

Διεθνές Συνέδριο για την Ανοικτή & εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση

Τόμ. 11, Αρ. 6Α (2022)



Η αξιοποίηση του e-mentoring στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Μελέτη Περίπτωσης: μία καλή πρακτική e-mentoring όπως εφαρμόστηκε σε ομάδα Καθηγητών Συμβούλων του ΜΠΣ “Εκπαίδευση Ενηλίκων” του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

Ευαγγελία Μανούσου, Μιχάλης Βιτούλης, Μαρία-Ελευθερία Γαλάνη, Δέσποινα Λαζάρου, Δήμητρα Μάρκου, Μαρία Ζωγράφου-Τσαντάκη, Γιώργος Καλμπουρτζής

doi: [10.12681/icodl.3560](https://doi.org/10.12681/icodl.3560)

Η αξιοποίηση του e-mentoring στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση. Μελέτη Περίπτωσης: μία καλή πρακτική e-mentoring όπως εφαρμόστηκε σε ομάδα Καθηγητών Συμβούλων του ΜΠΣ “Εκπαίδευση Ενηλίκων” του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου

E-mentoring in distance learning: a case study on the application of best practices on the Adult Distance Learning Education MSc Program of the HOU

Ευαγγελία Μανούσου ΣΕΠ ΕΑΠ ΕΤΑ52 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο manousou.evangelia@ac.eap.gr	Μιχάλης Βιτούλης Επίκουρος Καθηγητής, Διεθνές Πανεπιστήμιο της Ελλάδας vitoulis@ihu.gr	Μαρία-Ελευθερία Γαλάνη Ειδικό Εκπαιδευτικό Προσωπικό (ΕΕΠ) Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου galani.maria@ac.eap.gr
Δέσποινα Λαζάρου ΣΕΠ ΕΑΠ ΕΚΕ54 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο lazarou.despoina@ac.eap.gr	Δήμητρα Μάρκου ΣΕΠ ΕΑΠ ΕΚΕ54 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο markou.dimitra@ac.eap.gr	
Μαρία Ζωγράφου-Τσαντάκη ΣΕΠ ΕΑΠ ΕΚΕ54 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο zografou.maria@ac.eap.gr	Γιώργος Καλμπουρτζής ΣΕΠ ΕΑΠ ΕΚΕ54 Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο kalmpourtzis.georgios@ac.eap.gr	

Abstract

The covid19 pandemic has had considerable impact on educational systems all over the world, leading to the rapid evolution of e-mentoring. This paper presents a case study around the collaboration of the teaching personnel of ΕΚΕ54 of the HOU, taking place during the academic year of 2020-2021, leading to a community of practice and, furthermore, to informal e-mentoring. In the context of this team of educators, the most experienced team member assumed the role of an informal mentor, facilitating conversations where all members could participate and brainstorm equally. Team communication was facilitated remotely and through digital means, such as viber and webex. The effectiveness of this approach was conducted in three phases: class organization and synchronization, teaching personnel support and student support in the scope of the course. All students of the examined academic year successfully completed the course, 82% of them submitted all requested assignments and only 2% had to retake their final exams. Furthermore, neither dissatisfaction was noted on behalf of students, nor moments of friction were identified between students and teaching personnel. The study suggests that the use of e-mentoring had a positive impact on the teams' functioning and performance and contributes to the broader body of academic literature around distance learning and teacher training.

Keywords: *distance learning, e-mentoring, communities of practice, digital tools*

Περίληψη

Οι γενικότεροι χωροχρονικοί περιορισμοί αλλά και οι επιπλέον περιορισμοί που δημιούργησε η πανδημία του κορονοϊού οδήγησαν στην ταχεία εξέλιξη του e-mentoring. Η παρούσα εργασία αποτελεί μία μελέτη περίπτωσης συνεργασίας μελών ΣΕΠ της Θεματικής Ενότητας ΕΚΕ54 του ΕΑΠ, που έλαβε χώρα κατά το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021 και εξελίχθηκε σε κοινότητα πρακτικής και τελικά σε άτυπο e-mentoring. Στο πλαίσιο αυτής της ομάδας, το πιο έμπειρο μέλος της ανέλαβε καθήκοντα άτυπου μέντορα, ενώ υπήρξε ισότιμη ανταλλαγή απόψεων μεταξύ όλων των μελών της ομάδας. Ο σεβασμός, η δικαιοσύνη, η συναδελφικότητα, η συνέπεια υπήρξαν έννοιες υπαρκτές και όχι απλώς ένα ευχολόγιο. Το κάθε μέλος έφερε τη δική εμπειρία και το δικό του οργανωσιακό υπόβαθρο τόσο από το χώρο της τυπικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και από αυτόν του ΕΑΠ. Η επικοινωνία της ομάδας πραγματοποιήθηκε αποκλειστικά διαδικτυακά, αξιοποιώντας τα ψηφιακά εργαλεία και κυρίως το webex και το viber. Η αποτίμηση της αποτελεσματικότητας της έγινε σε τρία επίπεδα. Στο επίπεδο του συντονισμού των τμημάτων, της υποστήριξης των μελών ΣΕΠ και κυρίως της υποστήριξης των φοιτητών/τριών της συγκεκριμένης ΘΕ. Το σύνολο των φοιτητών της Θεματικής Ενότητας την ολοκλήρωσε με επιτυχία, το 82% υπέβαλε όλες τις γραπτές εργασίες και μόλις το 2% κρίθηκε αναγκαίο να συμμετάσχει στις επαναληπτικές εξετάσεις. Ταυτόχρονα δεν εκφράστηκαν δυσαρέσκειες αναφορικά με τις προτεινόμενες διαδικασίες και δεν εκδηλώθηκαν σοβαρά συγκρουσιακά συμβάντα τόσο μεταξύ των φοιτητών, όσο και μεταξύ φοιτητών και διδασκόντων και βεβαίως μεταξύ των μελών ΣΕΠ. Όλα τα παραπάνω αποδεικνύουν ότι η συγκεκριμένη ομάδα λειτούργησε υποδειγματικά και αποτελεσματικά. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται και από την ιδιαίτερα ικανοποιητική αξιολόγηση της θεματικής ενότητας και των διδασκόντων της από τους φοιτητές, που έλαβε χώρα πριν το κλείσιμο της ακαδημαϊκής χρονιάς, καθώς και από το γεγονός ότι η συγκεκριμένη θεματική ενότητα επιλέχθηκε από τους διπλάσιους σχεδόν φοιτητές για το επόμενο έτος 2021 – 2022.

Λέξεις-κλειδιά: *εξ αποστάσεως εκπαίδευση, ηλεκτρονική συμβουλευτική καθοδήγηση, κοινότητα πρακτικής, ψηφιακά εργαλεία*

Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία διερευνά την αποτελεσματικότητα του e-mentoring σε μια ομάδα Συνεργαζόμενου Εκπαιδευτικού Προσωπικού (ΣΕΠ) στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, όπως εφαρμόστηκε στο πλαίσιο της Θεματικής Ενότητας (ΘΕ) ΕΚΕ 54 του ΜΠΣ Εκπαίδευση Ενηλίκων. Πιο συγκεκριμένα θα παρουσιαστεί η διαδικασία αλλά και τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ομάδας μέσα από μια αναστοχαστική διαδικασία η οποία πραγματοποιήθηκε μερικούς μήνες μετά την ολοκλήρωση της ΘΕ. Τα αποτελέσματα αφορούν σε τρία επίπεδα: α) το συντονισμό των τμημάτων, β) τη συνεργασία και την υποστήριξη των ΣΕΠ, ως παράμετρο που αναδεικνύει την «πρότυπη» ερμηνεία ενός ρόλου και γ) την υποστήριξη της ομαλής και αποτελεσματικής πορείας των φοιτητών/τριών.

E-mentoring

Η ετυμολογία της λέξης μέντορας προέρχεται από την ελληνική μυθολογία και συγκεκριμένα από έναν από τους χαρακτήρες της 'Οδύσσειας'. Σύμφωνα με το παραπάνω ομηρικό έπος, ο Οδυσσεύς, λίγο πριν φύγει για τον Τρωικό πόλεμο, ανέθεσε τη διαχείριση του σπιτιού του και την ανατροφή του γιου του Τηλέμαχου

στον Μέντορα (Green-Powell, 2012). Συνεπώς, σύμφωνα με την Στραβάκου (2007), ο Μέντορας είχε τον ρόλο του κηδεμόνα, του δασκάλου και του καθοδηγητή για τον Τηλέμαχο (Στραβάκου, 2007).

Παράγωγο της λέξης μέντορας είναι η έννοια της συμβουλευτικής καθοδήγησης (mentoring). Η διεθνής και ελληνική βιβλιογραφία έχει προσεγγίσει την έννοια αυτή με διάφορους ορισμούς. Οι περισσότεροι από αυτούς έχουν ως βασικό στοιχείο της συμβουλευτικής καθοδήγησης μια ιεραρχική σχέση, στην οποία ο πιο έμπειρος (μέντορας) παρέχει αναγκαίες και επιθυμητές γνώσεις και ικανότητες στον/ην πιο άπειρο/η καθοδηγούμενο/η (Ambrosetti & Dekkers, 2010: 43). Όμως και ο ίδιος ο μέντορας επωφελείται από αυτή τη σχέση σε επαγγελματικό και όχι μόνο επίπεδο (Stock & Duncan 2010, Russell & Russell 2011). Σύμφωνα με την έρευνα της Σπανορρήγα (2017), παρατηρήθηκαν αμοιβαία οφέλη σε μέντορες και καθοδηγούμενους/ες, που σχετίζονται με την προσωπική ικανοποίηση, τη βελτίωση στις πρακτικές καθοδήγησης και την υποστήριξη στις επαγγελματικές τους ανάγκες.

Η συμβουλευτική καθοδήγηση στην παραδοσιακή της μορφή αποτελεί τη βάση για την οργάνωση της συμβουλευτικής καθοδήγησης σε εικονικό περιβάλλον (e-mentoring), το οποίο δύναται να είναι αποτελεσματικό όταν βασίζεται στην εμπιστοσύνη, στην ευελιξία, στις δεξιότητες επικοινωνίας και στις τεχνολογικές δυνατότητες του μέντορα (Colky & Young 2006).

Σε μια προσπάθεια να υπερκεραστούν οι δυσκολίες των χωροχρονικών περιορισμών και να στηθούν γέφυρες μάθησης που θα εμπλέκουν όλους τους εν δυνάμει συμμετέχοντες σύμφωνα με τους Kasprisin et al. (2003) και De Janasz & Godshalk (2013), εξελίχθηκε στη σύγχρονη πραγματικότητα μία νέα μορφή συμβουλευτικής καθοδήγησης, η οποία λειτουργώντας πλέον σε εικονικό περιβάλλον οδήγησε στη γέννηση του e-mentoring. Ο Zey (1984) επιχειρώντας να το αντιπαραβάλλει με την παραδοσιακή καθοδήγηση, το όρισε ως την ηλεκτρονική καθοδήγηση που αποτελεί μία επωφελή σχέση μέντορα και καθοδηγούμενου. Σύμφωνα με τον ίδιο, διαφοροποιείται ποιοτικά από την πρόσωπο με πρόσωπο καθοδήγηση, καθώς περιλαμβάνει έννοιες όπως η μάθηση, οι συμβουλές, η ενθάρρυνση, η προώθηση και η μοντελοποίηση, που υπήρχαν και στο παραδοσιακό μοντέλο, αίρονται, ωστόσο, στη σύγχρονη μορφή του οι χρονικοί και γεωγραφικοί περιορισμοί, ενώ αξιοποιούνται ταυτόχρονα οι δυνατότητες που παρέχει η τεχνολογία.

Κατά τη βιβλιογραφική επισκόπηση απαντά ο όρος e-mentoring με διάφορες ονομασίες όπως virtual mentoring, telementoring, cybermentoring και online mentoring (Bierema & Merriam, 2002; Ensher, Heun, & Blanchard, 2003; Harris & Jones, 1999; O'Neill, 2004; O'Neill & Harris, 2004; Single & Muller, 2001). Κοινός τόπος, ωστόσο, σε όλες τις αναφορές είναι ότι ο μέντορας αποτελεί ένα άτομο έμπειρο και καταρτισμένο σε συγκεκριμένο πεδίο, το οποίο αφορά η καθοδήγηση του προστατευόμενου, που είναι πιο άπειρος και επιδιώκει να αποκτήσει γνώσεις και εμπειρία, ώστε να ενταχθεί και να λειτουργήσει στο χώρο όπου δραστηριοποιείται ο μέντορας. Η σχέση τους στηρίζεται στην οικοδόμηση κλίματος σεβασμού, οικειότητας και εμπιστοσύνης. Εντούτοις, σε καμία περίπτωση η εικόνα του καθοδηγούμενου στη σημερινή της μορφή δεν θα πρέπει να συνδεθεί με την εικόνα ενός παθητικού καθοδηγούμενου που, όπως αναφέρει ο Searby (2014), περιμένει τη σοφία του μέντορά του. Αντίθετα η καθοδήγηση «πρέπει να θεωρηθεί ως μια εταιρική σχέση μάθησης μεταξύ μέντορα και προστατευόμενου».

Στη σχέση αυτή, ο ρόλος του μέντορα, σύμφωνα με τον Noe (1988), είναι να λειτουργήσει ως πρότυπο μίμησης συμπεριφοράς και επαγγελματισμού, παρέχοντας υποστήριξη, κατεύθυνση και ανατροφοδότηση σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία του καθοδηγούμενου και να επενδύσει χρόνο και ενέργεια,

παραθέτοντας βιώματα και προσωπικές εμπειρίες, προκειμένου να προσφέρει επαγγελματική και ψυχοκοινωνική υποστήριξη στους mentees (Kram, 1985; Redmond, 2015). Η συστηματική επικοινωνία, η αλληλεπίδραση, η άμεση απόκριση στις ανάγκες του καθοδηγούμενου και τέλος η διαθεσιμότητα του μέντορα συγκαταλέγονται στους παράγοντες που λειτουργούν υποστηρικτικά στις επαγγελματικές ανάγκες των mentees. Από την πλευρά του ο μέντορας πετυχαίνει να ενισχύσει τις δεξιότητές του στην καθοδήγηση, τη διδασκαλία και την ενθάρρυνση καθώς του δίνεται η ευκαιρία να μεταδώσει πολύτιμες πληροφορίες, τεχνογνωσία και σοφία σε ένα δεκτικό άτομο.

Η σχέση δομημένη ως άνω μπορεί να οδηγήσει στην καλλιέργεια αμοιβαίου σεβασμού και εμπιστοσύνης μεταξύ των εμπλεκόμενων καθώς από τη μια μεριά ο καθοδηγούμενος θα έχει με σαφήνεια ορίσει τους στόχους του και ο μέντορας από την άλλη, όντας προσιτός και οικείος, θα συμβάλλει στην υλοποίησή τους.

Εκείνο, όμως, που θα πρέπει να θεωρηθεί ως το βασικό πλεονέκτημα των προγραμμάτων e-mentoring, το οποίο πηγάζει από τη δυνατότητα αξιοποίησης των τεχνολογικών δυνατοτήτων της σύγχρονης πραγματικότητας είναι η ευελιξία που προσφέρει στους συμμετέχοντες, καθώς χρόνος και αποστάσεις μηδενίζονται. Πιο συγκεκριμένα, η καθοδήγηση μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε σύγχρονα είτε ασύγχρονα, προσφέροντας τον απαραίτητο χρόνο και στα δύο μέλη της διαδικασίας να διερευνήσουν όλα τα επιμέρους ζητήματα, να επανεξετάσουν το υλικό τους, να προετοιμάσουν κατάλληλες ερωτήσεις και απαντήσεις, με αποτέλεσμα να επέλθουν θετικά αποτελέσματα από τη διαδικασία αυτή (Bierema & Merriam, 2002). Αυτού του είδους η καθοδήγηση, σύμφωνα με τους De Janasz & Godshalk (2013), δημιουργεί ένα ευνοϊκό περιβάλλον μάθησης και προσωπικής ανάπτυξης, μέσα στο οποίο αυξάνεται η εμπιστοσύνη που έχει το άτομο για τον εαυτό του και η αυτο-αποτελεσματικότητά του. Η διαδικασία γίνεται ευχάριστη, το πλαίσιο των παρεχόμενων υπηρεσιών φιλόξενο και το κλίμα για τους συμμετέχοντες θετικό, δεδομένου ότι είναι εφικτό να παραβλεφθεί ο απρόσωπος χαρακτήρας των ηλεκτρονικών υπηρεσιών (Harris & Anglia eLearning, 2012).

Τα επωφελή στοιχεία αυτού του τύπου συμβουλευτικής καθοδήγησης δεν περιορίζονται μόνο στους δύο εμπλεκόμενους αλλά διαχέονται ευρύτερα. Το ίδιο το ίδρυμα/φορέας/οργανισμός κερδίζει από το θετικό οργανωτικό κλίμα και την προώθηση μιας πιο ξεκάθαρης, αποσαφηνισμένης εικόνας των ρόλων και των επαγγελματικών ευθυνών και προσδοκιών του καθενός. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίζεται η εμπλοκή, η δέσμευση και η αφοσίωση όλων των πλευρών ανεξάρτητα από το βαθμό εμπειρίας τους, ενώ ταυτόχρονα αξιοποιείται η διαφορετικότητα και η ποικιλομορφία της ομάδας. Προωθείται μια θετική εικόνα του ιδρύματος και αναδεικνύονται αξίες εστιασμένες τόσο στο άτομο όσο και στην ομάδα. Οι ανταμοιβές που αποκτώνται από αυτήν τη συνεργασία είναι ανεκτίμητες και μπορούν τελικά να οδηγήσουν σε θετικά αποτελέσματα για όλους τους εμπλεκόμενους.

Οι Maynard & Furlong (1993) αναφέρονται σε τρία μοντέλα καθοδήγησης: α) της μαθητείας β) των δεξιοτήτων και γ) του στοχασμού. Στο μοντέλο του στοχασμού οι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να στοχάζονται διαρκώς, ώστε να σχεδιάζουν και να οργανώνουν το έργο τους, αλλά και να κάνουν όσες προσαρμογές χρειάζονται (Maynard & Furlong, 1993:17-21).

Μελέτη Περίπτωσης: Ομάδα Καθηγητών Συμβούλων της ΕΚΕ54 του ΜΠΣ “Εκπαίδευση Ενηλίκων” του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου 2020-2021

Στο πλαίσιο του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, οι διδάσκοντες που αποτελούν Συνεργαζόμενο Εκπαιδευτικό Προσωπικό (Σ.Ε.Π.) επικοινωνούν μεταξύ τους και ανταλλάσσουν ιδέες και πρακτικές με σκοπό την καλύτερη διεξαγωγή των μαθημάτων τους διαμορφώνοντας μία κοινότητα πρακτικής. Μία τέτοια είδους κοινότητα αποτελείται από ένα σύνολο ανθρώπων που μοιράζονται κοινά ενδιαφέροντα σε κάποιο τομέα και αποφασίζουν να αναλάβουν την υποχρέωση να εμπλακούν συλλογικά σε μία μαθησιακή διαδικασία, η οποία τους συνδέει και τους στηρίζει (Wenger 2001, Lave & Wenger, 1991). Μέσα από την κοινή αυτή πορεία μάθησης, τα μέλη της μοιράζονται και δημιουργούν μία πληθώρα πηγών (εμπειρίες, βιώματα, πρακτικές, εργαλεία, μέθοδοι επίλυσης δυσκολιών) που αποτελούν κοινό απόκτημα και παράλληλα υιοθετούν ένα κοινό μοντέλο αντιμετώπισης των αναγκών τους, συχνά χωρίς να το συνειδητοποιούν.

Το ακαδημαϊκό έτος 2020-21 7 μέλη ΣΕΠ είχαν αναλάβει τμήμα στην Θεματική Ενότητα (ΘΕ) ΕΚΕ54 «Οι Ενήλικοι στην Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση». Για τις ανάγκες του συντονισμού της Θεματικής Ενότητας, η οποία λειτουργούσε για 2^η χρονιά και η οποία συνέπεσε με την περίοδο της πανδημίας COVID-19, δημιουργήθηκε μια διαδικτυακή κοινότητα πρακτικής και άτυπου (μη θεσμοθετημένου) e-mentoring.

Την ομάδα των ΣΕΠ αποτελούσαν δύο μέλη ΣΕΠ με περισσότερα από 10 χρόνια προϋπηρεσίας σε ΜΠΣ του ΕΑΠ, 1 μέλος ΣΕΠ με ένα χρόνο εμπειρίας σε ΜΠΣ ενώ τα υπόλοιπα 4 μέλη ΣΕΠ δεν είχαν εμπειρία στο ΕΑΠ. Μεταξύ αυτών ήταν τέσσερα μέλη με εμπειρία στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, σε διαφορετικά πανεπιστήμια.

Το πιο έμπειρο μέλος ΣΕΠ στο παρόν γνωστικό αντικείμενο ανέλαβε τον ρόλο του άτυπου μέντορα στο e-mentoring μέσα σε ένα πλαίσιο ισότιμης συνεργασίας και ανταλλαγής απόψεων.

Οι 7 ΣΕΠ από την έναρξη του ακαδημαϊκού έτους αποφάσισαν να έχουν συχνές συναντήσεις ώστε χωρίς να χαθεί η ακαδημαϊκή ελευθερία, να υπάρχει καλός συντονισμός και να είναι αποτελεσματικοί με τα τμήματα των φοιτητών που είχαν αναλάβει, ώστε να τους καθοδηγήσουν με τον καλύτερο τρόπο στο πλαίσιο της εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, αποφάσισαν να συναντιούνται πριν από κάθε ΟΣΣ και πριν από τη διόρθωση των Γραπτών Εργασιών και των Εξετάσεων. Έτσι πραγματοποιήθηκαν συνολικά 15 συναντήσεις με μέση διάρκεια δύο ώρες. Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν διαδικτυακά μέσω Webex Meetings. Μεταξύ των διαδικτυακών συναντήσεων υπήρξε ανταλλαγή μηνυμάτων μέσω e-mail αλλά και κοινωνικών δικτύων (Viber).

Στο πλαίσιο αυτών των συναντήσεων, κάθε φορά που γινόταν η προετοιμασία μίας τηλε-ΟΣΣ συζητούνταν το θέμα της Γραπτής Εργασίας καθώς και πιθανές απορίες και διευκρινίσεις που θα χρειάζονταν οι φοιτητές. Επίσης διαμορφώνονταν το πλαίσιο και το υλικό των τηλε-ΟΣΣ, πραγματοποιούνταν ανταλλαγή των παρουσιάσεων, συζήτηση των ψηφιακών εργαλείων, των δραστηριοτήτων που θα αξιοποιούνταν κτλ. Επιπλέον από τη 2^η ΟΣΣ και μετά, επισημαίνονταν τα θετικά σημεία που είχαν εντοπιστεί στις ΓΕ αλλά και τα σημεία που έχρηζαν βελτιώσεων. Γινόταν αναλυτική συζήτηση για τις ανάγκες των φοιτητών, τους στόχους τους κτλ.

Στις συναντήσεις που αφορούσαν τη διόρθωση των ΓΕ, γινόταν εκτενής συζήτηση για τα κριτήρια αξιολόγησης, τα σχόλια στα οποία έπρεπε να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση και αφορούσαν το περιεχόμενο της Θεματικής Ενότητας.

Πριν τις Εξετάσεις συζητήθηκαν αναλυτικά τα θέματα, έγινε προεργασία για τον τρόπο διενέργειας των εξετάσεων, των ψηφιακών εργαλείων και τον τρόπο

διαχείρισης των διαφόρων ζητημάτων. Επιπλέον κάθε φορά που προέκυπτε κάποιο ζήτημα, υπήρχε άμεση και συλλογική αντιμετώπισή του.

Αξιοποίηση ψηφιακών Εργαλείων στο e-mentoring

Η αξιοποίηση των ψηφιακών εργαλείων είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την πραγματοποίηση της συνεργασίας καθώς, αφενός λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της πανδημίας, αφετέρου λόγω της απόστασης, μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο διαδικτυακά. Ωστόσο, πέρα από την αναγκαστική επιλογή, η αξιοποίηση μιας ποικιλίας ψηφιακών μέσων υποστηρίζει τον εμπλουτισμό της διαδικασίας καθώς ενισχύει την αμεσότητα, τη σύγχρονη επικοινωνία, την εμπιστοσύνη και μπορεί να συμβάλει στην ποιότητα των σχέσεων (Neely, Cotton, & Neely 2017).

Το ΕΑΠ διαθέτει μία σημαντική γκάμα ψηφιακών εργαλείων που χρησιμοποιούνται στην εκπαιδευτική διαδικασία και υποστηρίζουν την εξ αποστάσεως επικοινωνία και διδασκαλία. Έτσι δημιουργούνται διαδικτυακές κοινότητες μάθησης, τόσο για τους ΣΕΠ ως καθοδηγούμενους στο πλαίσιο του e-mentoring όσο και για τους φοιτητές, που παρέχουν «ευκαιρίες για συνεργατική μάθηση πέρα από στενά όρια ανοίγοντας διάλους επικοινωνίας και συνεργασίας με τον υπόλοιπο κόσμο» (Βοσνιάδου, 2001 στο Τζήλου & Παπαδημητρίου, 2019: 137).

Πιο συγκεκριμένα, οι Lionarakis *et al.* (2018: 107) παρουσιάζουν τα ψηφιακά εργαλεία που χρησιμοποιούνται από το ΕΑΠ τα τελευταία χρόνια και ταυτόχρονα τα ταξινομούν σε 6 κατηγορίες ανάλογα με το ρόλο που καλούνται να επιτελέσουν:

Διαθέσιμα εργαλεία		Χρήση από το ΕΑΠ
A. Ψηφιακά εργαλεία για την παρουσίαση του περιεχομένου	Authoring tools Videos Webcasts Podcasts Εργαλεία ενσωματωμένα στο Σύστημα Διαχείρισης Μάθησης (LMS) για τη δημιουργία περιεχομένου, ασκήσεων κλπ. Εργαλεία για την παραγωγή Μαζικών Ανοικτών Διαδικτυακών Μαθημάτων (MOOCS) Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (LMS)	Videos Ηχογραφήσεις MOOC για την επιμόρφωση των ΣΕΠ του ΕΑΠ
B. Ψηφιακά εργαλεία για τη διαχείριση της ηλεκτρονικής τάξης	Συστήματα Διαχείρισης Μάθησης (LMS)	study.eap.gr για ζητήματα διαδικαστικά (upload εργασιών, βαθμολογήσεις) αλλά και επικοινωνίας

Γ. Ψηφιακά εργαλεία για τη διεξαγωγή Ομαδικής Συμβουλευτικής Τηλεδιάσκεψης	Εργαλεία σύγχρονης επικοινωνίας	Skype for business/Webex* Centra (παλαιότερα) *Το ακαδημαϊκό έτος 2020-2021, χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή των Ομαδικών Συμβουλευτικών Τηλεδιασκέψεων το ψηφιακό εργαλείο Cisco Webex Meetings.
Δ. Ψηφιακά εργαλεία για την επίτευξη της συνεργατικής μάθησης	Wiki LAMS Forum	LAMS
Ε. Ψηφιακά εργαλεία αναζήτησης, εύρεσης και κατηγοριοποίησης αξιόπιστων και έγκυρων επιστημονικών πηγών	Mendeley Google Scholar Αναζήτηση σε αξιόπιστες βάσεις δεδομένων, π.χ. ERIC	Σεμινάρια για τη χρήση του Mendeley και την αναζήτηση σε βάσεις δεδομένων
Στ. Ψηφιακά εργαλεία για την επίτευξη της εξατομικευμένης μάθησης	Learning analytics Big Data	

(Lionarakis *et al.*, 2018: 107)

Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διαδικτυακής ομάδας πρακτικής και e-mentoring αξιοποιήθηκαν και τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης για την άμεση και αποτελεσματική επικοινωνία και τον συντονισμό των ΣΕΠ όποτε κρινόταν απαραίτητο όπως για την επικοινωνία κατά τη διάρκεια των τηλε-ΟΣΣ, των εξετάσεων, αλλά και την οργάνωση των τηλε-συναντήσεων.

Αποτελέσματα της κοινότητας πρακτικής και e-mentoring

Η συνεργασία των ΣΕΠ αποτέλεσε σταδιακά μια διαδικτυακή κοινότητα πρακτικής αλλά και μη θεσμοθετημένου e-mentoring. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε 3 διαφορετικά επίπεδα.

A. Συντονισμός των τμημάτων της ΘΕ.

Η συγκεκριμένη διαδικασία όσον αφορά τον συντονισμό των τμημάτων ήταν αποτελεσματική, καθώς υπήρχε σταθερός ρυθμός, εμπιστοσύνη και δεν παρατηρήθηκαν ούτε καταγράφηκαν προβλήματα, δυσκολίες ή αποκλίσεις στην αντιμετώπιση όλων των τμημάτων. Η συζήτηση των θεμάτων που προέκυπταν κατά τη διάρκεια της ακαδημαϊκής χρονιάς και οι συχνές συναντήσεις βοήθησαν ιδιαίτερα στον ομαλό και συστηματικό συντονισμό των τμημάτων όπως διαπιστώθηκε από τα μηνύματα στα Fora, στα e-mails, αλλά και στις ΟΣΣ.

B. Συνεργασία και υποστήριξη των μελών ΣΕΠ.

Τα αποτελέσματα σε αυτό το επίπεδο αποδείχθηκαν ιδιαίτερα σημαντικά όπως αναφέρουν οι ΣΕΠ καθώς το καλό, φιλικό κλίμα, η σταθερή συνεργασία και υποστήριξη τους έκανε να νιώσουν εμπιστοσύνη και ασφάλεια στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους σε όλα τα επίπεδα.

Στο πλαίσιο μιας αναστοχαστικής προσέγγισης, η ομάδα των μελών ΣΕΠ επιχείρησε να αποτυπώσει και να περιγράψει το πλαίσιο του e-mentoring που σχεδιάστηκε από τη βοηθό συντονίστρια και πραγματοποιήθηκε από όλη την ομάδα των ΣΕΠ. Βασικά χαρακτηριστικά της διαδικασίας από την αρχή ήταν η δημιουργία ενός πλαισίου ασφάλειας και υποστήριξης η οποία έγινε πράξη, γεγονός που δημιούργησε αμέσως ένα καλό κλίμα στην ομάδα. Με τη συμμετοχή όλων υπήρχε διαρκής, άμεση και ευέλικτη επικοινωνία. Καθόλη τη διάρκεια της συνεργασίας στο πλαίσιο του συντονισμού της Θεματικής Ενότητας υπήρχε μια συνεπής, σταθερή, γόνιμη αλληλεπίδραση, ενεργοποίηση και ομαδικότητα. Μεταξύ των μελών της ομάδας, ανταλλάχθηκαν πολλές καλές πρακτικές.

Το κάθε μέλος έπαιξε καθοριστικό ρόλο με τη συμμετοχή του στην ομάδα και συνέβαλε στη διαμόρφωση της διαδικτυακής κοινότητας πρακτικής και στο e-mentoring. Θεμέλια στο πλαίσιο αυτό έβαλε η βοηθός συντονίστρια η οποία καθοδήγησε και οργάνωσε την ομάδα, διαμορφώνοντας ένα περιβάλλον το οποίο διαπνεόταν από σεβασμό, μοίρασμα, δοτικότητα, προσήνεια και ηθική δεοντολογία. Τέθηκαν ρεαλιστικοί στόχοι και όλοι συνέβαλαν με θετικό τρόπο στην ομάδα. Το καλό κλίμα, η αισιοδοξία και η θετική στάση όλων των μελών εξελίχθηκε με τον καταμερισμό των αρμοδιοτήτων.

Η εμπειρία της βοηθού συντονίστριας στον ρόλο του e-mentora συνέβαλε στην πρόληψη των εμποδίων, στην πρόληψη και την επίλυση των προβλημάτων που προέκυπταν ή θα μπορούσαν να προκύψουν.

Κάθε μέλος ανέλαβε πρωτοβουλίες όταν και όποτε χρειαζόταν και συνεισέφερε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Αξιοποιήθηκαν οι κομίζουσες εμπειρίες των μελών της ομάδας και μετασηματίστηκαν σε λειτουργικές πρακτικές που υποστήριζαν τον ρόλο των ΣΕΠ. Επιπλέον στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ομάδας έγιναν προτάσεις για επαγγελματικές συνεργασίες, συμμετοχές σε συνέδρια κτλ.

Η μελέτη περίπτωσης της συγκεκριμένης ομάδας όσον αφορά την συνεργασία και την υποστήριξη των μελών της εκτιμάται ότι λειτούργησε υποδειγματικά και θα μπορούσε να αποτελέσει μια πρότυπη περίπτωση e-mentoring, όπου αξιοποιήθηκε και αναδείχθηκε τόσο η συνεργασία όσο και η υποστήριξη με την παιδαγωγική αξιοποίηση των ψηφιακών μέσων.

Γ. Υποστήριξη των φοιτητών.

Ο κάθε ΣΕΠ υποστήριξε αποτελεσματικά τους φοιτητές του με βάση τις προσωπικές εκπαιδευτικές τους ανάγκες. Στην ομάδα συζητούνταν τα ιδιαίτερα θέματα που αναδεικνύονταν και όλοι οι ΣΕΠ έκαναν προτάσεις, έδιναν νέες ιδέες αλλά και λύσεις για περαιτέρω υποστήριξη των φοιτητών.

Ο παραγωγικός αντίκτυπος της δραστηριότητας της ομάδας των ΣΕΠ, αντικατοπτρίζεται στους δυνητικά «ωφελούμενους» φοιτητές που παρακολούθησαν τη Θ.Ε. Αρχικά διαπιστώθηκε σταθερότητα και συνέπεια στη συμμετοχή στις ΟΣΣ, καθώς και στη διεκπεραίωση των γραπτών εργασιών. Αναλυτικότερα παρατηρήθηκε μεσοσταθμικά ποσοστό συμμετοχής 78% στο σύνολο των ΟΣΣ. Το 82% των φοιτητών/τριών υπέβαλαν όλες τις ΓΕ, ενώ μόνο το 12% αυτών υπέβαλαν την 4^η εργασία κατά τεκμήριο αναγκαστικά, υπό την έννοια ότι η τελευταία υποβολή της εργασίας απαιτούνταν για την κάλυψη της απαραίτητης βάσης. Το σύνολο των φοιτητών ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη φοίτησή τους στη Θ.Ε., ενώ μόνο το 2% χρειάστηκε να αξιοποιήσει την επαναληπτική εξεταστική. Δεν εκδηλώθηκαν

συγκρουσιακά συμβάντα των φοιτητών με τα μέλη ΣΕΠ ούτε εκφράστηκαν αντιρρήσεις, παράπονα ή ενστάσεις στις προτεινόμενες διαδικασίες. Στην αξιολόγηση συμμετείχε ποσοστό γύρω στο 50-55% των φοιτητών/τριών και η αξιολόγηση ήταν ιδιαίτερα ικανοποιητική. Παρατηρήθηκε επίσης την επόμενη χρονιά, αύξηση των φοιτητών/τριών που επέλεξαν τη Θ.Ε. σε ποσοστό 97%. Η αύξηση αυτή βέβαια, μπορεί να συνδεθεί με πολλούς παράγοντες όπως η δυνατότητα επιλογής που έχουν οι φοιτητές να πάρουν μια 5^η Θεματική Ενότητα και όχι Διπλωματική Εργασία, η περίοδος της Πανδημίας, κατά τη διάρκεια της οποίας η εξ αποστάσεως εκπαίδευση ήταν πολλές φορές η μοναδική επιλογή αλλά ενδεχομένως και η ποιότητα της συγκεκριμένης Θεματικής Ενότητας, ως ένα σύνολο πολλών σημαντικών παραγόντων. Έχει ενδιαφέρον να διερευνηθεί ένα τέτοιο ερώτημα.

Συμπεράσματα

Ο συντονισμός των μελών ΣΕΠ μιας Θεματικής Ενότητας του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου είναι εξαιρετικά σημαντικός για την ομαλή και ποιοτική πορεία των φοιτητών. Η συνεργασία των μελών ΣΕΠ είναι απαραίτητη αλλά για να αποδώσει είναι σημαντικό να γίνεται σ' ένα πλαίσιο κοινότητας πρακτικής και e-mentoring που να χαρακτηρίζεται από σταθερότητα.

Τα μέλη μιας ομάδας e-mentoring μπορεί να είναι και μια ομάδα πρακτικής ή και το αντίστροφο. Στο πλαίσιο του e-mentoring είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί ένα ασφαλές συνεργατικό πλαίσιο, το οποίο μπορεί να αποτελέσει και επαγγελματικό δίκτυο, που θα συμβάλλει στην υποστήριξη σ' ένα νέο επαγγελματικό πλαίσιο, στην επαγγελματική ανάπτυξη (Headlam-Wells, Gosland, & Craig, 2005; Whiting & de Janasz, 2004 οπ. αναφ. στο Neely, Cotton, & Neely 2017), στην πρόσβαση σε νέες πηγές πληροφορίας ή νέων επαγγελματικών δυνατοτήτων ή και δεξιοτήτων για τα μέλη του (Higgins & Thomas, 2001; de Janasz, Ensher, & Huen, 2008 Cotton, & Neely 2017).

Ειδικότερα, στην περίπτωση του ΕΑΠ και κατά την περίοδο της πανδημίας, αυτή η κοινότητα πρακτικής των ΣΕΠ ήταν ταυτόχρονα και μία διαδικτυακή κοινότητα καθώς η επικοινωνία και η αλληλεπίδραση των διδασκόντων έγινε εξ αποστάσεως, σ' ένα διαδικτυακό περιβάλλον, με κοινό σκοπό και προκαθορισμένες συμπεριφορές και τακτικές (Preece, 2000 στο Ρουσάκη και Κώστας, 2011).

Εν κατακλείδι, η θεσμοθέτηση του e-mentoring σε συνδυασμό με τη συστηματική επιμόρφωση των ΣΕΠ στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο και όχι μόνο, είναι εξαιρετικά σημαντική καθώς θα συμβάλλει στην ποιότητα των σπουδών των φοιτητών/τριών αλλά και στην καλλιέργεια συνεργατικής κουλτούρας μεταξύ των ΣΕΠ.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Αβούρης, Ν. & Κόμης, Β. (2003). Σύγχρονη συνεργασία από απόσταση: ζητήματα επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης. Στο: Λιοναράκης Α. (επιμ.), *2ο Πανελλήνιο Συνέδριο για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, σσ. 341-351.
- Ρουσάκη, Φ. & Κώστας, Α. (2011). Οι Κοινότητες Πρακτικής ως Υποστηρικτικό Εργαλείο στη Βασική Εκπαίδευση των Εκπαιδευτικών. Μία διερευνητική προσέγγιση του κοινωνικού λογισμικού. *6th International Conference in Open & Distance Learning*, σσ. 502-515.
- Σπανορρήγα, Χ. (2017). *Σχεδιασμός και μελέτη ενός προγράμματος e-mentoring για εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης* (Μεταπτυχιακή διπλωματική). Ανακτήθηκε από: https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/4243/%CE%94%CE%99%CE%A0%CE%9B%CE%A9%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97_e-mentoring_%CE%A3%CE%A0%CE%91%CE%9D%CE%9F%CE%A1%CE%A1%CE%97%CE%93%CE%91.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Στραβάκου, Π. (2007). Μέντορας. Στο Ξωχέλλης, Π. (Επιμ.), *Λεξικό της Παιδαγωγικής* (440-442). Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αδελφών Κυριακίδη.
- Τζήλου, Γ. & Παπαδημητρίου, Σ. (2019). Η διδακτική των Μαθηματικών μέσω της Τέχνης με την Αξιοποίηση Ψηφιακών Τεχνολογιών: Μία Έρευνα-Δράση στο πεδίο της Συμπληρωματικής Σχολικής εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης. *Ανοικτή Εκπαίδευση: το περιοδικό για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, 15(1), 136-159. doi:<https://doi.org/10.12681/jode.19823>
- Ambrosetti, A., & Dekkers, J. (2010). The Interconnectedness of the Roles of Mentors and Mentees in Pre-service Teacher Education Mentoring Relationships. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(6), 42-55. Available online at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ910403.pdf> , Retrieved on 28/09/2021.
- Bierema, L. L., & Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: Using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative Higher Education*, 26(3), 211-227.
- De Janasz, S. C., & Godshalk, V. M. (2013). The role of e-mentoring in protégés' learning and satisfaction. *Group & Organization Management*, 38(6), 743-774.
- Ensher, E. A., Heun, C. & Blanchar, A. (2003) Online mentoring and computer – mediated communication: New direction in research. *Journal of Vocation Behavior*.
- Green-Powell, P. (2012). The Rewards of Mentoring. *US-China Education Review B* 1, 99-106 Available online at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED531660.pdf>, Retrieved on 27/09/2021.
- Harris, J., & Anglia eLearning, N. (2012). *eMentoring: The Future of Online Learner Support*.
- Kasprisin, C. A., Single, P. B., Single, R. M., & Muller, C. B. (2003). Building a better bridge: Testing etraining to improve e-mentoring programmes in higher education. *Mentoring and Tutoring*, 11(1), 67-78.
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships at work*. Glenview IL: Scott, Foresman and Combaney.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*. New York: Cambridge University Press.
- Lionarakis, A., Papadimitriou, S., Hartofylaka, A., Aggeli, A., & Tzilou, G. (2018). Η συμβολή των ψηφιακών εργαλείων στην υποστήριξη της μαθησιακής πορείας των φοιτητών/φοιτητριών της εξΑΕ: Μέρος Α: Χρήση ψηφιακών εργαλείων για τη δημιουργία ψηφιακού εκπαιδευτικού υλικού. *Ανοικτή Εκπαίδευση: το περιοδικό για την Ανοικτή και εξ Αποστάσεως Εκπαίδευση και την Εκπαιδευτική Τεχνολογία*, 14(1), 104-117. doi:<https://doi.org/10.12681/jode.18533>
- Maynard, T. & Furlong, J. (1993) 'Learning to teach and models of mentoring', in McIntyre, D., Hagger, H. and Wilkin, M. (eds) *Mentoring: perspectives on school based teacher education*, London, Kogan Page.
- Neely, A. R., Cotton, J., & Neely, A. D. (2017). E-mentoring: A Model and Review of the Literature. *AIS Transactions on Human-Computer Interaction*, 9(3), 220-242. Retrieved from <https://aisel.aisnet.org/thci/vol9/iss3/3>
- Noe, R. A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- Redmond, P. (2015). Online mentoring for secondary pre-service teachers in regional, rural or remote locations. In L. Liu, & D. C. Gibson (Eds.), *Research highlights in technology and teacher education* (pp. 145-151). Association for the Advancement of Computing in Education (AACE) Waynesville, NC, United States.
- Russell, M. L., & Russell, J. A. (2011). Mentoring Relationships: Cooperating Teachers' Perspectives on Mentoring Student Interns. *Professional Educator*, 35(2). Available online at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ988202.pdf> , Retrieved on 27/09/2021.
- Searby, J. L. (2014), "The Protégé mentoring mindset: a framework for consideration", *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, Vol. 3 No. 3, pp. 255-276. <https://doi.org/10.1108/IJMCE-04-2014-0012> Download as .RIS
- Single, P. B., & Muller, C. B. (2001). When email and mentoring unite: The implementation of a nationwide electronic mentoring program. In L. K. Stromei (Ed.), *Creating mentoring and coaching programs: Twelve case studies from the real world of training* (pp. 107-122). Alexandria, VA: American Society for Training and Development.
- Stock, M. J., & Duncan, H. E. (2010). Mentoring as a Professional Development Strategy for Instructional Coaches: Who Mentors the Mentors?. *Planning and Changing*, 41, 57-69. Available online at: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ952359.pdf> , Retrieved on 27/09/2021.
- Zey, M. G. (1984). *The mentor connection*. Dow Jones. Homewood, IL: Irwin. Zey, MG (1985). *Mentor programs: Making the right moves*. Personnel Journal.