

Συμμετέχουσα A1: Εταιρείες μπορεί να είναι στα ιατροφαρμακευτικά. Για παράδειγμα, θα μπορούσαν να είναι. Εταιρείες, όπως αυτοκινητοβιομηχανίας παραδείγματος χάριν, ή μέχρι εταιρείες κινητής τηλεφωνίας. Δηλαδή υπάρχει μια ευρεία γκάμα των disciplines με τα οποία ασχολείται η εταιρεία μας και έτσι έρχονται και οι πελάτες και απευθύνονται στα προϊόντα της και στα μαθήματα που προσφέρει.

Ερευνητής: Πώς θα περιγράφατε λοιπόν τον στόχο του οργανισμού;

Συμμετέχουσα A1: Η εταιρεία κάνει και πωλήσεις στα προϊόντα που διαθέτει, οπότε σίγουρα υπάρχει το κομμάτι των sales, των πωλήσεων. Εγώ εντάσσομαι στην ομπρέλα του customer excellence που είναι εκεί και οι πωλήσεις και υπάρχει και ένα κομμάτι του research and development, οι άνθρωποι που αναπτύσσουν αυτά τα προϊόντα και αυτές τις δυνατότητες και οι άνθρωποι οι οποίοι τα πουλάνε, τα προωθούν εμμέσως και εγώ ας πούμε, μέσω των μαθημάτων που εξάγουμε που φτιάχνουμε.

Ερευνητής: Ωραία. Πάμε τώρα για τον ρόλο σας εντός του οργανισμού. Ποιος είναι ο τίτλος με τον οποίο αναφερόμαστε στη θέση εργασίας στην οποία δουλεύετε;

Συμμετέχουσα A1: Ο επίσημος τίτλος είναι Technical Content Editor. Με άλλα λόγια, κάποιος άλλος θα μπορούσε να βρει αυτόν τον τίτλο σαν έναν παρεμφερή τίτλο, ως International Designer ή e-Learning Developer ή Learning Specialist, αλλά ο τίτλος αυτός είναι επίσημος Technical Consultant Director. Η ομάδα που ανήκω η Total Content Editing Team.

Ερευνητής: Ωραία, θα μιλήσουμε και για την ομάδα σε λίγο. Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία; Δηλαδή ποιος είναι ο τίτλος για την προϊσταμένη; Τον προϊστάμενο;

Συμμετέχουσα A1: Η προϊσταμένη που έχω είναι η Supervisor της ομάδας μας, του Technical Content Editing Team. Λαμβάνω κυρίως οδηγίες από την εκείνη και αμέσως πάνω στην ιεραρχία από αυτήν είναι ο [όνομα], ο οποίος είναι Director και επειδή συνεργάζομαι στενά και με τον ίδιο, λαμβάνω οδηγίες και από αυτόν και από την [όνομα προϊσταμένης]. Κυρίως αυτά είναι τα δύο άμεσα άτομα με τα οποία συνεργάζομαι.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό / εταιρεία;

Συμμετέχουσα A1: Κλείνω δύο χρόνια, τέλη Δεκεμβρίου.

Ερευνητής: Και τώρα λίγο να μιλήσουμε για την ομάδα στην οποία δουλεύετε. Πώς συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού;

Συμμετέχουσα A1: Η ομάδα μου, συμπεριλαμβανομένου του Supervisor, αποτελούμαστε από έξι άτομα και συνεργαζόμαστε πολύ στενά με το Training Development Team που είναι μηχανικοί, ο καθένας σε καθένας ένα διαφορετικό είδος όπως ρευστομηχανική κλπ. Αυτοί κυρίως μας δίνουν το υλικό που έχουν γράψει οι ίδιοι, καθώς αυτοί διαθέτουν τις γνώσεις πάνω στο αντικείμενο και σε άμεση συνεργασία με αυτά τα άτομα δημιουργούμε ένα μάθημα κυρίως στο Rise 360 μπορεί να είναι σε κάποιο PDF PowerPoint, τα οποία αν είναι σε αυτή τη μορφή θα δοθεί ένα live training από τους ίδιους τους μηχανικούς. Απλά εμείς θα έχουμε κάνει edit το υλικό ώστε να είναι user friendly, να είναι ευπαρουσίαστο στον χρήστη κλπ κλπ. Οπότε η άμεση ομάδα είναι αυτή του training development.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται σε αυτή την ομάδα;

Συμμετέχουσα A1: Στη δικιά μου είμαστε μαζί με τους Supervisor 6.

Ερευνητής: Τέλεια και οι τίτλοι αρμοδιότητες που έχουν. Ας πούμε οι τίτλοι τους εργασιακά είναι ολόιδιοι με τον δικό σας ή έχουν παραλλαγές; Έχουμε τον γραφίστα ή τον οποιονδήποτε σε αυτά τα 6 άτομα;

Συμμετέχουσα A1: Είμαστε τρεις κοπέλες όπως εγώ σαν Technical Content Editors. Έχουμε δύο Seniors και είναι και η Supervisor μας. Δεν έχουμε κάποιον γραφίστα ή κάτι τέτοιο, αλλά αξίζει να αναφέρω ως σημείο ότι εμπλεκόμαστε αρκετά με video editing στο Camtasia παραδείγματος χάρη, δηλαδή μπαίνουμε και εμείς σε αυτή τη διαδικασία και τα άτομα από το training team, ασχολούνται και αυτοί με video editing ή με το να δημιουργήσουν κάποια γεωμετρία για τα μοντέλα τους κτλ. Οπότε δεν έχουμε κάποιον γραφίστα καθ' εαυτόν. Φυσικά υπάρχει η ομάδα μάρκετινγκ ή κάτι τέτοιο αν χρειαστεί κάτι πιο εξειδικευμένο, αλλά διαθέτουμε και λογαριασμούς στο Shutterstock, στο να μπορούμε να κάνουμε license εικόνες, αντικείμενα κλπ. Όπου και όποτε χρειαστεί.

Ερευνητής: Οπότε τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς για αυτή τη δουλειά;

Συμμετέχουσα A1: Στη συγκεκριμένη εταιρεία που βρίσκομαι, επειδή είναι global, χρειάζεται μια πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας σε ένα επίπεδο ώστε να μπορεί κάποιος να κάνει και proofread και edit ένα μάθημα το οποίο είναι και το main task που έχει κάποιος αυτό το ρόλο. Απαιτούνται κάποιες βασικές δεξιότητες που μπορείς να αναπτύξεις συνέχεια για video editing παραδείγματος χάριν και πλέον σιγά σιγά απαιτούνται, καθώς μαθαίνω και εγώ, κάποιες βασικές δεξιότητες πάνω σε κάποια front-end skills όπως βασικά της HTML, τα οποία όμως δεν είναι προαπαιτούμενα. Δηλαδή δεν ερωτήθηκα για αυτό. Στην συνέντευξή μου. Απλά μέσα στην εταιρεία είναι το καλό ότι μπορείς να αναπτυχθείς και να βάλεις προσωπικούς στόχους και στη συνέχεια να βελτιωθείς και να αναπτυχθείς πάνω σε αυτό.

Ερευνητής: Ωραία λοιπόν. Πάμε τώρα στο πώς προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς. Δηλαδή ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό; Όταν ψάχνατε για αυτή τη δουλειά που έχετε.

Συμμετέχουσα A1: Ε, δεν ήμουν. Πάντα έχω το LinkedIn ανοιχτό, είτε έχω δουλειά είτε δεν έχω το οτιδήποτε. Ακόμα και όταν ήμουν στις προηγούμενες δουλειές, δηλαδή στο φροντιστήριο που εργαζόμουν, πάντα το LinkedIn το είχα εν ενεργεία και πάντα τσέκαρα τι δουλειές κυκλοφορούν για να είμαι, να μένω ανοιχτή και στο τι γίνεται στον τομέα. Έτσι η δουλειά αυτή προέκυψε. Δεν τη βρήκα εγώ. Μου έστειλε σε προσωπικό μήνυμα ο recruiter από τη Γερμανία. Μου είπε ότι βρήκε το προφίλ μου και θεώρησε ότι ταίριαζα στα skills που απαιτούνταν για τη δουλειά. Ξεκινήσαμε με ένα teams τσατ με μια βιντεοκλήση. Μου είπε ότι πληρούσα τις προϋποθέσεις. Προώθησε το προφίλ μου, το βιογραφικό μου στην τωρινή μου Supervisor και στο δεξί της χέρι, την senior μας. Και μετά ακολούθησε μια τρίτη συνέντευξη που γινόντουσαν 20 λεπτες μικρές συνεντεύξεις μέσα με διάφορα άτομα με τα οποία τώρα συνεργάζομαι στον ευρύτερο κύκλο της εταιρείας.

Ερευνητής: Τέλεια! Πολύ ωραία. Οπότε ας πούμε πως υπήρχαν άλλες δουλειές με αντίστοιχο τρόπο μέσω LinkedIn που σας έκαναν αίσθηση ότι θα σας ενδιέφεραν. Ή δεν υπήρξε κάποια άλλη δουλειά; Ας πούμε.

Συμμετέχουσα A1: Εκείνη την περίοδο κιόλας, επειδή ήθελα να κάνω συνέντευξη και να τριφτώ πάνω στο αντικείμενο, δηλαδή να μου φύγει το άγχος της συνέντευξης γιατί έψαχνα για κάποια και για κάποια άλλη δουλειά, σαν περιβάλλον, είχα κάνει συνεντεύξεις, αν θυμάμαι καλά, με

τουλάχιστον άλλες τρεις εταιρείες εδώ στην Αθήνα στο αντίστοιχο αντικείμενο. Αν ερωτηθώ μπορώ να αναφέρω ας πούμε τι ζητούσε η καθεμία.

Ερευνητής: Ναι, αμέ, αν θέλετε δεν υπάρχει πρόβλημα. Είναι κάτι το οποίο θα ρωτήσω μετά. Οπότε αφού πήραμε τον αριθμό, η ερώτηση είναι και για τη δουλειά τώρα αλλά και για αυτές που σας ενδιέφεραν όταν προσλήφθηκατε, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρήθηκαν σημαντικά ή και απαραίτητα;

Συμμετέχουσα Α1: Στην τωρινή δουλειά. Για να δώσω ένα παράδειγμα, εγώ είχα δημιουργήσει ένα generic course. Για να το κάνω απλά σε άλλες δουλειές και να το έχω και σαν στο portfolio μου αν μπορούμε να το πούμε έτσι. Είχα δημιουργήσει ένα generic Rise course στο Articulate με ένα πολύ γενικό θέμα να μην κάνει δηλαδή απλά σε έναν τομέα μόνο ώστε να μπορώ να το δείχνω. Οπότε και στην τωρινή μου δουλειά, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης είχα δείξει το δείγμα της δουλειάς μου ώστε να δουν τι skills έχω, τι μπορώ να προσφέρω, τι ιδέες έχω. Το επίπεδο των αγγλικών ενδεχομένων που σίγουρα θα τους ενδιέφερε. Στην τωρινή εταιρία, άλλες εταιρίες ήταν ελληνικές, αλλά πάντα έδειχνα έστελνα ένα link για έναν σύνδεσμο από το συγκεκριμένο μάθημα για να το δουν και να δουν τι μπορώ να κάνω. Τώρα από certification που μπορεί να είχα, σίγουρα το μεταπτυχιακό, ο τίτλος του που είχε μέσα και το instructional design έπαιξε νομίζω αρκετά μεγάλο ρόλο γιατί το κομμάτι αυτό ήταν που έκανα apply δηλαδή σε όλες τις δουλειές τώρα ο καθένας μπορούσε να το λέει Technical Content Director, άλλος Instructional Designer, ή e-learning developer. Η ουσία ήταν αυτή. Οπότε εγώ εξηγούσα επίσης στα πλαίσια του μεταπτυχιακού τι έκανα και skills είχα αποκτήσει. Ανέφερα επίσης με τι είχε να κάνει η διπλωματική μου, που είχε να κάνει με τα intelligent tutoring systems, οπότε νομίζω αυτό ήταν κάτι που τους ενδιέφερε. Τώρα η καλή γνώση των αγγλικών σίγουρα ήταν ένα συν. Και το προπτυχιακό που ήταν η Αγγλική φιλολογία. Ναι μεν δεν είχα κάποιες συγκεκριμένες γνώσεις πάνω στη μηχανική ή σε ναυτιλιακά, πιθανώς οικονομικά, ασφαλιστικά, αλλά αυτό δεν επηρέαζε άμεσα το ρόλο. Οπότε νομίζω ότι το μεταπτυχιακό έπαιξε έναν αρκετά μεγάλο ρόλο. Το κομμάτι του Instructional Designer σίγουρα ήταν πολύ σημαντικό μάλιστα, αλλά και το πρότζεκτ το οποίο ήταν ένα χειροπιαστό αν μπορούμε να το πούμε πράγμα, γιατί ο άλλος μπορούσε να δει τι μπορείς να κάνεις.

Ερευνητής: Δηλαδή μέσα σε αυτή την ερώτηση μπορούν να μπουν και απαντήσεις που έχουν να κάνουν και με πιο διακριτικές ικανότητες. Αν κάτι έχετε να περιγράψετε για τον ρόλο που το

θέλανε, ας πούμε ότι το αναμένατε και το ζητούσαν για να σας πάρουν; Ό,τι προέκυψε, απλά ήθελα να δείξω και αυτή την πιθανότητα. Αν είχατε στο μυαλό σας.

Συμμετέχουσα A1: Νομίζω στην τωρινή εταιρεία ακριβώς επειδή είναι global και υπάρχει αυτή η συνεργασία σε όλες τις γωνιές του κόσμου, από Ασία, Αμερική, Ευρώπη ήθελαν έναν άνθρωπο ο οποίος να μπορεί σίγουρα να είναι αυτόνομος. Τι εννοώ; Δηλαδή, ειδικά όταν δουλεύεις από το σπίτι ή ακόμα και την εταιρεία από κοντά να μπορείς να συνεργαστείς με όλα αυτά τα άτομα στα διαφορετικά meetings. Δηλαδή να μπορείς να προσαρμόσεις τη μέρα σου μέσα σε αυτό. Δηλαδή αν προκύψει ένα meeting για τον οποιοδήποτε λόγο πέραν του ωραρίου, να προκύψει 17:30 18:00 να μπορέσεις έτσι να προσαρμόσεις τη μέρα σου, τα ωράρια σου. Αυτό δεν γίνεται συχνά. Να το αναφέρω αυτό. Σέβονται πολύ τα ωράρια. Και φυσικά να σέβεται ακριβώς για αυτό το λόγο την κουλτούρα των ανθρώπων. Κατάλαβα πραγματικά δηλαδή πώς συμπεριφέρονται κάποιοι άνθρωποι στον εργασιακό χώρο; Δηλαδή κάποιοι μπορεί να το θεωρείς εσύ αγενές, αλλά δεν είναι. Είναι η κουλτούρα του άλλου. Οπότε είναι πολύ σημαντικό να έχεις κάποια soft skills. Δηλαδή ο τρόπος που μιλάς να μην βγαίνεις εσύ ως αγενής ή απότομος ενώ είσαι διαλλακτικός. Να σέβεται τον άλλον. Νομίζω δεν μου τα είπαν αυτά ποτέ άμεσα, ένα, δύο, τρία, αλλά νομίζω τα καταλαβαίνεις έτσι. Από μόνος σου, από όλη τη διαδικασία. Ναι.

Ερευνητής: Θεωρείτε ότι όσο υπήρχε ο covid με την προϋπόθεση ότι εργαζόσασταν ή ψάχνατε για δουλειά σχετική κατά την διάρκεια της πανδημίας. Εάν η πανδημία θεωρείτε ότι επηρέασε τις θέσεις εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές θετικά, αρνητικά ή καθόλου.

Συμμετέχουσα A1: Θεωρώ ότι σίγουρα επηρέασε; Ότι πλέον βλέπω μια αυξανόμενη κινητικότητα. Στο LinkedIn, γιατί αυτό είναι το μέσο κυρίως που μένω ανοιχτή και βλέπω την κυκλοφορία. Αν μπορώ να το πω έτσι, βλέπω ότι υπάρχει τουλάχιστον και εδώ στην Ελλάδα. Δηλαδή υπάρχει μια αύξηση στις θέσεις που προσφέρονται, ακριβώς γιατί αφορμής δοθείσης μάλλον, εξ' ανάγκης λόγω του κορονοϊού. Δημιουργήθηκαν δηλαδή μαθήματα training πολλά εξ αποστάσεως, οπότε ο κόσμος μπήκε σε αυτή τη νοοτροπία και έτσι πολλές εταιρείες που προηγουμένως είχαν ένα δυο άτομα, μια πολύ μικρή ομάδα, επεκτείνουν και μεγαλώνουν αυτή την ομάδα κατά πολύ από ότι βλέπω και ζητάνε άτομα. Τώρα εγώ κατά την περίοδο του Κορονοϊού εργαζόμουν στην προηγούμενή μου εταιρεία που δεν είμαι πλέον. Εγώ έμεινα, ήμουν πολύ τυχερή και έμεινα 5 λεπτά με τα πόδια όποτε πήγαινα και πήγαινα από κοντά. Δηλαδή δεν είχα ζηήσει αυτό το remote. Και επίσης δεν ήταν πολύ θετική η συγκεκριμένη εταιρεία στο να δίνει

remote. Μην κοιτάτε τώρα που στην τωρινή εταιρία είναι σχεδόν εξ' ολοκλήρου remote και όποτε θέλω μπορώ να πηγαίνω στο γραφείο για λόγους κοινωνικοποίησης κυρίως, όχι κάτι άλλο. Αλλά ναι, θεωρώ ότι σίγουρα ο covid από ό,τι βλέπω εγώ δηλαδή, αύξησε τη ζήτηση εργασίας στο κομμάτι. Τουλάχιστον έτσι θεωρώ.

Ερευνητής: Μάλιστα. Η εξ αποστάσεως εργασία που προέκυψε και από τον Covid και έχει μείνει αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα A1: Θα δώσω μάλλον ένα παράδειγμα από την προηγούμενη εταιρία που ήταν πιο χειροπιαστό. Η προηγούμενη εταιρία ασχολούνταν κυρίως με ναυτιλιακά. Τι γινόταν πριν το covid; Πήγαιναν κάποιοι άνθρωποι και έδιναν training από κοντά στους ναυτικούς. Τώρα, λόγω του covid και αφορμής δοθείσας εφόσον επηρεάστηκαν τα πράγματα γίναν όλα στο κομμάτι του e-learning, οπότε αυξήθηκε η ζήτηση. Είχαμε ως πούμε παραδείγματος χάριν εμείς πολύ περισσότερο υλικό και είχαμε ανάγκη και για περισσότερα άτομα στην ομάδα. Οπότε μόνο και από αυτό το παράδειγμα νομίζω δηλαδή, φαίνεται κατευθείαν το πως αυξήθηκε ως πούμε η ζήτηση, πως άλλαξε το περιεχόμενο και οι συνθήκες.

A2

Ερευνητής: Μπορείτε να μου πείτε μερικά λόγια για τον οργανισμό στον οποίο εργάζεστε;

Συμμετέχων A2: Βεβαίως, ο οργανισμός στον οποίο εργάζομαι είναι ένα ΚΕΚ, ένα κέντρο εκπαίδευσης, στο οποίο η κύρια ενασχόληση του είναι μαθήματα e-learning που είτε αφορούν ιδιωτικούς πελάτες, είτε διαγωνισμούς του δημοσίου, διαφόρων επιμελητηρίων και διαφόρων δημοσίων οργανισμών.

Ερευνητής: Πολύ ωραία! Από τη στιγμή που λοιπόν εξυπηρετείτε άλλους οργανισμούς, θα μπορούσατε να μου πείτε τι κλάδους εξυπηρετείτε; Δηλαδή οι εταιρείες που συνεργάζονται με εσάς; Τι αντικείμενα έχουν περίπου;

Συμμετέχων A2: Σχετικά με τον δημόσιο, τον ιδιωτικό τομέα.

Ερευνητής: Ό, τι προτιμάτε και τα δύο αν θέλετε, αν είναι ιατρική, αν είναι άμυνα, αν είναι οτιδήποτε, δεν έχει περιορισμό. Και τα δύο μας κάνουν αν θέλετε.

Συμμετέχων A2: Γενικά όπως θα έχετε δει και στο μεταπτυχιακό σας, το e-learning είναι ένας κλάδος ο οποίος ακολουθεί σε εισαγωγικά την εκπαιδευτική επικαιρότητα πλέον. Επίσης, εντός εισαγωγικών είναι της μόδας η πράσινη οικονομία, η γαλάζια και παράκτια οικονομία και γενικά και πλέον νομίζω που θα τα κατακτήσει και όλα, είναι οι διάφορες τεχνολογίες όπως είναι το AI, το AR και το VR στην εκπαίδευση. Οπότε ακόμα και οι ιδιωτικές επιχειρήσεις, ακόμα και σούπερ μάρκετ και διάφορες επιχειρήσεις λιανικής ασχολούνται πάρα πολύ ενεργά. Έχουν ξεκινήσει να ασχολούνται με τις τεχνολογίες που ανέφερα. Λίγο πολύ οι τομείς με τους οποίους ασχολούμαστε εμείς, που θα το πω χοντρικά είναι όλοι οι τομείς εκπαίδευσης, από το πώς να ανοίξεις τον υπολογιστή μέχρι να φτιάξεις ένα προηγμένο πρόγραμμα VR.

Ερευνητής: Ποιος είναι ο ρόλος σας εντός του οργανισμού; Δηλαδή συγκεκριμένα, ποιος είναι ο τίτλος της θέσης σας;

Συμμετέχων A2: Ο δικός μου τίτλος είναι e-Learning Developer / Learning Instructional Designer.

Ερευνητής: Τέλεια. Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία; Δηλαδή ποιος είναι ο τίτλος του; Αμέσως από πάνω ιεραρχικά;

Συμμετέχων A2: Το αμέσως από πάνω είναι head of e-learning team. Στα ελληνικά είναι ο επικεφαλής της ομάδας Learning.

Ερευνητής: Μάλιστα. Και πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό συγκεκριμένα; Συγκεκριμένα σε αυτή την εταιρεία.

Συμμετέχων A2: Περίπου θα κλείσω χρόνο εντός κάποιων ημερών. Κάπου εκεί.

Ερευνητής: Πάμε τώρα παρακάτω, στην ομάδα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στην οποία βρίσκεστε. Κάποιες ερωτήσεις όπως πως συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο της εταιρείας σας, του οργανισμού σας;

Συμμετέχων A2: Μας αρέσει να το λέμε γιατί είναι και σε εισαγωγικά πιασάρικο. Είμαστε η αιχμή του δόρατος της ομάδας. Δηλαδή όλη η εταιρεία κινείται γύρω από τα προγράμματα e-learning και εμείς είμαστε αυτοί που τα σχεδιάζουμε και τα υλοποιούμε. Ο σχεδιασμός βέβαια είναι κάτι πιο σχετικό γιατί μπορεί να είναι τελείως ελεύθερος. Ένας ιδιωτικός πελάτης μπορεί να μας πει θέλω αυτό, κάντε το με όποιο τρόπο θέλετε, μπορεί όμως να έχει αυστηρές προδιαγραφές ενός δημόσιου διαγωνισμού.

Ερευνητής: Πολύ ωραία. Και πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα σας;

Συμμετέχων Α2: Είμαστε 10 άτομα.

Ερευνητής: Μάλιστα 10 άτομα. Οι τίτλοι και οι αρμοδιότητες τους όπως για εσάς ο τίτλος σας είναι e-Learning και Instructional Designer, διαφοροποιούνται σε αυτά τα 10 άτομα ή είσαστε όλοι με τον ίδιο τίτλο;

Συμμετέχων Α2: Όσον αφορά τον τίτλο, δηλαδή την υπογραφή στο email ας πούμε. Μάλιστα. Ναι, ο τίτλος για όσους είμαστε κάτω από τον head του e-learning είναι ο ίδιος.

Ερευνητής: Τι γνώσεις και ικανότητες δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς στη θέση που είσαστε;

Συμμετέχων Α2: Αυτό ποικίλει ανάλογα με το επίπεδο στο οποίο θέλουμε να είναι το e-learning. Σε εμάς, επειδή είναι αρκετά υψηλό το επίπεδο, θα πω ότι αρχικά είναι τα βασικά, όπως να ανοίγεις και να κλείνεις έναν υπολογιστή, να χειρίζεσαι τις βασικές λειτουργίες ενός υπολογιστή και μετά είναι ανάλογα το πρόγραμμα που χρησιμοποιούμε. Εμείς χρησιμοποιούμε ένα συγκεκριμένο εργαλείο και επίσης έχει να κάνει και με το γούστο. Δηλαδή εγώ ας πούμε, παρόλο που θεωρώ τον εαυτό μου έμπειρο στη δουλειά, δεν είμαι τόσο καλός με τα χρώματα. Θεωρώ πολύ περιορισμένη την χρωματική μου παλέτα ας πούμε.

Ερευνητής: Άρα θα βάζαμε σίγουρα ικανότητες στον υπολογιστή και σε συγκεκριμένα εξειδικευμένα προγράμματα. Από ότι καταλαβαίνω είναι πολύ σημαντικό για να έχετε αυτή τη δουλειά. Ταυτόχρονα όμως και το αισθητικό κομμάτι είναι σημαντικό και φαντάζομαι κάποιος στην ομάδα το καλύπτει και αυτό. Δηλαδή αλληλοκαλύπτεστε από ότι καταλαβαίνω.

Συμμετέχων Α2: Και φαντάζομαι ότι θα πρέπει να υπάρχουν, να είναι γνωστές οι βασικές αρχές της εκπαίδευσης και της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης. Γι' αυτό από τους 10 οι 9 έχουμε μεταπτυχιακό στην Ηλεκτρονική Εκπαίδευση.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πάμε τώρα στην τελευταία ομάδα ερωτήσεων. Πώς προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς; Δηλαδή ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό;

Συμμετέχων Α2: Ναι, ναι. Ταυτόχρονα που ήμουν και φοιτητής στο μεταπτυχιακό.

Ερευνητής: Ωραία. Εφόσον ναι, πόσες αγγελίες υπήρχαν που σας ενδιέφεραν παράλληλα; Δηλαδή που είχατε εσείς σαν εναλλακτική; Πόσες αγγελίες σας ενδιέφεραν την εποχή που

ψάχνατε ενεργά για δουλειά; Ήταν αυτή μια αγγελία στην οποία δουλέψατε ή υπήρχε μια πληθώρα;

Συμμετέχων Α2: Πριν ξεκινήσω, στη συγκεκριμένη δουλειά πήγα τελείως στοχευμένα. Δηλαδή με ενδιέφερε μόνο η συγκεκριμένη δουλειά και στη συγκεκριμένη εταιρεία λόγω της εμπειρίας που είχα ήθελα να πάω σε μια μεγάλη εταιρεία του χώρου. Δεν με ενδιέφερε κάποια άλλη δηλαδή.

Ερευνητής: Οπότε θα πούμε μία ήταν η αγγελία που σας ενδιέφερε και ήταν αυτή. Όταν προσλήφθηκατε, με ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρήθηκαν σημαντικά ή και απαραίτητα για την πρόσληψή σας, έτσι όπως το βιώσατε στη συνέντευξη;

Συμμετέχων Α2: Θα πω 3 . Ένα είναι το εκπαιδευτικό μου background γιατί είμαι φιλόλογος. Κατ' ιδιότητα. Ένα άλλο σημαντικό είναι το μεταπτυχιακό πάνω στο instructional design που είχα κάνει. Και το τρίτο ήταν η εμπειρία στον χώρο που είχα ήδη, που είχα ήδη αποκτήσει. Νομίζω πως αυτά τα τρία ήταν τα πιο σημαντικά.

Ερευνητής: Με την προϋπόθεση ότι αναζητούσατε εργασία ή εργαζόσασταν στον κλάδο κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Covid 19, ήσασταν στον χώρο της ηλεκτρονικής εκπαίδευσης; Θεωρείτε πως επηρέασε η πανδημία τις θέσεις εργασίας για τους εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχων Α2: Απόλυτα.

Ερευνητής: Μάλιστα η εξ αποστάσεως εργασία αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχων Α2: Είμαι σίγουρος ότι τις αύξησε κατά κόρον.

A3

Ερευνητής: Λοιπόν, οι πρώτες ερωτήσεις έχουν να κάνουν με τον οργανισμό στον οποίο δουλεύετε, δηλαδή σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός σας;

Συμμετέχουσα Α3: Η εταιρεία έχει να κάνει με πιστοποιήσεις άλλων εταιρειών και προσώπων.

Ερευνητής: Οκ. Μάλιστα. Και πως θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού; Ας πούμε στην περίπτωση των πιστοποιήσεων. Τι προσπαθεί να καλύψει με αυτές τις πιστοποιήσεις ο οργανισμός;

Συμμετέχουσα A3: Όσον αφορά τις πιστοποιήσεις επιχειρήσεων, έχει να κάνει περισσότερο με τη διασφάλιση της ποιότητας και της γενικότερης ασφάλειας. Δηλαδή ασχολείται με πιστοποιήσεις από τρόφιμα μέχρι ανελκυστήρες μέχρι κτίρια. Τα πάντα. Και μετά υπάρχει το τμήμα των προσώπων που αφορά κυρίως τις πιστοποιήσεις δεξιοτήτων.

Ερευνητής: Ποιος είναι ο ρόλος ο δικός σας εντός του οργανισμού; Δηλαδή, αρχικά ο τίτλος της θέσης σας:

Συμμετέχουσα A3: Είμαι Instructional Designer. Και είμαι στο τμήμα Ψηφιακών Λύσεων.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πολύ ωραία! Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία;

Συμμετέχουσα A3: Ακριβώς πάνω από εμένα είναι πάλι μία Instructional Designer θα λέγαμε, αλλά έχει περισσότερο τον ρόλο του Project Manager και πάνω από τη δική μου προϊσταμένη βρίσκεται ο editor του τμήματος.

Ερευνητής: Μάλιστα το οποίο τμήμα, πώς θα το λέγαμε;

Συμμετέχουσα A3: Κοιτάζτε να δείτε, η εταιρεία έχει και ακαδημία η οποία ασχολείται με την πιστοποίηση προσώπων και είναι περισσότερο δια ζώσης. Κάνω και κάποιο e-learning αλλά όχι κάτι κοντά. Έχει να κάνει με πολύ συγκεκριμένες πιστοποιήσεις. Ενώ εμείς είμαστε ψηφιακών λύσεων. Που είναι πιο συγκεκριμένο. Κάνουμε και custom για εταιρείες και κάνουμε και την εκπαίδευση ενδοεταιρικά. Να δώσω ένα παράδειγμα. Τώρα κάνουμε όλο το branding ενός μεγάλου οργανισμού του κράτους που έχει να κάνει με το ότι θέλει ο οργανισμός αυτός να ψηφιοποιήσει τον τρόπο που εκπαιδεύει τους εργαζομένους του. Οπότε εμείς κάνουμε τώρα για ηλεκτρολόγους. Παίξει ρόλο το e-learning για όταν θα πάει κάποιος, θα προσληφθεί και πρέπει να μάθει τα βασικά. Ας πούμε, πριν προχωρήσει στο δικό τους academy που έχουν μέσα στον οργανισμό αυτόν, αντί να τους δώσουν ένα βιβλίο, θα τους δώσουν το elearning που φτιάξαμε, το οποίο λόγω του ότι είμαστε εταιρεία πιστοποιήσεων θα έχουν πάρει και την πιστοποίηση, την επίσημη από την εταιρεία μας.

Ερευνητής: Ωραία λοιπόν. Και τώρα λίγες ερωτήσεις για την ομάδα σας. Πώς συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού; Η ομάδα εννοώ η ομάδα αν υπάρχει με εκπαιδευτικούς, σχεδιαστές.

Συμμετέχουσα A3: Τρία άτομα.

Ερευνητής: Α, ωραία, Αυτή είναι η επόμενη ερώτηση. Καλύφθηκε.

Συμμετέχουσα Α3: Ναι λοιπόν, είμαστε τρεις σχεδιαστές. Ουσιαστικά είμαστε πέντε. Οκ, απλά οι δύο έχουν άλλο ρόλο. Είναι project manager και ο άλλος που είναι senior ακόμη πιο senior ας πούμε, ασχολείται με κι αυτός με συγκεκριμένα πρότζεκτ, αλλά δεν κάνει ακριβώς εκπαιδευτικό σχεδιασμό πλέον. Βασικά κάνει. Αλλά σε ποιο σεμιναριακό επίπεδο ας πούμε, κάνει πολύ συγκεκριμένα πράγματα. Δηλαδή τώρα κάνει ένα μάθημα ΑΙ για όλη την εταιρεία. Δηλαδή παίρνει λίγο πιο μεγάλα πρότζεκτ. είμαστε πιο πολύ για αυτά που τρέχουν.

Ερευνητής: Αλλά αυτός δουλεύει παράλληλα με εσάς. Δεν είναι. Τύπου όπως οι προϊστάμενοι προϊστάμενους που περιγράψατε, που είναι σαν πρότζεκτ μάνατζερ. Είναι άλλος αυτός στην εταιρεία. Ο πέμπτος είναι.

Συμμετέχουσα Α3: Ακόμα πιο πάνω.

Ερευνητής: Α οκ, εντάξει.

Συμμετέχουσα Α3: Είναι λίγο περίεργα. Εντάξει. Αυτός είναι ο senior ας πούμε και κάνει τα δικά του. Εμείς είμαστε η ομάδα για τα πρότζεκτ που τρέχουν βασικά είμαστε τρία άτομα

Συμμετέχουσα Α3: Τώρα το πόσο συνεισφέρουμε, δεν ξέρω..

Ερευνητής: Εντάξει, νομίζω καλύφθηκε από τις προηγούμενες ερωτήσεις. Αν μου επιτρέπετε ότι Φτιάχνετε μαθήματα και για τρίτους αλλά και για μέσα στην ίδια την εταιρεία, οπότε έχουμε εξηγήσει λίγο το στόχο.

Συμμετέχουσα Α3: Ακριβώς.

Ερευνητής: Ωραία. Τώρα μια ερώτηση πιο κεντρική. Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς στην καθημερινότητα της εργασίας σας; Δηλαδή τι νιώθετε ότι είναι χρήσιμο που διαθέτετε και αξιοποιείτε κάθε φορά που δουλεύετε; Ας πούμε;

Συμμετέχουσα Α3: Λοιπόν; Καταρχάς το κύριο ζήτημα ουσιαστικά είναι να έχεις πάρα πολύ καλή χρήση υπολογιστή και διαδικτύου. Γιατί πολλές φορές επειδή εμείς κάνουμε το e-learning σαν τμήμα, που σημαίνει ότι παίρνουμε το πρωτογενές υλικό από τους πελάτες, το οποίο 99% των περιπτώσεων θέλει επεξεργασία. Οκ. Επομένως, πρέπει να μπορείς να χρησιμοποιείς το διαδίκτυο για να ελέγξεις πληροφορία, να ψάξεις κάτι παραπάνω. Οτιδήποτε έχει να κάνει με το υλικό σαν υλικό και μετά να χρησιμοποιήσεις ότι ο authoring tool, οτιδήποτε χρειάζεσαι για να το κάνεις develop σε κάποιο μάθημα. Επομένως. Αυτό. Πολύ καλή χρήση. Ψηφιακά, τα πάντα.

Συμμετέχουσα Α3: Και χρειάζεται και το παιδαγωγικό κομμάτι γιατί πρέπει να μπορείς να κρίνεις πώς θα γίνει. Δηλαδή ένα πολύ δύσκολο θέμα όπως η ηλεκτρική ενέργεια ή μπορεί να είναι τραπεζικά, μπορεί να είναι οτιδήποτε, ας πούμε που έχει εξειδικευμένο θέμα. Ναι, πρέπει εσύ να το κάνεις εύκολο και γρήγορο και προσβάσιμο για ανθρώπους οι οποίοι είναι εργαζόμενοι, έχουν ενδεχομένως το πολύ μία ώρα να αφιερώσουν για να ασχοληθούν με κάτι. Δεν θέλουν να σκεφτούν και πάρα πολύ να δυσκολευτούν, γιατί αυτό το κάνουν την ώρα της δουλειάς τους. Οπότε θέλει δηλαδή μια ευχέρεια μετά... Και καλή χρήση της γλώσσας αλλά και το παιδαγωγικό κομμάτι, να μπορείς να μεταφέρεις δηλαδή και να το μεταδώσεις όλο αυτό.

Ερευνητής: Ωραία. Οπότε λοιπόν τώρα οι ερωτήσεις οι επόμενες είναι *"Πώς προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς;"* Δηλαδή η ερώτηση είναι αν ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό την εποχή που βρήκατε και τη δουλειά ας πούμε.

Συμμετέχουσα Α3: Ναι ναι ήμουν.

Ερευνητής: Και αν ναι, *πόσες αγγελίες υπήρχαν που να σας ενδιέφεραν εσάς παράλληλα;* Για να καταλάβουμε λίγο τη δυνατότητα για εσάς, για έναν εκπαιδευτικό στη διάθεση στο να βρει δουλειά, ας πούμε στον τομέα.

Συμμετέχουσα Α3: Κοιτάζτε να δείτε, εκείνη την περίοδο εγώ έψαχνα για κάνα τρίμηνο ουσιαστικά γιατί είναι η διαδικασία του να σε προσλάβει κάποιος. Πρέπει να περάσει η συνέντευξη και να γίνει ακόμα μία, σε άλλες μπορεί να έχει και tasks και οτιδήποτε σου βάλουν. Εγώ εκείνη την περίοδο είχα κάνει αρκετές συνεντεύξεις. Άλλες οκ, θα μπορούσα να σκεφτώ, άλλες ήταν απαράδεκτες. Δηλαδή το πώς στελεχωνόταν η κάθε εταιρεία και τι σου ζητούσε σε κάθε περίπτωση. Εν τέλει ήμουν ανάμεσα σε αυτή τη θέση που έχω τώρα και άλλες δύο.

Ερευνητής: Αυτή και άλλες δύο, είχατε τρεις πιθανότητες. Τρεις βιώσιμες επιλογές θέλετε να πείτε;

Συμμετέχουσα Α3: Μάλιστα, ήμουν ανάμεσα στις τρεις. Μου είχε γίνει πρόταση και από τις τρεις. Η αλήθεια είναι ότι μετά από κάποιο καιρό που έψαχνα δηλαδή, δεν ήρθαν κατευθείαν.

Ερευνητής: Τουλάχιστον τρεις μήνες ας πούμε όπως είπαμε. Ναι, ναι, ωραία.

Συμμετέχουσα Α3: Συνέχεια, εμφανίζονται ευκαιρίες. Δηλαδή δεν είναι ότι δεν υπάρχει ζήτηση. Απλά σίγουρα θέλει υπομονή γιατί οι θέσεις είναι συγκεκριμένες. Νομίζω στην Ελλάδα μέχρι στιγμής, αλλά είναι κάτι το οποίο εξελίσσεται πάρα πολύ γρήγορα.

Ερευνητής: Και όταν προσληφθήκατε, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρήθηκαν σημαντικά ή απαραίτητα;

Συμμετέχουσα Α3: Για να είμαι ειλικρινής, από όλες τις συνεντεύξεις που έχω περάσει, αυτό που βλέπω και έχω δει ότι είναι το πιο σημαντικό για σχεδόν όλους τους εργοδότες είναι η προϋπηρεσία. Οκ. Δηλαδή δεν πας να έχεις 5 ξένες γλώσσες, οτιδήποτε. Αν δεν έχεις προϋπηρεσία και να δουν ότι εσύ μπορείς να χρησιμοποιήσεις το τάδε πρόγραμμα, είναι λίγο διστακτικοί. Αν δεν έχεις κάποια εμπειρία με το ποια πράγματα θέλουν γενικότερα οι εργοδότες ώστε να σε εκπαιδεύσουν όσο το λιγότερο γίνεται. Τις περισσότερες φορές επομένως, αν δουν ότι εσύ είσαι σε ένα επίπεδο που μπορείς να στηρίξεις και να υποστηρίξεις κάποια πράγματα, αυτό είναι σημαντικό για αυτούς.

Ερευνητής: Να σε βρουν πιο έτοιμο όπως συνηθίζεται. Ναι, καταλαβαίνω.

Συμμετέχουσα Α3: Επιπλέον, σίγουρα παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο το μεταπτυχιακό και το να έχεις κάποια εκπαίδευση πάνω στον κλάδο. Δηλαδή οι περισσότερες ερωτήσεις που μου γίνονταν ήταν και πάνω στο μεταπτυχιακό. «Τι κάνετε; Τι είναι αυτό που σε έκανε να το διαλέξεις; Με τι ασχολείστε; Τι μαθαίνετε;» Δηλαδή υπήρχαν συνεντεύξεις που μου ζητούσαν πολύ συγκεκριμένες λεπτομέρειες για το μεταπτυχιακό πρόγραμμα που χρησιμοποιείτε; «Τι μαθαίνετε; Πώς τα κάνετε;» Δηλαδή υπήρχε ενδιαφέρον.

Ερευνητής: Πάνω εδώ ήθελα να πω ότι εσείς όταν κάνατε συνεντεύξεις είχατε ξεκινήσει σε αυτό το μεταπτυχιακό και άρα μπορούσατε να πείτε στο βιογραφικό να το αναφέρετε σαν μια πιστοποίηση που έπεται να έρθει, ας πούμε. Άρα μπορούμε να θεωρήσουμε ότι έπαιξε ένα ρόλο. Δημιούργησε ένα ενδιαφέρον μέσα από τις ερωτήσεις.

Συμμετέχουσα Α3: Ακριβώς και πιστεύω ότι έδειξε κιόλας ότι όντως ενδιαφέρομαι. Όταν ξεκίνησα το μεταπτυχιακό είχα ήδη ενάμιση χρόνο προϋπηρεσίας και e-learning. Οπότε γι' αυτό και το επέλεξα τότε γιατί ήθελα να δω αν θέλω όντως να συνεχίσω. Οπότε εφόσον αποφάσισα να συνεχίσω αλλά οκ, τώρα μπορώ να βρω και πιο εύκολα δουλειά στη συνέχεια. Οπότε ναι, έπαιξε πολύ μεγάλο ρόλο και πιστεύω και το ότι ήταν on-going, επειδή ακόμα δηλαδή δεν το έχω τελειώσει, έδειχνε ότι όντως ενδιαφέρομαι και ότι οκ, εφόσον τώρα το κάνεις σημαίνει ότι ασχολείσαι και με το κλάδο. Ναι, τους ενδιαφέρει να δουν ότι όντως σε ενδιαφέρει το κομμάτι και ότι θα δώσεις την ενέργειά σου.

Ερευνητής: Η τελευταία μου ερώτηση είναι για την περίπτωση που δουλεύατε ή ψάχνατε εργασία κατά τον COVID-19 ,την πανδημία. Αυτή θεωρείτε πως επηρέασε τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα Α3: Πάρα πολύ προς τα πάνω. Ναι, ίσως τότε όχι τόσο πολύ όσο τώρα, που έχουν ήδη ψηφιοποιηθεί τα πάντα, γιατί τότε θεωρούνταν αρκετά φρέσκο και μόλις είχε ξεκινήσει την όλη ψηφιοποίηση στον κλάδο και γενικότερα σε όλους τους κλάδους. Αλλά σίγουρα αυτό κίνησε πάρα πολύ τα νήματα για το πως άνοιξαν και άλλες θέσεις, επεκτάθηκαν και άλλα τμήματα ή άνοιξαν ήδη τμήματα. Πέρυσι που έψαχνα δουλειά εντατικά στον κλάδο, είδα πάρα πολλά. Πάρα πολλές επιχειρήσεις που δεν τις είχα ξαναδεί ότι είχαν e-learning. Πχ. ένα γνωστό εμπορικό κέντρο έψαχνε για e-learning έναν instructional designer που έχει να κάνει με να έχει και γνώσεις μόδας ας πούμε.

Πολύ συγκεκριμένα πράγματα που λες. Οκ, βλέπεις το εμπορικό κέντρο και λες σιγά μην έχουν instructional design, εδώ αρώματα πουλάνε. Κι όμως ψηφιοποιούν ακόμη και αυτοί.

Ερευνητής: Δεν είχα ιδέα για αυτό. Επίσης μου κάνει εντύπωση που θέλουν εκπαιδευτικό σχεδιαστή και να έχει συγκεκριμένες γνώσεις σε έναν κλάδο, ενώ συνήθως είναι πασπαρτού που θα του δώσεις κάποια πληροφορία, κάποιος εμπειρογνώμων θα εμπλακεί για να φτιάξει το μάθημα.

Συμμετέχουσα Α3: Ναι αυτό είναι ένα άλλο ζήτημα. Δεν θέλουν να ασχολούνται με εμπειρογνώμονες. Θέλουν να πας εσύ και να έχεις κάποια γνώμη. Με ένα άτομο με ένα μισθό να λυθεί το πρόβλημα. Αυτό το είχα δει σε αρκετές συνεντεύξεις ότι ήθελαν έναν developer ουσιαστικά που θα κάνει ηχογραφήσεις, θα κάνει γραφιστικά, θα κάνει εκπαιδευτικά, θα κάνει ό,τι έχει να κάνει με το authoring tool. Με ένα μισθό θα τα κάνεις όλα.

Ήταν μεγάλο κριτήριο αυτό. Για να κλείσω με μία θέση. Δηλαδή αυτές οι τρεις που είχα εν τέλει στα υπόψιν. Σίγουρα στην Ελλάδα δεν ισχύει αυτό. Υπάρχει ο developer που κάνει μόνο το development, υπάρχει ο designer που κάνει μόνο τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και υπάρχουν και οι εμπειρογνώμονες. Αυτό δεν παίζει. Δηλαδή στην καλύτερη περίπτωση να υπάρχει κάποιος εμπειρογνώμονας που συνήθως είναι ο ίδιος ο πελάτης, θα σου δώσει κάποιες διευκρινήσεις σε κάποιο μίτινγκ κάτι τέτοιο για το τι θέλεις συγκεκριμένα και μετά, άντε να υπάρχει κάποιος senior που θα κάνει κάποιο σχεδιασμό αλλά μετά πέφτει δηλαδή πάνω σε ένα άτομο να κάνει και τα δύο πολλές φορές, το οποίο στην Ελλάδα απ' ότι βλέπω είναι το καλύτερο σενάριο που ισχύει αυτή

την περίοδο. Τώρα βασικά, δεν πιστεύω ότι έχουμε εξελιχθεί τόσο για να διακρίνω ας πούμε, ρόλους.

Ερευνητής: Και τελευταίο, η εξ αποστάσεως εργασία που προέκυψε από την πανδημία αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες επίσης για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές; Δηλαδή το ότι αρχίσαμε να δουλεύουμε εξ αποστάσεως περισσότεροι λόγω της ψηφιοποίησης που αναφέρατε, δημιούργησε μεγαλύτερη ανάγκη για εκπαιδευτικούς, σχεδιαστές ή όχι;

Συμμετέχουσα A3: Σίγουρα ναι. Μας αύξησε 1000% γιατί πλέον οι εταιρείες έχουν την επιλογή να μην χρειάζεται να μαζέψουν όλους τους εργαζόμενους σε ένα δωμάτιο. Ανά πάσα στιγμή δίνει στον άλλο το e-learning. Το κάνει όποτε θέλει, όσες φορές το θέλει, το διαβάζει ό,τι είναι να κάνει. Δηλαδή αυτό είναι πάρα πολύ χρήσιμο και πάρα πολύ συμφέρον και για τις ίδιες τις επιχειρήσεις.

A4

Ερευνητής: Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται οργανισμός σας;

Συμμετέχουσα A4: Στον τραπεζικό.

Ερευνητής: Μάλιστα. Και πώς θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού σας; Τι είναι αυτό το οποίο θέλει να πετύχει η εταιρία σας;

Συμμετέχουσα A4: Να είναι η πρώτη επιλογή των πελατών.

Ερευνητής: Ποιος είναι ο ρόλος σας εντός του οργανισμού; Δηλαδή ο τίτλος, ο επίσημος της θέσης σας;

Συμμετέχουσα A4: Learning Designer;

Ερευνητής: Τέλεια. Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία;

Συμμετέχουσα A4: Επικεφαλής του Learning.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Συμμετέχουσα A4: 2 χρόνια

Ερευνητής: Τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες νιώθετε ότι απαιτούνται από εσάς;

Συμμετέχουσα A4: Προφανώς πρέπει να έχεις όλες τις θεωρίες μάθησης από πίσω, την εκπαίδευση ενηλίκων. Αυτά είναι η πραγματική βάση. Σίγουρα ακόμα και όταν έχεις έναν

εξωτερικό προμηθευτή, που χρησιμοποιείς για την διεξαγωγή κάποιου προγράμματος, εννοείται ότι πρέπει να ξέρεις και εσύ το αντικείμενο και να αντιλαμβάνεσαι τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό για να μπορέσει να περάσει το quality standard. Άρα πρέπει να είσαι σε θέση να μπορέσεις να αξιολογεις είναι σημαντικό. Έχοντας κάνει βέβαια και πιο πριν ένα training της ανάλυσης της ομάδας στην οποία αναφέρεσαι, στην οποία θα καταλήξει το μάθημα

Ερευνητής: Οπότε για την αξιολόγηση λοιπόν, για να αξιολογεί κανείς αυτά τα μαθήματα που σας έρχονται, τι χρειάζεται;

Συμμετέχουσα Α4: Αξιολογείς πρώτα τις ανάγκες γιατί έρχεται ένα αίτημα. Αυτό το αίτημα είναι κάτι στρατηγικό; Ποια είναι τα αναμενόμενα αποτελέσματα; Ας πούμε, αυτό αλλάζει κάποιες διαδικασίες μας εσωτερικές σε όλο τον οργανισμό. Οπότε οριζόντια πάμε και θα πρέπει να εκπαιδεύσουμε όλο μας το προσωπικό σε αυτό το πράγμα. Σε αυτές τις περιπτώσεις πας με κάποια δεδομένα που έρχονται από πάνω προς τα κάτω και τα αποδομείς. Αυτούς τους πυλώνες έχω. Σχεδιάζω με στόχο αυτό το αποτέλεσμα. Συνήθως όμως οι εκπαιδεύσεις προκύπτουν από τα τμήματα, θα έρθει κάποιο τμήμα και θα σου πει ότι έχω αυτή την ανάγκη. Έχω την ανάγκη να εκπαιδεύσω τους ανθρώπους μου ας πούμε σε people management, π.χ. συγκεκριμένη ομάδα. ;Η ότι θα έρθει το τμήμα και θα μου πει θέλω το people management. Το κλασικό που λένε ότι θέλω, time management που όλα τα μεταφράζουν πλέον σε time management και δεν είναι. Αυτό, δεν μου δίνει εμένα μια βάση για να πάω να σχεδιάσω. Οπότε πρέπει να πάω και να ψάξω ξανά την ανάγκη αυτή, οπότε θα γυρίσω στο target group. Αποδομώ την ανάγκη και αναζητώ λύσεις που θα φέρουν το αναμενόμενο αποτέλεσμα και θα έχει πραγματικό impact στην ομάδα. Εδώ θέλεις να κάνεις ένα custom σχεδιασμό και όχι κάτι από το ράφι όπως θα ήταν μία πιστοποίηση. Γιατί πάντα θέλεις κάτι custom. Εκτός και αν είναι πια μια πιστοποίηση η οποία είναι ανεξάρτητη και την παίρνεις, την βάζεις και τελειώσε ας πούμε.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πάμε τώρα λοιπόν στις ερωτήσεις που έχουν να κάνουν με την ομάδα στην οποία βρίσκεστε. Δηλαδή πως συνεισφέρει αυτή η ομάδα στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού;

Συμμετέχουσα Α4: Η ομάδα η οποία βρίσκομαι ουσιαστικά καλύπτει όλες τις εκπαιδευτικές ανάγκες όλου του οργανισμού. Θα είναι από ένα συνέδριο. Θα πάει ένας άνθρωπος από μία διεύθυνση, από μία μονάδα, από ένα τμήμα. Μέχρι και αυτό που σου είπα πριν. Τα μαζικά, τα, τα οριζόντια, τα στρατηγικά έργα τα οποία βγαίνουν γενικότερα στον οργανισμό και εμείς πάμε ουσιαστικά να καλύψουμε εκπαιδευτικά αυτό το κομμάτι.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πάρα πολύ ωραία. Και πόσα άτομα βρίσκονται μαζί με εσάς στην ομάδα αυτή;

Συμμετέχουσα A4: Είμαστε 12.

Ερευνητής: Υπάρχει διαφοροποίηση στους τίτλους, σε αρμοδιότητες ή όχι;

Συμμετέχουσα A4: Έχουμε Learning designers όπως είμαι και εγώ.

Ερευνητής: Πώς προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς; Να ρωτήσω αν ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτόν;

Συμμετέχουσα A4: Ναι, ήμουν, αλλά δεν είχα στείλει βιογραφικό με εντόπισαν μέσω LinkedIn.

Ερευνητής: Μάλιστα. Πολύ ωραία. Οπότε να πω κιόλας, αφού ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση, έστω και χωρίς το συγκεκριμένο βιογραφικό, πόσες αγγελίες υπήρχαν που σας ενδιέφεραν;

Συμμετέχουσα A4: Θα ήταν αυτή και άλλες δύο.

Ερευνητής: Τρεις λοιπόν. Πολύ ωραία. Μια χαρά. Και μετά, όταν προσλήφθηκατε: κατά τη διάρκεια λοιπόν των συνεντεύξεων με αυτή την εταιρεία, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα θεωρήθηκαν πιστεύετε σημαντικά ή και απαραίτητα για την πρόσληψή σας;

Συμμετέχουσα A4: Υπάρχουν εταιρείες οι οποίες πραγματικά κοιτάνε, πιστοποιήσεις κοιτάνε την πιστοποίηση για την επάρκεια για να μπορείς να είσαι εκπαιδευτής ενηλίκων κτλ. Για κάποιες εταιρείες ας πούμε είναι πολύ σημαντικό αυτό. Όπως επίσης είναι πολύ σημαντικό και να έχεις κάνει ένα μεταπτυχιακό. Μάλιστα, εγώ δεν είμαι από αυτές τις περιπτώσεις.

Ερευνητής: Ποιος πιστεύετε λοιπόν ότι ήταν ο λόγος που προσληφθήκατε;

Συμμετέχουσα A4: Ο λόγος ήταν τα πρότζεκτ στα οποία είχα εμπλακεί σε προηγούμενους ρόλους. Και οι θέσεις που είχα και το εύρος ίσως των πραγμάτων με τα οποία είχα ασχοληθεί.

Ερευνητής: Να ρωτήσω αν επιτρέπετε. Τι είδους προϋπηρεσία είχατε λοιπόν που σας ώθησε να έχετε αυτή τη μη τυπική εκπαίδευση που ήταν ικανοποιητική για την πρόσληψή σας;

Συμμετέχουσα A4: Επειδή έχω γνώσεις από e-learning μέχρι εκπαιδευτικό σχεδιασμό μέσα σε αίθουσα, έχω κάνει training εντός και εκτός Ελλάδος σε διάφορα επίπεδα του οργανισμού, σε νέους ανθρώπους, σε πολύ παλιούς, σε πιο managers. Δηλαδή υπάρχει μια βεντάλια εκεί, που έχει να κάνει καθαρά με την εμπειρία. Είχα εμπλακεί σε στρατηγικά έργα στον προηγούμενο

οργανισμό. Όπου είχα φέρει το κομμάτι της εκπαίδευσης μέσα στον οργανισμό για το στρατηγικό κομμάτι. Οπότε τα έργα στα οποία είχα εμπλακεί και τα διαφορετικά, οι διαφορετικοί τρόποι που είχα εμπλακεί σε αυτά, νομίζω ότι ήταν, αυτός ήταν ο παράγοντας.

Ερευνητής: Και εμπλακείτε στην εκπαίδευση γιατί κάποιες από τις σπουδές σας, τυπικές ή άτυπες, είχαν να κάνουν με την εκπαίδευση, ας πούμε; Δηλαδή πιο πτυχίο ή ας πούμε τίτλο αποκτήσατε μέσα από την ακαδημαϊκή σας ή μη τυπική προσπάθεια;

Συμμετέχουσα A4: Το πρώτο μου πτυχίο στην πληροφορική. Το οποίο τότε είχε κατεύθυνση η οποία ήταν εκπαίδευση και υπηρεσίες. Μετά έκανα και μεταπτυχιακό που ήταν καθαρά πάνω στις νέες τεχνολογίες στην εκπαίδευση.

Ερευνητής: Τώρα οι τελευταίες μου ερωτήσεις έχουν να κάνουν με τον με την πανδημία του Covid 19. Να ρωτήσω αν θεωρείτε πως επηρέασε τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές το γεγονός ότι υπήρξε αυτή η πανδημία και άλλαξε τον τρόπο εργασίας μας; Τι άλλαξε; Αύξησε η μείωσε πιστεύετε;

Συμμετέχουσα A4: Νομίζω ότι δεν άλλαξε κάτι στον αριθμό, αλλά στα απαιτούμενα skills. Μάλιστα. Δηλαδή αναγκαστικά πήγαμε σε κάτι πιο digital. Δηλαδή η εκπαίδευση η virtual από την δια ζώσης έχει τεράστιες διαφορές. Αν δεν μπορούσες να προσαρμοστείς σε αυτό ή αν δεν μπορούσες να αναπτύξεις ένα ασύγχρονο υλικό, δεν μπορούσες να συνεχίσεις να εργάζεσαι στον κλάδο. Δηλαδή ήθελε ένα resilience. Σε εκείνη τη φάση μάλιστα. Και πολύ άμεσα.

Ερευνητής: Μάλιστα. Και η εξ' αποστάσεως εργασία που προέκυψε από την πανδημία θεωρείτε ότι αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές; Το ότι άλλαξε ο τρόπος εργασίας έκανε τις ανάγκες για τέτοια μαθήματα μεγαλύτερες;

Συμμετέχουσα A4: Την αύξησε, αύξησε τη ζήτηση βασικά, γιατί είναι κάτι πιο εύκολα προσβάσιμο. Τα δύο που λαμβάνουμε σαν αιτήματα, σαν HR από πριν τον covid, νομίζω γενικότερα γιατί δεν ήμουν στην ίδια εταιρεία σε σχέση με το μετά, είναι τεράστια η διαφορά. Δηλαδή ακόμα και τα συνέδρια γίνονται πλέον διαδικτυακά.

A5

Ερευνητής: Να ρωτήσω πρώτα απ' όλα μερικά πράγματα για τον οργανισμό σας. Δηλαδή σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός αυτός;

Συμμετέχουσα A5: Ο οργανισμός δραστηριοποιείται στον χώρο του λιανεμπορίου. Ανήκει σε έναν μεγαλύτερο όμιλο, παγκόσμιο. Είναι μία εταιρεία που ανήκει μία από τις εταιρείες που ανήκουν σε αυτό τον όμιλο και είναι όπως είπα και πριν, στο λιανεμπόριο γενικά.

Ερευνητής: Ο στόχος του οργανισμού ποιος είναι;

Συμμετέχουσα A5: Ο στόχος του οργανισμού, όπως μας επικοινωνείται και εμάς σαν μέλη και εργαζόμενοι, είναι στην ουσία το μόντο μας που είναι "το καλό είναι για όλους". Δηλαδή να δημιουργήσει και να μοιράσει στο κοινό κάτι το οποίο θα φέρει καλό και παράλληλα σίγουρα να υπάρχει ενασχόληση και με περιβαλλοντικά κομμάτια. Να προσέχουμε το περιβάλλον που είναι πολύ σημαντικό για εμάς και αρχές και έτσι να υπάρχουν αρχές όπως η ενσυναίσθηση. Είναι πάρα πολύ το diversity inclusion, πάρα πολύ που ασχολούμαστε τώρα. Οπότε ας πούμε, αυτές είναι οι βασικές αρχές που μας έχουν επικοινωνηθεί από την μεριά του οργανισμού.

Ερευνητής: Ο ρόλος σας εντός του οργανισμού, δηλαδή ο τίτλος της θέσης σας ποιος είναι επίσημα;

Συμμετέχουσα A5: Ο τίτλος είναι E Learning Specialist.

Ερευνητής: Από ποιο άτομο λαμβάνετε οδηγίες στην εταιρεία;

Συμμετέχουσα A5: Οδηγίες λαμβάνουμε από τον learning manager και γενικότερα το τμήμα ανήκει στο talent and development, δηλαδή αυτός είναι ο τίτλος του τμήματος.

Ερευνητής: Πολύ ωραία. Και πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτή τη θέση; Σε αυτό τον οργανισμό.

Συμμετέχουσα A5: Τώρα τον Ιανουάριο θα κλείσω ένα χρόνο.

Ερευνητής: Και τώρα λίγο να ρωτήσω για την ομάδα του εκπαιδευτικού σχεδιασμού στην οποία ανήκετε. Η ομάδα σας πώς συνεισφέρει στο ευρύτερο πλαίσιο αυτού του οργανισμού;

Συμμετέχουσα A5: Γενικά, ο στόχος της ομάδας εκπαίδευσης είναι να εκπαιδύσουμε και να δώσουμε τη γνώση και στους εσωτερικούς μας και στους εξωτερικούς μας πελάτες και για αρχές του οργανισμού, την κουλτούρα μας και για κάποιες πιο υποχρεωτικές εκπαιδεύσεις, οι οποίες μας έρχονται κιόλας από την κυβέρνηση, όπως μπορεί να είναι για το HACCP για την ασφάλεια τροφίμων. Μπορεί να είναι για κάποιες ας πούμε ιδιαίτερες κοπές κρεάτων που αυτές είναι απαραίτητες εκπαιδεύσεις, αλλά και για soft skills τα οποία χρειάζεται να υπάρχουν και εκπαιδεύσεις τις οποίες τις έχουμε χωρίσει. Δηλαδή είναι τα απαραίτητα trainings, είναι τα

trainings που είναι στα soft skills και είναι και έτσι και τα trainings που έχουν πιο ευρύ φάσμα και είναι μη απαραίτητη η συμμετοχή. Επειδή έχουμε πάρα πολύ ευρύ κοινό δηλαδή έχουμε το κοινό στις αποθήκες, έχουμε το κοινό στα καταστήματα, το κοινό στα κεντρικά γραφεία. Είναι διαφορετικές κάθε φορά οι εκπαιδεύσεις ανάλογα με το κοινό στο οποίο απευθυνόμαστε. Υπάρχουν όμως και κάποιες, όπως η κουλτούρα της εταιρείας ή οι πρώτες βοήθειες που είναι για όλα τα άτομα σε όλο το φάσμα. Οπότε ο σκοπός μας είναι να τους εκπαιδεύσουμε να είμαστε updated σχετικά με ότι καινούργιο υπάρχει και στα περιβαλλοντολογικά και στα soft skills και στα δεοντολογικά και κανονίζουμε και εξωτερικά σεμινάρια. Γενικότερα δηλαδή εκτός της δημιουργίας και εξωτερικού τύπου.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται σε αυτή την ομάδα;

Συμμετέχουσα A5: Στην ομάδα μας αυτή τη στιγμή είμαστε 7 άτομα μαζί με τον μάνατζερ μας και υπάρχει και μια αγγελία για άλλο ένα άτομο. Που είναι ενεργή.

Ερευνητής: Ποιοι είναι οι τίτλοι και οι αρμοδιότητες, εφόσον διαφοροποιούνται;

Συμμετέχουσα A5: Έχουν άλλους τίτλους, δηλαδή είναι ο learning manager. Είμαστε 2 άτομα e learning specialists και μετά τα υπόλοιπα άτομα είναι learning specialists σε αυτό το φάσμα learning associates και έχουμε και μια learning supervisor. Στο κομμάτι του e learning είναι και ένα άτομο το οποίο είναι πιο αφοσιωμένο στο LMS. Αλλά αυτό από τον τίτλο δεν αποτυπώνεται. Για να είμαι ειλικρινής.

Ερευνητής: Τα λέει η Learning Associates έτσι; Μιας και το αναφέρατε, τι διαφοροποίηση έχουν από εσάς;

Συμμετέχουσα A5: Από τους specialists;

Ερευνητής: Ναι, ναι, αν μπορείτε.

Συμμετέχουσα A5: Είναι. Με λιγότερα χρόνια εμπειρίας και οι περισσότεροι. Οι περισσότεροι, 2 είναι οι associates μας. Η μία η κοπέλα κιόλας ήταν με πρόγραμμα μέσω πρακτικής, η οποία συνεχίζει στη θέση αυτή. Είναι λίγο αρχικά λίγο πιο απλά τα tasks και σιγά σιγά μπαίνουν στα πιο learning tasks, τα πιο δημιουργικά θα έλεγα, τα πιο ευθύνης. Οπότε αυτή είναι η διαφορά. Τα χρόνια εμπειρίας. Ωραία, ας το πούμε.

Ερευνητής: Πολύ ωραία. Τέλεια! Και να ρωτήσω τώρα τι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε εσείς και νιώθετε ότι απαιτούνται από εσάς σε αυτή τη θέση που βρίσκεστε; Τι είναι χρήσιμο που διαθέτετε;

Συμμετέχουσα A5: Ωραία. Σαν E learning Specialist είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε και τις εκπαιδευτικές θεωρίες και ιδιαίτερα για Adult Learning Theory και να τις εφαρμόζουμε στη δημιουργία και στο σχεδιασμό των e learning που φτιάχνουμε. Σίγουρα λίγο και πιο technical skills όσον αφορά την χρήση των πλατφορμών που χρησιμοποιούμε, είτε αυτά είναι στο articulate, χρησιμοποιούμε διάφορα software, ανάλογα την ανάγκη. Χειριζόμαστε και το LMS, οπότε και εκεί πρέπει να υπάρχει γνώση στον χειρισμό του. Επειδή εκτός από τα learning, ρόλος είναι η E learning specialist αλλά σίγουρα ασχολούμαστε και με κάποια learning tasks. Οπότε σίγουρα και training διεξάγουμε όταν προκύπτει ανάγκη, οπότε και γνώσεις στο training και γενικότερα soft skills στην επικοινωνία, στο προτζεκτ μανατζμεντ ίσως, στην διαχείριση χρόνου, time management.

Ερευνητής: Ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό όταν βρήκατε αυτή τη δουλειά;

Συμμετέχουσα A5: Δεν ήμουν σε ενεργή αναζήτηση, ήμουν ευχαριστημένη και με την προηγούμενη μου θέση. Απλά υπήρξε μια γνωριμία. Είχε προκύψει στην ουσία μια προηγούμενη συνέντευξη με τον τότε learning manager που τελικά δεν είχε ανοίξει θέση και όταν ξανά άνοιξε η θέση ήρθε ξανά σε επαφή μαζί μου, Οπότε με χαρά το δέχτηκα όταν ήρθα σε επικοινωνία.

Ερευνητής: Οπότε, αφού δεν ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση, να μην ρωτήσω πόσες αγγελίες ψάχνατε;

Συμμετέχουσα A5: Παρόλα αυτά εγώ τις βλέπω τις αγγελίες γιατί μου τις πετάει το LinkedIn λόγω του ότι έχει καταλάβει από τον αλγόριθμο για τον τομέα του ενδιαφέροντός μου. Εκείνη την περίοδο μου έρχονταν ειδοποιήσεις για αγγελίες σχετικά με E Learning specialist. Ακόμα μου έρχονται και βλέπω ότι υπάρχουν κάποιες θέσεις πιο πολύ στον τομέα του talent τύπου learning specialist ή e-learning. Είναι ακόμα λίγο πιο ασαφές το τοπίο. Μπορεί να είναι content developer, μπορεί να είναι instructional designer. Είναι λίγο ακόμα πιο... ασαφές!

Ερευνητής: Στη διαδικασία της πρόσληψης σας, ποιες πιστοποιήσεις ή προσόντα πιστεύετε ότι θεωρήθηκαν σημαντικά και απαραίτητα τα οποία διαθέτετε;

Συμμετέχουσα A5: Πρώτο και κύριο ήταν το μεταπτυχιακό μου και η εξειδίκευση που είχα κάνει στο E Learning Instructional Design, το οποίο μέτρησε και συζητήσαμε αρκετά, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης και του curriculum που είχε το μεταπτυχιακό. Μετά συζητήσαμε αρκετά τα software που γνωρίζω να χρησιμοποιώ και υπήρχε και εστίαση και στο Articulate, το 360 Rise που χρησιμοποιείται πάρα πολύ. Το αναφέρω γιατί ήταν απαραίτητο να το γνωρίζω το συγκεκριμένο εκείνη τη χρονική περίοδο. Μετά μιλήσαμε πολύ και για εκπαιδευτικές θεωρίες, οπότε αυτό βέβαια είναι λίγο στα πλαίσια του μεταπτυχιακού, οπότε δεν ξέρω άμα χρειάζεται.

Ερευνητής: Μπορεί να είχατε τις γνώσεις, το πρόγραμμα και κάποιο άλλο, αλλά επειδή ήσασταν στο μεταπτυχιακό προέκυψε και η κουβέντα ας πούμε.

Συμμετέχουσα A5: Ναι, ναι, ακριβώς δηλαδή δεν με ρώτησαν συγκεκριμένα για learning theories, αλλά ήταν ερώτηση στη συνέντευξη που προέκυψε λόγω του μεταπτυχιακού ας πούμε. Μετά δεν μου ζητήθηκε να έχω από τον ΕΟΠΠΕΠ κάποια training, κάποια πιστοποίηση που μπορεί να χρειάζεται για κάποια landing θέση. Εκεί προφανώς τώρα. Αυτό τώρα είναι πιο γενικό για τις γνώσεις στα αγγλικά και στα και στις άλλες γλώσσες και το προπτυχιακό καλύφθηκαν. Πιο πολύ θα πω στα software επικεντρώθηκε η συνέντευξη και ας μην ξεχάσω και το LMS.

Ερευνητής: Τεχνικές γνώσεις λοιπόν, πρακτικές, τεχνικές γνώσεις.

Συμμετέχουσα A5: Ναι, ναι, Ακριβώς. Και υπήρξε ανάγκη να γίνει κατανοητό ότι γνωρίζω και το αντικείμενο του εκπαιδευτικού μέσω των εκπαιδευτικών θεωριών Ε. Και όλα αυτά που υπάρχουν στο Instructional design, Bloom's taxonomy κτλ κτλ. Συζητήθηκαν όλα αυτά.

Ερευνητής: Με την προϋπόθεση ότι αναζητούσατε εργασία, εργαζόσασταν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του COVID-19; Επειδή η εργασία θα αναφερθεί και σε αυτό. Εσείς ήσασταν στο χώρο και εργαζόσασταν όταν έγινε; Η ερώτηση είναι: «Θεωρείτε ότι επηρέασε τις θέσεις εργασίας για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;»

Συμμετέχουσα A5: Ναι, ναι, εγώ το θεωρώ αυτό γιατί από τότε με τον Covid είδα κι εγώ ότι άρχισαν να ζητάνε πάρα πολύ και στο LinkedIn και σε άλλες αγγελίες και να γίνεται γνωστή η θέση του e-learning και πολλοί οργανισμοί από φροντιστήρια μέχρι εταιρείες μεγάλες, άρχισαν να εντάσσουν το e-learning. Οπότε σίγουρα ναι. Είδα αλλαγή στον τομέα. Στο κομμάτι μας από τον Covid και μετά και η οποία παραμένει και άρεσε και είναι.. Είναι στο κομμάτι της αλλαγής θεωρώ που αρχίζει να γίνεται γνωστό σιγά σιγά, baby steps.

Ερευνητής: Η εξ αποστάσεως εργασία λοιπόν που προέκυψε από την πανδημία αύξησε ή μείωσε τις ανάγκες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα Α5: Θεωρώ πως ναι. Γιατί βλέπω πλέον ότι σε όχι απαραίτητα σε μεγάλες εταιρείες φτιάχνουν πλέον τα πακέτα του onboarding. Αν πούμε και ας τα κάνω μια ετικέτα η αναφορά στο onboarding γιατί εκεί μαζεύουν και κάποιες εκπαιδεύσεις για τις νέες προσλήψεις τους, οι οποίες είναι ως επί το πλείστον e-learning. Οπότε βλέπω ότι οι περισσότερες εταιρείες έχουν ετοιμάσει κάτι τέτοια πακετάκια που δεν είχαν πριν και τα λανσάρουν και τα αναθέτουν σε κάθε νέο εργαζόμενο και μετά στη συνέχεια, επειδή υπάρχει πολύ το hybrid και δεν γίνονται τόσο ας πούμε δια ζώσης οι εκπαιδεύσεις, το κράτησαν το e-learning ακόμα και αν έχουν hybrid μοντέλο, γιατί ίσως δεν μπορεί να υπάρξει ο συγχρονισμός τόσο πολύ σε κάποιον ή σε κάποια ημερομηνία που θα υπάρξει κάποιο e-learning.

A6

Ερευνητής: Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται ο οργανισμός η εταιρεία που εργάζεστε;

Συμμετέχουσα Α6: Στον σχεδιασμό ηλεκτρονικών μαθημάτων για εταιρείες.

Ερευνητής: Οπότε είναι για outsourcing για άλλες εταιρείες. Ωραία, τότε να ρωτήσω τότε σε τι κλάδους είναι οι εταιρείες που εξυπηρετεί η εταιρεία σας;

Συμμετέχουσα Α6: Κάνουμε B2B και επειδή είναι η εταιρεία είναι στον Πειραιά, έχουμε πολλές ναυτιλιακές, ασφαλιστικές και πανεπιστήμια.

Ερευνητής: Ωραία, οπότε πως θα περιγράφατε τον στόχο του οργανισμού σας;

Συμμετέχουσα Α6: Ο στόχος είναι να δημιουργούνται και να παρέχονται υπηρεσίες εκπαιδευτικές που να είναι αξιόπιστες και να τις βρίσκουν οι εταιρείες συμβατές για το δικό τους training.

Ερευνητής: Ποιος είναι ο τίτλος του ρόλου σας;

Συμμετέχουσα Α6: Ο ρόλος στα αγγλικά είναι instructional designer στα ελληνικά εκπαιδευτικός σχεδιαστής.

Ερευνητής: Ποιος άτομο είναι υπεύθυνο για εσάς;

Συμμετέχουσα Α6: Είναι οι seniors, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές που έχουν τον ρόλο της επίβλεψης.

Ερευνητής: Πόσο καιρό βρίσκεστε σε αυτόν τον οργανισμό;

Συμμετέχουσα Α6: Τρία χρόνια.

Ερευνητής: Πως συνεισφέρει η ομάδα σας στο ευρύτερο πλαίσιο του οργανισμού σας;

Συμμετέχουσα Α6: Αυτό το οποίο συνεισφέρει είναι αφού έχουν γίνει τα meetings με τους πελάτες και τις εταιρείες αυτές, έχουν συνεργαστεί με τους senior designers, έχουν πει τι επιθυμούν και ποια θα είναι τα learning objectives και στο τέλος ο ρόλος μας είναι ότι με το υλικό που έχουμε πάρει και τις οδηγίες ως προς τις ανάγκες του οργανισμού που εξυπηρετούμε, σχεδιάζουμε, διαλέγουμε ποια θεωρία μάθησης θα ταιριάξει στις συγκεκριμένες ανάγκες και σχεδιάζουμε με το υλικό που μας έχει δώσει η εταιρεία και ψάχνοντας και άλλα πράγματα πάνω στο θέμα που θα διδάξουμε, σχεδιάζουμε θεωρητικά το μάθημα.

Ερευνητής: Πόσα άτομα βρίσκονται στην ομάδα σας;

Συμμετέχουσα Α6: Είναι 10.

Ερευνητής: Ξέρετε αν έχουν και διαφορετικούς τίτλους και αρμοδιότητες;

Συμμετέχουσα Α6: Είναι εκπαιδευτικοί σχεδιαστές και e-learning developers. Αυτούς τους δύο ρόλους. Αυτοί ασχολούνται με τον εκπαιδευτικό σχεδιασμό και το μάθημα, γιατί συνεργαζόμαστε και με άλλες ειδικότητες, όπως είναι γραφίστες, editors.

Ερευνητής: Τι γνώσεις ικανότητες και δεξιότητες θεωρείτε ότι απαιτούνται από εσάς;

Συμμετέχουσα Α6: Υπάρχουν πολλές δεξιότητες. Πρέπει για αρχή οπωσδήποτε να γνωρίζεις και μία ξένη γλώσσα. Δηλαδή πολλές φορές τα training μπορεί να γίνονται στην γλώσσα μας αλλά και στα αγγλικά. Είναι πολύ συχνό το φαινόμενο να ζητάνε δηλαδή και αγγλικά να γίνεται το μάθημα στα αγγλικά, οπότε μία από αυτές τις δεξιότητες είναι πολύ σημαντικό να ξέρει και να μιλάει πολύ καλά και στα αγγλικά. Ένα ακόμη πράγμα είναι ότι πρέπει να είναι πολύ καλός γνώστης της επιστήμης του. Δηλαδή πρέπει οπωσδήποτε να ξέρει τις θεωρίες μάθησης και να σχεδιάζει με έναν τρόπο ώστε να επιτυγχάνονται οι μαθητικοί στόχοι. Τρίτον είναι ότι πρέπει να είσαι ευέλικτος με την έννοια ότι πραγματικά πρέπει να προσαρμόζεις το μάθημα στις ανάγκες του πελάτη. Άλλο ένα προσόν είναι η ικανότητα στους υπολογιστές. Μπορεί ένας εκπαιδευτικός

να μην γνωρίζει απαραίτητα την χρήση του υπολογιστή. Εδώ είναι απαραίτητο και συγκεκριμένα προγράμματα που είναι για τον σχεδιασμό του e-learning, όπως το articulate storyline και το αντίστοιχο της adobe. Οπότε είναι μια σειρά από δεξιότητες που πρέπει να έχει κάποιος και επίσης είναι και οι δεξιότητες διαπροσωπικού τύπου. Δεξιότητες επικοινωνίας και λοιπά.

Ερευνητής: Πως προέκυψε αυτή η δουλειά για εσάς; Ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση για εργασία στον τομέα αυτό;

Συμμετέχουσα Α6: Ναι διότι είχα κάνει ένα μεταπτυχιακό και ήμουν ενεργή εκπαιδευτικός δουλεύοντας σε τάξεις και κάνοντας το μεταπτυχιακό στο e-learning ενδιαφέρθηκα μετά να ξεκινήσω και την δουλειά σε εταιρείες. Να δω πως είναι και αυτό το κομμάτι. Έψαχνα καιρό και τελικά μου δόθηκε αυτή η εταιρεία.

Ερευνητής: Εφόσον είναι ναι η προηγούμενη απάντησή σας ότι ήσασταν σε ενεργή αναζήτηση, πόσες εταιρείες ήταν παράλληλα σε αγγελίες που σας ενδιέφεραν;

Συμμετέχουσα Α6: Από το 2020 που άρχισα να ψάχνω, ο αριθμός των αγγελιών μέσω του linkedin, όπου έψαχνα κυρίως με τον ρόλο του instructional designer είχε αυξηθεί πολύ. Κυρίως έβρισκα αγγελίες που είχαν να κάνουν με το HR που το συνδυάζουν με το L&D τμήμα. Αλλά υπάρχουν και εταιρείες που ασχολούνται μόνο με το e-learning (ανέφερε κάποιες εταιρείες) και μεγαλύτερες εταιρείες ψάχνουν για αυτόν τον ρόλο και δεν τον αναθέτουν σε ανθρώπους που έχουν να κάνουν με το ανθρώπινο δυναμικό. Συμμετέχουσα Α6: Ήταν δηλαδή σε ανάπτυξη. Οι αγγελίες που μπορεί να έβλεπα μέσα στον μήνα ήταν πέντε.

Ερευνητής: Ποιες πιστοποιήσεις θεωρήθηκαν σημαντικά ή και απαραίτητα για την πρόσληψή σας;

Συμμετέχουσα Α6: Θεωρήθηκε σημαντικό το βασικό μου πτυχίο το οποίο είναι Αγγλικής φιλολογίας και δεύτερο ήταν το μεταπτυχιακό μου που είχε να κάνει με το e-learning

Ερευνητής: Η πανδημία COVID19 θεωρείτε ότι επηρέασε τις θέσεις εργασίες για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές;

Συμμετέχουσα Α6: Σίγουρα τους επηρέασε. Εγώ που ξεκίνησα να δουλεύω στην εταιρεία μου το 2021, ήμασταν στην περίοδο της δεύτερης καραντίνας και τότε αυτό που είδα στην εταιρεία μου ήταν ότι είχε μειωθεί αρκετά η δουλειά τους και είχε προσαρμοστεί στο ότι ο κόσμος δούλευε πιο πολύ στο σπίτι και όχι στα γραφεία. Θεωρώ ότι σε εκείνη την φάση είχε μειωθεί η δουλειά.

Ερευνητής: Η εξ αποστάσεως εργασία που προέκυψε από την πανδημία, επηρέασε την ανάγκη για εκπαιδευτικούς σχεδιαστές

Συμμετέχουσα Α6: Σε αυτήν την εταιρεία που είναι b2b, είχε να κάνει με το πως δούλευαν πια οι εταιρείες γιατί κάποιες εταιρείες έκλειναν, κάποιες εταιρείες έκαναν κάποιες τροποποιήσεις λόγω covid που έδινε η κυβέρνηση και παρατηρήθηκε μείωση της εργασίας. Στην συνέχεια με τον καιρό επανήλθε.