

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Πληροφοριακών και
Επικοινωνιακών Συστημάτων**

Μεταπτυχιακή Διατριβή



**Το E-mentoring με την Υποστήριξη Προηγμένων
Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων**

Ελένη Παναγιωτοπούλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Σπυρίδων Παπαδάκης**

Μάιος 2018

Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου

Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών

**Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Πληροφοριακών και
Επικοινωνιακών Συστημάτων**

Μεταπτυχιακή Διατριβή

**Το E-mentoring με την Υποστήριξη Προηγμένων
Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων**

Ελένη Παναγιωτοπούλου

**Επιβλέπων Καθηγητής
Σπυρίδων Παπαδάκης**

Η παρούσα μεταπτυχιακή διατριβή υποβλήθηκε προς μερική εκπλήρωση των απαιτήσεων για απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών στα Πληροφοριακά και Επικοινωνιακά Συστήματα από τη Σχολή Θετικών και Εφαρμοσμένων Επιστημών του Ανοικτού Πανεπιστημίου Κύπρου.

Μάιος 2018

Περίληψη

Η μελέτη αυτή επικεντρώνεται στη διερεύνηση του θεσμού του μέντορα, όπως αυτός εφαρμόζεται σε άλλες χώρες παγκοσμίως, ως προς τον τρόπο εφαρμογής του και τα πληροφοριακά και επικοινωνιακά συστήματα που τον υποστηρίζουν με την βοήθεια της συστηματικής ανασκόπησης δημοσιευμένων μελετών και έγκυρων θεσμικών πηγών πληροφόρησης.

Σκοπός της εργασίας είναι να προταθεί, να εφαρμοστεί πιλοτικά και να αξιολογηθεί ένα μοντέλο τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα για την περίπτωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα του δημοτικού σχολείου.

Για τις ανάγκες της εργασίας έχει σχεδιαστεί, δοκιμαστεί πιλοτικά και αναθεωρηθεί, σε πιλοτική εφαρμογή ένα πρόγραμμα μεντορισμού σε μικρό δείγμα εκπαιδευτικών.

Σκοπός της εφαρμογής θα είναι η πρόταση χρήσης κατάλληλων εργαλείων Ανοικτού Λογισμικού και ελεύθερων Διαδικτυακών Υπηρεσιών για την υποστήριξη του τηλεμεντορισμού.

Λέξεις – κλειδιά

Τηλεμεντορισμός στην εκπαίδευση, E-mentoring, νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί, Προηγμένα Πληροφοριακά και Επικοινωνιακά Συστήματα

Summary

This thesis focuses on investigating the institution of mentoring, as it is applied in other countries worldwide, the way it is implemented and which informative and communication systems support it, through systematic reviews of published studies and valid institutional sources of information.

The aim of this thesis is to propose, implement in a trial period and evaluate an e-mentoring model for Greece and in particular for primary school teachers.

For the needs of this thesis, a pilot application program was designed, implemented and revised on a small sample of teachers.

The purpose of this application will be to propose appropriate open software tools and free online services to support e-mentoring.

Keywords

E-mentoring in education, online mentoring, Advanced Information and Communication Systems, novice teachers.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της εργασίας μου, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω θερμά όλους όσους με διάφορους τρόπους με στήριξαν και μου συμπαραστάθηκαν προκειμένου να ολοκληρώσω με επιτυχία τις σπουδές μου.

Ειδικότερα θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τον επιβλέποντα κύριο Παπαδάκη Σπυρίδωνα, για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε όχι μόνο στην ανάθεση του θέματος αλλά και καθ' όλη τη διάρκεια της διπλωματικής μου εργασίας. Τον ευχαριστώ επίσης για την καθοδήγηση, τις συμβουλές του και την γενικότερη στήριξη, την οποία μου πρόσφερε.

Επίσης, οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους τους εκπαιδευτικούς που με βοήθησαν και δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα, αφιερώνοντας μέρος του χρόνου τους για την υλοποίηση της παρούσας έρευνας.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω τους γονείς μου, οι οποίοι με στήριξαν με κάθε πιθανό τρόπο και τον σύντροφό μου, ο οποίος με υποστήριζε καθημερινά τους τελευταίους οχτώ μήνες, ώστε να πετύχω τον στόχο μου.

Περιεχόμενα

1.1. Μεντορισμός και Μέντορας.....	1
1.2. Μεντορισμός και Εκπαίδευση	4
1.3. Σκοπός Έρευνας	5
1.4. Ερευνητικά Ερωτήματα.....	5
1.5. Μεθοδολογία.....	6
1.6. Συμβολή Εργασίας.....	6
2.1. Ο μεντορισμός στον τομέα της εκπαίδευσης	8
2.2. Μεντορισμός στην ελληνική πραγματικότητα	10
2.3. Τα αποτελέσματα του μεντορισμού στην εκπαίδευση	12
2.3.1. Προϋποθέσεις αποτελεσματικού μεντορισμού	14
2.3.2. Θετικά αποτελέσματα μεντορισμού	14
2.3.3. Αρνητικά αποτελέσματα μεντορισμού.....	16
2.4. Η τεχνολογία κατά τον μεντορισμό στον τομέα της εκπαίδευσης.....	17
2.4.1. Πλεονεκτήματα τηλεμεντορισμού	18
2.4.2. Μειονεκτήματα τηλεμεντορισμού	19
2.5. Προκλήσεις του τηλεμεντορισμού	19
3.1. Η περίπτωση της Aotearoa της Νέας Ζηλανδίας	21
3.2. Η περίπτωση της Αυστραλίας	22
3.2.1. Η Δυτική Αυστραλία.....	23
3.2.1.1. Η εφαρμογή My Induction App	24
3.2.3. Το Queensland	30
3.2.4. Η Νέα Νότια Ουαλία.....	32
3.3. Η περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (Η.Π.Α.)	35
3.3.1. Το Τέξας.....	35
3.3.2. Η Ουάσιγκτον.....	36
3.3.3. Το Κολοράντο	36
3.3.4. Η Βιρτζίνια	41
3.3.5. Το Ιλινόι.....	42
3.3.6. Η Τζόρτζια.....	42
3.4. Μελέτες Αναβάθμισης Υπαρχόντων Προγραμμάτων Μεντορισμού με χρήση τεχνολογιών.....	44
3.4.1. Η περίπτωση της Ιαπωνίας	45
3.4.2. Η περίπτωση της Κένυας.....	47
3.5. Τα αποτελέσματα του τηλεμεντορισμού στην εκπαίδευση	48

3.6. Ανακεφαλαίωση	49
4.1. Μεθοδολογία.....	50
4.1.1. Σχεδιασμός Οργάνων Μέτρησης	51
4.1.2. Συλλογή και Ανάλυση Δεδομένων Ερωτηματολογίου	52
4.1.3. Καθορισμός Δείγματος.....	52
4.1.4. Σχηματισμός Ζευγαριών Μέντορα - Προστατευόμενου	53
4.1.5. Σχεδιασμός Πιλοτικής Εφαρμογής.....	54
4.1.6. Εφαρμογή Προγράμματος	55
4.1.7. Συνέντευξη Ζευγαριών.....	55
4.2. Η επιλογή της μεθόδου εργασίας.....	55
4.3. Οι υπάρχουσες Πλατφόρμες και τα αντίστοιχα Εργαλεία.....	56
4.4. Περιγραφή της Πιλοτικής Εφαρμογής.....	57
4.5. Η ταυτότητα του Δείγματος	59
4.6. Ανάλυση και παρουσίαση των ερευνητικών ερωτημάτων	62
4.6.1. Ανάλυση και παρουσίαση απαντήσεων του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος	62
4.6.2. Ανάλυση και παρουσίαση των απαντήσεων του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος	64
4.6.3. Ανάλυση και παρουσίαση των απαντήσεων του τρίτου ερευνητικού ερωτήματος	69
4.7. Συζήτηση και Συμπεράσματα.....	75
4.7.1. Το μοντέλο του Μέντορα	76
4.7.2. Ο ρόλος του Τηλεμέντορα και του Προστατευόμενου	76
4.7.3. Τα διαθέσιμα τεχνολογικά εργαλεία για την υποστήριξη του θεσμού.....	79
4.7.4. Πρόταση μοντέλου τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα.....	81
4.7.5. Οι τεχνολογικές απαιτήσεις για την ορθή λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού στην ελληνική εκπαίδευση.....	81
4.7.6. Ο τρόπος υποστήριξης του τηλεμεντορισμού από τα Ελεύθερα Ανοιχτά Λογισμικά και τις Δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες.....	82
4.7.7. Τρόποι αντιμετώπισης προβλημάτων που προκύπτουν κατά τον τηλεμεντορισμό από την χρήση Ανοιχτών Λογισμικών και Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών.....	83
4.7.8. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες.....	87
Βιβλιογραφία	88

Λίστα Εικόνων

Εικόνα 1. My Induction App – Resources: Αρχικές σελίδες.....	26
Εικόνα 2. My Induction App – Resources: Παράδειγμα θέματος προς Μελέτη.....	27
Εικόνα 3. My Induction App – Question Bank: Αναζήτηση Ερωτήσεων.....	28
Εικόνα 4. My Induction App – Question Bank: Προσθήκη Ερωτήσεων.....	28
Εικόνα 5. My Induction App: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της ανατροφοδότησης που δίνει ο εκπαιδευτικός στους μαθητές του.....	29
Εικόνα 6. My Induction App: Ανοικτές ερωτήσεις αξιολόγησης της μελέτης του υλικού από τον εκπαιδευτικό.....	29
Εικόνα 7. Αρχική Σελίδα Ενότητας “How to teach writing”	31
Εικόνα 8. Αρχική σελίδα Επεισοδίου 1 της Ενότητας “How to teach mathematics”	31
Εικόνα 9. Αρχική σελίδα BEST.....	33
Εικόνα 10. Η σελίδα του weblog που προσφέρεται στο BEST.....	34
Εικόνα 11. Αρχική σελίδα Tapped In.....	37
Εικόνα 12. Στιγμιότυπο από τη σελίδα των ανοικτών ομάδων συζήτησης του Tapped In.....	38
Εικόνα 13. Σελίδα του Tapped In όπου εμφανίζονται οι ενεργοί χρήστες (online users).....	39
Εικόνα 14. Αρχική σελίδα κοινότητας “Teaching Students with Autism” στο EdWeb.net.....	40
Εικόνα 15. Στιγμιότυπο από το Διαδικτυακό σεμινάριο “Transition planning for Individuals with Autism” στο EdWeb.net.....	40
Εικόνα 16. Πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου στο EdWeb.net.....	41
Εικόνα 17. Η αρχική σελίδα του MyBridge και προφίλ του χρήστη.....	43

Λίστα Πινάκων

Πίνακας 1. Στάδια ανάπτυξης VPLD από το 2009 έως το 2014.....	22
Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας προγραμμάτων τηλεμεντορισμού στην Αυστραλία.....	35
Πίνακας 3. Συγκεντρωτικός πίνακας προγραμμάτων τηλεμεντορισμού στις Η.Π.Α.	44
Πίνακας 4. Το σύστημα μεντορισμού με χρήση VIG στην Ιαπωνία.....	47
Πίνακας 5. Συγκεντρωτικός πίνακας ελεύθερων τεχνολογικών εργαλείων που μπορούν να αξιοποιηθούν κατά τον τηλεμεντορισμό.....	80
Πίνακας 6. SWOT Analysis για την χρήση των Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών και των Ελεύθερων Ανοικτών Λογσμικών κατά τον τηλεμεντορισμό.....	85

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

1.1. Μεντορισμός και Μέντορας

Η παρουσία του μέντορα ιστορικά εμφανίζεται για πρώτη φορά στο έργο του Ομήρου «Οδύσσεια», περίπου τον 8ο αιώνα π.Χ. Η θεά Αθηνά, η οποία είναι η προστάτιδα του Οδυσσέα, εμφανίζεται με το όνομα Μέντωρ ως έμπιστος φίλος του Οδυσσέα, στον οποίο ο τελευταίος έχει αναθέσει την προστασία, την καθοδήγηση και την διαπαιδαγώγηση του νεαρού υιού του Τηλέμαχου, για το χρονικό διάστημα που θα απουσιάζει, ώστε να αναλάβει τα ηγετικά του καθήκοντα στο μέλλον. Ο Μέντωρ εμφανίζεται ως ένα σεβάσμιο πρόσωπο, ένας έμπιστος σύμβουλος και ένα πρότυπο γενικότερα για τον άπειρο Τηλέμαχο, ο οποίος προσφέρει την προστασία, την υποστήριξη και τις συμβουλές του στον τελευταίο.

Το είδος της παραπάνω σχέσης εξακολουθεί να παρατηρείται έως και σήμερα σε ένα μεγάλο μέρος των πτυχών της επαγγελματικής και ακαδημαϊκής ζωής. Πολλές φορές στον εργασιακό χώρο ή κατά την διάρκεια των σπουδών ενός ατόμου (προπτυχιακών και μεταπτυχιακών) παρατηρούνται τέτοιου είδους άτυπες σχέσεις. Παρόλα αυτά ο θεσμός αυτός δεν εφαρμόζεται μόνο άτυπα, αλλά και σε ένα δομημένο πλαίσιο μεντορισμού.

Σύμφωνα με τον L. Eby (1997, οπ. αναφ. Βέργου, 2017), «ο μεντορισμός είναι μια έντονη αναπτυξιακή σχέση με την οποία παρέχονται στον καθοδηγούμενο (protégé) συμβουλευτική, καθοδήγηση και ευκαιρίες ανάπτυξης από τον μέντορα, ο οποίος με την σειρά του, διαμορφώνει τις επαγγελματικές εμπειρίες του καθοδηγούμενου του. Αυτό συμβαίνει μέσω δυο διαδικασιών υποστήριξης του καθοδηγούμενου: (1) την οργανική ή επαγγελματική υποστήριξη και (2) την ψυχολογική». Επίσης ως μεντορισμός μπορεί να οριστεί η αναπτυξιακή συμμαχία μεταξύ ίσων, όπου οι εμπλεκόμενοι έχουν την δυνατότητα να ευαισθητοποιηθούν, να εντοπίσουν εναλλακτικές λύσεις, να

ενεργοποιηθούν και να αναπτυχθούν (Hay, 1995, οπ. αναφ. Owen, 2015). Ο μεντορισμός αποτελεί μια αμφίδρομη σχέση ανάμεσα στον μέντορα και τον προστατευόμενο, επομένως και τα δυο μέλη αποκομίζουν οφέλη από αυτή την αλληλεπίδραση (Corner, 2002, οπ. αναφ. Kirk and Olinger, 2003). Για να χαρακτηριστεί η σχέση αυτή επιτυχημένη θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από αμοιβαίο σεβασμό, εμπιστοσύνη, κατανόηση και ενσυναίσθηση (Kirk and Olinger, 2003).

Ο μέντορας, ακολουθώντας τον ρόλο του από τον ομηρικό έπος ακόμα, «είναι ένα πρόσωπο που επιβλέπει τη σταδιοδρομία και επαγγελματική ανάπτυξη ενός άλλου ατόμου, συνήθως νεότερης ηλικίας, μέσω της διδασκαλίας και της συμβουλευτικής, παρέχοντας ψυχολογική στήριξη και ενίσχυση, ορισμένες φορές δε παρότρυνση και υποστηρικτικότητα» (Zey, 1984, οπ. αναφ. Βέργου, 2017). Με τον ορισμό αυτό συμπνέουν και οι Kram and Isabella (1985, οπ. αναφ. Βέργου, 2017) και συμπληρώνουν πως ο μέντορας αναλαμβάνει την υποστήριξη των προστατευόμενων διευκολύνοντας την έκθεση και την προβολή τους με σκοπό την θεμελίωση του ρόλου των τελευταίων στον εκάστοτε οργανισμό, ενώ ο Noe το 1988 επισημαίνει πως ο μέντορας είναι ένα άτομο με πλούσια επαγγελματική εμπειρία, το οποίο συνήθως κατέχει υψηλή θέση στην ιεραρχία και ουσιαστικά αποτελεί ένα πρότυπο για τους λιγότερο έμπειρους επαγγελματίες (προστατευόμενους) (Noe, 1988, οπ. αναφ. Βέργου, 2017). Σύμφωνα με τον Βασιλειάδη (2012) ένας απλουστευτικός ορισμός του μέντορα είναι το πρόσωπο που υποστηρίζει ένα άλλο άτομο στην επίτευξη των στόχων του, όπως την αντιμετώπιση προβλημάτων στον εργασιακό χώρο, την επαγγελματική του ανάπτυξη, την συναισθηματική του υποστήριξη κ.λ.π.

Επομένως ο μέντορας είναι ένα πρόσωπο που εκτελεί ένα ευρύ φάσμα ρόλων. Είναι καλός ακροατής, παρατηρητής και δεινός λύτης προβλημάτων. Αφουγκράζεται, δέχεται, σέβεται και υποστηρίζει τα ενδιαφέροντα και τους στόχους του προστατευόμενου του. Σύμφωνα με το Council of Graduate Schools (1995, οπ. αναφ. Kirk and Olinger, 2003), ο μέντορας είναι:

- συμβουλάτορας, με μεγάλη εργασιακή εμπειρία, πρόθυμος να μοιραστεί τις γνώσεις του,
- υποστηρικτής, που προσφέρει συναισθηματική και ηθική ενθάρρυνση,
- εκπαιδευτής, δίνοντας ανατροφοδότηση για την απόδοση ενός άλλου ατόμου (του προστατευόμενου),

- προϊστάμενος, με την έννοια ότι συνήθως εκπαιδεύει κατώτερους ιεραρχικά υπαλλήλους,
- χορηγός, καθώς μεταλαμπαδεύει πληροφορίες και βοηθά τους προστατευόμενους στην απόκτηση ευκαιριών, και τέλος
- πρότυπο προς μίμηση.

Στα παραπάνω προστίθεται και η δικτύωση του προστατευόμενου, αφού ο μέντορας οφείλει να τον παραπέμψει σε άλλα πρόσωπα ικανά να τον βοηθήσουν, όταν οι γνώσεις και η εμπειρία του πρώτου δεν είναι επαρκής (Kirk and Olinger, 2003). Ακολουθώντας όλα τα παραπάνω ο προστατευόμενος, που στην διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζεται ως learner, protégé και mentee, είναι το πρόσωπο το οποίο δέχεται την βοήθεια, την καθοδήγηση και την προστασία του μέντορα, καθώς έχει μικρή εργασιακή εμπειρία.

Όπως αναφέρεται και παραπάνω ένας από τους ρόλους του μέντορα είναι να εκπαιδεύει τον προστατευόμενο του. Ο όρος αυτός στην διεθνή βιβλιογραφία εμφανίζεται ως coaching. Σύμφωνα με τους Kirk και Olinger (2003), η διαδικασία του coaching ή αλλιώς της εκπαίδευσης εστιάζει την εκτέλεση εργασιών, κατευθύνεται από τον εκπαιδευτή και ολοκληρώνεται σε ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Περιλαμβάνει σαφή ανατροφοδότηση, επισημαίνοντας στον προστατευόμενο πότε και που έκανε λάθος και βοηθά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του. Συχνά η διαδικασία της εκπαίδευσης συγχέεται με την διαδικασία του μεντορισμού. Σε αντίθεση με την εκπαίδευση ο μεντορισμός εστιάζει στην εξέλιξη κυρίως σε βάθος χρόνου, καθοδηγείται από τον προστατευόμενο, παρέχει μια πιο γενική ανατροφοδότηση, αναπτύσσει τις ικανότητες του προστατευόμενου και τον προετοιμάζει να ξεπερνά μόνος του τις δυσκολίες του. Συμπερασματικά στην παρούσα εργασία λαμβάνουμε την διαδικασία της εκπαίδευσης ως ένα μέρος της διαδικασίας του μεντορισμού.

Με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και των εφαρμογών πληροφορικής ο μεντορισμός απέκτησε μια νέα μορφή, αυτή του τηλεμεντορισμού ή αλλιώς ψηφιακού μεντορισμού. Στη διεθνή βιβλιογραφία απαντάται ως e-mentoring, online mentoring, virtual mentoring, telementoring και electronic mentoring. Ως τηλεμεντορισμός ορίζεται η μεντορική σχέση, η οποία αναπτύσσεται με την χρήση ηλεκτρονικών επικοινωνιών (Thompson et al., 2010, οπ. αναφ. Βέργου, 2017), ανάμεσα σε έναν έμπειρο άτομο (μέντορας) και ένα λιγότερο έμπειρο άτομο (προστατευόμενος), με σκοπό την

ανάπτυξη και εξέλιξη των δεξιοτήτων, των γνώσεων, της αυτοπεποίθησης και της κατανόησης της κουλτούρας του, με απώτερο σκοπό την επιτυχημένη πορεία του, ενώ ταυτόχρονα αναπτύσσεται και ο ίδιος ο μέντορας (Single and Muller, 2001, οπ. αναφ. Single and Single, 2005; Mc Loughlin et al., 2007; Rowland, 2012). Είναι εμφανές πως ο τηλεμεντορισμός δεν στερείται τίποτα του παραδοσιακού μεντορισμού. Η μόνη διαφορά που παρατηρείται είναι η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή ή οποιουδήποτε άλλου ψηφιακού μέσου, ως μέσο επικοινωνίας ανάμεσα στον μέντορα και τον προστατευόμενο. Στην παρούσα διατριβή επιλέχθηκε ο όρος τηλεμεντορισμός, διότι σύμφωνα με τους Single and Single (2005), όρος e-mentoring αναφέρεται περισσότερο στην γραπτή ψηφιακή επικοινωνία, ενώ ο τηλεμεντορισμός αναφέρεται περισσότερο στην ευρύτερη ψηφιακή επικοινωνία από απόσταση. Η διατριβή αυτή επικεντρώνεται στην ψηφιακή επικοινωνία, η οποία περιλαμβάνει και τα δυο είδη επικοινωνίας (γραπτή και προφορική), ενώ ταυτόχρονα λαμβάνει υπόψη της την γεωγραφική διάσταση του ζητήματος. Εξάλλου ο τηλεμεντορισμός και ετυμολογικά αναφέρεται στην ύπαρξη απόστασης ανάμεσα στα μέλη που εμπλέκονται στην μεντορική σχέση.

1.2. Μεντορισμός και Εκπαίδευση

Ο μεντορισμός είναι ένα πολύ σημαντικό εργαλείο ειδικά για τον κλάδο της εκπαίδευσης. Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν πολλές δυσκολίες το πρώτο χρονικό διάστημα της θητείας τους. Παρατηρούνται συχνά προβλήματα προσαρμογής, διαχείρισης της σχολικής τάξης, ενώ παρατηρείται κακή ψυχολογία και φαινόμενα παραίτησης από τα καθήκοντα τους (Walker, 2007 όπ. αναφ. στο Wheeler, Keller, and DuBois, 2010). Επομένως σύμφωνα με τον Βασιλειάδη (2012) ο μέντορας είναι «ένας έμπειρος εκπαιδευτικός, του οποίου οι λειτουργίες, οι συμπεριφορές και οι δραστηριότητες αφορούν στην υποστήριξη, στην ενθάρρυνση, στην παροχή συμβουλών και στην φιλική συμπαράσταση» προς τον προστατευόμενο, ενισχύοντας τον ρόλο του τελευταίου ως εκπαιδευτικό.

Ο θεσμός χρησιμοποιείται από πλήθος χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο. Ενδεικτικά προγράμματα μεντορισμού εφαρμόζονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε Αυστρία, Γαλλία, Ελβετία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Κύπρο, Σουηδία (Ντάβαρος, 2015; Βέργου, 2017). Παγκοσμίως εφαρμόζονται παρόμοια προγράμματα σε Η.Π.Α. (Devos, 2010),

Κίνα, Ιαπωνία (Tanhueco-Tumapon, 2016a; Achinstein and Athanases, 2005; Wong et al., 2005), Αυστραλία (Achinstein and Athanases, 2005) και Νέα Ζηλανδία (Wong, Britton and Ganser, 2005). Αναλόγως με το εκπαιδευτικό σύστημα, τις αντιλήψεις σχετικά με την εκπαίδευση και τις ιδιαιτερότητες κάθε χώρας, ο θεσμός εφαρμόζεται κατά το δοκούν. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα ο θεσμός του μέντορα δεν εφαρμόστηκε ποτέ συστηματικά, ενώ μπορούμε να πούμε ότι σε ένα βαθμό υπάρχει μεντορική σχέση στον θεσμικό ρόλο του Σχολικού Συμβούλου και των Εκπαιδευτικών. Το 2010 έλαβε χώρα στην Ελλάδα μια δημόσια διαβούλευση γύρω από τον θεσμό του μέντορα νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, στην οποία προτείνεται για πρώτη φορά επίσημα και η εισαγωγή του στο εκπαιδευτικό σύστημα (Ντάβαρος, 2015).

1.3. Σκοπός Έρευνας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει το θεσμό του μέντορα, όπως αυτός εφαρμόζεται σε άλλες χώρες παγκοσμίως, ως προς τον τρόπο εφαρμογής του και τα πληροφοριακά και επικοινωνιακά συστήματα που τον υποστηρίζουν με την βοήθεια της συστηματικής ανασκόπησης δημοσιευμένων μελετών και έγκυρων θεσμικών πηγών πληροφόρησης. Στόχος της εργασίας είναι να συγκρίνει τον τρόπο εφαρμογής του θεσμού στο επίπεδο των πληροφοριακών και επικοινωνιακών μέσων τα οποία χρησιμοποιούνται.

Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι:

- Να μελετηθεί μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση το μοντέλο του μέντορα.
- Να διερευνηθούν οι ρόλοι των συμμετεχόντων σε αυτή την σχέση (μέντορας και προστατευόμενος), καθώς και οι ανάγκες τους για τεχνολογική υποστήριξη.
- Να απαριθμηθούν και να αξιολογηθούν τα τεχνολογικά εργαλεία τα οποία είναι διαθέσιμα και κατάλληλα για την υποστήριξη των ρόλων του μοντέλου.
- Να προταθεί, να εφαρμοστεί πιλοτικά και να αξιολογηθεί ένα μοντέλο τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα για την περίπτωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα του δημοτικού σχολείου.

1.4. Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που θα μας απασχολήσουν είναι τα παρακάτω:

1. Ποιες είναι οι τεχνολογικές απαιτήσεις για να λειτουργήσει σωστά ο θεσμός του τηλεμεντορισμού στην Ελληνική εκπαίδευση;
2. Πώς μπορούν οι δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα κατά τον μεντορισμό να υποστηριχθούν καλύτερα από την τεχνολογία και ιδιαίτερα από Ελεύθερο Ανοικτό Λογισμικό ή Λογισμικό Ανοικτού Κώδικα και δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες;
3. Ποια είναι και πώς μπορούν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα και οι δυσκολίες που προκύπτουν από την χρήση Ανοικτών Λογισμικών και δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών κατά τον μεντορισμό;

1.5. Μεθοδολογία

Σκοπός της εφαρμογής ήταν η πρόταση χρήσης κατάλληλων εργαλείων Ανοικτού Λογισμικού και ελεύθερων Διαδικτυακών Υπηρεσιών για την υποστήριξη του τηλεμεντορισμού.

Για τις ανάγκες της παρούσας Διπλωματικής Διατριβής σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε πιλοτικά ένα πρόγραμμα μεντορισμού με χρήση ψηφιακών μέσων (ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και Skype) σε μικρό δείγμα εκπαιδευτικών, το οποίο αποτελεί δείγμα σκοπιμότητας και επιλέγεται με υποκειμενικά κριτήρια από τον ερευνητή. Πριν από την εφαρμογή του μοντέλου οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτηματολόγιο (Παράρτημα Α) και με το πέρας της αλληλεπίδρασης αυτής συμμετείχαν σε Διαδικτυακή συνέντευξη ανά ζεύγη συνεργασίας (Παράρτημα Β), όπου τέθηκαν μια σειρά από ερωτήσεις που σχεδιάστηκαν με βάση το ερωτηματολόγιο και λαμβάνουν υπόψη τον εκάστοτε ρόλο του συμμετέχοντα (προστατευόμενο και μέντορα).

1.6. Συμβολή Εργασίας

Στην Ελλάδα τα δεδομένα που είναι διαθέσιμα για τον θεσμό του τηλεμεντορισμού δεν είναι επαρκή. Ο θεσμός δεν εφαρμόζεται σχεδόν καθόλου ούτε στην παραδοσιακή, ούτε στη ψηφιακή του μορφή με οργανωμένο τρόπο, ενώ βάσει της νομοθεσίας οι Σχολικοί Σύμβουλοι Εκπαίδευσης καλούνται να ασκήσουν τον ρόλο του μέντορα. Επομένως η ανάλυση των αναγκών των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στην Ελλάδα και η πρόταση των κατάλληλων εργαλείων για την υποστήριξή τους είναι μείζονος σημασίας.

Σε συνδυασμό με τα δεδομένα από την διεθνή βιβλιογραφία, τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής μπορούν να αποτελέσουν βάση για την ανάπτυξη δομημένων προγραμμάτων υποστήριξης νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών ή εκπαιδευτικών με μικρή διδακτική εμπειρία γενικότερα, ενώ ακόμα μπορεί να προσφέρει δεδομένα για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός ολοκληρωμένου Πληροφοριακού και Επικοινωνιακού Συστήματος, που θα επιτρέπει την αποτελεσματική υποστήριξη του θεσμού του τηλεμεντορισμού στην Ελληνική εκπαίδευση.

Κεφάλαιο 2

Βιβλιογραφική Επισκόπηση

2.1. Ο μεντορισμός στον τομέα της εκπαίδευσης

Ο μεντορισμός στον τομέα της εκπαίδευσης αποτελεί μια διαδικασία υποστήριξης της ενσωμάτωσης των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στα νέα τους καθήκοντα και εν γένει την εκπαιδευτική πραγματικότητα. Διακρίνεται σε δύο είδη: τον προ-υπηρεσιακό, ο οποίος αφορά στην προετοιμασία του υποψήφιου εκπαιδευτικού πριν την είσοδο του στον εργασιακό περιβάλλον, και τον ενδο-υπηρεσιακό, ο οποίος αφορά την επιπρόσθετη και στοχευμένη εκπαίδευση πάνω σε συγκεκριμένο εκπαιδευτικό αντικείμενο, κατά τα πρώτα στάδια της ενεργούς υπηρεσίας (Βέργου, 2017). Σύμφωνα με τους Ingersoll και Kralik (2004) οι όροι πρόγραμμα μεντορισμού και πρόγραμμα ένταξης στις ΗΠΑ χρησιμοποιούνται εναλλακτικά. Επομένως η εξέταση των προγραμμάτων ένταξης της εκάστοτε χώρας μπορεί να αναδείξει τον τρόπο που αντιμετωπίζεται ο θεσμός του μεντορισμού.

Στον Ευρωπαϊκό χώρο υλοποιούνται προγράμματα ένταξης νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών υποχρεωτικού χαρακτήρα, όπου περιλαμβάνεται η διαδικασία του μεντορισμού. Σύμφωνα με το δίκτυο Ευρυδίκη (2015), υποχρεωτικά προγράμματα παρέχονται από την Αυστρία, την Βόρεια Ιρλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ισπανία, την Ιταλία, την Κροατία, την Μάλτα, το Μαυροβούνιο, την Ουαλία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, την ΠΓΔΜ, την Ρουμανία, την Σλοβακία, την Σουηδία, την Σερβία και την Τουρκία. Ιδιαίτερα στο Ηνωμένο Βασίλειο, μια χώρα με μακροχρόνια παράδοση στον θεσμό, τα προγράμματα ένταξης εκτείνονται έως και το τρίτο έτος ενεργής διδασκαλίας. Επίσης από το 1999 και μετά έλαβαν χώρα μια σειρά από μεταρρυθμίσεις, οι κυριότερες από τις οποίες αφορούσαν την επαναφορά του εισαγωγικού έτους επιμόρφωσης, την μείωση του φόρτου εργασίας για τους πρόσφατα ειδικευμένους εκπαιδευτικούς και την συνεργασία και αξιολόγηση από προσωπικό μέντορα (Williams and Prestage, 2002).

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο εφαρμόζεται ο θεσμός και η μέθοδος που ακολουθείται σε κάθε χώρα, διαμορφώνεται ανάλογα την κουλτούρα που επικρατεί στον τομέα της εκπαίδευσης και τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας. Για παράδειγμα στην Γαλλία οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν την δυνατότητα να παρατηρήσουν ο ένας τη διδασκαλία του άλλου (Ντάβαρος, 2015). Η πολλαπλή αυτή εμπλοκή υποστηρίζει την αλληλεπίδραση με έναν σημαντικό αριθμό διαφορετικών ανθρώπων, με διαφορετικούς ρόλους και εμπειρίες (Wong et al., 2005, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015). Αντίστοιχα στην Ελβετία προβλέπεται η αμοιβαία παρακολούθηση της εκπαιδευτικής πράξης αρχαρίων και έμπειρων εκπαιδευτικών, σε συνδιασμό με συνεχή μεντορισμό και γενικότερη υποστήριξη των εκπαιδευτικών καθ' όλη την διάρκεια του επαγγελματικού βίου τους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι παρέχεται επαρκής χρηματοδότηση για την υλοποίηση της διαδικασίας, η Ελβετία θεωρείται, από την διεθνή ερευνητική κοινότητα, ότι παρέχει μια πολύ καλά οργανωμένη διαδικασία ένταξης (Achinstein and Athanases, 2005; Stansbury and Zimmerman, 2000; Wong et al., 2005, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής (Η.Π.Α.) προσφέρεται μια μεγάλη ποικιλία προγραμμάτων ένταξης και μεντορισμού (Devos, 2010) για την υποστήριξη και την επαγγελματική ενδυνάμωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (Hobson, Ashby, Malderez and Tomlinson, 2009). Τα προγράμματα αυτά συνδέονται άμεσα με την παραμονή των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα, καθώς παρατηρούνται αυξημένα ποσοστά παραίτησης κατά τα πρώτα χρόνια υπηρεσίας (Walker, 2007 όπ. αναφ. στο Wheeler; Keller and DuBois, 2010).

Στην Αυστραλία τα προγράμματα mentoring εφαρμόζονται αποκεντρωτικά κατά περιφέρεια και προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε περιοχής. Πρόκειται για πολύ καλά οργανωμένα προγράμματα, στα οποία υπάρχει αυστηρή δέσμευση για την εφαρμογή τους (Achinstein and Athanases, 2005). Ομοίως στην Νέα Ζηλανδία προσφέρεται μια μεγάλη ποικιλία μορφών στήριξης, ενώ ραχοκοκαλιά των προγραμμάτων ένταξης αποτελεί η παρατήρηση της διδασκαλίας των συναδέλφων (Wong, Britton and Ganser, 2005), όπως στην Γαλλία και την Ελβετία.

Την κουλτούρα αυτή ενθαρρύνουν και άλλες χώρες όπως η Κίνα και η Ιαπωνία, όπου η διδασκαλία θεωρείται δημόσια δραστηριότητα (Achinstein and Athanases, 2005; Wong

et al., 2005). Και στα δυο κράτη είναι σύνηθες να πραγματοποιούνται ανοικτά δημόσια μαθήματα, όπου η εκπαιδευτική κοινότητα έχει το βήμα να εκφράσει την άποψη της (Achinstein and Athanases, 2005; Wong et al., 2005), ενώ στην Κίνα η διδασκαλία μπορεί να βιντεοσκοπηθεί και να γίνει με τον τρόπο αυτό αντικείμενο συζήτησης της κοινότητας (Wong et al., 2005). Επιπλέον και στις δυο χώρες πραγματοποιούνται τελετές υποδοχής, εργασίες σε ερευνητικές ομάδες και υποστήριξη από μέντορα, σε ένα ευρύτερο κλίμα συνεργασίας και αλληλοβοήθειας (Ντάβαρος, 2015). Σύμφωνα με την Κρατική Επιτροπή Παιδείας της Κίνας (1994), στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση απαιτείται η ύπαρξη έμπειρων εκπαιδευτικών, με υποχρέωση να υποστηρίξουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς σε τομείς όπως η προετοιμασία των μαθημάτων, η παρατήρηση και η αξιολόγησή τους, ο έλεγχος των εργασιών των μαθητών και η αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της διδακτικής διαδικασίας. Ομοίως στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν την καθοδήγηση των λιγότερο έμπειρων (Lee and Feng, 2007).

2.2. Μεντορισμός στην ελληνική πραγματικότητα

Σε αντίθεση με την πλειοψηφία των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στην Ελλάδα ο θεσμός δεν εφαρμόζεται συστηματικά και δομημένα (Ντάβαρος, 2015; Βέργου, 2017). Αναφορά στον ρόλο του μέντορα γίνεται για πρώτη φορά στο πλαίσιο του καθηκοντολογίου των Σχολικών Συμβούλων Εκπαίδευσης στο Υπ. Αριθ. 1340 Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως τον Οκτώβριο του 2002 (ΦΕΚ 1340/2002-Φ.353.1/324/105657/Δ1) (Βέργου, 2017). Σύμφωνα με αυτό αλλά και τα άρθρα που αναφέρονται στο συγκεκριμένο θέμα (Άρθ. 7 παρ. 1, Άρθ.8 παρ.1γ και 1ε και κυρίως με το Άρθ.9 παρ.1 και 2γ-ια), ο Σχολικός Σύμβουλος επιφορτίζεται με τον ρόλο του εμπνευστή, του καθοδηγητή και του επιμορφωτή του συνόλου των εκπαιδευτικών της Εκπαιδευτικής Περιφέρειας (Ντάβαρος, 2015; Βέργου, 2017), ρόλος που πλησιάζει πολύ τον αντίστοιχο ρόλο του μέντορα.

Στις 29 Νοεμβρίου του 2010 το Υπουργείο Παιδείας, Διά Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων έθεσε σε Δημόσια Διαβούλευση, κείμενο το οποίο αναφερόταν συγκεκριμένα στον ρόλο του μέντορα. Το κείμενο που προέκυψε από την παραπάνω διαβούλευση περιγράφει λεπτομερώς τον θεσμό του μέντορα και ο Νόμος 3848, που ψηφίστηκε το ίδιο έτος (ΦΕΚ 71/Α/19-5-2010), αναθέτει στον Σχολικό Σύμβουλο σε

συνεργασία με τον Διευθυντή της σχολική μονάδας την αρμοδιότητα επιλογής μέντορα για κάθε νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό, ο οποίος μπορεί να προέρχεται από την ίδια σχολική μονάδα ή από όμορη ομάδα σχολείων (Ντάβαρος, 2015; Βέργου, 2017). Βέβαια σύμφωνα με το Δίκτυο Ευρυδίκη, ο νόμος δεν αποσαφηνίζει τα προσόντα, τα οποία πρέπει να έχουν οι μέντορες και αυτό είναι το τρωτό του σημείο, εξαιτίας του οποίου ουσιαστικά δεν εφαρμόζεται. Λόγω της έλλειψης νομικής κατοχύρωσης του θεσμού, τον ρόλο του μέντορα αναλαμβάνουν εθελοντικά και άτυπα είτε οι Σχολικοί Σύμβουλοι, είτε οι πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί (Βέργου, 2017). Βέβαια οι τελευταίοι δυσκολεύονται να φέρουν εις πέρας το σύνολο των αρμοδιοτήτων τους, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, λόγω του μεγάλου εύρους εργασιών και της υποχρηματοδότησης τους (Ντάβαρος, 2015).

Το σοβαρότερο πρόβλημα το αντιμετωπίζουν κατά κύριο λόγο οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι καλούνται να αναλάβουν τα καθήκοντά τους και να προσαρμοστούν στην σχολική πραγματικότητα από την πρώτη κιόλας ημέρα στην υπηρεσία (Ντάβαρος, 2015). Στην προσπάθειά τους αυτή, στρέφονται για υποστήριξη στους παλαιότερους και πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς, με αποτέλεσμα να διακινδυνεύονται αναχρονιστικές αντιλήψεις σχετικά με την εκπαιδευτική διαδικασία (Παπακωνσταντίνου, 1992).

Σύμφωνα με το κείμενο της Δημόσιας Διαβούλευσης ο μέντορας θα πρέπει απαραίτητως να έχει την απαραίτητη παιδαγωγική και διδακτική κατάρτιση, να είναι σε θέση να αξιοποιήσει τις ΤΠΕ, να έχει συμμετάσχει σε καινοτόμες δράσεις, να έχει πενταετή διδακτική προϋπηρεσία και τέλος να έχει ασκήσει ενεργά τα διδακτικά καθήκοντά του κατά τα τελευταία δύο έτη πριν την αίτηση (Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015). Με βάση το ίδιο κείμενο ο μέντορας θα πρέπει να είναι σε θέση να εντοπίσει τις ανάγκες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, να δημιουργήσει σε συνεργασία με τους ίδιους το πρόγραμμα μεντορισμού για την υποστήριξή τους, να τους βοηθήσει σε θέματα διδακτικής, παιδαγωγικής και ψυχολογικής φύσεως (Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος, 2015)(Ντάβαρος,

Βασικούς ρόλους του μέντορα είναι η παροχή επαγγελματικής, αλλά και ψυχολογικής υποστήριξης του προστατευόμενου.

Βέβαια σύμφωνα με την έρευνα του Owen (2015) υπήρξαν περιπτώσεις συμμετεχόντων, που αποχώρησαν πρόωρα από το πρόγραμμα μεντορισμού. Οι αποχωρήσεις αυτές οφείλονταν κυρίως σε λόγους υγείας, οικογενειακές υποχρεώσεις, επαγγελματικές αλλαγές, όπως κάποια προαγωγή ή αλλαγή θέσης, η μη υποστήριξη από τους ανωτέρους, αλλά και σε τεχνικά προβλήματα που προέκυψαν. Σύμφωνα με τον Watson (2006, οπ. αναφ. McLoughlin et al., 2007) η συνηθέστερη αιτία αποτυχίας της διαδικασίας μεντορισμού είναι η έλλειψη χρόνου και ο γεωγραφικός περιορισμός.

Σημαντικό μέρος της μεντορικής σχέσης είναι η υποστήριξη του προστατευόμενου όσον αφορά σε παιδαγωγικά ζητήματα. Οι έρευνες αποδεικνύουν πως οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί, που αναπτύσσουν μεντορικές σχέσεις κατά τα πρώτα χρόνια ενεργής διδασκαλίας, είναι αποτελεσματικότεροι σε σύγκριση με όσους δεν έχουν (Weisand Weiss, 1999, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015). Αυτό οφείλεται στην βαθύτερη κατανόηση της διαδικασίας της διδασκαλίας, των παιδαγωγικών πρακτικών, των μεθόδων διδασκαλίας και της διαχείρισης της τάξης (Ντάβαρος, 2015; Achinstein and Davis, 2014; Wang, Odell and Schwille, 2008).

Η συμμετοχή σε ένα μεντορικό πρόγραμμα με βάση τα αποτελέσματα του Owen (2015), επηρεάζει θετικά και τις επιδόσεις των μαθητών. Αυτό συμβαίνει διότι ο εκπαιδευτικός βελτιώνει την καθημερινή του πρακτική και τον τρόπο διδασκαλίας του, ενώ ταυτόχρονα είναι σε θέση να κινητοποιήσει τους μαθητές του. Επίσης ο εκπαιδευτικός μέσω της μεντορικής σχέσης αναβαθμίζει τις παιδαγωγικές του γνώσεις για την διδασκαλία σε διαφοροποιημένες μαθητικές πληθυσμιακές ομάδες, βελτιώνοντας και με αυτό τον τρόπο τις επιδόσεις των μαθητών (Ντάβαρος, 2015).

Επιπλέον σύμφωνα με τα αποτελέσματα των Ehrich, Hansford και Tennent (2004, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015) οι προστατευόμενοι μέσω της διαδικασίας του μεντορισμού αποκτούν καλύτερη δικτύωση με τους συναδέλφους τους, γεγονός που διευκολύνει την ανταλλαγή ιδεών και γενικότερα την αλληλεπίδραση ανάμεσά τους και κατά συνέπεια οδηγεί στην επαγγελματική ανάπτυξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (McLoughlin et al., 2007). Συμπληρωματικά σχετικές έρευνες έχουν αποδείξει

διαχρονικά πως ο μεντορισμός μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών κατά την εκπαιδευτική διαδικασία και εν συνεχεία να βοηθήσει στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (McLoughlin et al., 2007).

2.3.1. Προϋποθέσεις αποτελεσματικού μεντορισμού

Για να χαρακτηριστεί η διαδικασία του μεντορισμού επιτυχημένη θα πρέπει να πληροί μια σειρά προϋποθέσεων. Στις πιο συχνές αιτίες αποτυχίας περιλαμβάνονται η έλλειψη χρόνου, ο κακός προγραμματισμός και η μη κατανόηση της διαδικασίας, η κακή δημιουργία ζευγαριών μέντορα – προστατευόμενου, η έλλειψη πόρων και η εμμονή σε παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας (Ντάβαρος, 2015). Σύμφωνα με την μελέτη του Killburg (2007), όπου μελετώνται απόψεις μεντόρων και προστατευόμενων, παρατηρούνται τέσσερα προβληματικά σημεία κατά την διαδικασία: η έλλειψη χρόνου και συναισθηματικής υποστήριξης, οι κακές διαπροσωπικές δεξιότητες και τα θεσμικά εμπόδια. Επομένως καταλήγει πως για να αντιμετωπιστούν τα παραπάνω προβλήματα θα πρέπει να σχεδιαστεί μια αυστηρή διαδικασία επιλογής μεντόρων (Killburg, 2007; Bullough, 2005), να διατίθενται μηχανισμοί στήριξης, να είναι σαφής ο ρόλος που διαδραματίζει η εκπαιδευτική μονάδα και ο διευθυντής στην διαδικασία αυτή (Killburg, 2007). Επίσης είναι εξαιρετικά σημαντικό να διατίθεται επαρκής χρόνος για τον προγραμματισμό της διδασκαλίας στις συναντήσεις του μέντορα και του προστατευόμενου (Ντάβαρος, 2015).

Οι Single και Müller (1999) υποστηρίζουν πως η σωστά δομημένη διαδικασία μεντορισμού μέσω ενός επίσημου προγράμματος υλοποίησης, με συστηματική αλληλεπίδραση ανάμεσα στα μέλη, μπορεί να ωφελήσει σημαντικά τους προστατευόμενους. Αντιθέτως μια μερίδα μελετητών υποστηρίζει πως οι ανεπίσημες μεντορικές σχέσεις με συχνή επαφή των μελών οδηγούν σε καλύτερα αποτελέσματα (Ensher, Heun and Blanchard, 2003, οπ. αναφ. McLoughlin et al., 2007). Βέβαια εκτός από τα παραπάνω, την αποτελεσματικότητα της μεντορικής σχέσης επηρεάζουν και τα προσωπικά χαρακτηριστικά και οι επαγγελματικές δεξιότητες του μέντορα (Ντάβαρος, 2015).

2.3.2. Θετικά αποτελέσματα μεντορισμού

Αναγνωρίζονται πολλά θετικά αποτελέσματα από την μεντορική διαδικασία. Δυο από τα πιο σημαντικά είναι η επαγγελματική εξέλιξη και το αίσθημα υποστήριξης των

προστατευόμενων μέσω της διαδικασίας (Kram, 1985; Levinson, Darrow, Klein, Levinson and McKee, 1978, οπ. αναφ. Ehrich, Hansford and Tennent, 2004). Συμπληρωματικά ο Roche (1979, οπ. αναφ. Ehrich et al., 2004) παρατηρεί πως όσοι επαγγελματίες έχουν συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα μεντορισμού, έχουν αυξημένες αποδοχές, περισσότερα πτυχία και πιστοποιήσεις, λαμβάνουν περισσότερη ικανοποίηση από την εργασία τους και είναι πιο πρόθυμοι να αναλάβουν τον ρόλο του μέντορα, σε σύγκριση με άτομα που δεν είχαν κάποιον μέντορα.

Συγκεκριμένα στον τομέα της εκπαίδευσης ο μεντορισμός αποτελεί μια πρώτης τάξεως ευκαιρία για ανταλλαγή ιδεών (Brady, 1993; Downey, 1986, οπ. αναφ. Ehrich et al., 2004), ενώ ενθαρρύνει την ανάπτυξη του αναστοχασμού των εκπαιδευτικών κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Στα θετικά αποτελέσματά του περιλαμβάνονται το αίσθημα ασφάλειας που αναπτύσσουν οι προστατευόμενοι, έχοντας κάποιον συνάδελφο να απευθυνθούν ότι χρειάζονται βοήθεια (Bush and Coleman, 1995, οπ. αναφ. Ehrich et al., 2004), η βοήθεια σε θέματα διδακτικής, η δικτύωση των προστατευόμενων και η ανατροφοδότηση μέσω εποικοδομητικού σχολιασμού (Ehrich et al., 2004).

Ο μεντορισμός παρόλα αυτά είναι μια διαδικασία, η οποία οφελεί και τους ίδιους τους μέντορες. Σύμφωνα με τους Levinson et al. (1978, οπ. αναφ. Ehrich et al., 2004) η συναναστροφή των μεντόρων με τους προστατευόμενους αναζωογονεί την επαγγελματική τους πορεία, μέσω την υποστήριξης και της διαμόρφωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης των τελευταίων. Αυτό συμβαίνει διότι η αλληλεπίδραση κατά τον μεντορισμό δίνει την ευκαιρία στους μέντορες να αναστοχαστούν πάνω στην δική τους πρακτική (Hobson et al., 2009, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015), καθώς είναι πιθανό οι νεότεροι εκπαιδευτικοί να γνωρίζουν περισσότερα για τις νέες τεχνικές και τις τάσεις στην διδασκαλία (Hargreaves and Fullan, 2000, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015). Τέλος αυξάνεται και η δική τους αυτοπεποίθηση (Douglas, 1997).

Με βάση όλα τα παραπάνω σημαντικός είναι ο αντίκτυπος του μεντορισμού στην εκπαιδευτική πραγματικότητα. Στόχος του μεντορισμού είναι η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών με απώτερο σκοπό την βελτίωση της διδασκαλίας και των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Merilainen και Pietarinen, 2002, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015). Ταυτόχρονα, επειδή ο μεντορισμός παρέχει την δυνατότητα στους

συμμετέχοντες να αναστοχαστούν και εκφράσουν εκπαιδευτικό λόγο, δημιουργείται το κατάλληλο πλαίσιο ανάπτυξης καλών πρακτικών διδασκαλίας προς όφελος των μαθητών (Hudson, 2007, οπ. αναφ. Ντάβαρος, 2015).

2.3.3. Αρνητικά αποτελέσματα μεντορισμού

Κατά την διαδικασία του μεντορισμού είναι πολύ πιθανό να εντοπιστούν και προβληματικά σημεία. Οι συνθήκες που ενδέχεται να επηρεάσουν αρνητικά την ποιότητα της μεντορικής σχέσης είναι κυρίως η έλλειψη χρόνου, ο ελλιπής προγραμματισμός της διαδικασίας, η ανεπιτυχής δημιουργία ζευγαριών μέντορα – προστατευόμενου, η μη κατανόηση του σκοπού και της διαδικασίας του μεντορισμού και τέλος η δυσκολία πρόσβασης σε μέντορες (Long, 1997, οπ. αναφ. Ehrich, Hansford and Tennent, 2004). Ένα άλλο μειονέκτημα που εντόπισε η Long (1997), είναι η πιθανότητα υποχρηματοδότησης του θεσμού ή η διακοπή εφαρμογής του πριν την καθιέρωσή του. Αυτό είναι ένα γεγονός το οποίο σίγουρα έχει επιδράσει αρνητικά στην εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα. Επίσης ο Owen (2015) στην έρευνά του αναδεικνύει τον προβληματισμό ενός προστατευόμενου, ο οποίος διερωτάται εάν οι συμμετέχοντες αξίζει να επενδύσουν χρόνο στην διαδικασία.

Σύμφωνα με την μελέτη των Ehrich, Hansford and Tennent (2004), οι περισσότερες έρευνες για τον μεντορισμό καταλήγουν σε δυο βασικά προβλήματα που καθιστούν την διαδικασία μη επιτυχημένη: την έλλειψη χρόνου και την μη επιτυχημένη δημιουργία ζευγαριών. Η έλλειψη χρόνου δεν αποτελεί χαρακτηριστικό μόνο των προστατευόμενων αλλά και των μεντόρων. Στο έργο του Younger (1995) ένας προστατευόμενος αναφέρει πως ο μέντορας του είναι πάντα πολύ απασχολημένος και ένιωθε άβολα όταν ήθελε να επικοινωνήσει μαζί του. Ενώ ένας άλλος μέντορας προσθέτει πως καλείται να επιφορτιστεί με έναν ακόμη ρόλο – εκείνον του μέντορα – μέσα σε ένα ήδη πολυάσχολο καθημερινό πρόγραμμα (Hanson, 1996, οπ. αναφ. Ehrich, Hansford and Tennent, 2004). Όσον αφορά στην δημιουργία ζευγαριών οι μέντορες που συνεργάζονταν με προστατευόμενους με διαφορετικές αντιλήψεις και φιλοσοφία εξέφρασαν την δυσαρέσκεια τους, ενώ το ίδιο συνέβη σε περιπτώσεις ατόμων με ασύμβατες προσωπικότητες. Σημαντικό είναι και τα ευρήματα που αναδεικνύουν πως μερικοί μέντορες είναι ιδιαιτέρως κριτικοί, σκληροί, αμυντικοί και δύσπιστοι (Tin, 1995; Scott, 1997, οπ. αναφ. Ehrich, Hansford and Tennent, 2004).

Τέλος ένα άλλο προβληματικό σημείο που εντοπίστηκε είναι η έλλειψη ενημέρωσης σχετικά με τον θεσμό, τις υποχρεώσεις και τους ρόλους των συμμετεχόντων (Ganser, 1992, οπ. αναφ. Ehrich, Hansford and Tennent, 2004).

2.4. Η τεχνολογία κατά τον μεντορισμό στον τομέα της εκπαίδευσης

Η τεχνολογία και οι εφαρμογές της έχουν εισχωρήσει σε όλους τους τομείς της καθημερινότητας, στην εργασιακή δραστηριότητα, στην εκπαιδευτική διαδικασία, καθώς και στην εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, την υποστήριξη κατά την είσοδό τους στον κλάδο αλλά και μετέπειτα. Όταν συνδυάζεται η τεχνολογία με την διαδικασία μεντορισμού, τότε δημιουργείται αυτό που στην διεθνή βιβλιογραφία απαντάται ως online mentoring, virtual mentoring, telementoring, e-mentoring (Billingsley, B. S., Griffin, C. C., Smith, S. J., Kamman, M., Israel, 2009; Βέργου, 2017) ή αλλιώς τηλεμεντορισμός.

Όποιος όρος και αν χρησιμοποιηθεί, η χρήση της τεχνολογίας για τον σκοπό αυτό δεν αποτελεί κάποια καινοτομία. Για περισσότερο από τα τελευταία δέκα έτη υπάρχουν φόρουμ που συνδέουν μαθητές, εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτές εκπαιδευτικών, φοιτητές τμημάτων εκπαίδευσης, μέντορες και άλλους για διαφορετικούς σκοπούς και με διάφορους τρόπους (Bonk and Kim 1998; Ensher et al. 2003; Anthony et al., 2011).

Μέσω του μεντορισμού και της συνεργασίας με χρήση τεχνολογικών μέσων, οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί μπορούν να εκφράσουν τις επαγγελματικές τους απόψεις, να ανακαλύψουν νέους ρόλους και να αντλήσουν έμπνευση μέσα από τις αλληλεπιδράσεις αυτές (Nussbaum-Beach, 2006).

Οι προβληματισμοί γύρω από τα προγράμματα τηλεμεντορισμού καλύπτουν τέσσερις βασικούς τομείς, την επιλογή του κατάλληλου λογισμικού, την επιλογή ασύγχρονης ή σύγχρονης επικοινωνίας, την παροχή ηλεκτρονικού υλικού και προγραμμάτων

σπουδών και τέλος τον ρόλο των συμμετεχόντων στα προγράμματα αυτά (Smith and Israel, 2010).

Ένα κρίσιμο στοιχείο στην ανάπτυξη ενός προγράμματος τηλεμεντορισμού αποτελεί η Διαδικτυακή πλατφόρμα η οποία θα χρησιμοποιηθεί. Οι δυο πιο συχνές επιλογές είναι τα Συστήματα Διαχείρισης Μαθημάτων (Smith and Israel, 2010) ή Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (γνωστά ως Course Management Systems – CMS ή Learning Management Systems – LMS αντίστοιχα) και οι κοινότητες πρακτικής (Communities of Practice – CoP) (Smith and Israel, 2010). Τα πιο γνωστά CMS είναι το Moodle και το BlackBoard. Οι παραπάνω πλατφόρμες, σύμφωνα με τους Billingsley et al. (2009), προσφέρουν ποικιλία εργαλείων συνεργασίας και ασύγχρονης αλληλεπίδρασης μέσω Διαδικτύου, όπως το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail), τα φόρουμ, τα δωμάτια συζητήσεων (chat rooms) και τα ιστολόγια (blogs). Σε αυτά προστίθενται και εργαλεία σύγχρονης επικοινωνίας, όπως τα διαδραστικά βίντεο και τα ψηφιακά δωμάτια (virtual rooms).

2.4.1. Πλεονεκτήματα τηλεμεντορισμού

Στον τηλεμεντορισμό αναγνωρίζεται πληθώρα πλεονεκτημάτων:

- Υποστηρίζει την δημιουργία και λειτουργία των μεντορικών σχέσεων σε περιστάσεις που αυτές θα ήταν αδύνατο να υπάρξουν (Ντάβαρος, 2015), για παράδειγμα ανάμεσα σε έναν νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό σε κάποιο απομακρυσμένο χωριό και έναν έμπειρο εκπαιδευτικό σε κάποιο αστικό κέντρο ή κάποιο άλλο απομακρυσμένο χωριό. Με τον τρόπο αυτό καταπολεμά το αίσθημα απομόνωσης των εκπαιδευτικών αυτών (Gareis and Nussbaum-Beach, 2007).
- Υποστηρίζει την αλληλεπίδραση και την επικοινωνία μεταξύ ατόμων που δεν ανήκουν στον ίδιο εργασιακό χώρο ή την ίδια γεωγραφική περιοχή, γεγονός που ενθαρρύνει την σύνδεση νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών με εκπαιδευτικούς που ταιριάζουν περισσότερο στις ανάγκες τους, από μια μεγάλη δεξαμενή μεντόρων (Nussbaum-Beach, 2006; Billingsley et al. ; Anthony et al., 2011; Rowland, 2012). Και αυτή η ισότητα πρόσβασης είναι ένα πλεονέκτημα του τηλεμεντορισμού σε αντίθεση με τον παραδοσιακό μεντορισμό (Rowland, 2012).
- Προάγει τις ανοικτές υποστηρικτικές σχέσεις μεταξύ των μελών, καθώς δεν απαιτείται συγχρονισμός όσον αφορά στον χρόνο και τον χώρο (Single and Single, 2005; Watson, 2006), διευκολύνει δηλαδή την ασύγχρονη επικοινωνία μέσω

συχνών και εστιασμένων αλληλεπιδράσεων (Rourke et al. 2001, οπ. αναφ. Anthony et al., 2011).

- Η ασύγχρονη επικοινωνία μέσω γραπτών μηνυμάτων υποβοηθά την δημιουργία ουσιαστικής βοήθειας για την επίλυση προβλημάτων, μέσω απαντήσεων που συντάσσονται με ώριμη σκέψη (thoughtful messages) (Berry and Nussbaum-Beach, 2006; Single and Muller, 1999).
- Διευκολύνει τον μεντορισμό σε ομάδες αλλά και σε ατομικό επίπεδο μέσω της χρήσης πολλαπλών τεχνολογικών εργαλείων (McMullen et al. 1988, οπ. αναφ. Anthony et al., 2011).
- Διευκολύνει την υποστήριξη και την συμβουλευτική ενός μεγάλου αριθμού εκπαιδευτικών σε αντίθεση με τον παραδοσιακό διά ζώσης μεντορισμό (Βέργου, 2017), ειδικά μέσω από τον σχηματισμό ψηφιακών επαγγελματικών κοινοτήτων (Nussbaum-Beach, 2006).
- Τα τεχνολογικά εργαλεία που έχουν αναπτυχθεί, εργαλεία που περιλαμβάνουν βίντεο, ήχο κ.α. μπορούν να δημιουργήσουν πολύ δυνατές σχέσεις μεταλαμπάδευσης της γνώσης μεταξύ επαγγελματιών. Τα πολυμεσικά εργαλεία σε συνδυασμό με το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο μπορούν να αποτελούν ζωτικά στοιχεία ενός προγράμματος τηλεμεντορισμού, μεγεθύνοντας τις δυνατότητες μετάδοσης της γνώσης ανάμεσα στα μέλη (Rowland, 2012).
- Καταργεί τα όρια της φυλής, της κοινωνικής τάξης και του φύλου (Rowland, 2012).

2.4.2. Μειονεκτήματα τηλεμεντορισμού

Παρόλα τα παραπάνω έρευνες έχουν αναδείξει και μερικά προβληματικά σημεία του τηλεμεντορισμού, καθώς ο τελευταίος στερείται πολλά στοιχεία της μη λεκτικής επικοινωνίας, τα οποία συναντώνται στην παραδοσιακή μορφή του μεντορισμού (Thompson, Jeffriesa and Topping, 2010). Η έλλειψη αυτή σε συνδυασμό με την συνεχή προσπάθεια ανάπτυξης και διατήρησης της μεντορικής σχέσης, ίσως δημιουργεί ένα αίσθημα μοναξιάς, γεγονός που αντιτίθεται στην παραδοχή ότι ο τηλεμεντορισμός μειώνει το αίσθημα απομόνωσης (Βέργου, 2017). Στην διατήρηση της σχέσης βοηθά πάρα πολύ η εμπιστοσύνη και η επικοινωνία (Rowland, 2012), έννοιες οι οποίες αποτελούν κρίσιμα στοιχεία επιτυχίας.

2.5. Προκλήσεις του τηλεμεντορισμού

Η επικοινωνία μέσω ψηφιακών μέσων δεν είναι πάντα μια εύκολη διαδικασία, καθώς ελλοχεύει κινδύνους. Οι σημαντικότεροι από αυτούς είναι η πιθανότητα κακής επικοινωνίας, μέσω παρεξηγήσεων ή της ψυχρότητας του ψηφιακού μέσου, η αργή ανάπτυξη της σχέσης μεταξύ των εμπλεκόμενων, η απαίτηση για υψηλή ικανότητα χρήσης του γραπτού λόγου, η ύπαρξη ανεπτυγμένων δεξιοτήτων χρήσης της τεχνολογίας, η πιθανότητα εμφάνισης τεχνικών προβλημάτων και τα ζητήματα ιδιωτικότητας (McLoughlin et al., 2007).

Παρόλο που το ενδιαφέρον για τον τηλεμεντορισμό αυξάνεται διαρκώς, δεν πρέπει να θεωρείται πανάκεια. Αποτελεί μια οικονομική εναλλακτική για τον παραδοσιακό μεντορισμό, η οποία όμως δεν είναι εντελώς ανέξοδη. Υπάρχει πιθανότητα να απαιτείται ο σχεδιασμός ενός προγράμματος, η δημιουργία μιας πλατφόρμας ή ακόμα η εγγραφή σε ένα εργαλείο. Επίσης οι σχέσεις που αναπτύσσονται με την χρήση της τεχνολογίας δεν έχουν πολλές ενδείξεις ενθάρρυνσης για την διατήρηση των σχέσεων (Sproull and Kiesler, 1992, οπ. αναφ. Single and Single, 2005) και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την παραίτηση από την μεντορική διαδικασία, η οποία οδηγεί τους συμμετέχοντες στο να αγνοούν την οποιαδήποτε πληροφορία για κάποιο άλλο πρόγραμμα (Kasprisin, 2003, οπ. αναφ. Single and Single, 2005).

Κεφάλαιο 3

Επισκόπηση του θεσμού του τηλεμεντορισμού

Ο τηλεμεντορισμός είναι ένας πολύ διαδεδομένος θεσμός στον τομέα της εκπαίδευσης. Από την βιβλιογραφική επισκόπηση για το θέμα διαφαίνεται η εφαρμογή του σε ένα πλήθος χωρών. Ο φορέας υλοποίησης, ο τρόπος εφαρμογής, η διάρκεια και ο χαρακτήρας του εξαρτώνται από την κουλτούρα και την οργάνωση της κάθε χώρας.

3.1. Η περίπτωση της Aotearoa της Νέας Ζηλανδίας

Στην Aotearoa της Νέας Ζηλανδίας από το 2009 προσφέρεται ένα ψηφιακό πρόγραμμα επαγγελματικής εκμάθησης και ανάπτυξης, γνωστό ως πρόγραμμα Virtual Professional Learning and Development (VPLD). Η διάρκεια του προγράμματος είναι τρία έτη, τα δυο πρώτα με στόχευση την επαγγελματική ανάπτυξη του συμμετέχοντα, ενώ στο τρίτο έτος υπάρχει και η δυνατότητα αλλαγής ρόλου, από υποστηριζόμενο σε Εκκολαπτόμενο Ψηφιακό Μέντορα – Developing Virtual Mentor (DVM) (Owen, 2015). Το πρόγραμμα αυτό το 2009 υποκινήθηκε και χρηματοδοτήθηκε από το Τμήμα e-Learning του Υπουργείου Παιδείας της Νέας Ζηλανδίας, ενώ την διαχείριση του έργου ανέλαβε το 2011 η κοινοπραξία Te Toi Tupu Leading Learning Network (Owen, 2015).

Σύμφωνα με την αρχική τεκμηρίωση του Υπουργείου Παιδείας για την υλοποίηση του έργου προσδιορίστηκαν μια σειρά βασικών απαιτήσεων, οι οποίες αφορούσαν:

- την βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών
- την βελτίωση των δυνατοτήτων των συμμετεχόντων
- την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής Διαδικτυακής Κοινότητας Πρακτικής (ευρέως γνωστή ως Community of Practice – CoP)
- την χρήση ψηφιακού μεντορισμού και
- την συνεργασία μεταξύ ευρύτερων εκπαιδευτικών κοινοτήτων (Owen, 2015).

Year	Stage of project	Number of virtual mentees/roles/sectors
2009	Instigated/initial design phase working with external stakeholders	
2010	Piloted/evaluated	Nine educators/education leaders Multiple disciplines Primary/secondary/tertiary sectors
2011	Trialled/evaluated	20 educators/education leaders Multiple disciplines Primary/secondary sectors
2012	Rolled out/evaluated	26 educators/education leaders Multiple disciplines Primary/secondary sectors
2013	Grown/developing virtual mentors initiative launched (scalability/sustainability)	46 educators/education leaders Multiple disciplines Primary/secondary sectors
2014	Consolidated/developing virtual mentors initiative launched	54 educators/education leaders Multiple disciplines Primary/secondary sectors

Πίνακας 1. Στάδια ανάπτυξης VPLD από το 2009 έως το 2014.

Με βάση τον σχεδιασμό του προγράμματος οι μέντορες και οι υποστηριζόμενοι αλληλεπιδρούν Διαδικτυακά, χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το Adobe Connect, το Skype και το Google Hangouts, για 45 έως 90 λεπτά μια φορά τον μήνα (Owen, 2015). Κατά την διάρκεια αυτών των συναντήσεων η θεματολογία ποικίλει. Συγκεκριμένα ο υποστηριζόμενος, σε συνεργασία με τον μέντορα, επιλέγει και βελτιστοποιεί τους στόχους του, εντοπίζει παράγοντες που δημιουργούν εμπόδια ή διευκολύνουν την εκπαιδευτική διαδικασία, συζητούν τον τρόπο που θα αξιολογηθεί η επαγγελματική του ανάπτυξη, περιγράφει τα σημεία δράσης και εντοπίζει τα πεδία, στα οποία χρειάζεται υποστήριξη και ενδιαμέσους στόχους (Owen, 2011).

Σύμφωνα με την έρευνα του Hazel D.Owen (2015), οι υποστηριζόμενοι χαρακτήρισαν την αλληλεπίδραση με τον μέντορα μέσω της τεχνολογίας, ως απαραίτητη κατά την διαδικασία του PLD, ειδικά σε περιόδους έντονης πίεσης. Επίσης αναγνώρισαν την επίδραση που είχε η διαδικασία στην επαγγελματική τους ταυτότητα.

3.2. Η περίπτωση της Αυστραλίας

Η Αυστραλία είναι μια χώρα η οποία έχει μεγάλη παράδοση στον θεσμό του μεντορισμού, όσο και του τηλεμεντορισμού. Ο θεσμός προωθείται ιδιαίτερα στον κλάδο της εκπαίδευσης, τόσο κατά την υποστήριξη φοιτητών και τελειόφοιτων, όσο και στην υποστήριξη των εκπαιδευτικών. Οι δράσεις υλοποιούνται από κρατικούς φορείς και Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, κυρίως σε επίπεδο πολιτειών.

3.2.1. Η Δυτική Αυστραλία

Στην Δυτική Αυστραλία προσφέρεται από το αντίστοιχο Υπουργείο Παιδείας το «Graduate Teacher Professional Learning Program» (GTPLP). Το πρόγραμμα απευθύνεται σε πτυχιούχους εκπαιδευτικούς δημόσιων σχολείων και παρέχεται δωρεάν (Department of Education Government of Western Australia, no date). Ο χαρακτήρας του προγράμματος είναι υποχρεωτικός και πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα στους πρώτους τριάντα μήνες εκπαιδευτικού έργου. Σκοπός του προγράμματος είναι η ανάπτυξη των δεξιοτήτων, της αποτελεσματικότητας και της αυτοπεποίθησης των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (Department of Education Government of Western Australia, no date). Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού, το πρόγραμμα δίνει έμφαση στον αναστοχασμό και τον διαμοιρασμό των εκπαιδευτικών πρακτικών, τα οποία συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη τους (Department of Education Government of Western Australia, no date).

Το GTPLP επιμερίζεται σε τέσσερις ενότητες. Το Υπουργείο προτείνει την ολοκλήρωση των Ενότητων 1 και 2 κατά την διάρκεια του πρώτου έτους διδασκαλίας και των Ενότητων 3 και 4 κατά την διάρκεια του δεύτερου έτους (Department of Education Government of Western Australia, no date). Αναλυτικότερα οι Ενότητες αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Ενότητα 1: Επαγγελματικά Πρότυπα για Αποτελεσματική Πρακτική στην Σχολική Αίθουσα. Η ενότητα αυτή εστιάζει στην ανάπτυξη αποτελεσματικών πρακτικών, μέσω της καλλιέργειας μιας νοοτροπίας εξέλιξης, του σχεδιασμού και της διεύρυνσης των στρατηγικών ενίσχυσης της μάθησης. Η ενότητα προσφέρεται με φυσική παρουσία του εκπαιδευτικού στο τοπικό κέντρο που παρέχει το πρόγραμμα.
- Ενότητα 2: Διευκολύνοντας την Διαδικασία Μάθησης των Μαθητών. Στην ενότητα αυτή δίνεται βαρύτητα στις παιδαγωγικές μεθόδους, την ανατροφοδότηση και την ηθική και υπεύθυνη λήψη αποφάσεων. Επίσης οι εκπαιδευτικοί έχουν την δυνατότητα να αναστοχάζονται σχετικά με την δική τους διδασκαλία. Η ενότητα προσφέρεται και με φυσική παρουσία του εκπαιδευτικού και μέσω διαδικτύου ταυτόχρονα και ο εκπαιδευτικός μπορεί να επιλέξει μια από τις δυο επιλογές.
- Ενότητα 3: Αξιολογώντας την Διαδικασία Μάθησης των Μαθητών. Στην ενότητα αυτή εξετάζεται η διαδικασία αξιολόγησης της προόδου και του επιπέδου ενός

μαθητή από τον εκπαιδευτικό. Η ενότητα προσφέρεται και με φυσική παρουσία του εκπαιδευτικού και μέσω διαδικτύου όπως η Ενότητα 2.

- Ενότητα 4: Συνέδριο – Ποιοτική Διδασκαλία: Επαγγελματικά Επιτεύγματα και Φιλοδοξίες. Η ενότητα αυτή προσφέρεται σε δυο μορφές. Η πρώτη αφορά όσους εκπαιδευτικούς έχουν φυσική πρόσβαση στο Πέρθ, όπου λαμβάνει χώρα ένα συνέδριο. Η παρουσία στην κεντρική ομιλία, την παρουσίαση των Aboriginal Cultural Standards, καθώς και τα εισαγωγικά και τελικά εργαστήρια είναι υποχρεωτική. Στην συνέχεια οι εκπαιδευτικοί επιλέγουν κάποιο εργαστήριο που ανταποκρίνεται στην επαγγελματικές τους ανάγκες για να παρακολουθήσουν. Η δεύτερη μορφή αφορά όσους δεν έχουν την δυνατότητα της φυσικής παρουσίας στο συνέδριο, διότι βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές. Σε αυτούς προσφέρεται ένα προσαρμοσμένο πρόγραμμα, το οποίο καλύπτει την θεματολογία της ενότητας και υλοποιείται με φυσική παρουσία στο τοπικό κέντρο που προσφέρεται το πρόγραμμα. Και στις δυο περιπτώσεις η ενότητα αυτή αποτελεί μια ευκαιρία αξιολόγησης της εξέλιξης των συμμετεχόντων και της ανάδειξης στόχων, που θα υποστηρίξουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και θα μεγιστοποιήσουν τον αντίκτυπό τους στην μάθηση των μαθητών τους.

Δυστυχώς ο τρόπος υλοποίησης των Ενοτήτων 2 και 3 μέσω διαδικτύου δεν περιγράφεται από την ιστοσελίδα του Υπουργείου Παιδείας.

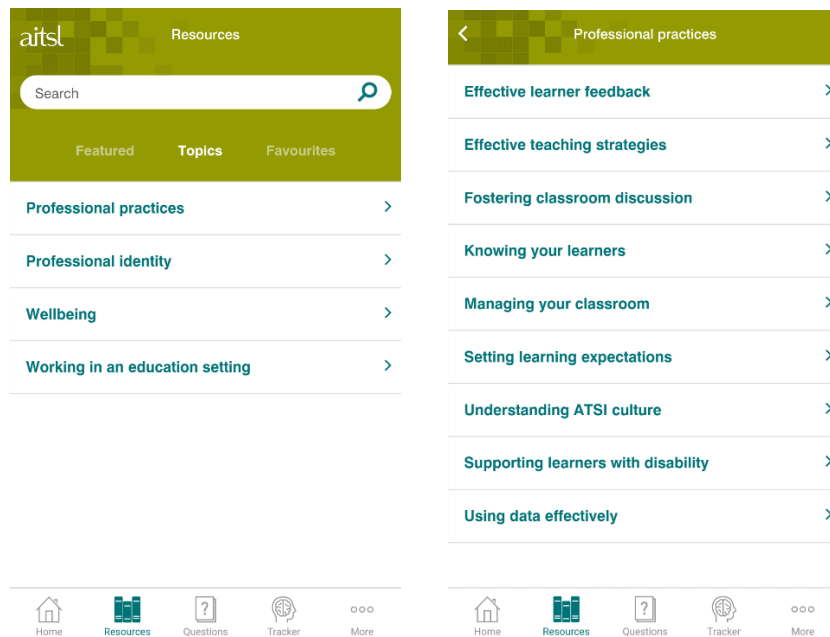
3.2.1.1. Η εφαρμογή My Induction App

Το Australian Institute for Teaching and School Leadership, χρηματοδοτούμενο από την Αυστραλιανή Κυβέρνηση, σχεδίασε και δημιούργησε ένα ακόμα πρωτότυπο εργαλείο για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς και όχι μόνο. Το εργαλείο αυτό ονομάζεται My Induction App και είναι μια δωρεάν εφαρμογή για smartphones και tablets (για iOS και Android λειτουργικό περιβάλλον), η οποία περιλαμβάνει συμβουλές ειδικών και δραστηριότητες για την περίοδο προσαρμογής των νέων εκπαιδευτικών (My Induction App, no date).

Αρχικά για την είσοδο στην εφαρμογή ο εκπαιδευτικός εισάγει κάποια προσωπικά στοιχεία και πληροφορίες, όπως ονοματεπώνυμο, διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, χώρα, περιοχή, εκπαιδευτική βαθμίδα κ.α., δημιουργώντας έτσι έναν λογαριασμό - προφίλ.

Η εφαρμογή αποτελείται από τις παρακάτω ενότητες:

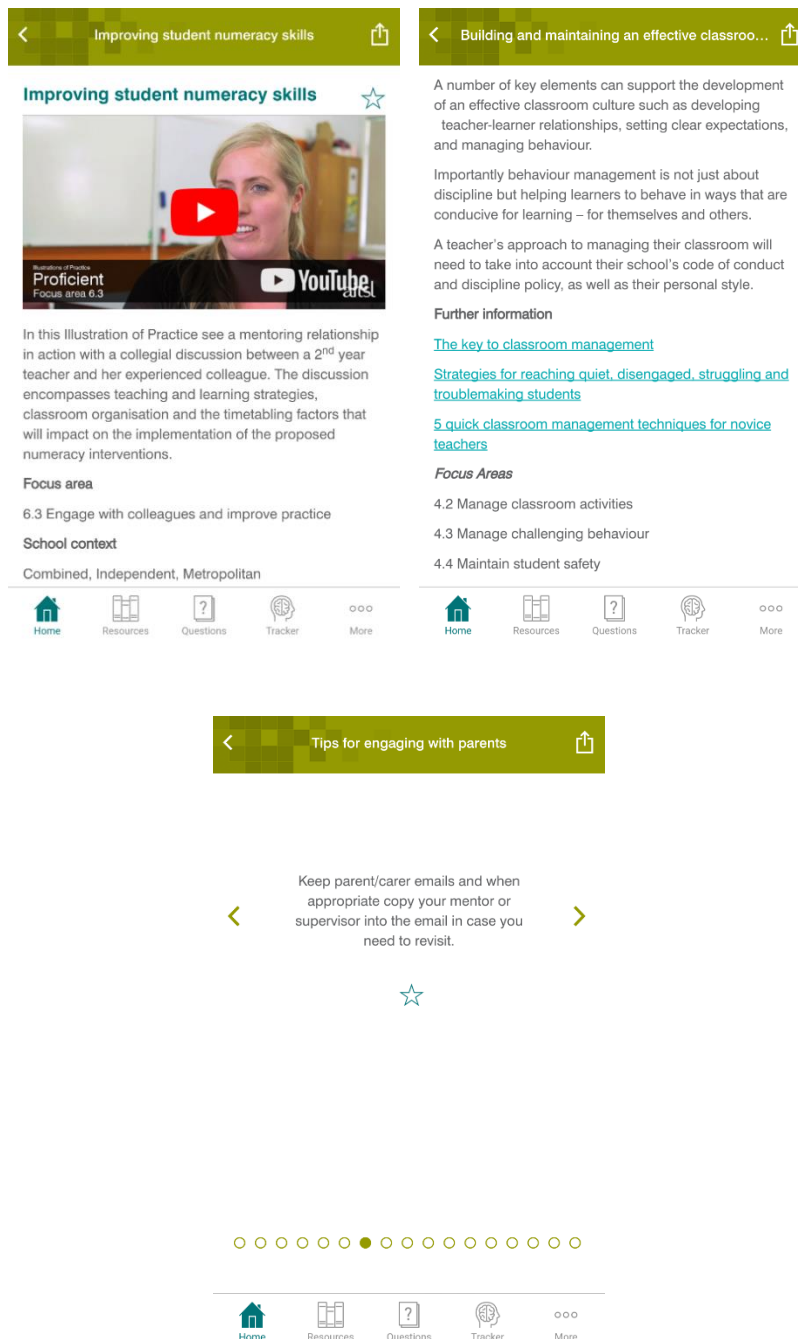
- Home – Αρχική Σελίδα. Στην ενότητα αυτή εμφανίζονται προτάσεις από τις επόμενες δυο ενότητες της εφαρμογής και μια συντόμευση για την ενότητα Tracker.
- Resources – Πηγές Υλικού. Στην ενότητα αυτή οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επιλέξουν αρχικά το πεδίο το οποίο τους ενδιαφέρει και έπειτα ένα πιο συγκεκριμένο θέμα και να αποκτήσουν πρόσβαση σε υλικό όπως βίντεο, animations και ερωτηματολόγια.
- Question Bank – Ερωτήσεις. Η ενότητα αυτή αποτελεί μια τράπεζα ερωτήσεων, η οποία εμπλουτίζεται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς που χρησιμοποιούν την εφαρμογή. Ομοίως με την προηγούμενη ενότητα, ο χρήστης επιλέγει ένα θεματικό πεδίο και την ερώτηση που τον ενδιαφέρει και μπορεί να διαβάσει τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών που χαρακτηρίζονται ως «Nationally Certified Teachers» στην ερώτηση αυτή. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί ανήκουν στο Δίκτυο HALT (Highly Accomplished and Lead Teacher Network), διαθέτουν την συγκεκριμένη πιστοποίηση και έχουν ως σκοπό να αναπτύξουν και να μοιραστούν την επαγγελματική τους εμπειρία με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Η διαδικασία προσθήκης μια ερώτησης είναι απλή και γρήγορη. Συμπληρώνοντας μερικά προσωπικά στοιχεία και διατυπώνοντας την ερώτησή του, ο εκπαιδευτικός είναι σε θέση να υποβάλλει την απορία του (Εικόνα 4).
- Tracker – Ημερολόγιο. Η ενότητα αυτή βοηθά τους εκπαιδευτικούς να ιχνηλατήσουν την επαγγελματική τους πορεία, τον ενθουσιασμό τους, την αποτελεσματικότητά τους, το στρες που λαμβάνουν, αλλά και την υποστήριξη. Εν ολίγοις αποτελεί ένα εργαλείο αναστοχασμού. Ο χρήστης συμπληρώνει ένα ερωτηματολόγιο που αφορά στα παραπάνω πεδία ενδιαφέροντος και στο τέλος λαμβάνει ένα γράφημα απόδοσης, βάσει των απαντήσεών του. Το γράφημα αυτό συνοδεύεται και από υλικό το οποίο μπορεί να είναι βοηθητικό για τον εκπαιδευτικό, βάσει των αποτελεσμάτων που έλαβε.



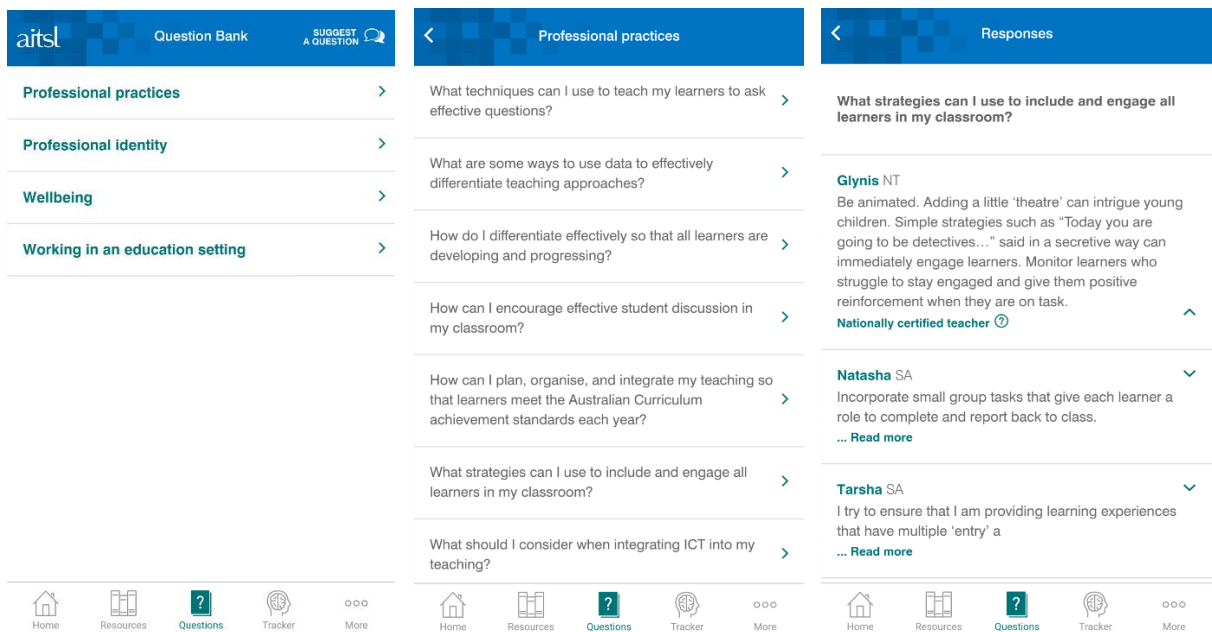
Εικόνα 1. My Induction App – Resources: Αρχικές σελίδες.

- **More** – Περισσότερα. Στην ενότητα αυτή προτείνεται η λήψη ενός vCalendar (.vcs αρχείο), το οποίο προσθέτει σημαντικές ημερομηνίες της διαδικασίας εισαγωγής του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού στο προσωπικό του ημερολόγιο στο smartphone, καθώς και του «My Standards App», το οποίο αποτελεί μια άλλη εφαρμογή, η οποία έχει αναπτυχθεί από το Ινστιτούτο και αφορά στην κατάκτηση κάποιων βασικών χαρακτηριστικών από την έναρξη της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας έως την απόκτηση της πιστοποίησης HALT. Επίσης περιλαμβάνει ένα πεδίο για την αποστολή ανατροφοδότησης σχετικά με την εφαρμογή, ένα πεδίο με χαλαρωτικά βίντεο και παιχνίδια, αλλά και την επιλογή να προτείνει ο χρήστης την εφαρμογή σε κάποιον άλλο εκπαιδευτικό.

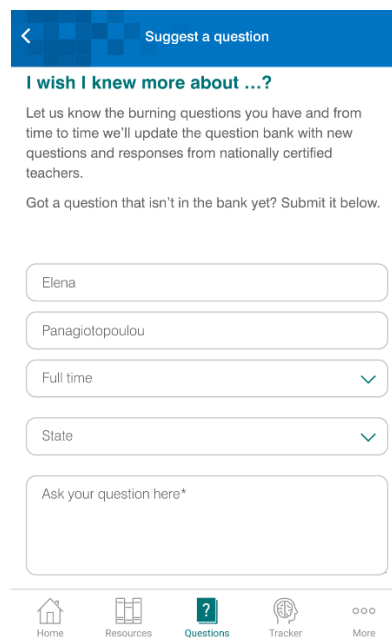
Η παραπάνω εφαρμογή, σύμφωνα με το εγχειρίδιο που εκδόθηκε από το Australian Institute for Teaching and School Leadership (2017), μπορεί να χρησιμοποιηθεί και από τους εν ενεργεία μέντορες. Μέσω της εφαρμογής έχουν πρόσβαση σε ερωτήσεις και προβληματισμούς των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, τους οποίους μπορούν να λάβουν υπόψη κατά την επαφή τους με τους δικούς τους προστατευόμενους εκπαιδευτικούς (My Induction App, no date).



Εικόνα 2. My Induction App – Resources: Παράδειγμα Θέματος προς Μελέτη.



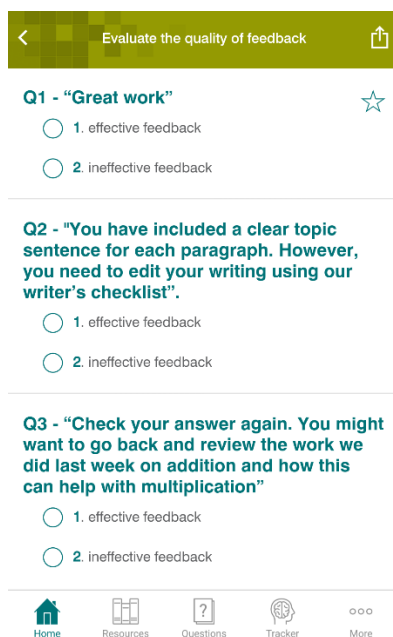
Εικόνα 3. My Induction App – Question Bank: Αναζήτηση Ερωτήσεων.



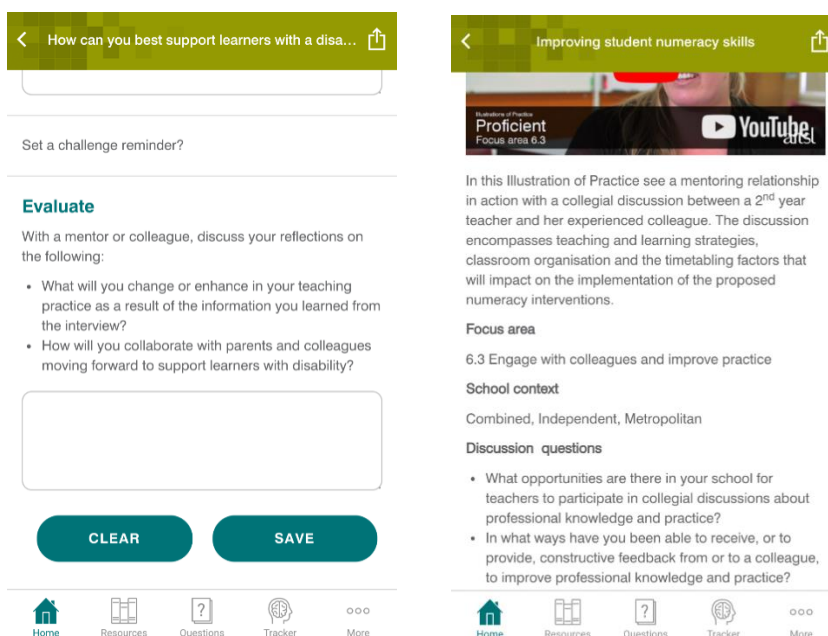
Εικόνα 4. My Induction App – Question Bank: Προσθήκη Ερωτήσεων.

Γενικότερα η φιλοσοφία της εφαρμογής καλλιεργεί την νοοτροπία του αναστοχασμού και της αλληλοϋποστήριξης, είτε αυτή λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο μιας συναδελφικής σχέσης, είτε μιας μεντορικής σχέσης. Αυτό γίνεται σαφές μέσα από την διαμόρφωση του υλικού που εμφανίζεται στην εφαρμογή. Για παράδειγμα, ο εκπαιδευτικός – χρήστης μπορεί να απαντήσει σε ένα ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της ανατροφοδότησης που δίνει στους μαθητές του (Εικόνα 5), μπορεί να απαντήσει σε

ερωτήσεις που έπονται το προς μελέτη υλικού (Εικόνα 6) και τις απαντήσεις αυτές ενθαρρύνεται να τις συζητήσει με συναδέλφους ή τον μέντορά του.



Εικόνα 5. My Induction App: Ερωτηματολόγιο αξιολόγησης της ανατροφοδότησης που δίνει ο εκπαιδευτικός στους μαθητές του.



Εικόνα 6. My Induction App: Ανοικτές ερωτήσεις αξιολόγησης της μελέτης του υλικού από τον εκπαιδευτικό.

3.2.3. Το Queensland

Το Υπουργείο Παιδείας του Queensland της Αυστραλίας παρέχει ένα υποχρεωτικό πρόγραμμα ένταξης για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς (Beginning teacher induction, 2016). Το πρόγραμμα αυτό παρέχεται και διά ζώσης και μέσω Διαδικτύου (Mandatory induction program, 2017). Η πρόσβαση επιτρέπεται μόνο στους εκπαιδευτικούς, με την χρήση των στοιχείων που τους έχει παράσχει το Υπουργείο.

Εκτός από το υποχρεωτικό πρόγραμμα ένταξης, το Υπουργείο έχει αναπτύξει και βοηθητικό υλικό για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Το πρόγραμμα αυτό ονομάζεται Teacher Induction and Development (TID) (Beginning teacher induction, 2016), δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και συγκεκριμένη διάρκεια ολοκλήρωσης (FAQ for Online Coaching Modules, 2016). Αποτελείται από επτά ενότητες που διατίθενται μέσω διαδικτύου και αφορούν την διαδικασία λήψης αποφάσεων, την ενίσχυση των παιδαγωγικών πρακτικών και την εμπάθυνση της γνώσης των εκπαιδευτικών σε συγκεκριμένα πεδία ενδιαφέροντος (Beginning teacher induction, 2016). Οι πέντε από αυτές τις ενότητες προσφέρονται μέσω διαδικτύου στο «the Learning Place» (το οποίο αποτελεί ένα περιβάλλον ηλεκτρονικής μάθησης ανεπτυγμένο από το Υπουργείο Παιδείας), στο «Scootle» (το οποίο αποτελεί μια ηλεκτρονική βιβλιοθήκη εκπαιδευτικού υλικού) και στο «my QCT» (το οποίο είναι το Queensland College of Teachers) (Beginning teacher induction, 2016).

Κάθε ενότητα αποτελείται από έξι επεισόδια, που προτείνεται να ολοκληρώνονται με την υποστήριξη ενός μέντορα ή ενός «εκπαιδευτικού - προπονητή» (Online coaching modules, 2016, FAQ for Online Coaching Modules, 2016). Το κάθε επεισόδιο διαθέτει κεφάλαια, που απαιτούν την χρήση Διαδικτύου και άλλα που δεν την απαιτούν (FAQ for Online Coaching Modules, 2016). Τα πρώτα αντιστοιχούν σε δέκα έως δώδεκα ώρες μελέτης του παρεχόμενου υλικού, ενώ τα δεύτερα σε δέκα έως δώδεκα ώρες εφαρμογής της νέας γνώσης και συζήτησης με τον μέντορα ή τους συναδέλφους (FAQ for Online Coaching Modules, 2016). Οι ενότητες αποτελούνται από μικρής διάρκειας βίντεο, που εισάγουν τον εκπαιδευτικό στο θέμα που πραγματεύεται η ενότητα, επεξηγήσεις της αντίστοιχης πρακτικής που λαμβάνει χώρα στην σχολική αίθουσα και τέλος ερωτήσεις αναστοχασμού και αυτοαξιολόγησης σχετικά με το υπό μελέτη θέμα (FAQ for Online Coaching Modules, 2016).



Εικόνα 7. Αρχική Σελίδα Ενότητας “How to teach writing”.

Episode 1: Preparation

Chapter 1
Understanding your context

Chapter 2
Knowing your students

Chapter 3
Using assessment

Chapter 4
Differentiating

Chapter 5
Adapting unit plans

Chapter 6
Lesson planning

Module Information

Episode 1: Preparation

In this episode we explore effective practices for the teaching of mathematics, including planning and preparation.

In this episode, you will:

- establish a partnership with a coach
- investigate your self-efficacy regarding mathematics
- consider the context of your teaching location and the policies and documents that will inform your teaching
- recognise and appreciate the importance of using evidence to inform your teaching
- explore various ways to differentiate
- identify effective elements of unit and lesson planning to create engaging and purposeful lessons.

To get the most out of this module:

This episode includes the following chapters:

- Chapter 1: Understanding your context
- Chapter 2: Knowing your students
- Chapter 3: Using assessment
- Chapter 4: Differentiating
- Chapter 5: Adapting unit plans
- Chapter 6: Lesson planning

Εικόνα 8. Αρχική σελίδα Επεισοδίου 1 της Ενότητας “How to teach mathematics”.

3.2.4. Η Νέα Νότια Ουαλία

Το 2005 το Τμήμα Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Wollongong της Αυστραλίας, υλοποίησε μια Διαδικτυακή κοινότητα υποστήριξης νεοσεισερχόμενων εκπαιδευτικών (Community of Practice), την οποία ονόμασε BEST (Beginning and Establishing Successful Teachers), και απευθυνόταν αρχικά για εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (προσχολική αγωγή και δημοτική εκπαίδευση) (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Ο σχεδιασμός του BEST είναι βασισμένος στα εννέα χαρακτηριστικά, που πρέπει να διέπουν τον σχεδιασμό ενός εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, κατά τους Herrington και Oliver (2000). Συγκεκριμένα τα χαρακτηριστικά αυτά είναι τα εξής:

- Το περιεχόμενο, που παρέχεται στους χρήστες, να αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο η ακαδημαϊκή γνώση εφαρμόζεται στην καθημερινότητα.
- Οι δραστηριότητες που παρέχονται να είναι αυθεντικές, ακολουθώντας το περιεχόμενο.
- Να παρέχεται πρόσβαση στις επιδόσεις των ειδικών και στην μοντελοποίηση των διαδικασιών.
- Να παρέχονται περισσότεροι από έναν ρόλοι στους χρήστες και κατά συνέπεια και περισσότερες οπτικές γωνίες.
- Να υποστηρίζεται η συνεργατική οικοδόμηση της γνώσης.
- Να προωθείται ο αναστοχασμός στους χρήστες για την αποφυγή σχηματισμού διαστρεβλωμένης γνώσης.
- Να προωθείται η διατύπωση της άτυπης γνώσης, ώστε αυτή να γίνει γνωστή σε όλους.
- Σε κρίσιμες στιγμές να παρέχεται από έναν εκπαιδευτικό υποστήριξη και συμβουλευτική.
- Να παρέχεται αυθεντική αξιολόγηση της μάθησης μεταξύ των δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα.

Η κοινότητα του BEST, ακολουθώντας τα παραπάνω χαρακτηριστικά, έχει σχεδιαστεί ως ένα Internet Café (Εικόνα 9), αναδεικνύοντας με τον τρόπο αυτό την χαλαρή και φιλική διάθεση, που πρέπει να υπάρχει ανάμεσα στους χρήστες (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Στο περιβάλλον αυτό ο μέντορας και ο προστατευόμενος συζητούν και αναζητούν λύσεις για πραγματικά προβλήματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Επίσης οι χρήστες συμμετέχουν σε

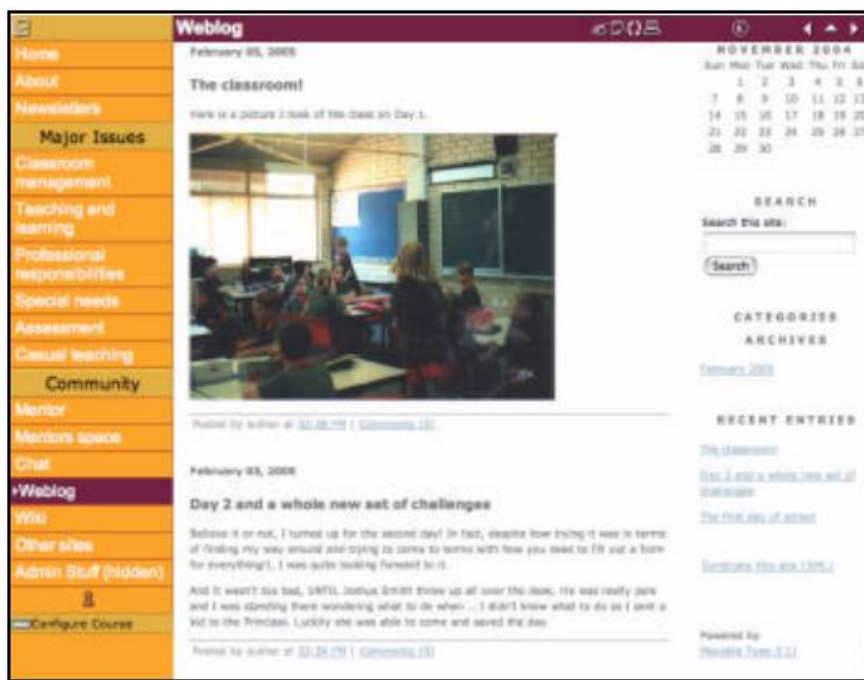
αυθεντικές δραστηριότητες, μέσω της αλληλεπίδρασης και της διαδικασίας λύσης προβλημάτων δικών τους ή συναδέλφων (Herrington, Herrington and Kervin, 2005).



Εικόνα 9. Αρχική σελίδα BEST.

Στην Νέα Νότια Ουαλία το πρόγραμμα σπουδών για την πρωτοβάθμια και την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, είναι σχεδιασμένο με βάση τις Βασικές Περιοχές Μάθησης (Key Learning Areas – KLAS). Για κάθε περιοχή ο χρήστης λαμβάνει RSS newsletter και έτσι ενημερώνεται συνεχώς για τις εξελίξεις στον κλάδο του (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Τα μηνύματα RSS αποτελούν μια από τις πηγές γνώσης για τους χρήστες, καθώς συμπληρώνουν την δυνατότητα πρόσβασης σε μια μεγάλη ποικιλία πολυμέσων και ειδικών, που συμβάλλουν στην διαμόρφωση μιας σφαιρικής εικόνας για το εκάστοτε αντικείμενο (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Μια ακόμη πηγή πληροφοριών, η οποία ενθαρρύνει και τον αναστοχασμό των εκπαιδευτικών, είναι η καταχώριση εγγραφών στο Weblog, που προσφέρει το BEST (Herrington, Herrington and Kervin, 2005) (Εικόνα 10). Με τον τρόπο αυτό οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί μπορούν να καταγράψουν τις εμπειρίες τους, να αναστοχαστούν πάνω σε αυτές και να τις συγκρίνουν με καταγραφές συναδέλφων τους (Herrington, Herrington and Kervin, 2005). Εκτός όμως από την διατήρηση του Weblog, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διατυπώσουν τις ιδέες τους και τις προτάσεις τους στο wiki

του BEST, ενισχύοντας το πνεύμα συνεργασίας και οικοδόμησης της γνώσης, προτείνοντας ταυτόχρονα λύσεις για τα προβλήματα που τους απασχολούν (Herrington, Herrington and Kervin, 2005).



Εικόνα 10. Η σελίδα του weblog που προσφέρεται στο BEST.

Το BEST για να επιτύχει όλα τα παραπάνω επέλεξε το σύστημα διαχείρισης μάθησης Janison (<http://www.janison.com.au>). Η πλατφόρμα αυτή είναι πολύ ευέλικτη και διευκολύνει την ανανέωση του περιεχομένου, τις προσθήκες και τις αλλαγές (The Janison Learning Platform, 2018). Επίσης υποστηρίζει την εύκολη δημιουργία μαθησιακών διαδρομών και την παροχή ανατροφοδότησης για τα στάδια που έχει ολοκληρώσει ο χρήστης (The Janison Learning Platform, 2018). Συμπληρωματικά οι διαχειριστές μπορούν να έχουν εύκολη και γρήγορη πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο και την πορεία των χρηστών, εντοπίζοντας αμέσως τους χρήστες, που αντιμετωπίζουν προβλήματα και δυσκολίες κατά την διαδικασία αλληλεπίδρασης (The Janison Learning Platform, 2018). Τέλος ο χρήστης έχει την δυνατότητα να προσαρμόσει την πλατφόρμα με βάσει τις δικές του ανάγκες και τα ενδιαφέροντα μέσω του προσωπικού του προφίλ, το οποίο χαρακτηρίζεται πολύ φιλικό προς τον χρήστη (The Janison Learning Platform, 2018).

Όνομα Προγράμματος	Περιφέρεια	Λογισμικό	Μορφές Συνεργασίας	Σχόλια
GTPLP - Graduate Teacher Professional Learning Program	Δυτική Αυστραλία	Δεν διευκρινίζεται	Μικτή μέθοδος Δεν διευκρινίζεται	Υποχρεωτικό Δωρεάν Εκπ/κους δημόσιων σχολείων
TID - Teacher Induction and Development	Queensland	the Learning Place Scootle	Πρόσβαση σε βοηθητικό υλικό Βίντεο - διαλέξεις Επεξηγηματικό υλικό	Προαιρετικό Ευελιξία ολοκλήρωσης 7 ενότητες από 6 επεισόδια
BEST - Beginning and Establishing Successful Teachers	Νέα Νότια Αυστραλία	CMS Janison	RSS ενημερώσεις Weblog Wiki	Κοινότητα Σχεδιασμός ως Internet Café Προσαρμογή στις ανάγκες του χρήστη
My Induction App	Δεν διευκρινίζεται	Εφαρμογή (iOS & Android)	Πηγές υλικού Τράπεζα ερωτήσεων Ημερολόγιο Βίντεο - διαλέξεις Επεξηγηματικό υλικό Τεστ Αξιολόγησης	Προαιρετικό

Πίνακας 2. Συγκεντρωτικός πίνακας προγραμμάτων τηλεμεντορισμού στην Αυστραλία.

3.3. Η περίπτωση των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής (Η.Π.Α.)

Οι ΗΠΑ διαθέτουν ένα καλά εδραιωμένο σύστημα τηλεμεντορισμού νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, το οποίο υποστηρίζεται από ποικιλία φορέων σε διάφορες πολιτείες. Ενδεικτικά παρακάτω εξετάζονται τα προγράμματα που προσφέρονται σε Τέξας, Ουάσινγκτον, Βιρτζίνια, Κολοράντο, Μινεσότα και Τζόρτζια.

3.3.1. Το Τέξας

Αρχικά, στο Τέξας εντοπίζονται δυο προγράμματα τηλεμεντορισμού, το PACT (Performance-Based Academic Coaching Team) και το WINGS (Welcoming Interns & Novices with Guidance & Support) (Billingsey et al., 2009; Bernard, 2011). Το πρώτο πρόγραμμα χρησιμοποιεί μια πλατφόρμα που σχεδιάστηκε από το Πανεπιστήμιο Texas A&M αποκλειστικά για τον σκοπό αυτό (Billingsey et al., 2009). Η πλατφόρμα προσφέρει στους χρήστες – νέους εκπαιδευτικούς – έναν μεγάλο αριθμό ομαδικών συζητήσεων μεγάλης κλίμακας (φόρουμ), αλλά και μικρότερες ομάδες συζητήσεων που περιστρέφονται κυρίως γύρω από κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα για το οποίο κάποιος χρήστης ζήτησε βοήθεια ή συμβουλή (Billingsey et al., 2009). Επίσης εάν ο προστατευόμενος το ζητήσει μπορεί να έρθει σε επαφή με τον συμβουλάτορα – μέντορα είτε μέσω e-mail είτε μέσω τηλεφώνου (Billingsey et al., 2009). Οι μέντορες που συμμετέχουν είναι κυρίως συνταξιούχοι εκπαιδευτικοί και διευθυντές σχολείων (Billingsey et al., 2009). Τέλος οι προστατευόμενοι έχουν πρόσβαση σε Διαδικτυακές πηγές και υλικό, που έχουν αναπτύξει οι μέντορες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα (Billingsey et al., 2009).

Το δεύτερο πρόγραμμα, που είναι το WINGS, έχει αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο του Τέξας στο Όστιν και χρησιμοποιεί την πλατφόρμα FarCry CMS (Billingsey et al., 2009). Στο πρόγραμμα αυτό ο προστατευόμενος μπορεί να έρθει σε επαφή με τον μέντορα μέσω προσωπικών συζητήσεων στα φόρουμ (Billingsey et al., 2009). Τέλος, παρέχεται υλικό που έχουν αναπτύξει οι συμμετέχοντες μέντορες, καθώς επίσης και ηλεκτρονικό υλικό από διάφορες παιδαγωγικές πηγές (Billingsey et al., 2009).

3.3.2. Η Ουάσινγκτον

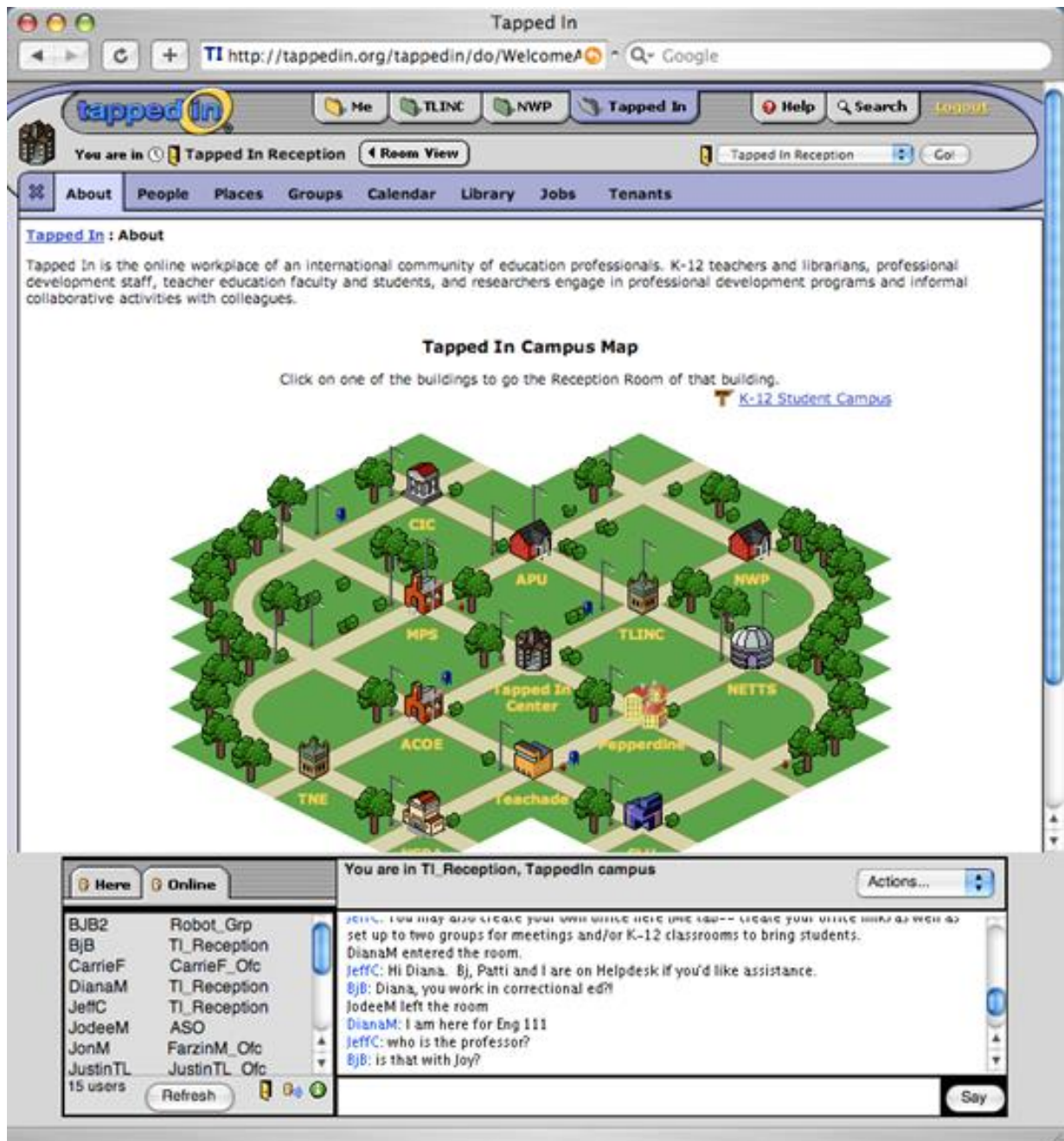
Στην Πολιτεία της Ουάσινγκτον προσφέρεται από το 2003 (πιλοτικά τον πρώτο χρονικό διάστημα) (Carroll et al., 2005) το πρόγραμμα TLINC (Teachers Learning in Networked Communities) από το Πανεπιστήμιο της Ουάσινγκτον σε συνεργασία με το Washington Center for Teaching and Learning (Billingsey et al., 2009). Και αυτό το πρόγραμμα χρησιμοποιεί πλατφόρμα που αναπτύχθηκε αρχικά από το Πανεπιστήμιο, που το προσφέρει. Η πλατφόρμα προσφέρει πρόσβαση σε μεγάλες ομάδες συζητήσεων, σε εκπαιδευτικό υλικό (Billingsey et al., 2009) και ευνοεί τον τηλεμεντορισμό, τις αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους και ειδικούς, με σκοπό να ελαχιστοποιήσει τον χρόνο αλληλεπίδρασης (λόγω του ότι δεν απαιτούνται μετακινήσεις) και την ενοποίηση των πληροφοριών σε ένα ψηφιακό χώρο με εύκολη πρόσβαση για τους εκπαιδευτικούς (Carroll et al., 2005).

3.3.3. Το Κολοράντο

Σε αντίθεση με τα παραπάνω το πρόγραμμα TLINC, που προσφέρεται στην Πολιτεία του Κολοράντο, χρησιμοποιούσε αρχικά έναν ιδιωτικό χώρο της πλατφόρμας Tapped In (Tapped In Home, no date; Billingsey et al., 2009; Smith, Sean and Israel, 2010).

Το Tapped In ήταν ένα ψηφιακό περιβάλλον μάθησης ή αλλιώς μια Διαδικτυακή κοινότητα πρακτικής (Community of Practice – CoP), το οποίο από το 1997 έως και το 2013 αποτελούσε ένα Διαδικτυακό χώρο εργασίας για την διεθνή κοινότητα των εκπαιδευτικών και των επαγγελματιών της εκπαίδευσης γενικότερα, οι οποίοι αξιοποιούσαν τις δυνατότητες της πλατφόρμας για να μάθουν, να συνεργαστούν, να μοιραστούν και να αλληλοϋποστηριχθούν (Tapped In Home, no date). Ο χρήστης έχει πρόσβαση σε ιδιωτικές αλλά και σε μεγάλες ανοικτές ομάδες συζητήσεων (ασύγχρονη επικοινωνία), ενώ προσφέρεται και η δυνατότητα σύγχρονης επικοινωνίας (chat)

προσωπικής ή ανοικτής σε όλους (Billingsley et al., 2009). Τέλος, οι χρήστες έχουν πρόσβαση σε ποικιλία ψηφιακού υλικού, που παρέχουν είτε ιδιώτες, είτε η βιβλιοθήκη του Tapped In (Billingsley et al., 2009; Smith, Sean and Israel, 2010). Η πλατφόρμα – κοινότητα δεν λειτουργεί από τις 18 Μαρτίου του 2013 (Tapped In Home, no date).



Εικόνα 11. Αρχική σελίδα Tapped In.

The screenshot shows the Tapped In website interface. At the top, there's a navigation bar with the Tapped In logo and links for Me, TLINC, NWP, Tapped In, Help, Search, and Logout. Below this, a status bar indicates 'You are in Tapped In Reception'. The main content area is titled 'Tapped In Reception : Discussion' and includes options like 'Post new topic', 'Add folder', 'Subscribe', and 'Mark all as read'. A message states 'You are not subscribed to this discussion. Click "Subscribe" to receive postings to this discussion via e-mail.' Below this is a table of discussion threads with columns for 'Featured', 'Subject', 'Replies', 'First Post', and 'Last Post'. The chat window at the bottom shows a list of online users and a chat log with messages from PattiS, JeffC, and BJB.

Featured	Subject	Replies	First Post	Last Post
●	Arkelon Hall Autobiography	0	Sep 7, 2007, 6:46 AM PDT Arkelon Hall (ArkelonH)	Sep 7, 2007, 6:46 AM PDT Arkelon Hall (ArkelonH)
●	test	1 (1)	Aug 22, 2007, 8:29 AM PDT Apple Smith (AppleS)	Aug 22, 2007, 8:30 AM PDT Apple Smith (AppleS)
●	Hello from Palau	0	Aug 15, 2007, 6:03 AM PDT Kate Oliph (KateOl)	Aug 15, 2007, 6:03 AM PDT Kate Oliph (KateOl)
●	Tech Workshop	0	Aug 7, 2007, 8:53 AM PDT Andrew Chiappetta (AndrewCh)	Aug 7, 2007, 8:53 AM PDT Andrew Chiappetta (Andre)
●	Viking Book Review - Participants Welcome!	0	Jul 23, 2007, 5:53 PM PDT Jimmy Juliano (JimmyJ)	Jul 23, 2007, 5:53 PM PDT Jimmy Juliano (JimmyJ)

Εικόνα 12. Στιγμιότυπο από τη σελίδα των ανοικτών ομάδων συζήτησης του Tapped In.

Μετά την πλατφόρμα Tapped In, το TLINC χρησιμοποίησε μια Διαδικτυακή πλατφόρμα η οποία ξεκίνησε να σχεδιάζεται από το Pearson (Learn Central) το 2009 (Tapped In Home, no date). Μετά και από αυτή την πλατφόρμα το TLINC συνεργάστηκε με την πλατφόρμα edWeb.net (Tapped In Home, no date). Το edWeb είναι και αυτό ένα δίκτυο – κοινότητα για επαγγελματίες της εκπαίδευσης (εκπαιδευτικούς, διοικητικούς υπαλλήλους, βιβλιοθηκάρχους κ.α.) (edWeb Helps Educators Share Their Knowledge - edWeb, 2017). Παρέχει στους χρήστες του την δυνατότητα:

- να εγγραφούν στην πλατφόρμα δωρεάν,
- να γίνουν μέλη σε κοινότητες του ενδιαφέροντός τους,

- να παρακολουθούν Διαδικτυακά σεμινάρια ζωντανά ή μέσω του αρχείου της κοινότητας (Εικόνα 13),
- να απαντούν στα αντίστοιχα σύντομα ερωτηματολόγια, που παρέχονται για κάθε σεμινάριο και να αποκτούν πιστοποιητικό παρακολούθησης (Εικόνα 14) και τέλος
- να αλληλεπιδρούν με τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας μέσω μεγάλης έκτασης συζητήσεων (φόρουμ), μικρών ομαδικών συζητήσεων (chat) και προσωπικών μηνυμάτων (ed Web Helps Educators Share Their Knowledge - edWeb, 2017).

The screenshot shows the Tapped In website interface. At the top, there's a navigation bar with 'Me', 'TLINC', 'NWP', 'Tapped In', 'Help', 'Search', and 'Logout'. Below this is a 'Room View' section for 'Tapped In Reception'. The main content area is titled 'Tapped In : People' and includes a table of 'Online Users'.

User	Member Since	Location
Justin T. Lee (JustinTL)	Jan 11, 2007	JustinTL_Ofc
Patti Schank (TLINC : PattiS)	Sep 2, 2002	TI_Reception
Jon Mannion (Pepperdine : JonM)	Jul 11, 2007	FarzinM_Ofc
Lauren Lek (Pepperdine : LaurenLe)	Jul 11, 2007	LaurenLe_Ofc
JoDee L. Marcellin (JodeeM)	Today	TI_Reception
BJ Berquist (CIC : BJB)	Sep 2, 2002	TI_Reception
Kristal Randall (KristalR)	Jun 17, 2003	KristalR_Ofc
BJ Berquist (TLINC : BJB2)	Nov 12, 2004	Robot_Grp
Margaret A. Doty (Maqqi)	Dec 21, 2002	MADecke
Susan M. Roseman (SusanR)	Mar 6, 2003	ComfyConf
Carrie L. Fiel (CarrieF)	Apr 2, 2007	CarrieF_Ofc
Jeff Cooper (JeffC)	Sep 10, 2002	TI_Reception

Below the table, there's a 'Featured Help Desk Volunteer' section for Dianne Allen, followed by 'Recently Updated' and 'Newest Members' sections. At the bottom, there's a chat window titled 'You are in TI_Reception, TappedIn campus' with a list of online users (PattiS, JeffC, JodeeM, BJB, DianaM) and a chat log showing messages from JeffC and DianaM.

Εικόνα 13. Σελίδα του Tapped In όπου εμφανίζονται οι ενεργοί χρήστες (online users).

Εικόνα 14. Αρχική σελίδα κοινότητας “Teaching Students with Autism” στο EdWeb.net.

Εικόνα 15. Στιγμιότυπο από το Διαδικτυακό σεμινάριο “Transition planning for Individuals with Autism” στο EdWeb.net.

Ενδιαφέρον έχει το σημείο ολοκλήρωσης του ερωτηματολογίου για την απόκτηση της πιστοποίησης. Το ερωτηματολόγιο έχει την μορφή ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής. Παρόλο που η πλατφόρμα παρέχει ανατροφοδότηση για τις λανθασμένες απαντήσεις του χρήστη, δεν παρέχει αιτιολόγηση. Παρόλα αυτά, τα μέσα που προσφέρει για την επικοινωνία μεταξύ των μελών της κοινότητας είναι ικανοποιητικά για την διατύπωση αποριών και προβληματισμών, ενώ η επαναπροβολή του σεμιναρίου είναι εφικτή μέσω του αρχείου της κοινότητας.



Print Download

Εικόνα 16. Πιστοποιητικό παρακολούθησης σεμιναρίου στο EdWeb.net.

3.3.4. Η Βιρτζίνια

Η πλατφόρμα Tapped In, χρησιμοποιήθηκε και από το πρόγραμμα ENDAPT (Electronic Networking to Develop Accomplished Professional Teachers), το οποίο παρέχεται από το Πανεπιστήμιο William and Mary και το Center for Teacher Quality της πολιτείας της Βιρτζίνια (Billingsey et al., 2009; Smith, Sean J., Israel, 2010). Το πρόγραμμα ξεκίνησε πιλοτικά το φθινόπωρο του 2005 και ο σχεδιασμός του βασίστηκε στην έρευνα, που είχε διεξαχθεί σχετικά με τον τηλεμεντορισμό από το 1993 (με το Electronic Emissary Project του Ιλινόις, ΗΠΑ) έως και το 2000 (με το WINGS του Τέξας, ΗΠΑ) (Nussbaum-Beach, 2006). Η πλατφόρμα αυτή επιλέχθηκε από τους δημιουργούς για πολλούς λόγους. Συγκεκριμένα:

- Το Tapped In ήταν ένα λογισμικό ανοικτού κώδικα (Billingsey et al., 2009).
- Η πλατφόρμα ήταν ανοικτή προς όλους τους επαγγελματίες της εκπαίδευσης και δεν απαιτούσε εγγραφή (Billingsey et al., 2009).
- Η βιβλιοθήκη της πλατφόρμας προσέφερε έναν μεγάλο αριθμό πηγών εκπαιδευτικού υλικού και πρόσβαση σε πολλά δημόσια φόρουμ και ανοικτές ομάδες σύγχρονης ανταλλαγής μηνυμάτων (chat) (Billingsey et al., 2009). Ενώ με το πέρασμα του χρόνου εξελίχθηκε και σε ένα εργαλείο παροχής άμεσης χρονικά βοήθειας για τους προστατευόμενους (Nussbaum-Beach, 2006).
- Στα πλαίσια του ENDAPT δημιουργήθηκαν ιδιωτικοί χώροι συζητήσεων, ιδιωτικά chatrooms, ενώ οι συμμετέχοντες μπορούσαν να επικοινωνήσουν ανταλλάσσοντας

και e-mail (Nussbaum-Beach, 2006; Billingsley et al., 2009), δημιουργώντας έτσι μια πιο προσωπική σχέση μεταξύ των μελών.

Μετά το κλείσιμο της πλατφόρμας Tapped In δεν υπάρχουν στοιχεία για την δραστηριότητα του ENDAPT, εάν είναι ακόμα διαθέσιμο ή εάν η πλατφόρμα αντικαταστάθηκε από κάποια άλλη.

3.3.5. Το Ιλινόι

Η Πολιτεία του Ιλινόι παρέχει στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς το πρόγραμμα INTC Online (New Teacher Collaborative - Online) (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010), το οποίο έκανε την πρώτη του εμφάνιση στον χώρο του τηλεμεντορισμού στις 26 Φεβρουαρίου του 2007 (Brady et al., 2011). Το πρόγραμμα παρέχεται μέσω της πλατφόρμας Moodle (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010; Brady et al., 2011) και του Adobe Connect (από το 2008) (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010). Βέβαια το παρόν πρόγραμμα και ο τρόπος υλοποίησης του δεν υποστηρίζει την δημιουργία μοναδικών και αποκλειστικών ζευγών μεταξύ μέντορα και υποστηριζόμενου (Billingsley et al., 2009).

Η πλατφόρμα του Moodle αποτελεί ένα πολύ εύκολο στην χρήση λογισμικό ανοικτού κώδικα, γεγονός που διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο στην επιλογή του (Brady et al., 2011). Επιτρέπει διαβαθμισμένη πρόσβαση στους χρήστες και υποστηρίζει την σύγχρονη επικοινωνία μέσω μηνυμάτων (chat), την συμμετοχή σε φόρουμ (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010; Brady et al., 2011), την διατήρηση ημερολογίου γεγονότων, καθώς και την μεταφόρτωση αρχείων (Brady et al., 2011).

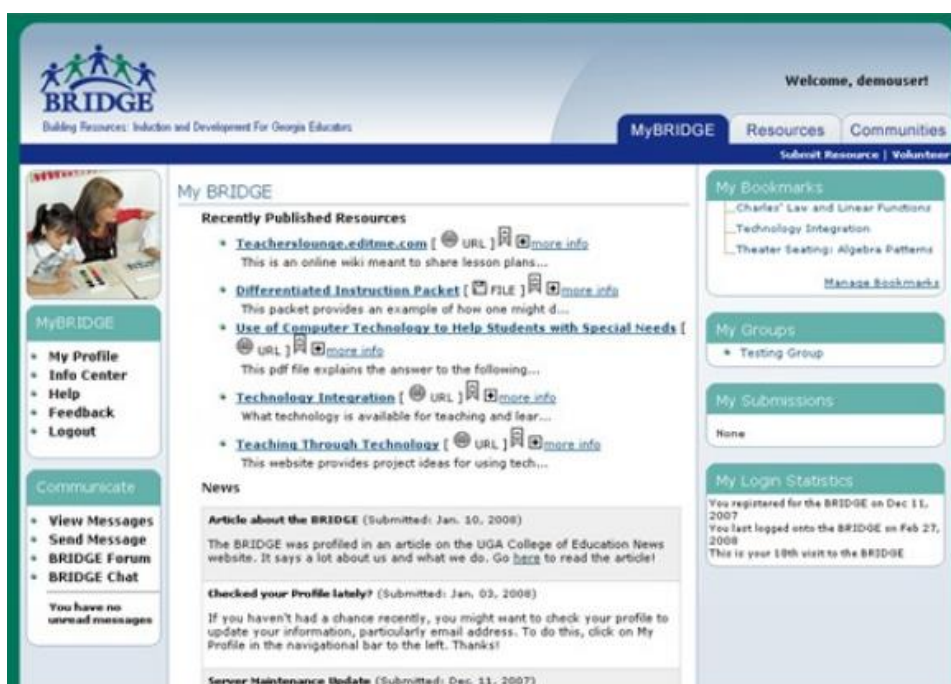
Από το φθινόπωρο του 2008 στα παραπάνω προστίθεται και η δυνατότητα τηλεδιάσκεψης μέσω του Adobe Connect (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010), το οποίο στις μέρες μας υποστηρίζει και την δημιουργία εικονικών τάξεων ανάμεσα σε άλλα.

3.3.6. Η Τζόρτζια

Η Πολιτεία της Τζόρτζια έχει αναπτύξει και προσφέρει το πρόγραμμα BRIDGE (Building Resources: Induction and Development for Georgia Educators) (Billingsley et al., 2009; Smith, Sean J., Israel, 2010; Wang, Odell and Clift, 2010), το οποίο διατίθεται δωρεάν σε

όλους τους εκπαιδευτικούς, αλλά εστιάζει στις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης Πολιτείας (Osborn, 2016). Η πλατφόρμα που χρησιμοποιείται για το πρόγραμμα αυτό είναι εξολοκλήρου κατασκευασμένη από το Πανεπιστήμιο της Τζόρτζια για τον σκοπό αυτό (Billingsey et al. , 2009; Smith, Sean J., Israel, 2010). Σκοπός του προγράμματος είναι η εύκολη πρόσβαση των εκπαιδευτικών σε έγκυρες πηγές εκπαιδευτικού υλικού και η δημιουργία μιας Διαδικτυακής κοινότητας συνεργασίας και επαγγελματικής ανάπτυξης (Wang, Odell and Clift, 2010).

Οι χρήστες έχουν την δυνατότητα να συμμετάσχουν σε ομάδες ανοικτών συζητήσεων (φόρουμ), αλλά και να επικοινωνήσουν με σύγχρονη ανταλλαγή μηνυμάτων (chat) (Billingsey et al., 2009; Smith and Israel, 2010), διατυπώνοντας απορίες και προβληματισμούς σχετικά με το πρόγραμμα σπουδών και την διδασκαλία και να λάβουν τις αντίστοιχες απαντήσεις από τα υπόλοιπα μέλη της κοινότητας (Wang, Odell and Clift, 2010).



Εικόνα 17. Η αρχική σελίδα του MyBridge και προφίλ του χρήστη.

Γενικότερα, το BRIDGE συνδέει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς με τους έμπειρους και προσφέρει στους πρώτους άμεση βοήθεια, υποστηρίζει την δημιουργία κοινοτήτων με κοινά ενδιαφέροντα και τον αναστοχασμό γύρω από την διδασκαλία, καθώς παρέχει εστιασμένες και καλά δομημένες δραστηριότητες (Osborn, 2016). Βάσει της δομής του, βασικό στοιχείο του BRIDGE αποτελεί η έννοια της κοινότητας και κατ'

επέκταση της συνεργασίας. Για τον λόγο αυτό τα μελλοντικά σχέδια για την πλατφόρμα είναι η δυνατότητα χρήσης VoIP και τηλεδιασκέψεων (Billingsley et al., 2009; Smith and Israel, 2010; Osborn, 2016).

Συνοψίζοντας όλα τα παραπάνω για όσες Πολιτείες προσφέρουν προγράμματα μεντορισμού με την υποστήριξη προηγμένων τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας, σχηματίζεται ο παρακάτω πίνακας.

Όνομα Προγράμματος	Πολιτεία	Λογισμικό	Μορφές συνεργασίας
PACT - Performance-based Academic Coaching Team	Texas	Πλατφόρμα που έχει αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο Texas A&M	Μεγάλα φόρουμ συζητήσεων Μικρές ομάδες συζητήσεων e-mail τηλεφωνική επικοινωνία
WINGS - Welcoming Interns & Novices with Guidance & Support	Texas	FarCry Course Management System	Προσωπικές συζητήσεις
TLINC - Teacher Learning in Networked Communities	Washington	Πλατφόρμα που έχει αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο της Washington	Μεγάλα φόρουμ συζητήσεων
TLINC Denver Website	Colorado	edWeb (Online Community of Practice Platform)	Μεγάλα φόρουμ συζητήσεων Διαδικτυακά Σεμινάρια Ομαδικές και Προσωπικές συζητήσεις Σύγχρονη ανταλλαγή μηνυμάτων
ENDAPT - Electronic Networking to Develop Accomplished Professional Teachers	Virginia	Tapped In (Online Community of Practice Platform)	Μεγάλα φόρουμ συζητήσεων Προσωπικές συζητήσεις e-mail
INTC - Illinois New Teacher Collaborative Online	Illinois	Moodle, Adobe Connect	Μεγάλα φόρουμ συζητήσεων Σύγχρονη ανταλλαγή μηνυμάτων Τηλεδιάσκεψη
BRIDGE - Building Resources: Induction and Development for Georgia Educators	Georgia	Πλατφόρμα που έχει αναπτυχθεί από το Πανεπιστήμιο της Georgia	Σύγχρονη ανταλλαγή μηνυμάτων Φόρουμ συζητήσεων

Πίνακας 3. Συγκεντρωτικός πίνακας προγραμμάτων τηλεμεντορισμού στις Η.Π.Α.

3.4. Μελέτες Αναβάθμισης Υπαρχόντων Προγραμμάτων Μεντορισμού με χρήση τεχνολογιών

Οι χώρες της Άπω Ανατολής χαρακτηρίζονται από μακροχρόνια παράδοση και σεβασμό στον θεσμό του μεντορισμού. Τα αποτελέσματα της βιβλιογραφικής επισκόπησης δυστυχώς δεν ανέδειξαν προγράμματα τηλεμεντορισμού τα οποία εφαρμόζονται ήδη στις χώρες αυτές. Παρόλα αυτά πολύ ενδιαφέρον έχει η περίπτωση της Ιαπωνίας όπου σύμφωνα με την μελέτη των Asada and Uosaki (2006), γίνεται μια πρόταση ένταξης της τεχνολογίας στον μεντορισμό. Επίσης ακόμα μεγαλύτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η περίπτωση της Κέννας, που είναι μια χώρα η οποία ανεξαρτήτως από τα οικονομικά

προβλήματα που αντιμετωπίζει, εφαρμόζει τον θεσμό του μεντορισμού και κάνει προσπάθειες αναβάθμισης.

3.4.1. Η περίπτωση της Ιαπωνίας

Η Ιαπωνία το 1988 εισήγαγε το In-Set Program, το οποίο απευθύνεται σε νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και διαρκεί ένα έτος (Asada and Uosaki, 2006).

Σύμφωνα με τους Asada και Uosaki (2006) το πρόγραμμα αυτό αποτελείται από δυο ενότητες:

- Kounai-Kenshu: Η ενότητα αυτή έχει διάρκεια 300 ώρες τον χρόνο και λαμβάνει χώρα στο σχολείο του υποστηριζόμενου. Στην περίπτωση αυτή ένας εκπαιδευτικός με μεγάλη εκπαιδευτική εμπειρία, αναλαμβάνει τον ρόλο του μέντορα για τέσσερις νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Κατά την διάρκεια αυτής της ενότητας ο μέντορας: Παρατηρεί τον εκπαιδευτικό και την εκπαιδευτική διαδικασία και του δίνει συμβουλές για την βελτίωση της μαθησιακής διαδικασίας. Βοηθά τον υποστηριζόμενο να βελτιώσει τον τρόπο που χειρίζεται τα σχολικά ζητήματα.
- Kougai-Kenshu: Η ενότητα αυτή έχει διάρκεια 25 ημέρες τον χρόνο και λαμβάνει χώρα εκτός της σχολικής μονάδας. Στην ενότητα αυτή επιτηρητές των υποστηριζόμενων οργανώνουν διαλέξεις σχετικά με την εκπαιδευτική πράξη, την διδασκαλία, την διαχείριση της σχολικής τάξης, την διοίκηση της εκπαίδευσης και άλλα θέματα που άπτονται της εκπαιδευτικής πραγματικότητας. Επιπλέον οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί κατά την διάρκεια των καλοκαιρινών τους διακοπών συμμετέχουν σε προγράμματα κοινωνικής εργασίας. Σκοπός αυτής της δράσης είναι η καλλιέργεια του επαγγελματισμού και η κατανόηση του σημαντικού έργου που αναλαμβάνουν να φέρουν εις πέρας.

Στην Ιαπωνία όλοι οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με μια πολύ αγχώδη καθημερινότητα, σε σημείο που πολύ θάνατοι και αυτοκτονίες σχετίζονται με το φόρτο εργασίας (Μαργαρίτη Μάχη, 2016). Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί δεν αποτελούν εξαίρεση, καθώς δεν επιτυγχάνουν πάντα τους στόχους του προγράμματος ένταξης, ενώ μερικοί εγκαταλείπουν την θέση τους μέσα σε λίγους μήνες (Asada and Uosaki, 2006). Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω σε συνδυασμό με το περιεχόμενο του

προγράμματος In-Set, οι Asada και Uosaki (2006) πρότειναν την αναβάθμισή του με την προσθήκη καθοδήγησης με χρήση οπτικοακουστικής αλληλεπίδρασης – video interaction guidance (VIG). Ο σκοπός αυτής της προσθήκης είναι ο αναστοχασμός του υποστηριζόμενου μέσω της παρατήρησης της διδασκαλίας του. Το σύστημα VIG ενθαρρύνει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να εμπλακούν σε μια διαδικασία συστηματικού αναστοχασμού, που αποτελείται από τρεις φάσεις:

- Διδασκαλία από τον υποστηριζόμενο, παρατήρηση και σχολιασμός από τον μέντορα και καταγραφή διδασκαλίας¹.
- Δημιουργία οπτικοακουστικού υλικού (video clips) με βάση τις παρατηρήσεις και τις συμβουλές του μέντορα².
- Σύσκεψη του υποστηριζόμενου με τον μέντορα και το προσωπικό του Πανεπιστημίου.

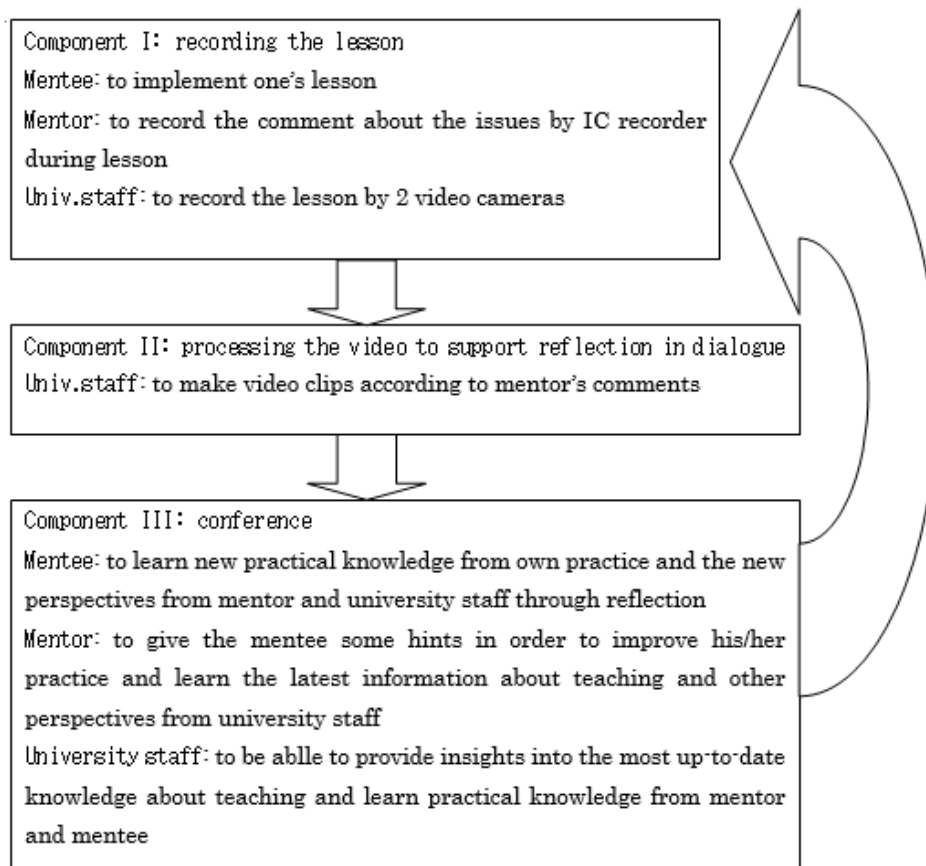
Με το πέρας των φάσεων αυτών η διαδικασία αυτή μπορεί να επαναληφθεί για το ίδιο ή για διαφορετικό ζήτημα.

Το νέο αυτό σύστημα δίνει την δυνατότητα στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να παρατηρήσει τον εαυτό του, να εξοικειωθεί με τον εντοπισμό των δυσκολιών και των προβλημάτων του, να μάθει να αναστοχάζεται προσπαθώντας να τα επιλύσει και στο τέλος να εφαρμόζει τις σκέψεις – λύσεις στις οποίες καταλήγει. Κατά την διάρκεια του προγράμματος In-Set στην διαδικασία αυτή συμβάλλει και ο μέντορας, όταν όμως ολοκληρωθεί το πρόγραμμα ένταξης ο υποστηριζόμενος θα είναι σε θέση να δράσει και μόνος του για την επίλυση τυχόν προβλημάτων.

Η προσθήκη του VIG στην ενότητα Kounai–Ken προσφέρει μεγάλες δυνατότητες στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (Asada and Uosaki, 2006). Τέλος, θα μπορούσε να δημιουργηθεί μια βάση δεδομένων με το παραγόμενο οπτικοακουστικό υλικό, το οποίο μπορεί να τους προσφέρει πρόσβαση σε νέες πρακτικές γνώσεις, μέσω της χρήσης του διαδικτύου (Asada and Uosaki, 2006).

¹Στην συγκεκριμένη περίπτωση η καταγραφή έγινε από το προσωπικό του Πανεπιστημίου Waseda, στο οποίο ανήκουν οι ερευνητές Tadashi Asada και Yuko Uosaki.

²Κατά την παρούσα έρευνα το υλικό δημιουργήθηκε από το προσωπικό του Πανεπιστημίου Waseda.



Πίνακας 4. Το σύστημα μεντορισμού με χρήση VIG στην Ιαπωνία (Asada and Uosaki, 2006).

3.4.2. Η περίπτωση της Κένυας

Η κυβέρνηση της Κένυας έχει επανειλημμένως υποστηρίξει πως σκοπεύει να βελτιώσει την ποιότητα της διδασκαλίας, καθώς περισσότεροι από το 80% των εκπαιδευτικών σε εβδομήντα δυο σχολεία της χώρας έχουν δηλώσει πως δεν λαμβάνουν καμία εκπαίδευση (Ngware, Oketch and Mutisya, 2014). Μερικές Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ) και οργανισμοί έχουν προσφέρει σχετικά προγράμματα εκπαίδευσης και υποστήριξης, όμως αυτά είναι μικρής κλίμακας και διάρκειας (Piper and Zuilkowski, 2015), με αποτέλεσμα η κατάσταση να παραμένει ίδια.

Συνήθως οι εν ενεργεία και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί στην Κένυα λαμβάνουν διά ζώσης εκπαίδευση και εκπαιδευτική υποστήριξη, μέσω των εκπαιδευτών του Teachers' Advisory Centre (TAC), οι οποίοι είναι πεπειραμένοι εκπαιδευτικοί ή πρώην διευθυντές σχολείων (Piper and Zuilkowski, 2015). Γεγονός που δυσχεραίνει το έργο των εκπαιδευτών, αποτελεί ο όγκος των προστατευόμενων, καθώς είναι υπεύθυνοι για οχτώ έως τριάντα δημόσια δημοτικά σχολεία ο κάθε ένας (Piper and Zuilkowski, 2015).

Την βελτίωση αυτής της κατάστασης βοηθά η εξάπλωση του Διαδικτύου στην χώρα, η οποία αυξάνει το ενδιαφέρον για την υιοθέτηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης (Maritim, 2009). Παραδείγματος χάριν το National Tablet Programme θα μπορούσε να υποστηρίξει την χρήση συσκευών tablet κατά την διαδικασία προετοιμασίας των εκπαιδευτικών (Piper and Kwayumba, 2014). Με την αξιοποίηση των τεχνολογικών μέσων οι εκπαιδευτές θα μπορούσαν να αυξήσουν τον αριθμό των επαφών τους με τους εκπαιδευτικούς, με συνέπεια την αύξηση της εκπαιδευτικής υποστήριξης των πρώτων στους τελευταίους (Piper and Zuilkowski, 2015).

3.5. Τα αποτελέσματα του τηλεμεντορισμού στην εκπαίδευση

Η εφαρμογή του θεσμού έχει μελετηθεί διαχρονικά όσον αφορά στα αποτελέσματά του στον κλάδο της εκπαίδευσης σε μια πληθώρα χωρών παγκοσμίως, όπως η Αυστραλία, η Νέα Ζηλανδία και οι ΗΠΑ. Τα αποτελέσματα των ερευνών υποδεικνύουν πως ο θεσμός έχει κυρίως θετικές επιδράσεις για όλα τα μέλη της μεντορικής σχέσης, ενώ ταυτόχρονα εγείρονται κάποια ερωτήματα και προβληματισμοί.

Σύμφωνα με σχετικές έρευνες (Nussbaum-Beach, 2006; Owen, 2015) το γεγονός ότι τα μέλη της μεντορικής σχέσης δεν αλληλεπιδρούν σε κάποιο άλλο επίπεδο της καθημερινής τους ζωής, αλλά μόνο μέσω της τεχνολογίας στα πλαίσια του θεσμού, ενθαρρύνει τον προστατευόμενο να περιγράψει και αναστοχαστεί σε μεγαλύτερο βάθος όσα τον απασχολούν, να εκφράσει τις σκέψεις του και τις παρατηρήσεις του με ειλικρίνεια, διότι αισθάνεται άνετα. Για τον λόγο αυτό παρατηρείται η κάμερα να είναι απενεργοποιημένη κατά το πρώτο διάστημα των συναντήσεων (Owen, 2015)

Αρχικά η χρήση τεχνολογιών κατά τον μεντορισμό παρέχει ευελιξία στους συμμετέχοντες, διότι οι τελευταίοι μπορούν να υπερκεράσουν εμπόδια όπως είναι η μετακίνηση (Owen, 2015). Οι συμμετέχοντες όχι μόνο μπορούν να βρίσκονται σε απόσταση, αλλά μπορούν και να μετακινηθούν εάν χρειαστεί χωρίς να χάσουν την δυνατότητα να αλληλεπιδράσουν (Owen, 2015). Η επικοινωνία επιτυγχάνεται με εύκολο και οικονομικό τρόπο μειώνοντας το αίσθημα απομόνωσης (Owen, 2015; Rossett and Marino, 2005).

Σύμφωνα με τον Single (2004) ο τηλεμεντορισμός φαίνεται να διατηρεί όλα τα θετικά αποτελέσματα που έχει ο μεντορισμός. Ο μέντορας και ο προστατευόμενος έχοντας ξεπεράσει όλα τα εμπόδια, που αφορούν στην απόσταση και το προβληματικό χρονοδιάγραμμα, μπορούν να αλληλεπιδράσουν μεταξύ τους με ουδετερότητα, αναπτύσσοντας μια σχέση εμπιστοσύνης και διαφάνειας (Single and Single, 2005).

3.6. Ανακεφαλαίωση

Στην παρούσα εργασία μελετήθηκε ο θεσμός του μεντορισμού και του τηλεμεντορισμού, ως προς τα οφέλη και τα μειονεκτήματα για τους συμμετέχοντες, τον τρόπο διεξαγωγής της διαδικασίας, την εφαρμογή του ανά τον κόσμο και τα αποτελέσματα της εφαρμογής του. Σύμφωνα με τα παραπάνω η διαδικασία του τηλεμεντορισμού έχει κερδίσει έδαφος σε αρκετές χώρες ανά τον πλανήτη. Είναι πολύ χρήσιμο επίσης σαν εναλλακτική επιλογή όταν ο παραδοσιακός μεντορισμός δεν είναι εύκολο να υλοποιηθεί (Single and Single, 2005).

Τα προγράμματα τηλεμεντορισμού δεν πρέπει να εστιάζουν μόνο στην διάδοση γνώσεων και πληροφοριών, αλλά και στην διασφάλιση της ουδετερότητας και τη δικτύωση των συμμετεχόντων (Single and Single, 2005). Για τον λόγο αυτό πρέπει να ενθαρρύνουν την έκφραση και την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευτικών, εντός ήδη εγκαθιδρυμένων κοινοτήτων αλλά και εκτός αυτών.

Τα προγράμματα τηλεμεντορισμού χρησιμοποιούν κυρίως ασύγχρονα μέσα επικοινωνίας. Θα ήταν πολύ σημαντικό να γίνει μια προσπάθεια διεύρυνσης των ψηφιακών μέσων, όπως για παράδειγμα η προώθηση της χρήσης βίντεο (video conferencing) για μια εμπειρία πιο άμεσης επικοινωνίας (Single and Single, 2005; McLoughlin et al., 2007).

Σύμφωνα με τα ευρήματα των McLoughlin et al. (2007) με την χρήση των κατάλληλων ψηφιακών εργαλείων οι δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα κατά τον μεντορισμό μπορούν να υποστηριχθούν, δημιουργώντας ένα επικοινωνιακό, ευέλικτο και δυναμικό περιβάλλον. Για τον λόγο αυτό και οι υπηρεσίες που προσφέρουν ασύγχρονη επικοινωνία (όπως blogs, φόρουμ κ.λ.π), συναντούν τις ανάγκες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (McLoughlin et al., 2007).

Κεφάλαιο 4

Η Έρευνα

Όπως είδαμε στο αντίστοιχο υποκεφάλαιο βασικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει το θεσμό του μέντορα, όπως αυτός εφαρμόζεται σε άλλες χώρες παγκοσμίως, ως προς τον τρόπο εφαρμογής του και τα πληροφοριακά και επικοινωνιακά συστήματα που τον υποστηρίζουν με την βοήθεια της συστηματικής ανασκόπησης δημοσιευμένων μελετών και έγκυρων θεσμικών πηγών πληροφόρησης.

Επίσης σκοπός της εργασίας είναι να προταθεί, να εφαρμοστεί πιλοτικά και να αξιολογηθεί ένα μοντέλο τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα για την περίπτωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα του δημοτικού σχολείου.

Οι επιμέρους στόχοι της εργασίας είναι:

- Να μελετηθεί μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση το μοντέλο του μέντορα.
- Να διερευνηθούν οι ρόλοι των συμμετεχόντων σε αυτή την σχέση (μέντορας και προστατευόμενος), καθώς και οι ανάγκες τους για τεχνολογική υποστήριξη.
- Να απαριθμηθούν και να αξιολογηθούν τα τεχνολογικά εργαλεία τα οποία είναι διαθέσιμα και κατάλληλα για την υποστήριξη των ρόλων του μοντέλου.
- Να προταθεί, να εφαρμοστεί πιλοτικά και να αξιολογηθεί ένα μοντέλο τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα για την περίπτωση εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα του δημοτικού σχολείου.

4.1. Μεθοδολογία

Σκοπός της εφαρμογής είναι η πρόταση χρήσης κατάλληλων εργαλείων Ανοικτού Λογισμικού και ελεύθερων Διαδικτυακών Υπηρεσιών για την υποστήριξη του τηλεμεντορισμού.

Για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας έχει σχεδιαστεί και εφαρμοστεί πιλοτικά ένα πρόγραμμα μεντορισμού σε μικρό δείγμα εκπαιδευτικών, οι οποίοι υπάγονται στην Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Α' και Γ' Αθηνών, καθώς υπήρχε πρόσβαση σε εκπαιδευτικούς διαθέσιμους, πρόθυμους και κατάλληλους για να συμμετάσχουν στην έρευνα αυτή.

Για την συλλογή, την επεξεργασία και την ανάλυση των δεδομένων διεξήχθη ποιοτική έρευνα. Η μέθοδος αυτή επιλέχθηκε με σκοπό την βαθύτερη κατανόηση και εξερεύνηση του θεσμού του τηλεμεντορισμού, καθώς και την ανάδειξη των προσωπικών αντιλήψεων, πεποιθήσεων και εμπειριών των συμμετεχόντων. Για τον λόγο αυτό ο αριθμός των συμμετεχόντων που προκύπτει είναι περιορισμένος σε μονοψήφιο αριθμό, καθώς πρόκειται για ένα δείγμα σκοπιμότητας.

4.1.1. Σχεδιασμός Οργάνων Μέτρησης

Πριν από την εφαρμογή του μοντέλου οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ερωτηματολόγιο (παράρτημα Α) και με το πέρας της αλληλεπίδρασης αυτής συμμετείχαν σε Διαδικτυακή συνέντευξη ανά ζεύγη συνεργασίας (παράρτημα Β), όπου τέθηκαν μια σειρά από ερωτήσεις που σχεδιάστηκαν με βάση το ερωτηματολόγιο και λαμβάνουν υπόψη τον εκάστοτε ρόλο του συμμετέχοντα (προστατευόμενο και μέντορα).

Κατ' αρχάς το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δυο μέρη: το πρώτο μέρος αφορά στην συλλογή δημογραφικών στοιχείων και το δεύτερο εστιάζει στην ανίχνευση των αντιλήψεων και των πεποιθήσεων. Το δεύτερο μέρος αποτελείται από τέσσερις ενότητες και συνολικά περιλαμβάνει εννέα ερωτήσεις. Τα τρία πρώτα μέρη περιλαμβάνουν ερωτήσεις κλειστού τύπου, οι οποίες σκοπεύουν να συλλέξουν πληροφορίες για τις αντιλήψεις των συμμετεχόντων σχετικά με τα υπό εξέταση θέματα, εστιάζοντας σε δεδομένα που απαντώνται στην διεθνή βιβλιογραφία. Σκοπίμως λοιπόν οι ερωτήσεις παρέχουν συγκεκριμένες επιλογές, ώστε οι απαντήσεις να είναι εστιασμένες και να μπορέσουν να δώσουν απαντήσεις και εκπαιδευτικοί, που δεν έχουν ασχοληθεί ξανά με τον θεσμό. Το τελευταίο μέρος περιλαμβάνει μια ερώτηση ανοικτού τύπου, καθώς στοχεύει στην ανίχνευση ιδεών και απόψεων σχετικά με τους τρόπους αναβάθμισης του θεσμού του τηλεμεντορισμού στην Ελλάδα, χωρίς να περιορίζει τις

επιλογές των ερωτηθέντων. Τα τρία πρώτα μέρη είχαν ως σκοπό την άντληση δεδομένων, τα οποία αντιστοιχούν στα τρία ερευνητικά ερωτήματα.

Συγκεκριμένα στο μέρος Α η ερώτηση αφορά στους βασικούς άξονες καθοδήγησης των εκπαιδευτικών. Στο μέρος Β εξετάζεται ποια ψηφιακά εργαλεία είναι καταλληλότερα για την συνεργασία μεταξύ μέντορα και προστατευόμενου και σε ποιον βαθμό. Επίσης εξετάζεται η συμβολή του θεσμού του τηλεμεντορισμού κατά το διδακτικό έργο του εκπαιδευτικού καθώς και οι ρόλοι του μέντορα. Στο μέρος Γ ανιχνεύονται τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα του θεσμού και σε ποιον βαθμό οι καθοδηγούμενοι οφελούνται από τα προγράμματα τηλεμεντορισμού, καθώς επίσης και οι παράγοντες που επηρεάζουν τους εκπαιδευτικούς όσον αφορά στην επιλογή μεντορικών προγραμμάτων.

Τέλος σχεδιάστηκαν μια σειρά από ερωτήσεις για την συνέντευξη των ζευγαριών, που έπεται της πιλοτικής εφαρμογής (βλ. Υποενότητα 4.1.6). Οι ερωτήσεις βασίστηκαν στο ερωτηματολόγιο και σκοπός τους ήταν η διερεύνηση των μεταβολών στις απόψεις των συμμετεχόντων, της εμπειρία τους από την διαδικασία του τηλεμεντορισμού, των δυσκολιών που αντιμετώπισαν και κατά πόσο ο θεσμός αυτός κρίνεται αποτελεσματικός από αυτούς.

4.1.2. Συλλογή και Ανάλυση Δεδομένων Ερωτηματολογίου

Ο εντοπισμός των εκπαιδευτικών που θα συμπλήρωναν το ερωτηματολόγιο έγινε μέσω των αντίστοιχων Σχολικών Συμβούλων Εκπαίδευσης, οι οποίοι ήταν σε θέση να κρίνουν την καταλληλότητα των εκπαιδευτικών της περιοχής τους. Έπειτα έγινε μια πρώτη επικοινωνία μαζί τους για να συζητηθεί εάν υπάρχει η δυνατότητα συμμετοχής στην επικείμενη πιλοτική εφαρμογή. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε προς συμπλήρωση σε δεκατρείς (13) εκπαιδευτικούς, οι οποίοι δέχτηκαν να συμμετάσχουν στην πιλοτική εφαρμογή εάν επιλεγούν. Τα ερωτηματολόγια στάλθηκαν μέσω e-mail στους υποψήφιους συμμετέχοντες. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διήρκεσε πέντε (5) ημέρες, ενώ η συλλογή και η ανάλυση των ερωτηματολογίων διήρκεσε επτά (7) ημέρες.

4.1.3. Καθορισμός Δείγματος

Με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν επιλέχθηκαν εννέα από αυτούς, οι οποίοι αποτελούσαν τους κατάλληλους συμμετέχοντες για την έρευνα. Για να μην επιβαρυνθεί

περισσότερο κάποιος από τους υποψήφιους μέντορες το δείγμα περιορίστηκε στους οχτώ συμμετέχοντες, ώστε να δημιουργηθούν ομάδες των δύο ατόμων.

Βασική προϋπόθεση επιλογής των συμμετεχόντων αποτέλεσε η ενασχόληση ή όχι με τον θεσμό, καθώς ο θεσμός δεν είναι ευρέως διαδεδομένος στην Ελλάδα, λόγω της μη εφαρμογής του, και είναι πολύ σημαντικό να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών που δεν έχουν γνώσεις και εμπειρία για το θέμα. Παρόλα αυτά το δείγμα περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς, οι οποίοι έχουν εμπειρία στην εκπαίδευση αλλά δεν είναι εξοικειωμένοι με τον θεσμό (δύο συμμετέχοντες από τους οχτώ), εκπαιδευτικούς που έχουν εμπειρία στην εκπαίδευση και έχουν επαφή με τον θεσμό (δύο συμμετέχοντες από τους οχτώ), εκπαιδευτικούς που δεν έχουν εμπειρία στην εκπαίδευση ούτε επαφή με τον θεσμό (τρεις συμμετέχοντες από τους οχτώ) και τέλος εκπαιδευτικούς που δεν έχουν εμπειρία στην εκπαίδευση αλλά είναι εξοικειωμένοι με τον θεσμό (ένας συμμετέχων από τους 8), ώστε να εξερευνηθούν όλες οι περιπτώσεις.

Σημαντική προϋπόθεση αποτέλεσε και η εμπειρία των υποψήφιων στον χώρο της εκπαίδευσης. Οι οχτώ εκπαιδευτικοί οι οποίοι επιλέχθηκαν για την συμμετοχή στην έρευνα αποτελούνταν από τέσσερις έμπειρους εκπαιδευτικούς, με χρόνια υπηρεσίας από 18 έως 30, και νεότεροι σχετικά εκπαιδευτικοί, με χρόνια υπηρεσίας από 3 έως 10.

Τέλος για την επιλογή των τελικών οχτώ συμμετεχόντων εκτιμήθηκε η απάντηση στην ερώτηση ανοικτού τύπου σχετικά με την αναβάθμιση και την σωστή λειτουργία του θεσμού στην Ελλάδα. Όσοι συμμετέχοντες απέφυγαν να κάνουν μια προσπάθεια να απαντήσουν στο ερώτημα και έδωσαν απαντήσεις του τύπου *«δεν είμαι γνώστης του θεσμού, επομένως δεν μπορώ να κρίνω τι πρέπει να γίνει»*, όπως ένας εξ αυτών, δεν προτιμήθηκαν για να μειωθεί η πιθανότητα εμφάνισης προβλημάτων επικοινωνίας και όχι μόνο κατά στην διεξαγωγή της έρευνας.

4.1.4. Σχηματισμός Ζευγαριών Μέντορα - Προστατευόμενου

Αρχικά εξετάζοντας τα χρόνια υπηρεσίας στον χώρο, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε δυο ομάδες: τους υποψήφιους μέντορες και τους υποψήφιους προστατευόμενους. Σύμφωνα και με τα παραπάνω η ομάδα εκπαιδευτικών με συνολικά έτη υπηρεσίας από 18 έως 30, αποτέλεσε τους μέντορες και η ομάδα με έτη εμπειρίας από 3 έως 10 έτη, αποτέλεσε τους προστατευόμενους.

Επειδή οι συμμετέχοντες ήταν άγνωστοι μεταξύ τους, η δημιουργία ζευγαριών έγινε εξ αρχής βάσει των απόψεων των ερωτηθέντων και της επαφής που είχαν με τον θεσμό. Η δημιουργία των ζευγαριών ήταν υποκειμενική και σκόπιμη, καθώς η δημιουργία τους δεν ήταν καθόλου τυχαία. Κάθε ζεύγος αποτελούνταν από ένα άτομο με πολλά χρόνια προϋπηρεσίας και ένα άτομο με λίγα χρόνια προϋπηρεσίας. Επίσης προτιμήθηκε κάθε ζεύγος να αποτελείται από έναν εκπαιδευτικό με εμπειρία στον θεσμό και έναν που δεν είχε, ανεξαρτήτως με τα έτη υπηρεσίας. Συμπληρωματικά σημαντικός θεωρήθηκε ο παράγοντας του φύλου. Οι συμμετέχοντες αποτελούνται από πέντε (5) γυναίκες και τρεις (3) άντρες. Εκ των πραγμάτων δεν μπορούσαν να υλοποιηθούν και οι τέσσερις πιθανοί συνδυασμοί, όμως υλοποιήθηκαν οι τρεις:

- Γυναίκα μέντορας με άντρα προστατευόμενο (Ζεύγος 1)
- Άνδρας μέντορας με γυναίκα προστατευόμενη (Ζεύγος 2 και 3)
- Γυναίκα μέντορας με γυναίκα προστατευόμενη (Ζεύγος 4).

Επιπλέον προτιμήθηκαν ζευγάρια που οι απόψεις τους να μην συμπνέουν απόλυτα. Για παράδειγμα το ζευγάρι 4, αποτελούνταν από μια προστατευόμενη, η οποία δεν γνώριζε για τον θεσμό και οι απαντήσεις της υποδείκνυαν μια έλλειψη εμπιστοσύνης στον θεσμό. Αντιθέτως η μέντορας της γνώριζε για τον θεσμό και ήταν πολύ θετική όσον αφορά την εφαρμογή και τα αποτελέσματά του.

4.1.5. Σχεδιασμός Πιλοτικής Εφαρμογής

Λαμβάνοντας υπόψη όλα όσα έχουν προαναφερθεί στα προηγούμενα κεφάλαια σχετικά με τους στόχους του θεσμού, τους ρόλους των συμμετεχόντων, την διαδικασία που ακολουθείται και τα τεχνολογικά μέσα που χρησιμοποιούνται, προκύπτει ο σχεδιασμός της πιλοτικής εφαρμογής που αποτελεί στόχο της παρούσας διατριβής. Με βάση τα ελληνικά δεδομένα ο θεσμός αυτός ενώ τυπικά υφίσταται, στην πράξη δεν εφαρμόζεται. Επομένως η διαδικασία εφαρμογής του επιλέχθηκε να έχει απλή δομή, ευέλικτο προγραμματισμό και εφικτούς στόχους, ώστε να μπορεί να ακολουθηθεί από όσο το δυνατόν περισσότερους εκπαιδευτικούς. Κατά τον σχεδιασμό επιλέχθηκαν τα καταλληλότερα ψηφιακά εργαλεία, για την υποστήριξη του προγράμματος και καθορίστηκαν οι απαιτήσεις, ώστε από την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευτικών να προκύψουν επαρκή δεδομένα. Επίσης σχεδιάστηκε ένας σύντομος οδηγός, ο οποίος παρουσίαζε τον σκοπό, τα στάδια και τις στοιχειώδεις απαιτήσεις επικοινωνίας. Η διαδικασία αυτή διήρκεσε επτά (7) ημέρες.

4.1.6. Εφαρμογή Προγράμματος

Το πρόγραμμα ξεκίνησε να εφαρμόζεται απευθείας μετά το πέρας του σχεδιασμού και είχε διάρκεια τρεις εβδομάδες (21 ημέρες). Η δομή και το περιεχόμενό της περιγράφονται αναλυτικά στην ενότητα 4.4 που ακολουθεί.

4.1.7. Συνέντευξη Ζευγαριών

Με την λήξη των τριών εβδομάδων οι συμμετέχοντες κλήθηκαν μέσω e-mail να συμμετάσχουν σε Διαδικτυακές συνεντεύξεις μέσω Skype. Οι συνεντεύξεις αυτές υλοποιήθηκαν ανά ζεύγος. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν η μη δομημένη ερευνητική συνέντευξη, η οποία οδήγησε σε μοναδικούς διαλόγους. Το μόνο που τηρήθηκε από την ερευνήτρια ήταν μια σειρά ερωτήσεων – κλειδιά, οι οποίες έπρεπε να τεθούν ασχέτως σειράς για την άντληση των απαιτούμενων πληροφοριών. Η διάρκεια των συνεντεύξεων ήταν περίπου 10 λεπτά.

4.2. Η επιλογή της μεθόδου εργασίας

Τα περισσότερα προγράμματα μεντορισμού αξιοποιούσαν μικτές μεθόδους προσέγγισης, συνδυάζοντας τον διά ζώσης μεντορισμό στα αρχικά στάδια, με την χρήση νέων τεχνολογιών, ενισχύοντας την ευελιξία, την πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό, καθώς και την συνεργασία και την συλλογική οικοδόμηση της γνώσης. Στην περίπτωση του τηλεμεντορισμού, δεν μπορεί να εφαρμοστεί ο συνδυασμός αυτός σε κάθε περίπτωση.

Επομένως η διαδικασία προσεγγίζεται μέσω της τεχνολογίας, που μπορεί να προσφέρει την μέγιστη αποτελεσματικότητα και ένα αίσθημα εγγύτητας στους συμμετέχοντες, με σκοπό να αναπτύξουν την σχέση του μέντορα και του προστατευόμενου. Η χρήση της τεχνολογίας κατά τον μεντορισμό μπορεί να ενισχύσει την θέληση ενός προστατευόμενου να μοιραστεί τις σκέψεις, τις ανησυχίες, τους φόβους και τα συναισθήματά του με άλλους συναδέλφους νεοεισερχόμενους και μη (Billingsey et al., 2009).

4.3. Οι υπάρχουσες Πλατφόρμες και τα αντίστοιχα Εργαλεία

Στις περισσότερες χώρες, οι οποίες μελετήθηκαν παραπάνω, τα προγράμματα μεντορισμού συνδυάζουν τεχνολογίες, που περιέχουν και ασύγχρονη και σύγχρονη επικοινωνία, καθώς και άλλα εργαλεία που ενθαρρύνουν τον διαμοιρασμό υλικού. Η πιο συχνή πλατφόρμα που χρησιμοποιείται για εκπαιδευτικούς σκοπούς είναι το Moodle. Συνήθως επιλέγεται διότι το πρόγραμμα μεντορισμού υποστηρίζεται από κάποιον οργανισμό ή ακαδημαϊκό ίδρυμα, που προσφέρει τεχνική υποστήριξη, η διεπιφάνεια χρήστη είναι αισθητικά καλύτερη από άλλες πλατφόρμες και τέλος διότι το Moodle είναι ένα ανοικτό λογισμικό.

Οι πλατφόρμες που χρησιμοποιούνται προσφέρουν μια πληθώρα εργαλείων. Τα συνηθέστερα από αυτά είναι τα φόρουμ, τα δωμάτια συζητήσεων (chat rooms). Οι συζητήσεις μπορούν να είναι δημόσιες με την συμμετοχή όλων ή πιο προσωπικές, γεγονός που διευκολύνει την ανάπτυξη της μεντορικής σχέσης. Τα εργαλεία ασύγχρονης επικοινωνίας υποστηρίζουν περισσότερο την διαδικασία σε μεγαλύτερες ομάδες. Τα φόρουμ συγκεκριμένα εξυπηρετούν έναν μεγάλο αριθμό ατόμων, ενώ τα chat rooms μια μικρότερη ομάδα ατόμων, η οποία προγραμματίζει τον χρόνο της αλληλεπίδρασης. Η ομάδα αυτή μπορεί να αποτελείται από 20 άτομα τον μέγιστο αριθμό, ώστε να εξασφαλίζεται η ενεργή συμμετοχή όλων. Και στις δυο περιπτώσεις είναι σαφής ο προσανατολισμός στην γραπτή επικοινωνία. Αυτό το στοιχείο αποτελεί πλεονέκτημα καθώς έχει την δυνατότητα ο χρήστης να επανέλθει σε κάτι ετεροχρονισμένα και να εργαστεί από οποιονδήποτε χώρο επιθυμεί, το σπίτι, το γραφείο ή το σχολείο. Επίσης μέσω των δημοσιεύσεων στα φόρουμ ενισχύεται ο αναστοχασμός των προστατευόμενων, καθώς εκφράζουν προσωπικές τους απόψεις και σκέψεις οι οποίες οδηγούν στην ανταλλαγή απόψεων με τους συναδέλφους, την επίλυση προβλημάτων, την δικτύωση των συμμετεχόντων και την δημιουργία σχέσεων εμπιστοσύνης.

Κάποιες άλλες πλατφόρμες παρέχουν στον χρήστη μια πιο ολοκληρωμένη εμπειρία ψηφιακού σχολείου, όπως το Tapped In (<http://tappedin.org/tappedin/>), με σχεδιασμό που περιλαμβάνει περισσότερα από ένα δωμάτια για ποικιλία δραστηριοτήτων

τηλεμεντορισμού. Σκοπός ενός τέτοιου σχεδιασμού αποτελεί η δημιουργία ευκαιριών που έχουν νόημα για τους συμμετέχοντες μέσα σε ένα σχετικά οικείο περιβάλλον.

Μερικές από τις πλατφόρμες αξιοποίησαν και την δυνατότητα video conferencing, χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το Adobe Connect και το Horizon Wimba.

Με βάση όλα τα παραπάνω οι πλατφόρμες τηλεμεντορισμού παρέχουν τεχνολογικά εργαλεία, που καλύπτουν όλες τις ανάγκες των συμμετεχόντων, υποστηρίζουν την σύγχρονη και την ασύγχρονη επικοινωνία, υποστηρίζουν την γραπτή και την προφορική επικοινωνία και την ανταλλαγή δεδομένων. Συγκεκριμένα τα εργαλεία αυτά προσφέρουν δυνατότητες ανταλλαγής γραπτών μηνυμάτων (σύγχρονα και ασύγχρονα), συμμετοχή σε φόρουμ και επικοινωνία με χρήση ήχου ή και βίντεο.

4.4. Περιγραφή της Πιλοτικής Εφαρμογής

Αρχικά μοιράστηκε το αρχείο με οδηγίες προς τους συμμετέχοντες, το οποίο καθόριζε τον σκοπό, τα στάδια της διαδικασίας και τις στοιχειώδεις απαιτήσεις επικοινωνίας. Το αρχείο αυτό εστάλη με e-mail στους συμμετέχοντες, οι οποίοι παράλληλα ενημερώθηκαν για την πρώτη ομαδική συνάντηση των συμμετεχόντων, η οποία υλοποιήθηκε μέσω Skype και είχε διάρκεια σαράντα (40) λεπτών. Κατά την διάρκεια της συνάντησής αυτής έλαβε χώρα μια σύντομη εισαγωγή στον θεσμό, ανακοινώθηκαν τα ζευγάρια, διευκρινίστηκαν οι ρόλοι και τέλος συζητήθηκαν τυχόν απορίες για την διαδικασία.

Με το πέρας της συνάντησης αυτής τα ζευγάρια δραστηριοποιήθηκαν για τρεις (3) εβδομάδες και συγκεκριμένα από τις 2 έως τις 22 Απριλίου 2018. Οι βασικές απαιτήσεις του προγράμματος αφορούσαν τα εξής:

1. Επικοινωνία ανάμεσα στα δυο μέλη τουλάχιστον δυο φορές την εβδομάδα. Με βάση το υφιστάμενο πρόγραμμα των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, δυο φορές την εβδομάδα είναι πιο εύκολο να πραγματοποιηθεί μια συνάντηση, χωρίς να επηρεάσει το υπόλοιπο πρόγραμμα των συμμετεχόντων. Η συνάντηση αυτή δεν έχει προκαθορισμένη διάρκεια.
2. Η μια εκ των παραπάνω επαφών ανά εβδομάδα θα πρέπει να υλοποιηθεί μέσω skype, για να πραγματοποιηθεί σύγχρονη επικοινωνία με χρήση λεκτικής επικοινωνίας. Η χρήση της βιντεοκάμερας δεν κρίθηκε απαραίτητη, σε αντίθεση

με την προϋπόθεση πως η επαφή με χρήση skype θα γίνεται με φωνητικές κλήσεις.

3. Η δεύτερη επαφή θα πρέπει να πραγματοποιείται με την χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και θα πρέπει να κοινοποιείται στο e-mail της ερευνήτριας (eleni.panagiotopoulou@st.ouc.ac.cy).

Λαμβάνοντας υπόψη αυτές τις απλές αλλά βασικές απαιτήσεις, οι συμμετέχοντες είχαν την απαραίτητα ευχέρεια να διαχειριστούν τον χρόνο τους με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην δημιουργηθεί κανένα πρόβλημα στο καθημερινό πρόγραμμα του μέντορα ή του προστατευόμενου.

Όσον αφορά στις τεχνολογικές υπηρεσίες που επιλέχθηκαν, ήταν δυο. Συγκεκριμένα επιλέχθηκε η υπηρεσία του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και το skype.

Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο επιλέχθηκε διότι παρέχει ελεύθερη δωρεάν πρόσβαση σε όλους όσοι θέλουν να χρησιμοποιήσουν την υπηρεσία, ενώ και οι οχτώ συμμετέχοντες διέθεταν ήδη μια διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ήταν εξοικειωμένοι με την χρήση του και τις δυνατότητές του. Το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο επιτρέπει την ασύγχρονη επικοινωνία μεταξύ των μελών και τον διαμοιρασμό αρχείων και ποικιλίας πολυμέσων. Τέλος ο χρήστης μπορεί να έχει πρόσβαση στον λογαριασμό του ανεξαρτήτως της γεωγραφικής τοποθεσίας του, ακόμη και χωρίς να έχει τον δικό του ηλεκτρονικό υπολογιστή διαθέσιμο, ενώ μπορεί να ελέγξει τα μηνύματά του και από φορητές συσκευές, όπως tablet και smartphone.

Το Skype επιλέχθηκε διότι είναι ένα ελεύθερο λογισμικό, το οποίο είναι διαθέσιμο στο Διαδίκτυο για να το αποκτήσει όποιος το χρειάζεται ανά πάσα στιγμή. Η εγκατάστασή του είναι πολύ εύκολη, ακόμα και για όσους δεν είναι ιδιαίτερος εξοικειωμένοι με τους υπολογιστές. Η δημιουργία λογαριασμού είναι πολύ εύκολη και προϋποθέτει την ύπαρξη μιας διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Η εκμάθηση του εργαλείου σε περίπτωση που κάποιος δεν το χρησιμοποιεί ήδη είναι πολύ εύκολη, ενώ το ίδιο ισχύει και για την διατήρηση της γνώσης του εργαλείου. Το Skype παρέχει την δυνατότητα ανταλλαγής μηνυμάτων (αντίστοιχη των chat rooms), όπου η επικοινωνία μπορεί να είναι ασύγχρονη ή σύγχρονη. Επίσης παρέχει την δυνατότητα διαμοιρασμού αρχείου και διαμοιρασμού της οθόνης του χρήστη. Αυτά είναι πολύ ενδιαφέροντα

χαρακτηριστικά, τα οποία συναντώνται σε εργαλεία όπως το BlackBoard, το οποίο χρησιμοποιείται από το Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου και όχι μόνο. Με τον τρόπο αυτό οι συμμετέχοντες μπορούν να αλληλεπιδρούν πιο ουσιαστικά και πιο εύκολα, μέσω μιας δυναμικής ανταλλαγής πληροφοριών. Εκτός από αυτά το ευρέως γνωστό χαρακτηριστικό του Skype είναι η δυνατότητα πραγματοποίησης κλήσης και βίντεοκλήσης. Η χρήση της κάμερας είναι προαιρετική. Η δυνατότητα αυτή μειώνει την απόσταση ανάμεσα στους χρήστες, οι οποίοι μπορούν να αλληλεπιδράσουν με μεγαλύτερη αμεσότητα, να νιώσουν άνετα και οικεία μεταξύ τους και κατά συνέπεια να αναπτύξουν έναν βαθύτερο και ουσιαστικότερο δεσμό μέντορα – προστατευόμενου. Η ισχυροποίηση αυτής της σχέσης μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα του θεσμού και να μειώσει το αίσθημα απομόνωσης που μπορεί να αισθανθεί ο προστατευόμενος.

4.5. Η ταυτότητα του Δείγματος

Στην παρούσα έρευνα, όπως είδαμε, έχει σχεδιαστεί, δοκιμαστεί πιλοτικά και αναθεωρηθεί, σε πιλοτική εφαρμογή ένα πρόγραμμα μεντορισμού σε μικρό δείγμα εκπαιδευτικών. Σκοπός της εφαρμογής του μικρού προγράμματος μεντορισμού είναι η πρόταση χρήσης κατάλληλων εργαλείων Ανοικτού Λογισμικού και ελεύθερων Διαδικτυακών Υπηρεσιών για την υποστήριξη του τηλεμεντορισμού στην Ελλάδα.

Όπως είδαμε και παραπάνω, στην αρχή της αλληλεπίδρασης οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο με σκοπό την ανίχνευση των απόψεων τους σχετικά με τον θεσμό του μεντορισμού και του τηλεμεντορισμού.

Στην πιλοτική αυτή έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά 8 υποκείμενα εκ των οποίων 3 σε ποσοστό 35,7% ήταν άνδρες και 62,5% (5) γυναίκες.

Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άνδρας	3	37,5	37,5	37,5
Γυναίκα	5	62,5	62,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Η ηλικία των υποκειμένων κυμάνθηκε μεταξύ 20 και 55 ετών. Έτσι από τα συνολικά 8 υποκείμενα 1 σε ποσοστό 12,5% ήταν ηλικίας 20 -30 ετών, 3 σε ποσοστό 37,5% ήταν ηλικίας 31 -40 ετών 4 σε ποσοστό 50,0% ήταν ηλικίας 51 ετών και άνω.

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	1	12,5	12,5	12,5
31-40	3	37,5	37,5	50,0
51 και άνω	4	50,0	50,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Η Οικογενειακή κατάσταση των υποκειμένων μας έδειξε ότι από τα συνολικά 8 υποκείμενα 5 σε ποσοστό 62,5% ήταν έγγαμοι, 2 σε ποσοστό 25,0% Άγαμοι και 1 σε ποσοστό 12,5% ήταν διαζευγμένος.

Οικογενειακή Κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Έγγαμος	5	62,5	62,5	62,5
Άγαμος	2	25,0	25,0	87,5
Διαζευγμένος	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Τα χρόνια υπηρεσίας των υποκειμένων κυμάνθηκαν από 3 έως 30, όπως παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί.

Χρόνια Υπηρεσίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	12,5	12,5	12,5
4	1	12,5	12,5	25,0

7	1	12,5	12,5	37,5
10	1	12,5	12,5	50,0
18	1	12,5	12,5	62,5
26	1	12,5	12,5	75,0
29	1	12,5	12,5	87,5
30	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Τα υποκείμενα ρωτήθηκαν σχετικά με τις μέχρι τώρα σπουδές τους. Σύμφωνα με τις απαντήσεις οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί, φάνηκε ότι από τα συνολικά 8 υποκείμενα 3 σε ποσοστό 37,5% είχαν άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, 2 σε ποσοστό 25,0% είχαν μεταπτυχιακό και 1 σε ποσοστό 12,5% είχε ολοκληρώσει τη μετεκπαίδευση.

Σπουδές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	3	37,5	50,0	50,0
	Μεταπτυχιακό (Master)	2	25,0	33,3	83,3
	Μετεκπαίδευση	1	12,5	16,7	100,0
	Total	6	75,0	100,0	
Missing	System	2	25,0		
	Total	8	100,0		

Τα υποκείμενα ρωτήθηκαν σχετικά με τη σχέση εργασίας τους με το σχολείο που υπηρετούν. Σύμφωνα με τις απαντήσεις οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα που ακολουθεί, φάνηκε ότι από τα συνολικά 8 υποκείμενα 5 σε ποσοστό 62,5% είχαν οργανική θέση, 2 σε ποσοστό 25,0% είχαν σχέση αναπληρωτή εκπαιδευτικού και 1 σε ποσοστό 12,5% ήταν ωρομίσθιος.

Σχέση Εργασίας

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid οργανική	5	62,5	62,5	62,5
αναπληρωτής/τρια	2	25,0	25,0	87,5
ωρομίσθιος/α	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

4.6. Ανάλυση και παρουσίαση των ερευνητικών ερωτημάτων

Όπως είδαμε και στο αντίστοιχο υποκεφάλαιο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετήσει το θεσμό του μέντορα, όπως αυτός εφαρμόζεται σε άλλες χώρες, ως προς τον τρόπο εφαρμογής του και τα πληροφοριακά και επικοινωνιακά συστήματα που τον υποστηρίζουν. Στη συνέχεια επιχειρείται η παρουσίαση των απόψεων των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην έρευνα βάσει του ερωτηματολογίου και η απάντηση των επιμέρους ερευνητικών ερωτημάτων.

4.6.1. Ανάλυση και παρουσίαση απαντήσεων του πρώτου ερευνητικού ερωτήματος

Το πρώτο ερευνητικό μας ερώτημα τέθηκε ως εξής: Ποιες είναι οι τεχνολογικές απαιτήσεις για να λειτουργήσει σωστά ο θεσμός του τηλεμεντορισμού στην Ελληνική εκπαίδευση;

Με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση οι απαραίτητες τεχνολογικές απαιτήσεις για την λειτουργία του τηλεμεντορισμού είναι:

1. η κατοχή ενός ηλεκτρονικού μέσου που να επιτρέπει την πρόσβαση στην εκάστοτε πλατφόρμα, στην περίπτωσή μας οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, τα tablet και τα smartphones είναι συμβατά με την χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και Skype,
2. η πρόσβαση στο Διαδίκτυο και τέλος,
3. η ύπαρξη δεξιοτήτων χρήσης των παραπάνω.

Επομένως οι απαιτήσεις ενός βασικού προγράμματος μεντορισμού είναι πολύ μικρές και για την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών ευκόλως υλοποιήσιμες, καθώς εν έτη 2018 οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί έχουν επαρκώς ανεπτυγμένες δεξιότητες χρήσης υπολογιστών και διαδικτύου, ενώ είναι πολύ πιθανό να έχουν εύκολη πρόσβαση σε υπολογιστή.

Για να λειτουργήσει σωστά ο θεσμός είναι απαραίτητο να εντοπιστούν και τα βασικά ζητήματα στα οποία οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι απαιτείται καθοδήγηση. Ιεραρχικά προέκυψαν τα εξής:

- Η δυσκολία διαχείρισης της τάξης.
- Έλλειψη στήριξης και συνεργασίας με συναδέλφους.
- Η ανεπαρκής παιδαγωγική κατάρτιση και επιμόρφωση.
- Έλλειψη αυτοπεποίθησης των νέων εκπαιδευτικών.
- Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής στο σχολείο.
- Ανεπαρκή αναλυτικά προγράμματα (μη σαφής ή ευέλικτη στοχοθεσία, μη επικαιροποιημένες προτεινόμενες δραστηριότητες, περιορισμένες προτεινόμενες εναλλακτικές εκπαιδευτικές τεχνικές .
- Το επαγγελματικό άγχος.
- Η μη επαρκής γνώση των νέων τεχνολογιών (ΤΠΕ).

Αρχικά όπως παρατηρείται η μη επαρκής γνώση είναι τελευταία στην λίστα, κάτι που επιβεβαιώνει τους παραπάνω ισχυρισμούς για την άνεση στην χρήση της τεχνολογίας από τους εκπαιδευτικούς. Ως σημαντικότερο ζήτημα εμφανίζεται η δυσκολία διαχείρισης της σχολικής τάξης, γεγονός το οποίο μπορεί να αντιμετωπιστεί με την καθοδήγηση του μέντορα σε συνδυασμό με την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών, που εμφανίζεται τρίτη στην λίστα. Επίσης ο τηλεμεντορισμός μπορεί να παρέχει δυνατότητες δικτύωσης στους συμμετέχοντες, καθώς σε μια πιο επίσημη εκδοχή της οι συμμετέχοντες θα έχουν πρόσβαση σε φόρουμ, ενώ ο ένας εκπαιδευτικός έχει την δυνατότητα να ανακατευθύνει όποιον χρειάζεται βοήθεια σε κάποιον τρίτο. Στην περίπτωση της παρούσας έρευνας οι συμμετέχοντες στην πρώτη συνάντηση γνωριμίας μέσω skype είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν στοιχεία και να συστηθούν μεταξύ τους. Μέσα από αυτή την αλληλεπίδραση και την δημιουργία μιας κοινότητας ο τηλεμεντορισμός μπορεί να αυξήσει το αίσθημα υποστήριξης και συνεργασίας ανάμεσα

σε συναδέλφους. Βασική μορφή αυτής της στήριξης αποτελεί η σχέση του προστατευόμενου με τον μέντορα.

A1. Τα βασικά στοιχεία στα οποία χρειάζεται καθοδήγηση ο εκπαιδευτικός είναι:

	πάρα πολύ	πολύ	Αρκετά	λίγο	καθόλου
1.Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής στο σχολείο		37,5	25,0	37,5	
2.Ανεπαρκή αναλυτικά προγράμματα (μη σαφής ή ευέλικτη στοχοθεσία, μη επικαιροποιημένες προτεινόμενες δραστηριότητες, περιορισμένες προτεινόμενες εναλλακτικές εκπαιδευτικές τεχνικές		25,0	75,0		
3.Η μη επαρκής γνώση των νέων τεχνολογιών (ΤΠΕ)		12,5	12,5	37,5	37,5
4.Το επαγγελματικό άγχος		37,5	25,0	25,0	12,5
5.Η ανεπαρκής παιδαγωγική κατάρτιση και επιμόρφωση	12,5	37,5	25,0	12,5	12,5
6.Έλλειψη αυτοπεποίθησης των νέων εκπαιδευτικών	12,5	62,5	12,5	12,5	
7.Έλλειψη στήριξης και συνεργασίας με συναδέλφους	25,0	37,5	12,5	25,0	
8.Η δυσκολία διαχείρισης της τάξης	87,5			12,5	

Σύμφωνα με τις συνεντεύξεις που υλοποιήθηκαν στο τέλος της αλληλεπίδρασης, οι προστατευόμενοι φάνηκε να νιώθουν την υποστήριξη από τον συνάδελφο μέντορα, ο οποίος τους βοήθησε να αναπτύξουν την αυτοπεποίθησή τους, να μειώσουν το επαγγελματικό άγχος, να διαχειριστούν καλύτερα την σχολική τάξη, ενώ σε μια εκ των περιπτώσεων η προστατευόμενη δήλωσε πως βελτίωσε την διαδικασία στοχοθεσίας, η οποία αποτελούσε αδύναμο σημείο για εκείνη.

4.6.2. Ανάλυση και παρουσίαση των απαντήσεων του δεύτερου ερευνητικού ερωτήματος

Το δεύτερο διερευνητικό μας ερώτημα τέθηκε ως εξής: Πώς μπορούν οι δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα κατά τον μεντορισμό να υποστηριχθούν καλύτερα από την τεχνολογία και ιδιαίτερα από Ελεύθερο Ανοικτό Λογισμικό ή Λογισμικό Ανοικτού Κώδικα και δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες;

Με βάση τις απαντήσεις των υποκειμένων στα επιμέρους ερωτήματα φάνηκε ότι μεταξύ των εργαλείων συνεργασίας, σύγχρονης και ασύγχρονης αλληλεπίδρασης μέσω διαδικτύου, θα ήθελαν – ως εκπαιδευτικοί – τα εξής ιεραρχικά:

- το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail)
- τα ψηφιακά δωμάτια (virtual rooms)
- τα ιστολόγια (blogs)
- τα διάφορα φόρουμ
- τα δωμάτια συζητήσεων (chat rooms)
- τα διαδραστικά βίντεο

B. Πώς μπορούν οι δραστηριότητες του μεντορισμού να υποστηριχθούν καλύτερα από την τεχνολογία και ιδιαίτερα από δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες;

B1. Μεταξύ των εργαλείων συνεργασίας και ασύγχρονης αλληλεπίδρασης μέσω Διαδικτύου σε μια πλατφόρμα, θα ήθελα – ως εκπαιδευτικός - τα εξής:

	πάρα πολύ	πολύ	Αρκετά	λίγο	καθόλου
1. το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail)	50,0	12,5	12,5	12,5	12,5
2. τα διάφορα φόρουμ		12,5	12,5	12,5	62,5
3. τα δωμάτια συζητήσεων (chat rooms)			37,5	50,0	12,5
4. τα ιστολόγια (blogs)		25,0	12,5	25,0	37,5
5. τα διαδραστικά βίντεο			37,5	62,5	
6. τα ψηφιακά δωμάτια (virtual rooms)	37,5	12,5	50,0		

Με βάση τις απαντήσεις των συμμετεχόντων κατά την τελική συνέντευξη, η χρήση του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και του Skype, δεν δυσκόλεψε κανέναν. Αντιθέτως δημιούργησε τις κατάλληλες συνθήκες για την αλληλεπίδραση ατόμων που δεν είχαν καμία άλλη επαφή μεταξύ τους. Συγκεκριμένα η χρήση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου θεωρήθηκε μια εύκολη λύση για όλους, καθώς είναι ένα εργαλείο με το οποίο υπάρχει εξοικείωση και άνεση στην χρήση. Όσον αφορά στο Skype αποτέλεσε μια πρώτης τάξεως λύση για την χρήση ψηφιακών δωματίων, καθώς η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δήλωσε πως ένιωσε ιδιαίτερα άνετα με τις φωνητικές κλήσεις, οι οποίες έκαναν την επικοινωνία γρήγορη και άμεση, ενώ ένα ζευγάρι δήλωσε πως από την πρώτη κιόλας συνάντηση χρησιμοποίησε βίντεοκλήση. Το ζεύγος αυτό δήλωσε πως είναι πολύ πιθανό να διατηρήσουν την επαφή αυτή και πιθανότατα και μια άτυπη

μεντορική σχέση και μετά το πέρας της έρευνας. Η χρήση του δεν δυσκόλεψε κανέναν από τους συμμετέχοντες.

Για τον διαμοιρασμό αρχείων οι περισσότεροι προτίμησαν το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο, ενώ ένα ζευγάρι δημιούργησε και ένα Διαδικτυακό χώρο αποθήκευσης (drive) για να διευκολύνει ακόμα περισσότερο την διαδικασία. Κανένα ζευγάρι δεν χρησιμοποίησε το skype για τον σκοπό αυτό, καθώς θεωρήθηκε δυσλειτουργικό.

Στην δεύτερη ενότητα του δεύτερου διερευνητικού ερωτήματος, βάσει των απαντήσεων στα επιμέρους ερωτήματα, τα υποκείμενα θεωρούν ότι ισχύουν τα παρακάτω σχετικά με τη βοήθεια που προσφέρει ο θεσμός του μέντορα μέσω διαδικτύου στο διδακτικό έργο του σύγχρονου εκπαιδευτικού ιεραρχικά:

- προωθεί τη συλλογική δράση, τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των συναδέλφων μέσω Διαδικτύου
- υποστηρίζει παιδαγωγικά μέσω Διαδικτύου τον εκπαιδευτικό στο να υιοθετεί και σταδιακά να εφαρμόζει νέες εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδασκαλία του
- βοηθά στην καλλιέργεια και ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού μέσω της εκμάθησης βιωματικών τεχνικών επικοινωνίας μέσω Διαδικτύου
- βοηθά, μέσω της ενεργητικής ακρόασης τον εκπαιδευτικό να αναθεωρεί και να επαναξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας του μέσω Διαδικτύου
- διαδραματίζει ιδιαίτερα θετικό ρόλο σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη και επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού
- προσπαθεί να μη δίνει έτοιμες λύσεις μέσω Διαδικτύου στους εκπαιδευτικούς που επιβλέπει
- δουλεύει συστηματικά για την άμβλυνση του επαγγελματικού άγχους, μέσω της υποστήριξης που παρέχει μέσω Διαδικτύου στον εκπαιδευτικό
- ενημερώνει και βοηθά τον εκπαιδευτικό ώστε να δοκιμάζει πιο σύγχρονα μοντέλα αξιολόγησης της μαθητικής επίδοσης μέσω Διαδικτύου

B2. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ισχύουν τα παρακάτω σχετικά με τη βοήθεια που προσφέρει ο θεσμός του μέντορα μέσω Διαδικτύου στο διδακτικό έργο του σύγχρονου εκπαιδευτικού;

Ο μέντορας:	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1. δουλεύει συστηματικά για την άμβλυνση του επαγγελματικού άγχους, μέσω της υποστήριξης που παρέχει μέσω Διαδικτύου στον εκπαιδευτικό		25,0	62,5	12,5	
2. διαδραματίζει ιδιαίτερα θετικό ρόλο σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη και επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού		37,5	50,0	12,5	
3. υποστηρίζει παιδαγωγικά μέσω Διαδικτύου τον εκπαιδευτικό στο να υιοθετεί και σταδιακά να εφαρμόζει νέες εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδασκαλία του	12,5	62,5	25,0		
4. βοηθά στην καλλιέργεια και ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού μέσω της εκμάθησης βιωματικών τεχνικών επικοινωνίας μέσω Διαδικτύου	12,5	12,5	50,0	25,0	
5. ενημερώνει και βοηθά τον εκπαιδευτικό ώστε να δοκιμάζει πιο σύγχρονα μοντέλα αξιολόγησης της μαθητικής επίδοσης μέσω Διαδικτύου		25,0	50,0	25,0	
6. προσπαθεί να μη δίνει έτοιμες λύσεις μέσω Διαδικτύου στους εκπαιδευτικούς που επιβλέπει		37,5	50,0	12,5	
7. βοηθά, μέσω της ενεργητικής ακρόασης τον εκπαιδευτικό να αναθεωρεί και να επαναξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας του μέσω Διαδικτύου	12,5	37,5	50,0		
8. προωθεί τη συλλογική δράση, τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των συναδέλφων μέσω Διαδικτύου	25,0	62,5	12,5		

Στην τρίτη ενότητα του δεύτερου διερευνητικού ερωτήματος τα υποκείμενα υποστηρίζουν πως οι βασικοί ρόλοι ενός μέντορα στην εκπαίδευση μέσω Διαδικτύου είναι οι εξής:

- υποδεικνύει στον προστατευόμενο τον τρόπο να φέρει εις πέρας μια εργασία.

- δημιουργεί ευκαιρίες να χρησιμοποιήσει ο προστατευόμενος νέες δεξιότητες.
- βοηθά τον προστατευόμενο να εξερευνήσει τα αποτελέσματα των πιθανών αποφάσεων που μπορεί να πάρει.
- ανακατευθύνει τον προστατευόμενο σε κάποιον καταλληλότερο από αυτόν, σε περίπτωση που οι γνώσεις και οι εμπειρίες του δεν επαρκούν.

B3. Οι βασικοί ρόλοι ενός μέντορα στην εκπαίδευση μέσω Διαδικτύου είναι οι εξής:

Ο μέντορας μέσω Διαδικτύου:	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1.υποδεικνύει στον προστατευόμενο τον τρόπο να φέρει εις πέρας μια εργασία.	25,0	25,0	50,0		
2.δημιουργεί ευκαιρίες να χρησιμοποιήσει ο προστατευόμενος νέες δεξιότητες.	12,5	25,0	25,0	37,5	
3.βοηθά τον προστατευόμενο να εξερευνά τα αποτελέσματα των πιθανών αποφάσεων που μπορεί να πάρει.	25,0	12,5	37,5	25,0	
4.ανακατευθύνει τον προστατευόμενο σε κάποιον καταλληλότερο από αυτόν, σε περίπτωση που οι γνώσεις και οι εμπειρίες του δεν επαρκούν.	25,0	25,0	50,0		

Με το πέρας της πιλοτικής εφαρμογής διαπιστώθηκαν αλλαγές στις απόψεις σχετικά με την βοήθεια που προσφέρει ο μέντορας μέσω διαδικτύου. Ενισχυμένη φάνηκε η άποψη ότι ο τηλεμεντορισμός διαδραματίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη τόσο των προστατευόμενων, όσο και των μεντόρων. Οι προστατευόμενοι βελτιώνονται ή μαθαίνουν να αναστοχάζονται πάνω στην αποφάσεις τους αλλά και το τρόπο που διδάσκουν. Οι μέντορες με την σειρά τους φαίνεται να αναζωογονήθηκαν ως εκπαιδευτικοί, αφού αντιλήφθηκαν τις νέες απαιτήσεις του χώρου, καθώς και την αλλαγή που έχει υπάρξει με το πέρασμα των χρόνων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Οι τελευταίοι είχαν την ευκαιρία να φρεσκάρουν τις ιδέες τους και να επανεξετάσουν μεθόδους διαχείρισης καταστάσεων και προβλημάτων. Επίσης όλοι οι προστατευόμενοι ανέφεραν ότι η διαδικασία τους βοήθησε να αυξήσουν την ικανοποίηση που λαμβάνουν από την εργασία τους.

	πολύ				
1. στερείται πολλά στοιχεία της μη λεκτικής επικοινωνίας		12,5	50,0	12,5	25,0
2. δημιουργεί ένα αίσθημα μοναξιάς				37,5	62,5
3.υποχρεώνει μέντορες και υποστηριζόμενους να αλληλεπιδρούν μόνο διαδικτυακά		25,0	12,5	37,5	25,0

Στην τρίτη ενότητα του διερευνητικού ερωτήματος τα υποκείμενα διαπιστώθηκε ότι πιστεύουν πως τα οφέλη προγραμμάτων μεντορισμού και τηλεμεντορισμού για τους προστατευόμενους εκπαιδευτικούς, ιεραρχικά είναι τα εξής:

- να βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους,
- να αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους,
- να διευρύνουν τα προσωπικά και επαγγελματικά τους δίκτυα,
- να παίρνουν ικανοποίηση από την εργασία τους,
- να αποκτήσουν νέες γνώσεις, επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες.
- να επιτυγχάνουν επίτευξη των επαγγελματικών στόχων που έχουν θέσει
- να αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες,
- να κοινωνικοποιηθούν γρηγορότερα και ευκολότερα μέσα στην επιχείρηση,
- να επιτυγχάνουν ευκολότερα προαγωγές, υψηλότερες αποδοχές,

Γ3. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα Οφέλη προγραμμάτων mentoring για τους καθοδηγούμενους εκπαιδευτικούς;

Τα προγράμματα mentoring βοηθούν τους καθοδηγούμενους εκπαιδευτικούς να:	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1. αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες,		25,0	50,0	25,0	
2. αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους,	12,5	25,0	37,5	25,0	
3. βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους,	25,0	37,5	37,5		
4. διευρύνουν τα προσωπικά και επαγγελματικά τους δίκτυα,	12,5	37,5	12,5	37,5	
5. κοινωνικοποιηθούν γρηγορότερα και ευκολότερα μέσα στην επιχείρηση,		12,5	50,0	37,5	
6. παίρνουν ικανοποίηση από την εργασία τους,	12,5	37,5	50,0		
7. επιτυγχάνουν ευκολότερα προαγωγές, υψηλότερες αποδοχές,				75,0	25,0
8. επιτυγχάνουν επίτευξη των επαγγελματικών στόχων που έχουν θέσει		50,0	25,0	25,0	

9. αποκτήσουν νέες γνώσεις, επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες.		62,5	25,0	12,5	
---	--	------	------	------	--

Στην τελευταία ενότητα στο τρίτο διερευνητικό ερώτημα τα υποκείμενα υποστηρίζουν πως η επιλογή τους από τις κοινότητες πρακτικής σε προγράμματα μεντορισμού και τηλεμεντορισμού επηρεάζεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά ιεραρχικά:

- Σε κρίσιμες στιγμές να παρέχεται από έναν εκπαιδευτικό υποστήριξη και συμβουλευτική.
- Το περιεχόμενο που παρέχεται στους χρήστες να αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο η ακαδημαϊκή γνώση εφαρμόζεται την καθημερινότητα.
- Οι δραστηριότητες που παρέχονται να είναι αυθεντικές, ακολουθώντας το περιεχόμενο.
- Να προωθείται ο αναστοχασμός στους χρήστες για την αποφυγή σχηματισμού διαστρεβλωμένης γνώσης.
- Να προωθείται η διατύπωση της άτυπης γνώσης, ώστε αυτή να γίνει γνωστή σε όλους.
- Να παρέχεται αυθεντική αξιολόγηση της μάθησης μεταξύ των δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα.

Γ4. Η επιλογή μου από τις κοινότητες πρακτικής σε προγράμματα mentoring και e-mentoring επηρεάζεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1.Το περιεχόμενο που παρέχεται στους χρήστες να αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο η ακαδημαϊκή γνώση εφαρμόζεται την καθημερινότητα.	12,5	50,0	37,5		
2.Οι δραστηριότητες που παρέχονται να είναι αυθεντικές, ακολουθώντας το περιεχόμενο.	12,5	12,5	62,5	12,5	
3.Να προωθείται ο αναστοχασμός στους χρήστες για την αποφυγή σχηματισμού διαστρεβλωμένης γνώσης.	12,5	50,0	25,0	12,5	
4.Να προωθείται η διατύπωση της άτυπης γνώσης, ώστε αυτή να γίνει γνωστή σε όλους.	12,5	75,0	12,5		
5.Σε κρίσιμες στιγμές να παρέχεται από έναν εκπαιδευτικό υποστήριξη και συμβουλευτική.	37,5	37,5	12,5	12,5	
6.Να παρέχεται αυθεντική αξιολόγηση της μάθησης μεταξύ των δραστηριοτήτων που	12,5	25,0	37,5	12,5	12,5

Με το πέρας της συνέντευξης παρατηρείται μια θετικότερη στάση προς τον τηλεμεντορισμό από τους συμμετέχοντες. Συγκεκριμένα:

1. Όλοι τόνισαν πως υποστηρίζει την δημιουργία μεντορικών σχέσεων ανάμεσα σε ανθρώπους που ίσως να μην συναντηθούν ποτέ στην ζωή τους λόγω γεωγραφικής απόστασης,
2. Σημειώθηκε πως η ασύγχρονη επικοινωνία βοήθησε την επικοινωνία μεταξύ τους, ιδιαιτέρως ένα ζευγάρι από τα τέσσερα επικοινωνούσε με βάση την ασύγχρονη γραπτή επικοινωνία, σε αντίθεση με τα υπόλοιπα ζευγάρια που την αντιμετώπισαν ως βοηθητικό κυρίως μέσο, με σκοπό να εκφραστούν ανά πάσα ώρα και στιγμή χωρίς φόβο οτι θα ενοχλήσουν τον συνάδελφό τους αλλά και να εντοπίσουν το ζήτημα με το οποίο θα ασχολούνταν στην τηλεσυνάντηση τους.
3. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αισθάνθηκε πως υπήρχε κάποιος να απευθυνθούν όταν υπήρχε ανάγκη και να συζητήσουν ένα θέμα που τους απασχολεί, αυξάνοντας έτσι το αίσθημα της υποστήριξης και μειώνοντας το αίσθημα της απομόνωσης και της μοναξιάς.
4. Χάρη στην χρήση του Skype οι περισσότεροι συμμετέχοντες σημείωσαν πως ο τηλεμεντορισμός δεν βασίζεται μόνο στην γραπτή επικοινωνία, επομένως δεν στερείται αμεσότητας, ενώ η χρήση κάμερας εξαλείφει τον κίνδυνο παρανοήσεων λόγω έλλειψης των στοιχείων μη λεκτικής επικοινωνίας.
5. Και οι τέσσερις προστατευόμενοι συμφώνησαν πως αυξήθηκε η αυτοπεποίθησή τους, η αποδοτικότητά τους και ότι απέκτησαν γνώσεις ή βελτίωσαν δεξιότητες μέσα από αυτή την αλληλεπίδραση των τριών εβδομάδων.
6. Από την πλειοψηφία των προστατευόμενων σημειώθηκε πως μέσα από την διαδικασία ενισχύθηκε η έννοια του αναστοχασμού, μέσα από τις συζητήσεις τους με τους μέντορες.
7. Τέλος το σημαντικότερο όλων είναι πως οι προστατευόμενοι θεωρούν ότι η επαφή με τον μέντορα, ακόμη και αν υλοποιείται Διαδικτυακά μπορεί να βοηθήσει στην διατύπωση της άτυπης γνώσης και στον τρόπο εφαρμογής της ακαδημαϊκής γνώσης στην εκπαιδευτική πραγματικότητα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ολοκληρωμένος σχεδιασμός	5	62,5	62,5	62,5
πολλαπλή πληροφόρηση και ενημέρωση	1	12,5	12,5	75,0
έλλειψη εξοικείωσης με το θεσμό	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Σε ένα τελευταίο ερώτημα καταγράψαμε την άποψη των εκπαιδευτικών σχετικά με το εάν θεωρούν ότι χρειάζεται να κάνει κάτι η πολιτεία για την αναβάθμιση και τη σωστή λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού σε Πανελλαδική κλίμακα. Οι απαντήσεις τους περιορίζονται στα παρακάτω:

1. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων κάνουν λόγο για έλλειψη ολοκληρωμένου σχεδιασμού από την πλευρά της πολιτείας. Για να εφαρμοστεί ο θεσμός θα πρέπει να υλοποιηθεί ένας αναλυτικός σχεδιασμός, που θα περιλαμβάνει τον σκοπό και τους στόχους του προγράμματος, τις απαιτήσεις και τις υποχρεώσεις των συμμετεχόντων, τα εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν, την διάρκεια του προγράμματος και σε ποιους απευθύνεται, καθώς και τα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να διαθέτει ένας μέντορας.
2. Δύο εκ των συμμετεχόντων δήλωσε πως πριν την εφαρμογή θα πρέπει να γίνει μια εξοικείωση με τον θεσμό, όπως για παράδειγμα μια πιλοτική εφαρμογή σε διάφορα σχολεία της χώρας.
3. Ενώ σημαντικό ζήτημα θεωρήθηκε και η πληροφόρηση σχετικά με τον θεσμό, την διαδικασία και τους στόχους της.

4.7. Συζήτηση και Συμπεράσματα

Στην παρούσα διατριβή μελετήθηκε ο θεσμός του μεντορισμού και του τηλεμεντορισμού, όπως αυτός περιγράφεται στην διεθνή βιβλιογραφία. Επίσης μελετήθηκε ο θεσμός του τηλεμεντορισμού και ο τρόπος με τον οποίο εφαρμόστηκε σε δεκατέσσερις περιπτώσεις χωρών παγκοσμίως. Τέλος, σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε πιλοτικά ένα πρόγραμμα τηλεμεντορισμού σε εκπαιδευτικούς της Δημοτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Η έρευνα αυτή σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε για την

διερεύνηση του θεσμού του τηλεμεντορισμού δίνοντας έμφαση στις τεχνολογίες που μπορούν να αξιοποιηθούν.

4.7.1. Το μοντέλο του Μέντορα

Σύμφωνα με τους Hargreaves και Fullan (2000), το παλαιότερο μοντέλο μεντορικής σχέσης θεωρούσε τους μέντορες αυθεντίες, οι οποίοι ήταν οι μόνοι που ήταν σε θέση να μεταδώσουν γνώσεις, αρχές και αντιλήψεις στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης η μεντορική σχέση έχει μετασχηματισθεί. Πλέον η μεντορική σχέση χαρακτηρίζεται ως αμφίδρομη. Στο νέο μεντορικό μοντέλο αναπτύσσεται μια σχέση συνεργασίας, με σκοπό την ανταλλαγή εμπειριών, απόψεων και πληροφοριών. Το μοντέλο αυτό διευκολύνει την οικοδόμηση γνώσεων και υποστηρίζει την μάθηση και την εξέλιξη. Βασικά στοιχεία του μοντέλου είναι η ύπαρξη ενός πεπειραμένου εκπαιδευτικού στον ρόλο του μέντορα και ενός λιγότερο πεπειραμένου εκπαιδευτικού στον ρόλο του προστατευόμενου.

Στο πλαίσιο της αμφίδρομης αυτής σχέσης ο μέντορας αντιμετωπίζει με σεβασμό και εμπιστοσύνη τον προστατευόμενο. Ταυτόχρονα οικοδομεί μια ενεργή συνεργασία παρέχοντας διαρκώς εποικοδομητική ανατροφοδότηση, με ουδετερότητα και ευαισθησία. Το νέο μοντέλο μεντορισμού δεν αποτελεί ευκαιρία διαιώνισης απαρχαιωμένων πρακτικών είτε επιβολής της άποψης του μέντορα άνευ όρων.

Το μεντορικό μοντέλο αποτελείται από τρεις φάσεις συνεργασίας. Στην πρώτη φάση, ο μέντορας υποστηρίζει τον προστατευόμενο και τον βοηθά να συγκεκριμενοποιήσει τους στόχους του, ενώ ο προστατευόμενος είναι εξαρτημένος σημαντικά από τον μέντορα. Στην δεύτερη φάση ο προστατευόμενος αναπτύσσεται σταδιακά και αρχίζει να γίνεται περισσότερο αυτόνομος. Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό ο μέντορας να δίνει συστηματικά ανατροφοδότηση στον προστατευόμενο. Στην τρίτη φάση ο προστατευόμενος ανεξαρτητοποιείται από τον μέντορα. Τα δύο μέλη είναι σε θέση να συνδιαλέγονται, να συναποφασίσουν, να βρίσκουν λύσεις στα προβλήματα τους, να συνεργάζονται στην προετοιμασία του προγραμματισμού και της αξιολόγησης.

Με την πάροδο του χρόνου η μεντορική σχέση εξελίσσεται, επαναπροσδιορίζεται και μετουσιώνεται σε μια συναδελφική και υποστηρικτική σχέση.

4.7.2. Ο ρόλος του Τηλεμέντορα και του Προστατευόμενου

Κατά την διαδικασία του τηλεμεντορισμού οι συμμετέχοντες αναλαμβάνουν να διαδραματίσουν συγκεκριμένους ρόλους, βάσει των οποίων οικοδομείται σταδιακά η μεντορική σχέση. Με βάση την διεθνή βιβλιογραφία και στα δυο μέρη της σχέσης πρέπει να αναγνωρίζονται κάποια βασικά χαρακτηριστικά.

Αρχικά ο τηλεμέντορας είναι ένα πρόσωπο το οποίο κατέχει βασικές δεξιότητες χρήσης της τεχνολογίας, ώστε να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τα απαραίτητα εργαλεία. Σε περίπτωση που απαιτείται η συμμετοχή ατόμου που δεν κατέχει τις βασικές αυτές δεξιότητες πρέπει να προβλέπεται από τον φορέα η αντίστοιχη εκπαίδευση.

Κατά δεύτερον ο τηλεμέντορας είναι ένας εκπαιδευτικός με πολυετή εμπειρία στον χώρο, η οποία του επιτρέπει να υποστηρίξει τον προστατευόμενο. Η εμπειρία αυτή αφορά την ικανότητα στην διδασκαλία και την γνώση του αντικειμένου. Φυσικά τα τυπικά προσόντα ενός τηλεμέντορα σε ένα οργανωμένο πρόγραμμα τηλεμεντορισμού πρέπει να καθορίζονται από τον αρμόδιο φορέα.

Τρίτον, ο τηλεμέντορας είναι ένα πρόσωπο που έχει μια στάση φιλική όσο και υποστηρικτική, απέναντι στους καθοδηγούμενους. Η στάση αυτή είναι εμφανής μέσα από τον τρόπο διατύπωσης των απαντήσεων του στα e-mail, στα chat groups, στις τηλεδιασκέψεις ή στις συζητήσεις μέσω Skype. Η φιλική και υποστηρικτική στάση εμπνέει την ανάπτυξη εμπιστοσύνης, η οποία οδηγεί στην ανάπτυξη μιας γόνιμης και αποτελεσματικής σχέσης.

Οι βασικοί ρόλοι ενός τηλεμέντορα είναι οι εξής:

1. Να συμβουλεύει τον προστατευόμενο. Ο τηλεμέντορας πρέπει να είναι πρόθυμος να μοιραστεί την εργασιακή του εμπειρία και να δώσει κατευθύνσεις, ώστε ο τελευταίος να φέρει εις πέρας μια εργασία, χωρίς όμως να δίνει έτοιμες λύσεις στον προστατευόμενο. Επίσης πρέπει να δημιουργεί ευκαιρίες ώστε ο τελευταίος να υιοθετεί και σταδιακά να εφαρμόζει νέες εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδασκαλία του.
2. Να εκπαιδεύσει τον προστατευόμενο. Ο τηλεμέντορας πρέπει να παρέχει νέες πληροφορίες στον προστατευόμενο, οι οποίες αφορούν γνώσεις εμπειρικές και άτυπες. Οι γνώσεις αυτές μπορούν να τον βοηθήσουν να διαχειριστεί καλύτερα την εκπαιδευτική διαδικασία. Επίσης ο τηλεμέντορας πρέπει να βοηθήσει τον

προστατευόμενο να εξερευνά τα αποτελέσματα των πιθανών αποφάσεων που λαμβάνει, ώστε να βελτιώσει τον σχεδιασμό της διδασκαλίας του. Τέλος μέσω της ενεργητικής ακρόασης ο τηλεμέντορας πρέπει να βοηθά τον εκπαιδευτικό να αναθεωρεί και να επαναξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας του.

3. Να υποστηρίζει τον προστατευόμενο συναισθηματικά και ηθικά. Ο τηλεμέντορας πρέπει να τον υποστηρίζει συναισθηματικά όταν είναι προβληματισμένος ή βρίσκεται σε αδιέξοδο. Με την υποστήριξη αυτή μειώνεται το αίσθημα απομόνωσης, που ενδέχεται να αισθάνεται ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Επιπλέον ο μέντορας μπορεί να τον βοηθήσει να αναπτύξει την αυτοπεποίθησή του μέσα στην σχολική αίθουσα, να αποβάλλει το επαγγελματικό άγχος και να αναπτύξει τις επικοινωνιακές του δεξιότητες. Με τον τρόπο αυτό ο καθοδηγούμενος μπορεί να ισχυροποιήσει την θέση του μέσα στην σχολική αίθουσα και να αισθανθεί άνετος να εφαρμόσει νέες εκπαιδευτικές τεχνικές.
4. Να αποτελεί ένα υγιές πρότυπο για τον προστατευόμενο. Ο τηλεμέντορας όντας ενεργητικός ακροατής, παρατηρητής και λύτης προβλημάτων, αφουγκράζεται, σέβεται και υποστηρίζει τα ενδιαφέροντα και τους στόχους του προστατευομένου του. Με τον τρόπο αυτό μεταλαμπαδεύει τις αξίες του και διαμορφώνει της προσωπικότητα του νέου εκπαιδευτικού, χωρίς να επιβάλλει τα δικά του πιστεύω ή το δικό του εκπαιδευτικό στιλ.

Όσον αφορά στον προστατευόμενο είναι ένα πρόσωπο που και αυτό κατέχει βασικές δεξιότητες χρήσης της τεχνολογίας, ώστε να είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει τα απαραίτητα εργαλεία. Σε περίπτωση που απαιτείται η συμμετοχή ατόμου που δεν κατέχει τις βασικές αυτές δεξιότητες, πρέπει να προβλέπεται από τον φορέα η αντίστοιχη εκπαίδευση.

Κατά δεύτερον είναι ένας νεοεισερχόμενος στον κλάδο εκπαιδευτικός, είτε ένας εκπαιδευτικός που χρειάζεται υποστήριξη. Ο εκπαιδευτικός αυτός έχει ανάγκη:

1. Να ενσωματωθεί στο νέο επαγγελματικό περιβάλλον και να διευρύνει τα επαγγελματικά του δίκτυα.
2. Να υποστηριχθεί από κάποιον συνάδελφο που είναι ικανός να το κάνει.
3. Να αναπτύξει περισσότερο τις επαγγελματικές του δεξιότητες και να εμπλουτίσει τις γνώσεις του.
4. Να αυξήσει την αυτοπεποίθησή του για τον νέο του ρόλο ως εκπαιδευτικός.

5. Να βελτιώσει την αποδοτικότητά του, με απώτερο σκοπό να βελτιωθεί η απόδοση των μαθητών του.
6. Να λάβει ικανοποίηση από την εργασία του.

4.7.3. Τα διαθέσιμα τεχνολογικά εργαλεία για την υποστήριξη του θεσμού

Στις περισσότερες χώρες οι οποίες μελετήθηκαν παραπάνω τα προγράμματα μεντορισμού συνδυάζουν τεχνολογίες, που περιέχουν και ασύγχρονη και σύγχρονη επικοινωνία, καθώς και εργαλεία που επιτρέπουν τον διαμοιρασμό υλικού. Λαμβάνοντας υπόψη τους ρόλους που πρέπει να επιτελέσουν οι συμμετέχοντες στην μεντορική σχέση, αναδεικνύονται μια σειρά από τεχνολογικά εργαλεία τα οποία τους υποστηρίζουν περισσότερο.

Για να επιτελέσουν ο τηλεμέντορας και ο προστατευόμενος τους ρόλους τους πρέπει η τεχνολογία που αξιοποιείται κατά τον τηλεμεντορισμό να τους διευκολύνει και να δημιουργεί το κατάλληλο πλαίσιο. Αρχικά για την ανάπτυξη της σχέσης εμπιστοσύνης τα τεχνολογικά εργαλεία πρέπει να παρέχουν ένα αίσθημα εγγύτητας στους συμμετέχοντες. Αυτό μπορεί να υποστηριχθεί καλύτερα με την χρήση τεχνολογιών σύγχρονης επικοινωνίας όπως το chat. Σύμφωνα με την επισκόπηση του θεσμού τα οχτώ από τα έντεκα προγράμματα αναφέρεται πως αξιοποιούν το chat για την επικοινωνία των συμμετεχόντων. Αντιθέτως μόνο δύο από τα προγράμματα μεντορισμού αναφέρεται πως αξιοποιούν ήδη ή σκοπεύουν να αξιοποιήσουν στο μέλλον τις δυνατότητες της βιντεοκλήσεις, χρησιμοποιώντας εργαλεία όπως το Skype και το Adobe Connect. Με την χρήση τέτοιου είδους τεχνολογικών εργαλείων ο τηλεμέντορας μπορεί να επιτελέσει τον ρόλο του συμβουλάτορα, του εκπαιδευτή και του υποστηρικτή. Το chat προσφέρει αμεσότητα στην επικοινωνία, και δίνει την δυνατότητα διαμοιρασμού αρχείων. Παρόλα αυτά δεν παρέχει την δυνατότητα διαμοιρασμού οθόνης, η οποία είναι πολύ χρήσιμη για την εκπαίδευση των προστατευόμενων. Το Skype παρέχει αυτή την δυνατότητα στους χρήστες και σε συνδιασμό με την φωνητική κλήση και την βίντεοκλήση ενισχύει περισσότερο το αίσθημα της εγγύτητας.

Όσον αφορά στον προστατευόμενο για να είναι σε θέση να επιτελέσει τους ρόλους του απαιτούνται μερικά επιπλέον τεχνολογικά εργαλεία. Για να ενσωματωθεί με ευκολία στο νέο επαγγελματικό περιβάλλον και να διευρύνει τα επαγγελματικά του δίκτυα κρίνεται σκόπιμο να συμμετάσχει σε συζητήσεις που λαμβάνουν χώρα σε επίπεδο

φόρουμ. Για τον λόγο αυτό έξι από τα οχτώ προγράμματα που εξετάστηκαν στην επισκόπηση του θεσμού περιλαμβάνουν την δυνατότητα συμμετοχής σε φόρουμ. Επίσης για να μπορέσει να εμπλουτίσει τις γνώσεις του και να αναπτύξει τις δεξιότητές του κρίνεται χρήσιμη η πρόσβαση σε πηγές που μπορεί να μελετήσει. Έξι από τα έντεκα προγράμματα που μελετήθηκαν προσφέρουν αυτή την δυνατότητα, παρέχοντας κείμενα, πολυμεσικό υλικό και ανακατεύθυνση σε διάφορες Διαδικτυακές πηγές υλικού. Επίσης τέσσερα από τα προγράμματα προσφέρουν βίντεο με πληροφορίες ή Διαδικτυακά σεμινάρια προς παρακολούθηση, ενώ ένα εξ αυτών παρέχει τράπεζα ερωτήσεων, στην οποία μπορεί να ανατρέξει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Τέλος για να επιτύχει ο προστατευόμενος βελτίωση της αποδοτικότητάς του, κατάλληλα είναι τα εργαλεία εκείνα που τον βοηθούν να αναστοχαστεί τις ενέργειες και τις αποφάσεις του. Για παράδειγμα ένα weblog ή ένα wiki υποστηρίζει την καταγραφή των εμπειριών τους, τον αναστοχασμό πάνω σε αυτές και τον διαμοιρασμό τους, ώστε να αποτελέσουν αντικείμενο σύγκρισης και έναυσμα συζητήσεων με τους συναδέλφους του.

Με βάση όλα τα παραπάνω σχηματίζεται ο πίνακας 4, όπου συγκεντρώνονται τα διαθέσιμα τεχνολογικά εργαλεία και οι βασικές δυνατότητες που παρέχουν στους χρήστες τους και μπορούν να αξιοποιηθούν κατά την διαδικασία του τηλεμεντορισμού.

Τεχνολογικό Εργαλείο	Υποστηρίζει:
Skype/ Adobe Connect	<ol style="list-style-type: none"> 1. την ανάπτυξη αισθήματος εγγύτητας ανάμεσα στους συμμετέχοντες. 2. τον διαμοιρασμό αρχείων. 3. την συμμετοχή περισσότερων από δυο χρηστών ταυτόχρονα εάν αυτό χρειαστεί. 4. τον διαμοιρασμό οθόνης. 5. την πραγματοποίηση φωνητικής κλήσης. 6. την χρήση βιντεοκάμερας κατά την κλήση.
Chat	<ol style="list-style-type: none"> 1. την ανάπτυξη αισθήματος εγγύτητας ανάμεσα στους συμμετέχοντες. 2. τον διαμοιρασμό αρχείων. 3. την συμμετοχή περισσότερων από δυο χρηστών ταυτόχρονα εάν αυτό χρειαστεί.
E-mail	<ol style="list-style-type: none"> 1. τον διαμοιρασμό αρχείων. 2. την συμμετοχή περισσότερων από δυο χρηστών ταυτόχρονα εάν αυτό χρειαστεί.
Forum	<ol style="list-style-type: none"> 1. την ενσωμάτωση στο νέο εκπαιδευτικό περιβάλλον. 2. την ανάπτυξη των επαγγελματικών δικτύων.
Πηγές Υλικού / Διαδικτυακά Σεμινάρια ή Μαθήματα	<ol style="list-style-type: none"> 1. τον εμπλουτισμό των γνώσεων και την εκπαίδευση του προστατευόμενου. 2. την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του προστατευόμενου. 3. την επίλυση αποριών.

Ημερολόγια / Wikis	<ol style="list-style-type: none"> 1. τον αναστοχασμό των εμπειριών και των αποφάσεων του προστατευόμενου. 2. τον διαμοιρασμό των εμπειριών και των προβληματισμών.
--------------------	---

Πίνακας 5. Συγκεντρωτικός πίνακας ελεύθερων τεχνολογικών εργαλείων που μπορούν να αξιοποιηθούν κατά τον τηλεμεντορισμό.

4.7.4. Πρόταση μοντέλου τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα

Αξιοποιώντας τις πληροφορίες της βιβλιογραφικής επισκόπησης και της έρευνας που έλαβε χώρα στο πλαίσιο της παρούσας διατριβής, προτείνεται ένα μοντέλο τηλεμεντορισμού για την Ελλάδα, το οποίο να απευθύνεται στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και συγκεκριμένα του δημοτικού σχολείου.

Το μοντέλο που προτείνεται υποστηρίζει την αλληλεπίδραση ανάμεσα στον μέντορα και τον προστατευόμενο, αλλά και την διεύρυνση της αλληλεπίδρασης αυτής ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς της ίδιας βαθμίδας. Με τον τρόπο αυτό η σχέση του μέντορα και του προστατευόμενου, εμπλουτίζεται με την συμμετοχή τους σε δίκτυα εκπαιδευτικών και ομάδες ενδιαφέροντος. Για να επιτευχθεί αυτό ο εκπαιδευτικός κρίνεται αναγκαίο να έχει πρόσβαση σε μια πλατφόρμα, η οποία του προσφέρει τα απαραίτητα εργαλεία επικοινωνίας και δικτύωσης.

Η λειτουργία του προτεινόμενου μοντέλου προϋποθέτει την ύπαρξη ενός μέντορα, ενός προστατευόμενου και ενός δικτύου εκπαιδευτικών. Το μεντορικό μοντέλο αποτελείται από δυο επίπεδα. Στο πρώτο επίπεδο ο μέντορας και ο προστατευόμενος αλληλεπιδρούν με συχνότητα που καθορίζουν οι ίδιοι, σε ένα προσωπικό επίπεδο. Στο δεύτερο επίπεδο ο προστατευόμενος αλλά και ο μέντορας, αλληλεπιδρούν με ένα ευρύτερο δίκτυο εκπαιδευτικών μέσα σε ένα κατάλληλα διαμορφωμένο τεχνολογικό περιβάλλον. Σκοπός της αλληλεπίδρασης αυτής είναι η ανταλλαγή εμπειριών και απόψεων, η εύρεση λύσεων σε κοινά προβλήματα, ο σχεδιασμός του προγραμματισμού και της αξιολόγησης, ο αναστοχασμός και η ευρύτερη συνεργασία.

Συμπερασματικά το μοντέλο αυτό υποστηρίζει την ενεργητική οικοδόμηση γνώσεων μέσα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο δράσης. Η αλληλεπίδραση αυτή λαμβάνει χώρα Διαδικτυακά, με την αξιοποίηση των κατάλληλων τεχνολογικών εργαλείων.

4.7.5. Οι τεχνολογικές απαιτήσεις για την ορθή λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού στην ελληνική εκπαίδευση

Η αποτελεσματική λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού προϋποθέτει την ύπαρξη ενός μέντορα, ενός προστατευόμενου και ενός δικτύου εκπαιδευτικών. Αρχικά όλοι οι συμμετέχοντες πρέπει να κατέχουν τις βασικές δεξιότητες χρήσης της τεχνολογίας. Κατά δεύτερον θα πρέπει να πληρούνται κάποιες βασικές προϋποθέσεις όσον αφορά στα τεχνολογικά μέσα. Για να μπορέσει να υπάρξει επικοινωνία μεταξύ των παραπάνω, θα πρέπει να έχουν πρόσβαση στο Διαδίκτυο μέσω μιας σύνδεσης, ιδιωτικής ή δημόσιας. Επίσης θα πρέπει να έχουν πρόσβαση σε στοιχειώδη τεχνολογικά μέσα, όπως ένας ηλεκτρονικός ή ένας φορητός υπολογιστής. Βέβαια αναλόγως με τον χρήστη και τις δυνατότητές του είναι θεμιτή η χρήση tablet ή smartphone. Τέλος θα πρέπει ο υπολογιστής να είναι εξοπλισμένος με τα απαραίτητα προγράμματα και εφαρμογές για την σωστή λειτουργία τους, όπως λειτουργικό σύστημα, φυλλομετρητή κλπ.

Ως απαραίτητο μέσο επικοινωνίας κρίνεται ο ηλεκτρονικός υπολογιστής. Με την χρήση του είναι εφικτή η ανταλλαγή e-mail, η πρόσβαση σε chat rooms, φόρουμ, wikis και blogs, τα οποία διευκολύνουν την επικοινωνία του προστατευόμενου με τον μέντορα και το δίκτυο αντίστοιχα. Για να μπορέσει όμως να αναπτυχθεί η μεντορική σχέση και να οικοδομήσουν οι συμμετέχοντες μια σχέση εμπιστοσύνης, πρέπει τα μέλη να έχουν στην διάθεσή τους μέσα που διευκολύνουν την άμεση αλληλεπίδραση. Συγκεκριμένα ενθαρρύνεται η χρήση ακουστικών, μικροφώνου και βιντεοκάμερας.

Συμπερασματικά οι τεχνολογικές απαιτήσεις δεν είναι υψηλές, ούτε έχουν υψηλό κόστος αγοράς.

4.7.6. Ο τρόπος υποστήριξης του τηλεμεντορισμού από τα Ελεύθερα Ανοιχτά Λογισμικά και τις Δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες

Τα Ελεύθερα Ανοιχτά Λογισμικά και οι Δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες μπορούν με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση και την έρευνα που διεξήχθη να υποστηρίξουν την διαδικασία του τηλεμεντορισμού.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η υπηρεσία του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Είναι μια δωρεάν υπηρεσία αποστολής και λήψης μηνυμάτων και πολυμέσων. Επίσης παρέχεται και δυνατότητα σύγχρονης ανταλλαγής μηνυμάτων (chat). Η υπηρεσία του chat βέβαια παρέχεται από μια πληθώρα πλατφορμών και εφαρμογών, όπως το

messenger του facebook, το viber και το whats app. Το chat του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προϋποθέτει την ανταλλαγή διευθύνσεων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το messenger προϋποθέτει την σύνδεση με φίλια των φυσικών προσώπων ή την ανταλλαγή των αριθμών κινητού τηλεφώνου και οι εφαρμογές viber και whats app μόνο την ανταλλαγή των αριθμών κινητού τηλεφώνου. Επίσης η συμμετοχή σε φόρουμ, wikis και blogs είναι δωρεάν και το μόνο που απαιτείται είναι η ηλεκτρονική διεύθυνση και ίσως η εγγραφή του χρήστη.

Όσον αφορά σε εφαρμογές που επιτρέπουν την επικοινωνία μέσω ήχου και εικόνας, απαιτείται στις περισσότερες περιπτώσεις ο χρήστης να κάνει λήψη της εφαρμογής από το Διαδίκτυο δωρεάν και να δημιουργήσει έναν λογαριασμό εάν αυτό αποτελεί προϋπόθεση. Για παράδειγμα η λήψη του Adobe Connect είναι δωρεάν για συναντήσεις μεταξύ δύο ή τριών ατόμων, αλλά για την υλοποίηση μιας ψηφιακής συνάντησης θα πρέπει να γίνει εγγραφή από τον χρήστη που θα δημιουργεί τις συναντήσεις αυτές. Παρέχει την δυνατότητα φωνητικής επικοινωνίας, χρήσης βιντεοκάμερας, διαμοιρασμού αρχείων και οθόνης, καθώς και chat. Στον αντίποδα το Skype αποτελεί μια πιο εύκολη λύση για μια τέτοιου είδους επικοινωνία. Δεν απευθύνεται τόσο σε επαγγελματίες όσο το Adobe Connect, όμως παρέχει και αυτό αρκετές δυνατότητες στον χρήστη. Συγκεκριμένα επιτρέπει την φωνητική κλήση και την βίντεοκλήση, ενώ παρέχει την δυνατότητα διαμοιρασμού οθόνης και αρχείων, καθώς και chat. Τέλος υποστηρίζει δωρεάν την βίντεοκλήση έως και δέκα ατόμων ταυτόχρονα.

4.7.7. Τρόποι αντιμετώπισης προβλημάτων που προκύπτουν κατά τον τηλεμεντορισμό από την χρήση Ανοικτών Λογισμικών και Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών

Για την μελέτη του τελευταίου ερευνητικού ερωτήματος υλοποιήθηκε η μέθοδος ανάλυσης SWOT, με σκοπό την ανάδειξη των δυνατών σημείων, των αδυναμιών, των ευκαιριών και των απειλών, από την χρήση των Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών (ΔΔΥ) και των Ανοικτών Λογισμικών (ΑΛ) κατά την διαδικασία του τηλεμεντορισμού.

Η ανάλυση SWOT χρησιμοποιείται από επιχειρήσεις και οργανισμούς, με σκοπό να εντοπιστούν τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία του εσωτερικού περιβάλλοντος, καθώς και οι ευκαιρίες και οι απειλές του εξωτερικού περιβάλλοντος. Αυτή η διερεύνηση μπορεί να αξιοποιηθεί και σε επίπεδο σχολικής μονάδας, διότι υποστηρίζει την

διαδικασία λήψης αποφάσεων (Κιουλάφας, 2016) και τον στρατηγικό σχεδιασμό (Μπουρέλου, 2014). Η αξιοποίηση της μεθόδου βοηθά τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς να αφουγκραστούν τις νέες απαιτήσεις που προκύπτουν σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Λαμβάνοντας υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους (strengths - weaknesses), οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί μπορούν να θέσουν στόχους και να σχεδιάσουν στρατηγικές, για να υπερκεράσουν τα εμπόδια (threats) του εξωτερικού περιβάλλοντος και να διευκολύνουν την αξιοποίηση των ευκαιριών (Opportunities) που εμφανίζονται. Σε αυτό βοηθά το γεγονός ότι η ανάλυση SWOT επιτρέπει την μελέτη των αλληλεπιδράσεων στο εσωτερικό και το εξωτερικό περιβάλλον του οργανισμού (Ζαφειροπούλου, 2017).

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα εφαρμογής της μεθόδου αποτελεί η μελέτη του ευρύτερου περιβάλλοντος των σχολικών μονάδων (εσωτερικού και εξωτερικού) με σκοπό την αποτελεσματικότερη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων (Ζαφειροπούλου, 2017). Επίσης η ανάλυση SWOT μπορεί να αξιοποιηθεί για την μελέτη του περιβάλλοντος του εκπαιδευτικού οργανισμού, με απώτερο σκοπό την βελτίωση της στοχοθεσίας, την συγκεκριμενοποίηση του στρατηγικού σχεδιασμού και την αύξηση της αποτελεσματικότητας (Μπουρέλου, 2014). Στην παρούσα διατριβή η μέθοδος αξιοποιήθηκε για την διερεύνηση του θεσμού του τηλεμεντορισμού στον κλάδο της εκπαίδευσης, όσον αφορά στην χρήση ΔΔΥ κατά την διαδικασία, με σκοπό την διατύπωση προτάσεων για αντιμετώπιση των απειλών που εντοπίζονται.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, η χρήση των ΔΔΥ κατά την διαδικασία του μεντορισμού προσφέρει στην διαδικασία όλα τα πλεονεκτήματα του τηλεμεντορισμού βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης. Συγκεκριμένα διευκολύνει την δημιουργία σχέσεων που υπό άλλες συνθήκες δεν θα ήταν εφικτές εξαλείφοντας την ανάγκη για διά ζώσης επικοινωνία. Επίσης επιτρέπει την σύγχρονη και την ασύγχρονη επικοινωνία μεταξύ των συμμετεχόντων, διευκολύνει τον μεντορισμό σε ομάδες και όχι μόνο σε ζευγάρια και υποστηρίζει την δημιουργία Διαδικτυακών κοινοτήτων, όπου ο προστατευόμενος μπορεί να δικτυωθεί, να αλληλεπιδράσει και αναπτυχθεί επαγγελματικά και προσωπικά. Τέλος λόγω της ποικιλίας ΔΔΥ και ΑΛ που παρέχεται η επικοινωνία μπορεί να διεξαχθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους, γραπτώς, με χρήση πολυμέσων, με φωνητική αλλά και με οπτικοακουστική επικοινωνία.

<p>STRENGTHS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Μηδενίζουν τις αποστάσεις ανάμεσα στους συμμετέχοντες. 2. Δεν απαιτούν πάντα συγχρονισμό για να υπάρξει αλληλεπίδραση. 3. Διευκολύνουν τον μεντορισμό και σε επίπεδο ομάδων. 4. Υποστηρίζουν τον σχηματισμό ψηφιακών επαγγελματικών κοινοτήτων. 5. Υποστηρίζουν πολλαπλές μορφές επικοινωνίας. 	<p>WEAKNESSES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Υπάρχουν περιπτώσεις που στερούνται στοιχεία της μη λεκτικής επικοινωνίας. 2. Ίσως δημιουργήσουν ένα αίσθημα μοναξιάς στον προστατευόμενο. 3. Επιτρέπουν μόνο την Διαδικτυακή αλληλεπίδραση.
<p>OPPORTUNITIES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Δημιουργία πλατφόρμας για την εφαρμογή του θεσμού στην Ελλάδα, που θα προσφέρει πρόσβαση σε υπηρεσίες ίδιες ή παρόμοιες με τις Δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες. 	<p>THREATS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ο ελλιπής ή προβληματικός σχεδιασμός και υλοποίηση της πλατφόρμας τηλεμεντορισμού. 2. Η μη χρήση μιας ενιαίας πλατφόρμας και ο διασκορπισμός των συμμετεχόντων σε διάφορα υποκατάστατα. 3. Η χρήση μη αποτελεσματικών τεχνολογικών εργαλείων από τους συμμετέχοντες. 4. Η λανθασμένη χρήση τεχνολογικών εργαλείων από τους συμμετέχοντες.

Πίνακας 6. SWOT Analysis για την χρήση των Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών και των Ελεύθερων Ανοικτών Λογισμικών κατά τον τηλεμεντορισμό

Με βάση την βιβλιογραφική επισκόπηση ο τηλεμεντορισμός στερείται στοιχεία της μη λεκτικής επικοινωνίας. Αυτό μπορεί όντως να συμβεί στον γραπτό λόγο, κυρίως μέσω της ανταλλαγής e-mail, του chat και του φόρουμ. Παρόλα αυτά στα τεχνολογικά αυτά εργαλεία προστίθενται οι εφαρμογές, που αξιοποιούν την δυνατότητα επικοινωνίας μέσω φωνητικών κλήσεων και βιντεοκλήσεων, οι οποίες προσφέρουν μια πιο άμεση επικοινωνία και υποστηρίζουν την οικοδόμηση της σχέσης εμπιστοσύνης που απαιτείται κατά τον μεντορισμό. Αυτό προκύπτει και από την έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια της παρούσας Διπλωματικής Διατριβής. Οι συμμετέχοντες βρήκαν την εμπειρία «πολύ ευχάριστη και ενεργητική». Ένας εκ των προστατευόμενων, ο οποίος έκανε χρήση βιντεοκλήσεων, ανέφερε χαρακτηριστικά: «δεν το περίμενα πως θα μπορούσαμε να αποκτήσουμε μια τέτοια σχέση μέσω internet. Δέσαμε σαν ομάδα και η επικοινωνία

μας ήταν ευχάριστη και αποτελεσματική». Ενώ ένας άλλος συμπλήρωσε «Η χρήση του Skype δεν με δυσκόλεψε, αντιθέτως έκανε την διαδικασία πιο γρήγορη».

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία υπάρχει πιθανότητα να δημιουργηθεί ένα αίσθημα μοναξιάς στον προστατευόμενο από την χρήση ΔΔΥ και ΑΛ. Κατά τις τελικές συνεντεύξεις που έλαβαν χώρα στο τέλος της έρευνας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αισθάνθηκε υποστήριξη και ενθάρρυνση. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η δήλωση ενός προστατευόμενου: «αισθανόμουν πως υπήρχε πάντα κάποιος να απευθυνθώ όταν υπήρχε ανάγκη και να συζητήσω οτιδήποτε με απασχολούσε, χωρίς να δεχτώ κριτική και χωρίς να ενοχλήσω». Τέλος βάσει της βιβλιογραφικής επισκόπησης ο τηλεμεντορισμός με χρήση ΔΔΥ και ΑΛ, επιτρέπει μόνο την Διαδικτυακή αλληλεπίδραση. Παρόλα αυτά στην συνέντευξη ενός εκ των ζευγαριών ο μέντορας δήλωσε πως επικοινωνήσαν και τηλεφωνικά, πως θα συναντηθούν από κοντά το προσεχές διάστημα και πως σκοπεύουν να διατηρήσουν την σχέση που έχουν αναπτύξει και έξω από το πλαίσιο της έρευνας αυτής. Το γεγονός αυτό αποδεικνύει πως εφόσον υπάρχει θέληση και δυνατότητα, η αλληλεπίδραση μπορεί να μην περιοριστεί στον Ψηφιακό Χώρο, ενώ επίσης αποδεικνύει πως μπορεί με την χρήση ΔΔΥ να αναπτυχθεί μια ειλικρινής σχέση εμπιστοσύνης.

Η ύπαρξη των ΔΔΥ και των ΑΛ βέβαια μπορεί από μόνη της να προκαλέσει προβλήματα στην λειτουργία του θεσμού, διότι υποστηρίζει την μη οργανωμένη και τυπική λειτουργία του θεσμού. Κάθε εκπαιδευτικός μπορεί άτυπα να ζητήσει βοήθεια και να υποστηριχτεί Διαδικτυακά από άλλους εκπαιδευτικούς, μπορεί να συζητήσει σε διάφορα φόρουμ και να γνωρίσει νέους εκπαιδευτικούς σε διάσπαρτες εκπαιδευτικές κοινότητες. Η λανθασμένη αξιοποίηση των διαθέσιμων τεχνολογικών εργαλείων ή η μη αξιοποίηση των κατάλληλων εργαλείων όμως, μπορεί να οδηγήσει σε προβληματικές μεντορικές σχέσεις και διαστρεβλωμένη άποψη για τον θεσμό και την λειτουργία του.

Λύση στο παραπάνω πρόβλημα αποτελεί ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μιας ενιαίας και ολοκληρωμένης Διαδικτυακής πλατφόρμας υποστήριξης του τηλεμεντορισμού, η οποία να στηρίζεται ή να αξιοποιεί ΔΔΥ και ΑΛ. Η πλατφόρμα αυτή όχι μόνο θα προάγει την σωστή και αποτελεσματική χρήση των ΔΔΥ και των ΑΛ ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε συμμετέχοντα, αλλά θα παρέχει στους προστατευόμενους πρόσβαση σε μια μεγάλη δεξαμενή μεντόρων και ένα μεγάλο δίκτυο εκπαιδευτικών.

4.7.8. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η παρούσα Διπλωματική Διατριβή προσφέρει την βάση για την ανάλυση και τον σχεδιασμό ενός Πληροφοριακού Συστήματος για την υποστήριξη του τηλεμεντορισμού στην Ελλάδα. Αναδεικνύει τον τρόπο λειτουργίας, τους ρόλους των συμμετεχόντων και τις τεχνολογικές απαιτήσεις που συναντώνται. Στο μέλλον θα ήταν πολύ χρήσιμο να διεξαχθούν έρευνες οι οποίες θα διερευνήσουν όλα τα παραπάνω ζητήματα σε μια ευρύτερη κλίμακα δημογραφικά. Επίσης πολύ σημαντικό θα ήταν στο πλαίσιο μελλοντικών ερευνητικών εργασιών να προκύψει η υλοποίηση μιας ενιαίας και ολοκληρωμένης πλατφόρμας, η οποία θα αξιοποιεί τις δυνατότητες των Δωρεάν Διαδικτυακών Υπηρεσιών και των Ανοικτών Λογισμικών, με σκοπό την ισχυροποίηση και την εξάπλωση της εφαρμογής του θεσμού Πανελλαδικά.

Βιβλιογραφία

- Βασιλειάδης, Δ. (2012). *Ο Θεσμός του Μέντορα Νεοδιοριζόμενου Εκπαιδευτικού*. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής. Retrieved from <https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/14825/3/VasileiadisDimitriosMsc2012.pdf>
- Βέργου, Β. (2017) *Η αντίληψη της λειτουργικότητας του mentoring από την πλευρά των Σχολικών Συμβούλων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης: Θεωρητική και Εμπειρική Προσέγγιση*. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ. Available at: <http://olympias.lib.uoi.gr/jspui/bitstream/123456789/28076/1/M.E. ΒΕΡΓΟΥ ΒΑΣΙΛΙΚΗ 2017.pdf> (Accessed: 20 October 2017).
- Ζαφειροπούλου, Ε. (2017) *Διαχείριση και Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων στην Εκπαίδευση: Το μοντέλο Balanced Scorecard στη σχολική μονάδα*. Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα. Available at: http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3249/dem_40.pdf?sequence=1 (Accessed: 21 June 2018).
- Κιουλάφας, Μ. (2016) 'Διαδικασία Λήψης Απόφασης σε επίπεδο σχολικής μονάδας: Η περίπτωση της αξιοποίησης των ΤΠΕ στη διδακτική πρακτική', *Ερκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών-Επιστημονικών Θεμάτων*, 10, pp. 135–145. Available at: http://erkyna.gr/e_docs/periodiko/dimosieyseis/ekpaideytika/t10-09.pdf (Accessed: 21 June 2018).
- Μαργαρίτη Μάχη (2016) 'Πεθαίνοντας στη δουλειά' - *karoshi*, στην *Ιαπωνία*. Available at: <http://www.ert.gr/eidiseis/mono-sto-ertgr/pethenontas-sti-doulia-karoshi-stin-iaponia/> (Accessed: 17 December 2017).
- Μπουρέλου, Β. (2014) 'Proposal for adoption of strategic planning in the Greek educational system at school level -SWOT Analysis of the environment of educational institutions', *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό 'εκπ@ιδευτικός κύκλος'* 2, 3(2). Available at: <http://journal.educircle.gr/images/teuxos/2014/teuxos3/10.pdf> (Accessed: 21 June 2018).
- Ντάβαρος, Χ. (2015) *ΤΟ ΜΕΤΕΩΡΟ ΒΗΜΑ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ: ΑΠΟΨΕΙΣ ΝΕΟΔΙΟΡΙΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΜΠΕΙΡΩΝ*

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ, ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ. Available at: <http://ir.lib.uth.gr/bitstream/handle/11615/45726/14609.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (Accessed: 20 October 2017).

Anthony, A. B. *et al.* (2011) 'Examining the Relationship between E-Coaching and the Self-Efficacy of Novice Teachers Seeking Certification through Alternative Routes', *Journal of the National Association for Alternative Certification*, 6(1), pp. 46–64. Available at: <http://www.jnaac.net/index.php/JNAAC/article/view/6/5> (Accessed: 13 October 2017).

Anthony, T. D. and Kritsonis, W. A. (2006) 'National Implications: An Analysis of E-Mentoring Induction Year Programs for Novice Alternatively Certified Teachers', *Forum American Bar Association*, 3(1), pp. 1–6.

Asada, T. and Uosaki, Y. (2006) 'A study on the mentoring system for beginning teacher', in *A study on the mentoring system for beginning teacher*, p. 6. Available at:

[https://login.elibrary.ioe.ac.uk/login?url=http://search.proquest.com/docview/772138141?accountid=27115%5Cnhttp://sfxhosted.exlibrisgroup.com/Ioe?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:book&genre=book&sid=ProQ:British+Education+Index&atitle=.](https://login.elibrary.ioe.ac.uk/login?url=http://search.proquest.com/docview/772138141?accountid=27115%5Cnhttp://sfxhosted.exlibrisgroup.com/Ioe?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:book&genre=book&sid=ProQ:British+Education+Index&atitle=)

Beginning teacher induction (2016). Department of Education and Training. Available at: <http://education.qld.gov.au/staff/development/employee/teachers/induction.html> (Accessed: 26 December 2017).

Bernard, S. (2011) *New Teachers Seek Support Online | MindShift | KQED News*, *kqed news*. Available at: <https://ww2.kqed.org/mindshift/2011/08/01/new-teachers-seek-support-online/> (Accessed: 27 December 2017).

Billingsley, B. S., Griffin, C. C., Smith, S. J., Kamman, M., Israel, M. (2009) 'A Review of Teacher Induction in Special Education: Research, Practice, and Technology Solutions', *National Center to Inform Policy and Practice in Special Education Professional Development*, 1(1), pp. 1–103.

Brady, P. *et al.* (2011) 'Inducting New Teachers in Illinois: Challenge and Response', *Action in Teacher Education*, 33(4), pp. 329–342. doi: 10.1080/01626620.2011.620518.

Carroll, T. *et al.* (2005) *TLINC – Teachers Learning in Networked Communities*. Available at: https://nctaf.org/wp-content/uploads/2012/01/T-LINC_Report_Final.pdf (Accessed: 30 December 2017).

Department of Education Government of Western Australia (no date) *Graduate Teacher Professional Learning Program*. Available at:

<http://det.wa.edu.au/professionallearning/detcms/professionallearning/professional-learning->

website/for-graduate-teachers/graduate-teacher-professional-learning-program.en?cat-id=15420874#toc1.

edWeb Helps Educators Share Their Knowledge - edWeb (2017). Available at: <https://home.edweb.net/why-edweb/> (Accessed: 31 December 2017).

Ehrich, L. C., Hansford, B. and Tennent, L. (2004) 'Formal Mentoring Programs in Education and Other Professions: A Review of the Literature', *Educational Administration Quarterly*, 40(4), pp. 518–540. doi: 10.1177/0013161X04267118.

FAQ for Online Coaching Modules (2016). Department of Education and Training. Available at: <http://education.qld.gov.au/teach/online-coaching-faqs.html> (Accessed: 26 December 2017).

Gareis, C. R. and Nussbaum-Beach, S. (2007) 'Electronically mentoring to develop accomplished professional teachers', *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 20(3–4), pp. 227–246. doi: 10.1007/s11092-008-9060-0.

Herrington, A., Herrington, J. and Kervin, L. (2005) 'The BEST site on the internet: An online resource for beginning and establishing successful teachers', in *Proceedings of EdMedia 2005: World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia & Telecommunications*. AACE, pp. 2646–2651. Available at: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2133&context=edupapers> (Accessed: 1 January 2018).

Kirk, J. and Olinger, J. (2003) *From Traditional To Virtual Mentoring*. Available at: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED475467.pdf> (Accessed: 8 October 2017).

Mandatory induction program (2017). Available at: <https://det.qld.gov.au/working-with-us/det-induction/det/induction-programs-and-resources/mandatory-induction-program> (Accessed: 26 December 2017).

McLoughlin, C. *et al.* (2007) 'Peer-to-peer: An e-mentoring approach to developing community, mutual engagement and professional identity for pre-service teachers', in *Australian Association for Research in Education Conference*. Available at: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41910234/Peer-to-peer_An_e-mentoring_approach_to_20160202-19525-1a23a6p.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1507884388&Signature=BMmeoO5bY2%2BZZShHmwmmcKD0wMA%3D&response-content-disposition=inli (Accessed: 13 October 2017).

My Induction App (no date). Available at: <https://www.aitsl.edu.au/teach/start-your-career/my-induction-app> (Accessed: 25 December 2017).

Nussbaum-Beach, S. (2006) *21st Century Learning: Mentoring & induction*. Available at:

http://21stcenturylearning.typepad.com/blog/mentoring_induction/ (Accessed: 31 December 2017).

Online coaching modules (2016). Department of Education and Training. Available at: <http://education.qld.gov.au/teach/online-coaching-modules.html> (Accessed: 26 December 2017).

Osborn, G. (2016) *The BRIDGE Building Resources: Induction and Development for Georgia Educators*. Available at: <http://slideplayer.com/slide/10975088/> (Accessed: 1 January 2018).

Owen, H. D. (2015) 'Making the most of mobility: virtual mentoring and education practitioner professional development', *Research in Learning Technology*, 23. doi: 10.3402/rlt.v23.25566.

Piper, B. and Zuilkowski, S. S. (2015) 'Teacher coaching in Kenya: Examining instructional support in public and nonformal schools', *Teaching and Teacher Education*, 47, pp. 173–183. Available at: https://ac.els-cdn.com/S0742051X15000025/1-s2.0-S0742051X15000025-main.pdf?_tid=a961b768-ac26-11e7-a865-00000aacb360&acdnat=1507466951_c2deaf8552a0b617822ef824dc5d57ff (Accessed: 8 October 2017).

Rossett, A. and Marino, G. (2005) 'If coaching is good, then e-coaching is...'

Rowland, K. N. (2012) 'E-Mentoring: An Innovative Twist to Traditional Mentoring', *Journal of Technology Management & Innovation*, 7(1). Available at: <http://www.jotmi.org> (Accessed: 8 November 2017).

Single, P. and Single, R. M. . (2005) 'E-mentoring for social equity: review of research to inform program development', *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 13(2), pp. 301–320.

Smith, Sean J., Israel, M. (2010) 'E-Mentoring: Enhancing Special Education Teacher Induction', *Journal of Special Education Leadership*, 23(1), pp. 30–40. Available at: <http://www.casecec.org>. (Accessed: 13 October 2017).

Smith, S. J. and Israel, M. (2010) 'E-Mentoring: Enhancing Special Education Teacher Induction N Mentoring and Technology', *Journal of Special Education Leadership*, 23(1). Available at: http://ncipp.education.ufl.edu/files_29/SmithIsraelEmentoringJSpecEducLeadership.pdf (Accessed: 30 December 2017).

Tanhueco-Tumapon, T. (2016) 'Orientation and induction of newly hired teachers - Part I', *The Manila Times Online*. Available at: <http://www.manilatimes.net/orientation-and-induction-of-newly-hired-teachers/272400/> (Accessed: 2 January 2018).

Tapped In Home (no date). Available at: <https://tappedin.org/> (Accessed: 31 December 2017).

The Janison Learning Platform (2018). Available at: <https://janison.com/janison-learning-platform/> (Accessed: 2 January 2018).

Wang, J., Odell, S. J. and Clift, R. T. (2010) *Past, Present, and Future Research on Teacher Induction: An Anthology for Researchers, Policy Makers, and Practitioners*. Rowman & Littlefield Publishers. Available at: <https://books.google.gr/books?id=2gh4npshq-EC>.

Παράρτημα Α

Το Ερωτηματολόγιο

«Το e-mentoring με την υποστήριξη προηγμένων Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η παρούσα έρευνα, αποτελεί μέρος μεταπτυχιακής εργασίας που εκπονείται στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο στην Κύπρο.

Σκοπός της έρευνας είναι «η διερεύνηση του «e-mentoring με την υποστήριξη προηγμένων Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων»

Ως εκ τούτου, το ερωτηματολόγιο απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς.

Δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Μας ενδιαφέρει μόνο η προσωπική σας άποψη.

Το ερωτηματολόγιο είναι επώνυμο. Οι απαντήσεις σας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς λόγους. Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν υπερβαίνει τα 15 λεπτά.

**Mentoring ονομάζεται η σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα σε έναν έμπειρο εκπαιδευτικό, το Μέντορα, και σε έναν λιγότερο έμπειρο και συνήθως νεοεισερχόμενο στην εκπαίδευση, τον εκπαιδευόμενο, με στόχο την παροχή υποστήριξης, καθοδήγησης και ανατροφοδότησης. Ο Μέντορας αποσκοπώντας στο να συμβάλει στην προαγωγή των επαγγελματικών δεξιοτήτων του εκπαιδευόμενου, γίνεται ο ίδιος πρότυπο προς μίμηση, διδάσκει, πληροφορεί, εξηγεί, εμπνέει, συμβουλεύει, προκαλεί, ενθαρρύνει το νέο συνάδελφό του. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο διευκολύνεται το δειλό ξεκίνημα του αρχάριου εκπαιδευτικού, αλλά και αναβαθμίζεται η ποιότητα της διδασκαλίας του. (http://eparanis.blogspot.gr/2011/02/blog-post_10.html)*

Σας ευχαριστώ για τη συμμετοχή σας

ΜΕΡΟΣ Ι: ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Ονοματεπώνυμο:
2. Φύλο: Άνδρας Γυναίκα
3. Ηλικία: 20-30 31-40 41-50 51 και άνω
4. Οικογενειακή κατάσταση: Έγγαμος Άγαμος Διαζευγμένος
5. Συνολικά χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση:
6. Άλλες σπουδές:
 - Άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ
 - Μεταπτυχιακό
 - Διδακτορικό
 - Μετεκπαίδευση

- Άλλες σπουδές:

7. Σχέση εργασίας στο σχολείο:

- οργανική
- αναπληρωτής/τρια
- ωρομίσθιος/α
- με απόσπαση

8. Κατά την εκπαιδευτική σας καριέρα έχετε ασχοληθεί με το θεσμό του μεντορισμού ή του τηλεμεντορισμού; Ναι Όχι

ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

A. Οι τεχνολογικές απαιτήσεις και η σωστή λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού στην Ελλάδα.

A1. Τα βασικά στοιχεία στα οποία χρειάζεται καθοδήγηση ο εκπαιδευτικός είναι:

	πάρα πολύ	πολύ	Αρκετά	λίγο	καθόλου
1. Έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής στο σχολείο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Ανεπαρκή αναλυτικά προγράμματα (μη σαφής ή ευέλικτη στοχοθεσία, μη επικαιροποιημένες προτεινόμενες δραστηριότητες, περιορισμένες προτεινόμενες εναλλακτικές εκπαιδευτικές τεχνικές	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Η μη επαρκής γνώση των νέων τεχνολογιών (ΤΠΕ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Το επαγγελματικό άγχος	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Η ανεπαρκής παιδαγωγική κατάρτιση και επιμόρφωση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Έλλειψη αυτοπεποίθησης των νέων εκπαιδευτικών	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Έλλειψη στήριξης και συνεργασίας με συναδέλφους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Η δυσκολία διαχείρισης της τάξης	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Αναποτελεσματικό θεσμικό πλαίσιο μεντορισμού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Πώς μπορούν οι δραστηριότητες του μεντορισμού να υποστηριχθούν καλύτερα από την τεχνολογία και ιδιαίτερα από δωρεάν Διαδικτυακές Υπηρεσίες;

B1. Μεταξύ των εργαλείων συνεργασίας και ασύγχρονης αλληλεπίδρασης μέσω Διαδικτύου σε μια πλατφόρμα, θα ήθελα - ως εκπαιδευτικός - τα εξής:

	πάρα πολύ	πολύ	Αρκετά	λίγο	καθόλου
1. το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (e-mail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. τα διάφορα φόρουμ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. τα δωμάτια συζητήσεων (chat rooms)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. τα ιστολόγια (blogs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. τα διαδραστικά βίντεο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 τα ψηφιακά δωμάτια (virtual rooms)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B2. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι ισχύουν τα παρακάτω σχετικά με τη βοήθεια που προσφέρει ο θεσμός του μέντορα μέσω Διαδικτύου στο διδακτικό έργο του σύγχρονου εκπαιδευτικού;

Ο μέντορας:	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1. δουλεύει συστηματικά για την άμβλυση του επαγγελματικού άγχους, μέσω της υποστήριξης που παρέχει μέσω Διαδικτύου στον εκπαιδευτικό	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. διαδραματίζει ιδιαίτερα θετικό ρόλο σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη και επαγγελματική ικανοποίηση του εκπαιδευτικού	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. υποστηρίζει παιδαγωγικά μέσω Διαδικτύου τον εκπαιδευτικό στο να υιοθετεί και σταδιακά να εφαρμόζει νέες εκπαιδευτικές τεχνικές στη διδασκαλία του	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. βοηθά στην καλλιέργεια και ανάπτυξη των επικοινωνιακών δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού μέσω της εκμάθησης βιωματικών τεχνικών επικοινωνίας μέσω Διαδικτύου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ενημερώνει και βοηθά τον εκπαιδευτικό ώστε να δοκιμάζει πιο σύγχρονα μοντέλα αξιολόγησης της μαθητικής επίδοσης μέσω Διαδικτύου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. προσπαθεί να μη δίνει έτοιμες λύσεις μέσω Διαδικτύου στους εκπαιδευτικούς που επιβλέπει	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. βοηθά, μέσω της ενεργητικής ακρόασης τον εκπαιδευτικό να αναθεωρεί και να επαναξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας του μέσω Διαδικτύου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. προωθεί τη συλλογική δράση, τη συνεργασία και την αλληλεπίδραση μεταξύ των	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. δημιουργεί ένα αίσθημα μοναξιάς	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. υποχρεώνει μέντορες και υποστηριζόμενους να αλληλεπιδρούν μόνο Διαδικτυακά	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ3. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα οφέλη προγραμμάτων mentoring για τους καθοδηγούμενους εκπαιδευτικούς;

Τα προγράμματα mentoring βοηθούν τους καθοδηγούμενους εκπαιδευτικούς να:	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1. αναπτύξουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. αυξήσουν την αυτοπεποίθησή τους,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. βελτιώσουν την αποδοτικότητά τους,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. διευρύνουν τα προσωπικά και επαγγελματικά τους δίκτυα,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. κοινωνικοποιηθούν γρηγορότερα και ευκολότερα μέσα στην επιχείρηση,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. παίρνουν ικανοποίηση από την εργασία τους,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. επιτυγχάνουν ταχύτερη επαγγελματική ανέλιξη,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. επιτυγχάνουν τους επαγγελματικούς στόχους που έχουν θέσει,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. αποκτήσουν νέες γνώσεις, επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Γ4. Η επιλογή μου από τις κοινότητες πρακτικής σε προγράμματα mentoring επηρεάζεται από τα παρακάτω χαρακτηριστικά:

	πάρα πολύ	πολύ	αρκετά	λίγο	καθόλου
1. Το περιεχόμενο που παρέχεται στους χρήστες να αναδεικνύει τον τρόπο με τον οποίο η ακαδημαϊκή γνώση εφαρμόζεται την καθημερινότητα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Οι δραστηριότητες που παρέχονται να είναι αυθεντικές, ακολουθώντας το περιεχόμενο.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Να προωθείται ο αναστοχασμός στους χρήστες για την αποφυγή σχηματισμού διαστρεβλωμένης γνώσης.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Να προωθείται η διατύπωση της άτυπης γνώσης, ώστε αυτή να γίνει γνωστή σε όλους.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Σε κρίσιμες στιγμές να παρέχεται από έναν	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

εκπαιδευτικό υποστήριξη και συμβουλευτική.					
6. Να παρέχεται αυθεντική αξιολόγηση της μάθησης μεταξύ των δραστηριοτήτων που λαμβάνουν χώρα.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Δ. Τι θεωρείτε ότι χρειάζεται να κάνει η πολιτεία για την αναβάθμιση και τη σωστή λειτουργία του θεσμού του τηλεμεντορισμού σε Πανελλαδική κλίμακα;

.....

.....

Παράρτημα Β

Η Συνέντευξη των Συμμετεχόντων

Η συνέντευξη υλοποιήθηκε με το πέρας των τριών εβδομάδων πιλοτικής εφαρμογής. Η διάρκειά της ορίστηκε στα 10 λεπτά. Οι ερωτήσεις τίθενται από την ερευνήτρια στο κάθε ζεύγος (μέντορας – προστατευόμενος), με σκοπό να γίνει μια συζήτηση γύρω από τα αποτελέσματα της συμμετοχής τους στην διαδικασία.

Ερωτήσεις συνέντευξης:

1. Σε τι θεωρείτε ότι σας βοήθησε η καθοδήγηση του μέντορά σας; (απευθύνεται στον προστατευόμενο).
2. Τι είδους τεχνολογία χρησιμοποιήσατε περισσότερο κατά την διαδικασία και για ποιον λόγο; (απευθύνεται και στους δυο).
3. Ως μέντορας ποιος ήταν ο ρόλος σας; Τι κάνατε για να βοηθήσετε τον προστατευόμενό σας; (απευθύνεται στον μέντορα).
4. Ποια θετικά σημεία εντοπίσατε κατά την διαδικασία του τηλεμεντορισμού; (απευθύνεται και στους δυο).
5. Τι σας δυσκόλεψε κατά την διαδικασία; (απευθύνεται και στους δυο).
6. Έχετε να προσθέσετε κάποιο άλλο σχόλιο; Κάτι που θα θέλατε να υπήρχε στην διαδικασία ή να παραλειπόταν από εκείνη;

Οι παραπάνω ερωτήσεις εμπλουτίστηκαν από συμπληρωματικές, οι οποίες προέκυψαν κατά την διάρκεια των συνεντεύξεων με σκοπό την απόκτηση μιας πιο ολοκληρωμένης εικόνας για τις απόψεις των συμμετεχόντων.