



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΗΓΕΣΙΑ  
ΣΤΙΣ ΕΠΙΣΤΗΜΕΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

Τσαντήλα Δανάη

A.M : 11121051

**Τίτλος:** Διερεύνηση απόψεων των Επιστημονικών Υπευθύνων των ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19

A study of opinions of Scientific Directors of KEDIVIM regarding the use of mentoring during the Covid-19 pandemic

Εξεταστική Επιτροπή :

Ευθύμιος Βαλκάνος

Σοφία Μπουτσιούκη

Ιωσήφ Φραγκούλης

Θεσσαλονίκη, 2023

© ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ, (2023)

Η παρούσα Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία (Μ.Δ.Ε.), η οποία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών: Διοίκηση και Ηγεσία στις Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Διά Βίου Μάθησης και τα λοιπά αποτελέσματα αυτής αποτελούν συνιδιοκτησία του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης και αναπαραγωγής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα και το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, όπου εκπονήθηκε η Μ.Δ.Ε. καθώς και τον Επιβλέποντα Καθηγητή και την Επιτροπή Αξιολόγησης.

## Πρόλογος

Η εργασία αυτή έχει εκπονηθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση και Ηγεσία στις Επιστήμες της Εκπαίδευσης και της Διά Βίου Μάθησης» στο Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας. Η εργασία πραγματεύεται τη διερεύνηση των απόψεων των Επιστημονικών Υπευθύνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και του e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Το θέμα αυτό κρίθηκε επίκαιρο, καθώς οι αλλαγές που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας ήταν σημαντικές, για κάθε τομέα της εκπαίδευσης, πόσο μάλλον για την εκπαίδευση ενηλίκων. Στη βιβλιογραφική επισκόπηση διακρίνεται η άποψη ότι σε περιόδους κρίσεων οι ενήλικες στρέφονται προς την εκπαίδευση. Η συγκεκριμένη εργασία θέλει να διερευνήσει πώς διαχειρίστηκαν τα ΚΕΔΙΒΙΜ την πανδημία στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων και πώς η αξιοποίηση του mentoring (ιδίως στην περίπτωση της πανδημίας e-mentoring) θα μπορούσε να συνεισφέρει στην καλύτερη αντιμετώπισή της. Η εκπαίδευση ενηλίκων συνδέεται άρρηκτα με τις έννοιες της συμβουλευτικής, του coaching και του mentoring, επομένως είναι αναμενόμενο να αξιοποιούνται ανάλογα εργαλεία στα ΚΕΔΙΒΙΜ.

Θα ήθελα να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα της πτυχιακής μου εργασίας, κ. Ευθύμιο Βαλκάνο, αρχικά, επειδή δέχτηκε να αναλάβει την επίβλεψη της διπλωματικής μου εργασίας και έπειτα για τις χρήσιμες συμβουλές του, τις υποδείξεις του και τη βοήθεια του στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά τα άλλα δύο μέλη της επιτροπής, τον καθηγητή Ιωσήφ Φραγκούλη και την καθηγήτρια Σοφία Μπουτσιούκη για τη βοήθειά και τις παρατηρήσεις τους. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους Επιστημονικούς Υπευθύνους των Κέντρων Επιμορφώσεων και Δια Βίου Μάθησης, για τη σημαντική συνεισφορά τους και την προθυμία τους να μου παραχωρήσουν συνέντευξη.

## Περίληψη

Σκοπός της παρούσας ποιοτικής έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των Επιστημονικών Υπεύθυνων στα ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και e- mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Το ποιοτικό υλικό συγκεντρώθηκε μέσα από 11 ημιδομημένες συνεντεύξεις, Επιστημονικών Υπεύθυνων των ΚΕΔΙΒΙΜ του Πανεπιστημίου Μακεδονίας και του Πανεπιστημίου Πατρών. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η πανδημία επηρέασε τόσο θετικά όσο και αρνητικά τα ΚΕΔΙΒΙΜ στην υλοποίηση των προγραμμάτων. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στο γεγονός ότι τα ΚΕΔΙΒΙΜ είναι εξοικειωμένα με την χρήση του e-learning με αποτέλεσμα την καλύτερη διαχείριση των αλλαγών που προέκυψαν από την πανδημία. Το mentoring και το e-mentoring είναι ιδιαίτερα χρήσιμα στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων τόσο για τους καθοδηγούμενους όσο και για τους μέντορες και τον οργανισμό. Τέλος, οι συμμετέχοντες επισημαίνουν την ανάγκη μιας συντονισμένης, και όχι άτυπης, προσπάθειας εφαρμογής του mentoring στα ΚΕΔΙΒΙΜ, καθώς είναι απαραίτητο για τους Επιστημονικούς Υπεύθυνους, τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαίδευση Ενηλίκων, Δια Βίου Μάθηση, Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης, Mentoring, E-mentoring, Πανδημία

## Abstract

The aim of this qualitative research is to explore the views of the Scientific Managers of the Lifelong Learning Centers, regarding the use of mentoring and e-mentoring during the pandemic. The qualitative material was collected through 11 semi-structured interviews of the Scientific Managers of the Lifelong Learning Centers of the University of Macedonia and the University of Patras. The findings showed that the pandemic affected both positively and negatively the LLC in the implementation of the programmes. Particular emphasis was placed on the fact that the LLC are familiar with the use of e-learning resulting in better management of the changes occurred by the pandemic. Mentoring and e-mentoring are particularly useful in adult education programmes for both the mentees and the mentors and the organization. Finally, participants point out the need for a concerted, rather than informal, effort to implement mentoring in LLCs, as it is essential for Scientific Managers, trainers and trainees.

Key words: Adult Education, Lifelong Learning , Lifelong Learning Centers, Mentoring, E-mentoring, pandemic

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	8
<b>Α' ΜΕΡΟΣ- ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....</b>	<b>11</b>
<b>Κεφάλαιο 1. Εννοιολογική Αποσαφήνιση όρων.....</b>	<b>12</b>
1.1 Η έννοια της Συμβουλευτικής.....	12
1.2 Η έννοια του Coaching.....	13
1.3 Η έννοια του Mentoring.....	15
1.3.1 E-mentoring.....	17
1.3.2 Άλλα Είδη Mentoring.....	19
<b>Κεφάλαιο 2. Εισαγωγή στο mentoring: Αξιοποίηση στην εκπαιδευτική διαδικασία.....</b>	<b>21</b>
2.1 Χαρακτηριστικά Μέντορα.....	21
2.2 Οφέλη του Mentoring.....	21
2.3 Μοντέλα Mentoring.....	22
2.3.1 Μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του επικοινωνιαλισμού.....	22
2.3.2 Μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του Συμπεριφορισμού.....	23
2.3.3 Το μοντέλο των πέντε παραγόντων.....	24
<b>Κεφάλαιο 3. Δια Βίου Μάθηση- Εκπαίδευση Ενηλίκων- ΚΕΔΙΒΙΜ.....</b>	<b>26</b>
3.1 Ιστορική Αναδρομή της Δια Βίου Μάθησης.....	27
3.2 Η Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα.....	28
3.3 Κέντρα Δια Βίου Μάθησης- Επιστημονικά Υπεύθυνοι των προγραμμάτων των ΚΕΔΙΒΙΜ.....	29
3.3.1 Νομοθετικό πλαίσιο.....	29
<b>Κεφάλαιο 4. Δια Βίου Μάθηση- Εκπαίδευση Ενηλίκων κατά την περίοδο covid-19.....</b>	<b>32</b>
<b>Κεφάλαιο 5. Βιβλιογραφική επισκόπηση ερευνών αναφορικά με την αξιοποίηση του Mentoring και του E-mentoring στην εκπαίδευση.....</b>	<b>33</b>
<b>Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....</b>	<b>41</b>
<b>Κεφάλαιο 6. Μεθοδολογία Έρευνας.....</b>	<b>42</b>
6.1. Αναγκαιότητα της έρευνας.....	42
6.2. Ο στόχος της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και η επιλογή δείγματος.....	42
6.3 Μέθοδος δειγματοληψίας.....	43
6.4 Ερευνητικό εργαλείο.....	43
6.4.1 Ημιδομημένη συνέντευξη.....	43
6.6.2 Σχεδιασμός ημιδομημένων συνεντεύξεων.....	44
<b>Κεφάλαιο 7. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων της Έρευνας.....</b>	<b>50</b>
7.1 Εισαγωγή.....	50
7.2. 1 <sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Απόψεις των Επιστημονικά Υπεύθυνων για το mentoring και το e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων.....	50
7.2.1 Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring.....	50

7.2.2 Η συμβολή του mentoring στην υλοποίηση προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων .....	53
7.3. 2 <sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας; .....	58
7.4. 3 <sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Τα οφέλη του e- mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19 .....	62
7.4.1 Η αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων τα τελευταία χρόνια .....	62
7.4.2 Τα οφέλη του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας .....	66
7.5 4 <sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;.....	71
7.5.1 Εργαλεία e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων .....	71
7.5.2 Ποιες είναι οι ανάγκες που καλείται να καλύψει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με το mentoring; .....	74
<b>Κεφάλαιο 8. Συζήτηση-Συμπεράσματα .....</b>	<b>80</b>
8.1 Συζήτηση επί των ευρημάτων .....	80
8.2 Περιορισμοί της Έρευνας.....	86
8.3 Προτάσεις για μελλοντικούς ερευνητές .....	87
Βιβλιογραφία.....	88
Παράρτημα.....	93

## Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία διερευνά τις απόψεις των Επιστημονικών Υπεύθυνων προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και του e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Πρόκειται για ένα θέμα με ενδιαφέρον, καθώς το mentoring αποτελεί σημαντική και ιδιαίτερα προσοδοφόρα διαδικασία στην εκπαίδευση ενηλίκων, ωστόσο, δεν υπάρχουν αντίστοιχες μελέτες, ιδίως στο πλαίσιο της πανδημίας Covid-19 που επηρέασε την κοινωνία σε παγκόσμιο επίπεδο.

Παράλληλα, έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες, σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring σε διάφορες ειδικότητες (ιδίως σε εκπαιδευτικούς) καθώς επικρατεί η άποψη ότι ενισχύει την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Σταδιακά, το θέμα προσεγγίζεται και υπό το πλαίσιο της εκπαίδευσης ενηλίκων, με κύριο δείγμα ενδιαφέροντος τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους. Τα οφέλη του mentoring, τα χαρακτηριστικά του καλού μέντορα καθώς και η διαφορά του δια ζώσης mentoring με το e-mentoring είναι θέματα που έχουν συζητηθεί τις τελευταίες δεκαετίες. Για το λόγο αυτό, ανήκουν στις θεματικές που επιλέχθηκαν να συζητηθούν ιδιαίτερος και στην παρούσα εργασία.

Κύριος στόχος της έρευνας λοιπόν, είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των επιστημονικών υπεύθυνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και του e- mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας είναι να δοθούν απαντήσεις στα παρακάτω ερωτήματα:

- 1) Ποιες είναι οι απόψεις των Επιστημονικών Υπεύθυνων για το mentoring και e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων;
- 2) Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;
- 3) Ποια είναι τα οφέλη του e- mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;
- 4) Ποια είναι τα εργαλεία mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία κρίνεται σημαντική, καθώς δεν υπάρχουν αντίστοιχα εμπειρικά δεδομένα από το αντίστοιχο δείγμα (Επιστημονικοί Υπεύθυνοι).



Οι «πληγές» που άφησε η πανδημία τα τελευταία τρία χρόνια, τώρα αρχίζουν να «επουλώνονται», επομένως τα δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί δεν είναι αρκετά, πόσο μάλλον αναφορικά με τον τομέα εκπαίδευσης ενηλίκων.

Παράλληλα, η μελέτη του mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κρίνεται αναγκαία, καθώς πρόκειται για έννοιες στενά συνυφασμένες με την έννοια της Συμβουλευτικής, η οποία αποτελεί σημαντικό κομμάτι στην εκπαίδευση ενηλίκων.

Επιπροσθέτως, τα δεδομένα της παρούσας ερευνητικής εργασίας θα μπορούσαν να αποτελέσουν σημαντικό εργαλείο για τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης, τους Διευθυντές και τους Επιστημονικούς Υπεύθυνους των ΚΕΔΙΒΙΜ, όπως και τους εκπαιδευτές. Μέσα από την παρούσα εργασία θα έρθουν σε επαφή με τις ανάγκες των ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring καθώς και προτάσεις για τη βέλτιστη εφαρμογή του.

Στο πρώτο κεφάλαιο λοιπόν, γίνεται μια εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου της «Συμβουλευτικής», του «Coaching» και του «Mentoring». Οι συγκεκριμένοι όροι είναι στενά συνδεδεμένοι μεταξύ τους και έχουν κοινά χαρακτηριστικά τα οποία αξίζει να αναφερθούν. Στο ίδιο κεφάλαιο, κρίνεται απαραίτητη η εστίαση στον όρο του «mentoring», του «e-mentoring» αλλά και όλων των υπόλοιπων ειδών του.

Το δεύτερο κεφάλαιο εστιάζει περισσότερο στην έννοια του mentoring, καθώς αποτελεί βασική μεταβλητή της έρευνας. Συγκεκριμένα, περιγράφονται μερικά από τα χαρακτηριστικά του μέντορα, τα οφέλη του mentoring και ορισμένα από τα μοντέλα mentoring. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του Εποικοδομητισμού, τα μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του Συμπεριφορισμού και το μοντέλο των «πέντε παραγόντων», το οποίο βασίζεται και στις δύο θεωρίες.

Στο τρίτο κεφάλαιο, αναλύεται η έννοια της Δια Βίου Μάθησης και της Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Γίνεται μια εννοιολογική αποσαφήνιση του όρου και στη συνέχεια μια ιστορική αναδρομή της Δια Βίου Μάθησης, ξεκινώντας από τον 20<sup>ο</sup> αιώνα. Έπειτα, γίνεται εστίαση στη Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα και στους φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων. Στη συνέχεια, κρίθηκε απαραίτητο να αναλυθεί το νομοθετικό πλαίσιο των Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (ΚΕΔΙΒΙΜ) και των Επιστημονικών Υπεύθυνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, καθώς αφορούν το δείγμα της ερευνητικής εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται μερικά βιβλιογραφικά δεδομένα αναφορικά με την επίδραση της πανδημίας Covid-19 στον τομέα της Δια Βίου Μάθησης. Πιο

συγκεκριμένα, αναλύεται η άποψη ότι σε περιόδους κρίσεων η εκπαίδευση, σε όλες της τις εκφάνσεις καθίσταται απαραίτητη και γι' αυτό παρατηρείται στροφή σε αυτήν.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται εμπειρικά δεδομένα αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και του e-mentoring. Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν υπάρχουν αρκετά εμπειρικά δεδομένα αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων, ιδίως κατά την περίοδο της πανδημίας. Επομένως, αξιοποιήθηκαν ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τα οφέλη του mentoring και του e-mentoring, τα μέσα με τα οποία πραγματοποιείται η μεντορική διαδικασία καθώς και τις διαφορές που έχουν τα δύο είδη μεταξύ τους.

Στο έκτο κεφάλαιο, γίνεται εισαγωγή στο δεύτερο μέρος της διπλωματικής εργασίας, το ερευνητικό. Αρχικά, παρουσιάζεται η αναγκαιότητα της έρευνας, οι στόχοι και τα ερευνητικά ερωτήματα. Στη συνέχεια, αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, η μέθοδος δειγματοληψίας και το ερευνητικό εργαλείο. Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκαν 11 ημιδομημένες συνεντεύξεις σε Επιστημονικούς Υπεύθυνους προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων σε ΚΕΔΙΒΙΜ. Ο σχεδιασμός των ημιδομημένων συνεντεύξεων βασίστηκε στα ερευνητικά ερωτήματα- θεματικούς άξονες της ερευνητικής εργασίας από τα οποία προέκυψε ο οδηγός συνέντευξης (παράρτημα).

Στο έβδομο κεφάλαιο, παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας ανά θεματικό άξονα. Αναφέρονται αποσπάσματα των συνεντεύξεων, τα οποία συνδέονται άμεσα με τις απαντήσεις στα ερωτήματα και παράλληλα παρουσιάζονται οι απαντήσεις σε μορφή πίνακα.

Έπειτα, στο όγδοο κεφάλαιο, απαντώνται τα ερευνητικά ερωτήματα και συγκρίνονται με τα εμπειρικά δεδομένα του 5<sup>ου</sup> κεφαλαίου. Με τον τρόπο αυτό, συνάγονται συμπεράσματα και προτάσεις, δίνοντας «τροφή για σκέψη» για νέες έρευνες και μελέτες αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων.

## **Α' ΜΕΡΟΣ- ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

# Κεφάλαιο 1. Εννοιολογική Αποσαφήνιση όρων

## 1.1 Η έννοια της Συμβουλευτικής

Είναι χαρακτηριστικό ότι η έννοια της Συμβουλευτικής (counseling) δεν περιλαμβάνει έναν αποκλειστικά κοινό ορισμό. Ο ορισμός της εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως το πλαίσιο εφαρμογής και την ομάδα-στόχο (Ασβεστάς, Βλαχάκη, Δρόσος, Κωστόπουλος, 2021).

Ένας από τους σημαντικότερους ορισμούς, είναι ο ορισμός της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρείας. Πιο συγκεκριμένα, η Αμερικανική Ψυχολογική Εταιρεία (American Psychological Association), ορίζει τη Συμβουλευτική, ως μια διαδικασία η οποία έχει ως επίκεντρο τη μάθηση και τη σχέση «ενός προς έναν». Το ένα μέλος της σχέσης αυτής, είναι ο σύμβουλος, ο οποίος διαθέτει γνώσεις και δεξιότητες ψυχολογίας σε επαγγελματικό επίπεδο και έχει ως κύριο μέλημα, μέσα από το σχεδιασμό και την υλοποίηση διάφορων δραστηριοτήτων, να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να αντιληφθεί και να εξυπηρετήσει τις ανάγκες του. Η διαδικασία είναι απόλυτα εξατομικευμένη· μέσω της συμβουλευτικής, το άτομο αποδέχεται και μαθαίνει τον εαυτό του. Έτσι, καθίσταται ικανό να θέσει ρεαλιστικούς και συγκεκριμένους στόχους, οι οποίοι θα ενισχύσουν την ποιότητα ζωής του και την αποδοτικότητά του (Gustad, 1953). Ακόμη, μέσω της διαδικασίας, το άτομο ενδυναμώνει κι άλλες δεξιότητες όπως είναι η λήψη αποφάσεων, η διαχείριση προβλημάτων, η αυτοαποτελεσματικότητα, η ενσυναίσθηση και άλλες κοινωνικές δεξιότητες που βοηθούν στις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και σε όλους τους τομείς (McLeod, 2005)

Σημαντική προσέγγιση της Συμβουλευτικής είναι η Επαγγελματική Συμβουλευτική και Προσανατολισμός (Career Counseling). Μέσω αυτής της προσέγγισης, το άτομο λαμβάνει πληροφορίες αναφορικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, αλλά παράλληλα και την εκπαίδευση και την επιμόρφωση. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, «αναφέρεται σε υπηρεσίες που έχουν σκοπό την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους κάθε ηλικίας και σε κάθε περίοδο της ζωής τους, ώστε να κάνουν επιλογές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγέλματος και να διαχειρίζονται τη σταδιοδρομία τους. Βοηθά τους ανθρώπους να σκεφτούν τις φιλοδοξίες τους, τα ενδιαφέροντά τους, τα προσόντα τους και τις ικανότητές τους». Μέσα από τη συμβουλευτική, οι συμβουλευόμενοι αποκτούν γνώσεις σχετικά με τους προαναφερθέντες τομείς και χρησιμοποιούν τις γνώσεις αυτές,

λαμβάνοντας υπόψιν την προσωπικότητά τους και τις δικές τους ανάγκες και επιθυμίες. Είναι μια διαδικασία σημαντική για το σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων προκειμένου να ορίσουν τα μελλοντικά τους σχέδια για τη σταδιοδρομία τους. (ΟΟΣΑ,2004:19).

Αξιοσημείωτο είναι, ότι η επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνει διάφορες εκφάνσεις, ανάλογα με τις ανάγκες των συμβουλευόμενων (π.χ. σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός, συμβουλευτική γονέων κ.α.).

## 1.2 Η έννοια του Coaching

Οι Deans, Oakley, James και Wrigley (2006), παρουσιάζουν το coaching και το mentoring ως δύο διαδικασίες, οι οποίες έχουν ως στόχο την ανάπτυξη και την ενδυνάμωση των ικανοτήτων του ατόμου· ως αποτέλεσμα, οι συμπεριφορές και οι επιδόσεις του ατόμου εξελίσσονται θετικά. Το κοινό των δύο διαδικασιών είναι ότι αφορούν την αμοιβαία συζήτηση δύο ατόμων, ωστόσο, οι δύο μέθοδοι παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές. Το coaching είναι μια μέθοδος βραχυπρόθεσμη, με σκοπό την αύξηση της απόδοσης και των επιδόσεων του ατόμου. Το mentoring είναι μια μακροπρόθεσμη μέθοδος, η οποία δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να επωφεληθεί μέσα από προϋπάρχουσες αλλά και νέες γνώσεις, έτσι ώστε να αποδίδει στο μέγιστο βαθμό που μπορεί, αναπτύσσοντας δεξιότητες και πραγματοποιώντας τους δικούς του στόχους. Το mentoring σχετίζεται με μακροπρόθεσμες ανάγκες, στόχους και συμπεριφορές οι οποίες ορίζονται από τον εκπαιδευόμενο (Thipatdee, 2019). Οι στόχοι σταδιακά αντικαθίστανται με διαφορετικούς, από τον εκπαιδευόμενο, ενώ ο μέντορας τον καθοδηγεί, βοηθώντας τον να αντιληφθεί τις εμπειρίες του μέσω της εσωτερικής παρατήρησης. Το coaching, εστιάζει σε βραχυπρόθεσμες ανάγκες στον εργασιακό τομέα. Ο «coach», είναι εκείνος ο οποίος ορίζει τους δευτερεύοντες στόχους και ο εκπαιδευόμενος είναι εκείνος που μαθαίνει να τους εκτελεί (Perera & Wijewardena, 2021). Αξίζει επίσης να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι οι στόχοι που ορίζονται στο coaching είναι περισσότερο συγκεκριμένοι, ενώ στο mentoring, οι στόχοι είναι υπό συζήτηση με τον μέντορα και ανανεώνονται συνεχώς.

Τα πρώτα χρόνια εφαρμογής του, το coaching, είχε ως ομάδα στόχο, διοικητικά στελέχη αλλά και ανθρώπινο δυναμικό με ελλειπείς επιδόσεις. Σταδιακά, το coaching έπαψε να εστιάζει στην απόδοση του ατόμου και η χρήση του είχε ως στόχο την

ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. (Bono, Purvanova, Towler, & Peterson, 2009; Feldman & Lankau, 2005). Στις μέρες μας, η εφαρμογή του coaching έχει επεκταθεί σε περισσότερους εργασιακούς τομείς και εστιάζει στην καλλιέργεια στάσεων και συμπεριφορών, απαραίτητων για την ηγεσία (π.χ. ανάπτυξη δεξιοτήτας λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων).

Σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα, η εφαρμογή του coaching μπορεί να αποβεί ωφέλιμη καθώς μέσα από αυτήν, ο εκπαιδευόμενος μαθαίνει να θεσπίζει στόχους και μέσα από συνεχή προσπάθεια να οδηγείται στην επίτευξή τους. Ακόμα, αποκτά θετικές ψυχολογικές δεξιότητες, όπως η αυτοαποτελεσματικότητα, η ψυχική ανθεκτικότητα και η αισιοδοξία. Επιπλέον, με την πάροδο του χρόνου η ψυχική υγεία και η ποιότητα ζωής του ατόμου βελτιώνεται καθώς παρουσιάζει λιγότερο εργασιακό άγχος, κατάθλιψη και στρες. Πολύ σημαντικό ακόμη, είναι το γεγονός ότι το άτομο μέσα από την εξέλιξη του, μαθαίνει να αναγνωρίζει τις επιτυχίες του και να τις αποδίδει σε εσωτερικούς παράγοντες και όχι σε εξωγενείς (Grant et al., 2009).

Όπως προαναφέρθηκε, είναι χαρακτηριστικό ότι το Coaching αποτελεί σημαντική στρατηγική η οποία επικεντρώνεται στην αντίληψη του νοήματος της ηγεσίας. Τα οφέλη της εφαρμογής του ως προς την ηγεσία είναι πολυποίκιλα, ωστόσο, οι έρευνες είναι περιορισμένες καθώς η μέθοδος είναι εξατομικευμένη και διαφέρει από άτομο σε άτομο. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, το coaching συμβάλλει στην ανάπτυξη των ικανοτήτων ηγεσίας στο συμβουλευόμενο, καθώς ενδυναμώνονται δεξιότητες οι οποίες σχετίζονται με τις παρεμβάσεις ηγεσίας σε εξατομικευμένο επίπεδο, ενώ παράλληλα αναπτύσσονται νέες ικανότητες και εμπειρίες οι οποίες μπορούν να εφαρμοστούν σε έναν οργανισμό ή σε διοικητικές θέσεις. Επιπροσθέτως, όπως προαναφέρθηκε, η χρήση του coaching, βοηθά τον εκπαιδευόμενο να αποκτήσει αυτογνωσία, να ενισχύσει την αυτοπεποίθηση και την αυτοαποτελεσματικότητά του. Κατ' επέκταση, επηρεάζεται θετικά ο ηγετικός ρόλος. Ακόμη, μέσα από τη διαδικασία, το άτομο αποκτά κίνητρο ώστε να βελτιωθεί η απόδοσή του και να ενισχύσει τον ηγετικό του ρόλο, ευνοείται η επαγγελματική ικανοποίησή του και βελτιώνονται οι στάσεις και οι συμπεριφορές του στον εργασιακό χώρο. Το άτομο γίνεται περισσότερο ευέλικτο γνωστικά, καθώς προσαρμόζεται στις αλλαγές και σε αβέβαιες συνθήκες. Τέλος, ως ηγέτης, βελτιώνεται στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και αντιμετωπίζει τους υφισταμένους του με περισσότερη εμπιστοσύνη (Hastings & Kane, 2018).

### 1.3 Η έννοια του Mentoring

Η έννοια του mentoring προέρχεται από το ομηρικό έπος της Οδύσσειας, όπου ο Οδυσσεύς θέτει ως υπεύθυνο το φίλο του «Μέντορα» για την καθοδήγηση και την υποστήριξη του γιου του, Τηλέμαχο, όσο εκείνος θα λείπει στο μακρινό του ταξίδι (Hastings & Kane, 2018)

Στα τέλη της δεκαετίας του 1970, η έννοια του mentoring πρωτοεμφανίζεται ως μια διαδικασία συμβουλευτικής καθοδήγησης. Αρκετοί ήταν οι ακαδημαϊκοί, οι επιστήμονες και οι επιχειρήσεις που απασχολούνταν συστηματικά με την έννοια του mentoring. Η μεντορική διαδικασία βασίζεται επιστημονικά στις αρχές της Ψυχολογικής Επιστήμης, της Παιδαγωγικής, της Κοινωνιολογίας καθώς και της Κοινωνιογλωσσολογίας (Βαλάση, 2015). Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν υπάρχει ένας συγκεκριμένος ορισμός για την έννοια του mentoring. Ωστόσο, κατά κοινή ομολογία, πρόκειται για μία σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ ενός έμπειρου καθοδηγητή (μέντορα- mentor) και ενός νεότερου συμβουλευόμενου (mentee) με χαμηλή εμπειρία (Βαλάση, 2015, Χασιώτη, 2019).

Πιο συγκεκριμένα, κατά τη μεντορική διαδικασία ο καθοδηγητής μεταλαμπαδεύει την τεχνογνωσία του στον καθοδηγούμενο, είτε αυτό πραγματοποιείται σε προσωπικό, επαγγελματικό αλλά και εκπαιδευτικό πλαίσιο (Βαλάση, 2015). Αξιοσημείωτο είναι ότι ο στόχος της μεντορικής διαδικασίας είναι η ανάπτυξη, η ενδυνάμωση και η αξιοποίηση των δεξιοτήτων του συμβουλευόμενου αλλά και του καθοδηγητή-μέντορα, (Frykholm, 2005 · Knippelmeyer & Torraco, 2007 · Johnson, 2002). Μέσα από το mentoring προωθείται η διεξοδική ενασχόληση και ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών πάνω σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς ή εκπαιδευτικούς τομείς (Βαλάση, 2015).

Σύμφωνα με τον Eric Parsloe, (The Oxford School of Coaching & Mentoring), «Mentoring σημαίνει να υποστηρίζεις και να ενθαρρύνεις τους ανθρώπους να διαχειρίζονται τη δική τους μάθηση, ώστε να μπορούν να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους, να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να βελτιώσουν τις επιδόσεις τους.». Όλα τα παραπάνω υλοποιούνται μέσα από τον καθορισμό στόχων, καθώς και τη συνεχή ανατροφοδότηση του μέντορα προς τον καθοδηγούμενο (Βαλάση, 2015). Είναι μια περίπλοκη διαδικασία, όπου ο μέντορας θα πρέπει να κατέχει υψηλά επίπεδα

συναισθηματικής νοημοσύνης καθώς και επικοινωνιακές δεξιότητες (υψηλή αίσθηση του χιούμορ, ενσυναίσθηση, προσαρμοστικότητα, αυτοκριτική και αξιοπιστία) προκειμένου να προωθείται ο διάλογος, η συνεργασία και η ανταλλαγή απόψεων και ιδεών με οικείο τρόπο.



### 1.3.1 E-mentoring

Σύμφωνα με τους Ensher και Murphy (2008) το e-mentoring ορίζεται ως μια αμφίδρομη, παραγωγική σχέση, ανάμεσα σε έναν μέντορα (mentor) και έναν καθοδηγούμενο (mentee). Η σχέση αυτή βασίζεται στην παροχή επαγγελματικής αλλά και ψυχολογικής υποστήριξης μέσα από την χρήση των ΤΠΕ. Το e-mentoring προωθεί την ανάπτυξη επικοινωνιακών σχέσεων, ανεξάρτητα από τις διαφορές και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων. Το e-mentoring λοιπόν, πραγματοποιείται εξ αποστάσεως και εξυπηρετεί σε περιπτώσεις όπου είναι αδύνατη η δια ζώσης συνεργασία (π.χ. σοβαρή αναπηρία, περίοδος πανδημίας, διαφορετική περιοχή κατοικίας). Αξίζει να αναφερθεί ότι ο Bierema (2002), επισημαίνει ότι το e-mentoring είναι μια όμοια (ως προς τη διάρκεια, συχνότητα, συνεργασία) διαδικασία με το δια ζώσης mentoring, ωστόσο, χαρακτηρίζονται από ποιοτικές διαφορές. Ακόμη, σύμφωνα με τους Butler et al. (2013), το e-mentoring περιλαμβάνει όλες τις ηλεκτρονικές επικοινωνίες (εικονικές, ακουστικές, επικοινωνία μέσω μηνυμάτων), οι οποίες διευκολύνουν τη μεντορική διαδικασία. Ακόμη, περιλαμβάνει την χρήση τεχνολογικών μέσων που προωθούν τόσο την σύγχρονη (τηλεδιασκέψεις, τηλεφωνικές κλήσεις κλπ), όσο και την ασύγχρονη επικοινωνία (e-mail, πλατφόρμες συνομιλίας κλπ), μεταξύ mentor και mentee (Kumar and Johnson, 2017).

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τον ορισμό του Jarvis (2002), ο μέντορας έχει ως στόχο την παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης, την καθοδήγηση και την κινητοποίηση του καθοδηγούμενου. Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην εκπαίδευση ενηλίκων, ο μέντορας δεν κρίνεται απαραίτητο να είναι ο εκπαιδευτής που είναι πρώτος στην ιεραρχία. Χρειάζεται να είναι ένα άτομο με εμπειρία, το οποίο βοηθά τους εργαζομένους να αντιληφθούν πώς θα αποκτήσουν εμπειρίες και δεξιότητες μέσα από τον εργασιακό τους χώρο. Σε αρκετούς φορείς υπάρχουν τυπικές στρατηγικές για την καθοδήγηση των νέων εργαζομένων (από κάποιον μέντορα), αλλά και άτυπα, με την καθοδήγηση και βοήθεια από έναν παλαιότερο συνάδελφο. Σε πολλές περιπτώσεις ο μέντορας συμπαραστέκεται στο νεοεισερχόμενο ακόμα και σε θέματα εκτός του εργασιακού χώρου. Το e-mentoring, είναι το λεγόμενο εξ αποστάσεως mentoring (Hamilton & Scandura, 2003).

Αναλυτικότερα, στα προγράμματα e-mentoring χρησιμοποιείται η μικτή επικοινωνία, όπου συνδυάζεται η διαδικτυακή αλλά και η προσωπική επαφή (Dorner & Kumar, 2016). Με την χρήση ηλεκτρονικών μέσων όπως το e-mail και διάφορες διαδικτυακές

πλατφόρμες, αναπτύσσεται μια διαδικτυακή σχέση μεταξύ του e-μέντορα και των καθοδηγούμενων, ενώ παράλληλα μπορούν να πραγματοποιούν προσωπικές συναντήσεις. Η προσωπική επικοινωνία με τον e- μέντορα είναι απαραίτητη, καθώς ενισχύει την αυτοεκτίμηση του καθοδηγούμενου και τον βοηθά να συζητήσει για τις επαγγελματικές του ανάγκες σε προσωπικό επίπεδο. Τέλος, οι e- μέντορες προωθούν την προσωπική επικοινωνία με τους καθοδηγούμενους, με σκοπό τη διδασκαλία σε ρεαλιστικές συνθήκες, σε μια μορφή πρακτικής άσκησης (Dorner & Kumar, 2016).

Συμπερασματικά, το e-mentoring πραγματοποιείται είτε σύγχρονα είτε ασύγχρονα και ξεπερνά κάθε δυσκολία αναφορικά με τα φυσικά εμπόδια. Πρόκειται για μια διαδικασία που προσφέρει οφέλη τόσο για τον καθοδηγούμενο, όσο και για τον e-μέντορα (Bierema & Merriam, 2002: 214). Πιο συγκεκριμένα ο κάθε εν δυνάμει καθοδηγούμενος έχει πρόσβαση σε πληροφορίες ανά πάσα στιγμή, μπορεί να επικοινωνήσει με τον μέντορα του μέσω mail, έχει πρόσβαση σε δεδομένα και σελίδες από όλο τον κόσμο, ενώ είναι μια πολύ καλή ευκαιρία για αρχάριους να πάρουν feedback και να προσαρμοστούν (Knouse, 2001)

Σύμφωνα με το μοντέλο του Hawkridge, το E-Mentoring περιλαμβάνει πέντε στάδια: Το πρώτο στάδιο αφορά τη γνωριμία και την ενθάρρυνση για συμμετοχή από τον μέντορα. Πιο συγκεκριμένα, ο μέντορας επικοινωνεί με τους καθοδηγούμενους, θέτοντας τις βάσεις για τη μεντορική τους σχέση. Το επόμενο βήμα ονομάζεται «ηλεκτρονική κοινωνικοποίηση», όπου ο μέντορας προωθεί την επικοινωνία και την ανάπτυξη μιας εποικοδομητικής, διαδικτυακής σχέσης με τους καθοδηγούμενους. Ως αποτέλεσμα, αναπτύσσονται διαδικτυακές «φιλίες» ανάμεσα στους καθοδηγούμενους και αναπτύσσεται μια ομάδα. Οι καθοδηγούμενοι λοιπόν, έχουν την ελευθερία και σταδιακά τη οικειότητα να μοιραστούν την απορία τους, ώστε να λάβουν ανατροφοδότηση από τον μέντορα. Το επόμενο στάδιο, ονομάζεται «ανταλλαγή πληροφοριών ή διαμοίραση περιεχομένου»: Πλέον τα μέλη της μεντορικής σχέσης έχουν ξεκινήσει να αλληλεπιδρούν, ανταλλάσσοντας ιδέες, πληροφορίες και απόψεις με την χρήση ηλεκτρονικών μέσων. Το τέταρτο στάδιο, ονομάζεται «Δημιουργία γνώσης»: Εκεί, ο διαδικτυακός μέντορας και ο καθοδηγούμενος θέτουν θεμέλια για την απόκτηση νέων γνώσεων, οποίες βασίζονται στις εμπειρίες και τις πληροφορίες που έχουν μοιραστεί. Ο μέντορας έχει ενεργό ρόλο καθώς ενισχύει το διάλογο και τη συζήτηση προσφέροντας τις γνώσεις του και τη βοήθειά του. Βασιζόμενος το στάδιο αυτό, ο καθοδηγούμενος χτίζει τη νέα γνώση, την οποία καλείται να «παρουσιάσει» στο

μέντορα, προκειμένου να εισπράξει ανατροφοδότηση: Πρόκειται για το 5<sup>ο</sup> στάδιο, το οποίο ονομάζεται «Ανάπτυξη καθοδηγούμενου».

Είναι χαρακτηριστικό ότι το e-mentoring παρέχει ευκαιρίες αλλά παράλληλα παρουσιάζει δυσκολίες. Η μη λεκτική επικοινωνία ίσως δημιουργεί δυσκολία στην ανάπτυξη σχέσεων στα πλαίσια της διαδικτυακής καθοδήγησης. (Butler et al., 2013; Kumar and Johnson, 2017). Αξίζει βέβαια να σημειωθεί η ευελιξία ως προς τη γεωγραφική τοποθεσία αλλά και τον χρόνο υλοποίησης των δραστηριοτήτων καθοδήγησης. (Briscoe, 2019; Butler et al., 2013). Οι δραστηριότητες αυτές είναι βέβαιο ότι αποτελούν σημαντικό κομμάτι για τους καθοδηγούμενους που εργάζονται με πλήρη απασχόληση (Kumar and Johnson, 2017).

Η μεντορική διαδικασία συνήθως μεριμνά για δυσκολίες που σχετίζονται με τη γεωγραφική τοποθεσία και τον χρόνο, ιδίως σε περιόδους κρίσεων (π.χ. πανδημίες, επιδημίες). (Single & Single, 2005). Παράλληλα, με την εξέλιξη της τεχνολογίας το e-mentoring, όταν πρωτοεμφανίστηκε, βοήθησε συμπληρωματικά τον κλασικό τρόπο της μεντορικής διαδικασίας. Μέσα από το e-mentoring, οι καθοδηγούμενοι αποκομίζουν όλα τα οφέλη της διαδικασίας απαλλασσόμενοι από το άγχος του χώρου και του χρόνου, με επιπρόσθετες καινοτόμες μορφές αλληλεπίδρασης απαλλαγμένες από στερεότυπα και προκαταλήψεις.

### 1.3.2 Άλλα Είδη Mentoring

Σύμφωνα με τον Κουτσούκο (2021) και τη Βαλάση (2015), το mentoring χαρακτηρίζεται από διάφορα είδη και μορφές, ανάλογα με το τι περιλαμβάνει αλλά και τις συνθήκες κάτω από τις οποίες πραγματοποιείται:

Πιο συγκεκριμένα, το mentoring μπορεί να διακριθεί σε τυπικό και άτυπο· το τυπικό mentoring αφορά οργανωμένες διαδικασίες οι οποίες προέρχονται από οργανισμούς και εταιρείες. Πρόκειται για καλά δομημένες ενέργειες με συγκεκριμένη στοχοθεσία και κύριο σκοπό τη βελτίωση του οργανισμού. Το άτυπο mentoring αφορά λιγότερο οργανωμένες διαδικασίες, όπου ένας έμπειρος εργαζόμενος καθοδηγεί ένα νεότερο εργαζόμενο στα καθήκοντά του. Πρόκειται για μια πιο αυθόρμητη διαδικασία χωρίς συγκεκριμένες υποχρεώσεις και δεσμεύσεις.

Επιπροσθέτως, το mentoring διακρίνεται σε εσωτερικό και εξωτερικό· το εσωτερικό mentoring, σχετίζεται με την καθοδήγηση από άτομο εντός του οργανισμού/επιχείρησης· πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιείται από εξειδικευμένο

προσωπικό ή άτυπους συμβούλους, το οποίο εντάσσεται στο ανθρώπινο δυναμικό του οργανισμού. Το εξωτερικό mentoring, πραγματοποιείται από εξωτερικούς, εξειδικευμένους συνεργάτες, τους οποίους προσλαμβάνει η επιχείρηση/ οργανισμός. Σε πολλές περιπτώσεις, η μεντορική διαδικασία ανατίθεται εξ ολοκλήρου από τον οργανισμό σε έναν εξειδικευμένο φορέα.

Επιπλέον, το mentoring μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε ατομικά είτε ομαδικά. Το ατομικό mentoring, είναι μια διαδικασία που πραγματοποιείται μεταξύ ενός σύμβουλου-μέντορα και ενός καθοδηγούμενου. Η μεντορική διαδικασία σε αυτήν την περίπτωση είναι άκρως εξατομικευμένη και προσαρμοσμένη στους στόχους και τις ανάγκες του συμβουλευόμενου και εστιάζει στην αμοιβαία σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ μέντορα και καθοδηγούμενου. Το ομαδικό mentoring, πραγματοποιείται σε ομάδες 3 ή 4 ατόμων και σχετίζεται με συζητήσεις που αφορούν την έκφραση και την ανταλλαγή προβληματισμών και απόψεων. Αξιοσημείωτο είναι ότι ο μέντορας στην προκειμένη περίπτωση θα πρέπει να κατέχει επαρκείς γνώσεις στον τομέα της ψυχολογίας της ομάδας, έτσι ώστε να είναι αποδοτικές και λειτουργικές οι συνεδρίες (Κουτσούκος, 2021).

Τέλος, με βάση τη διάρκειά του (βραχύχρονη και μακρόχρονη), το mentoring ορίζεται ως “short term” και “long term” αντίστοιχα. Στην περίπτωση του short term mentoring, η μεντορική διαδικασία είναι για μικρό χρονικό διάστημα και είναι εξ αρχής χρονικά προσδιορισμένη. Στην περίπτωση του long term mentoring, η μεντορική διαδικασία πιθανά να πραγματοποιείται σε μεγάλο χρονικό διάστημα, ή έχει συμφωνηθεί να λήξει μόλις επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί κατά την έναρξη της διαδικασίας.

Κλείνοντας, όταν η μεντορική διαδικασία περιλαμβάνει έναν συνδυασμό όλων των μορφών και ειδών mentoring που προαναφέρθηκαν, εφαρμόζεται το «μικτό σχήμα» (Κουτσούκος, 2021).

## **Κεφάλαιο 2. Εισαγωγή στο mentoring: Αξιοποίηση στην εκπαιδευτική διαδικασία**

### **2.1 Χαρακτηριστικά Μέντορα**

Για την επίτευξη της μεντορικής διαδικασίας, κρίνεται απαραίτητο ο μέντορας να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά, τα οποία ευνοούν τη μεντορική σχέση με τον καθοδηγούμενο. Πιο συγκεκριμένα, ο μέντορας θα πρέπει να έχει υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη και όλες τις επιμέρους δεξιότητες που την περικλείουν· κύρια χαρακτηριστικά του θα πρέπει να είναι η ενσυναίσθηση, η καλή επικοινωνία και η εφαρμογή της ενεργητικής ακρόασης (Βλάχου & Μάνεσης, 2019). Δεν χρειάζεται να «εκπαιδεύει», ούτε να «κρίνει» τον συμβουλευόμενο. Είναι σημαντικό να δείχνει κατανόηση, να παρατηρεί, να χαρακτηρίζεται από ευρηματικότητα και να ενθαρρύνει τον καθοδηγούμενο, δείχνοντας παράλληλα τον ενθουσιασμό του για τη μεντορική σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ τους. Ακόμη, είναι σημαντικό να χρησιμοποιεί το χιούμορ και την ευελιξία του, προκειμένου να διαχειριστεί τη διαδικασία με ευχάριστο και εξατομικευμένο τρόπο. Η στάση του θα πρέπει να είναι θετική και να παρέχει κίνητρο για βελτίωση στο συμβουλευόμενο.

Επιπροσθέτως, κάθε μέντορας θα πρέπει να κατέχει ορισμένες δεξιότητες, οι οποίες διευκολύνουν και καθιστούν δημιουργική τη μεντορική διαδικασία. Πιο συγκεκριμένα, ο μέντορας θα πρέπει να είναι σε θέση να αναγνωρίσει τα δυνατά και τα αδύναμα σημεία των καθοδηγούμενων. Θα πρέπει επίσης όχι μόνο να αναγνωρίζει τις δυσκολίες και τα εμπόδια που οι καθοδηγούμενοι καλούνται να διαχειριστούν, αλλά και να θέτει τους τρόπους αντιμετώπισης τους (Fragoulis, 2014).

Τέλος, ο μέντορας θα πρέπει να είναι πρόθυμος να μοιραστεί τις γνώσεις και τις εμπειρίες του με τους καθοδηγούμενους του, με εχεμύθεια και αμοιβαίο σεβασμό (Βαλάση, 2015· Δάφκου & Βαλκάνος, 2018).

### **2.2 Οφέλη του Mentoring**

Είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι το mentoring συνιστά μια ιδιαίτερα ωφέλιμη διαδικασία, τόσο για τον καθοδηγούμενο όσο και για τον μέντορα. Πιο συγκεκριμένα, ο καθοδηγούμενος αναπτύσσει νέες δεξιότητες και ενδυναμώνει τις ήδη υπάρχουσες·

ενισχύει την αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθησή του, εξελίσσει τις επικοινωνιακές του δεξιότητες και παράλληλα μαθαίνει να διαχειρίζεται τους προβληματισμούς και τις δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν. Το σημαντικότερο είναι ότι μέσα από τη διαδικασία, ο καθοδηγούμενος μαθαίνει να θέτει στόχους, να τους ιεραρχεί με βάση τις ανάγκες και τις προτιμήσεις του και σταδιακά αποκτά αντίληψη των απαραίτητων ενεργειών που θα χρειαστεί να πραγματοποιήσει, έτσι ώστε να επιτευχθούν. Εξάλλου, πρόκειται για μια διαδικασία μέσα από την οποία δεν αξιολογείται για τις απόψεις και τους στόχους του. Επομένως, έχει πολλούς παραπάνω λόγους να νιώθει απελευθερωμένος και να εκφράζεται χωρίς επιφυλάξεις.

Όσον αφορά στο μέντορα, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι αποκομίζει αρκετά οφέλη από τη μεντορική σχέση. Αρχικά, η επαγγελματική εμπειρία που αποκτά μέσα από μια τέτοια διαδικασία είναι πολύ σημαντική, καθώς μέσα από την επαφή του με τους συμβουλευόμενους, επεξεργάζεται νέες απόψεις και παρατηρεί τα πράγματα από πολλές διαφορετικές οπτικές γωνίες. Ως αποτέλεσμα, αποκτά περισσότερη αυτοπεποίθηση και παράλληλα αισθάνεται ικανός να επιλύσει ενδεχόμενα προβλήματα. Τέλος, μέσα από τη συνεργασία του με τους συμβουλευόμενους, βελτιώνει τις επικοινωνιακές του δεξιότητες και αισθάνεται πιο επιτυχημένος, καθώς προσφέρει μεγάλη βοήθεια στην επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη των καθοδηγούμενων.

Θα είναι σημαντική παράλειψη αν δεν αναφερθούν τα οφέλη του mentoring για τον οργανισμό/επιχείρηση. Το mentoring που πραγματοποιείται στους εργαζόμενους μιας εταιρείας, βοηθά σημαντικά στη βελτίωσή της, στην αποδοτικότητά της και στην προώθηση της κουλτούρας της. Ο οργανισμός που εφαρμόζει τη μεντορική διαδικασία, ενισχύει την προώθηση της δια βίου μάθησης και ευνοεί την επαγγελματική ικανοποίηση των εργαζομένων. Κατ' επέκταση, μειώνονται οι αποχωρήσεις από τον οργανισμό, ενισχύεται το αίσθημα του ανήκειν και περιορίζονται οι εργασιακές συγκρούσεις. Με τον τρόπο αυτό, λειτουργούν συλλογικά για τη βελτίωση του οργανισμού και την αύξηση της παραγωγικότητας (Βαλάση, 2015· Κουτσούκος, 2021)

## 2.3 Μοντέλα Mentoring

### 2.3.1 Μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του Επικοδομητισμού

Είναι χαρακτηριστικό πως εδώ και αρκετές δεκαετίες έχουν δημιουργηθεί αρκετά μοντέλα γύρω από την εφαρμογή του mentoring. Από τη δεκαετία του 1990 και έπειτα, τα περισσότερα μοντέλα βασίζονται στην θεωρία του εποικοδομητισμού (constructivism). Τα συγκεκριμένα μοντέλα, απομακρύνονται από τον παραδοσιακό τρόπο μάθησης και εστιάζουν στη δημιουργία γνώσεων από παλαιότερες εμπειρίες και συλλογικές δραστηριότητες (μεταξύ των καθοδηγούμενων). Ο μέντορας καθοδηγεί τη συζήτηση μέσω του διαλόγου, ώσπου οι καθοδηγούμενοι να δημιουργήσουν μόνοι τους την επαγγελματική τους γνώση, χωρίς να βασίζονται σε τυποποιημένες και συγκεκριμένες τεχνικές. Ακόμη, παρατηρεί τις απόψεις και τον τρόπο λειτουργίας των καθοδηγούμενων, και μέσα από ερωτήσεις αναστοχασμού, τους βοηθά να ανασυγκροτήσουν τις σκέψεις τους και να μετασχηματίσουν τις δυσλειτουργικές συνήθειες σε πιο λειτουργικές και εποικοδομητικές. Πρόκειται λοιπόν, για το μοντέλο του αναστοχασμού. Σε πολλές περιπτώσεις, η μεντορική διαδικασία βασίζεται στη σχέση αμοιβαιότητας που αναπτύσσεται μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου· πρόκειται για το μοντέλο της *αμοιβαιότητας*, όπου ο μέντορας μοιράζεται δικές του γνώσεις και εμπειρίες, προκειμένου να καθοδηγήσει τον συμβουλευόμενο. Πρόκειται για μια σχέση αμφίδρομη, όπου ο καθοδηγούμενος εξελίσσεται επαγγελματικά και προσωπικά, μέσα από τις γνώσεις που του μεταλαμπαδεύει ο μέντορας, ενώ παράλληλα ο τελευταίος, εξελίσσεται επικοινωνιακά, μέσα από τη διαδικασία αυτή. Η μεντορική σχέση βασίζεται στον αλληλοσεβασμό και τις κοινές αποφάσεις ως προς τους στόχους και τη λειτουργία της μεντορικής διαδικασίας. Ακόμη, στην θεωρία του εποικοδομητισμού, βασίζεται το *ανθρωπιστικό* μοντέλο, όπου η μεντορική διαδικασία δίνει περισσότερο την αίσθηση της παροχής συναισθηματικής υποστήριξης σε συνδυασμό με την ενθάρρυνση του καθοδηγούμενου. Τέλος, στον εποικοδομητισμό, βασίζεται το *κριτικό εποικοδομητικό μοντέλο*, σύμφωνα με το οποίο, η μεντορική διαδικασία θα πρέπει να πραγματοποιείται μέσα από διερευνητικές διαδικασίες, έτσι ώστε να βελτιωθεί η απόδοση του καθοδηγούμενου (Κουτσούκος, 2021)

### 2.3.2 Μοντέλα που βασίζονται στην θεωρία του Συμπεριφορισμού

Τα μοντέλα που βασίζονται στο Συμπεριφορισμό, θεωρούνται λιγότερο «ελεύθερα» συγκριτικά με τα μοντέλα της θεωρίας του Εποικοδομητισμού. Πιο συγκεκριμένα, τα συμπεριφοριστικά μοντέλα του mentoring, εστιάζουν περισσότερο στη «μαθησιακή» διαδικασία με κύριο πρόσωπο το μέντορα και όχι τον καθοδηγούμενο. Είναι πιο

περιοριστικά, καθώς, οι ρόλοι είναι αυστηρά καθορισμένοι, και ο στόχος είναι η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για «διδασκαλία» που αφορά, τη μετάδοση θεωρητικών γνώσεων από τον μέντορα στον καθοδηγούμενο, όπου ο τελευταίος αντιμετωπίζει τον πρώτο ως πρότυπο. Οι ενέργειες του καθοδηγούμενου είναι πιο περιορισμένες, καθώς η διαδικασία εστιάζει στην εκτέλεση των καθηκόντων του, στον έλεγχο και την αξιολόγησή του, έτσι ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στον επαγγελματικό του ρόλο. Αξιοσημείωτο είναι ότι δεδομένων των παραπάνω, η οικειότητα μεταξύ καθοδηγούμενου και μέντορα είναι επίσης περιορισμένη, καθώς πρόκειται για μια μονόδρομη σχέση και όχι αμφίδρομη (όπως είναι στα μοντέλα του Εποικοδομητισμού) (Κουτσούκος, 2021).

Ένα από τα μοντέλα mentoring που βασίζονται στην θεωρία του Συμπεριφορισμού, είναι το παραδοσιακό μοντέλο. Πρόκειται για μια απλή τυπική διαδικασία mentoring, όπου ο μέντορας είναι ηλικιακά μεγαλύτερος και ιεραρχικά ανώτερος από τον καθοδηγούμενο, με αποτέλεσμα να αποφασίζει ο ίδιος, μόνος του, για την εξέλιξη της μεντορικής σχέσης, χωρίς τη συμβολή του καθοδηγούμενου. Επιπροσθέτως, ο μέντορας αποτελεί πρωταγωνιστή της μεντορικής σχέσης και στο μοντέλο μαθητείας. Το συγκεκριμένο μοντέλο, παραπέμπει στη διδασκαλία του Αριστοτέλη. Αναλυτικότερα, ο μέντορας διδάσκει και καθοδηγεί τον συμβουλευόμενο μέσα από παιδαγωγικά παραδείγματα. Για να είναι αποτελεσματική η διαδικασία, ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να είναι αφοσιωμένος και η «μαθησιακή» διαδικασία να γίνεται συστηματικά, ώσπου ο ίδιος να μπορέσει να δημιουργήσει δικούς τους τρόπους διδασκαλίας και μάθησης. Ένα ακόμη μοντέλο mentoring, το οποίο ανήκει στην θεωρία του Συμπεριφορισμού, είναι το μοντέλο της εφαρμοσμένης επιστήμης. Στις περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται, ο καθοδηγούμενος μαθαίνει διάφορες επιστημονικές θεωρίες σχετικά με την παιδαγωγική (π.χ αξιολόγηση, εκπαιδευτικές τεχνικές, μαθησιακό κλίμα κλπ). Στη συνέχεια, όταν οι καθοδηγούμενοι έχουν αποκτήσει επαγγελματική συμπεριφορά, ακολουθεί επαγγελματική πρακτική, όπου πραγματοποιείται πρακτική εφαρμογή όλων όσων διδάχθηκαν. Τέλος, χαρακτηριστικό παράδειγμα μοντέλου mentoring, το οποίο βασίζεται στο συμπεριφορισμό, είναι το τεχνικό-γραφειοκρατικό μοντέλο. Το συγκεκριμένο μοντέλο, αντιμετωπίζει το μέντορα ως «τεχνικό» επαγγελματία, ο οποίος δίνει οδηγίες στον καθοδηγούμενο, αναφορικά με το πώς θα εκτελέσει τα καθήκοντά του. (Κουτσούκος, 2021·Χασιώτη, 2019)

### 2.3.3 Το μοντέλο των πέντε παραγόντων



Ένα από τα πιο σύγχρονα μοντέλα που βασίζονται στον εποικοδομητισμό αλλά και στο συμπεριφορισμό, είναι του Hudson (2004). Το συγκεκριμένο μοντέλο, αναφέρεται στους παράγοντες που αλληλεπιδρούν κατά τη μεντορική διαδικασία· για το λόγο αυτό ονομάζεται «μοντέλο των πέντε παραγόντων». Οι παράγοντες αυτοί, κατά τον Hudson, είναι οι εξής: Τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός μέντορα, οι απαιτήσεις ενός εκπαιδευτικού συστήματος, η παιδαγωγική κατάρτιση του μέντορα, η δημιουργία προτύπων και τέλος, η ανατροφοδότηση.

Αναλυτικότερα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός μέντορα, είναι αυτά που δημιουργούν το θετικό και οικείο κλίμα στη μεντορική διαδικασία και θέτουν τις βάσεις για τη δημιουργική και παράλληλα σωστή καθοδήγηση του συμβουλευόμενου. Επιπλέον, οι απαιτήσεις ενός εκπαιδευτικού συστήματος, θέτουν τη βάση για τον τρόπο υλοποίησης του mentoring. Εξίσου σημαντική επίσης είναι η παιδαγωγική κατάρτιση του μέντορα, καθώς για την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας, είναι απαραίτητη η εφαρμογή των σωστών τεχνικών και των δημιουργικών δραστηριοτήτων, η τήρηση των χρονοδιαγραμμάτων, καθώς και η ικανότητα διαχείρισης προβλημάτων. Ακόμη, η δημιουργία προτύπων κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική και αφορά την χρήση διδακτικών μεθόδων σε ρεαλιστικές συνθήκες. Τέλος, η ανατροφοδότηση αποτελεί χρήσιμο παράγοντα, λόγω του ότι δίνεται η δυνατότητα στο μέντορα να θέσει εύστοχα σχόλια, και αντίστοιχα στον καθοδηγούμενο να εξελιχθεί μέσα από αυτά (εισπράττοντας παράλληλα θετικές παρατηρήσεις που ενισχύουν την αυτοπεποίθησή του).

### **Κεφάλαιο 3. Δια Βίου Μάθηση- Εκπαίδευση Ενηλίκων- Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης**

Με τον όρο Δια Βίου Μάθηση εννοείται οποιαδήποτε μορφή εκπαίδευσης, τυπική, άτυπη, μη τυπική, η οποία χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη ευελιξία, στον χώρο, στον χρόνο και την ηλικία του ατόμου. Βασίζεται στην ιδέα ότι η μάθηση πρόκειται για μια αέναη διαδικασία, η οποία περιλαμβάνει διάφορους τομείς και εκτυλίσσεται μέσα από διάφορες τεχνικές (Καραλής, 2012). Στόχος της δια βίου μάθησης είναι η βελτίωση των δεξιοτήτων του ατόμου, η απόκτηση σημαντικών γνώσεων, οι οποίες βοηθούν τόσο στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του όσο και στην επαγγελματική του εξέλιξη. Μέσω της Δια Βίου Μάθησης το άτομο βελτιώνει την ποιότητα ζωής του και οδηγείται στην αυτοπραγμάτωση. Αξιοσημείωτο είναι ότι μέσα από τη Δια Βίου Μάθηση έχουν προκύψει πολλές έννοιες στηριζόμενες στη φιλοσοφία της, όπως «συνεχιζόμενη εκπαίδευση», «εκπαίδευση ενηλίκων» και «δια βίου εκπαίδευση». Πρόκειται λοιπόν για ένα πλαίσιο, στο οποίο εντάσσονται πολλές έννοιες με πολλά κοινά στοιχεία. Παλαιότερα, υπήρξε διαχωρισμός της έννοιας της δια βίου μάθησης και της δια βίου εκπαίδευσης, παρά το γεγονός ότι τα περισσότερα στοιχεία τους ήταν κοινά. Ουσιαστικά διαχωριζόταν η «ιδέα», και το αποτέλεσμα της Δια Βίου Μάθησης, από τον θεσμό, την εκπαιδευτική διαδικασία, τις συνθήκες διδασκαλίας που περιλαμβάνει η έννοια της Δια Βίου Εκπαίδευσης. Σήμερα, ο όρος της Δια Βίου Εκπαίδευσης τείνει να εγκαταλειφθεί, καθώς έχει αντικατασταθεί πλήρως από τον όρο της Δια Βίου Μάθησης (Πανδής, 2009).

Αξιοσημείωτος είναι ο ορισμός της Σιπητάνου (2005) , σύμφωνα με την οποία η Δια Βίου Μάθηση «περιλαμβάνει κάθε μαθησιακή δραστηριότητα που αναπτύσσεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής και περικλείει όλες τις μορφές μάθησης, στοχεύοντας στην προσωπική ολοκλήρωση του ατόμου, στην ενεργό συμμετοχή του, στην κοινωνική του ένταξη και στην προσαρμοστικότητα του στις νέες συνθήκες εργασίας καθώς και στην απασχολησιμότητά του, στο πλαίσιο των απαιτήσεων που υπαγόρευε πλέον η κοινωνία της γνώσης». Ο όρος της Εκπαίδευσης Ενηλίκων συνδέεται άμεσα με τη Δια Βίου Μάθηση, καθώς εντάσσεται μέσα σε αυτήν. Η Δια Βίου Μάθηση των ενηλίκων, σχετίζεται με την ανάγκη ενός ενήλικα, ώριμου ατόμου, για συνεχή επιμόρφωση και εξέλιξη. Κύριο χαρακτηριστικό της αποτελεί το γεγονός ότι απευθύνεται σε όλους, ανεξαρτήτως ηλικίας, φύλου ,κοινωνικοοικονομικού επιπέδου, γεωγραφικής τοποθεσίας και χρόνου (Παπαθανασίου, 2023).

### 3.1 Ιστορική Αναδρομή της Δια Βίου Μάθησης

Στις αρχές του 20ου αιώνα, η έννοια της Δια Βίου Μάθησης χρησιμοποιούνταν ως μια δεύτερη ευκαιρία για μάθηση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας. Μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο η έννοια επικράτησε περισσότερο καθώς οργανισμοί όπως η UNESCO, άρχισαν να την προωθούν (Πανδής, 2009). Η σημαντικότερη αρχή όμως έγινε τη δεκαετία του '60- '70, ύστερα από την κοινωνική κρίση. Ιδίως μετά τις κινητοποιήσεις στη Γαλλία (Μάης του 68), δημιουργήθηκε έντονα η ανάγκη για τη δημιουργία νέων φιλοσοφιών και αλλαγών στα πλαίσια της εκπαίδευσης. Κατ' επέκταση οι φορείς της εκπαίδευσης καθώς και διεθνείς οργανισμοί ασχολήθηκαν περαιτέρω με την έννοια της Δια Βίου Μάθησης. Αναλυτικότερα, το Συμβούλιο της Ευρώπης (1966), χρησιμοποίησε τον όρο «Συνεχής Εκπαίδευση» υιοθετώντας τη φιλοσοφία της Δια Βίου Μάθησης, ενώ το 1969 ο ΟΟΣΑ χρησιμοποίησε τον όρο «Επαναλαμβανόμενη Εκπαίδευση». Ακολούθησε λοιπόν μια περίοδος άνθισης της Δια Βίου Μάθησης, με πολλές μελέτες πάνω στις ιδέες που πρόσβευε, μέχρι το 1976, όπου άρχισε να αναφέρεται συχνά ο όρος «Εκπαίδευση Ενηλίκων», και να γίνονται συνέχεια νέες προσπάθειες για τη διατύπωση νέων ορισμών. Αυτή η περίοδος θεωρείται το πρώτο ξεκίνημα της Δια Βίου Μάθησης και ονομάζεται «ανθρωπιστική περίοδος».

Η δεύτερη περίοδος της εξέλιξης της Δια Βίου Μάθησης, ονομάζεται «ισχυρά οικονομιστική περίοδος». Κατά την περίοδο αυτή, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις ανάγκες της οικονομίας, παρά της κοινωνίας. Κύριος στόχος λοιπόν αποτελούσε η αγορά. Η ισχυρά οικονομιστική περίοδος, αφορά το διάστημα μεταξύ 1985 έως 2000, με τις κύριες θετικές εξελίξεις να πραγματοποιούνται στις αρχές της δεκαετίας του '90. Σημαντική εξέλιξη αποτελεί η χρήση του όρου «Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση» από το 1996, καθώς και η αύξηση των γηραιότερων ανθρώπων. Όσον αφορά στο τελευταίο, δημιουργήθηκε η ανάγκη για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων ύστερα από τη συνταξιοδότησή τους. Η Δια Βίου Εκπαίδευση λοιπόν αποτέλεσε ευκαιρία για την αναζήτηση διάφορων πηγών μάθησης.

Στη συνέχεια, επικράτησε η τρίτη περίοδος, η οποία ονομάστηκε «περίοδος ήπιας μορφής οικονομιστικού παραδείγματος». Κατά την περίοδο αυτή, τα οικονομικά κίνητρα εξισορροπούνται και αλληλεπιδρούν με τις ανάγκες της κοινωνίας και του κράτους. Η Δια Βίου μάθηση αποτελεί επιλογή του ατόμου, με κύρια χαρακτηριστικά

την ατομική του ευθύνη (εξαρτάται από το ίδιο το πώς θα εξελιχθεί η περαιτέρω εκπαίδευσή του), αλλά και το κοινωνικό δικαίωμα (Πανδής, 2009).

### 3.2 Η Δια Βίου Μάθηση στην Ελλάδα

Είναι χαρακτηριστικό ότι η Δια Βίου Μάθηση άρχισε να αναπτύσσεται στην Ελλάδα στις αρχές του 20ου αιώνα. Κύριος στόχος ήταν η αντιμετώπιση του αναλφαβητισμού, κυρίως μέσω των νυχτερινών σχολείων. Ωστόσο, οι σημαντικές εξελίξεις άργησαν να εμφανιστούν συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι νέοι, οι οποίοι παρακολουθούσαν προγράμματα Δια Βίου Μάθησης ήταν ελάχιστοι, καθώς οι ευκαιρίες ήταν πολύ περιορισμένες. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην αρχή του 21<sup>ου</sup> αιώνα η Ελλάδα βρισκόταν στις τελευταίες θέσεις των Ευρωπαϊκών χωρών, αναφορικά με τη συμμετοχή των πολιτών σε προγράμματα Δια Βίου Μάθησης. Σταδιακά, υπήρξε μια βελτίωση της κατάστασης, με περισσότερες χρηματοδοτήσεις και καλύτερη συστηματική οργάνωση φορέων και οργανισμών (Πανδής, 2009). Ακόμη, καθοριστικής σημασίας αποτέλεσε η δημιουργία θεσμικού πλαισίου σχετικά με τη Δια Βίου Μάθηση (2003). Το εγχείρημα δεν πέτυχε, ωστόσο μπόρεσε να υλοποιηθεί το 2005.

Όσον αφορά στους φορείς, ο σημαντικότερος φορέας της Ελλάδας για τη Δια Βίου Μάθηση είναι η Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης (ΓΓΔΒΜ) που υπάγεται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠΕΠΘ). Η ΓΓΔΒΜ ενεργεί πάντα με βάση τους στόχους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπό την αιγίδα της Ι.ΔΕ.ΚΕ (Ινστιτούτο Διαρκής Εκπαίδευσης Ενηλίκων), των ΚΕΚ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης), καθώς και τις ΝΕΛΕ (Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης). Ευθύνη της ΓΓΔΒΜ λοιπόν, είναι η δημιουργία, η οργάνωση καθώς και η εφαρμογή προγραμμάτων Δια Βίου Μάθησης. Η Ι.ΔΕ.ΚΕ έχει την ευθύνη διάφορων φορέων όπως τα ΣΔΕ (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας), τα ΚΕΕ (Κέντρα Εκπαίδευσης Ενηλίκων), τις Σχολές Γονέων, το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης Από Απόσταση (ΚΕ.ΔΒΜ.ΑΠ), το Κέντρο Μελετών Δια Βίου Εκπαίδευσης (Αριστοτέλης) και το Κέντρο Δια Βίου Μάθησης Εκπαιδευτών Ενηλίκων (ΚΕ.ΔΒΜ.ΕΚ.ΕΝ). Τέλος, η Ι.ΔΕ.ΚΕ είναι υπεύθυνη για μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων που σχετίζονται με την εκπαίδευση των αγροτών, την ψηφιακή εκπαίδευση των ενηλίκων, την εθελοντική εκπαίδευση αναφορικά με τη διαχείριση καταστάσεων κινδύνου, την εκπαίδευση αναφορικά με θέματα υγείας και την εκπαίδευση μεταναστών (Πανδής, 2009). Η Γενική Γραμματεία Διά Βίου Μάθησης που ξεκίνησε το 1983 ως Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης

με τον πρόσφατο νόμο 4763/2020 σε Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας.

### 3.3 Κέντρα Δια Βίου Μάθησης- Επιστημονικά Υπεύθυνοι των προγραμμάτων των ΚΕΔΙΒΙΜ

#### 3.3.1 Νομοθετικό πλαίσιο

Το νομοθετικό πλαίσιο αναφορικά με τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης ενημερώθηκε το 2020 και έχει ως εξής:

«Σύμφωνα με το άρθρο 63 του ν. Ν. 4763/2020 (ΦΕΚ Α 254 - 21.12.2020), Τα Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. των Α.Ε.Ι. του άρθρου 48 του ν. 4485/ 2017 (Α΄ 114), εντάσσονται αυτοδικαίως, μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας ίδρυσής τους, στο Μητρώο Κ.Δ.Β.Μ., που τηρείται στο Πληροφοριακό Σύστημα των Κ.Δ.Β.Μ. της Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Μ.&Ν. του άρθρου 61.»

*1. Με απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, ύστερα από πρόταση της Συγκλήτου, ιδρύεται σε κάθε Α.Ε.Ι. Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης (Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ.). Η πρόταση της Συγκλήτου αναγράφει το ευρύτερο πλαίσιο στρατηγικής και δραστηριοτήτων εντός του οποίου διοργανώνονται τα εκπαιδευτικά ή επιμορφωτικά προγράμματα του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ..*

*2. Το Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. αποτελεί μονάδα του Ιδρύματος που εξασφαλίζει το συντονισμό και τη διεπιστημονική συνεργασία στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης και εν γένει δια βίου μάθησης. Τα εκπαιδευτικά ή επιμορφωτικά προγράμματα μπορεί να υλοποιούνται και σε συνεργασία με Α.Ε.Ι. ή ερευνητικά κέντρα της ημεδαπής, καθώς και αναγνωρισμένα ως ομοταγή Ιδρύματα της αλλοδαπής, με απόφαση του Πρυτανικού Συμβουλίου, ύστερα από εισήγηση του Συμβουλίου του Κέντρου. Αρμόδιος για το σχεδιασμό, την οργάνωση και την υλοποίηση κάθε έργου και προγράμματος επιμόρφωσης, κατάρτισης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και εν γένει δια βίου μάθησης είναι ο οικείος επιστημονικός υπεύθυνος κάθε έργου.*

*3. Τα υφιστάμενα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης των Ιδρυμάτων και τα λειτουργούντα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης των Ιδρυμάτων καταργούνται. Για την κατάργησή τους εκδίδεται διαπιστωτική πράξη του Υπουργού Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Η παροχή κάθε προγράμματος επιμόρφωσης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, κατάρτισης και εν γένει δια βίου μάθησης, δια*

ζώσης ή εξ αποστάσεως, ήτοι πέραν των σπουδών πρώτου, δεύτερου και τρίτου κύκλου, παρέχεται αποκλειστικά μέσω του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ., με την επιφύλαξη του άρθρου 48Α και εξαιρουμένων των προγραμμάτων που οργανώνονται δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 5 του ν. 4250/2014 (Α' 74) και της περίπτωσης α' της παρ. 3 του άρθρου 2 του ν. 3848/2010 (Α' 71). Την ευθύνη τήρησης της διάταξης των προηγούμενων εδαφίων φέρει η Σύγκλητος του Ιδρύματος.

4. Όργανα του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ. είναι: α) ο Πρόεδρος του Κέντρου, β) το Συμβούλιο του Κέντρου.

10. Οι επιστημονικά υπεύθυνοι των προγραμμάτων του Κέντρου ορίζονται με απόφαση του Συμβουλίου του. Υποβάλλουν προς έγκριση στο Συμβούλιο του Κέντρου τα σχέδια σπουδών, τις οργανωτικές λεπτομέρειες, τον προϋπολογισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και το ύψος των τελών και πιστοποιούν την άρτια διεξαγωγή του προγράμματος. Η απόφαση του Συμβουλίου του Κέντρου Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης αποστέλλεται προς έγκριση στο Πρυτανικό Συμβούλιο. Η απόφαση θεωρείται ότι έχει εγκριθεί μετά την άπρακτη πάροδο δέκα (10) εργάσιμων ημερών.

Τα Κέντρα Δια Βίου Μάθησης λειτουργούν με εσωτερικούς κανονισμούς κατόπιν αποφάσεων της Συγκλήτου του κάθε Πανεπιστημίου στο οποίο υπάγονται.

Ο Επιστημονικά Υπεύθυνος (ΕΥ) ορίζεται από το Συμβούλιο του Κέντρου. Ο ΕΥ εποπτεύει και ελέγχει όλους τους συνεργαζόμενους για την υλοποίηση του προγράμματος εκπαίδευσης και των λοιπών δραστηριοτήτων.

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, ο ΕΥ είναι υπεύθυνος για το σχεδιασμό, την οργάνωση και την υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων επιμόρφωσης, κατάρτισης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και εν γένει δια βίου μάθησης, που του αναθέτει κατόπιν αιτήματος, το Συμβούλιο. Επιπλέον, είναι υπεύθυνος για την υποβολή των σχεδίων οδηγού σπουδών, τις οργανωτικές λεπτομέρειες, τον προϋπολογισμό των εκπαιδευτικών προγραμμάτων και το ύψος των τελών, στο Συμβούλιο του Κ.Ε.ΔΙ.ΒΙ.Μ.. Ακόμη, ευθύνεται για την επιλογή του απαραίτητου επιστημονικού και λοιπού προσωπικού στα πλαίσια του έργου ή εκπαιδευτικού προγράμματος για το οποίο είναι υπεύθυνος. Επιπλέον, «πιστοποιεί την άρτια διεξαγωγή των έργων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τα οποία είναι Επιστημονικά Υπεύθυνος, συντάσσει έκθεση υλοποίησης των προγραμμάτων και συνυπογράφει μαζί με τον Πρόεδρο τα απονεμόμενα από το Κέντρο πιστοποιητικά». Όταν κρίνεται απαραίτητο θέτει προτάσεις σχετικά με τις διαδικασίες επιλογής των εκπαιδευόμενων. Τέλος,

«Υπογράφει ως επιστημονικά υπεύθυνος τις συμβάσεις και τις εντολές πληρωμής του απαραίτητου προσωπικού, καθώς και τις συμβάσεις προμηθειών και υπηρεσιών οι οποίες συνάπτονται για τις ανάγκες του έργου του» (<https://www.e-nomothesia.gr>)

## **Κεφάλαιο 4. Δια Βίου Μάθηση- Εκπαίδευση Ενηλίκων κατά την περίοδο covid-19**

Είναι χαρακτηριστικό, ότι η πανδημία Covid-19 έχει επιφέρει μεγάλες αλλαγές και αναταράξεις στον τομέα της εκπαίδευσης. Ανεπηρέαστος φυσικά δεν έμεινε και ο τομέας της εκπαίδευσης ενηλίκων καθώς οι περισσότερες δραστηριότητες πραγματοποιούνταν δια ζώσης. Λόγω της πανδημίας, οι δραστηριότητες αυτές αντικαταστήθηκαν από τηλεδιασκέψεις, ενώ παράλληλα πολλές σημαντικές εκδηλώσεις και συνεδριάσεις γύρω από την εκπαίδευση ενηλίκων και την επαγγελματική εκπαίδευση αναβλήθηκαν. Επιπροσθέτως, η πανδημία λειτούργησε ενισχυτικά στις κοινωνικές ανισότητες, καθώς ενήλικες, οι οποίοι ήδη αντιμετώπιζαν δυσκολίες (χαμηλό οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο) αδυνατούσαν να ανταπεξέλθουν στις νέες προσαρμογές (Boeren et al., 2020)

Από την άλλη μεριά, σύμφωνα με το (Thériault, 2020) όπως αναφέρει ο Raymond Williams (1983), σε δύσκολες περιόδους, ο άνθρωπος στρέφεται προς τη μάθηση, προκειμένου να αντιληφθεί τι συμβαίνει και να βρει τα μέσα να προσαρμοστεί αλλά και να προχωρήσει στην αντιμετώπιση της κατάστασης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση ενηλίκων προσφέρει ιδιαίτερη αξία και δύναμη στην κοινωνική αλληλεγγύη και γενικότερα στην κοινότητα. Είναι πολύ σημαντικό να χρησιμοποιείται ως σημαντικό εργαλείο για την αντιμετώπιση κάθε συνθήκη έκτακτης ανάγκης σε εθνικό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο. Μέσω της εκπαίδευσης ενηλίκων, η κοινωνία προετοιμάζεται για την αντιμετώπιση μελλοντικών κρίσεων όπως είναι, οι σεισμοί, οι πλημμύρες, οι πυρκαγιές και φυσικά η πανδημία του COVID-19, που αντιμετωπίζουμε παγκοσμίως τα τελευταία χρόνια (Lopes & McKay, 2020).

Πολλά κράτη-μέλη προσέφεραν παραδείγματα των στρατηγικών που εφάρμοσαν κατά τη διάρκεια της πανδημίας στην εκπαίδευση ενηλίκων. Για παράδειγμα πολλοί φορείς εκπαίδευσης ενηλίκων εφάρμοσαν τη διαδικτυακή μάθηση (μέσω τηλεφώνου, τηλεόρασης, ραδιοφώνου) αλλά και προσάρμοσαν τη διαδικασία της μάθησης στις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου. Πολλές λοιπόν ήταν οι χώρες που θέσπισαν νέες νομοθεσίες και πρότειναν νέες πολιτικές προκειμένου να επιτευχθούν τα παραπάνω. Αξιοσημείωτο είναι ότι υπήρξαν χώρες που προσάρμοσαν τα κριτήρια ποιότητας (Ελλάδα, Μαλαισία) (Unesco, 2022).



## **Κεφάλαιο 5. Βιβλιογραφική επισκόπηση ερευνών αναφορικά με την αξιοποίηση του Mentoring και του E-mentoring στην εκπαίδευση**

Πολλές είναι οι έρευνες από τις οποίες συνάγεται το συμπέρασμα ότι το mentoring αλλά και το e-mentoring ενισχύει θετικά όσους εμπλέκονται στη μεντορική σχέση.

Όπως επισημαίνει ο Fletcher (2012), το e-mentoring αποτελεί σημαντική πηγή βοήθειας σε περιόδους κρίσεων. Η ενίσχυση των μεντόρων είναι πολύτιμη όταν οι καθοδηγούμενοι αισθάνονται ότι οι συνθήκες διαβίωσής τους αλλάζουν απότομα.

Ακόμη, το e-mentoring, προσφέρει στον εκπαιδευόμενο τη δυνατότητα για μετασχηματίζουσα μάθηση, όπου κυριαρχεί ο διάλογος και η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων που μπορεί να βρίσκονται σε διαφορετικές γεωγραφικές τοποθεσίες (Butler et al., 2013). Η ηλεκτρονική καθοδήγηση θα μπορούσε να είναι ιδιαίτερα επωφελής κατά τη διάρκεια κρίσεων.

Ακόμη, σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Πανεπιστήμιο του Τορόντο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρατηρήθηκε ότι το mentoring συνέβαλε σημαντικά στη μείωση του άγχους και της κατάθλιψης των αποφοίτων λόγω του lock down (Nash, 2021).

Στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, σε ποσοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτές, παρατηρούνται 3 κατηγορίες ωφελομένων: 1) Οι εκπαιδευτές 2) οι εκπαιδευόμενοι 3) ο οργανισμός.

Αναλυτικότερα, στην περίπτωση που οι εκπαιδευτές είναι οι mentees παρατηρείται βελτίωση στην χρήση των διδακτικών τους πρακτικών και αξιοποίηση της ανατροφοδότησης που λαμβάνουν, με αποτέλεσμα να ενισχύεται η κριτική τους σκέψη. Επιπροσθέτως παρατηρείται ενίσχυση των επικοινωνιακών δεξιοτήτων και της συνεργασίας, καθώς και βελτίωση σε δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων.

Οι Single and Single (2005) εξέτασαν προγράμματα e-mentoring από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 έως το 2007. παρατήρησαν ότι οι εφαρμογές του E-mentoring, χάρη στην ευελιξία και τις ευκαιρίες που προσφέρει, κέρδισαν τη συμμετοχή περισσότερων ατόμων. Χαρακτηριστικό είναι βέβαια, ότι οι συμμετέχοντες είναι απαραίτητο να διαθέτουν ορισμένες ψηφιακές δεξιότητες ώστε να μπορέσουν να προσαρμοστούν στο

ψηφιακό περιβάλλον που διατίθεται. Εφόσον γνωρίζουν την χρήση της τεχνολογίας, είναι βέβαιο ότι θα επωφεληθούν από την οργάνωση και την αντικειμενικότητα που παρέχουν οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες αλληλεπίδρασης.

Παρόμοια είναι τα οφέλη από τη μεντορική διαδικασία, στην περίπτωση όπου οι εκπαιδευτές λειτουργούν ως μέντορες. Ένα από τα σημαντικότερα οφέλη που παρατηρήθηκε στο μεγαλύτερο βαθμό, είναι η συνεχής αυτοβελτίωση. Ακόμη, εκπαιδευτές- μέντορες σημείωσαν ως σημαντικά οφέλη την επαγγελματική ανάπτυξη αλλά και τη διεύρυνση των νέων οπτικών αντίληψης. Τέλος, τα οφέλη που αποκομίζει ένας οργανισμός σύμφωνα με τη συγκεκριμένη έρευνα, είναι η προώθηση πρωτοποριακών ενεργειών, η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών καθώς και η προώθηση της συνεργασίας (Κουτσούκος et al., 2021).

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Εκπαιδευτές Ενηλίκων από Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, της Κεντρικής Μακεδονίας, σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring για την ενίσχυση των διδακτικών τους ικανοτήτων, παρατηρήθηκε ότι οι περισσότεροι Εκπαιδευτές είχαν έρθει σε επαφή με το mentoring, αλλά σε άτυπη μορφή. Αναμφισβήτητα ήταν κάτι βοηθητικό και ενισχυτικό γι' αυτούς, ωστόσο είχαν την επιθυμία για μια πιο οργανωμένη μεντορική διαδικασία (Κουτσούκος, 2022).

Επιπροσθέτως, σε έρευνα των Fragoulis et al. (2011) με σκοπό τη διερεύνηση των απόψεων των στελεχών σε επιχειρήσεις και οργανισμούς σχετικά με τη σημασία του mentoring στο πλαίσιο της ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης, αναδείχθηκε ότι τα οφέλη που προκύπτουν από τη μεντορική διαδικασία αφορούν τόσο τους εργαζόμενους, όσο και τους μέντορες και τον οργανισμό.

Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, σε βιβλιογραφικές μελέτες έχει παρατηρηθεί ότι το e-mentoring βοηθά την επαγγελματική ανάπτυξη. Σύμφωνα με την Tolbert (2008), ομάδες εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην e-μεντορική διαδικασία, είχαν μεγαλύτερο αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με την εργασιακή τους επίδοση, συγκριτικά με ομάδες ατόμων που συμμετείχαν σε δια ζώσης mentoring. Επιπλέον, χαρακτηριστικό είναι ότι μέσω του e-mentoring έχει διαπιστωθεί βελτίωση των ψηφιακών, ακαδημαϊκών, παιδαγωγικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, τόσο για τους καθοδηγούμενους όσο και για τους μέντορες (Alemdağ & Erdem, 2017; Baran, 2016). Αξιοσημείωτο είναι ότι οι εφαρμογές του e-mentoring αυξάνουν τα κίνητρα των εκπαιδευτικών, ενισχύουν την παραγωγικότητα τους, μειώνοντας παράλληλα το άγχος

τους (Simonsen et al., 2009). Από τις παραπάνω έρευνες συνάγεται το συμπέρασμα ότι το e-mentoring ευνοεί την επαγγελματική ανάπτυξη (Erdoğan et al., 2021).

Σε μια έρευνα η οποία είχε ως στόχο το σχεδιασμό ενός προγράμματος e-mentoring, το οποίο θα απευθύνεται σε αρχάριους εκπαιδευτικούς παρατηρήθηκαν τα εξής :

- 1) Οι δυσκολίες στον εργασιακό χώρο, οδηγούν τους εκπαιδευτικούς στην ανάγκη για διαδικτυακή καθοδήγηση.
- 2) Το e-mentoring διαμορφώνεται εξατομικευμένα, ανάλογα με τις ανάγκες της ομάδας στόχου.
- 3) Το e-mentoring ενδέχεται να πραγματοποιείται μέσα από την καθοδήγηση των καθοδηγούμενων από άλλους καθοδηγούμενους, (π.χ.μεταξύ των συναδέλφων).
- 4) Σημαντικό εύρημα αποτελεί το γεγονός ότι οι μέντορες κινητοποιούνται περισσότερο, όταν λαμβάνουν απάντηση από τους καθοδηγούμενούς τους.
- 5) Τα οφέλη της e-μεντορικής διαδικασίας διαφέρουν ανάλογα με την ποιότητα της σχέσης που αναπτύσσεται καθώς και τον τρόπο επικοινωνίας.
- 6) Ο εμπειριστατωμένος σχεδιασμός του προγράμματος e-mentoring αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επιτυχία της διαδικασίας (Alemdag & Erdem, 2017).

Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν ευρήματα ερευνών που υποστηρίζουν ότι το e-mentoring ευνοεί περισσότερο υπαλλήλους και μαθητές συγκριτικά με το δια ζώσης mentoring. Ένας από τους λόγους είναι ότι το e-mentoring δίνει τη δυνατότητα σε άτομα που είναι λιγότερο κοινωνικά να προσεγγίσουν τους καθοδηγητές τους μέσω διαδικτύου. Επιπροσθέτως, άτομα που εργάζονται σε απομακρυσμένες περιοχές ή γενικότερα αντιμετωπίζουν δυσκολίες, μπορούν να διευκολυνθούν σημαντικά από την εφαρμογή του e-mentoring. Μέσα από το e-mentoring, οι καθοδηγούμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύτερο δίκτυο μελών του οργανισμού τους, μέλη τα οποία μπορούν να τους καθοδηγήσουν και να αποτελέσουν μέντορες γι' αυτούς στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ακόμη, έχει παρατηρηθεί ότι μέσα από το e-mentoring ανανεώνονται επαγγελματικές σχέσεις οι οποίες βρισκόνταν σε αδράνεια (de Janasz et al., 2008).

Υπάρχουν ωστόσο, έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν ότι τα οφέλη του e-mentoring είναι αρκετά κοινά με του δια ζώσης mentoring. Πιο συγκεκριμένα, και στις δύο περιπτώσεις επιτυγχάνεται η ανάπτυξη οργανωτικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων, η προώθηση

της δικτύωσης και της κοινωνικοποίησης αλλά και η κινητοποίηση για περισυλλογή, η οποία ευνοεί τη βελτίωση της απόδοσης και της αίσθησης της ικανοποίησης. Επιπροσθέτως, υποστηρίζεται ότι με την χρήση του e-mentoring οι καθοδηγούμενοι προσαρμόζονται σε ένα σύνθετο περιβάλλον με πολλαπλές επιλογές και δραστηριότητες ενώ παράλληλα βρίσκονται σε ίση θέση μεταξύ τους. Επιπλέον, υπάρχουν ευρήματα που επισημαίνουν ότι το e-mentoring απευθύνεται σε περισσότερους καθοδηγούμενους και η διαδικασία είναι εξατομικευμένη οπότε δεν υπάρχει η αρνητική στοχοποίηση του καθοδηγούμενου. Για παράδειγμα, διαφορές ως προς το μορφωτικό επίπεδο, την ηλικία, ή την θέση, ελαχιστοποιούνται.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί, ότι το e-mentoring θεωρείται μια διαδικασία με πιο απρόσωπο χαρακτήρα, γεγονός που απελευθερώνει περισσότερο τους καθοδηγούμενους αλλά όχι και τους μέντορες. Συμπερασματικά, θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι τα οφέλη του e-mentoring είναι διαφορετικά για τον μέντορα και διαφορετικά για τον καθοδηγούμενο.

Ακόμη, σημαντικό εύρημα το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψιν, είναι το γεγονός ότι το e-mentoring, αφενός εξυπηρετεί και διευκολύνει τα άτομα με περιορισμένο χρόνο ή απομακρυσμένο τόπο διαμονής, αφετέρου δυσκολεύει άτομα με ανεπαρκείς ψηφιακές δεξιότητες.

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό ερώτημα, το οποίο γεννάται από τη συγκεκριμένη έρευνα, είναι εάν οι δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας e-mentor είναι οι ίδιες με ενός δια ζώσης μέντορα. Αναμφισβήτητα οι e-μέντορες θα πρέπει να έχουν υψηλά επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων και ΤΠΕ. Συμπερασματικά, η συγκεκριμένη έρευνα αμφισβητεί το γεγονός ότι το e-mentoring ευνοεί περισσότερο την επικοινωνία συγκριτικά με το δια ζώσης mentoring. Ακόμη, απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη της ηλεκτρονικής καθοδήγησης είναι η εκπαίδευση των μεντόρων στην χρήση των ΤΠΕ αλλά και στη διερεύνηση των αναγκών των καθοδηγούμενων αναφορικά με τις ψηφιακές τους δεξιότητες (Shrestha et. al., 2009)

Σε μελέτη, όπου εξετάζεται η χρήση ενός προγράμματος e-mentoring σε νεοεισερχόμενους δασκάλους προσχολικής ηλικίας σε σύγκριση με τους έμπειρους δασκάλους, προτάθηκε η επανάληψη της έρευνας με μεγαλύτερο δείγμα έτσι ώστε να δημιουργηθεί ένα δίκτυο επαγγελματικής ανάπτυξης. Το συγκεκριμένο δίκτυο λοιπόν, ειδικά με αφορμή την πανδημία Covid-19, θα μπορούσε όχι μόνο να προωθήσει την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών, αλλά και για την επαρκή προετοιμασία των

εκπαιδευτικών σε περίπτωση επόμενης πανδημίας. Αξιοσημείωτο είναι ότι η έρευνα χρησιμοποιεί υποστηρικτικά στοιχεία της παιδείας στα μέσα και την τεχνολογία (Partnership for 21st Century Skills, 2009), μια από τις πιο βασικές δεξιότητες του 21<sup>ου</sup> αιώνα (Erdoğan et al., 2021).

Σε ένα γερμανικό πανεπιστήμιο πραγματοποιήθηκε έρευνα σχετικά με το εξ αποστάσεως, online mentoring, εξαιτίας της πανδημίας COVID-19. Κατά την e-μεντορική διαδικασία οι μέντορες συζητούσαν με τους καθοδηγούμενους για διάφορα θέματα όπως η οργανωτικότητα και οι στρατηγικές αποτελεσματικής μάθησης. Βρέθηκαν θετικές επιδράσεις ως προς την κινητοποίηση, στη μαθητική συμπεριφορά και στη συμμετοχή στις εξετάσεις (Hardt et al., 2020).

Σε μελέτη περίπτωσης, η οποία διαμορφώθηκε υπό τη μορφή ποιοτικής έρευνας, αναζητήθηκαν τα τεχνολογικά μέσα και οι μορφές επικοινωνίας που χρησιμοποιούνται κατά τη διαδικασία του e-mentoring. Στη μελέτη, συμμετείχαν 44 προπτυχιακοί φοιτητές ως καθοδηγούμενοι και 8 μεταπτυχιακοί φοιτητές ως μέντορες. Τα δεδομένα συλλέχθηκαν από διάφορες εκθέσεις του έργου, οι οποίες συμπληρώθηκαν και από τους μέντορες (σημειώσεις) και από τους καθοδηγούμενους (φόρμες συμπλήρωσης απόψεων σχετικά με τη διαδικασία). Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αναλύθηκαν με ξεχωριστή ανάλυση περιεχομένου. Από τη μελέτη προέκυψε ότι τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν κατά την e-μεντορική διαδικασία ήταν κυρίως το e-mail, η κοινωνική δικτύωση, εφαρμογές ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, SMS, blog, η ηλεκτρονική αποθήκευση και τα ηλεκτρονικά έγγραφα, τηλεφωνικές συνομιλίες καθώς και οι τηλεδιασκέψεις. Κατά τους συμμετέχοντες, τα πιο χρήσιμα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν ήταν η κοινωνική δικτύωση και οι εφαρμογές ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων. Ακόμη, η πλειοψηφία των καθοδηγούμενων και των μεντόρων ισχυρίστηκε ότι τα ΤΠΕ που αξιοποιήθηκαν ήταν επαρκή. Ωστόσο, υπήρξαν μερικοί συμμετέχοντες (καθοδηγούμενοι και μέντορες), οι οποίοι υποστήριξαν ότι το e-mentoring θα μπορούσε να περιλαμβάνει και ένα μέρος δραστηριοτήτων δια ζώσης καθοδήγησης (Ongo, 2018).

Σε έρευνα πραγματοποιήθηκε αναφορικά με την ηλεκτρονική καθοδήγηση, μέσα στην οποία εντάχθηκαν μέντορες και καθοδηγούμενοι από διαφορετικές τοποθεσίες, παρουσιάστηκαν αρκετά οφέλη, καθώς οι αλληλεπιδράσεις πραγματοποιούνταν με ευκολία μέσω ασύγχρονων συζητήσεων και κινητών συσκευών επικοινωνίας. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν ότι υπάρχουν σημαντικά οφέλη από τη διαδικασία του e-

mentoring σε όλους τους τομείς του STEM, ιδίως όταν πρόκειται για άτομα που ζουν σε αγροτικές περιοχές, και πόσο μάλλον γυναίκες. Γενικότερα, από τα ευρήματα προκύπτει ότι μέσω της διαδικτυακής καθοδήγησης, γυναίκες που θέλουν να ενταχθούν στους κλάδους του STEM ή ξεκινούν σπουδές πάνω σε αυτό, θα διευκολυνθούν σε σημαντικό βαθμό. Αξιοσημείωτο είναι ότι τα οφέλη αφορούν τόσο τους μέντορες όσο και τους καθοδηγούμενους. Τα οφέλη αυτά, μπορεί να διαφέρουν, παράλληλα όμως συμβάλλουν στην καλύτερη επικοινωνία μεταξύ ομοτίμων (Redmond & Gutke, 2020).

Σε μελέτη που αφορούσε τη διαδικτυακή καθοδήγηση προϋπηρεσιακών εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης από ενεργούς εκπαιδευτικούς. Η ποιοτική μελέτη ανέδειξε τη συνεισφορά του e-mentoring στους προϋπηρεσιακούς εκπαιδευτικούς που ζούσαν σε απομακρυσμένες περιοχές. Πιο συγκεκριμένα, διευκολύνθηκαν οι συζητήσεις και η ανταλλαγή απόψεων με άλλους εκπαιδευτικούς και προωθήθηκε η συνεργασία μεταξύ τους (Redmond, 2015).

Στη συγκεκριμένη έρευνα διερευνήθηκαν οι απόψεις 133 επαγγελματιών στον τομέα της πληροφορικής, αναφορικά με την αποτελεσματικότητα του e-mentoring συγκριτικά με το δια ζώσης mentoring. Οι ερευνητικές υποθέσεις βασίζονταν στην άποψη ότι το e-mentoring οδηγεί σε χαμηλής ποιότητας επικοινωνία με τον μέντορα, χαμηλά μαθησιακά αποτελέσματα και χαμηλή ικανοποίηση από τη διαδικασία. Ωστόσο, οι απόψεις που συγκεντρώθηκαν και απαντήσεις που δόθηκαν στις αντίστοιχες ερωτήσεις, οδηγούσαν στο συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα του e-mentoring δε διαφέρει από την αποτελεσματικότητα του δια ζώσης mentoring. Παρ' όλα αυτά, κατά τους ερευνητές τα αποτελέσματα είναι αμφίβολα καθώς οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες, πέρα από τη διαδικτυακή καθοδήγηση, είχαν και δια ζώσης επικοινωνία με τον μέντορά τους (Cotton & Adya, 2018) (Sanyal & Rigby, 2016).

Σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση των εμπειριών των μεντόρων κατά την καθοδήγησή τους σε νέους, τους πρώτους μήνες της πανδημίας COVID-19. Βασικοί στόχοι της έρευνας ήταν να διερευνηθούν:

- 1) Οι επιπτώσεις της πανδημίας στις αλληλεπιδράσεις και την επικοινωνία μεταξύ μέντορα και καθοδηγούμενου.
- 2) Οι τρόποι με τους οποίους θα μπορούσαν να βοηθηθούν οι μέντορες κατά τη διάρκεια της επιδημιολογικής κρίσης, με σκοπό την βέλτιστη εξυπηρέτηση των αναγκών των νέων.

Διεξήχθησαν έξι focus groups με 39 μέντορες. Οι 26 μέντορες αποτελούσαν γυναίκες , οι 11 άντρες και δύο μέντορες δεν αποκάλυψαν το φίλο τους. Το κριτήριο επιλογής ήταν ο κάθε μέντορας να ακολουθεί το συγκεκριμένο διάστημα μεντορική διαδικασία οποιασδήποτε μορφής επί του παρόντος σε σχέση καθοδήγησης. Μέσα από το Facebook, οι συντονιστές της μελέτης έθεσαν ερωτήσεις στους μέντορες και εκείνοι απάντησαν με σχόλια. Οι απαντήσεις κάθε ομάδας καταγράφηκαν και πραγματοποιήθηκε θεματική ανάλυση. Σύμφωνα με τα ευρήματα, κατά τη μετάβαση της μεντορικής διαδικασίας σε online μορφή, τα πιο συνηθισμένα μέσα επικοινωνίας ήταν οι συνομιλίες με κείμενο και βίντεο. Μια από τις δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν ήταν οι δυσκολίες πρόσβασης στο διαδίκτυο από τους καθοδηγούμενους, καθώς και το απόρρητο. Όσον αφορά στις ανησυχίες του μέντορα, συγκαταλέγονται η ανησυχία για την ψυχική υγεία των καθοδηγούμενων, των οικογενειακών οικονομικών, του σχολείου καθώς και της πρόσβασης σε οργανική υποστήριξη και φαγητό. Ο ρόλος του μέντορα περιλάμβανε συστηματική επικοινωνία με τους καθοδηγούμενους και ακαδημαϊκή υποστήριξη. Οι μέντορες ζήτησαν ιδέες και πόρους για την επικοινωνία με τους καθοδηγούμενους και μια διαδικτυακή ομάδα για να τους υποστηρίξει. Μέσα σε μια περίοδο υγειονομικής κρίσης, οι μέντορες παρείχαν διαδικτυακή καθοδήγηση στους καθοδηγούμενους. Η μετάβαση αυτή γεννά την ιδέα να συνεχιστεί η διαδικτυακή καθοδήγηση όπου οι μέντορες θα επικοινωνούν και θα παρέχουν υποστήριξη στους καθοδηγούμενους (Kaufman et al., 2021).

Στη συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκαν 7 focus groups, με 23 συμμετέχοντες στο σύνολο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση οι συμμετέχοντες αποτελούσαν εκπροσώπους 20 οργανισμών mentoring , οι οποίοι προσέφεραν τις υπηρεσίες τους σε αγροτικές μ προαστιακές και αστικές περιοχές των Ηνωμένων Πολιτειών. Οι περισσότεροι από τους μισούς συμμετέχοντες εκπροσωπούσαν μικρούς οργανισμούς (>5 άτομα), είτε στο σχολείο είτε στην κοινότητα είτε και στα δύο. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αποτελούσαν διευθυντές ή συντονιστές των προγραμμάτων mentoring. Το γεγονός αυτό βοήθησε να συλλεχθούν και να διερευνηθούν οι απόψεις τους σχετικά με την ενίσχυση ή τον περιορισμό του e-mentoring σε περίοδο κρίσης. Η επιλογή του e-mentoring προσέφερε πολλά οφέλη αλλά και δυσκολίες. Πιο συγκεκριμένα, επιτεύχθηκε η ευρεία χρήση των τεχνολογικών μέσων και επικοινωνιών (zoom, ανταλλαγή μηνυμάτων, FaceTime και πλατφόρμες των social media). Οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι οι οποίοι χρησιμοποιούσαν τα τεχνολογικά μέσα πριν από την πανδημία, δεν αντιμετώπισαν καμία δυσκολία. Αντίθετα, άτομα που δεν ήταν επαρκώς

εξοικειωμένα με την χρήση ψηφιακών μέσων αντιμετώπισαν δυσκολίες. Επιπλέον, η διαδικτυακή καθοδήγηση έδωσε τόπο στην χρήση των τεχνολογικών μέσων με έναν πιο ανάλαφρο και διασκεδαστικό τρόπο (π.χ. geocaching, διαδικτυακές βραδιές ταινιών) μεταξύ μεντόρων και καθοδηγούμενων (Kaufman, 2022)

Επιπροσθέτως, στην έρευνα του Knouse (2001), επισημάνθηκε ότι τα πλεονεκτήματα του e-mentoring συγκριτικά με το «παραδοσιακό» mentoring είναι η δυνατότητα άμεσης πρόσβασης σε μεγάλο όγκο πληροφοριών, το εύρος των ερωτήσεων των καθοδηγούμενων και των απαντήσεων των συμβούλων, όπως και η δυνατότητα παροχής βοήθειας από ποικιλία μεντόρων. Επιπλέον, η διαδικτυακή επικοινωνία «παρέχει ένα επίπεδο απορρήτου» συγκριτικά με την καθοδήγηση δια ζώσης, με αποτέλεσμα να είναι πιο προσωπική. Τέλος, επισημάνθηκε ότι είναι πιο οικονομικά αποδοτικό.

Είναι χαρακτηριστικό, ότι το E-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, παρείχε αυξημένες ευκαιρίες για τηλεδιάσκεψη, με αποτέλεσμα, οι μέντορες να μπορούν να επικοινωνήσουν με τους καθοδηγούμενούς τους. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι το ψηφιακό χάσμα έχει ελαττωθεί σημαντικά, πολλές είναι οι μεντορικές σχέσεις οι οποίες δεν μπόρεσαν να ευδοκιμήσουν, καθώς το 25% των ενηλίκων δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο. Η ψηφιακή ανισότητα αυτή, καθιστά αναγκαία την εξατομικευμένη εφαρμογή του E-mentoring. Πιο συγκεκριμένα, οι μέντορες θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν τις δυνατότητες των καθοδηγούμενων τους και όπου κρίνεται απαραίτητο να συνδυάζουν τις εφαρμογές του e-mentoring με πιο παραδοσιακές τεχνικές επικοινωνίας. Πέρα από τη διαδικτυακή επικοινωνία (e-mail, πλατφόρμες συμβουλευτικής), η επικοινωνία μπορεί να γίνεται μέσω τηλεφωνικών κλήσεων (όταν κρίνεται απαραίτητο). Ακόμη, ιδιαίτερα ωφέλιμη θα μπορούσε να αποβεί η παρακίνηση των καθοδηγούμενων να συμμετέχουν σε διαδικτυακές δραστηριότητες (π.χ. συνέδρια και εργαστήρια) (Termini et al., 2021).

Κλείνοντας, με βάση τους Mahayosnand, & Bermejo, (2021) το e-mentoring αποτελεί αμφισβήτητη μια μέθοδο που συμβάλλει στην αποτελεσματική απόκτηση εμπειρίας.



## **Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ**

## Κεφάλαιο 6. Μεθοδολογία Έρευνας

### 6.1. Αναγκαιότητα της έρευνας

Η παρούσα έρευνα καθίσταται ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η πανδημία του covid-19, έχει επηρεάσει όλους τους εργασιακούς τομείς. Η τηλεργασία και η τηλεεκπαίδευση κρίθηκε αναγκαία σε αρκετές περιπτώσεις, επομένως η διαδικασία του e-mentoring είναι αναπόφευκτη, με σκοπό την καθοδήγηση των στελεχών, των εκπαιδευτών και των εκπαιδευόμενων. Γενικότερα, με την πανδημία, οι παραδοσιακές μέθοδοι του mentoring περιορίστηκαν, καθώς υπήρχε ανάγκη για ευελιξία και εξ αποστάσεως συνεργασία. Μέσω της συγκεκριμένης έρευνας, θα διερευνηθούν οι απόψεις των Επιστημονικών Υπευθύνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, σχετικά με την αξιοποίηση του E-mentoring.

### 6.2. Ο στόχος της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα και η επιλογή δείγματος

Κύριος στόχος της έρευνας, είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των Επιστημονικών Υπευθύνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την αξιοποίηση του e- mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Πιο συγκεκριμένα, στόχος της έρευνας είναι να δοθούν απαντήσεις στα παρακάτω ερωτήματα:

- 1) Ποιες είναι οι απόψεις των Επιστημονικών Υπευθύνων για το mentoring και e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων;
- 2) Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;
- 3) Ποια είναι τα οφέλη του e- mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;
- 4) Ποια είναι τα εργαλεία mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;

Η συγκεκριμένη έρευνα απευθύνεται σε Επιστημονικούς Υπεύθυνους των ΚΕΔΙΒΙΜ της Ελλάδας. Πρόκειται για ποιοτική έρευνα με εργαλείο την ημιδομημένη συνέντευξη. Η ημιδομημένη συνέντευξη, στηρίζεται σε προκαθορισμένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, γεγονός που προσδίδει περισσότερη προσαρμοστικότητα. Αναλυτικότερα, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να αλλάξει το περιεχόμενο των ερωτήσεων, να αφαιρέσει

ή να προσθέσει ερωτήσεις, να αλλάξει τη σειρά τους και να εμβαθύνει ανάλογα με τις αντοχές του ερωτώμενου. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο, καθώς ο ερευνητής συλλέγει τις αντιλήψεις, τις απόψεις και τις αξίες των συμμετεχόντων. Έτσι, του δίνεται η δυνατότητα να κατανοήσει την περίπλοκο τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο ερευνητής συλλέγει τις απόψεις των συμμετεχόντων, μέσα από τη δική τους οπτική. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι η επικοινωνία είναι διαδραστική καθώς με τον τρόπο αυτό, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης προκύπτουν νέα θέματα και υπάρχει η δυνατότητα τροποποιήσεων (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

Όσον αφορά στο δείγμα, αποτελούνταν από 11 Επιστημονικούς Υπεύθυνους οι οποίοι εποπτεύουν προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι περισσότεροι εποπτεύουν προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων σε ΚΕΔΙΒΙΜ αυτήν την περίοδο και την περίοδο της πανδημίας.

### 6.3 Μέθοδος δειγματοληψίας

Για το συγκεκριμένο θέμα επιλέχθηκε η μέθοδος της ποιοτικής έρευνας. Πρόκειται για ένα είδος έρευνας το οποίο δεν αποτελείται από αριθμητικά δεδομένα και μαθηματικούς υπολογισμούς. Βασίζεται στο νόημα και όχι στη συμπεριφορά των ατόμων, καθώς εστιάζει στο πώς το άτομο βιώνει και ερμηνεύει τα γεγονότα. Από συγκεκριμένα δεδομένα, καταλήγει σε γενικά συμπεράσματα με επαγωγικό τρόπο, μέσα από την ολιστική καταγραφή των λεγομένων των συμμετεχόντων. Τέλος, αξιοσημείωτο είναι ότι η ποιοτική έρευνα δεν βασίζεται στις φυσικές επιστήμες, αλλά στις κοινωνικό-ιστορικές (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

### 6.4 Ερευνητικό εργαλείο

#### 6.4.1 Ημιδομημένη συνέντευξη

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για την εκπόνηση της έρευνας είναι η ημιδομημένη συνέντευξη. Η ημιδομημένη συνέντευξη, στηρίζεται σε προκαθορισμένες ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, γεγονός που προσδίδει περισσότερη προσαρμοστικότητα. Αναλυτικότερα, ο ερευνητής έχει τη δυνατότητα να αλλάξει το περιεχόμενο των ερωτήσεων, να αφαιρέσει ή να προσθέσει ερωτήσεις, να αλλάξει τη σειρά τους και να εμβαθύνει ανάλογα με τις αντοχές του ερωτώμενου. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο,

καθώς ο ερευνητής συλλέγει τις αντιλήψεις, τις απόψεις και τις αξίες των συμμετεχόντων. Έτσι, του δίνεται η δυνατότητα να κατανοήσει την περίπλοκο τρόπο με τον οποίο λειτουργεί η ανθρώπινη συμπεριφορά. Ο ερευνητής συλλέγει τις απόψεις των συμμετεχόντων, μέσα από τη δική τους οπτική. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι η επικοινωνία είναι διαδραστική καθώς με τον τρόπο αυτό, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης προκύπτουν νέα θέματα και υπάρχει η δυνατότητα τροποποιήσεων (Ισαρη & Πουρκός, 2015).

#### 6.6.2 Σχεδιασμός ημιδομημένων συνεντεύξεων

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης βασίστηκαν στα ερευνητικά ερωτήματα, σε συνδυασμό με τα εμπειρικά δεδομένα αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και του e-mentoring.

Αναφορικά με τον 1<sup>ο</sup> θεματικό άξονα, είναι σκόπιμο να διερευνηθούν οι απόψεις των επιστημονικά υπεύθυνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με το mentoring και το e-mentoring. Δεν υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την αξιοποίηση του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων, ιδίως στη διοίκηση των Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης. Επομένως, θα πρέπει να συζητηθούν οι απόψεις των επιστημονικά υπεύθυνων, αναφορικά με την ανάγκη των ΚΕΔΙΒΙΜ για την χρήση του mentoring και του e-mentoring και εάν η ανάγκη αυτή έχει οδηγήσει στην χρήση της μεντορικής διαδικασίας κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ακόμη, όσον αφορά στον 2<sup>ο</sup> θεματικό άξονα, είναι χαρακτηριστικό ότι ο Covid-19 επηρέασε την εκπαίδευση ενηλίκων. Ωστόσο, παρατηρείται μεγάλη έλλειψη ερευνών αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και ιδίως του e-mentoring στα Κέντρα Επιμόρφωσης Δια Βίου Μάθησης κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Λόγω της πανδημίας, πολλά από τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης στράφηκαν στις τηλεδιασκέψεις, webinars και γενικότερα στην χρήση του e-learning. Είναι βέβαιο ότι όλη αυτή η μετάπτωση προκάλεσε αναταραχή στα ΚΕΔΙΒΙΜ που χρησιμοποιούσαν σύγχρονη και δια ζώσης διδασκαλία. Αξιοσημείωτο είναι επίσης, σύμφωνα με τον Covid και Εκπαίδευση Ενηλίκων COVID-19 and the Future of Adult Education: An Editorial. όπως επισημαίνεται στο (James & Thériault, 2020) και στο (Lopes & McKay, 2020), σε περιόδους κρίσεων όπως είναι ο Covid-19, ο άνθρωπος

έχει την τάση, αλλά και είναι απαραίτητο, να στρέφεται προς τη μάθηση. Είναι λοιπόν σημαντικό να διερευνηθεί το πώς επηρεάστηκαν τα ΚΕΔΙΒΙΜ από την πανδημία.

Όσον αφορά στον 3<sup>ο</sup> θεματικό άξονα, σύμφωνα με τους (Alemdağ & Erdem, 2017; Baran, 2016), το e-mentoring συμβάλλει στην ανάπτυξη επαγγελματικών και ψηφιακών δεξιοτήτων. Ακόμη, όπως προαναφέρθηκε, σύμφωνα με τα δεδομένα του (de Janasz et al., 2008) το e-mentoring ανανεώνει επαγγελματικές σχέσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται από αδράνεια και προωθεί την κοινωνικοποίηση. Με βάση τη συγκεκριμένη βιβλιογραφική και ερευνητική επισκόπηση, προκύπτουν οι ερωτήσεις οι οποίες σχετίζονται με τα οφέλη του e-mentoring στην περίοδο της πανδημίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι έρευνες επισημαίνουν ότι τα οφέλη αφορούν τόσο τον καθοδηγούμενο όσο και τον μέντορα αλλά και τον κάθε οργανισμό. Κατ' επέκταση οι ερωτήσεις εξειδικεύονται στα οφέλη του e-mentoring αλλά και του mentoring γενικότερα στον καθοδηγούμενο, στο μέντορα και στον οργανισμό ξεχωριστά. Είναι σημαντικό να ληφθούν σχετικές απαντήσεις, καθώς σύμφωνα με την έρευνα (Alemdag & Erdem, 2017) τα οφέλη της μεντορικής διαδικασίας διαφέρουν ανάλογα με την ποιότητα της σχέσης που αναπτύσσεται καθώς και τον τρόπο επικοινωνίας.

Σε ό,τι αφορά τον 4<sup>ο</sup> θεματικό άξονα, έρευνες υποδεικνύουν ως σημαντικότερα εργαλεία του e-mentoring τα social media, το e-mail, το chat και τις κλήσεις (τηλεφωνικές ή βιντεοκλήσεις). Είναι σκόπιμο λοιπόν, να προσδιοριστεί ο τρόπος με τον οποίο τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης προσέγγισαν τη διαδικτυακή καθοδήγηση είτε είχαν το ρόλο του μέντορα είτε του καθοδηγούμενου. Ακόμη, είναι χαρακτηριστικό το γεγονός ότι παρά τα οφέλη που προκαλεί το e-mentoring, οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι, συχνά, αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες και εμπόδια. Επομένως, οι δυσκολίες και τα εμπόδια που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν τα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης στη διαδικασία του e-mentoring, αξίζει να διερευνηθούν. Επειδή οι περισσότερες δυσκολίες σχετίζονται με το γεγονός ότι η διαδικασία πραγματοποιείται εξ αποστάσεως και με ψηφιακά μέσα, είναι σκόπιμο να διερευνηθεί η άποψη των επιστημονικά υπεύθυνων των ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφορικά με την ποιοτική διαφορά του e-mentoring και του δια ζώσης mentoring.

Πίνακας 1: Σχεδιασμός ημιδομημένων συνεντεύξεων

Θεματικοί Άξονες	Υπο-άξονες	Ερωτήσεις	Σχετικές Έρευνες
1. Απόψεις των Επιστημονικά Υπεύθυνων για το mentoring και το e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων	2. Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring  3. Η συμβολή του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων	1. Πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;  2. Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων;  3. Ποιοι είναι οι λόγοι ή οι ανάγκες, που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή της διαδικτυακής καθοδήγησης;	Δεν υπάρχουν αρκετά ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την αξιοποίηση του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων, ιδίως στη διοίκηση των Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης.  Σύμφωνα με τον Κουτσούκο (2022), σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτές, σημειώθηκε ότι οι εκπαιδευτές δεν είχαν δεχθεί καθοδήγηση σε μια πιο οργανωμένη μορφή, παρά μόνο άτυπα. Ωστόσο, εκφράστηκε η επιθυμία τους για μια πιο συντονισμένη προσπάθεια καθοδήγησης με σκοπό την ενίσχυση των διδακτικών τους δεξιοτήτων.
2. Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;	1. Η επίδραση της πανδημίας στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων των ΚΕΔΙΒΙΜ	1. Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο είσασταν υπεύθυνος/η από την πανδημία;  2. Πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας;	Σύμφωνα με τους (Boeren et al., 2020) η πανδημία λειτούργησε ενισχυτικά στις κοινωνικές ανισότητες, καθώς ενήλικες, οι οποίοι ήδη αντιμετώπιζαν δυσκολίες (χαμηλό οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο) αδυνατούσαν να ανταπεξέλθουν στις νέες προσαρμογές.  Σύμφωνα με το (Thériault, 2020) όπως αναφέρει ο Raymond Williams (1983), σε δύσκολες περιόδους, ο άνθρωπος στρέφεται προς τη μάθηση, προκειμένου να αντιληφθεί τι συμβαίνει και να βρει τα μέσα να προσαρμοστεί αλλά και να προχωρήσει στην αντιμετώπιση της κατάστασης
3. Ποια είναι τα οφέλη του e-mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων	1. Η αξιοποίηση του e-mentoring στον τομέα της	1. Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του e-	Όπως επισημαίνει ο Fletcher (2012), το e-mentoring αποτελεί σημαντική πηγή

<p>κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;</p>	<p>εκπαίδευσης ενηλίκων τα τελευταία χρόνια</p> <p>2. Τα οφέλη του mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά την περίοδο του Covid-19</p>	<p>mentoring στο ΚΕΔΙΒΙΜ που διοικείτε τα τελευταία χρόνια;</p> <p>2. Με αφορμή την πανδημία Covid-19, χρησιμοποιήσατε το e-mentoring; Αν ναι, πώς;</p> <p>3. Ποιοι ήταν οι μέντορες και ποιοι οι καθοδηγούμενοι;</p> <p>4. Αντιμετωπίσατε δυσκολίες;</p> <p>5. Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε από την εφαρμογή του mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους, τους μέντορες και τον οργανισμό;</p>	<p>βοήθειας σε περιόδους κρίσεων. Η ενίσχυση των μεντόρων είναι πολύτιμη όταν οι καθοδηγούμενοι αισθάνονται ότι οι συνθήκες διαβίωσής τους αλλάζουν απότομα.</p> <p>Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Πανεπιστήμιο του Τορόντο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρατηρήθηκε ότι το mentoring συνέβαλε σημαντικά στη μείωση του άγχους και της κατάθλιψης των αποφοίτων λόγω του lock down (Nash, 2021).</p> <p>Σύμφωνα με τους Κουτσούκος et al., (2021), όταν οι εκπαιδευτές λειτουργούν ως εκπαιδευτές, παρατηρείται η επαγγελματική τους ανάπτυξη, η συνεχής αυτοβελτίωση καθώς και η διεύρυνση των οπτικών τους. Οφέλη αποκομίζει και ο Οργανισμός, καθώς παρατηρείται η ενίσχυση της ποιότητας των υπηρεσιών και η προώθηση της συνεργασίας.</p> <p>Μέσω του e-mentoring έχει διαπιστωθεί βελτίωση των ψηφιακών, ακαδημαϊκών, παιδαγωγικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, τόσο για τους καθοδηγούμενους όσο και για τους μέντορες (Alemdağ &amp; Erdem, 2017; Baran, 2016).</p> <p>Η ποιοτική μελέτη ανέδειξε τη συνεισφορά του e-mentoring στους προϋπηρεσιακούς εκπαιδευτικούς που ζούσαν σε απομακρυσμένες περιοχές. Πιο συγκεκριμένα, διευκολύνθηκαν οι συζητήσεις και η ανταλλαγή απόψεων με άλλους εκπαιδευτικούς και</p>
---	--	--	---

			προωθήθηκε η συνεργασία μεταξύ τους (Redmond, 2015).
4. Ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Εργαλεία του mentoring</li> <li>2. Δυσκολίες που αντιμετωπίζει το ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την χρήση του mentoring</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ποια εργαλεία mentoring γνωρίζετε;</li> <li>2. Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ;</li> <li>3. Ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με το e-mentoring;</li> <li>4. Θεωρείτε ότι το e-mentoring διαφέρει ποιοτικά από το διαζώσης mentoring;</li> <li>5. Ποιες είναι οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του e-mentoring;</li> </ol>	<p>Η ευρεία χρήση των τεχνολογικών μέσων και επικοινωνιών (zoom, ανταλλαγή μηνυμάτων, FaceTime και πλατφόρμες των social media) (Kaufman, 2022)</p> <p>Κυρίως το e-mail, η κοινωνική δικτύωση, εφαρμογές ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, SMS, blog, η ηλεκτρονική αποθήκευση και τα ηλεκτρονικά έγγραφα, τηλεφωνικές συνομιλίες καθώς και οι τηλεδιασκέψεις (Ongoz, 2018)</p> <p>Μέσα από το e-mentoring, οι καθοδηγούμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύτερο δίκτυο μελών του οργανισμού τους, μέλη τα οποία μπορούν να τους καθοδηγήσουν και να αποτελέσουν μέντορες γι' αυτούς στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ακόμη, έχει παρατηρηθεί ότι μέσα από το e-mentoring ανανεώνονται επαγγελματικές σχέσεις οι οποίες βρίσκονταν σε αδράνεια (de Janasz et al., 2008).</p> <p>Το e-mentoring θεωρείται μια διαδικασία με πιο απρόσωπο χαρακτήρα, γεγονός που απελευθερώνει περισσότερο τους καθοδηγούμενους αλλά όχι και τους μέντορες. Συμπερασματικά, θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι τα οφέλη του e-mentoring είναι διαφορετικά για τον μέντορα</p>



			και διαφορετικά για τον καθοδηγούμενο (Shrestha et. al., 2009)
--	--	--	--

## Κεφάλαιο 7. Παρουσίαση Αποτελεσμάτων της Έρευνας

### 7.1 Εισαγωγή

Μετά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, πραγματοποιήθηκαν οι απομαγνητοφωνήσεις και στη συνέχεια η θεματική ανάλυση του ποιοτικού υλικού. Πιο συγκεκριμένα, μελετήθηκαν αναλυτικά όλα τα κείμενα, με κύριο στόχο να εντοπιστούν σημεία όπου δίνονται απαντήσεις στους θεματικούς άξονες, υπο-άξονες κ.ο.κ. Στη συνέχεια, δόθηκαν κωδικοί και κοινές απαντήσεις, από τους οποίους εν τέλει προέκυψαν τα θέματα, οι βασικές δηλαδή απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα.

### 7.2. 1<sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Απόψεις των Επιστημονικά Υπεύθυνων για το mentoring και το e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων

Ο πρώτος θεματικός άξονας, στενά συνυφασμένος με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες είναι οι απόψεις των Επιστημονικά Υπευθύνων για το mentoring και το e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων;» περιλαμβάνει δύο υποάξονες: 1) Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring, 2) Η συμβολή του mentoring στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

#### 7.2.1 Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring

Με βάση τις απομαγνητοφωνήσεις των συνεντεύξεων, οι ερωτώμενοι περιγράφουν τον όρο mentoring ως μια συμβουλευτική διαδικασία, μια σχέση καθοδήγησης μεταξύ ενός έμπειρου ατόμου (mentor) και ενός λιγότερου έμπειρου ατόμου (mentee) με βάση τους μαθησιακούς στόχους και τα μαθησιακά αποτελέσματα ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων. Όσον αφορά στο e-mentoring, οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι θεωρούν ότι είναι ακριβώς ο ίδιος όρος με το mentoring απλώς με την χρήση διαφορετικών μέσων, πρόκειται δηλαδή για την εξ αποστάσεως καθοδήγηση μέσα σε ένα ηλεκτρονικό περιβάλλον.

Ορισμένες από τις θέσεις των Επιστημονικά Υπευθύνων παρουσιάζονται παρακάτω:

Σ1: *«Το mentoring είναι σαφώς μια σχέση καθοδήγησης από ένα άτομο, το οποίο είναι έμπειρος σε κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα. Η καθοδήγηση αφορά αυτό το ζήτημα και*

βεβαίως ο καθοδηγούμενος ας το πούμε έτσι προφανώς είναι άπειρος, συνήθως νεότερος σε ηλικία από τον μέντορα. Πολλές φορές λέμε ο μέντορας και ο συμβουλευόμενος ή στα αγγλικά είναι *Mentor Mentee*. Πάντοτε το *mentoring* έχει αυτή την έννοια έτσι μια σχέση καθοδήγησης όπου βήμα βήμα ο πιο έμπειρος ας πούμε καθοδηγεί τον νεότερο σε κάποια ζητήματα, όπως είπαμε, γιατί το *mentoring* είναι γύρω από κάποιον άξονα, χωρίς όμως να έχει, ας πούμε μια σχέση εκπαιδευτικού τύπου, αποφεύγοντας επίσης να κατακρίνει τον Συμβουλευόμενο. Έτσι τώρα το *e-mentoring*, Φυσικά θα μπορούσε να είναι το ίδιο Πραγμα το με το *mentoring*, αλλά σε ένα ηλεκτρονικό περιβάλλον με τη διαμεσολάβηση, δηλαδή κάποιου μέσου και χωρίς άμεση προσωπική επαφή, αυτό είναι ουσιαστικά το *e mentoring*. Νομίζω ότι στην ιδανική του μορφή είναι οποιαδήποτε ένταξη του «τηλε». Πολλές φορές κάποιιοι το ταυτίζουν με την σκαλωσιά με το *scaffolding* που. Δεν είναι βέβαια ακριβώς το ίδιο, αλλά εν πάση περιπτώσει και αυτή η μεταφορά, αυτό το ανάλογο, ας πούμε μας δίνει μια εικόνα»

Σ3: «Να πω Καταρχάς ότι αυτοί οι όροι δεν έχουν προκύψει στην δική μου, τουλάχιστον μέχρι στιγμής εμπειρία. Ναι, η ιδέα είναι ότι κανείς καλείται μέσα από τις απαιτήσεις του προγράμματος μέσα από τις κατευθύνσεις στους εκπαιδευτικούς στόχους, τους μαθησιακούς στόχους, τις δραστηριότητες, τις εργασίες που θέτουν τα προγράμματα αυτά καλείται να καθοδηγήσει. Ή να βρίσκεται εκεί για οποιοδήποτε ζήτημα προκύψει από την πλευρά των εκπαιδευόμενων»

Σ4: «μία σχέση και μια επικοινωνία, αλλά κυρίως μια σχέση ανάμεσα σε έναν πιο έμπειρο εκπαιδευτή, εργαζόμενο και σε έναν νεοεισερχόμενο όχι απαραίτητα ηλικιακά νεότερο, αλλά έναν καινούργιο στο χώρο όπου ο παλιός μαθαίνει το καινούργιο τέλος πάντων, τα κατατόπια βοηθά λένε μα. Τον καθοδηγεί τον στηρίζει, του λέει τι να κάνει, τι να αποφύγει, πώς να κινηθεί δηλαδή όχι μόνο πρακτικά πράγματα και διαδικασίες, αλλά και σε ένα επίπεδο άτυπο ξέρεις αρχών τους κώδικες που υπάρχουν τη συγκεκριμένη έτσι κουλτούρα του χώρου και λοιπά»

Σ5: «Στην πραγματικότητα πρόκειται για την ίδια διαδικασία. Τα μέσα διαφέρουν. Η διαδικασία είναι ίδια, όπως είναι γνωστού. Η ύπαρξη κάποιων πιο έμπειρων ανθρώπων από τη μια μεριά λιγότερο έμπειρων από την άλλη. Αν πάρουμε το ένα μοντέλο που υπάρχει γιατί υπάρχουν και άλλα μοντέλα των συνομηλίκων των. Εν πάση περιπτώσει. Το πρώτο κινείται δια ζώσης στο δεύτερο εκείνη τη διάμεση διαμεσολαβούμενη χρήση ψηφιακών μέσων.»

Σ7: «Ναι, μια περιγραφή θα ήτανε είναι μια συμβουλευτική διαδικασία από κάποιο πιο έμπειρο στέλεχος προς λιγότερο έμπειρα στελέχη. Οι mentoring κάνε τώρα την σταδιοδρομία του σε οποιοδήποτε αντικείμενο με στόχο την να μεταφέρει γνώσεις εμπειρίες. Δεξιότητες, τέτοια πράγματα και. Εντάξει το mentoring. μιλάμε για φυσική παρουσία στον ίδιο χώρο και το e-mentoring σε πραγματικό χρόνο, αλλά εξ αποστάσεως.»

Πίνακας 2: Περιγραφή του όρου mentoring

Ορισμός Mentoring	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Σχέση καθοδήγησης	Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ8, Σ9, Σ11,	7
Σχέση υποστήριξης και παρακίνησης	Σ9, Σ10, Σ4, Σ11	3
Καθοδήγηση του mentor προς τον mentee	Σ1, Σ2,	2
Συμβουλευτική διαδικασία	Σ7, Σ8	2
Σχέση ανάμεσα σε έμπειρο και λιγότερο έμπειρο	Σ1, Σ2, Σ4, Σ5, Σ7, Σ10,	6
Σχέση καθοδήγησης ανάμεσα σε μεγαλύτερο ηλικιακά άτομο και νεότερο άτομο	Σ1, Σ2	1
Scaffolding	Σ1,	1
Καθοδήγηση εργαζόμενου σε νεοεισερχόμενο	Σ2, Σ4	2
Μεταφορά γνώσεων και εμπειριών	Σ2, Σ7, Σ10	3

Εκπαίδευση και βελτίωση διδακτικών πρακτικών	Σ6	1
--	----	---

Πίνακας 3: Περιγραφή του όρου e-mentoring

Περιγραφή όρου e-mentoring	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Ίδια διαδικασία με το mentoring σε ηλεκτρονικό περιβάλλον	Σ1, Σ2, Σ5, Σ8	4
Εξ αποστάσεως καθοδήγηση	Σ1, Σ2, Σ7, Σ8	4
Περιγραφή των όρων mentoring και e-mentoring ως ίδιους	Σ3, Σ4, Σ6, , Σ9, Σ10, Σ11	6

### 7.2.2 Η συμβολή του mentoring στην υλοποίηση προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων

Ο συγκεκριμένος υπο-άξονας περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις: Η πρώτη ερώτηση σχετίζεται με την χρησιμότητα του mentoring και του e-mentoring στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων και η δεύτερη ερώτηση σχετίζεται με τους λόγους που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην χρήση του mentoring. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι υποστηρίζουν ότι το mentoring και το e-mentoring είναι χρήσιμο στην Εκπαίδευση Ενηλίκων ακόμη και απαραίτητο. Η χρησιμότητα τους σχετίζεται με το σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων αλλά και την υλοποίησή τους. Στον τομέα της υλοποίησης η καθοδήγηση είναι χρήσιμη τόσο για τους εκπαιδευτές όσο και για τους εκπαιδευόμενους. Στα περισσότερα ΚΕΔΙΒΙΜ βέβαια, δεν υπάρχει μια συντονισμένη προσπάθεια για την χρήση του mentoring, ωστόσο, η ανάγκη για το σχεδιασμό και την υλοποίηση ποιοτικών προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων καθιστά απαραίτητη την εφαρμογή του. Μερικές από τις απόψεις των ερωτηθέντων αναφορικά με την πρώτη ερώτηση του υποάξονα παρουσιάζονται παρακάτω:

Σ1: «Ναι, νομίζω ότι είναι χρήσιμο, γιατί νομίζω ότι το mentoring γενικότερα είναι χρήσιμο όταν το αντικείμενο της της εκπαίδευσης έχει και κάποιες προεκτάσεις στην πράξη και κάποιες προεκτάσεις στο μέλλον. Τότε ναι, έχει πολύ μεγάλη σημασία και εδώ θα ήθελα να πω ότι δεν αφορά μόνο αυτό που λέμε την επαγγελματική κατάρτιση, τον έναν από τους 2 πυλώνες της εκπαίδευσης ενηλίκων, αλλά αφορά και αυτό που λέμε τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων που συνηθίζουμε να είναι η εκπαίδευση για τη γενικότερη καλλιέργεια ή για άλλους ρόλους εκτός του επαγγελματικού παραλαμβάνει ο ενήλικος. Ενδεχομένως μια μεντορική σχέση να είναι απαραίτητη στα πρώτα βήματα μετά που θα θελήσω εγώ να το εφαρμόσω αυτό στα παιδιά μου. Με αυτή την έννοια λοιπόν και επειδή τα περισσότερα προγράμματα της εκπαίδευσης ενηλίκων σαφέστατα έχουν προεκτάσεις στην πραγματική ζωή, νομίζω ότι είναι πάρα πολύ χρήσιμο, ναι.»

Σ3: «Σε κάθε περίπτωση λοιπόν, σε επίπεδο γενικών αρχών και σε ότι αφορά εμένα πάλι προσωπικά, στο βαθμό που η ευθύνη μου είναι αυτή ναι, θεωρώ ότι πρέπει να κάνουμε ότι χρειάζεται για την καθοδήγηση των ανθρώπων που συμμετέχουν στα προγράμματα αυτά.»

Σ4: «Είναι απαραίτητο προς όλες τις κατευθύνσεις σαν ένα πρόγραμμα εκπαίδευση ενηλίκων και ο εκπαιδευτής μπορεί να λειτουργήσει, κάποιος από τους εκπαιδευτές, μπορεί να λειτουργήσει ως μέντορας. Μπορούν και οι εκπαιδευόμενοι μεταξύ τους να αναπτύξουν μια σχέση mentoring. Κάποιος είναι πιο παλιός και έμπειρος, έχει συμμετάσχει ξανά, ότι έχει μια αντίστοιχη εμπειρία. Και βέβαια πάντα έχει να μάθει κανείς στην μεντορική σχέση. Είναι αμφίδρομο το κέρδος και η χρησιμότητα, δηλαδή όλοι έχουν να μάθουν από όλους πάντα, σε κάθε σχέση δηλαδή.»

Σ6: «Χρήσιμο είναι χρήσιμο γιατί. Καταρχήν θέλει μεγάλη προσπάθεια από πλευράς μέντορα για να διαμορφωθεί προς αυτόν που είναι, αν και είναι ισότιμη η σχέση, πιστεύω ότι έτσι όπως λειτουργεί μέχρι στιγμής η προσέγγιση δεν είναι ισότιμη. Δεν είναι ισότιμη, δηλαδή συνάδελφοι παίζουν στο πλαίσιο αυτό, χωρίς..να..έχει δουλευτεί η σχέση αυτή της ισοτιμίας, της ανταλλαγής των εμπειριών, δηλαδή δεν υπάρχει το χρονικό πλαίσιο για τη δημιουργία μιας ουσιαστικής σχέσης, ούτε μια συνεχής αλληλεπίδρασης..με στόχο την περαιτέρω μάθηση στήριξη να μην πιάσουν το κομμάτι της επαγγελματικής και πνευματικής ανάπτυξης, είναι ναι, η Ελλάδα έχει μείνει πάρα πολύ πίσω στο κομμάτι αυτό και η υλοποίηση. Πιστεύω ανεξάρτητου φορέα. Γίνεται μη θεσμικά.»

Σ7: Το mentoring είναι είναι χρήσιμος σε πολλά στάδια. Έτσι από, ξεκινώντας από τον σχεδιασμό ενός προγράμματος, αν το σχεδιάζει κάποιο άτομο που δεν έχει πολύ μεγάλη εμπειρία σε αυτά, καλό είναι να ασκηθεί πάνω του μια διαδικασία, μια τέτοια συμβουλευτική διαδικασία. Και στους εκπαιδευτές; Αν και αυτή δε αυτοί που πρόκειται να συμμετέχουν ως εκπαιδευτές, δηλαδή στο πρόγραμμα, καλό είναι να περάσουν από μια τέτοια διαδικασία. Και στους εκπαιδευόμενους ως ένα βαθμό και εξαρτάται βέβαια και από το είδος του προγράμματος. Έτσι, εκεί στους εκπαιδευόμενους το mentoring μάλλον θα έλεγα ότι εξαρτάται πολύ από το τύπο του προγράμματος. Σε γενικές γραμμές, ναι, ναι, είναι μια διαδικασία που καλό είναι να εφαρμόζεται.

Αναφορικά με τη δεύτερη ερώτηση του συγκεκριμένου υποάξονα, σημειώνονται τα παρακάτω:

Σ5: *Αν το μεν έχει στόχο.Στην καλύτερη εκπαίδευση ανθρώπων.Αναφορικά με τη χρήση δεξιοτήτων.Αν είναι αυτό στόχος, τότε είναι σε κάθε περίπτωση πολύ χρήσιμο. Γιατί;Θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι υπάρχει μια απόσταση μεταξύ γνώσεων και πλαισίου εφαρμογής.Το πλαίσιο εφαρμογής ποτέ δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι η μεταφορά της γνώσης της θεωρίας ένα προς ένα.Είναι χρήσιμο να υπάρχει ένα πλαίσιο συζήτησης.Παρατηρήσεις.Και συνοδείες.*

Σ6: *Κοίταξε στιγμή που το ΚΕΔΙΒΙΜ εμπλέκεται σε προγράμματα επιμόρφωσης συναδέλφων και επαγγελματικής τους εκπαιδευτικής τους ανάπτυξης και επαγγελματικής τους εξέλιξης, Υποχρεούται τό το ΚΕΔΙΒΙΜ μέσα στα προγράμματα να αγκαλιάσει και τον ρόλο του μέντορα ή το θέμα είναι ότι το ίδιο το ΚΕΔΙΒΙΜ και όλοι οι επιστημονικά υπεύθυνοι που εμπλεκόμαστε σε τέτοιου είδους προγράμματα δεν εφαρμόζουμε mentoring. Θα σου μιλήσω για το δικό μου πρόγραμμα 2 προγράμματα έτρεξα και συνεχίζω να τρέχω το ένα ως επιστημονικά υπεύθυνη, σίγουρα ανέτρεξα στην εύρεση συναδέλφων για την υλοποίηση. Μόνο στο κομμάτι Βελτίωση αν θέλεις διδακτικών πρακτικών που έχει να κάνει με την με τον εμπλουτισμό μετάδοση περαιτέρω γνώσης. Εντάξει, το κομμάτι όμως. Βελτίωση καθαρά της εκπαιδευτικής πρακτικής των ενηλίκων σε σχέση με τις θεματικές που παρουσιάζονται δεν έχει δουλευτεί. Δεν υπάρχει ο χρόνος, ούτε οι διάθεση, γιατί εγώ θα βρω τους συνεργάτες. Είναι μέλη ΔΕΠ. Δεν μπορώ να πω ότι οι άνθρωποι αυτοί δεν μπορούν να κάνουν mentoring, αλλά δεν μπορώ να μπω και στη διαδικασία.Να ελέγξω το πόσο πιστοποιημένοι είναι αυτοί ως μέντορες.Δηλαδή δανάη μπαίνουν οι συνάδελφοι, παρακολουθούν τις θεματικές τους, Εντάξει που γίνεται περισσότερο το e Mentoring.Γιατί χρησιμοποιείται η πλατφόρμα Zoom.Γίνεται η παρουσία των διδακτικών ενοτήτων. Αν υπάρχει συνάδελφος που έχει τη διάθεση να δομήσει και workshops και να σπάσει με σωστό zoom σε ομάδες εργασίας τους συναδέλφους, αφού παρουσιαστεί η θεματική για τη βελτίωση δηλαδή των.Διδακτικών τους.Πρακτικών από κει και πέρα το κομμάτι της.Πρακτικής τους βελτίωσης.Δεν υπάρχει.Και ούτε μπορεί κάθε συνάδελφος, ακόμα και στη διόρθωση των εργασιών τους. Μετέπειτα δεν διατίθεται χρόνος. Έλα εδώ έβαλες αυτούς τους στόχους. Πόσο υλοποιήσιμοι είναι πόσο μη υλοποιήσιμοι είναι ούτε υπάρχει και η ψυχοκινητική υποστήριξη προς τους συναδέλφους, άρα δεν κάνομε mentoring.*

Σ8: «Ναι, το ΚΕΔΙΒΙΜ λοιπόν είναι το κέντρο. Ο αρμόδιος φορέας για προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων σημαίνει και πολύ συνεχιζόμενης εκπαίδευσης επιμόρφωσης και λοιπά οι λόγοι είναι προφανείς για μένα οι άνθρωποι που θα παρακολουθήσουν αυτά τα προγράμματα, ας πούμε δια ζώσης, ούτως ή άλλως να χρειαστούν, να έχουν κάποιες απορίες τόσο πριν ξεκινήσουν όσο και κατά τη διάρκεια επίσης και όταν ολοκληρώνονται προκύπτουν διάφορα θέματα που τα ενήλικα άτομα που βρίσκονται ενδεχομένως μακριά από την εκπαίδευση και επανέρχονται σε ένα πρόγραμμα ΚΕΔΙΒΙΜ ας πούμε όσο και να ναι έχουν αποκοπεί έχουν τις ανασφάλειες τους έχουν όλα αυτά τα χαρακτηριστικά των ενήλικων εκπαιδευόμενων που ξέρουμε εμείς ακούω τη βιβλιογραφία και από την πράξη.Οπότε κυρίως στα ενήλικα άτομα αυτής της περιγραφής που έκανα.Είναι συνήθως ποτέ και τις περισσότερες ερωτήσεις δεν ξέρουν ή που μπερδεύονται αυτά για μένα αυξάνονται και διογκώνονται τα καλύτερα. Είμαστε εξ αποστάσεως, μας πιάνει άλλη ανασφάλεια.Το ζήσαμε και εμείς ως ενήλικοι εκπαιδευόμενοι στα θέματα όμως του να εκτοπίσουμε τάιλερ μαθήματά μας. Δηλαδή εκεί είδαμε ότι και εμείς χρειαζόμασταν μια καθοδήγηση, άρα είναι και ένα στοιχείο που το τονώνει και τελειώνει.

Πίνακας 4: Χρησιμότητα mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων

Χρησιμότητα mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων	Αριθμός συνεντευξιζόμενου	Αναφορές
Χρήσιμο γενικότερα στην εκπαίδευση ενηλίκων	Σ1, Σ2, Σ5, Σ9, Σ10	5
Χρήσιμο για προεκτάσεις στο μέλλον	Σ1,	1
Χρήσιμο για καθοδήγηση εκπαιδευόμενων συμμετεχόντων σε επιμορφωτικά προγράμματα	Σ3, Σ7, Σ8, Σ9	3
Χρήσιμο για άτομα που έχουν αποκοπεί από την εκπαιδευτική διαδικασία	Σ8	1
Χρήσιμο στο σχεδιασμό των προγραμμάτων	Σ7	1
Χρήσιμο για την προετοιμασία των	Σ7	1



εκπαιδευτών		
Αμφίδρομο κέρδος και χρησιμότητα προς όλους τους συμμετέχοντες	Σ4	1

Πίνακας 5: Λόγοι εφαρμογής mentoring και e-mentoring στα ΚΕΔΙΒΙΜ

Λόγοι εφαρμογής mentoring και e-mentoring στα ΚΕΔΙΒΙΜ	Αριθμός Συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Εφαρμογή πρακτικών στην καθημερινή ζωή	Σ1,	1
Επιμορφωτικές ανάγκες	Σ11,	1
Διοικητικά και διαχειριστικά θέματα	Σ4,	1
Απόσταση γνώσεων και πλαισίου εφαρμογής	Σ5,	1
Βελτίωση διδακτικών πρακτικών	Σ6,	1
Καθοδήγηση νέων συναδελφών	Σ7,	1
Καθοδήγηση λόγω αισθήματος ανασφάλειας	Σ8,	1
Ενίσχυση ποιότητας προγραμμάτων	Σ9,	1
Εμβάθυνση σε πιο εξειδικευμένες θεματολογίες	Σ10,	1

### 7.3. 2<sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;

Το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα διακρίνεται από τον υπο-άξονα «Η επίδραση της πανδημίας στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων των ΚΕΔΙΒΙΜ», ο οποίος περιλαμβάνει δύο ερωτήσεις: 1) Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο είσασταν υπεύθυνος/η από την πανδημία; 2) Πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας; 3) Ποιες δυσκολίες αντιμετωπίσατε;

Οι απαντήσεις των συνεντευξιαζόμενων ποικίλουν και θα μπορούσαν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: 1) θετική επίδραση 2) αρνητική επίδραση 3) ούτε αρνητική ούτε θετική επίδραση. Πιο συγκεκριμένα, υπήρξαν απαντήσεις μέσα από τις οποίες τονίστηκε η τάση των ενηλίκων να αναζητά ευκαιρίες επιμόρφωσης κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με αποτέλεσμα να υπάρχει αυξημένη ζήτηση και ενίσχυση των προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων. Ακόμη, με αφορμή την πανδημία αξιοποιήθηκαν νέα, πιο σύγχρονα μέσα μάθησης.

Παράλληλα, υπήρξαν ερωτηθέντες οι οποίοι ανέφεραν ότι παρατηρήθηκε αρνητική επίδραση ως προς τα ΚΕΔΙΒΙΜ που εφαρμόζαν σύγχρονη τηλεεκπαίδευση (πέρα από την ασύγχρονη), καθώς χρειάστηκε να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Σε πολλές περιπτώσεις παρατηρήθηκε ότι δεν υπήρχαν γνώσεις, ψηφιακές δεξιότητες, ενώ παράλληλα μπορεί να προέκυπταν νέα εμπόδια, όπως προβλήματα σύνδεσης, έλλειψη ιδιωτικού χώρου, έλλειψη αλληλεπίδρασης λόγω της εξ αποστάσεως διαδικασίας. Ακόμη, με αφορμή την αύξηση ζήτησης των προγραμμάτων και την έλλειψη χρόνου, κρίθηκε απαραίτητη η εύρεση προσωπικού, ωστόσο σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους παρατηρήθηκαν δυσκολίες. Τέλος, υπήρξαν απαντήσεις όπου επισημάνθηκε ότι λόγω της ασύγχρονης εκπαίδευσης που εφαρμόζεται τα τελευταία χρόνια στα ΚΕΔΙΒΙΜ, δεν παρατηρήθηκε κάποια επίδραση της πανδημίας, καθώς το ΚΕΔΙΒΙΜ ήταν απόλυτα προετοιμασμένο και όλα κινήθηκαν ομαλά.

Παρακάτω, αναφέρονται μερικές απαντήσεις των ερωτηθέντων στις ερωτήσεις του υποάξονα:

Σ1: «Τώρα μέσα στην πανδημία δεν μπορούσαμε να βρεθούμε δια ζώσης. Παρ όλα αυτά υπήρχε ζήτηση για το συγκεκριμένο πρόγραμμα. Είχαμε αιτήσεις αρκετές επομένως, προσαρμόσαμε τη μικροδιδασκαλία και αυτή διαδικτυακά, δηλαδή το διήμερο το σαββατοκύριακο στο οποίο κάναμε μικροδιδασκαλίες. Αυτές οι μικροδιδασκαλίες γίνονταν με προσομοίωση διαδικτυακή, επομένως

το πρόγραμμα επηρέασε και ως προς αυτό δεν είχαμε πλέον Τη μια δια ζώσης συνάντηση με τη μετατρέψαμε και αυτή σε διαδικτυακή ΤΩΡΑ επειδή ξέρω ότι τα περισσότερα ΚΕΔΙΒΙΜ πλέον ουσιαστικά κάνουμε μόνον ασύγχρονα προγράμματα. Άλλα προγράμματα του δικού μας ΚΕΔΙΒΙΜ δεν επηρεάστηκαν, τόσο δηλαδή θα έλεγα το 90% των πραγμάτων δεν επηρεάστηκαν ακριβώς γιατί ήταν ασύγχρονα είχαμε όμως κάποια προγράμματα που ήταν ξέρω εγώ σε σχέση με το ρυθμό, την κίνηση, εκθέσεις εκπαιδευτών, αυτά τα πράγματα δηλαδή που είχαν ανάγκη μια συνάντηση και δια ζώσης αυτά επηρεάστηκαν.

Η Ελλάδα ήταν η δεύτερη χώρα σε ταχύτητα διείσδυσης της διαδικτυακής εκπαίδευσης και βασικός φορέας τέτοιων προγραμμάτων ήταν τα ΚΕΔΙΒΙΜ των πανεπιστημίων, όχι όλα, αλλά κάποια πανεπιστήμια ανέπτυξαν αρκετά προγράμματα, μετέτρεψαν προγράμματά τους σε διαδικτυακά και Με τον τρόπο αυτό στην πραγματικότητα επεκτάθηκε. Ας το πούμε έτσι ο κύκλος εργασιών τους, οι δραστηριότητές τους. Έτσι αυτό λέει, ήταν κάτι θετικό τώρα. Από κει και πέρα βεβαίως υπήρχαν πάρα πολλές δυσκολίες, οι οποίες κυρίως ήταν αυτές οι κλασικές που ξέραμε πού ξέρουμε πού ξέρουμε πλέον.

Για τις δυσκολίες στην εκπαίδευση στη διάρκεια της πανδημίας, δηλαδή χρειάστηκε να εξοικειωθεί το όχι μόνο το εκπαιδευτικό προσωπικό, αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι. Υπήρχαν τα προβλήματα τα οποία σαφέστατα ας πούμε δυσκόλεψαν οποιαδήποτε εκπαιδευτική διαδικασία, όταν οι εκπαιδευόμενοι δεν μπορούσαν να έχουν καλή σύνδεση, ειδικά στην αρχή ή όταν έπεφτε. Παραδείγματος χάρη, το Διαδίκτυο και έφευγαν έτσι αποχωρούσαν γιατί νόμιζαν ότι αυτό θα είναι μόνιμο. Δεν μπορούν να ξαναμπούν επίσης ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα που υπήρχε ήταν ότι οι περισσότεροι έκλειναν τις κάμερες. Σε αυτό το σημείο δεν έγινε καλή διαχείριση. Γιατί η διακοπή λειτουργίας της κάμερας, Σαφέστατα επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία, δηλαδή όσοι έχουν βρεθεί στη θέση του Εκπαιδευτή, ξέρω ότι αυτό είναι πάρα πολύ δύσκολο. Έβλεπες ήταν σαν τηλεπαιχνίδι αν έκανες ας πούμε σε μεγάλο ακροατήριο και είχε ξέρω γω 80 άτομα και είχες 6 κάμερες ανοιχτές και 74 κλειστά τετραγωνάκια που απλώς γραφάν Νίκος Νίκη και τα λοιπά από κάτω και ήταν μαύρα ή η δουλειά του εκπαιδευτή του δασκάλου με την ευρύτερη έννοια γίνεται πάρα πολύ δύσκολη έτσι. Άρα πλέον δεν υπάρχει δικαιολογία τέτοιου τύπου δυσκολίες είχαμε δυσκολίες δηλαδή των εκπαιδευτών απαιτήθηκε μια γρήγορη, ταχύρρυθμη εκπαίδευση των εκπαιδευτών στα νέα εργαλεία, εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με τα εργαλεία αυτά και βεβαίως στο πρόγραμμα αυτό που σας είπα προηγουμένως.»

Σ2: «Καθόλου, Έγινε πάρα πολύ έτσι εντάξει και αυτό οφείλεται στην. Εξ αποστάσεως εκπαίδευση όπου γινόταν και μάλιστα οι εκπαιδευτές και εδώ θα πρέπει να πω ότι έκαναν μεγάλη προσπάθεια έτσι ώστε να μην, να γίνει σωστά και να μην έχουν πρόβλημα. Οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια του μαθήματος και λοιπά, δεν επηρεάστηκε καθόλου.»

Σ3: «Επειδή όλα τα προγράμματα στα οποία συμμετείχα, οι πρώτοι να ήτανε βασισμένα στην εξ αποστάσεως σύγχρονη και ασύγχρονη εκπαίδευση, άρα όλη η διαδικασία έγινε μέσα από τη χρήση

υπολογιστή και διαδικτύου διαδικτυακών συναντήσεων. Δεν επηρεάστηκε καθόλου ίσα ίσα. Νομίζω πως η πανδημία σ' ότι αφορά τα προγράμματα του ΚΕΔΙΒΙΜ. Και γενικότερα όμως στην εκπαιδευτική διαδικασία νομίζω πως έδωσε μια ακόμα δυνατότητα και μια ακόμα επιλογή για μια μορφή εκπαιδευτικής διαδικασίας. Και η γενική τάση, έτσι όπως την παρακολουθώ εγώ σε διεθνές επίπεδο, σε πολλά, σε πολλές ακαδημαϊκές βαθμίδες, εννοώ σε προπτυχιακά μεταπτυχιακά προγράμματα αναπτυσσόμενα είναι η σύγχρονη και ασύγχρονη μορφή εκπαίδευσης, οπότε η πανδημία μάλλον έκανε καλό που έτσι εγκαθίδρυσε αυτή την πρακτική αστυνομία.. Όχι, σε ότι αφορά τα δικά μου προγράμματα και συμμετείχα εγώ όχι. Όλα έγιναν διαδικτυακά»

Σ6: «Θετικά, γιατί οι συνάδελφοι, επειδή περισσότερο μέσα σε αυτή την απραξία της καθημερινής τους ρουτίνας οποίας ήταν προ πανδημίας, αναζήτησαν περισσότερο τις επιμορφώσεις γιατί είχαν περισσότερο χρόνο, είχαν ήδη μπει στη διαδικασία εξοικείωσης με τα νέα μέσα τεχνολογίας που δίνουν τη δυνατότητα κάποιες αλληλεπιδράσεις. Αυτή είναι η θετική πλευρά. Υπήρχε όμως και κορεσμός από ένα σημείο και μετά. Και πολύ απλά να σου πω οι συνάδελφοι έμπαιναν. Χωρίς να συμμετέχουν. Απλώς έμπαιναν, αποζητώντας μόνο τις πιστωτικές μονάδες στα μόρια που θα τους προσέδιδε η οποιαδήποτε παρακολούθηση του οποιουδήποτε προγράμματος. Η δυσκολία ήταν ότι δεν είχα την αλληλεπίδραση. Ιδίως στα πλαίσια του mentoring, δεν υπήρχε ανταλλαγή εμπειριών. Καμία ουσιαστική σχέση δεν υπήρχε. Δεν πιστεύω ότι εγώ πρόσφερα ούτε επαγγελματική, ούτε πνευματική ανάπτυξη στους συναδέλφους κάτω από το πλαίσιο το οποίο υλοποιεί όταν το όλο πρόγραμμα. Ο χρόνος υπήρχε αλλά δεν ήταν σωστά δομημένος για να φέρω εις πέρας εγώ αν θέλεις το mentoring μέσα από το πρόγραμμα το οποίο εγώ είχα αναλάβει να υλοποιήσω να περνάνε κατάρτιση αν το θέλεις έτσι μέσα σε εισαγωγικά όμως. Δεν υπήρχε αξιοποίηση στρατηγικών, εντάζει, η αξιολόγηση του προγράμματος. Κακά τα ψέματα, ξέρεις πως γίνεται; Πολύ επιφανειακά.»

Σ7: Το 80% ενισχύθηκαν των δράσεων, δηλαδή υπήρχε μια στροφή του κόσμου γενικώς για διάφορους λόγους, γιατί θεώρησε ότι ήταν μια καλή περίοδος για να παρακολουθήσει κάποια προγράμματα που, εκτός της περιόδου covid δεν είχε την ευκαιρία, δεν είχε το χρόνο και λοιπά ο κόσμος εξοικειώθηκε λίγο περισσότερο και με την συμμετοχή τους σε διαδικτυακά προγράμματα, οπότε και αυτό βοήθησε τους φαινόταν πολύ ξένο, οπότε μπορώ να πω ότι ένα 80% των προγραμμάτων ενισχύθηκαν. Ο αριθμός των προγραμμάτων επίσης αυξήθηκε, δηλαδή το ενδιαφέρον επιστημονικών υπευθύνων να πραγματοποιήσουν ε προγράμματα μέσω του κέντρου δια βίου μάθησης. Επίσης ενισχύθηκε και υπήρχαν βέβαια κάποιες δράσεις, οι οποίες απαιτούσαν φυσική παρουσία από αυτές. Πρακτικά, λόγω των δυσκολιών που υπήρχαν, επηρεάστηκαν αρνητικά, αλλά αυτό μπορώ να σου πω ότι είναι σε ένα ποσοστό 80% ενισχύθηκαν 20%. Παρουσιάστηκε μια μείωση των συμμετεχόντων. Είχαμε έναν σχετικά μικρό αριθμό προγραμμάτων, έπρεπε πολύ γρήγορα να σχεδιαστούν καινούργιες δράσεις, γιατί υπήρχε η ανάγκη και η ζήτηση δηλαδή αυξήθηκε ο φόρτος χωρίς να ήταν προετοιμασμένο το στο κέντρο με την έννοια ότι δεν είχε τον απαραίτητο αριθμό ατόμων και εμπειρων στελεχών για να δημιουργήσει

και να υλοποιήσει αυτές τις δράσεις. Δηλαδή η δυσκολία ήτανε αυτής της μορφής τεχνικές δυσκολίες και άλλα θέματα, όχι γιατί ήταν εξοικειωμένο με την με την το σχεδιασμό προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, οπότε. Στο τεχνικό κομμάτι, όχι στον αριθμό των ανθρώπων. Ας πούμε, υπήρχε η δυσκολία να βρεθεί γρήγορα ένας αριθμός ανθρώπων.

Πίνακας 5: Βαθμός επίδρασης της πανδημίας στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων

Πως επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν επιστημονικά υπεύθυνος από την πανδημία;	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Αρνητική επιρροή λόγω έλλειψης αλληλεπίδρασης στις διαδικτυακές συναντήσεις (προβλήματα σύνδεσης, απενεργοποίηση κάμερας, αναζήτηση επιπλέον προσωπικού)	Σ1, Σ11, Σ7	3
Θετική επιρροή: εξοικείωση με νέες πρακτικές εκπαίδευσης και χρήση ψηφιακών μέσων	Σ1, Σ3,	2
Θετική επιρροή: στροφή προς την επιμόρφωση και αύξηση ζήτησης προγραμμάτων	Σ6, Σ7, Σ10	3
Δεν υπήρξε επιρροή καθώς τα προγράμματα ήταν απόλυτα προσαρμοσμένα στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση	Σ2, Σ4, Σ5, Σ8,	4

## 7.4. 3<sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Τα οφέλη του e- mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19

### 7.4.1 Η αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων τα τελευταία χρόνια

Ο συγκεκριμένος θεματικός άξονας περιλαμβάνει δύο υποάξονες: Ο πρώτος, αφορά την αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων τα τελευταία χρόνια και περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις:

- 1) Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων που είστε Επιστημονικός Υπεύθυνος;
- 2) Με αφορμή την πανδημία Covid-19, χρησιμοποιήσατε το e-mentoring;
- 3) Αν ναι, πώς; Ποιοι ήταν οι μέντορες και ποιοι οι καθοδηγούμενοι;

Πολλοί είναι οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι που έχουν εφαρμόσει το mentoring (και μάλιστα το e-mentoring) τα τελευταία χρόνια, στα προγράμματα που εποπτεύουν. Παρά το γεγονός ότι τα ΚΕΔΙΒΙΜ φαίνεται να ήταν κατάλληλα προετοιμασμένα για την πανδημία με την χρήση της ασύγχρονης και σύγχρονης τηλεεκπαίδευσης, υπήρξαν ορισμένες δυσκολίες οι οποίες οδήγησαν στην αυξανόμενη χρήση του e-mentoring.

Οι μεντορικές σχέσεις ποικίλουν, καθώς οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν στην χρήση του e-mentoring από Επιστημονικά Υπεύθυνους στους εκπαιδευτές, από τους εκπαιδευτές στους εκπαιδευόμενους, καθώς και στους Επιστημονικά Υπεύθυνους μεταξύ τους.

Αναλυτικότερα, σημειώνονται οι παρακάτω απαντήσεις:

*Σ2: «Βεβαίως, βεβαίως πάντοτε πάντοτε και προς τους εκπαιδευόμενους αλλά και προς τους εκπαιδευτές, οι οποίοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Ωραία τώρα με. Δίνοντας έτσι κάποιες κάποια καθοδήγηση, υποστήριξη, ενθάρρυνση, έτσι είναι πολύ σημαντικό. Για να μπορέσω να φέρουν εις πέρας το έργο τους ή οι εκπαιδευόμενοι, οι εκπαιδευτές και από την άλλη μεριά οι εκπαιδευόμενοι να πάρουν όλα εκείνα τα εφόδια από τους εκπαιδευόμενους και όλες εκείνες τις γνώσεις δεξιότητες που χρειάζονται για να μπορούν να έτσι να να στεφθεί το πρόγραμμα έτσι με επιτυχία.»*

Σ3: «Παρότι υπήρχε ως δυνατότητα και κυρίως γιατί πολλοί από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες, επειδή ήταν διαδικτυακό, δεν ήταν καν στη Θεσσαλονίκη για να μπορούν να είναι σε μια διά ζώσης συνάντηση .Ωστόσο, ένα ακόμα στοιχείο, το οποίο έτσι έδειξε αυτή η εμπειρία και της πανδημίας, αλλά και γενικά η εξ αποστάσεως με σύγχρονη και ασύγχρονη εκπαίδευση, είναι ότι πρέπει κανείς να αξιοποιεί όλες αυτές τις τεχνικές δυνατότητες, οπότε και διαδικτυακές συναντήσεις υπήρξαν και ηλεκτρονική αλληλογραφία. Πολύ έντονη και η πλατφόρμα από την οποία χρησιμοποιείτο και τη χρησιμοποιήθηκε με πολλές δυνατότητες από τις οποίες στις οποίες δίνει. Έ και τα social media επίσης, γιατί στα προγράμματα που είμαι επιστημονικά υπεύθυνος, δημιούργησα μια σελίδα για το κάθε πρόγραμμα στην οποία από την αρχή ακόμα της κοινοποίησης, της ανακοίνωσης του προγράμματος ως πιθανού προγράμματος που προσφέρει το ΚΕΔΙΒΙΜ..εε..ανάρτησα βίντεο με εμένα, περιγράφοντας σε ένα λεπτό ενάμιση το σκοπό του προγράμματος. Επίσης ζήτησα από εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες συναδέλφους και έστειλαν και αυτοί βίντεο για να περιγράψουν τις ενότητες. Υπήρξαν αναρτήσεις οι οποίες σε τακτά χρονικά διαστήματα αναδείκνυαν έτσι διαδοχικά βασικές πληροφορίες που θα διευκόλυναν όποιον πιθανόν θα ήθελε να μάθει περισσότερα, οπότε έγινε μια προσπάθεια να αξιοποιηθούν όλα όσο το δυνατόν περισσότερο»

Σ8: «Σ αυτές τότε είχαμε συγκεκριμένο άτομο γιατί συνήθως είμαστε ομάδες εκπαιδευτών με ένα επιστημονικά υπεύθυνο είχαμε συγκεκριμένο άτομο εκπαιδευτή, εκπαιδευτριά που αναλάμβανε όλα τα θέματα επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους, αλλά και οι εκάστοτε εκπαιδευτές εκπαιδευτριες του. Είχαμε ένα συγκεκριμένο κομμάτι την περίοδο που υλοποιούσαμε τις ενότητες μας. Ο καθένας χωριστά και η καθεμιά. Λειτουργούσαν και ως μέντορες για όποια ανάγκη έτσι μεντορικής σχέσης υπήρχε με τους εκπαιδευόμενους μας εξ ου και ήταν καλυμμένοι σε ότι μπορούσε να προκύψει. Είχαμε δηλαδή πρόβλεψη και χώρο για συζήτηση και εξ αποστάσεως και τηλεφωνικά και με όλους τους τρόπους.»

Σ1: «Ναι, βέβαια, στην πανδημία μπορούμε να πούμε ότι κάναμε ή με έντονη, δηλαδή αυτά τα πράγματα γύρισαν σε ε τάξη όταν παραδείγματος χάρη σε μια σύγχρονη πλατφόρμα μου υποβάλλει κάποιος μια εργασία και αυτή την εργασία τη διορθώνω. Δυο τρεις φορές είναι το ζαναλέω λίγο αδύναμη αλλά δεν παύει να είναι μια μεντορική σχέση από τη στιγμή που εγώ δεν είμαι ένας κλασικός δάσκαλος, αλλά είμαι, υποτίθεται και οι υπηρεσίες μου σε αυτά τα προγράμματα είναι οι έμπειροι εκπαιδευτές που εκπαιδεύουν τους αυτούς που μπαίνουν τώρα σε αυτή τη δουλειά. Άρα είναι μια σχετικά αδύναμη, αλλά είναι μεντορική σχέση. Ναι, το κάναμε και πριν την πανδημία και μετά την πανδημία με τα εργαλεία που είχαμε μετά ναι.»

Σ2: «Επειδή λόγω και της πανδημίας και επειδή όλοι ήτανε κλεισμένοι στα σπίτια τους, εκεί δούλεψε πάρα πολύ καλά το e-mentoring. Πιστεύω ήταν πολύ καλό και για τους εκπαιδευόμενους, αλλά και για τους εκπαιδευτές.»

Σ7: «Ναι, στην περίπτωση της πανδημίας. Ότι αναφέραμε μέχρι τώρα για mentoring τελικά ήταν.. μπορούμε να το εντάξουμε στην κατηγορία e-Mentoring, έτσι γιατί δεν είναι γινόντουσαν συναντήσεις με φυσική παρουσία. Γινόντουσαν γινόταν σε πραγματικό χρόνο βέβαια, αλλά εξ αποστάσεως. Με τον τρόπο με κλασικό τρόπο, δηλαδή μέσω του zoom συνήθως. Ή του , teams στο οποίο το χρησιμοποιούμε και με μια μιας μορφής ατζέντα. Ας πούμε με κάποια βασικά σημεία τα οποία γνωρίζαμε από πριν και εγώ και αυτός που δέχεται το mentoring, Ότι τα θέματα συζήτησης μας θα ήτανε συγκεκριμένα»

Σ1 : «-Άρα εσείς ήσασταν μέντορας απέναντι και στους εκπαιδευόμενους ως εκπαιδευτής, αλλά και στους εκπαιδευτές που συνεργαζόταν για το πρόγραμμα;

-Κυρίως στους εκπαιδευτές όμως που γιατί κάνω πλέον λίγα μαθήματα ως εκπαιδευτής. - Άρα οι mentoring κάνατε και με τους εκπαιδευτές, προκειμένου να δείτε πώς θα λειτουργήσει το πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Σωστά;

-Βεβαίως, βεβαίως.»

Σ7: «Ναι, εγώ ο ίδιος έχω εφαρμόσει τη διαδικασία του του mentoring και προς τους επιστημονικούς υπεύθυνους των προγραμμάτων, όταν σχεδιάζουν το πρόγραμμα. Δηλαδή είχαμε τουλάχιστον 3 4 τέτοιες συμβουλευτικές συναντήσεις για να σχεδιαστεί ένα τέτοιο πρόγραμμα. Και προς τους εκπαιδευτές, όπως είπα και πριν. Δηλαδή αν είχαμε κάποιους καινούργιους εκπαιδευτές, αυτή πάλι υπήρχαν 3 4 συναντήσεις, κάποιες ήτανε ατομικές, κάποιες μετά για ένα πρόγραμμα μπορεί να ήταν με όλους τους εκπαιδευτές, οπότε ήταν σε κάποιες μικρές ομάδες. Υπήρχε μια διαδικασία τέτοια πριν. Πριν ξεκινήσει να υλοποιείται το πρόγραμμα προς εκπαιδευόμενους. Εγώ επειδή τα τελευταία χρόνια δεν κάνω και δεν διδάσκω σε μάθημα, οπότε δεν έχω κάποια τέτοια εμπειρία να σου αναφέρω έτσι. Γνωρίζω όμως ότι οι εκπαιδευτές των προγραμμάτων μας σε κάποια από τα προγράμματα εφαρμόζουνε και mentoring προς τους εκπαιδευόμενους.»



*Πίνακας 6: Αξιοποίηση του mentoring και του e-mentoring πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας*

Αξιοποίηση mentoring και e-mentoring πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Όχι πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας	Σ9, Σ10	2
Κυρίως με αφορμή την πανδημία	Σ1, Σ11,	2
Συστηματική χρήση πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας	Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ7, Σ8	6

*Πίνακας 7: Μέλη μεντορικής σχέσης*

Μέλη μεντορικής σχέσης	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Mentoring ανάμεσα σε επιστημονικά υπεύθυνα και εκπαιδευτές	Σ1, Σ5, Σ7, Σ1, Σ2,	5
Mentoring μεταξύ επιστημονικά υπεύθυνων	Σ7,	1
Mentoring μεταξύ επιστημονικά υπεύθυνων και εκπαιδευόμενων	Σ11,	1

#### 7.4.2 Τα οφέλη του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας

Ο δεύτερος υπό-άξονας, αφορά τα οφέλη του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας και περιλαμβάνει τρεις ερωτήσεις:

- 1) Ποια είναι τα οφέλη του e-mentoring που διακρίνατε ως προς τους καθοδηγούμενους;
- 2) Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε ως προς τους μέντορες;
- 3) Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε ως προς τον οργανισμό;

Είναι χαρακτηριστικό ότι όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν στα οφέλη του e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας, καθώς δεν υπήρξαν καθόλου διαζώσεις συναντήσεις. Οι καθοδηγούμενοι έχουν την ευκαιρία να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά εμπόδια, δυσκολίες και προκλήσεις που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Αντίστοιχα και ο μέντορας είναι εκείνος που πάντα θα εισπράξει κάτι από τη διαδικασία, καθώς στο mentoring ευνοείται η επικοινωνία πολλών οπτικών και απόψεων. Ειδικά στην περίοδο της πανδημίας, όπου κρίθηκε απαραίτητη η χρήση των νέων τεχνολογιών, το mentoring ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμο, τόσο για τους εκπαιδευόμενους όσο και για τους εκπαιδευτές και τον οργανισμό. Η ύπαρξη καθοδήγησης σε έναν εκπαιδευτικό φορέα, σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους, θέτει βάσεις για την υλοποίηση ποιοτικών προγραμμάτων και ευνοεί την προώθηση του οργανισμού.

Ορισμένες χαρακτηριστικές απαντήσεις παρουσιάζονται παρακάτω:

*Σ1: «Καθοδηγούμε σε ένα μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτές, τους μαθαίνουμε στην πράξη ορισμένα πράγματα. Είναι ένα συστατικό στοιχείο αυτό της εκπαίδευσης, δηλαδή χωρίς αυτό θα ήταν κουτσή. Η εκπαίδευση που, που έπαιρναν δεν είναι πάρα πολύ διαδεδομένο αυτό το πράγμα. Έτσι να το ξέρουμε δηλαδή στην Ελλάδα το συστηματικό mentoring δεν είναι διαδεδομένο, είναι κάτι που είναι πεδίο δόξης λαμπρόν και μακάρι να αναπτυχθεί. Αλλά σίγουρα ειδικά στην πανδημία υπήρχε ένα σημαντικό όφελος λόγω και της απομόνωσης του κόσμου και της δυσκολίας να επικοινωνήσει με άλλους πάντοτε μιλά πάνω στο αντικείμενο της κατάρτισης, όχι στη γενική επικοινωνία. Δηλαδή αισθάνομαι άσχημα γιατί μες στο σπίτι μόνος μου σε αυτό το θέμα που θα το συζητούσα θα πήγαινα*

σε μια καφετέρια να με δυο 3 συν εκπαιδευόμενους μου. Έτσι τώρα δεν μπορούσα επομένως.

Σ2: Η καταρχήν είναι πάρα πολύ σημαντικό να ο θεσμός να συνεχίσει να υπάρχει, διότι έτσι δεν βοηθούμε μόνο τους. Εκπαιδευτές έτσι, για μέσα από την δίνοντας οδηγίες καθοδήγηση, συμβουλές και λοιπά, αλλά αυτό έχει τα καλό αποτέλεσμα και για τους εκπαιδευόμενους ότι και οι ίδιοι έτσι, γιατί σίγουρα αντιμετωπίζουν προβλήματα και λοιπά, αλλά με την ενθάρρυνση με την υποστήριξη ΜΜΕ, δίνοντας κατάλληλες οδηγίες, μπορούν να φέρουν εις πέρας τα προγράμματα. Και ιδιαίτερα αυτό φάνηκε περισσότερο μέσα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Σ5: Τα οφείλει ποικίλα, ας πούμε το πρώτο. Το πιο σημαντικό είναι ως προς το περιεχόμενο και το αντικείμενο επικοινωνίας είναι ότι αυτό τίθεται στο επίκεντρο. Το δεύτερο είναι ότι μέσα από αυτή τη διαδικασία παρουσιάζονται περισσότερες οπτικές. Από αυτές του από την από τις οποίες κάποιους θα έβαζε στο επίκεντρο της παρατήρησης, καθώς προφανώς είναι περισσότερα άτομα. Το τρίτο είναι ότι γίνεται έτσι ένα δίκτυο επικοινωνίας και καθιερώνεται. Άρα υπάρχει μια συνέχεια στο αντικείμενο. Μετά είναι αυτό που προείπα με τις διαφορετικές οπτικές, ότι κάποιο μέλος έτσι τις συνομιλίες μπορεί να μην έχει να γνωρίζει, αλλά μην έχει βάλει στο επίκεντρο μια προοπτική την οποία τώρα μπορεί να την δει. Μέσα από τη συμβουλευτική να υπάρχουν άλλες προσεγγίσεις που μπορεί να δοκιμάσει ή να συζητήσει, αφού τις δοκίμασε άρα τέτοια ζητήματα.

Σ8: Το mentoring συμβάλλει πολύ και το βλέπουμε κάθε φορά που το χρησιμοποιούμε και το αξιοποιούμε για μένα δεν γίνεται χωρίς, είναι απλό. Βοηθά πολύ τον κάθε εκπαιδευόμενο να αντιμετωπίσει, αν ατομικά και ομαδικά εμπόδια στο πλαίσιο της παρακολούθησης ενός προγράμματος αντικειμενικά και υποκειμενικά, δηλαδή εσωτερικά και εξωτερικά, έτσι προκλήσεις που μπορεί να δημιουργηθούν και χρειάζεται άμεσα την υποστήριξη του μέντορα/ της μέντορα για να ξεπεράσει μια δυσκολία, μια πρόκληση και νομίζω ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων αντιμετωπίζεται αυτό αποτελεσματικά με τον έναν τρόπο είτε γίνεται ομαδικά ή θα γίνεται ατομικά. Δηλαδή για μένα είναι η λύση και επειδή η δουλειά μου είναι συμβουλευτική, δηλαδή το γνωστικό μου αντικείμενο, πρώτον, δε γίνεται χωρίς αυτό είμαι επαγγελματίας σε αυτό το κομμάτι και βλέπω ότι είναι η μεγαλύτερη προσθήκη, το μεγαλύτερο όφελος που έχεις ως διδάσκων έτσι ή ως οργανωτής ενός προγράμματος. Είναι άλλωστε νομίζω ότι υπάρχει μια διπλή σχέση μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου, εμείς πάντα στη συμβουλευτική, το λέμε αυτό συχνά

ότι «σύμβουλε να είσαι έτοιμος να μάθεις πάντα θα πάρεις και από την άλλη πλευρά», οπότε για μένα σε όλη μου την διδασκαλική πορεία, γιατί εδώ πιο πολύ μιλάμε για τη σχέση εκπαιδευτή- εκπαιδευόμενων. Το βιώνω αυτό και αυξανόμενο, εντάζει, γιατί τα πράγματα γίνονται ίσως λίγο και στην εκπαίδευση πιο πολύπλοκα να το πούμε έτσι δυσκολεύουν και λίγο λόγω των νέων τεχνολογιών και ειδικά με το όλα τα ψηφιακά και τις αλλαγές που είχαμε να αντιμετωπίσουμε στον covid οπότε χωρίς mentoring, άντε να τα βγάλεις πέρα, ειδικά αν δεν δέχτηκες καλό mentoring όταν και εσύ δυσκολευόσουν, θέλεις να δώσεις στον άλλον κάτι καλύτερο για να έχει αποτέλεσμα αυτό που κάνεις τη δουλειά σου έτσι, άρα συμφέρει το μεντορευόμενο, συμφέρει το μέντορα, έχουμε καλύτερα αποτελέσματα για τις 2 πλευρές, αλλά και για το σύνολο που φτιάχνει εκπαίδευση μέσω του mentoring.

-Ως προς τον Οργανισμό, για παράδειγμα ένα πανεπιστήμιο, ένα ΚΕΔΙΒΙΜ. Ποια θεωρείτε ότι μπορεί να είναι τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαδικασία του Mentoring;

-Και τα οφέλη που προκύπτουν είναι πιο αποτελεσματικά προγράμματα, καλύτερη διαφήμιση για τον φορέα, καλύτερη διεκπεραίωση ακόμα και των οργανωτικών και διοικητικών κομματιών. Γιατί όταν ο άλλος είναι πιο σωστά πληροφορημένος και έτοιμος θα έρθει και θα φέρει λιγότερα θέματα μέσα προς επίλυση. Εφόσον έχει γίνει σωστά η καθοδήγηση, ένα σημείο αν θέλετε που θα πρόσθετα εδώ και θα πρότεινα είναι ότι στη χώρα μας το Mentoring μιλώντας τώρα και για τα ΚΕΔΙΒΙΜ και λοιπά γίνεται εκ των ενόντων, δηλαδή για μένα πρέπει να υπάρχει ο χρισμένος μέντορας που θα κάνει αυτή τη δουλειά. Δεν μπορεί ο επιστημονικά υπεύθυνος, ο διδάσκων εκπαιδευτής να επιβαρύνεται και με αυτή τη δουλειά...»

Σ10: Έχω την εντύπωση ότι το πιο σημαντικό είναι η εστίαση στην, στο προσωπικό πρόβλημα δηλαδή. Στο ότι οι ατομικές δυσκολίες έχει κάποιος το πώς μπορεί να τις υπερβεί στην ανάδειξη των δυνατοτήτων του για να τις υπερβεί. Είναι μια συστηματική ατομική καθοδήγηση, αλλά όχι με τη μορφή της του να βελτιώσει κανείς απλώς την απόδοσή του. Είναι κυρίως με το κάποιος να τον βοηθήσει, να αναδείξει τις δυνατότητές του, δηλαδή να δει αν μπορεί, δεν μπορεί κάποια πράγματα. Αυτό ήταν το πιο το πιο σημαντικό.

Σ11: Βοηθάει η καθοδήγηση είναι ένα να έρθουμε λίγο πιο κοντά στις πραγματικές τους ανάγκες. Και να βελτιώσουμε το υλικό μας. Όσον αφορά στους καθοδηγούμενους, ουσιαστικά με αυτό τον τρόπο. Αντιμετωπίζουν καλύτερα τις δυσκολίες τους, τις ανάγκες τους, τα προβλήματά τους. Και όσον αφορά τώρα το το πανεπιστήμιο, νομίζω ότι αυτό

έχει μια έτσι. Μια καλή απήχηση όσον αφορά το τον αριθμό των επιμορφούμενων, δηλαδή με αυτόν τον τρόπο. Γίνεται πιο γνωστό το πρόγραμμα και έχουμε περισσότερους επιμορφωμένους.

Πίνακας 8: Οφέλη mentoring για τους καθοδηγούμενους

Οφέλη mentoring για τους καθοδηγούμενους	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Επικοινωνιακή σχέση	Σ1, Σ5, Σ9, Σ3,	4
Αντιμετώπιση εμποδίων και δυσκολιών αναφορικά με τα προγράμματα	Σ2, Σ8, Σ11, Σ3	4
Προσέγγιση διάφορων οπτικών	Σ5,	1
Βελτίωση απόδοσης	Σ7, Σ11	2
Αίσθημα ασφάλειας	Σ9, Σ4,	2
Ανάδειξη δυνατοτήτων και δεξιοτήτων	Σ10	1
Ενίσχυση ψηφιακών δεξιοτήτων	Σ8	1

Πίνακας 9: Οφέλη mentoring για τους μέντορες

Οφέλη mentoring για τους μέντορες	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Λήψη feedback με αποτέλεσμα να βελτιώνει το υλικό του, το πρόγραμμα και τον εαυτό του.	Σ4, Σ8, Σ9, Σ11	4
Αντίστοιχα οφέλη με τους καθοδηγούμενους καθώς είναι μια αμφίδρομη διαδικασία.	Σ4, Σ8,	2
Ενίσχυση ψηφιακών δεξιοτήτων	Σ8	1

Πίνακας 10: Οφέλη του mentoring ως προς τον οργανισμό

Οφέλη του mentoring ως προς τον οργανισμό	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Βελτίωση της υλοποίησης και της ποιότητας των προγραμμάτων	Σ7, Σ8	2
Βελτίωση διαχείρισης διοικητικών και οργανωτικών διαδικασιών	Σ8	1
Καλύτερη διαφήμιση του ΚΕΔΙΒΙΜ	Σ8, Σ11	2

#### 7.5 4<sup>ος</sup> Θεματικός Άξονας: Ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;

Ο τελευταίος θεματικός άξονας εστιάζει στα εργαλεία του mentoring και του e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ. Πιο συγκεκριμένα διακρίνεται σε δύο υπό-άξονες:

##### 7.5.1 Εργαλεία e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων

Ο συγκεκριμένος υπό-άξονας αποτελείται από δύο ερωτήσεις:

- 1) Ποια εργαλεία mentoring και e-mentoring γνωρίζετε;
- 2) Ποια εργαλεία mentoring μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ;

Οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν σε εργαλεία e-mentoring, τα οποία χρησιμοποιούνται στη σύγχρονη τηλεεκπαίδευση, όπως είναι η χρήση των τηλεδιασκέψεων (μέσω zoom, skype, google meet). Επιπροσθέτως, αναφέρθηκαν εργαλεία τα οποία χρησιμοποιούνται στην ασύγχρονη τηλεεκπαίδευση, όπως είναι η χρήση κάποιας πλατφόρμας mentoring, η χρήση των Google Drive, Microsoft Office και η χρήση των social media. Αξιοσημείωτο είναι ότι η πανδημία ενίσχυσε την χρήση των ψηφιακών μέσων ακόμη και μετά την περίοδο του lockdown. Αναλυτικότερα, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν:

Σ1: *Ναι, τα εργαλεία που χρησιμοποιώ για το mentoring είναι τα Βασικά, νομίζω το εργαλείο τηλεδιάσκεψης. Εργαλεία αναζήτησης πληροφοριών που μπορεί να βοηθήσουν και εμένα και τον mentee τον Συμβουλευόμενο.*

Σ2: *Εγώ θα έλεγα ότι συχνές και έτσι συναντήσεις και συζητήσεις. Ανταλλαγή απόψεων έτσι εδώ.*

Σ3: *διαδικτυακές συναντήσεις υπήρξαν και ηλεκτρονική αλληλογραφία. Πολύ έντονη και η πλατφόρμα από την οποία χρησιμοποιείται και τη χρησιμοποιήθηκε με πολλές δυνατότητες από τις οποίες στις οποίες δίνει ,γιατί στα προγράμματα που είναι επιστημονικά υπεύθυνος, δημιουργήσα μια σελίδα για το κάθε πρόγραμμα στην οποία από την αρχή ακόμα της κοινοποίησης της ανακοίνωσης του προγράμματος ως πιθανού προγράμματος που προσφέρει το και την ανάρτησα βίντεο. Εμένα, περιγράφοντας σε ένα λεπτό ενάμιση την το σκοπό του προγράμματος. Επίσης ζήτησα από εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες συναδέλφους και έστειλαν και αυτοί βίντεο για να περιγράψουν τις ενότητες. Υπήρξαν αναρτήσεις οι οποίες σε τακτά χρονικά διαστήματα.*

Σ4: *Focus Group δηλαδή γίνονται ομαδικές έτσι συναντήσεις είτε με την Ολομέλεια, είτε σε μικρότερες ομάδες και φυσικά και προσωπικές συναντήσεις τηλεφωνικά με ζουμ. Όλα αυτά είναι έτσι, είναι ωραία και βέβαια και μέσα από υλικό που ανεβάζουν βοηθητικό και αυτό είναι κομμάτι του μετώπου σε αυτούς που σου έλεγα πώς να γράφεις, ας πούμε μια εργασία.*

Σ5: *Zoom και Skype σε μικρές ομάδες.*

Σ6: *Λοιπόν τα μηνύματα ή τηλεδιάσκεψη*

Σ7: *Κάποια «εξελόφυλλα» τα οποία έχω φτιάξει από πριν, τα οποία συμπληρώνουμε κυρίως το το Excel, το Word. Κάποιο πρόγραμμα για το mentoring, τέτοια πράγματα δηλαδή. Πάντως όχι κάποια κάποιες στιγμές μου είχαν προτείνει κάποια κάποιες πλατφόρμες mentoring που ήταν ειδικά κάποιους απλά άφθονες και κάποια απλή και λύσεων για μένα το ρικ, αλλά η αλήθεια είναι ότι δεν τα είχα δει και δεν τα είχα χρυσό. Δεν το έχω χρησιμοποιήσει.*

Σ8: *Την πρώτ απ όλα ξεκινούμε διάγνωση αναγκών. Ξεκινώ πάρα πολύ, πιστεύω πάρα πολύ στον αναστοχασμό και στην.. και όχι μόνο σε αναστοχασμό τον ατομικό, αλλά και στο συλλογικό αναστοχασμό, όπου μέσα από εκεί μπορούν να αναδυθούν 1000 δυο πράγματα. Η επίσης χρησιμοποιώ πλέον ακόμα και που είναι δια ζώσης. Χρησιμοποιώ πάρα πολύ το e-class που ανεβάζω πάνω υλικό, θα ανεβάζω βιντεάκια δηλαδή αυτό το κομμάτι το έχω αξιοποιήσει που το είχαμε στην πανδημία. Επίσης ένα υλικό, όχι ενήλικο, ένα εργαλείο που δεν το χρησιμοποιούσα πριν από το χρησιμοποιώ από την πανδημία και μου έχει μείνει και μοιράζονται έτσι. Υλικό είναι που καταθέτουν εργασίες του σκηνές και μπορεί να συναντήσει.*

Σ9: *Οπότε παρατηρώ ότι όντως από την πανδημία μου έμειναν και αυτά τα κομμάτια και τα ψηφιακά. Δηλαδή το υλικό θα το ανεβάσω στην πλατφόρμα στο E class θα τους ανεβάσω*



*βιντεάκι μπορούν να κάνουν, είναι να του ζητήσω κύριοι πλέον να δημιουργήσουν έτσι διαδραστικά πράγματα που να απαιτούν και ψηφιακές δεξιότητες, γιατί και οι μαθητές μας πλέον.*

*Σ10: συναντήσεις, τηλεδιασκέψεις.....*

*Σ11: Zoom, τηλεδιασκέψεις. Και τα λοιπά... Και το mail*

Όσον αφορά στη δεύτερη ερώτηση του υπο-άξονα, «Ποια εργαλεία mentoring θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ», οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι δεν αναφέρθηκαν σε επιπλέον εργαλεία mentoring. Αξιοσημείωτο είναι όμως ότι πολλοί επεσήμαναν ότι υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη και συντονισμένη προσπάθεια, ως προς την οργάνωση της μεντορικής διαδικασίας και θα ήταν καλή ιδέα να υπάρχει περισσότερο προσωπικό το οποίο θα ασχολείται επισήμως με θέματα mentoring. Ακόμη, θα ήταν ιδιαίτερα ωφέλιμο να υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες επικοινωνίας μέσω forum που προωθούν τον κριτικό διάλογο και αναστοχασμό. Είναι χαρακτηριστικό ότι υπάρχουν αντίστοιχα forum, τα οποία ωστόσο εστιάζουν σε περισσότερο πρακτικά και διαχειριστικά θέματα.

*Σ7: Πάντως όχι κάποια κάποιες στιγμές μου είχαν προτείνει κάποια κάποιες πλατφόρμες mentoring που ήταν ειδικά κάποιους απλά άφθονες και κάποια απλή λύση για το mentoring??, αλλά η αλήθεια είναι ότι δεν τα είχα δει και δεν το έχω χρησιμοποιήσει.*

*Σ8: Πολύ να γίνεται μια ωραία ενημέρωση μέσω των οδηγών των προγραμμάτων του να είναι τέτοια που να καλύπτει πολλά πράγματα και να προλαμβάνει. Μπορεί το ΚΕΔΙΒΙΜ να έχει την συγκεκριμένη του κλάδου όπου θα καταγράφονται πράγματα, αλλά να υπάρχει το άτομο που θα απαντάει έγκαιρα και έγκυρα στις ερωτήσεις και σε ότι προκύπτει αναφορικά με τους εκπαιδευόμενους, δηλαδή να είναι όλα ενημερωμένα και ονλάιν και οι λαοί δηλαδή να μην περνάει χρόνος, δεν εξυπηρετείται ο ζητών τη βοήθεια. Από κει και πέρα δεν θα έβαζα και το τηλέφωνο γιατί και εκεί πια γίνεται. Πρέπει να μπει ένα άτομο μόνο για τα τηλέφωνα, αλλά. Και με μια συνάντηση, δηλαδή το ΚΕΔΙΒΙΜ, ακόμα και διαπρογραμματικά δηλαδή για τον στην παρούσα φάση παρακολουθεί προγράμματα. Μπορεί να κάνει μια συνολική συνάντηση εξ αποστάσεως, όπου τα βασικά στοιχεία ισχύουν να ξέρουν οι άνθρωποι σε ποιον απευθύνονται ποτέ. Τι γίνεται έτσι να πούμε λίγο και τις ανησυχίες τους, τις πρώτες να τους προσανατολίσουν ότι για αυτά τα θέματα πρέπει να στέκει για κείνα τα θέματα; Θα υπάρχει μια σειρά και ένα σύστημα μπορεί.*

*Σ9: Και κάτι που θα μου άρεσε το οποίο εμάς τουλάχιστον στο πρόγραμμα το έχει, αλλά τώρα σκέφτομαι μια άλλη οπτική σε εμάς έχει στο πρόγραμμα να έχουν οι επιμορφούμενοι ένα τμήμα, ένα δικό τους φόρουμ, αλλά έχω παρατηρήσει ότι σε αυτό το φόρουμ μπορεί κάποιος να γράφει τις απορίες του και να απαντάει ο άλλος. Τότε λοιπόν, έτσι που το σκέφτομαι, θα μ άρεσε να υπήρχε ένα παιδί για την κάθε εβδομάδα, όχι βδομάδα για την κάθε θεματική ενότητα να υπήρχε*

αυτό που λέμε ένα φόρουμ διαλόγου, ένα φόρουμ αναστοχασμού επί των θεμάτων, όπου εκεί θα μπορούσε ο επιστημονικά υπεύθυνος να τους κεντρίξει έτσι να τους μπορεί να τους βάζει ένα σκίτσο, μπορεί τους βάζει ένα ερώτημα, μπορεί τους βάζει μια μικρή μελέτη περίπτωσης που να είναι ένα δίλημμα ηθικό περιβαλλοντικό, οτιδήποτε έτσι ώστε να αναπτύσσεται μεταξύ τους. Μια συζήτηση και ένας διάλογος, πολύ περισσότερο όταν το πρόγραμμα είναι ασύγχρονος. , δηλαδή στο δικό μας στο πρόγραμμα και αυτό το χω δει τώρα που το συζητάμε δεν το είχα σκεφτεί πραγματικά. Έχει μόνο αυτό το φόρουμ για πορείες; Όχι όμως για κριτικό διάλογο. Έτσι για να επί των θεμάτων άλλα ζητήματα πρακτικού περιεχομένου γράφουν..

Πίνακας 11: Εργαλεία mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ

Εργαλεία mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ	Αριθμός συνεντευξιαζόμενου	Αναφορές
Τηλεδιασκέψεις: Zoom, skype, Google Meet, Teams	Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ6, Σ10, Σ11	8
Microsoft Office	Σ7	1
Ηλεκτρονικές σελίδες, πλατφόρμες, βίντεο	Σ3, Σ7, Σ9, Σ8	4
e-mail	Σ3, Σ6, Σ11	3
Τηλέφωνο	Σ4	1
Focus Group	Σ4	1
Δια ζώσης συναντήσεις	Σ2, Σ10	2
Διάγνωση αναγκών, Αναστοχασμός	Σ8	1
Chat, Forum	Σ9	1

7.5.2 Ποιες είναι οι ανάγκες που καλείται να καλύψει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με το mentoring;

Ο συγκεκριμένος υπό-άξονας αποτελείται από δύο ερωτήσεις. Η πρώτη αφορά τις απόψεις των Επιστημονικά Υπεύθυνων για την ποιοτική διαφορά του e-mentoring με το δια ζώσης mentoring και η δεύτερη, τις ανάγκες των ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring.

Πολλοί είναι οι επιστημονικά υπεύθυνοι οι οποίοι πιστεύουν ότι το e-mentoring διαφέρει ποιοτικά με το δια ζώσης mentoring. Πιο συγκεκριμένα, θεωρούν ότι η δια ζώσης

αλληλεπίδραση είναι πιο ουσιαστική και καρποφόρα ενώ η καθοδήγηση μέσω τηλεδιασκέψεων και ηλεκτρονικών μέσων είναι πιο απρόσωπη. Παράλληλα, υπήρξαν συνεντευξιαζόμενοι οι οποίοι δεν θεωρούν ότι υπάρχει κάποια ουσιαστική διαφορά, ενώ ορισμένοι ανέφεραν ότι το e-mentoring εξυπηρετεί τις γεωγραφικές δυσκολίες και εξοικονομεί χρόνο.

Αναλυτικότερα, οι ερωτώμενοι αναφέρουν:

*Σ1: Σαφέστατα παρουσιάζει το μειονέκτημα ότι δεν έχουμε την προσωπική επαφή που ειδικά στο mentoring είναι πάρα πολύ σημαντική. Από την άλλη μεριά μας επιτρέπει να έχουμε μια μεντορική σχέση εκεί που υπάρχουν προβλήματα διαθεσιμότητας, χρόνου ή απόστασης. Δηλαδή μπορεί ένας έμπειρος μέντορας, ο οποίος ας πούμε ζει ξέρω γω στην Καβάλα να κάνει mentoring σε κάποιον οποίο ζει στην Αλεξανδρούπολη*

*Σ3: Για τέτοιας βραχύβιας διάρκειας, ίσως έτσι προγράμματα, ακόμα και αυτά τα οποία είπα 8 και 9 μήνες, καθώς στο παρελθόν έχω κάνει και έτσι πολύ εντατικά τύπου θερινά σχολεία που διαρκούσαν 3 4 μέρες από το πρωί μέχρι το βράδυ, αλλά και ήταν εκείνα ήταν δια ζώσης. Στην σημερινή λοιπόν, λογική της σύγχρονης και ασύγχρονης εκπαίδευσης. Νομίζω πως είναι πιο πρακτικό για όλους ή το e-mentoring. Γιατί το η δια ζώσης συνάντηση; Κοστίζει σε χρόνο. Δεν είναι όλοι εδώ, οπότε δεν είναι τόσο πρακτική και πραγματικά δεν νομίζω ότι υπερέρχει σε κάτι από το e Mentoring. Μιλώ για αυτές. Για αυτές της βραχύβιας μορφής. Έτσι συναντήσεις μιλάω για εκπαιδευτική διαδικασία μαθημάτων δίωρο και τριώρων. Όπως αφορά θα το κάνω θα σπουδάσω, αυτό είναι άλλο.*

*Σ4: Ναι, λίγο θα έλεγα λίγο γιατί εντάζει πάντα η δια ζώσης επικοινωνία είναι διαφορετική δηλαδή η βλεμματική επαφή που θα κάνεις ή η επικοινωνία. Γενικά η δια ζώσης επικοινωνία έχει κάτι το μοναδικό, δεν μπορεί να έρθει ακόμα και με αυτά τα εργαλεία που είναι πια εύκολα ευχάριστα, δωρεάν και λοιπά, αλλά όχι ότι υστερεί πάρα πολύ.*

*Σ5: Θα μπορούμε να πούμε ότι αυτό έχει να κάνει πάντα με την ποιότητα του σχεδιασμού. Με το μοντέλο στο οποίο εφαρμόζεται το mentoring. Δεν νομίζω ότι αρκεί μόνο να κρίνουμε βάσει του μέσου που διαμεσολαβεί τώρα. Από την άλλη μεριά, η αλήθεια είναι ότι οι περισσότεροι έχουμε συνηθίσει να κάνουμε διά ζώσης με έντονη χροιά και χρειάζεται και μια έτσι εξάσκηση, καλύτερη αν θέλετε*

*Σ7: Δεν βρισκόμαστε στον ίδιο χώρο, δεν έχουμε την απευθείας οπτική επαφή, δεν υπάρχει φυσική παρουσία. Στερεί ορισμένες από τις δυνατότητες του mentoring. Με ρωτάς τη γνώμη περισσότερο στοιχίζει στον στο Μέντορα που δεν μπορεί να διακρίνει πολύ καλά κάποιες αδυναμίες αυτού που δέχεται το mentoring και έτσι δηλαδή εγώ νομίζω ότι με φυσική παρουσία θα μπορούσε να ήταν λίγο πιο αποδοτικό, μεγαλύτερη εμπειρία στα ψηφιακά μέσα.*

Σ8: Για μένα χάνονται κάποια στοιχεία στο εξ αποστάσεως σύγχρονο. Έτσι αν λέμε το άλλο είναι εργαλειακό το ασύγχρονο και το υλικό σε πλατφόρμες. Για μένα ακόμα και αυτό που κάνουμε τώρα, δηλαδή η σύγχρονη εμπορική είναι πολύ καλή όταν δεν γίνεται το δια ζώσης, όταν υπάρχει απόσταση, όταν υπάρχουν άλλες δυσκολίες, αλλά χάνονται στοιχεία που αφορούν τον ίδιο χώρο που βρίσκονται. Την ατμόσφαιρα, την οικοδόμηση της σχέσης που λέμε στη συμβουλευτική. Όλα αυτά είναι λίγο πιο κάτω στην ποιότητα, όταν έχουμε τον ηλεκτρονικό τρόπο ένταξης και η εικόνα ακόμα αποδίδει ένα μέρος της. Και επίσης εγώ θα τονίσω γιατί στα 2 χρόνια που είχαμε τότε και μάθαμε όλα αυτά τα πράγματα. Λειτουργούμε έτσι. Τώρα προφανώς και με το λεγόμενο είναι πολύ μεγαλύτερη όταν μεσολαβούν οι οθόνες. Δηλαδή υπάρχει έτσι στον εγκέφαλο. Η κόπωση είναι περισσότερο ικανά; Εγώ το βίωσα έτσι τα 2 χρόνια, δηλαδή για μένα 3 ώρες. Μάθημα δια ζώσης ήταν πολύ διαφορετικό από ότι μέσα από την οθόνη και αυτά έπρεπε να κάνουμε στον εαυτό μας. Δηλαδή εντάξει μερικοί δεν ξέρω, πρέπει ταυτόχρονα να μέσα σε τσατ να έχω 80 ανθρώπους να διαχειρίζομαι την πλατφόρμα, να βλέπω μηνύματα, να στέλνω αρχεία να χωρίζω δωμάτια. Ναι, είναι τραγικό να πρέπει να το κάνει ο διδάσκων ή διδάσκουσα. Χρειάζεται άνθρωπο, αλλά στη χώρα μας δεν είναι όπως αλλού.

Πίνακας 12: Διαφορά e-mentoring με το δια ζώσης mentoring

Θεωρείτε ότι διαφέρει ποιοτικά το e-mentoring από το δια ζώσης mentoring;	Αριθμός Συνεντευξιζόμενου	Αναφορές
Ναι	Σ1, Σ2, Σ4, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10	8
Όχι	Σ3, Σ11	2
Εξαρτάται	Σ5	1

Όσον αφορά στις ανάγκες των ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring, οι περισσότεροι ερωτηθέντες εξέφρασαν την ανάγκη για μια συντονισμένη προσπάθεια εφαρμογής του mentoring με συγκεκριμένα καθήκοντα από ένα σύνολο εργαζομένων. Ακόμη, κρίνεται απαραίτητη η εκπόνηση ορισμένων συναντήσεων σε νέους εργαζομένους, στα πρώτα τους βήματα στο ΚΕΔΙΒΙΜ. Αναγκαία κρίνεται επίσης η συνεργασία μεταξύ των Επιστημονικά Υπεύθυνων προκειμένου να αναπτυχθεί μια σχέση ανταλλαγής απόψεων, ιδεών, πρακτικών που

θα μπορούσε να ενισχύσει τη λειτουργία των προγραμμάτων του ΚΕΔΙΒΙΜ. Συγκεκριμένα, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρουν:

*Σ1: Εκείνο το οποίο είναι πάρα πολύ βασικό για μένα, σε κάθε περίπτωση είναι να μη φτάσουμε να ονομάζουμε με έντονη μια απλή συζήτηση, να μην φτάσουμε να ονομάζουμε μέντορα κάποιον ο οποίος είναι εκπαιδευτής ή είναι ένας απλός, άσχετος σύμβουλος που δεν ξέρεις τις ιδιαιτερότητες του mentoring, άρα είναι πάρα πολύ σημαντικό να έχουμε εκπαίδευση των ανθρώπων οι οποίοι και ακόμα ενδεχομένως και πιστοποίηση αυτών που ασκούν.*

*Σ3: Μιλώ ως κάποιος ο οποίος δεν έχει τη συνολική εποπτεία του κινδύνου, αλλά ως κάποιος ο οποίος έχει μετάσχει συμμετάσχει με τους τρόπους που ανέφερα. Νομίζω πως οι δυνατότητες είναι εκεί, υπάρχουν τεχνικές δυνατότητες και η τεχνική υποστήριξη επίσης είναι πολύ καλή. Τουλάχιστον τους ανθρώπους που αυτή τη στιγμή το κάνουν. Και επίσης έχω την αίσθηση ότι οι άνθρωποι που εργάζονται διοικητικά για να υποστηρίζουνε έχουν όλη αυτή την αγωνία του να αξιοποιηθούν όλα τα εργαλεία, οπότε νομίζω πως είναι εκεί. Είναι ζήτημα μάλλον που φεύγει σε επίπεδα διαχείρισης διοίκησης ηγεσίας ευρύτερα δομών του πανεπιστημίου.*

*Σ5: Εγώ πιστεύω στο ΚΕΔΙΒΙΜ θα είχε νόημα να οργανώσουμε τέτοια διαδικασία για να φέρει κοντά τη φιλοσοφία στους επιστημονικά υπευθύνους, στη μεθοδολογία οργάνωσης ενός επιμορφωτικού προγράμματος. Αυτό θα είχε νόημα. Τους επιμορφωμένους του εκάστοτε επιμορφωτικού προγράμματος. Νομίζω ότι η απόσταση είναι μεγάλη γιατί και οι στόχοι γίνονται πάρα πολύ.*

*Σ6: Αυτοί οι μέντορες πρέπει να επιλεγούν, εντάξει, να γίνουν συσταθεί ομάδα, να είναι σίγουρος ότι είναι εκπαιδευμένοι σε αυτό που πάνε να κάνουν το μέντορ ή που θα γίνει με ποια στοχοθεσία να δημιουργηθούν τα ζευγάρια. Εντάξει, όταν έχεις ένα πρόγραμμα μέχρι πρότινος είχαμε 100 εκατόν τόσους συμμετέχοντες. Πώς αυτό θα μπορούσε να υλοποιηθεί; Δεν υλοποιείται εύκολα, έτσι δεν είναι; Ναι, βέβαια, εσείς επίσης. Να εξ'ου το mentoring θέλει 2 χρόνια για ένα πρόγραμμα. Και στην Ελλάδα παλεύουμε με κάποιους μήνες για να πάρουμε 300-400 ώρες. Οι οποίες δεν είναι πραγματικές οι 400, 500 ή 600 ώρες κακά τα ψέματα. Δεν ξέρω. Ναι, εντάξει, συμφωνώ ότι πρέπει να υλοποιείται το mentoring. Γιατί υπάρχει η τεχνολογία; Την ίδια στιγμή. Καλό είναι και το peer mentoring. Αλλά θέλει δουλειά εντάξει και θέλει δουλειά στην ομαδοποίηση αν θέλεις του μέντορα και τον ποιους θα επιλέξει; Σαν πας και πως θα γίνει τέλος πάντων. Η ομαδοποίηση αυτού που θα συνεργαστεί με τους άλλους συναδέλφους στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Η συμμετοχή των συναδέλφων σε οποιοδήποτε πρόγραμμα είναι ποικίλη. Ξεκινάμε από διευθυντές. Λέω εγώ από απλούς εκπαιδευτικούς από άλλες ειδικότητες που μπορούν να πάρουνε το ίδιο πρόγραμμα, διαφορετική θέση, διαφορετικές ανάγκες, διαφορετική*

στοχοθεσία και διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον. Κι αυτό το βλέπω και στα πλαίσια της πρακτικής υλοποίησης πρακτικής και στο μεταπτυχιακό που είσαι

Σ7: Εγώ πιστεύω ότι για κάθε καινούργιο πρόγραμμα που ξεκινά πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία να ξεκινάει δηλαδή από κάποιο έμπειρο στέλεχος διαδικασία του mentoring προς τον επιστημονικό υπεύθυνο. Και ας είναι και αυτός ένας έμπειρος, προφανώς αφού είναι σε μια θέση να καταθέσει ένα πρόγραμμα, να σχεδιάσει ένα πρόγραμμα, αλλά ακόμα και σε αυτό. Η διαδικασία του με έντονη πρέπει να ξεκινάει. Προς τον επιστημονικό υπεύθυνο να κατεβαίνει προς τους εκπαιδευτές και στη συνέχεια ανάλογα με το είδος του προγράμματος, να μεταφέρεται και προς τους εκπαιδευόμενους. Έτσι δηλαδή μια εγώ είμαι σίγουρος ότι σε κάθε μία δράση από την πιο απλή μέχρι την πιο σύνθετη από την πιο μικρή σε χρονική διάρκεια μέχρι την πιο μεγάλη, πρέπει να ακολουθείται. Αυτή η διαδικασία μπορεί να είναι σύντομη σε κάποιες περιπτώσεις, δηλαδή είναι μια δυο συνεδρίες να μην χρειάζεται.

Σ8: το ΚΕΔΙΒΙΜ, τουλάχιστον το δικό μας χρειάζεται περισσότερους ανθρώπους, ακόμα και εμείς. Οι επιστημονικά υπεύθυνοι εύκολα δεν βρίσκουμε επικοινωνία εκεί, δηλαδή ως Mentor ενωμένοι, γιατί και μπορεί να μην την επομένη του και την σε σχέση με τον τρόπο που οργανώνουν τα προγράμματά τους σε σχέση με τις αρμοδιότητές του, πρέπει να ρωτήσω πώς θέλετε αυτό όπως θέλετε το άλλο; Μεσολαβεί χρόνος. Δεν έχουμε δηλαδή για μένα υπολείπεται και υστερεί. Θέλει λοιπόν περισσότερους ανθρώπους. Θέλει να είναι εκεί όταν χρειάζονται οι επιστημονικά υπεύθυνοι και οι εκπαιδευτές ή όποιος ανακατεύεται στο πρόγραμμα. Οι εκπαιδευόμενοι και για μένα θέλει επιμόρφωση αυτών των ανθρώπων, ώστε να μπορούν να την κάνουν αυτή τη δουλειά, δηλαδή επικοινωνιακές ικανότητες. Τι σημαίνει; Ξέρετε ότι κάνετε mentoring Για μένα δεν το γνωρίζουν, άρα χρειάζονται μια επιμόρφωση των μεντόρων και επειδή τώρα έχουμε και ειδικό γραφείο και τομή που ξεκίνησε στα πανεπιστήμια για την ετοιμότητα του προσωπικού του πανεπιστημίου, καιρός είναι να οργανωθεί και κάτι, ειδικά μετά και την άλλη. Νομίζω ότι χάνει πάρα πολύ στη λειτουργία του κέντρου βήματα. Το γεγονός ότι έχουν τέτοια προβλήματα σε επαρκές προσωπικό, επαρκές, καταρτισμένο προσωπικό.

Πίνακας 13: Ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring

Ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring	Αριθμός συνεντευξιζόμενου	Αναφορές
Εκπαίδευση των μεντόρων	Σ1, Σ7, Σ8	3
Προσωπικό που θα ασχολείται αποκλειστικά με	Σ8, Σ6, Σ4, Σ10, Σ2,	5

τα θέματα mentoring- συντονισμένη προσπάθεια		
---	--	--

## Κεφάλαιο 8. Συζήτηση-Συμπεράσματα

### 8.1 Συζήτηση επί των ευρημάτων

Στην ενότητα αυτή θα γίνει αρχικά μια συνολική συζήτηση επί των ευρημάτων και μια σύγκρισή του με δεδομένα της βιβλιογραφίας, τα οποία αναδείχθηκαν κατά την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας. Εν συνεχεία θα επιχειρήσουμε να απαντήσουμε στα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν τεθεί.

Είναι χαρακτηριστικό ότι όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι μίλησαν για την χρησιμότητα του mentoring αλλά και του e-mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Η χρησιμότητα του αναφέρεται σε πολλά σημεία της βιβλιογραφικής επισκόπησης καθώς είναι χαρακτηριστικό ότι η καθοδήγηση είναι απαραίτητη τόσο για τους εκπαιδευτές ενηλίκων όσο και για τους εκπαιδευόμενους. Όπως ανέφεραν αρκετοί από τους συμμετέχοντες, η μεντορική διαδικασία εξαρτάται από το σχεδιασμό του προγράμματος καθώς και από την ποιότητα της σχέσης που αναπτύσσεται μεταξύ μέντορα και καθοδηγούμενου (Alemdag & Erdem, 2017).

Παράλληλα, τα οφέλη που κατακτά ο εκπαιδευτής και ο εκπαιδευόμενος μέσω του mentoring αντανακλώνται και στην ποιότητα και την εικόνα του οργανισμού (ΚΕΔΙΒΙΜ).

Επιπροσθέτως, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι συνεντευξιαζόμενοι δεν αρνήθηκαν ότι η πανδημία επηρέασε τον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις τα ΚΕΔΙΒΙΜ ήταν προετοιμασμένα για τη διαχείριση των προγραμμάτων, καθώς το e-learning είχε ήδη εδραιωθεί στην εκπαίδευση ενηλίκων. Οι κυριότερες συνέπειες της πανδημίας σχετίζονταν με τις ελλειπείς ψηφιακές δεξιότητες ορισμένων εκπαιδευόμενων, την απρόσωπη επικοινωνία μέσω τηλεδιασκέψεων αλλά παράλληλα και την αύξηση της συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν ελάχιστες έρευνες που να αναφέρονται στην επίδραση της πανδημίας στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων,

Ακόμη, οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι δήλωσαν ότι αξιοποιούσαν το mentoring πριν την πανδημία και όχι μόνο με αφορμή την πανδημία. Αξιοσημείωτο είναι ότι η



εφαρμογή του mentoring πραγματοποιείται κυρίως από Επιστημονικούς Υπεύθυνους με εξειδίκευση στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Αναφορικά με τα οφέλη του e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι περισσότεροι συνεντευξιζόμενοι αναφέρθηκαν σε οφέλη αντίστοιχα με του δια ζώσης mentoring το οποίο εφαρμοζόταν και πριν την πανδημία. Τα οφέλη αφορούν τον καθοδηγούμενο, τον μέντορα και τον οργανισμό (Fragoulis et al., 2011) και σχετίζονται με την κινητοποίηση, την αυτοπεποίθηση, την θετική ψυχολογία, το αίσθημα ασφάλειας εκπαιδευτών και εκπαιδευόμενων, την ενίσχυση της ποιότητας των προγραμμάτων, την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων αλλά και την αντιμετώπιση εμποδίων και τη βελτίωση της απόδοσης. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται και από αντίστοιχες έρευνες όπως του Hardt et al. (2020) & Tolbert (2008). Ακόμη, σύμφωνα με το Nash, (2021), σε μελέτη του Πανεπιστημίου του Τορόντο, το e-mentoring κατά την περίοδο της πανδημίας μπορεί να συμβάλλει στη μείωση του άγχους και της κατάθλιψης των αποφοίτων.

Όσον αφορά στα εργαλεία του e-mentoring που αξιοποιούνται κατά την εφαρμογή του mentoring από τα ΚΕΔΙΒΙΜ, οι συνεντευξιζόμενοι ανέφεραν την χρήση διάφορων ψηφιακών εργαλείων όπως οι τηλεδιασκέψεις (zoom, google meet, skype), την χρήση του Microsoft Office (φύλλα excel), πλατφόρμες τηλεεκπαίδευσης, ανταλλαγή mail αλλά και την χρήση των social media. Αντίστοιχα εργαλεία αναφέρονται και από άλλες έρευνες όπως της Ongoz, (2018).

Αναφορικά με την ποιοτική διαφορά του δια ζώσης mentoring με το e-mentoring O Knouse (2001), εστιάζει στο γεγονός ότι τα πλεονεκτήματα του e-mentoring συγκριτικά με το «παραδοσιακό» mentoring είναι η δυνατότητα άμεσης πρόσβασης σε μεγάλο όγκο πληροφοριών, το εύρος των ερωτήσεων των καθοδηγούμενων και των απαντήσεων των συμβούλων, όπως και η δυνατότητα παροχής βοήθειας από ποικιλία μεντόρων. Επιπλέον, η διαδικτυακή επικοινωνία «παρέχει ένα επίπεδο απορρήτου» συγκριτικά με την καθοδήγηση δια ζώσης, με αποτέλεσμα να είναι πιο προσωπική.

Ακόμη, οι de Janasz et al., (2008), υποστηρίζουν ότι το e-mentoring ενισχύει τα άτομα που είναι λιγότερο κοινωνικά, έτσι ώστε να αλληλεπιδράσουν και να επικοινωνήσουν, ανανεώνει αδρανείς επαγγελματικές σχέσεις και παράλληλα δίνει την ευκαιρία σε άτομα απομακρυσμένων περιοχών να δεχτούν καθοδήγηση. Την ενίσχυση των ατόμων που βρίσκονται σε απομακρυσμένες περιοχές επιβεβαιώνει και η έρευνα του Redmond, (2015). Ανάλογα επίσης, είναι τα ευρήματα της μελέτη του Tolbert (2008), όπου

ομάδες εκπαιδευτικών που συμμετείχαν στην e-μεντορική διαδικασία, είχαν μεγαλύτερο αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας αναφορικά με την εργασιακή τους επίδοση, συγκριτικά με ομάδες ατόμων που συμμετείχαν σε δια ζώσης mentoring.

Ωστόσο, σύμφωνα με τους (Shrestha et. al., 2009) σημαντικό εύρημα το οποίο πρέπει να ληφθεί υπόψιν, είναι το γεγονός ότι το e-mentoring, αφενός εξυπηρετεί και διευκολύνει τα άτομα με περιορισμένο χρόνο ή απομακρυσμένο τόπο διαμονής, αφετέρου δυσκολεύει άτομα με ανεπαρκείς ψηφιακές δεξιότητες. Η συγκεκριμένη έρευνα αμφισβητεί το γεγονός ότι το e-mentoring ευνοεί περισσότερο την επικοινωνία συγκριτικά με το δια ζώσης mentoring.

Παράλληλα, στη συγκεκριμένη έρευνα οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι ανέφεραν ότι το δια ζώσης mentoring είναι απαραίτητο λόγω της αμεσότητας που προσδίδει. Αναμφισβήτητα συμφωνούν ότι η χρήση του e-mentoring διευκολύνει πολλές συνθήκες όπως η γεωγραφική απόσταση, ωστόσο στις περισσότερες περιπτώσεις θεωρούν ότι το δια ζώσης mentoring είναι το ιδανικότερο, συνδυαστικά φυσικά με την χρήση και του e-mentoring. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται και από την έρευνα της Ongoz, (2018). Αντίστοιχες είναι οι απόψεις που σημειώθηκαν στη δική μας έρευνα. Παράλληλα όμως δεν παραλείφθηκε η αναφορά στον απρόσωπο χαρακτήρα του e-mentoring, η οποία συγκλίνει με την έρευνα των Shrestha et. al., (2009)

Συμπερασματικά, ως προς τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα αναφέρουμε τα ακόλουθα:

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα «Ποιες είναι οι απόψεις των Επιστημονικών Υπεύθυνων για το mentoring και e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων». Οι περιγραφές των όρων mentoring και e-mentoring από το δείγμα, συγκλίνουν απόλυτα με τους ορισμούς που αναφέρονται στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Πρόκειται λοιπόν για μια αμφίδρομη διαδικασία μεταξύ ενός έμπειρου ατόμου (μέντορα) και ενός λιγότερου έμπειρου ατόμου (mentee), με σκοπό την καθοδήγηση, την παρακίνηση, την ενθάρρυνση και την παροχή υποστήριξης στον τελευταίο. Οι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι θεωρούν ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, τόσο για το σχεδιασμό όσο και για την υλοποίηση των προγραμμάτων. Από τη σύνθεση των απαντήσεών τους προκύπτει ότι οι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι γνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό τι ακριβώς είναι το mentoring

και το e-mentoring, έχουν επίγνωση των τάσεων που εμφανίζονται στη βιβλιογραφία και επομένως είναι σε θέση να επιβλέψουν μια παρόμοια διαδικασία και να θέσουν το πλαίσιο λειτουργίας της.

Τα συγκεκριμένα δεδομένα επιβεβαιώνονται και από τη Βαλάση (2015), η οποία επισημαίνει την ανάγκη των εκπαιδευόμενων για καθοδήγηση αναφορικά με τα επιμορφωτικά προγράμματα.

Ακόμη, η μεντορική διαδικασία πραγματοποιείται τόσο για διοικητικά, διαχειριστικά και πρακτικά θέματα (π.χ. προσαρμογή ενός νέου συναδέλφου στο εργασιακό περιβάλλον) (Jarvis (2002) αλλά και για συναισθηματικά θέματα (π.χ. απόκτηση αισθήματος ασφαλείας και ενίσχυση αυτοπεποίθησης) (Βαλάση, 2015· Κουτσούκος, 2021).

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα «Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;», οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι απάντησαν με βάση τα προγράμματα τα οποία επόπτευσαν και γενικότερα, τα προγράμματα τα οποία υλοποιούνταν στο Πανεπιστήμιο κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Τα προγράμματα λοιπόν επηρεάστηκαν είτε αρνητικά (λόγω των ανεπαρκών ψηφιακών δεξιοτήτων των εκπαιδευόμενων καθώς όλη η διαδικασία βασιζόταν σε ψηφιακά μέσα), είτε θετικά, καθώς υπήρξε ιδιαίτερη ζήτηση για επιπλέον επιμόρφωση και εκπαίδευση. Η αρνητική επίδραση επιβεβαιώνεται από τον (Boeren et al., 2020), ο οποίος αναφέρεται και στην ενίσχυση των κοινωνικών ανισοτήτων (π.χ χαμηλό οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο). Η θετική επίδραση, επιβεβαιώνεται από τον Thériault (2020) καθώς σε δύσκολες περιόδους, ο άνθρωπος στρέφεται προς τη μάθηση, προκειμένου να αντιληφθεί τι συμβαίνει και να βρει τα μέσα να προσαρμοστεί αλλά και να προχωρήσει στην αντιμετώπιση της κατάστασης. Αξιοσημείωτο βέβαια είναι, όπως προαναφέρθηκε στην ανάλυση των αποτελεσμάτων, ότι υπήρξαν προγράμματα που ήταν απόλυτα προσαρμοσμένα στην ασύγχρονη και σύγχρονη εξ αποστάσεως εκπαίδευση, επομένως δε συνάντησαν δυσκολίες.

Όσον αφορά στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα «Ποια είναι τα οφέλη του mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;» Οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι εφάρμοσαν το mentoring/ e-mentoring στην περίοδο της πανδημίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι πολλοί ανέφεραν ότι αξιοποιούν το mentoring άτυπα, χωρίς να συμμετέχουν σε κάποια συντονισμένη προσπάθεια και διαδικασία, κάτι το οποίο σίγουρα θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν καθώς κατά την άποψή τους το

mentoring είναι μια απαραίτητη διαδικασία για τα ΚΕΔΙΒΙΜ και γενικότερα την εκπαίδευση ενηλίκων. Αντίστοιχα είναι τα ευρήματα σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Εκπαιδευτές Ενηλίκων από Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κέντρα Δια Βίου Μάθησης, της Κεντρικής Μακεδονίας ,σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring: Συγκεκριμένα, παρατηρήθηκε ότι οι περισσότεροι Εκπαιδευτές είχαν έρθει σε επαφή με το mentoring, αλλά σε άτυπη μορφή. Αναμφισβήτητα ήταν κάτι βοηθητικό και ενισχυτικό γι' αυτούς, ωστόσο είχαν την επιθυμία για μια πιο οργανωμένη μεντορική διαδικασία (Κουτσούκος, 2022). Η μεντορική διαδικασία περιλαμβάνει πολλά οφέλη σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, όπως είναι η κινητοποίηση, η ενίσχυση της αυτοπεποίθησης, η ενίσχυση των δεξιοτήτων. Οι παραπάνω παρατηρήσεις συγκλίνουν με τους Mahayosnand & Bermejo, (2021), οι επεσήμαναν την συνεισφορά του e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Αναλυτικότερα, οι Επιστημονικοί Υπεύθυνοι αξιοποίησαν τη μεντορική διαδικασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας μέσα από τηλεδιασκέψεις και την χρήση mail, προκειμένου να καθοδηγήσουν τους εκπαιδευτές (και εκείνοι με τη σειρά τους τους εκπαιδευόμενους), προκειμένου να επιλυθούν τυχόν τεχνικές δυσκολίες και να συζητηθούν λεπτομέρειες αναφορικά με τον οδηγό σπουδών. Χαρακτηριστικά οφέλη ήταν η βελτίωση της επίδοσης των καθοδηγούμενων και η κινητοποίησή τους. Τα παραπάνω δεδομένα συγκλίνουν με τα δεδομένα των Hardt et al. (2020). Παράλληλα, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν και στα οφέλη του οργανισμού (ΚΕΔΙΒΙΜ), όπως για παράδειγμα την καλύτερη προώθηση του οργανισμού, τη βελτίωση της λειτουργίας του και της ποιότητας των προγραμμάτων του. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται από τους Κουτσούκος et al., (2021) και Βαλάση, (2015), οι οποίοι αναφέρουν ότι η αξιοποίηση του mentoring βοηθά στην καλύτερη παροχή υπηρεσιών και στην προώθηση της κουλτούρας του οργανισμού.

Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι παρά τα οφέλη, κάθε μεντορική διαδικασία ενέχει τις δυσκολίες της σε αρκετές περιπτώσεις, πόσο μάλλον σε περιόδους κρίσεων, όπως η πανδημία Covid-19. Οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν σε επικοινωνιακές δυσκολίες που μπορεί να προέκυπταν λόγω προβλημάτων διαδικτυακής σύνδεσης ή λόγω έλλειψης ψηφιακών δεξιοτήτων. Ανάλογες απόψεις εκφράζουν οι Termini et al., (2021) σύμφωνα με τους οποίους πολλές είναι οι μεντορικές σχέσεις οι οποίες δεν μπόρεσαν να ευδοκιμήσουν, κατά την περίοδο της πανδημίας καθώς το 25% των ενηλίκων δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο.

Όσον αφορά στο 4<sup>ο</sup> ερευνητικό ερώτημα, ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ, οι συνεντευξιαζόμενοι αναφέρθηκαν κυρίως στην χρήση των ψηφιακών μέσων, είτε επρόκειτο για δια ζώσης είτε για e-mentoring. Συγκεκριμένα, όπως προαναφέρθηκε, χρησιμοποιούν διάφορες πλατφόρμες τηλεδιάσκεψης, Google Drive, εργαλεία Microsoft Office και τα social media. Ανάλογα ήταν και τα αποτελέσματα της έρευνας Ongoz, (2018). Από τη μελέτη προέκυψε ότι τα μέσα που χρησιμοποιήθηκαν κατά την e-μεντορική διαδικασία ήταν κυρίως το e-mail, η κοινωνική δικτύωση, εφαρμογές ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, SMS, blog, η ηλεκτρονική αποθήκευση και τα ηλεκτρονικά έγγραφα, τηλεφωνικές συνομιλίες καθώς και οι τηλεδιασκέψεις.

Παράλληλα, η αξιοποίηση του e-mentoring ίσως θα πρέπει να συνδυάζεται με το δια ζώσης mentoring καθώς πολλοί είναι οι συνεντευξιαζόμενοι που πιστεύουν ότι τα δύο είδη mentoring διαφέρουν ποιοτικά μεταξύ τους. Θεωρούν ότι το δια ζώσης mentoring είναι πιο άμεσο και η επικοινωνία είναι πιο ποιοτική και αποτελεσματική, παρά το γεγονός ότι το e-mentoring παρέχει πρόσβαση σε πολλά μέσα και εφαρμογές που ευνοούν τη διαδικασία.

Συνοψίζοντας λοιπόν τα συμπεράσματα, παρατηρείται ότι οι Επιστημονικά Υπεύθυνοι γνωρίζουν και εφαρμόζουν την έννοια του mentoring και του e-mentoring, ωστόσο σε μια άτυπη μορφή. Καθώς η καθοδήγηση θεωρείται χρήσιμη και ωφέλιμη από τους ΕΥ, θα ήταν ιδιαίτερα σημαντικό να γίνει συντονισμένα η ένταξη της στα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης. Οι ΕΥ προτείνουν τον ορισμό ενός ατόμου, ο οποίος θα αναλαμβάνει αποκλειστικά τα θέματα της καθοδήγησης, καθώς οι ίδιοι δε διαθέτουν πάντα τον χρόνο. Τα οφέλη της μεντορικής διαδικασίας είτε αυτή είναι δια ζώσης είτε διαδικτυακή, είναι αρκετά και αφορούν τόσο το μέντορα & τον καθοδηγούμενο όσο και τον οργανισμό. Σε μια περίοδο κρίσης, όπως ήταν αυτή της πανδημίας Covid-19, τα ΚΕΔΙΒΙΜ προσάρμοσαν αρκετά προγράμματα στην ασύγχρονη και σύγχρονη τηλεκπαίδευση. Η καθοδήγηση που παρείχαν είτε οι ΕΥ μεταξύ τους, είτε οι διευθυντές των ΚΕΔΙΒΙΜ απέναντι στους ΕΥ, είτε οι ΕΥ προς τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους, ήταν απαραίτητη σε αρκετές περιπτώσεις με σκοπό την καλύτερη οργάνωση και υλοποίηση των προγραμμάτων. Ωστόσο, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι τα περισσότερα ΚΕΔΙΒΙΜ δε συνάντησαν σοβαρές δυσκολίες, καθώς η τηλεκπαίδευση έχει καθιερωθεί σε αρκετά προγράμματα τα τελευταία χρόνια, με αποτέλεσμα την ήδη υπάρχουσα εξοικείωση όλων των ειδικοτήτων που ασχολούνται με την υλοποίηση των προγραμμάτων. Στα πλαίσια της

καθοδήγησης, οι ΕΥ χρησιμοποιούν κυρίως ηλεκτρονικά εργαλεία (σύγχρονα και ασύγχρονα), παράλληλα όμως θεωρούν ότι η δια ζώσης επαφή είναι πολύ πιο άμεση και εποικοδομητική. Τέλος, το e-mentoring θα μπορούσε να λειτουργεί συνδυαστικά και όχι αποκλειστικά, ενώ παράλληλα είναι ιδιαίτερα λειτουργικό όταν υπάρχουν γεωγραφικές αποστάσεις μεταξύ των μεντόρων και των καθοδηγούμενων.

## 8.2 Περιορισμοί της Έρευνας

Τέλος, είναι σκόπιμο να αναφερθούν οι περιορισμοί της έρευνας μας, προκειμένου να βελτιωθούν τέτοιου είδους μεθοδολογικά ζητήματα, σε επόμενες έρευνες. Πιο συγκεκριμένα, η εύρεση δείγματος ήταν δύσκολη με αποτέλεσμα να πραγματοποιηθούν 11 συνεντεύξεις. Επιπροσθέτως, δεν υπάρχουν αντίστοιχες έρευνες με αντίστοιχο δείγμα, ιδίως κατά την περίοδο της πανδημίας. Το γεγονός αυτό λοιπόν, αποτελεί αναμφίβολα πλεονέκτημα της μελέτης μας. Ωστόσο, η βιβλιογραφική και ερευνητική επισκόπηση επικεντρώνεται στα οφέλη του mentoring και του e-mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης, συνδυαστικά με έρευνες και βιβλιογραφικά δεδομένα που παρουσιάζουν το πώς επηρεάστηκε ο τομέας της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά την πανδημία.

Επιπροσθέτως, περιορισμό αποτελεί και το γεγονός ότι ελλείπει χρόνος, τα αποτελέσματα της έρευνας δε δόθηκαν στους συμμετέχοντες προκειμένου να ελεγχθεί εάν όντως συγκλίνουν με τις απόψεις τους. Πρόκειται για ένα στάδιο το οποίο συχνά παραλείπεται καθώς δεν υπάρχει αρκετός χρόνος, αλλά και ούτε η δυνατότητα να ξανά επικοινωνήσει ο ερευνητής με τους συμμετέχοντες της έρευνάς του.

Κλείνοντας, προτείνεται η διεξαγωγή περισσότερων ερευνών αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων. Πιθανά το επόμενο διάστημα να δημοσιευτούν αποτελέσματα νέων ερευνών αναφορικά με το διάστημα της πανδημίας Covid-19 αναδεικνύοντας περισσότερο την ανάγκη της αξιοποίησης εργαλείων συμβουλευτικής στα Κέντρα Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης και γενικότερα στην Εκπαίδευση Ενηλίκων.

### 8.3 Προτάσεις για μελλοντικούς ερευνητές

Κλείνοντας, λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, προτείνουμε τη διεξαγωγή ορισμένων ερευνών, οι οποίες θα εστιάζουν στις παρακάτω θεματικές:

- Αξιοποίηση του mentoring και e-mentoring στα Κ.Δ.Β.Μ κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- Διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτών και των εκπαιδευόμενων των ΚΕΔΙΒΙΜ ή Κ.Δ.Β.Μ αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring και e-mentoring κατά τη διάρκεια της πανδημίας.
- Ανάγκες των στελεχών των ΚΕΔΙΒΙΜ ή Κ.Δ.Β.Μ για mentoring.
- Συγκριτική μελέτη της κατάστασης των ΚΕΔΙΒΙΜ ή Κ.Δ.Β.Μ πριν και μετά την πανδημία.
- Μελέτη για τις ανάγκες απόκτησης ψηφιακών δεξιοτήτων των στελεχών, των Επιστημονικών Υπεύθυνων, των εκπαιδευτών και των εκπαιδευόμενων των ΚΕΔΙΒΙΜ ή Κ.Δ.Β.Μ

## Βιβλιογραφία

- Ασβεστάς, Α, Βλαχάκη, Φ., Δρόσος, Ν., Κωστόπουλος, Κ.Π, Σωτηροπούλο, Κ. (2021). Σύμβουλος Σταυριοδρομίας/ Επαγγελματικού Προσανατολισμού (επίπεδο β'). Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.
- Alemdag, E., & Erdem, M. (2017). Designing an e-mentoring program for novice teachers in Turkey and investigating online interactions and program outcomes. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 25(2), 123–150. <https://doi.org/10.1080/13611267.2017.1327394>
- Anthony, T. D., & Kritsonis, W. A. (2006). National Implications: An Analysis of E-Mentoring Induction Year Programs for Novice Alternatively Certified Teachers. *Online Submission*, 3(1).
- Βαλάση, Δ. (2015). Οδηγός Εφαρμογής Εκπαιδευτικής Συμβουλευτικής- Mentoring. Αθήνα: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων ΓΣΕΒΕΕ
- Baran, E. (2016). Examining the Benefits of a Faculty Technology Mentoring Program on Graduate Students' Professional Development. *Journal of Digital Learning in Teacher Education*, 32(3), 95-104
- Bierema, L. L. & Merriam, S. B. (2002). E-mentoring: using computer mediated communication to enhance the mentoring process. *Innovative Higher Education*, 26, 211-227.
- Bierema, L. L. (2002). The sociocultural contexts of learning in the workplace. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2002(96), 69–78. <https://doi.org/10.1002/ace.80>
- Boeren, E., Roumell, E. A., & Roessger, K. M. (2020). COVID-19 and the Future of Adult Education: An Editorial. *Adult Education Quarterly*, 70(3), 201–204. <https://doi.org/10.1177/0741713620925029>
- Bono, J. E., Purvanova, R. K., Towler, A. J., & Peterson, D. B. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology*, 62(2), 361–404. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01142.x>
- Burgstahler, S. (2006). Creating an e-mentoring community. *Information Brief*, 5(4), 1-5.
- Celayne Heaton Shrestha, Steve May, Palitha Edirisingha, Linda Burke, & Tim Linsey. (2009). From Face-to-Face to e-Mentoring: Does the “e” Add Any Value for Mentors? *The International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20(2), 116–124. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ864330.pdf>
- Conference (pp. 447-454). Las Vegas, NV, United States: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE). Retrieved November 16, 2022 from <https://www.learntechlib.org/primary/p/150031/>.
- Cotton, J., & Adya, M. (2018). The Impact of E-Mentoring on Information Technology Professionals. *Proceedings of the 2018 ACM SIGMIS Conference on Computers and People Research*. <https://doi.org/10.1145/3209626.3209715>
- Deakins, D., Graham, L., Sullivan, R., & Whittam, G. (1998). New venture support: an analysis of mentoring support for new and early stage entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 5(2), 151–161.



- De Janasz, S. C., Ensher, E. A., & Heun, C. (2008). Virtual relationships and real benefits: using e-mentoring to connect business students with practicing managers. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 16(4), 394–411. <https://doi.org/10.1080/13611260802433775>
- Dorner, H., & Kumar, S. (2016). Online Collaborative Mentoring for Technology Integration in Pre-Service Teacher Education. *TechTrends*, 60(1), 48–55. <https://doi.org/10.1007/s11528-015-0016-1>
- Erdoğan, S., Haktanır, G., Kuru, N., Parpuç, N., & Tüylü, D. K. (2021). The effect of the e-mentoring-based education program on professional development of preschool teachers. *Education and Information Technologies*, 27(1), 1023–1053. <https://doi.org/10.1007/s10639-021-10623-y>
- Feldman, D. C., & Lankau, M. J. (2005). Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 31(6), 829–848. <https://doi.org/10.1177/0149206305279599>
- Fragoulis, I. (2014). Recording of Primary Education Teachers' Opinions on the Use of Mentoring in the Frame of Implementation of Innovative Educational Programmes. *International Education Studies*, 7(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v7n3p51>
- Fragoulis, I., Valkanos, E., & Voula, F. (2011). Research of Executives' Perceptions in Companies and Organizations on the Importance of Mentoring in the Frame of In-house Education and Training. *International Education Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.5539/ies.v4n3p109>
- Frykholm, J. (2005). A distributed model for teacher mentoring: Broadening the learning community. *New England Mathematics Journal*, 37(2), 10-19.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396–407. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Gustard J. W. The definition of counselling' in Berdie R.F. (ed) Roles and relationships in Counselling. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1953
- Hamilton, B. A., & Scandura, T. A. (2003). E-mentoring: Implications for organizational learning and development in a wired world. *Organizational Dynamics*, 31(4), 388-402. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00128-6](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00128-6)
- Hardt, D., Nagler, M., & Rincke, J. (2020). Can Peer Mentoring Improve Online Teaching Effectiveness? An RCT During the COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3727746>
- Hastings, L. J., & Kane, C. (2018). Distinguishing Mentoring, Coaching, and Advising for Leadership Development. *New Directions for Student Leadership*, 2018(158), 9–22. <https://doi.org/10.1002/yd.20284>
- Hawkrige, D. (2003). The human in the machine: reflections on mentoring at the British Open University. *Mentoring and Tutoring*, 11 (1), 15-24.
- Hudson , P. (2004). Specific mentoring: a theory and model for developing primary science teaching practices, *European Journal of Teacher Education*, 27:2, 139-146, <https://doi.org/10.1080/0261976042000223015>

- Ίσαρη, Φ., Πουρκός, Μ., (2015). Ποιοτική μεθοδολογία έρευνας. Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- James, N., & Thériault, V. (2020). Adult education in times of the COVID-19 pandemic: Inequalities, changes, and resilience. *Studies in the Education of Adults*, 52(2), 129–133. <https://doi.org/10.1080/02660830.2020.1811474>
- Jarvis, P. (2002). *International dictionary of adult & continuing education*. London: Kogan Page.
- Johnson, W. B. (2002). The intentional mentor: Strategies and guidelines for the practice of mentoring. *Professional Psychology: Research and Practice*, 33(1), 88–96. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0735-7028.33.1.88>
- Καραλής, Θ. (2012). Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση: Θεωρητικές προσεγγίσεις, προκλήσεις και πρακτικές. Εισαγωγικό Κείμενο. Πάτρα: ΤΕΕΑΠΗ Πανεπιστημίου Πατρών.
- Κουτσούκος, Μ., Φραγκούλης, Ι., Βαλκάνος, Ε., & Κυριατζάκου, Κ. (2021). Η αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων. Οφέλη για τους εκπαιδευτές, τους μέντορες και τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς. *Εκπ@Ιδευτικός Κύκλος*, 9(1).
- Kahraman, M. & Kuzu, A. (2016). E-mentoring for professional development of pre-service teachers: a case study. *Turkish Online Journal of Distance Education* , 17 (3) , 0-0 . <https://doi.org/10.17718/tojde.19973>
- Kaufman, M. R., Wright, K., Simon, J., Edwards, G., Thrul, J., & DuBois, D. L. (2021). Mentoring in the Time of COVID-19: An Analysis of Online Focus Groups with Mentors to Youth. *American Journal of Community Psychology*, 69(1–2), 33–45. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12543>
- Kaufman, M. (2022) From Crisis into Capacity Final Report on Findings from Recent Research on E-Mentoring, available at : <https://www.mentoring.org/resource/from-crisis-into-capacity-final-report-on-findings-from-recent-research-on-e-mentoring/>
- Knippelmeyer, A., & Torraco, R. (2007). Mentoring as a Developmental Tool for Higher Education. Online Submission, Paper presented at the Academy of Human Resource Development International Research Conference in The Americas
- Knouse, S. B. (2001). Virtual mentors: Mentoring on the Internet. *Journal of Employment Counseling*, 38 (4), 162- 169.
- Lopes, H., & McKay, V. (2020). Adult learning and education as a tool to contain pandemics: The COVID-19 experience. *International Review of Education*, 66(4), 575–602. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09843-0>
- Mahayosnand, P. P., & Bermejo, D. M. (2021, May 5). Best Practices for E-Mentoring Student Researchers - Tutorials and Tools for Greater Efficiency and Effectiveness. <https://doi.org/10.31235/osf.io/2pzux>
- McLeod, J. (2005). Εισαγωγή στη Συμβουλευτική. Αθήνα: Μεταίχμιο
- Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2008). A qualitative analysis of charismatic leadership in creative teams: The case of television directors. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 335–352. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.03.006>

- Nash C. Improving Mentorship and Supervision during COVID-19 to Reduce Graduate Student Anxiety and Depression Aided by an Online Commercial Platform Narrative Research Group. *Challenges*. 2021; 12(1):11. <https://doi.org/10.3390/challe12010011>
- ΟΟΣΑ (2004). Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Ένα εγχειρίδιο για τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, Αθήνα: ΕΚΕΠ.
- Ongozi, S. (2018). The Use of ICT Tools in E-Mentoring: A Case Study. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 76–89. <https://doi.org/10.17718/tojde.471655>
- Πανδής, Π. (2009). Δια Βίου Μάθηση: Μια Συγκριτική Μελέτη Πολιτικών και Πρακτικών στο παράδειγμα Ελλάδας και Ιρλανδίας (Αδημοσίευτη Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα.
- Παπαθανασίου, Θ. (2023). Η εκπαίδευση ενηλίκων στην Ελλάδα και η συσχέτιση της με την απόκτηση πιστοποιήσεων, Μεταπτυχιακή Διπλωματική, Πειραιάς: Πανεπιστήμιο Πειραιά, διαθέσιμο στο : [http://dx.doi.org/10.26267/unipi\\_dione/2588](http://dx.doi.org/10.26267/unipi_dione/2588)
- Perera, D. A. S., & Wijewardena, M. A. D. N. (2021). Mentoring and Coaching as a Learning Technique in Higher Education: The Impact of Learning Context on Student Engagement in Online Learning. *Education Sciences*, 11(10), 574. <https://doi.org/10.3390/educsci11100574>
- Redmond, P. (2015). Online mentoring for secondary pre-service teachers in regional, rural or remote locations. In D. Rutledge & D. Slykhuis (Eds.), *Proceedings of SITE 2015--Society for Information Technology & Teacher Education International*
- Redmond, P., Gutke, H. (2020). STEMming the Flow: Supporting Females in STEM. *Int J of Sci and Math Educ* 18, 221–237. <https://doi.org/10.1007/s10763-019-09963-6>
- Σιπητάνου, Α. (2005). Θεσμοί και πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη Διά Βίου Μάθηση: μια κριτικο-ερμηνευτική προσέγγιση. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας
- Sanyal, C., & Rigby, C. (2016). E-mentoring as a HRD intervention: an exploratory action research study within an International Professional Mentoring Scheme. *Human Resource Development International*, 20(1), 18–36. <https://doi.org/10.1080/13678868.2016.1220156>
- Simonsen, L., Luebeck, J., & Bice, L. (2009). The Effectiveness of Online Paired Mentoring for Beginning Science and Mathematics Teachers. *International Journal of E-Learning & Distance Education Revue Internationale Du E-Learning Et La Formation à Distance*, 23(2), 51–68. Retrieved from <https://www.ijede.ca/index.php/jde/article/view/592>
- Termini, C. M., McReynolds, M. R., Rutaganira, F. U., Roby, R. S., Hinton, A. O., Carter, C. S., Huang, S. C., Vue, Z., Martinez, D., Shuler, H. D., & Taylor, B. L. (2021). Mentoring during Uncertain Times. *Trends in Biochemical Sciences*, 46(5), 345–348. <https://doi.org/10.1016/j.tibs.2021.01.012>
- Thériault, V. (2020). Adult education in times of the COVID-19 pandemic: Inequalities, changes, and resilience. *Studies in the Education of Adults*, 52(2), 129–133. <https://doi.org/10.1080/02660830.2020.1811474>
- Thitapdee, G. (2019). The Development of Coaching and Mentoring Skills Through the GROW Technique for Student Teachers. *Journal of Education and Learning*, 8(5), 168. <https://doi.org/10.5539/jel.v8n5p168>

Tolbert, D., Sherman, S., & Phillips, W. D. (2008). Online mentoring and pre-service elementary teachers' confidence to teach mathematics and science. *Tcnj Journal of Student Scholarship*, 10(1), 7.

UNESCO, 2022. 5th global report on adult learning and education: citizenship education: empowering adults for change [online] Paris: UNESCO. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381666> [Accessed 16 November 2022]

Χασιώτη, Α.. (2019). Το Mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων : διερεύνηση της αναγκαιότητας και χρησιμότητας του θεσμού μέσα από τις απόψεις των στελεχών και των εκπαιδευτών ενηλίκων των ΚΕΚ, Μεταπτυχιακή Διπλωματική, Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, διαθέσιμο στο : <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/23230>

## Παράρτημα

### Συνέντευξη 1

-Καλησπέρα σας. Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για το χρόνο και τη διαθεσιμότητά σας. Όπως σας είχα πει, η συζήτησή μας στη συνέντευξη θα καταγραφεί ώστε να μπορέσω να αναλύσω καλύτερα την έρευνα, οπότε οπότε είστε έτοιμος μπορούμε να ξεκινήσουμε.

-Ωραία και εγώ και εγώ ευχαριστώ. Συμφωνώ να καταγράψει, δεν με πειράζει, αφού ξέρω ότι δεν πρόκειται να την κοινοποιήσετε κάπου για να μπορέσετε και εσείς να κάνετε καλύτερα την ανάλυση. Ωραία χαίρομαι πολύ που είχα που βοηθάω σε μια διπλωματική εργασία.

-Ωραία ωραία. Τι ηλικία είστε;

-Είμαι 62 ετών.

-Ωραία.

-Τα χρόνια προϋπηρεσίας σας;

-Χρόνια προϋπηρεσίας στην εκπαίδευση ενηλίκων είναι 32.

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Είμαι μέλος ΔΕΠ, καθηγητής πρώτης βαθμίδας σε γνωστικό αντικείμενο που σχετίζεται με την εκπαίδευση ενηλίκων.

-Ωραία και ειδικότητα;

-Ειδικότητα είναι Εκπαίδευση Ενηλίκων και δια βίου μάθηση και για το λόγο αυτό είμαι και μέλος στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΕΔΙΒΙΜ στο πανεπιστήμιο μου.

-Οπότε προχωράμε στις ερωτήσεις.

-Πώς θα περιγράφατε τους όρους; Mentoring και e-mentoring;

-Ναι, βέβαια, όντως υπάρχει μια παρεξήγηση γύρω από τον όρο mentoring, γιατί συχνά ταυτίζεται με το coaching που εγώ προσωπικά το θεωρώ λίγο πιο περιορισμένο. Το mentoring είναι σαφώς μια σχέση καθοδήγησης από ένα άτομο, το οποίο είναι έμπειρος σε κάποιο συγκεκριμένο ζήτημα. Η καθοδήγηση αφορά αυτό το ζήτημα και βεβαίως ο καθοδηγούμενος ας το πούμε έτσι προφανώς είναι άπειρος, συνήθως νεότερος σε ηλικία από τον μέντορα. Πολλές φορές λέμε ο μέντορας και ο συμβουλευόμενος ή στα αγγλικά είναι Mentor Mentee. Πάντοτε το mentoring έχει αυτή την έννοια έτσι μια σχέση καθοδήγησης όπου βήμα βήμα ο πιο έμπειρος ας πούμε καθοδηγεί τον νεότερο σε κάποια ζητήματα, όπως είπαμε, γιατί το mentoring είναι γύρω από κάποιον άξονα, χωρίς όμως να έχει, ας πούμε μια σχέση εκπαιδευτικού τύπου, αποφεύγοντας επίσης να κατακρίνει τον Συμβουλευόμενο. Πολλές φορές κάποιοι το ταυτίζουν με την σκαλωσιά με το scaffolding που, δεν είναι βέβαια ακριβώς το ίδιο, αλλά εν πάση περιπτώσει και αυτή η μεταφορά, αυτό το ανάλογο, ας πούμε μας δίνει μια εικόνα. Ο πατέρας φρόντιζε να ρίχνει τις σκάλες στα σκαλοπάτια. Σιγά σιγά με τον τρόπο που αυτός ξέρει και σε ένα σχετικά ασφαλές περιβάλλον που σαφέστατα χαρακτηρίστηκε από μια σχέση εμπιστοσύνης. Γι αυτό είπα προηγουμένως ότι δεν κατακρίνουμε. Προσπαθεί να καθοδηγήσει τον συμβουλευόμενο αυτό όσον αφορά το mentoring. Έτσι τώρα το e-mentoring, Φυσικά θα μπορούσε να είναι το ίδιο Πραγμα το με το mentoring, αλλά σε ένα ηλεκτρονικό περιβάλλον με τη διαμεσολάβηση, δηλαδή κάποιου μέσου και χωρίς άμεση προσωπική επαφή, αυτό είναι ουσιαστικά το e mentoring. Νομίζω ότι στην ιδανική του μορφή είναι οποιαδήποτε ένταξη του «τηλε». Σε ηλεκτρονικό περιβάλλον νομίζω ότι το ίδιο

πράγμα ισχύει και εδώ βεβαίως και αργότερα ίσως το συζητήσουμε αυτό. Υπάρχουν σημαντικές διαφορές ή προβλήματα και λοιπά.

-Ωραία θεωρείται ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Ναι, νομίζω ότι είναι χρήσιμο, γιατί νομίζω ότι το mentoring γενικότερα είναι χρήσιμο όταν το αντικείμενο της, της εκπαίδευσης έχει και κάποιες προεκτάσεις στην πράξη και κάποιες προεκτάσεις στο μέλλον. Εεε..Παραδείγματος χάρη, αν κάνω ας πούμε ένα σεμινάριο εκπαίδευσης ενηλίκων, το οποίο αφορά την αρχαία ελληνική τραγωδία, γιατί εγώ θέλω να εκπαιδευτώ στην αρχαία ελληνική τραγωδία, περιττεύει νομίζω να έχω mentoring είτε κατά τη διάρκεια είτε μετά. Αν όμως αυτό το αντικείμενο το οποίο κάνω έχει προέκταση σε έναν, κυρίως, όταν λέμε τώρα για το mentoring και την εκπαίδευση ενηλίκων, εννοούμε σε έναν εργασιακό χώρο, αλλά όχι μόνο έτσι. Τότε ναι, έχει πολύ μεγάλη σημασία και εδώ θα ήθελα να πω ότι δεν αφορά μόνο αυτό που λέμε την επαγγελματική κατάρτιση, τον έναν από τους 2 πυλώνες της εκπαίδευσης ενηλίκων, αλλά αφορά και αυτό που λέμε τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων που συνηθίζουμε να είναι η εκπαίδευση για τη γενικότερη καλλιέργεια ή για άλλους ρόλους εκτός του επαγγελματικού παραλαμβάνει ο ενήλικος. Παραδείγματος χάρη εάν. Παρακολουθώ ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής γονέων που έχει να κάνει με τα προβλήματα των παιδιών στην εφηβεία. Ενδεχομένως μια μεντορική σχέση να είναι απαραίτητη στα πρώτα βήματα μετά που θα θελήσω εγώ να το εφαρμόσω αυτό στα παιδιά μου. Με αυτή την έννοια λοιπόν και επειδή τα περισσότερα προγράμματα της εκπαίδευσης ενηλίκων σαφέστατα έχουν προεκτάσεις στην πραγματική ζωή, νομίζω ότι είναι πάρα πολύ χρήσιμο, ναι.

-Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή της διαδικτυακής καθοδήγησης;

-Θα ήταν αυτό που λέγαμε προηγουμένως, δηλαδή όταν δεν αρκεί η εκπαίδευση, αλλά χρειάζεται και η καθοδήγηση. Δεν κάνουμε mentoring, ούτε αναπτύσσουμε με εμπορικές σχέσεις, γιατί όλα αυτά τα πράγματα ας πούμε είναι και λίγο εξειδικευμένα. Έτσι δηλαδή απαιτούν ανθρώπους οι οποίοι θέλουν να κάνουμε. Δεν μαζεύω κάποιον τυχαίο εκπαιδευτή να μου κάνει mentoring, άρα αυτό το πράγμα κοστίζει κιόλας. Επομένως εάν αυτό απαιτείται από το προφίλ. Του δυνητικού αποφοίτου, αν αυτό απαιτείται από το σύνολο των αναμενόμενων μαθησιακών αποτελεσμάτων, δηλαδή είναι μέρος της στοχοθεσίας μιας εκπαιδευτικής παρέμβασης, τι πράγμα, η εφαρμογή στο μέλλον, Έτσι, η εφαρμογή στην πράξη στην καθημερινή ζωή. Τότε νομίζω ότι στοιχειοθετείται μια ανάγκη και ένας λόγος, ένα ΚΕΔΙΒΙΜ να έχει και διαδικτυακή και κανονική. Καθοδήγηση έτσι, όχι αναγκαστικά διαδικτυακή, αλλά στις μέρες μας αυτό εντάζει, μπορεί να το εξετάσουμε και αργότερα νομίζω ότι προς τα κει πάμε, αλλά εντάζει αυτό θα το θα το δούμε ίσως και αργότερα να το συζητήσουμε.

-Πώς πιστεύετε ότι επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος από την πανδημία;

-Ναι.Εγώ είμαι υπεύθυνος για ένα, για ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης εκπαιδευτών. Αυτό το πρόγραμμα υπήρχε ήδη πριν την πανδημία. Το κάναμε ουσιαστικά με ειδικό τρόπο, δηλαδή συνδυασμό σύγχρονης και ασύγχρονης. Η ασύγχρονη ήταν 80 ώρες διαδικτυακά, μελέτη υλικού, κουίζ και λοιπά δομημένης εβδομάδα, εβδομάδα 8 εβδομάδες ήταν το πρόγραμμα. Και 20 ώρες συναντήσεων από τότε με λογισμικό τηλεδιάσκεψης, πριν δηλαδή την πανδημία. Το κάναμε έτσι και απλώς είχαμε μια συνάντηση, ένα σαββατοκύριακο δια ζώσης στο τέλος του προγράμματος. Γιατί το συγκεκριμένο πρόγραμμα προέβλεπε την υλοποίηση μιας μικροδιδασκαλίας ώστε οι εκπαιδευόμενοι να προετοιμαστούν για τις εξετάσεις του ΕΟΠΠΕΠ.. Άρα σε αυτό το πρακτικό μέρος Βρισκόμασταν δια ζώσης. Τώρα μέσα στην πανδημία δεν μπορούσαμε να βρεθούμε δια ζώσης. Παρ όλα αυτά υπήρχε ζήτηση για το συγκεκριμένο πρόγραμμα. Είχαμε αιτήσεις αρκετές επόμενους, προσαρμόσαμε τη μικροδιδασκαλία και αυτή διαδικτυακά, δηλαδή το διήμερο το σαββατοκύριακο στο οποίο κάναμε μικροδιδασκαλίες. Αυτές οι μικροδιδασκαλίες γίνονταν με προσομοίωση διαδικτυακή, επομένως το πρόγραμμα επηρέασε και ως προς αυτό δεν είχαμε πλέον, τη μια δια ζώσης συνάντηση τη μετατρέψαμε και αυτή σε διαδικτυακή τώρα επειδή ξέρω ότι τα περισσότερα ΚΕΔΙΒΙΜ πλέον ουσιαστικά κάνουμε μόνον ασύγχρονα προγράμματα. Άλλα προγράμματα του δικού μας ΚΕΔΙΒΙΜ δεν επηρεάστηκαν, τόσο δηλαδή θα έλεγα το 90% των

πραγμάτων δεν επηρεάστηκαν ακριβώς γιατί ήταν ασύγχρονα είχαμε όμως κάποια προγράμματα που ήταν ξέρω 'γω σε σχέση με το ρυθμό, την κίνηση, εκπαίδευση εκπαιδευτών, αυτά τα πράγματα δηλαδή που είχαν ανάγκη μια συνάντηση και δια ζώσης αυτά επηρεάστηκαν.

-Ποιες ήταν οι δυσκολίες που αντιμετωπίσατε στη μετάβαση αυτή;

- Οι δυσκολίες ναι, καταρχάς να πω ότι είχαμε και όπως το πάρει κανείς βέβαια κάποια θετικά σημεία εεε και αυτό νομίζω ότι αφορά όλα τα κέρδη της χώρας. Ξέρουμε ότι από τα στοιχεία τα οποία έχουμε από τη eurostat σημειώθηκε μια έκρηξη της διαδικτυακής εκπαίδευσης μέσα στην πανδημία στην εκπαίδευση ενηλίκων. Η Ελλάδα ήταν η δεύτερη χώρα σε ταχύτητα. Διείσδυσης της διαδικτυακής εκπαίδευσης και βασικός φορέας τέτοιων προγραμμάτων ήταν τα ΚΕΔΙΒΙΜ των πανεπιστημίων, όχι όλα, αλλά κάποια πανεπιστήμια ανέπτυξαν αρκετά προγράμματα, μετέτρεψαν προγράμματά τους σε διαδικτυακά και Με τον τρόπο αυτό στην πραγματικότητα επεκτάθηκε. Ας το πούμε έτσι ο κύκλος εργασιών τους, οι δραστηριότητές τους. Έτσι αυτό λέει, ήταν κάτι θετικό, τώρα. Από κει και πέρα βεβαίως υπήρχαν πάρα πολλές δυσκολίες, οι οποίες κυρίως ήταν αυτές οι κλασικές που ξέραμε πού ξέρουμε πού ξέρουμε πλέον.

- Για τις δυσκολίες στην εκπαίδευση στη διάρκεια της πανδημίας, δηλαδή χρειάστηκε να εξοικειωθεί το όχι μόνο το εκπαιδευτικό προσωπικό, αλλά και οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι.

Υπήρχαν τα προβλήματα τα οποία σαφέστατα ας πούμε δυσκόλεψαν οποιαδήποτε εκπαιδευτική διαδικασία, όταν οι εκπαιδευόμενοι δεν μπορούσαν να έχουν καλή σύνδεση, ειδικά στην αρχή ή όταν έπεφτε. Παραδείγματος χάρη, το Διαδίκτυο και έφευγαν έτσι αποχωρούσαν γιατί νόμιζαν ότι αυτό θα είναι μόνιμο. Δεν μπορούν να ξαναμπούν επίσης ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα που υπήρχε ήταν ότι οι περισσότεροι έκλειναν τις κάμερες. Σε αυτό το σημείο δεν έγινε καλή διαχείριση. Γιατί η διακοπή λειτουργίας της κάμερας, σαφέστατα επηρεάζει την εκπαιδευτική διαδικασία, δηλαδή όσοι έχουν βρεθεί στη θέση του Εκπαιδευτή, ξέρω ότι αυτό είναι πάρα πολύ δύσκολο. Έβλεπες ήταν σαν τηλεπαιχνίδι αν έκανες ας πούμε σε μεγάλο ακροατήριο και είχε ξέρω γω 80 άτομα και είχες 6 κάμερες ανοιχτές και 74 κλειστά τετραγωνάκια που απλώς έγραφαν «Νίκος»/ «Νίκη» και τα λοιπά από κάτω και ήταν μαύρα ή η δουλειά του εκπαιδευτή του δασκάλου με την ευρύτερη έννοια γίνεται πάρα πολύ δύσκολη έτσι. Σε αυτό υπήρχε στην αρχή η πρόφαση των προσωπικών δεδομένων. Δηλαδή έλεγε ο άλλος είμαι στο σπίτι μου και επειδή ας πούμε είναι ένα φτωχικό σπίτι ή επειδή περνά η μάνα μου από πίσω, ξέρω γω εγώ δεν θέλω να ανοίξω την κάμερα. Ωστόσο πολύ σύντομα εξοικειωθήκαμε με το γεγονός ότι μπορούν να μπουν ψεύτικα background. Παρόλα αυτά, η αρχική ευκολία του να μην έχουμε την κάμερα ανοιχτή μας έμεινε, το οποίο ακόμα ισχύει όταν κάνουμε δηλαδή διαδικτυακά προγράμματα, λέω να ξέρεις είμαι σπίτι μου ναι, αλλά μπορείς να βάλεις πίσω. Ένα background που να είναι οι Βερμούδες, παραδείγματος χάρη, μια παραλία, το γραφείο σου ότι θέλεις; Άρα πλέον δεν υπάρχει δικαιολογία τέτοιου τύπου δυσκολίες είχαμε δυσκολίες δηλαδή των εκπαιδευτών απαιτήθηκε μια γρήγορη, ταχύρρυθμη εκπαίδευση των εκπαιδευτών στα νέα εργαλεία, εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με τα εργαλεία αυτά και βεβαίως στο πρόγραμμα αυτό που σας είπα προηγουμένως, μια διαδικασία που πρέπει, καλό είναι να γίνεται δια ζώσης. Έγινε διαδικτυακά, αλλά εντάζει μέσα στην πανδημία τα είχαμε αυτά τα πράγματα. Ήταν ας πούμε οι περιορισμοί υπό τις οποίες δράσαμε μέσα στην πανδημία πολλά πράγματα έγιναν διαφορετικά από ό,τι τα κάναμε καθημερινά, άρα αυτές ήταν οι δυσκολίες, έτσι; Δεν θεωρώ δηλαδή ότι χάσαμε κάτι φοβερό. Απαιτήθηκε όμως περισσότερος κόπος.

-Γενικότερα έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές, τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικός υπεύθυνος.

-Όχι πάρα πολύ να πω την αλήθεια. Εκτός από αυτά δηλαδή που ανέφερα προηγουμένως, αλλά στην πραγματικότητα. Επειδή στο πρόγραμμα αυτό εγώ ήμουν επιστημονικός υπεύθυνος σε μέρη, μερικές φορές ήμουν και εκπαιδευτής, αλλά είχα εκπαιδευτές διαφορετικούς. Είχα 3 4 εκπαιδευτές, όχι πάρα πολλούς. Στην πραγματικότητα έκανα πάντοτε μία στην αρχή όταν ξεκινήσαμε αυτά τα προγράμματα, μια σύντομη εκπαίδευση των εκπαιδευτών για να είμαστε σίγουροι και να ξέρουμε πως θέλουμε να είναι το πρόγραμμα το οποίο προσφέρουμε να το προσφέρουμε όλοι με τον ίδιο τρόπο και λοιπά να έχουμε δηλαδή αυτό που λέμε την ίδια έτσι φιλοσοφία. Γύρω από το πρόγραμμα και σαφέστατα εγώ ως επιστημονικός υπεύθυνος είχα ένα με

το ρόλο ρόλο σε σχέση με τους παίκτες μου, δηλαδή κάναμε περιοδικές συναντήσεις και πριν την πανδημία και μετά διαδικτυακά οτιδήποτε ήθελαν θα με έπαιρναν τηλέφωνο. Περισσότερο όμως ήταν μια διαρκής ανοιχτή πόρτα, συμβουλευτική ήμουν δηλαδή και όχι μια συστηματική μεντορική σχέση. Το ίδιο συνέβαινε και με τη σχέση των εκπαιδευτών ή της δικής μου, όταν τη δική μου σχέση αν ήμουν εκπαιδευτής με τους εκπαιδευόμενους, πάντοτε όταν είσαι εσύ υποτίθεται είσαι ο έμπειρος εκπαιδευτής σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και καθοδηγείς κατά κάποιο τρόπο εκπαιδευείς τους νεότερους εκπαιδευτές υπό μίαν έννοια ήταν μεντορική σχέση, αλλά πολύ αδύναμη σε σχέση με μια κλασική μεντορική σχέση.

-Στην ουσία τώρα αυτά που μου λέτε αφορούν και την πανδημία, έτσι και την περίοδο του κορονοϊού.

-Ναι, βέβαια, στην πανδημία μπορούμε να πούμε ότι κάναμε e-mentoring, δηλαδή αυτά τα πράγματα γύρισαν σε e τάξη όταν παραδείγματος χάρη σε μια σύγχρονη πλατφόρμα μου υποβάλλει κάποιος μια εργασία και αυτή την εργασία τη διορθώνω. Δυο τρεις είναι το ζαναλέω λίγο αδύναμη αλλά δεν παύει να είναι μια μεντορική σχέση από τη στιγμή που εγώ δεν είμαι ένας κλασικός δάσκαλος, αλλά είμαι, υποτίθεται και οι υπηρέτες μου σε αυτά τα προγράμματα είναι οι έμπειροι εκπαιδευτές που εκπαιδεύουν τους αυτούς που μπαίνουν τώρα σε αυτή τη δουλειά. Άρα είναι μια σχετικά αδύναμη, αλλά είναι μεντορική σχέση. Ναι, το κάναμε και πριν την πανδημία και μετά την πανδημία με τα εργαλεία που είχαμε μετά να.

-Άρα εσείς ήσασταν μέντορας απέναντι και στους εκπαιδευόμενους ως εκπαιδευτής, αλλά και στους εκπαιδευτές που συνεργαζόταν για το πρόγραμμα;

-Κυρίως στους εκπαιδευτές όμως που γιατί κάνω πλέον λίγα μαθήματα ως εκπαιδευτής

-Άρα e- mentoring κάνατε και με τους εκπαιδευτές, προκειμένου να δείτε πώς θα λειτουργήσει το πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

-Σωστά; Βεβαίως, βεβαίως.

-Ωραία και αντιμετωπίσατε δυσκολίες πάνω σε αυτό το κομμάτι στο κομμάτι του e mentoring με τους εκπαιδευτές.

-Δυσκολίες δε θα έλεγα όχι, δεν θα το έλεγα ότι αντιμετωπίσαμε κάποιες δυσκολίες γιατί δεν θεωρώ ότι ο βασικός πυρήνας του mentoring είτε είναι έφεση στο mentoring έγινε. Παλιότερα είχαμε και με αλληλογραφία, δηλαδή θα μπορούσε κανείς να θεωρήσει, ας πούμε, όταν υιοθετούσε σ εντός εισαγωγικών έναν άνθρωπο, ας πούμε που μάθαινε μια δουλειά κάπου τώρα λέμε πριν 100 χρόνια, έτσι και με επιστολές συνέχεια Έλεγε, θα κάνεις αυτό, θα κάνεις το άλλο δοκίμασε αυτό και αυτό σου έλεγε το δοκίμασα αλλά απέτυχα εκεί απέτυχε αλλά μην αποθαρρύνεσαι εντάξει και αυτό είναι μια μορφή μεντορική, έτσι δηλαδή. Το μέσον αλλάζει απλώς στο κλασικό με έντονο. Είναι αυτό που ξέρουμε ως με έντονη. Σήμερα έχουμε συνηθίσει να είναι δια ζώσης, να είναι οοοοοοοο είμαστε απέναντι. Άρα νομίζω ότι δεν δεν αντιμετωπίσα έτσι πολλές δυσκολίες γιατί το έκανα πριν για αυτό το λόγο.

-Ωραία ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από την εφαρμογή του E Mentoring ως προς τους Καθοδηγούμενους και του Mentoring γενικότερα; Αλλά αφού μιλάμε για την περίοδο της πανδημίας.

-Ναι, νομίζω ότι είναι πολλά, ειδικά στα προγράμματα εκπαίδευσης εκπαιδευτών.

-Καθοδηγούμε σε ένα μεγάλο βαθμό τους εκπαιδευτές τους, μαθαίνουμε στην πράξη ορισμένα πράγματα. Είναι ένα συστατικό στοιχείο αυτό της εκπαίδευσης, δηλαδή χωρίς αυτό θα ήταν κουτσή. Η εκπαίδευση που που έπαιρναν δεν είναι πάρα πολύ διαδομένο αυτό το πράγμα. Έτσι να το ξέρουμε δηλαδή στην Ελλάδα το συστηματικό mentoring δεν είναι διαδομένο, είναι κάτι που είναι πεδίο δόξης λαμπρόν και μακάρι να αναπτυχθεί. Και για αυτό θεωρώ ότι και η εργασία αυτή έχει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον για να φέρει στο φως ορισμένα τέτοια πράγματα. Αλλά σίγουρα ειδικά στην πανδημία υπήρχε ένα σημαντικό όφελος λόγω και της απομόνωσης του κόσμου και της δυσκολίας να επικοινωνήσει με άλλους πάντοτε μήλο πάνω στο αντικείμενο της κατάρτισης,



όχι στη γενική επικοινωνία. Δηλαδή αισθάνομαι άσχημα γιατί μες στο σπίτι μόνος μου σε αυτό το θέμα που θα το συζητούσα θα πήγαινα σε μια καφετέρια να με δυο 3 συν εκπαιδευόμενους μου. Έτσι τώρα δεν μπορούσα επομένως. Νομίζω ότι εκεί το mentoring. Έφερε πάρα πολύ.

-Ωραία. Ποια εργαλεία mentoring χρησιμοποιείτε;

-Ναι, τα εργαλεία που χρησιμοποιώ για το mentoring είναι τα Βασικά, νομίζω το εργαλείο τηλεδιάσκεψης. Έτσι δεν χρησιμοποιώ εργαλεία του στυλ mentoring και τα λοιπά αυτά είναι πολύ instant. Είναι παρα πολύ στιγμιαία πράγματα. Η μεντορική σχέση είναι πολύ βαθιά, θέλει δουλειά, δηλαδή δεν αρκεί ένα ας πούμε να δω τον mentee μου ας πούμε ότι ξέρω γω κάτι ανέβασες το στο Mentoring για να του πω το ανέβασες λάθος αυτό; Εντάξει, θα μπορούσα να το κάνω, αλλά δεν είναι το εργαλείο, έτσι είναι πως θα του πω έκανες λάθος οτιδήποτε άλλο έκανες λάθος θα μπορούσε στο τάδε πράγμα να το κάνεις καλύτερα, άρα νομίζω ότι. Στο στο κλασικό mentoring Συνήθως είναι η συνάντηση ή δια ζώσης, συζήτηση και λοιπά και στο e Mentoring εργαλεία τηλεδιάσκεψης κυρίως έτσι και βεβαίως βοηθητικά σε δεύτερο τελείως δεύτερο ρόλο και στο μπαγκράουντ. Εργαλεία αναζήτησης πληροφοριών που μπορεί να βοηθήσουν και εμένα και τον mentee τον Συμβουλευόμενο.

-Ποια εργαλεία θα μπορούσατε να σκεφτείτε; Κάποιο άλλο εργαλείο που θα μπορούσε να αξιοποιηθεί σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ μου;

-Για e-mentoring;

-Ναι.

-Δεν μου έρχεται κάτι άλλο, ειδικά αν μιλάμε ας πούμε για face to face, έτσι για ένα προς ένα. Εντάξει, θα μπορούσε να είναι ενδεχομένως και το τηλέφωνο έτσι, αλλά πια το τηλέφωνο είχε γίνει στην πραγματικότητα μια προέκταση από την ώρα που μπορώ να κάνω να βάλω, ας πούμε και όλοι έχουμε κινητό, δεν είναι το κλασικό τηλέφωνο του σπιτιού, αλλά στην πραγματικότητα εκείνη την ώρα είναι ένα εργαλείο τηλεδιάσκεψης αν χρειαστεί δηλαδή κάτι ό τι ή έχετε μια συνάντηση, γιατί να κάνεις ένα απλό τηλεφώνημα και να μην κάνεις ένα mentoring και να βλέπεις ας πούμε τον άλλον με καμερα δεν μπορω να σκεφτω. Κάτι άλλο. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν, αλλά απλώς δεν μπορώ να σκεφτώ τώρα αν εχετε κατι υποψιν να μου πειτε απο εντάξει αλλά δεν δεν μπορώ να το σκεφτώ κάτι άλλο ενδεχομένως θα μπορούσε να είναι ξέρω γω μια βάση δεδομένων κάπου που να μπαίνω να συμπληρώνω κάτι να το βλέπει ο σύμβουλος μέντορας μου και αυτό θα μπορούσε να είναι έτσι.

-Ωραία ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ; Αναφορικά με το e Mentoring;

-Ναι, πάλι οι ίδιες θα έλεγα που αντιμετω θα μπορούσε να αντιμετωπίζει με το mentoring πλαζ το ότι είναι ηλεκτρονικό το ηλεκτρονικό.

Η επικοινωνία δηλαδή ότι υπάρχει αυτό το μέσο και ποια είναι η βασική δυσκολία; Η έλλειψη εκπαίδευσης, δηλαδή οι μέντορες πρέπει και αυτοί να εκπαιδευτούν. Είναι ειδικός ρόλος ο μέντορ οίκους δεν είναι απλά να σου πω πως γίνεται κάτι αυτό είναι ο ρόλος του εκπαιδευτή. Είμαι σε ένα εργαστήριο και εκπαιδεύω έναν προγραμματιστή. Έτσι, την ώρα της πρακτικής άσκησης, αλλά αυτό δεν γίνεται έτσι γίνεται αλλιώς η προσπάθησε το τάδε η σχέση όμως η μεντορική έχει μια διάρκεια, όταν έχεις μετά και μια έκθεση. Στην πράξη εντάξει και αυτό μετράει πάρα πολύ. Άρα εκεί θέλει ειδικά σκίλς από τον Μέντορα. Επομένως νομίζω ότι το βασικό πρόβλημα είναι η εκπαίδευση των μεντόρων. Βεβαίως και το κόστος γιατί ανεβαίνει το κόστος ενός προγράμματος όταν έχεις επαγγελματίες μέντορες και δυστυχώς στις μέρες μας η εκπαίδευση, ειδικά η συνεχιζόμενη εκπαίδευση ενηλίκων, έχει σε ένα βαθμό μετατρέπεται σε εμπορικό αγαθό. Άρα εάν εγώ κάνω ένα πρόγραμμα με mentoring και ετοιμόλογο. 300 € κοστίζει για να τον παρακολουθήσει κάποιος και ένας άλλος το κάνει χωρίς με έντονη με διαφορετικά, είτε, ο περισσότερος κόσμος θα πάει σε αυτόν που είναι χωρίς μέντορες. Δεν υπάρχει και μια έτσι κοινή συνείδηση για την αξία του μεντόν και λοιπά.

-Τώρα επειδή βλέπω ότι σε 2 λεπτά θα κλείσει το να κάνω ένα σύνδεσμο να σας το ξαναστείλω γιατί έχουν μείνει άλλες 2 Ερωτήσεις;

- βέβαια.

-Όποτε κλείνω εδώ πέρα και θα σας στείλω.

-Ω εντάξει, περιμένω εγώ ναι ναι ναι.

-Λοιπόν, συνεχίζουμε στις ερωτήσεις.

-Ωραία.

-Θεωρείτε ότι το E mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring;

-Έγινε αυτό που λέγαμε και προηγουμένως, δηλαδή έχει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματά του ή σε σχέση με το οποιοδήποτε πράγμα έτσι; Σαφέστατα παρουσιάζει το μειονέκτημα ότι δεν έχουμε την προσωπική επαφή που ειδικά στο mentoring είναι πάρα πολύ σημαντική. Από την άλλη μεριά μας επιτρέπει να έχουμε μια μεντορική σχέση εκεί που υπάρχουν προβλήματα διαθεσιμότητας, χρόνου ή απόστασης. Δηλαδή μπορεί ένας έμπειρος μέντορας, ο οποίος ας πούμε ζει ξέρω γω στην Καβάλα να κάνει mentoring σε κάποιον οποίο ζει στην Αλεξανδρούπολη. Γιατί πιθανόν ξέρω γω σε μια μικρή, πολύ μικρή πόλη να μην υπάρχουν εξειδικευμένοι άνθρωποι, αλλά έχει όλα αυτά τα πλεονεκτήματα. Από την άλλη έχει το μειονέκτημα ότι δεν είναι τόσο άμεση η σχέση. Πάντως όλα αυτά νομίζω ότι απαλύνονται με τον καιρό, γιατί όλα αυτά που λέγαμε δεν είναι τόσο άμεση σχέση και τα λοιπά τώρα που συνηθίσαμε αυτούς τους τρόπους επικοινωνίας, πάρα πολλές φορές μας φαίνεται πολύ άμεση και η σχέση μέσω του Διαδικτύου. Γιατί εδώ στη, στη διάρκεια της πανδημίας γίνονταν ακόμα και ψυχιατρικές συνεδρίες, όχι απλώς mentoring εκπαίδευση έτσι; Άρα ο όλα αυτά έχουν το κλασικό πρόβλημα του όταν μεταβαίνουν στο I που σε μεγάλο βαθμό είναι η εξοικείωση. Και το να μπορέσω να το προσαρμόσω κάτι σε αυτή τη νέα κατάσταση.

-Ωραία και ποιες πιστεύετε ότι είναι οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring στις μέρες μας;

-Νομίζω και αυτό σχετίζεται με κάτι που είπαμε προηγουμένως. Νομίζω ότι διαρκώς και περισσότερο θα γίνεται πιο απαραίτητο το mentoring. Έχω δει ότι σε ορισμένα προγράμματα που πρόκειται να γίνουν με το νέο ΕΣΠΑ, προβλέπεται σαφώς να υπάρχει καθοδήγηση, mentoring. Μια και λοιπά άρα θα είναι μια περιοχή δραστηριοτήτων που λογικά θα ανοίξει, άρα θα αυξηθούν οι ανάγκες.

-Εκείνο το οποίο είναι πάρα πολύ βασικό για μένα, σε κάθε περίπτωση είναι να μη φτάσουμε να ονομάζουμε με έντονη μια απλή συζήτηση, να μην φτάσουμε να ονομάζουμε μέντορα κάποιον ο οποίος είναι εκπαιδευτής ή είναι ένας απλός, άσχετος σύμβουλος που δεν ξέρεις τις ιδιαιτερότητες του mentoring, άρα είναι πάρα πολύ σημαντικό να έχουμε εκπαίδευση των ανθρώπων οι οποίοι και ακόμα ενδεχομένως και πιστοποίηση αυτών που ασκούν Το mentoring.

-Ωραία αυτή ήταν η συνέντευξη. Αυτές ήταν οι ερωτήσεις, δεν ξέρω αν θελετε κατι άλλο; Αν έχετε να προσθέσετε;

-Κάτι, αλλά δεν θέλω να πω κάτι άλλο, να πω μόνο ότι είναι πολύ ενδιαφέρον το θέμα είναι πάρα πολύ. Μάλλον σήμερα δεν είναι, αλλά νομίζω ότι σιγά σιγά θα αρχίσει να έρχεται πάρα πολύ στην επιφάνεια αυτό το πράγμα, όχι μόνο λόγω των προγραμμάτων του ΕΣΠΑ που είπα προηγουμένως, που εντάζει αυτά μπορεί και να μην ενταχθούν ή να μη γίνουν, αλλά γιατί είναι μια ανάγκη που διαρκώς θα προκύπτει και περισσότερο, οπότε καλό είναι και αυτό, όπως και όλα τα άλλα να γίνονται συστηματικά επιστημονικά και με την απαραίτητη τεχνογνωσία. Να ξέρετε.

-Σας ευχαριστώ πάρα πολύ και πάλι για το Χρόνο σας

-και εγώ ευχαριστώ.

## Συνέντευξη 2

-Λοιπόν, πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring ή mentoring;

-Ο όρος mentoring. Είναι καταρχήν πηγαίνει πίσω στην αρχαιότητα με τον ναό που μέντορας. Ήταν. Αμ. Ένα λεπτό λίγο είναι μέντορας η. Ο αυτός ο οποίος έδινε οδηγίες και καθοδηγούσε τον Τηλέμαχο. Όπως και η Αθήνα, που σημαίνει ότι..μέντορας είναι..ένα άτομο το οποίο έχει. γνώσεις και εμπειρία. Και μπορεί να βοηθήσει ένα νέο άτομο που θα είναι ο mentee όπως λέγεται, έτσι όπως ο προστατευόμενος. Ε για να μπορέσει αυτός αυτό το άρθρο παρουσιάζει ένας μπορεί να είναι ένας..εκπαιδευτικός, ένας έμπειρος εκπαιδευτικός. Που θα μπορούσε να καθοδηγήσει έναν νέο προσλαμβανόμενο Α. Κάθε καθηγητή ή δάσκαλο για να μπορέσει έτσι να στα πω στα πρώτα του βήματα, όπως λέμε. Αλλά και στη συνέχεια για να μπορέσει να κάνει τη δουλειά του σωστά και έτσι χωρίς προβλήματα.

-Για το e-mentoring, πώς θα το περιγράφατε σαν όρο;

-Πάρα πολύ καλό επίσης, διότι μπορεί ας πούμε. Όταν θα σε κάποια άλλη περιοχή ο μέντορας να είναι στη Θεσσαλονίκη και ο ο προστατευόμενος, ο mentee, να είναι ξερωγώ στην επαρχία, οπότε δεν χρειάζεται να πάει είτε ο ένας είτε ο άλλος για να συναντηθούν. Αυτό που μπορεί να συμβεί είναι να.. μέσα από τηλεδιάσκεψη να μπορεί να δώσει οδηγίες ή να κατευθύνσεις. Έτσι καθοδήγηση και λοιπά υποστήριξη για να μπορέσει χωρίς να χρειάζεται να μετακινηθεί. Ας πούμε, πάντως αν ο mentee δηλαδή ο προστατευόμενος είναι στην Αλεξανδρούπολη, δεν χρειάζεται να έρθει έτσι να οδηγήσει 4 ώρες και να ζήσει Θεσσαλονίκη από τη στιγμή που υπάρχει το e-mentoring.

-Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Πάρα πολύ χρήσιμο, πάρα πολύ χρήσιμο και απλώς θα πρέπει να γίνεται σωστά. Θα πρέπει να γίνεται με και αιτήσεις. Θα πρέπει να υπάρχει συνέχεια.

-Ναι.

-Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή του mentoring ή του e Mentoring;

-Είναι πάρα πολύ σημαντικό Ποιος θα μπορούσε να παίξει το θα μπορούσαν να παίζουν το ρόλο; Ο ίδιος ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να παίξει το ρόλο του μέντορα τώρα ε τον πέραν από τις από την διδασκαλία και λοιπά θα μπορεί να καθοδηγεί τον εκπαιδευόμενο και εκτός ΕΕ εκτός αίθουσας. Αλλά δίνοντάς του έτσι όλες εκείνες τις πληροφορίες για να μπορέσουμε να τον βοηθήσουμε, έτσι ώστε να κάνει, να κάνει τη δουλειά του καλά.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος κατά την περίοδο της πανδημίας;

-Για ζαναπές λίγο την ερώτηση.

-Ναι, πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

-Καθόλου Έγινε πάρα πολύ έτσι εντάζει και αυτό οφείλεται στο στην. Εξ αποστάσεως εκπαίδευση όπου γινόταν και μάλιστα οι εκπαιδευτές και εδώ θα πρέπει να πω ότι έκαναν μεγάλη προσπάθεια έτσι ώστε να, να γίνει σωστά και να μην έχουν πρόβλημα. Οι εκπαιδευόμενοι κατά τη διάρκεια του μαθήματος και λοιπά, δεν επηρεάστηκε καθόλου.

-Έχετε χρησιμοποιήσει το mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικός υπεύθυνος.

-Βεβαίως, βεβαίως πάντοτε πάντοτε και προς τους εκπαιδευόμενους αλλά και προς τους εκπαιδευτές, οι οποίοι συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Δίνοντας έτσι κάποιες κάποια καθοδήγηση, υποστήριξη, ενθάρρυνση, έτσι είναι πολύ σημαντικό. Για να μπορέσω να φέρουν εις πέρας το έργο τους ή οι εκπαιδευόμενοι, οι εκπαιδευτές και από την άλλη μεριά οι εκπαιδευόμενοι να πάρουν όλα εκείνα τα εφόδια από τους εκπαιδευόμενους και όλες εκείνες τις γνώσεις δεξιότητες που χρειάζονται για να μπορούν να έτσι να να σκεφτεί το πρόγραμμα έτσι με επιτυχία.

-Με αφορμή την πανδημία, χρειάστηκε να να γίνετε μέντορας περισσότερο, να χρησιμοποιήσετε το mentoring περισσότερο ή το e mentoring, παρατηρήσατε κάτι τέτοιο;

-Είναι διότι μην ξεχνάμε ότι στην πανδημία. Επειδή λόγω και της πανδημίας και επειδή όλοι ήταν κλεισμένοι στα σπίτια τους, εκεί δούλεψε πάρα πολύ καλά το e-mentoring. Οποτε θέλεις πάρα πολύ και πιστεύω ήταν πολύ καλό και για τους εκπαιδευόμενους, αλλά και για τους εκπαιδευτές.

-Ωραία ωραία.

-Γενικότερα έχετε να πείτε κάποια άλλα οφέλη; Ίσως μπορεί να διακρίνεται από την εφαρμογή του mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους τους μέντορες ή και τον οργανισμό τον ίδιο το ΚΕΔΙΒΙΜ;

-Ε καταρχήν είναι πάρα πολύ σημαντικό να ο θεσμός να συνεχίσει να υπάρχει, διότι έτσι δεν βοηθούμε μόνο τους εκπαιδευτές έτσι, γιατί μέσα από την.. δίνοντας οδηγίες, καθοδήγηση, συμβουλές και λοιπά, αλλά αυτό έχει τα καλό αποτέλεσμα και για τους εκπαιδευόμενους ότι και οι ίδιοι έτσι, γιατί σίγουρα αντιμετωπίζουν προβλήματα και λοιπά, αλλά με την ενθάρρυνση με την υποστήριξη,δίνοντας κατάλληλες οδηγίες, μπορούν να φέρουν εις πέρας τα προγράμματα. Και ιδιαίτερα αυτό φάνηκε περισσότερο μέσα κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

-Εσείς ποια εργαλεία mentoring χρησιμοποιείτε;

-Ε αυτό που είναι σημαντικό είναι σε τακτά χρονικά διαστήματα, συναντήσεις όπου ανταλλάζουμε κάποιες απόψεις, προσπαθούμε να δούμε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν σχετικά οι εκπαιδευτές κυρίως και προσπαθούμε να μπορέσουμε να δώσουμε λύσεις άμεσα άμεσα για να μην αυτό επηρεάσει το το πρόγραμμα αρνητικά.

-Ωραία.Ποια εργαλεία γνωρίζετε; Κάποια άλλα εργαλεία που θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στο ΚΕΔΙΒΙΜ;

-Εγώ θα έλεγα ότι συχνές και έτσι συναντήσεις και συζητήσεις. Ανταλλαγή απόψεων έτσι ιδεών.

-Ένα κέντρο δια βίου μάθησης θεωρείται ότι αντιμετωπίζει δυσκολίες σχετικά με το mentoring και το e-mentoring.

-Ναι, το σημαντικό είναι να θέλεις να βοηθήσεις, να να θέλεις να την έχεις τη διάθεση, να βοηθήσεις. Να σ αρέσει αυτό που κάνεις, δηλαδή ο μέντορας θα πρέπει να του αρέσει αυτό που κάνει.Αλλά θέλει να βοηθήσει να θέλει να δώσει οδηγίες, να θέλει να δω να δώσει κατευθύνσεις για να βοηθήσει τον προστατευόμενο, τον mentee, έτσι ώστε να μπορεί εκείνος να μέσα από αυτά που του προσφέρει μέντορας, τις γνώσεις, τις δεξιότητες αλλά και την υποστήριξη να μπορεί να κάνει σωστά τη δουλειά του. Και φυσικά αυτό αντικατοπτρίζεται στους εκπαιδευόμενους, οι οποίοι νιώθουν άνετα και φυσικά και αυτό έχει και καλά αποτελέσματα και για το ίδιο το πρόγραμμα.

-Θεωρείται ότι το e-mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring;

-Εντάξει, είναι 2 διαφορετικά πράγματα. Το ένα είναι ότι η συνάντηση ή δια ζώσης συνάντηση που σημαίνει ότι ο έχει έχει αυτή την, ας το πούμε την προσωπική επαφή, την επικοινωνία και λοιπά, ενώ το άλλο επειδή είναι εξ αποστάσεως και επειδή είναι έτσι ο ένας είναι ξέρω γω μπορεί να είναι Θεσσαλονίκη και ο άλλος μπορεί να είναι Κοζάνη, λέω τώρα ένα παράδειγμα. Αν και έτσι μέσα από την τηλεδιάσκεψη τώρα εντάξει το ένα είναι λίγο και το ότι είναι βοηθούν πάρα πολύ τον mentee να μπορεί να κάνει τη δουλειά του, σωστά.

-Ωραία και τελευταία ερώτηση, ποιες είναι οι ανάγκες του κέντρου δια βίου μάθησης αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring;

-Ποιες οι συνέπειες είναι ζαναπές λίγο την ερώτηση.

-Οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring, αν θεωρείτε ότι υπάρχουν ανάγκες.

-Είναι πάρα πολλοί. Η ας το πούμε; Η χρήση του mentoring είναι πολύ σημαντική, διότι, βοηθάει τη μια μεριά τον mentee, του δίνει όλα εκείνα τα εφόδια που χρειάζεται, όλη την ενθάρρυνση, όλη την βοήθεια και λοιπά για να μπορεί αυτός να σταθεί να μπορέσει να σταθεί σωστά στο πρόγραμμα, και να κατευθύνει μετά στη συνέχεια τους εκπαιδευόμενους. Αυτό σημαίνει ότι, αλλά αν όντως κάνει σωστά τη δουλειά του, ο εκπαιδευτής σίγουρα αυτό θα έχει καλά αποτελέσματα και για το πρόγραμμα, καλή φήμη και για το πρόγραμμα δε και για την για το ΚΕΔΙΒΙΜ.

-Ωραία, ωραία και τώρα κάτι τελευταία, κάποια προσωπικά στοιχεία. Ποια είναι η ηλικία σας;

-65.

-Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας;

-Στο πανεπιστήμιο;

--Ναι ναι ναι.

-Στο Πανεπιστήμιο για περίπου 18 χρόνια.

-Ωρα είστε μέλος διδακτικού ερευνητικού προσωπικού; Ειδικότητα;

-Ειδικότερα, είναι συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και μπορείς να βάλεις και συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στελεχών επιχειρήσεων και οργανισμών.

-Ωραία ωραία.

-Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων.

-Ωραία ωραία εντάξει, έχουμε τελειώσει. Ευχαριστώ πάρα πολύ για τον χρόνο σας.

### **Συνέντευξη 3**

-Εκείνα.

-Ωραία λοιπόν θέλω λίγο να μου πείτε την ηλικία σας.

-54.

-Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας.

-20.

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Ναι.

-Ωραία ειδικότητα.

-Μάλλον πρόκειται για τον όρο που αναφέρουν τον οποίον λέμε χρησιμοποιεί ως γνωστικό αντικείμενο.

-Ναι ακριβώς.

-Κοινωνική ανθρωπολογία του βαλκανικού χώρου.

-Ωραία ωραία.

-Λοιπόν, οπότε πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και η mentoring;

-Να πω Καταρχάς ότι αυτοί οι όροι δεν έχουν προκύψει στην δική μου, τουλάχιστον μέχρι στιγμής εμπειρία. Ως όροι, έτσι ως ορολογία, οπότε εδώ αναρωτιόμουν ίσως εάν θα μπορούσες να μου εξηγήσεις λίγο όπως τους εννοείς, ίσως εσείς στο στην έρευνά σου για να πω πως αυτό αντιστοιχεί, ίσως στη δική μου εμπειρία και αν όντως μπορούμε να μιλάμε για τους όρους αυτούς που φαντάζομαι, μπορούμε απλώς προφανώς προέρχονται ή συνδέονται με κάποια βιβλιογραφία να φανταστώ οι όροι.

-Αυτό ναι ναι, φυσικά εγώ στην ουσία εννοώ την οποιαδήποτε μορφής καθοδήγησης από ένα ανώτερο άτομο που γνωρίζει που έχει εμπειρία και τα λοιπά σε ένα άτομο που χρειάζεται καθοδήγηση στον τομέα τώρα των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων από φοιτητές, δηλαδή ενήλικες σε διδακτικό προσωπικό, επιστημονικούς υπεύθυνους, Οκεί νομίζω σε επίπεδο γενικών αρχών λειτουργίας τέτοιων προγραμμάτων. Ναι, η ιδέα είναι ότι κανείς καλείται μέσα από τις απαιτήσεις του προγράμματος μέσα από τις κατευθύνσεις στους εκπαιδευτικούς στόχους, τους μαθησιακούς στόχους, τις δραστηριότητες, τις εργασίες που θέτουν τα προγράμματα αυτά καλείται να καθοδηγήσει, ή να βρίσκεται εκεί για οποιοδήποτε ζήτημα προκύψει από την πλευρά των εκπαιδευομένων. Από την άλλη, βέβαια, έτσι όπως συνήθως ή τουλάχιστον η δική μου εμπειρία δείχνει καλύτερα να πω στα προγράμματα αυτά τα προγράμματα που εγώ μέχρι στιγμής έχω εκπονήσει και έχω έτσι επιβλέψει ως επιστημονικά υπεύθυνος ή έχω εργαστεί ως εκπαιδευτής; απευθύνονται σε έναν έτσι μεγάλο αριθμό συμμετεχόντων, εκπαιδευομένων και κυρίως αφορούνε μάλλον ο στόχος η ομάδα. Στόχος είναι κυρίως εκπαιδευτικοί. Σε κάθε περίπτωση λοιπόν, σε επίπεδο γενικών αρχών και σε ότι αφορά εμένα πάλι προσωπικά, στο βαθμό που η ευθύνη μου είναι αυτή ναι, θεωρώ ότι πρέπει να κάνουμε ότι χρειάζεται για την καθοδήγηση των ανθρώπων που συμμετέχουν στα προγράμματα αυτά.

-Ωραία ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή της καθοδήγησης και της διαδικτυακής καθοδήγησης

-Από την εμπειρία που έχω από το δικό μας αυτό και την Πανεπιστημίου Μακεδονίας, κάτι τέτοιο επαφίεται καθαρά στην πιθανή έτσι διάθεση ή Ευθύνη δέσμευση πάλι του επιστημονικά υπεύθυνου και του πιθανού εκπαιδευτή. Ωστόσο δεν έχω την αίσθηση ότι γίνεται σε ατομικό επίπεδο τόσο πολύ στη δική μου περίπτωση, ας πούμε, η καθοδήγηση, η οποία καθοδήγησε έχει γίνει μέσα από ηλεκτρονική αλληλογραφία και όχι από κάποιους άλλους τρόπους, είτε δια ζώσης, είτε διαδικτυακά επικοινωνία.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος από την πανδημία;

-Επειδή όλα τα προγράμματα στα οποία συμμετείχα, ήτανε βασισμένα στην εξ αποστάσεως σύγχρονη και ασύγχρονη εκπαίδευση, άρα όλη η διαδικασία έγινε μέσα από τη χρήση υπολογιστή και διαδικτύου διαδικτυακών συναντήσεων. Δεν επηρεάστηκε καθόλου ίσα ίσα. Νομίζω πως η πανδημία σ ότι αφορά τα προγράμματα του ΚΕΔΙΒΙΜ. Και γενικότερα όμως στην εκπαιδευτική διαδικασία νομίζω πως έδωσε μια ακόμα δυνατότητα και μια ακόμα επιλογή για μια μορφή εκπαιδευτικής διαδικασίας. Και η γενική τάση, έτσι όπως την παρακολουθώ εγώ σε διεθνές επίπεδο, σε πολλά, σε πολλές ακαδημαϊκές βαθμίδες, εννοώ σε προπτυχιακά μεταπτυχιακά προγράμματα αναπτυσσόμενα είναι η σύγχρονη και ασύγχρονη μορφή εκπαίδευσης, οπότε η πανδημία μάλλον έκανε καλό που έτσι εγκαθίδρυσε αυτή την πρακτική.

-Επομένως, δεν αντιμετωπίσατε δυσκολίες, είτε εσείς σαν υπεύθυνος, είτε γενικότερα.

-Όχι σε ότι αφορά τα δικά μου προγράμματα και συμμετείχα εγώ όχι. Όλα έγιναν διαδικτυακά.

-Ωραία έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικός υπεύθυνος.

-Εφαρμογές όπως ποιες δηλαδή;

-Ας πούμε άμα αναφερθούμε στο mentoring δια ζώσης οποιαδήποτε συναντήσεις που έχουν να κάνουν με την καθοδήγηση σε συμβουλευτική, και στο e-mentoring, είτε με είτε με social media. Είτε με κάποια πλατφόρμα κάποια εφαρμογή που θα μπορούσε να χρησιμοποιείται σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων.

-Ναι, ναι, όλες αυτές τις επιλογές, εκτός από το δια ζώσης που δεν προέκυψε, παρότι υπήρχε αυτός δυνατός και κυρίως γιατί πολλοί από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες, επειδή ήταν διαδικτυακό, δεν ήταν καν στη Θεσσαλονίκη για να μπορούν να είναι σε μια δια ζώσης συνάντηση. Ωστόσο, ένα ακόμα στοιχείο, το οποίο έτσι έδειξε αυτή η εμπειρία και της πανδημίας, αλλά και γενικά η εξ αποστάσεως με σύγχρονη και ασύγχρονη εκπαίδευση, είναι ότι πρέπει κανείς να αξιοποιεί όλες αυτές τις τεχνικές δυνατότητες, οπότε και διαδικτυακές συναντήσεις υπήρξαν και ηλεκτρονική αλληλογραφία. Πολύ έντονη και η πλατφόρμα από την οποία χρησιμοποιείτο και τη χρησιμοποιήθηκε με πολλές δυνατότητες από τις οποίες στις οποίες δίνει. Ε και τα social media, στα προγράμματα που είναι επιστημονικά υπεύθυνος, δημιούργησα μια σελίδα για το κάθε πρόγραμμα στην οποία από την αρχή ακόμα της κοινοποίησης της ανακοίνωσης του προγράμματος ως πιθανού προγράμματος που προσφέρει το ΚΕΔΙΒΙΜ και την ανάρτησα βίντεο, περιγράφοντας σε ένα λεπτό ενάμιση την το σκοπό του προγράμματος. Επίσης ζήτησα από εκπαιδευτές και εκπαιδευτριες συναδέλφους και έστειλαν και αυτοί βίντεο για να περιγράψουν τις ενότητες. Υπήρξαν αναρτήσεις οι οποίες σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Αναδείκνυαν έτσι διαδοχικά βασικές πληροφορίες που θα διευκόλυναν όποιον πιθανόν θα ήθελε να μάθει περισσότερα, οπότε έγινε μια προσπάθεια να αξιοποιηθούν όλα όσο το δυνατόν περισσότερο.

-Ωραία ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από την εφαρμογή του Mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους προς τους μέντορες προς τον οργανισμό γενικότερα; Δηλαδή όλη αυτή η μορφή καθοδήγησης.

-Ναι, πριν απαντήσω θα πρέπει να πω ότι η εμπειρία έδειξε πως δεν είναι δεδομένο και αυτονόητο ότι όσοι συμμετέχουν ως εκπαιδευόμενοι εκπαιδευόμενες σε ένα πρόγραμμα έχουν την ίδια στόχευση και την ίδια διάθεση και τη πιθανόν και τον ίδιο χρόνο για να μετέχουν σε μια διαδικασία mentoring. Εγώ ανταποκρίθηκα μάλλον πριν λάβω προσωπικά μηνύματα. Είχαμε μια άτακτη έτσι ενημέρωση και ανακοίνωση, διάχυση, μάλλον, ανακοινώσεων προς όλους και όλες τους εκπαιδευόμενους εκπαιδευόμενες, που θα τους καθοδηγούσαν ακριβώς σε κάθε βήμα της ροής του προγράμματος από την αρχή κυριολεκτικά μέχρι το τέλος, γιατί ήταν προγράμματα διάρκειας 8 μήνες και 9 μήνες από την άλλη, οπότε υπήρξε ζήτημα, καθώς στην διαχείριση προγράμματος γινόταν από κάποιον ο οποίος. Είχε την γραμματική και την οργανωτική υποστήριξη οπότε υπήρξαν ερωτήματα προς τον ίδιο, ο οποίος τα μετέφερε σε μένα είτε απευθείας προσωπικά σε μένα και άμεσα. Βεβαίως υπήρχε μια ανταλλαγή. Έτσι είμαι εις επικοινωνίας πληροφοριών για τους ανθρώπους που φαινόταν ότι όντως έτσι προβληματίζονται, ψάχνουν βιβλιογραφία, δεν ξέρουν ακριβώς πώς να κινηθούν στο επόμενο βήμα, πώς να χρησιμοποιήσουν το υλικό που βρισκόταν στην κάθε ενότητα για την ασύγχρονη εκπαίδευση, και άλλα πράγματα.

-Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ; Υπάρχει κάτι άλλο; Ας πούμε που θεωρείτε ότι θα μπορούσατε να αξιοποιήσετε.

-Ναι. Ένα μεγάλο μειονέκτημα μέχρι στιγμής τουλάχιστον δεν ξέρω αν κάτι θα αλλάξει στο ΚΕΔΙΒΙΜ του Πανεπιστημίου Μακεδονίας είναι η παντελής έλλειψη πρόνοιας για διαφήμιση. Παντελής, έλλειψη μέχρι τώρα τουλάχιστον γίνεται μια μορφή προώθησης, αλλά σε κάποια πολύ εξειδικευμένα 1 2 έτσι site στα οποία, Οκεί, αλλά δεν υπάρχει πρόνοια για διαφήμιση σε πηγές πληροφόρησης, διαδικτυακές, τις οποίες ενημερώνεται η ομάδα. Στόχος για κάθε πρόγραμμα, οπότε η ιδέα είναι ξεκινάς αν έχεις κόσμο και αν προκύψει, σκέψου με χρήματα από τη συμμετοχή που μπορείς να τα σκεφτείς μετά ως ποσό για διαφήμιση κάνεις διαφήμιση στην στο δεύτερο κύκλο αν ξεκινήσει. Στη δική μου περίπτωση και και στα 2 προγράμματα τα οποία εγώ πρότεινα

και λειτούργησαν για ένα έτος, δεν έγινε διαφήμιση. Παρ' ότι ήταν σε θέματα τα οποία αφορούν πάρα πολύ τους εκπαιδευτικούς. Και αυτό είναι ένα τεράστιο μειονέκτημα. Θεωρώ όπως υπάρχουν και άλλα ζητήματα τα οποία μπορούν να αλλά αφορούν νομίζω τη διοικητική λειτουργία και γενικότερα την προώθηση που διαφεύγουν της δικής μου, έτσι, προσοχής και εμπλοκής. Αλλά η διαφήμιση είναι ένα δεδομένο από την πρώτη στιγμή προσωπικά, αλλά και άλλοι βεβαίως το έχουμε εντοπίσει.

-Ωραία τώρα εσείς από την εμπειρία σας θεωρείτε ότι το E-mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring;

-Για τέτοιας βραχύβιας διάρκειας, ίσως έτσι προγράμματα, ακόμα και αυτά τα οποία είπα 8 άλλης και 9 μήνες, καθώς στο παρελθόν έχω κάνει και έτσι πολύ εντατικά τύπου θερινά σχολεία που διαρκούσαν 3 4 μέρες από το πρωί μέχρι το βράδυ, αλλά και ήτανε εκείνα ήταν δια ζώσης. Στην σημερινή λοιπόν, λογική της σύγχρονης και ασύγχρονης εκπαίδευσης. Νομίζω πως είναι πιο πρακτικό για όλους το e-mentoring. Γιατί η δια ζώσης συνάντηση κοστίζει χρόνο. Δεν είναι όλοι εδώ, οπότε δεν είναι τόσο πρακτική και πραγματικά δεν νομίζω ότι υπερέχει σε κάτι από το e Mentoring. Μιλάω για αυτές. Για αυτές της βραχύβιας μορφής. Έτσι συναντήσεις μιλάω για εκπαιδευτική διαδικασία μαθημάτων δίωρο και τριώρων. Όπως αφορά θα το κάνω θα σπουδάσω, αυτό είναι άλλο.

-Ωραία ποιες είναι οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίησή του mentoring;

-Μιλώ ως κάποιος ο οποίος δεν έχει τη συνολική εποπτεία του κινδύνου, αλλά ως κάποιος ο οποίος έχει μετάσχει συμμετάσχει με τους τρόπους που ανέφερα.

Νομίζω πως οι δυνατότητες είναι εκεί, υπάρχουν τεχνικές δυνατότητες και η τεχνική υποστήριξη επίσης είναι πολύ καλή. Τουλάχιστον τους ανθρώπους που αυτή τη στιγμή το κάνουν. Και επίσης έχω την αίσθηση ότι οι άνθρωποι που εργάζονται διοικητικά για να υποστηρίξουν έχουν όλη αυτή την αγωνία του να αξιοποιηθούν όλα τα εργαλεία, οπότε νομίζω πως είναι εκεί. Είναι ζήτημα μάλλον που φεύγει σε επίπεδα διαχείρισης διοίκησης ηγεσίας ευρύτερα δομών του πανεπιστημίου.

-Ωραία νομίζω τα καλύψαμε όλα οπότε ναι ναι ναι, γιατί πάνω στο λόγο σας απαντήσατε σε διάφορες ερωτήσεις, οπότε είμαι καλυμμένη;

-Αυτά; Ωραία. Καλή επιτυχία λοιπόν.

-Ευχαριστώ πάρα πολύ

-Ευχαριστώ και εγώ.

-Να είστε καλά, να είστε καλά.

#### **Συνέντευξη 4**

-Θέλω κάποια προσωπικά στοιχεία για αρχή την ηλικία σας.

-Είμαι 60 χρονών. Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο.

-18

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Είμαι μέλος, ΔΕΠ, είμαι αναπληρώτρια καθηγήτρια.

-Ωραία και ειδικότητα;

-Είναι επαγγελματικές δεξιότητες των βιοεπιστημόνων και δια βίου εκπαίδευση.



-Ωραία πολύ ωραία, οπότε πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring ή οι mentoring και τα 2 δηλαδή; Πώς θα τα περιγράψω;

-Mentoring θα το περιέγραφα σαν μία σχέση και μια επικοινωνία, αλλά κυρίως μια σχέση ανάμεσα σε έναν πιο έμπειρο εκπαιδευτή, εργαζόμενο και σε έναν νεοεισερχόμενο όχι απαραίτητα ηλικιακά νεότερο, αλλά έναν καινούργιο στο χώρο όπου ο παλιός μαθαίνει το καινούργιο τέλος πάντων, τα κατατόπια βοηθά, τον καθοδηγεί τον στηρίζει, του λέει τι να κάνει, τι να αποφύγει, πώς να κινηθεί δηλαδή όχι μόνο πρακτικά πράγματα και διαδικασίες, αλλά και σε ένα επίπεδο άτυπο ξέρεις αρχών τους κώδικες που υπάρχουν τη συγκεκριμένη έτσι κουλτούρα του χώρου και λοιπά.

-Θεωρείται ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Θεωρώ ότι είναι απαραίτητο. Είναι απαραίτητο προς όλες τις κατευθύνσεις σαν ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων και ο εκπαιδευτής μπορεί να λειτουργήσει κάποιος από τους εκπαιδευτές. Έτσι μπορεί να λειτουργήσει ως μέντορας. Μπορούν και οι εκπαιδευόμενοι μεταξύ τους να αναπτύξουν μια σχέση μεντορική. Κάποιος είναι πιο παλιός και έμπειρος, έχει συμμετάσχει ξανά κι έχει μια αντίστοιχη εμπειρία. Και βέβαια πάντα έχει να μάθει κανείς στην μεντορική σχέση. Είναι αμφίδρομο το κέρδος και η χρησιμότητα, δηλαδή όλοι έχουν να μάθουν από όλους πάντα.

-Πολύ ωραία.

-σε κάθε σχέση δηλαδή.

-Σωστά πολύ, σωστά; Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα κέντρο επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης στην εφαρμογή της καθοδήγησης, είτε δια ζώσης είτε διαδικτυακής.

-Α καθοδήγησης του Κέντρου προς τους εκπαιδευτές ή των εκπαιδευτών προς τους εκπαιδευόμενους;

-Οτιδήποτε οτιδήποτε Κρίνετε Εσείς δηλαδή ότι θα υπήρχε κάποιος λόγος να εφαρμόζεται το mentoring σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων σε ένα κέντρο.

-Αρχικά θεωρώ ότι θα πρέπει οι συντελεστές του προγράμματος τέτοιου πριν ξεκινήσει το πρόγραμμα, να έχουν μια σύντομη συνάντηση. Δεν χρειάζεται να. Θα είναι απίστευτο χρόνο, έχουν μια σύντομη συνάντηση με στελέχη του κέντρου που οργανώνει αυτή την εκπαίδευση και να αναπτυχθεί εκεί μια σχέση με το γιατί μπορεί να χρειαστούν θέματα διοικητικά πρακτικά έτσι διαχειριστικά και λοιπά, αλλά και ουσιαστικά για να δοθούν κάποιες κατευθυντήριες, ένα στίγμα, κάποιες αρχές και λοιπά. Στους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευόμενους, όπως τα είπαμε πριν, είναι απαραίτητη.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνοι από την πανδημία;

-Το πρόγραμμα αυτό δεν επηρεάστηκε. Επηρεάστηκε πολύ λίγο γιατί ήταν σχεδιασμένο εξ αποστάσεως, οπότε δεν υπήρχαν επί της ουσίας αναταραχές. Και προχώρησε, όπως είχε σχεδιαστεί η πανδημία δηλαδή.

-Ωραία έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring; Στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικά υπεύθυνοι.

-Φυσικά τα πάντα. Εμείς είμαστε επειδή είμαστε από το χώρο της εκπαίδευσης ενηλίκων. Για μας αυτά τα εργαλεία είναι στανταράκια, δεν μπορούμε χωρίς αυτά. Δηλαδή το εφαρμόζουμε έτσι κι αλλιώς και όχι μόνο σε ένα πρόγραμμα ΚΕΔΙΒΙΜ και στο μεταπτυχιακού οποίο είμαι διευθύντρια και σε άλλα μεταπτυχιακά στα οποία διδάσκω και στο κέντρο διδασκαλίας και μάθησης που γίνονται εκπαιδύσεις σε μέλη του διδακτικού προσωπικού φυσικά.

-Λοιπόν ναι, με αφορμή την πανδημία χρησιμοποιήσατε παραπάνω το mentoring. Δηλαδή θεωρείτε ότι λόγω της πανδημίας χρειάστηκαν κάποια πράγματα περισσότερο;

-Καθοδήγηση;

-Ναι.

-Σε κάποια προγράμματα ας πούμε στο μεταπτυχιακό που έπρεπε να γίνει από δια ζώσης εξ αποστάσεως εκεί πραγματικά χρειάστηκε, δηλαδή κάναμε έξτρα συναντήσεις ή συναντήσεις, είτε μέσω zoom και λοιπά για να μπορέσουν οι άνθρωποι κυρίως συμβουλευτικές και υποστηρικτικές και όχι τόσο σε σχέση με το περιεχόμενο. Ωστόσο έγιναν και συναντήσεις που αφορούσαν τεχνικά ζητήματα για να ενημερωθούν. Για τεχνικές πώς να χρησιμοποιούν όλα αυτά τα εργαλεία τηλεκπαίδευσης που είχαν μπει; Ας πούμε στη ζωή μας θα έχετε αποστάσεως προγράμματα; Δεν χρειάστηκε τόσο πολύ γιατί ήταν πιο οι άνθρωποι προετοιμασμένοι ότι έτσι θα είναι. Ωστόσο, η ψυχολογία όλων ήταν πάρα πολύ κακή. Και χρειάστηκαν πραγματικά πολύ περισσότερη ενθάρρυνση και υποστήριξη και συμβουλευτική για να νιώσουν καλύτερα, όχι τόσο εκπαιδευτικά γενικότερα και άρα να μπορέσουν να λειτουργήσουν και εκπαιδευτικά. Καλύτερα έτσι γιατί αυτά συνδέονται.

-Βεβαίως, τώρα εσείς στις μεντορικές σχέσεις που είχατε λειτουργούσατε μόνο ως μέντορας ή γενικότερα; Σε ότι αφορά την καθοδήγηση που έχετε κάνει; Ποιοι ήταν οι μέντορες, ποιοι οι καθοδηγούμενοι;

- Στα πρώτα χρόνια της καριέρας μου, εγώ ήμουν καθοδηγούμενη. Νομίζω ότι βλέποντας πίσω έτσι, γιατί τότε δεν είχα αυτή την εικόνα; Νομίζω πως ήμουν μια πολύ καλή, καθοδηγούμενη γιατί πραγματικά κέρδισα πάρα πολλά πράγματα από τους μέντορες που είχα σε διάφορες φάσεις, έτσι, της επαγγελματικής και της εκπαιδευτικής μου ζωής και νομίζω ότι ακόμα και με ανθρώπους που η συνολική σχέση δεν, όχι ότι ήταν κακή, αλλά απλώς τελείωσε με την με τη λήξη της εργασίας του έργου. Είχαμε να κάνουμε πάντα είχα να κερδίσω πράγματα, δηλαδή πήρα πολλά από τους δασκάλους μου, όποιοι κι αν ήταν αυτοί. Με τα χρόνια και την εμπειρία έμαθα να επειδή ποτέ δεν ήτανε εκτός αν ήταν μέσα από το πλαίσιο, δηλαδή όταν κανείς τη διατριβή σου, ο μέντοράς του είναι ο επόπτης σου αναγκαστικά, αλλά αν δεν είναι έτσι τα πράγματα και πρέπει, εσύ πηγαίνοντας σε ένα καινούργιο χώρο να διαλέξεις ποιος θα είναι μέντορας, να διαλέξει λίγο, να δεις. Νομίζω ότι έκανα επιλογές, μάλλον με βάση την διαίσθηση και τη συναισθηματική σχέση που είχα με κάποιους ανθρώπους. Αυτό μου βγήκε σε καλό.

-Επομένως και στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων στα ΚΕΔΙΒΙΜ που ήσασταν υπεύθυνοι που είσαστε. Το mentoring πραγματοποιείται ας πούμε, από τον επιστημονικά υπεύθυνο στους εκπαιδευτές από τους εκπαιδευτές, τους εκπαιδευόμενους; Ποιες είναι οι σχέσεις που. Διακρίνετε;

-Με τον επιστημονικά υπεύθυνο, γίνεται διαφορετικά. Το τεχνικό και διοικητικό προσωπικό και προς το προσωπικό των Ελλήνων που τρέχει τα προγράμματα και τα λοιπά και προς εκπαιδευτές φυσικά αλλά και προς τους εκπαιδευόμενους και αυτό φαίνεται πολύ συχνά, γιατί σε κάποιες περιπτώσεις, παρόλο που δεν είμαι εγώ υπεύθυνη για να λύσω ένα θέμα, να πω ότι το μήνυμα έρχεται σε μένα και πρέπει να πω να πατε στη γραμματεία του, στον Γραμματέα, στην Γραμματέα και θα σημαίνει ότι η τάση των ανθρώπων είναι να στρέφονται για να λύσουν ένα θέμα τους ή οτιδήποτε προς το μέντορά του.

-Ωραία ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται στο γκόρινγκ, τόσο ως προς τους Μέντορες ως προς τους Καθοδηγούμενους ως προς τον ίδιο τον οργανισμό;

- Ο Οργανισμός νομίζω ότι όταν το μεν τον πραγματοποιήθηκε και πραγματοποιείται καλά, είναι ο μεγάλος κερδισμένος, γιατί όλοι είναι ευχαρι, είναι πιο ευχαριστημένοι και τα πράγματα πηγαίνουν καλά χωρίς προβλήματα και δυσκολίες, αλλά και στο εσωτερικό του προγράμματος ενός προγράμματος εκπαίδευσης ενηλίκων ειδικά είναι ίσως να είναι και ο παράγοντας τα κάλλη της να το πω έτσι που που κάνει το πρόγραμμα να είναι τελικά επιτυχημένο ή όχι. Θα έλεγα ότι είναι πιο σημαντικό αυτό παρά το περιεχόμενο αυτό καθεαυτό. Ενός προγράμματος. Έτσι, μια θεματική ενότητα που μπορεί να είναι δύσκολη ή μια επικείμενη. Αλλά αυτό το προσπερνούν όλοι όταν έχει αναπτυχθεί μια μεντορική σχέση.

-Τα οφέλη ας πούμε ως προς τους μέντορες, ποια θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να είναι;

-Ο μέντορας, Καταρχάς ο μέντορας με αυτόν τον τρόπο. Παίρνει ένα γνήσιο mentoring από την ομάδα. Έτσι κατευθείαν, χωρίς καθρέφτες, χωρίς να περνάει από άλλα εργαλεία, όχι να αξιολογήσει, ας πούμε την ειδική που σημειώνουν πολύ λίγο και τα λοιπά έχεις απευθείας ματιά μέσα από τη σχέση σου, τη μεντορική με το τι γίνεται στα αλήθεια στο πρόγραμμα. Και βεβαίως αν ο μέντορας έχει και τη δυνατότητα, είτε είναι ο ίδιος ο διευθυντής αυτού του προγράμματος. Mentoring δεν ξέρω συντονιστής, είτε είναι διδάσκων, απλώς και λοιπά μπορεί να αξιοποιήσει ώστε σε επόμενη φάση να διορθωθούν και τυχόν αστοχίες του πρόγραμμα. Και αν δεν θα έχει καλή σχέση, έτσι δηλαδή αν δεν υπάρχουν καλές σχέσεις σε ένα πρόγραμμα, το πρόγραμμα όλα αυτά γυρίζουν στο Mentor.

-Φυσικά ως προς τους καθοδηγούμενους, τα οφέλη που θεωρείται μέσα από το mentoring;

- Οι καθοδηγούμενοι νομίζω ότι καταρχάς αισθάνονται αυτοπεποίθηση, μεγαλύτερη ασφάλεια και επειδή πολύ συχνά, ειδικά σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ δεν έχουν υψηλή, δεν έχουν καλή αυτοεικόνα υψηλό έτσι αυτεπάρκεια και τα λοιπά ο χρειάζονται ακόμα περισσότερο. Ειδικά αν αισθανθούν ότι πραγματικά τους βοηθάει να αποφύγουν κακοτοπιές.

-Ποια εργαλεία mentoring χρησιμοποιείτε εσείς ή e-mentoring; Γιατί τώρα και στην εξ αποστάσεως διδασκαλία κυρίως το e-mentoring χρησιμοποιείται.

-Κοίταξε, πολύ συχνά γίνονται. Focus Group δηλαδή γίνονται ομαδικές έτσι συναντήσεις είτε με την Ολομέλεια, είτε σε μικρότερες ομάδες και φυσικά και προσωπικές συναντήσεις τηλεφωνικά με zoom. Όλα αυτά είναι έτσι, είναι ωραία και βέβαια και μέσα από υλικό που ανεβάζουν βοηθητικό και αυτό είναι κομμάτι του mentoring σε αυτούς που σου έλεγα πώς να γράφεις, ας πούμε μια εργασία.

Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα κέντρο δια βίου μάθησης; Εργαλεία mentoring, ενώ δηλαδή έχετε κάτι στο νου σας που θα μπορούσε να αξιοποιηθεί περισσότερο;

-Νομίζω ότι θα μπορούσαν να είναι κάποιες σπάνιες συναντήσεις μέσα στο μήνα, ας πούμε ανάλογα το πρόγραμμα και τη διάρκεια του αν είναι ένα πρόγραμμα ή να μη δίνω ότι θα μπορούσε μια φορά το μήνα να υπάρχει μια προγραμματισμένη συνάντηση για να λειτουργήσει έτσι εκτός από την ατομική, ας πούμε επαφή και επικοινωνία, νομίζω ότι αυτό είναι το καλύτερο για να ξέρουν οι άνθρωποι ότι κάθε πρώτη τρίτη του μήνα. Δεν ξέρω, λέω ένα παράδειγμα, έχουμε μια συνάντηση για να λύνουμε ένα θέμα.

-Ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα κέντρο δια βίου μάθησης; Αναφορικά με το mentoring και το e Mentoring;

-Ένα κέντρο, ένα ΚΕΔΙΒΙΜ πανεπιστημίου, φαντάζομαι αναφέρεσαι;

-Ναι, ναι.

Το το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχει πάντα στην αντίληψη του αυτό που οργανώνεται και στήνει το πρόγραμμα. Η διάκριση ενηλίκου με φοιτητή. Και τα προγράμματα τείνουν να είναι πολύ να μην είναι φοιτητο κεντρικά να μην είναι έτσι. Άρα το κομμάτι αυτό το σχεσιακό γιατί το μέλλον των Ε και εμπίπτει στο σχεσιακό κομμάτι μιας ενός προγράμματος εκπαίδευσης μπορεί και να υποτιμάται όχι από κακή πρόθεση από άγνοια ή από έλλειψη εμπειρίας και γνώσης των ανθρώπων. Τα φοιτητές πανεπιστημίου δεν είναι εξοικειωμένοι όλοι με αυτά τα εργαλεία και αυτές τις έννοιες, έτσι;

-Ωραία λοιπόν, τώρα επόμενη ερώτηση, θεωρείτε ότι το e mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring;

-Ναι, λίγο θα έλεγα έλεγα λίγο γιατί εντάξει πάντα οι δια ζώσης επικοινωνία είναι διαφορετική δηλαδή η βλεμματική επαφή που θα κάνεις ή η επικοινωνία. Γενικά οι δια ζώσης επικοινωνία έχει κάτι το μοναδικό, δεν μπορεί να έρθει ακόμα και με αυτά τα εργαλεία που είναι πια εύκολα ευχάριστα, δωρεάν και λοιπά, αλλά όχι ότι υστερεί πάρα πολύ.

-Ωραία ποιες είναι οι ανάγκες των κέντρων επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring;

-Νομίζω ότι τα ΚΕΔΙΒΙΜ θα έπρεπε να προσφέρουν κάποια πολύ σύντομα επιμορφωτικά. Έτσι σεμιναρίων από συναντήσεις λίγο να εκπαιδεύουν τους διδάσκοντες και τους διευθυντές των προγραμμάτων αυτών στο μέλλον.

-Ακριβώς αυτό και ναι αυτό ήθελα να σας ρωτήσω κιόλας γιατί και από προηγούμενες συνεντεύξεις που πήρα βλέπω πολύ ότι υπάρχει η άποψη ότι δεν γίνεται συντονισμένο mentoring στα κέντρα.

-Ότι ξέρει και μπορεί ο κάθε υπεύθυνος στο κάθε διδάσκων γίνεται δηλαδή οργανωμένα, συστηματικά και συντονισμένα. Έτσι είναι.

-Όλοι αυτό μου λένε ότι υπάρχει ανάγκη για συντονισμένη προσπάθεια, δηλαδή πολλοί μου λένε ότι μα δεν υπάρχει mentoring, οπότε στην ουσία υπάρχει σε έναν πιο άτυπο βαθμό μεταξύ του υπεύθυνου και τα λοιπά, αλλά όχι.

-Συνειδητός δε είναι, ξέρεις μη συνειδητός που γίνεται μη συνειδητό και ξεκάθαρα.

-Ωραία αυτά νομίζω τελειώσαμε. Δεν ξέρω και εσείς αν θέλετε να προσθέσετε κάτι ακόμα.

-Καλή επιτυχία να σου πω.

## **Συνέντευξη 5**

-Λοιπόν, κάποια προσωπικά στοιχεία, ηλικία;

-56.

-Χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο;

-Συνολικά τουλάχιστον 20 χρόνια.

-Ωραία είστε μέλος ΔΕΠ;

-Ναι.

-Ειδικότητα;

-Γνωστικό αντικείμενο;

-Ναι ναι ναι ακριβώς.

-Είναι παιδαγωγική και παιδαγωγική των μέσων.

-Ωραία άρα λοιπόν, πώς θα περιγράφατε το σωρούς mentoring και e-mentoring;

-Στην πραγματικότητα πρόκειται για την ίδια διαδικασία..Τα μέσα διαφέρουν. Η διαδικασία είναι ίδια, όπως είναι γνωστό. Είναι η ύπαρξη κάποιων πιο έμπειρων ανθρώπων από τη μια μεριά λιγότερο έμπειρων από την άλλη.Αν πάρουμε το ένα μοντέλο που υπάρχει γιατί υπάρχουν και άλλα μοντέλα των συνομηλίκων..Εν πάση περιπτώσει. Το πρώτο κινείται δια ζώσης στο δεύτερο διαμεσολαβεί η χρήση ψηφιακών μέσων.

-Ωραία, θεωρείται ότι το δια ζώσης mentoring διαφέρει ποιοτικά από το e-Mentoring;

-Θα μπορούμε να πούμε ότι αυτό έχει να κάνει πάντα με την ποιότητα του σχεδιασμού.

-Με το μοντέλο στο οποίο εφαρμόζεται το mentoring.Δεν νομίζω ότι αρκεί μόνο αυτό.

-Εάν κρίνουμε βάσει του μέσου που διαμεσολαβεί τώρα. Από την άλλη μεριά, η αλήθεια είναι ότι οι περισσότεροι έχουμε συνηθίσει να κάνουμε διά ζώσης με έντονη χροιά και χρειάζεται και μια έτσι εξάσκηση, καλύτερη, αν θέλετε μεγαλύτερη εμπειρία στα ψηφιακά μέσα.

-Ωραία θεωρείται ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.

-Γενικότερα σε περισσότερους τομείς, ως εκ τούτου και στην εκπαίδευση ενηλίκων προφανώς.

-Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα κέντρο επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης στην εφαρμογή της καθοδήγησης του Mentoring;

-Αν το μεν έχει στόχο στην καλύτερη εκπαίδευση ανθρώπων, αναφορικά με τη χρήση δεξιοτήτων, αν είναι αυτό στόχος, τότε είναι σε κάθε περίπτωση πολύ χρήσιμο.. γιατί, Θα πρέπει να θεωρήσουμε ότι υπάρχει μια απόσταση μεταξύ γνώσεων και πλαισίου εφαρμογής.

-Το πλαίσιο εφαρμογής ποτέ δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι η μεταφορά της γνώσης της θεωρίας ένα προς ένα. Είναι χρήσιμο να υπάρχει ένα πλαίσιο συζήτησης.. παρατηρήσεις και συνοδείες.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος από την πανδημία;

-Επειδή υπάρχουν διάφορα προγράμματα που στα οποία είμαι υπεύθυνος επιστημονικά υπεύθυνος.. και κυρίως βασίζονται στην εκπαίδευση, την ασύγχρονη.. οπότε.. και από πριν.. θέλω να πω, χρησιμοποιούσαμε έτσι το Ίντερνετ, το Διαδίκτυο τώρα συμπτωματικά ήρθε έτσι η πανδημία, αλλά αυτό άμεσα δεν επηρέασε γιατί ήταν το concept τέτοιο που να υπάρχει μια, έτσι, διαδικτυακή εκπαίδευση και επικοινωνία.

-Αντιμετώπισατε κάποιου είδους δυσκολίες εξαιτίας της πανδημίας;

-Οι δυσκολίες ήταν, γενικότερα, και όχι στα συγκεκριμένα προγράμματα, γενικότερα, ότι οι άνθρωποι οι οποίοι δεν είχαν άμεση επαφή και επικοινωνία μέσα από τις διαδικτυακές συναντήσεις και τους διαδικτυακούς τρόπους.

-Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικά υπεύθυνος;

-Ε εφαρμόζουμε πάντα σε στο πλαίσιο της καθοδήγησης, συνομιλίας με τους επιμορφωτές των προγραμμάτων, όχι άμεσα με τους εκπαιδευόμενους, αλλά με τους επιμορφωτές.

-Ως επιστημονικά υπεύθυνος, με ποιον τρόπο;

-Τόσο δια ζώσης όσο και εξ αποστάσεως έχουμε συνάντηση εργασίας όπου συζητάμε διάφορα θέματα και γίνονται συζητήσεις στον τρόπο οργάνωσης και επικοινωνίας.

-Όσον αφορά στο E mentoring, χρησιμοποιείτε ζουν για τηλεδιασκέψεις, χρησιμοποιείτε κάποιο άλλο μέσο, κάποιο άλλο εργαλείο;

-Ναι, χρησιμοποιούμε το Skype μη σε μικρές ομάδες.

-Ναι, ωραία.

-Λοιπόν, ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από την εφαρμογή του Mentoring ως προς τους Καθοδηγούμενους ως προς τους Μέντορες ως προς τον ίδιο τον οργανισμό;

-Τα οφέλη είναι ποικίλα, ας πούμε το πρώτο, το πιο σημαντικό είναι ως προς το περιεχόμενο και το αντικείμενο επικοινωνίας είναι ότι αυτό τίθεται στο επίκεντρο. Το δεύτερο, είναι ότι μέσα από αυτή τη διαδικασία παρουσιάζονται περισσότερες οπτικές, από αυτές του από την από τις οποίες κάποιους θα έβαζε στο επίκεντρο της παρατήρησης, καθώς προφανώς είναι περισσότερα άτομα. Το τρίτο είναι ότι γίνεται έτσι ένα δίκτυο επικοινωνίας και καθιερώνεται, άρα υπάρχει μια συνέχεια στο αντικείμενο. Μετά, είναι αυτό που προείπα με τις διαφορετικές οπτικές, ότι κάποιο μέλος έτσι τις συνομιλίες μπορεί να μην έχει να γνωρίζει, αλλά μην έχει βάλει στο επίκεντρο μια

προοπτική την οποία τώρα μπορεί να την δει, μέσα από τη συμβουλευτική να υπάρχουν άλλες προσεγγίσεις που μπορεί να δοκιμάσει ή να συζητήσει, αφού τις δοκίμασε άρα τέτοια ζητήματα.

-Τι θέλετε;

-Ωραία τώρα σαν μια ανακεφαλαίωση περίπου στις μεντορικές σχέσεις που αναφέρατε, άρα έχετε λειτουργήσει σαν μέντορας στους επιμορφωτές. Οι επιμορφωτές αντίστοιχα στους εκπαιδευόμενους;

-Οι επιμορφωτές έχουνε διαδικτυακή ασύγχρονη επικοινωνία με τους επιμορφούμενους ίδιο και αυτό είναι μια συνειδητή όμορφη προσέγγιση, διότι ο καθένας έχει διαφορετικό πλαίσιο οργάνωσης καθημερινότητας και έχει παρατηρηθεί ότι είναι δύσκολο να υπάρχει κοινός στόχος, χρονικός.

-Ποιές είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα κέντρο επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης σχετικά με το mentoring και ποιες οι ανάγκες; Αν θεωρείτε ότι υπάρχει κάποια ανάγκη σχετικά με το mentoring και το e-mentoring δηλαδή.

-Τώρα αν τεθεί με 2 επίπεδα mentoring του υπεύθυνου και επιμορφωτών. Αν αναφέρεσαι στο δεύτερο έχει άλλο πλαίσιο, πολύ πιο ευρύ γιατί ένα ΚΕΔΙΒΙΜ τι είναι και τι μπορούν να τρέχουν. Ας πούμε πολλά προγράμματα μπορεί να είναι 20, 50, 100 άτομα, οι επιμορφωτές με τους Επιμορφούμενους, μιλάμε για μεγάλο αριθμό και στην πραγματικότητα η μεντορία σε αυτό το συγκεκριμένο επίπεδο έχει να κάνει με ένα είδος συζήτησης του επιμορφωτικού περιεχομένου εντάξει, οπότε είναι αρκετά διαφορετικό, πάμε πολύ πιο πολύ στο πλαίσιο της εκπαίδευσης. Τώρα ένα ΚΕΔΙΒΙΜ μπορεί να φτιάξει και ένα πλαίσιο επικοινωνίας με τους επιστημονικά υπεύθυνους, έτσι; Γιατί, εδώ, θεωρώ ότι υπάρχει και ένα ζήτημα εναρμόνισης, καθολικής οργάνωσης των επιμορφωτικών προγραμμάτων στη φιλοσοφία του εκάστοτε ΚΕΔΙΒΙΜ. Δηλαδή, θέλω να πω ότι τα ενδιαφέροντα, μπορούμε να τα χωρίσουμε σε 3 επίπεδα ΚΕΔΙΒΙΜ, επιστημονικά υπεύθυνοι, επιμορφούμενοι και επιμορφωτές. Δεν ξέρω τώρα εσείς αναφέρεστε σε ένα συγκεκριμένο από τα 3 επίπεδα;

-Σε όλα. Μελετώ που κάθε σκοπιά από κάθε σκοπιά από κάθε επίπεδο μεντορικής σχέσης, οτιδήποτε δηλαδή έχει να κάνει στην εκπαίδευση ενηλίκων και στα επιμορφωτικά προγράμματα.

-Όταν εφαρμόζουν ένα πρόγραμμα Mentoring, το κάνουμε κυρίως για εκπαιδευτικούς σκοπούς.

Άρα σε επίπεδο είναι δύσκολο να υπάρχει σύνδεση με τους επιμορφούμενους ως προς τι ποιο είναι το το κάθε πρόγραμμα έχει ένα συγκεκριμένο περιεχόμενο, άρα το ΚΕΔΙΒΙΜ ως οργάνωση ή μάλλον τους οργανισμούς.

-Ως προς τι θα οργανωθεί μια διαδικασία mentoring ; Είναι δύσκολο.

-Ναι, ακριβώς.

-Γιατί κάθε φορά η μεντορία, θέλει να φέρει εις πέρας κάποιο σκοπό, ένα αποτέλεσμα; Εντάξει, για αυτό πρέπει να είναι διακριτά τα επίπεδα και ανάλογα το τι είναι το ζητούμενο στο κάθε επίπεδο.

-Ναι, εγώ θα εννοούσα, ας πούμε ίσως αν το κέντρο αν το ΚΕΔΙΒΙΜ θα μπορούσε να αξιοποιήσει κάποιες δυνατότητες, ίσως κάποια εργαλεία, κάποια πλατφόρμα και για τους επιμορφούμενους, τους επιμορφωτές και ίσως ως προς τη διοίκηση προς τους επιστημονικά υπεύθυνους. Με αυτήν την έννοια ή και τι ανάγκη θα είχε και ο καθένας τη ανάγκη θεωρείται ότι θα μπορούσε να έχει ο καθένας για το mentoring

-Εγώ πιστεύω στο 01:01 ΚΕΔΙΒΙΜ θα είχε νόημα να οργανώσουμε τέτοια διαδικασία για να φέρει κοντά τη φιλοσοφία στους επιστημονικά υπευθύνους, στη μεθοδολογία οργάνωσης ενός επιμορφωτικού προγράμματος. Αυτό θα είχε νόημα. Τους επιμορφούμενους του εκάστοτε επιμορφωτικού προγράμματος. Νομίζω ότι η απόσταση είναι μεγάλη γιατί και οι στόχοι γίνονται πάρα πολλοί.

-Ναι, φυσικά φυσικά.

-Ωραία ωραία.

-Νομίζω ότι με καλύψατε, είναι εντάξει.

-Ελπίζω να βοήθησα.

-Βοηθήσατε πολύ ,με βοηθήσατε πολύ είμαι και προς το τέλος της διαδικασίας συλλογής δεδομένων, οπότε είμαι, είμαι πολύ καλυμμένη. Σας ευχαριστώ.

-Καλή συνέχεια. Καλή ολοκλήρωση.

-Να είστε καλά, να είστε καλά. Σας ευχαριστώ πολύ για το χρόνο σας γεια σας.

## **Συνέντευξη 6**

-Ωραία, οπότε αρχικά κάποιες κάποια προσωπικά στοιχεία, ηλικία;

-54 στα 55.

-Ωραία, χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο;

-Α συνολικά στο πανεπιστήμιο είμαι από το 2015.

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Ειδικότητα;

-Η ειδικότητα ή με επίκουρη και το γνωστικό αντικείμενο είναι η σχολική ψυχολογία στην ειδική αγωγή.

-Ωραία ωραία λοιπόν, πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e- mentoring;

-Θέλετε ένα αυτό που συναντάς κλασικά στη βιογραφία Γιατί δεν έχω ασχοληθεί με το mentoring; Ούτε σε επίπεδο έρευνές σου καθόλου, ούτε έχω εμπλακεί με την ουσιαστική.

-Το mentoring σκοπεύει σε δάσκαλοι για εκπαίδευση, ανάπτυξη, η εξέλιξη, βελτίωση διδακτικών και εκπαιδευτικών πρακτικών ενηλίκων συναδέλφων. Γιατί λόγω ότι είμαι και εκπαιδευτικός σαν τη ιδιότητα, πολλές φορές έχω πει στο στο παπούτσι αν θέλεις του Μέντορα. Αλλά χωρίς να μπορώ να υλοποιήσω εκ των πραγμάτων όλα αυτά που αγκαλιάζει ο όρος δηλαδή δάσκαλοι, εκπαίδευση, ανάπτυξη, εξέλιξη, βελτίωση των διδακτικών και πρακτικών διαδικασιών που απαιτούνται από μένα να μεταφέρω τις γνώσεις στο κομμάτι της ψυχοκινητικής υποστήριξης μπορώ να το παρέχω στους συναδέλφους εκπαιδευτικούς, αλλά μέχρι εκεί. Λίγο διδασκαλία, λίγο εκπαίδευση για τη βελτίωση των διδακτικών και εκπαιδευτικών τους πρακτικών μέχρι εκεί πιστεύω ότι δεν έχω εκπαιδευτεί για μέντορας, γιατί χρειάζεται να εκπαιδευτείς για να είσαι μέντορας και να ασκείς mentoring. Έχω μπει στη θέση να ασκήσω mentoring, χωρίς όμως να έχω εκπαιδευτεί. Και αυτό έχει και αρνητικά τόσο για μένα, που μπαίνω στη θέση αυτή, αλλά και για τους συναδέλφους, είτε αυτοί είναι σε επίπεδο ενηλίκων, είτε αυτοί είναι σε επίπεδο φοιτητών... Που σημαίνει ότι δεν έχω υλοποιήσει όλους τους όρους, τις παραμέτρους που αγκαλιάζουν το mentoring. Αδύνατον να τους ικανοποιήσω.

-Θεωρείτε παρόλα αυτά ότι το mentoring έγινε χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Είναι χρήσιμο είναι χρήσιμο γιατί, καταρχήν θέλει μεγάλη προσπάθεια από πλευράς μέντορα για να διαμορφωθεί προς αυτόν που είναι, αν και είναι ισότιμη η σχέση, πιστεύω ότι έτσι όπως λειτουργεί μέχρι στιγμής η προσέγγιση δεν είναι ισότιμη. Δεν είναι ισότιμη, δηλαδή συνάδελφοι μπαίνουν στο πλαίσιο αυτό, χωρίς να έχει δουλευτεί η σχέση αυτή της ισοτιμίας, της ανταλλαγής των εμπειριών, δηλαδή δεν, δεν υπάρχει το χρονικό πλαίσιο για τη δημιουργία μιας ουσιαστικής

σχέσης, ούτε μια συνεχής αλληλεπίδραση με στόχο την περαιτέρω μάθηση στήριξη να μην πιάσουν το κομμάτι της επαγγελματικής και πνευματικής ανάπτυξης. Η Ελλάδα έχει μείνει πάρα πολύ πίσω στο κομμάτι αυτό και η υλοποίηση της πιστεύω ανεξάρτητου φορέα γίνεται μη θεσμικά.

-Εσείς ποιο πιστεύετε ότι είναι οι λόγοι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα κέντρο δια βίου μάθησης στην εφαρμογή της καθοδήγησης και γενικότερα του mentoring και του E Mentoring;

Κοίταξε στιγμή που το ΚΕΔΙΒΙΜ εμπλέκεται σε προγράμματα επιμόρφωσης συναδέλφων και επαγγελματικής τους εκπαιδευτικής τους ανάπτυξης και επαγγελματικής τους εξέλιξης, υποχρεούται το ΚΕΔΙΒΙΜ μέσα στα προγράμματα να αγκαλιάσει και τον ρόλο του μέντορα ή το θέμα είναι ότι το ίδιο το ΚΕΔΙΒΙΜ και όλοι οι επιστημονικά υπεύθυνοι που εμπλεκόμαστε σε τέτοιου είδους προγράμματα δεν εφαρμόζουμε μεντορινγκ. Θα σου μιλήσω για το δικό μου πρόγραμμα 2 προγράμματα έτρεξα και συνεχίζω να τρέχω το ένα ως επιστημονικά υπεύθυνη, σίγουρα ανέτρεξα στην εύρεση συναδέλφων για την υλοποίηση μόνο το κομμάτι βελτίωση αν θέλεις διδακτικών πρακτικών που έχει να κάνει με την με τον εμπλουτισμό μετάδοση περαιτέρω γνώσης. Εντάξει το κομμάτι όμως βελτίωση καθαρά της εκπαιδευτικής πρακτικής των ενηλίκων σε σχέση με τις θεματικές που παρουσιάζονται δεν έχει δουλευτεί. Δεν υπάρχει ο χρόνος, ούτε η διάθεση, γιατί εγώ θα βρω τους συνεργάτες. Είναι μέλη ΔΕΠ. Δεν μπορώ να πω ότι οι άνθρωποι αυτοί δεν μπορούν να κάνουν e-mentoring , αλλά δεν μπορώ να μπω και στη διαδικασία να ελέγξω το πόσο πιστοποιημένοι είναι αυτοί ως μέντορες. Δηλαδή Δανάη μπαίνουν οι συνάδελφοι, παρακολουθούν τις θεματικές τους, εντάξει που γίνεται περισσότερο μέσο με το e Mentoring, γιατί χρησιμοποιούνται η πλατφόρμα Zoom. Γίνεται η παρουσία των διδακτικών εννοιών. Αν υπάρχει συνάδελφος που έχει τη διάθεση να δομήσει και workshops και να σπάσει με σωστό ζουν σε ομάδες εργασίας τους συναδέλφους, αφού παρουσιαστεί η θεματική για τη βελτίωση δηλαδή των διδακτικών τους πρακτικών από κει και πέρα το κομμάτι της πρακτικής τους βελτίωσης δεν υπάρχει. Και ούτε μπορεί κάθε συνάδελφος, ακόμα και στη διόρθωση των εργασιών τους. Μετέπειτα δεν διατίθεται χρόνος. Έλα εδώ έβαλες αυτούς τους στόχους. Πόσο υλοποιήσιμοι είναι πόσο μη υλοποιήσιμοι είναι ούτε υπάρχει και η ψυχοκινητική υποστήριξη προς τους συναδέλφους, άρα δεν κάνομε εντολή.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν επιστημονικά υπεύθυνοι από την πανδημία;

-Πάρα πολύ, διότι.

-Με ποια πλευρά και θετικά και αρνητικά;

-Θετικά, γιατί οι συνάδελφοι, επειδή οι Περισσότεροι μέσα σε αυτή την απραξία της καθημερινής τους ρουτίνας οποίας ήταν προ πανδημίας, αναζητήσαν περισσότερο της επιμόρφωσης γιατί είχαν περισσότερο χρόνο, είχαν ήδη μπει στη διαδικασία εξοικείωσης με τα νέα μέσα τεχνολογίας που δίνουν τη δυνατότητα κάποιες αλληλεπιδράσεις. Αυτή είναι η θετική πλευρά. Υπήρχε όμως και κορεσμός από ένα σημείο και μετά. Και πολύ απλά να σου πω οι συνάδελφοι έμπαιναν χωρίς να συμμετέχουν, απλώς έμπαιναν αποζητώντας μόνο τις πιστωτικές μονάδες στα μόρια που θα τους προσέδιδε η οποιαδήποτε παρακολούθηση του οποιουδήποτε προγράμματος.

-Ποιες είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίσατε;

-Η δυσκολία ήταν ότι δεν είχα την αλληλεπίδραση. Ιδίως στα πλαίσια του mentoring, δεν υπήρχε ανταλλαγή εμπειριών. Καμία ουσιαστική σχέση δεν υπήρχε. Δεν πιστεύω ότι εγώ πρόσφερα ούτε επαγγελματική, ούτε πνευματική ανάπτυξη στους συναδέλφους κάτω από το πλαίσιο το οποίο υλοποιούνταν όλο το πρόγραμμα, ο χρόνος υπήρχε αλλά δεν ήταν σωστά δομημένος. Για να φέρω εις πέρας εγώ αν θέλεις το mentoring μέσα από το πρόγραμμα το οποίο εγώ είχα αναλάβει να υλοποιήσω να περνάνε κατάρτιση αν το θέλεις έτσι μέσα σε εισαγωγικά όμως. Δεν υπήρχε αξιοποίηση στρατηγικών, εντάξει, η αξιολόγηση του προγράμματος. Κακά τα ψέματα, ξέρεις πως γίνεται; Πολυ επιφανειακά.

-Εσείς ποια εργαλεία Mentoring θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν στα κέντρα επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης;



-Θα ζητήσω εγώ τη βοήθειά σου γιατί όταν μιλάς για εργαλεία λίγο δυσκολεύομαι και εγώ.

-Κοιτάζτε τώρα από έρευνες και από βιβλιογραφική επισκόπηση που έχω κάνει γίνεται σε σημαντικό βαθμό χρήση των social media επικοινωνία με mail, οι τηλεδιασκέψεις ίσως από κάποιες πιο εξειδικευμένες πλατφόρμες συναντήσεις δια ζώσης (όταν μιλάμε για απλό mentoring).

-Λοιπόν τα μηνύματα ή τηλεδιάσκεψη είναι πάρα πολύ σημαντικά και ίσως σημαντικότερα όλων για το mentoring για οποιοδήποτε πρόγραμμα, είναι η δια ζώσης επικοινωνία. Θα μου πεις μέσω τηλεδιασκέψεων δεν αναπτύσσεται μια καλή σχέση, μια συχνή αλληλεπίδραση υπάρχει ναι, αλλά θέλει πάρα πολύ χρόνο και από τους δυο πλευρές.

-Επομένως θεωρείται ότι το δια ζώσης mentoring με το e Mentoring διαφέρουν ποιοτικά.

-Ναι, διαφέρουν ποιοτικά γιατί το οι διασώσεις μπορεί να πάρει μια ώρα. Μπορεί να πάρει 2-3 φορές την εβδομάδα εάν έχει μέντορας συγκεκριμένο αριθμό που εποπτεύει άτομο ένταξη 3 4 ατόμων μπορεί να ομαδοποιήσει αν θέλεις ανά 2 ανά ένα το δια ζώσης φέρνει άλλους κώδικες επικοινωνίας.

-Για μένα από το από τη διαδικτυακή, την οποία μπορείς να την δουλέψεις με το με το άτομο, αλλά θέλει πάρα πολύ χρόνο τόσο από αυτόν που εποπτεύεται όσο και από τον επόπτη.

-Πού θεωρείτε ότι οφείλεται αυτό; Δηλαδή όλοι αυτοί, όλος αυτός ο περισσότερος χρόνος που χρειάζεται και τα λοιπά. Γιατί πιστεύετε ότι συμβαίνει;

-Π.χ. Αν εγώ έχω στα πλαίσια μιας πρακτικής λέω εγώ είτε σε μεταπτυχιακό είτε σε προπτυχιακό με το να μπούμε μέσα στο zoom να ξεκινήσουμε να μιλάμε, να μου πει ξέρετε έχω βάλει τις τοποθεσίες, Άντε να τις δια μοιραστούμε, δεν το βλέπω καλά. Τι εννοείς εκεί; Όλα αυτά δημιουργούν μια χρονοκαθυστέρηση. Θα μου πεις αυτό δεν υπάρχει και δια ζώσης ναι, υπάρχει και δια ζώσης. Αλλά δεν ξέρω προσωπικά εγώ η ίδια ζώσης επικοινωνία είναι τελείως διαφορετική για μένα. Είναι πιο άμεση είναι πιο πιο, πιο πολύ πιο άνετη.

-Ωραία ποιες θεωρείτε ότι είναι οι ανάγκες ενός κέντρου δια βίου μάθησης; Αναφορικά με την αξιοποίηση του mentoring, τι θα προτεινάτε δηλαδή και εσύ σαν επιστημονικά υπεύθυνη;

-Εάν το ΚΕΔΙΒΙΜ εμπλακεί στο mentoring, όπως πρέπει να γίνει το mentoring σημαίνει ότι αν ένα πρόγραμμα, ό κάθε επιστημονικό υπεύθυνος, εάν αποφασίσει μαζί με τους συνεργάτες να έχουν μια ομάδα μεντόρων. Αυτοί οι μέντορες πρέπει να επιλεγούν, εντάξει, να γίνουν συσταθεί ομάδα, να είναι σίγουρος ότι είναι εκπαιδευμένοι σε αυτό που πάνε να κάνουν το μέντωρ ή που θα γίνει με ποια στοχοθεσία να δημιουργηθούν τα ζευγάρια. Εντάξει, όταν έχεις ένα πρόγραμμα μέχρι πρότινος είχαμε 100 εκατόν τόσους συμμετέχοντες. Πώς αυτό θα μπορούσε να υλοποιηθεί; Δεν υλοποιείται εύκολα. Έτσι δεν είναι; Να εξου το mentoring θέλει 2 χρόνια για ένα πρόγραμμα. Και στην Ελλάδα παλεύουμε με κάποιους μήνες για να πάρουμε 300 400 ώρες. Οι οποίες δεν είναι πραγματικές οι 400, 500 ή 600 ώρες κακά τα ψέματα.. ναι, εντάξει, συμφωνώ ότι πρέπει να υλοποιείται το mentoring, γιατί υπάρχει η τεχνολογία την ίδια στιγμή..καλό είναι και peer mentoring. Αλλά θέλει δουλειά εντάξει και θέλει δουλειά στην ομαδοποίηση αν θέλεις του μέντορα και τον ποιους θα επιλέξει; Σαν πας και πως θα γίνει τέλος πάντων. Η ομαδοποίηση αυτού που θα συνεργαστεί με τους άλλους συναδέλφους στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον. Η συμμετοχή των συναδέλφων σε οποιοδήποτε πρόγραμμα είναι ποικίλη. Ξεκινάμε από διευθυντές. Λέω εγώ από απλούς εκπαιδευτικούς από άλλες ειδικότητες που μπορούν να πάρουν το ίδιο πρόγραμμα, διαφορετική θέση, διαφορετικές ανάγκες, διαφορετική στοχοθεσία και διαφορετικό εργασιακό περιβάλλον..κι αυτό το βλέπω και στα πλαίσια της πρακτικής υλοποίησης πρακτικής και στο μεταπτυχιακό. Εντάξει, είναι εξουθενωτικό για μένα που δεν κάνουμε mentoring με όλη τη σημασία της έννοιας. Ούτε από μένα προς αυτούς, ούτε και από τους μέντορες των φορέων, μέσα στους οποίους μπαίνουν τα άτομα αυτά. Δεν υπάρχει ο χρόνος. Βασική προϋπόθεση για να κάνει ο μέντορας το έργο που καλείται να κάνει προς αυτόν που καθοδηγεί.

-Εσείς ως επιστημονικά υπεύθυνη θεωρείται ότι θα χρειαζόσασταν και εσείς καθοδήγηση;

-Βεβαίως. Επιμόρφωση, εντάζει, επιμόρφωση. Τι θα πρέπει να κάνω; Με ποια στρατηγική και πρακτική θα το κάνω για να μπορέσω να το μεταφέρω σε αυτόν που εποπτεύουν (μέσα σε εισαγωγικά εποπτεύω γιατί είναι είπαμε ισότιμη αλληλεπίδραση), αλλά θα πρέπει, αν μη τι άλλο να καταρτιστώ εντάζει και να είμαι σίγουρη ότι τις στρατηγικές που είναι ποικίλες θα τις υιοθετήσω και θα βοηθήσω το άτομο αυτό να θέσει τη στοχοθεσία του και να πάρει τις γνώσεις που θέλει να πάρει, για να προχωρήσει με τάξη να αναπτυχθεί.

-Ωραία με καλύψατε να ξέρετε. Επομένως, αν δεν έχετε να προσθέσετε κάτι άλλο, μπορώ να σταματήσω και το recording.

-Ωραία.

-Ωραία ευχαριστώ και πάλι.

## Συνέντευξη 7

-Ωραία κάποια προσωπικά στοιχεία για αρχή η ηλικία σας.

-Είμαι 50 χρονών ακριβώς.

-Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο.

-25 τοσο

-Ωραία τι άλλο; Ήθελα να ρωτήσω είστε μέλος ΔΕΠ;

-Είμαι μέλος ναι.

-Και ειδικότητα.

-Είμαι στο τμήμα χημικών μηχανικών.

-Ωραία ωραία μια χαρά, οπότε πάμε στις ερωτήσεις πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e- mentoring;

-Ναι, μια περιγραφή θα ήτανε είναι μια συμβουλευτική διαδικασία από κάποιον πιο έμπειρο στέλεχος προς λιγότερο έμπειρα στελέχη σε οποιοδήποτε αντικείμενο με στόχο να μεταφέρει γνώσεις εμπειρίες. Δεξιότητες, τέτοια πράγματα και..εντάζει το mentoring μιλάμε για φυσική παρουσία στον ίδιο χώρο και το e-mentoring σε πραγματικό χρόνο, αλλά εξ αποστάσεως.

-Ωραία θεωρείται ότι το mentoring είναι; χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Το mentoring και είναι είναι χρήσιμο σε πολλά στάδια. Έτσι από ξεκινώντας από τον σχεδιασμό ενός προγράμματος, αν το σχεδιάζει κάποιο άτομο που δεν έχει πολύ μεγάλη εμπειρία σε αυτά, καλό είναι να ασκηθεί πάνω του μια διαδικασία, μια τέτοια συμβουλευτική διαδικασία.

- και στους εκπαιδευτές;

-Αν και αυτοί που πρόκειται να συμμετέχουν ως εκπαιδευτές, δηλαδή στο πρόγραμμα, καλό είναι να να περάσουν από μια τέτοια διαδικασία, και στους εκπαιδευόμενους ως ένα βαθμό και εξαρτάται βέβαια και από το είδος του προγράμματος. Έτσι, εκεί στους εκπαιδευόμενους το mentoring μάλλον θα έλεγα ότι εξαρτάται πολύ από το τύπο του προγράμματος. Σε γενικές γραμμές, ναι, ναι, είναι μια διαδικασία που καλό είναι να εφαρμόζεται.

-Ωραία, ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα κέντρο επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης στην εφαρμογή της καθοδήγησης του Mentoring;

-Είναι χρήσιμο κυρίως όταν έχει καινούργιους συνεργάτες. Όταν προσπαθεί να εντάξει καινούργιους συνεργάτες, είτε που θα ούτε σαν είτε σαν επιστημονικούς υπευθύνους να τους εντάξει δηλαδή σε να σχεδιάσουν προγράμματα είτε και τους εκπαιδευτές, τους εκπαιδευτές που

χρησιμοποιεί. Καλό είναι να τους περάσει από μια διαδικασία με mentoring. Μα ιδίως ναι, ναι, όταν σε οποιαδήποτε περίπτωση ένταση καινούργιους συνεργάτες, είτε σαν επιστημονικούς υπευθύνους είτε σαν εκπαιδευτές είναι χρήσιμο, πρέπει μάλλον να περνάνε μια διαδικασία mentoring.

-Πόσο επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος από την πανδημία;

-Ναι, να πω καταρχήν ότι εγώ είχα έχω την ιδιότητα του διευθυντή επιμόρφωσης στο κέντρο δια βίου μάθησης του πανεπιστημίου Πατρών, οπότε δεν μιλάμε για ένα πρόγραμμα, αλλά έχω υπό την εποπτεία μου ΟΛΑ τα προγράμματα του Κέντρου δια βίου μάθησης. Σε κάποια από αυτά είμαι και Ήμουν και επιστημονικός υπεύθυνος, αλλά μπορώ να μιλήσω συνολικά για τα προγράμματα του του Κέντρου δια βίου μάθησης του Πανεπιστημίου Πατρών. Το 80% ενισχύθηκαν τον των δράσεων, δηλαδή υπήρχε μια στροφή του κόσμου γενικώς για διάφορους λόγους, γιατί θεώρησε ότι ήταν μια καλή περίοδο για να παρακολουθήσει κάποια προγράμματα που εκτός της περιόδου covid δεν είχε την ευκαιρία, δεν είχε το χρόνο και λοιπά ο κόσμος εξοικειώθηκε λίγο περισσότερο και με την συμμετοχή τους σε διαδικτυακά προγράμματα, οπότε και αυτό βοήθησε τους φαινόταν πολύ ξένο, οπότε μπορώ να πω ότι ένα 80% των προγραμμάτων ενισχύθηκαν και ενισχύθηκαν. Ο αριθμός των προγραμμάτων επίσης αυξήθηκαν, δηλαδή το ενδιαφέρον επιστημονικών υπευθύνων να πραγματοποιήσουν ε προγράμματα μέσω του κέντρου δια βίου μάθησης. Επίσης ενισχύθηκε και υπήρχαν βέβαια κάποιες δράσεις, οι οποίες απαιτούσαν φυσική παρουσία από αυτές. Πρακτικά, λόγω των των δυσκολιών που υπήρχαν, επηρεάστηκαν αρνητικά, αλλά αυτό μπορώ να σου πω ότι είναι σε ένα ποσοστό 80% ενισχύθηκαν 20%. Παρουσιάστηκε μια μείωση των συμμετεχόντων.

-Αντιμετωπίσατε άλλες δυσκολίες;

-Δυσκολίες με την έννοια ότι εννοώ. Είχαμε έναν σχετικά μικρό αριθμό προγραμμάτων, έπρεπε πολύ γρήγορα να σχεδιαστούν καινούργιες δράσεις, γιατί υπήρχε η ανάγκη και η ζήτηση δηλαδή αυξήθηκε ο φόρτος χωρίς να να ήταν προετοιμασμένο το στο κέντρο με την έννοια ότι δεν είχε τον απαραίτητο αριθμό ατόμων και εμπειρών στελεχών για να δημιουργήσει και να υλοποιήσει αυτές τις δράσεις. Δηλαδή η δυσκολία ήταν αυτής της μορφής τεχνικές δυσκολίες και άλλα θέματα, όχι γιατί ήταν εξοικειωμένο με την με την το σχεδιασμό προγραμμάτων εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, οπότε, στο τεχνικό κομμάτι, όχι στον αριθμό των ανθρώπων ας πούμε, υπήρχε η δυσκολία να βρεθεί γρήγορα ένας αριθμός ανθρώπων, που θα μπορούσε να εκτελέσει αυτές τις τις δράσεις και εκεί το mentoring ας πούμε, έπαιξε σημαντικό ρόλο που για να εντάξουμε αυτούς τους τους ανθρώπους, κάποιους που δεν είχαν καθόλου εμπειρία και από μη τυπική εκπαίδευση, αλλά και από εξ αποστάσεως μαθήματα, τους περνάμε από μια διαδικασία από μια γρήγορη συμβουλευτική διαδικασία, 2 εβδομάδων περίπου εκεί.

-Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του Mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων; Πέρα από αυτό που μου είπατε, δηλαδή ίσως προς τους εκπαιδευόμενους ως προς τους εκπαιδευτές. Αν έγινε κάποιου κάποια επιπλέον διαδικασία;

-Ναι, εγώ ο ίδιος έχω εφαρμόσει τη διαδικασία του του mentoring και προς τους επιστημονικούς υπευθύνους των προγραμμάτων, όταν σχεδιάζουν το πρόγραμμα. Δηλαδή είχαμε τουλάχιστον 3 4 τέτοιες συμβουλευτικές συναντήσεις για να σχεδιαστεί ένα τέτοιο πρόγραμμα. Και προς τους εκπαιδευτές, όπως είπα και πριν. Δηλαδή αν είχαμε κάποιους καινούργιους εκπαιδευτές, αυτή πάλι υπήρχαν 3 4 συναντήσεις, κάποιες ήταν ατομικές, κάποιες μετά για ένα πρόγραμμα μπορεί να ήταν με όλους τους εκπαιδευτές, οπότε ήταν σε κάποιες μικρές ομάδες. Υπήρχε μια διαδικασία τέτοια πριν, πριν ξεκινήσει να υλοποιείται το πρόγραμμα προς εκπαιδευόμενους. Εγώ επειδή τα τελευταία χρόνια δεν κάνω και δεν δεν διδάσκω σε μάθημα, οπότε δεν έχω κάποια τέτοια εμπειρία να σου αναφέρω έτσι. Γνωρίζω όμως ότι οι εκπαιδευτές των προγραμμάτων μας σε κάποια από τα προγράμματα εφαρμόζουνε και mentoring προς τους εκπαιδευόμενους.

-Με αφορμή την πανδημία, χρησιμοποιήσατε το e mentoring και πως;

-Ναι, στην περίπτωση της πανδημίας. Ότι αναφέραμε μέχρι τώρα για μετρητά τελικά ήταν το μπορούμε να το εντάξουμε στην κατηγορία e-Mentoring, έτσι γιατί δεν είναι γινόντουσαν συναντήσεις με φυσική παρουσία. Γινόντουσαν γινόταν σε πραγματικό χρόνο βέβαια, αλλά εξ

αποστάσεως. Με τον τρόπο με κλασικό τρόπο, δηλαδή μέσω του zoom συνήθως ή του teams, στο οποίο το χρησιμοποιούμε και με μια μιας μορφής ατζέντα. Ας πούμε με κάποια βασικά σημεία τα οποία γνωρίζαμε από πριν και εγώ και αυτός που δέχεται το mentoring ότι τα θέματα συζήτησης μας θα ήτανε συγκεκριμένα.

-Αντιμετωπίσατε δυσκολίες ως προς αυτό;

-Όχι, όχι, επειδή υπήρχε η εξοικείωση με το διαδικτυακό κομμάτι, οι περισσότεροι από αυτούς τους ανθρώπους είναι κιόλας μιας νεότερης ηλικίας, οπότε γνωρίζουν ένα ή χειρίζονται την τεχνολογία πολύ καλά, οπότε δεν είχαμε κάποιου είδους πρόβλημα τώρα. Αν το δούμε από την πλευρά της αποδοτικότητας του του Mentoring, σίγουρα το γεγονός ότι δεν, δεν βρισκόμαστε στον ίδιο χώρο, δεν έχουμε την απευθείας οπτική επαφή, δεν υπάρχει φυσική παρουσία. Στερεί ορισμένες από τις δυνατότητες του mentoring. Αν ρωτάς τη γνώμη μου, περισσότερο στοιχίζει στον στο Μέντορα που δεν μπορεί να διακρίνει πολύ καλά κάποιες αδυναμίες αυτού που δέχεται το mentoring και έτσι δηλαδή εγώ νομίζω ότι με φυσική παρουσία θα μπορούσε να ήταν λίγο πιο αποδοτικό. Αλλά δεν μπορώ να πω με σιγουριά και δεν μπορώ να πω ότι ήταν κάποιου είδους δυσκολία. Δεν μπορώ να το αναφέρω σαν δυσκολία.

-Ωραία ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από την εφαρμογή του Mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους τους μέντορες, τον ίδιο τον οργανισμό;

-Ναι, τα οφέλη αυτά που, που εγώ διαπίστωσα ήταν ότι, κυρίως όταν μιλάμε για τους εκπαιδευτές, είναι ότι βοηθήθηκαν πολύ να συνειδητοποιήσουν τη διαφορά μεταξύ τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης, δηλαδή καλώς ή κακώς οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτές έχουν ξεκινήσει την καριέρα τους στην επαγγελματική τους δράση στα πλαίσια κάποιας τυπικής εκπαίδευσης και το κουβαλάνε αυτό και στα προγράμματα εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, ενώ υπάρχουν σημαντικές και μεγάλες διαφορές. Και στον τρόπο με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίσεις μια ένα κοινό, ένα ακροατήριο στην τυπική και στην μη τυπική εκπαίδευση. Οπότε το βασικό όφελος της συμβουλευτικής σε αυτό πιστεύω ήταν στη βελτίωση της απόδοσης των εκπαιδευτών σε ένα πρόγραμμα δια βίου μάθησης, ένα πρόγραμμα μυϊκής εκπαίδευσης, έτσι, οπότε αυτό κατά συνέπεια καταλαβαίνεις ότι βοηθάει και τους εκπαιδευόμενους αν οι εκπαιδευτές βελτιώνονται, αυτό αμέσως έχει αντίκτυπο και προς τους εκπαιδευόμενους και φυσικά οφέλη και τον οργανισμό ο οποίος υλοποιεί καλύτερα τα προγράμματά του, δηλαδή αυξάνει την ποιότητα των προγραμμάτων. Έτσι αυτό είναι μια αλυσίδα.

-Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα κέντρο επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης;

-Όταν λες εργαλεία, εννοείς τεχνικά εργαλεία, δηλαδή πλατφόρμες ή μεθόδους mentoring;

-Οτιδήποτε οτιδήποτε αισθάνεστε εσείς ότι θα θέλατε, ας πούμε να μοιραστείτε πάνω σε αυτό είτε σαν κάποια μέθοδος, είτε σαν κάποιο τεχνικό μέσο, οτιδήποτε.

-Ναι ναι, εντάξει, όσον αφορά μεθόδους, εγώ αρκετά αποδοτική μέθοδο Mentoring για να ξεκινήσουμε διαδικασία του Mentoring Θεωρώ ότι είναι Η ανάλυση σου ότι δηλαδή πρέπει να προσπαθήσει ο μέντορας να διακρίνει τα αδύνατα, τα αδύνατα σημεία του. Αυτό που δεν δέχεται τη συμβουλευτική. Να δημιουργήσει μια σχέση επικοινωνίας μαζί του, μια σχέση εμπιστοσύνης. Να αναπτυχθεί μια σχέση θάρρους πολλά από τα παιδιά που δέχονται το mentoring και είναι νεαρότερης ηλικίας φοβούνται να εκφραστούν ακριβώς. Δεν μπορείς να διακρίνεις καλά αν έχουν καταλάβει αν έχουν δεχτεί αν δεν έχουν δεχτεί τη γνώση, οπότε αυτά όλα θα πρέπει κάποιος μέντορας να τα να τα λαμβάνει υπόψη του και από τεχνικά μέσα. Εγώ δεν χρησιμοποιώ κάτι το ιδιαίτερο, δηλαδή ίσως και κάποια εξελόφυλλα τα οποία έχω φτιάξει από πριν, τα οποία συμπληρώνουμε κυρίως το το Excel, το Word. Κάποιο πρόγραμμα για το mentoring, τέτοια πράγματα δηλαδή. Πάντως όχι κάποια κάποιες στιγμές μου είχαν προτείνει κάποια κάποιες πλατφόρμες mentoring που ήταν ειδικά κάποιους απλά άφθονες και κάποια απλή και λύσεων για mentoring, αλλά η αλήθεια είναι ότι δεν τα είχα δει και δεν τα έχω χρησιμοποιήσει.

-Τώρα αυτό, που νομίζω ότι μου το απαντήσατε, αλλά σε περίπτωση που έχετε κάτι ακόμα να πείτε, υπάρχουν δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα κέντρο δια βίου μάθησης αναφορικά με το mentoring και το Mentoring σε ένα γενικότερο πλαίσιο δηλαδή.

-Και τώρα δυσκολίες να μην είναι πολύ αποδοτικό, δηλαδή να μην πετυχαίνει τους στόχους τους οποίους έχει θέσει έτσι. Οπότε σίγουρα χρειάζεται ο μέντορας να είναι κάποιο έμπειρο προσωπικό. Αλλά είναι μια αμφίδρομη σχέση οπότε εξαρτάται και από το είδος των εκπαιδευτών, την ηλικία των των εκπαιδευτών, των ανθρώπων δηλαδή που δέχονται το το mentoring.

Είναι μια δύσκολη διαδικασία γενικώς και εντάξει, τα ποσοστά επιτυχίας της, δεν μπορώ να πω ότι κυμαίνονται πολύ ψηλά, έτσι σίγουρα βοηθάει κάποιους ανθρώπους, κάποιοι άλλοι άνθρωποι δεν είναι τόσο προσαρμοσμένοι στα πλαίσια της συμβουλευτικής, έρχονται δηλαδή με κάτι συγκεκριμένο στο στο μυαλό τους και δεν είναι και τόσο ανοιχτοί να δεχτούν το σεντόνι και έτσι οπότε η δυσκολία είναι αυτή, να περαστεί το μήνυμα και τελικά να αποτυπωθεί και στις δράσεις του κέντρου.

-Θεωρείτε ότι το ΚΕΔΙΒΙΜ μπορεί να έχει κάποιες ανάγκες για την αξιοποίηση του mentoring;

-Ναι, είναι συνεχείς αυτές οι ανάγκες. Εγώ πιστεύω ότι για κάθε καινούργιο καινούργιο πρόγραμμα που ξεκινά πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία να ξεκινάει δηλαδή από κάποιο έμπειρο στέλεχος διαδικασία του mentoring προς τον επιστημονικό υπεύθυνο. Και ας είναι και αυτός ένας έμπειρος, προφανώς αφού είναι σε μια θέση να καταθέσει ένα πρόγραμμα, να σχεδιάσει ένα πρόγραμμα, αλλά ακόμα και σε αυτό. Η διαδικασία του mentoring πρέπει να ξεκινάει προς τον επιστημονικό υπεύθυνο να κατεβαίνει προς τους εκπαιδευτές και στη συνέχεια ανάλογα με το είδος του προγράμματος, να μεταφέρεται και προς τους εκπαιδευόμενους. Έτσι δηλαδή μια εγώ είμαι σίγουρος ότι σε κάθε μία δράση από την πιο απλή μέχρι την πιο σύνθετη από την πιο μικρή σε χρονική διάρκεια μέχρι την πιο μεγάλη, πρέπει να ακολουθείται. Αυτή η διαδικασία μπορεί να είναι σύντομη σε κάποιες περιπτώσεις, δηλαδή είναι μια δυο συνεδρίες να μην χρειάζεται, παραπάνω, αλλά όπως και να χει, πρέπει να υπάρχει αυτή η αλυσίδα που να μεταφέρεται η γνώση και η εμπειρία από πάνω προς χαμηλότερα.

-Ωραία έχουμε τελειώσει.

-Ωραία μια χαρά.

-Σας ευχαριστώ πάρα πολύ για τη βοήθεια...

## **Συνέντευξη 8**

-Ωραία. Οπότε ξεκινάω κάποια προσωπικά στοιχεία για αρχή την ηλικία σας.

-57 ωραία.

-Χρόνια προϋπηρεσίας.

-Θέλετε στο πανεπιστήμιο;

-Ναι ναι ναι.

-10-15.

-Είστε μέλος ΔΕΠ διδακτικού ερευνητικού προσωπικού, ειδικότητα;

-Συμβουλευτική σταδιοδρομίας και επαγγελματικός προσανατολισμός.

-Ωραία λοιπόν, πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;

-Ναι, για μένα το mentoring έχει μέσα του στοιχεία καθοδήγησης με συμβουλευτικό τρόπο και στο δικό μας στο χώρο αναφέρεται βέβαια σε εκπαιδευτικό πλαίσιο, δηλαδή καθοδηγούμε τον

εκπαιδευόμενο μας στην εκπαιδευόμενη ως προς την παρακολούθηση, την αποτελεσματικότητα και την ολοκλήρωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος. Ότι και αν είναι αυτό. Τώρα το e-mentoring έντονη είναι βοηθητικά, όταν δεν υπάρχει τρόπος να γίνει δια ζώσης αυτή η καθοδήγηση και η επικοινωνία και η επαφή αυτό γίνεται με ηλεκτρονικούς τρόπους. Βέβαια στο ηλεκτρονικό κομμάτι μπορεί να είναι μια και γιατί δηλαδή να είναι υβριδικό το σύστημα.

-Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Πάντα για μένα σε κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης, ειδικά με τους ενήλικους και από την ηλικία βέβαια. Το mentoring δηλαδή συμβαίνει και στην τυπική εκπαίδευση, αλλά και από κει και πέρα είναι ακόμη πιο σαφής.

-Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή και της καθοδήγησης και της διαδικτυακής καθοδήγησης; Δηλαδή αν έχετε να μου πείτε και για τα 2;

-Ναι, το ΚΕΔΙΒΙΜ λοιπόν είναι το το κέντρο. Ο αρμόδιος φορέας για προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων σημαίνει και πολύ συνεχιζόμενης εκπαίδευσης επιμόρφωσης και λοιπά οι λόγοι είναι προφανείς για μένα οι άνθρωποι που θα παρακολουθήσουν αυτά τα προγράμματα, ας πούμε δια ζώσης ούτως ή άλλως να χρειαστούν. Έχουν κάποιες απορίες τόσο πριν ξεκινήσουν όσο και κατά τη διάρκεια επίσης και ολοκληρώνονται προκύπτουν διάφορα θέματα που τα ενήλικα άτομα που ούτως ή άλλως βρίσκονται ενδεχομένως μακριά από την εκπαίδευση και επανέρχονται σε ένα πρόγραμμα ΚΕΔΙΒΙΜ ας πούμε όσο και να ναι έχουν αποκοπεί έχουν τις ανασφάλειες τους έχουν όλα αυτά τα χαρακτηριστικά των ενηλίκων εκπαιδευόμενων που ξέρουμε εμείς από τη βιβλιογραφία και από την πράξη. Οπότε κυρίως στα ενήλικα άτομα αυτής της περιγραφής που έκανα είναι συνήθως ποτέ και τις περισσότερες ερωτήσεις δεν ξέρουν ή που μπερδεύονται για μένα αυξάνονται και διογκώνονται. Είμαστε εξ αποστάσεως, μας πιάνει άλλη ανασφάλεια. Το ζήσαμε και εμείς ως ενήλικοι εκπαιδευόμενοι στα θέματα όπως το να εκπονίσουμε τα μαθήματά μας. Δηλαδή εκεί είδαμε ότι και εμείς χρειαζόμασταν μια καθοδήγηση.

-Πώς επηρεάστηκαν τα προγράμματα για τα οποία ήσασταν υπεύθυνοι από την πανδημία;

-Όπως είπαμε στη διάρκεια της πανδημίας δεν έτρεξε κάποιο πρόγραμμα που ήμουν εγώ επιστημονικά υπεύθυνη, δηλαδή είχανε ολοκληρωθεί πράγματα και προγράμματα κατά τη διάρκεια που είχαμε δια ζώσης. Όμως τα προγράμματά μας ήταν ούτως ή άλλως υβριδικά και συνδύαζαν εξ αποστάσεως υλικό δια ζώσης, διδασκαλίες. Οπότε το εξ αποστάσεως το είδαμε δηλαδή και πριν την πανδημία. Αυτό που είπα ισχύει και το ότι όταν έχουμε μεγάλο κομμάτι εξ αποστάσεως, εξυπηρετούμε αρκετά τον κόσμο που δεν βρίσκεται στην πόλη μας, αλλά και τους εργαζόμενους ανθρώπους. Ωστόσο, οι απορίες και οι ερωτήσεις είναι περισσότερες. Άρα η ανάγκη για mentoring.

-Θεωρείτε ότι επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας από αυτά Που λέτε; Καταλαβαίνω ότι ήσασταν προετοιμασμένοι σαν ΚΕΔΙΒΙΜ εννοώ.

-Το ΚΕΔΙΒΙΜ; Έτσι λειτουργούσε τα τελευταία χρόνια. Το δικό μας γνωρίζω και προγράμματα που ήτανε 100 τα 100 εξ αποστάσεως με το υβριδικό σύστημα κάποιας e-δασκαλία σύγχρονης και κάποια στοιχεία ασύγχρονα. Εμείς που είχαμε και δια ζώσης ωραία, αλλά είναι χρόνια που τα ΚΕΔΙΒΙΜ δουλεύουμε, πλήρως σε εξ αποστάσεως προγράμματα εκατό τα εκατό. Δεν νομίζω ότι είχανε κάτι να δυσκολευτούν στα άλλα μας μαθήματα. Έτσι δυσκολεύτηκαν πιο πολύ. Και δεν έχω και εγώ εμπειρία βέβαια, ως προς τη διετία αυτή.

-Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που ήσασταν επιστημονικά υπεύθυνη;

-Σ αυτές τότε είχαμε συγκεκριμένο άτομο γιατί συνήθως είμαστε ομάδες εκπαιδευτών με έναν επιστημονικά υπεύθυνο είχαμε συγκεκριμένο άτομο εκπαιδευτή, εκπαιδευτρια που αναλάμβανε όλα τα θέματα επικοινωνίας με τους εκπαιδευόμενους, αλλά και οι εκάστοτε εκπαιδευτές εκπαιδευτριες του. Είχαμε ένα συγκεκριμένο κομμάτι την περίοδο που υλοποιούσαμε τις ενότητες μας. Ο καθένας χωριστά και η καθεμιά. Λειτουργούσαν και ως μέντορες για όποια ανάγκη έτσι μεντορικής σχέσης υπήρχε με τους εκπαιδευόμενους μας εξ ου και ήταν καλυμμένοι σε ότι

μπορούσε να προκύψει. Είχαμε δηλαδή προβλέψει και χώρο για συζήτηση και εξ αποστάσεως και τηλεφωνικά και με όλους τους τρόπους.

-Άρα μέσα στην περίοδο της πανδημίας χρησιμοποιήσατε το e-mentoring, τώρα ήσασταν σε άλλα προγράμματα ήσασταν σε Erasmus+ μου είχατε πει αν δεν κάνω λάθος;

-Βεβαίως.

-Εκεί χρησιμοποιήσατε το e mentoring, υποθέτω;

-Εκεί τα προγράμματα δεν είναι εκπαιδευτικά, δηλαδή, λίγο μπορεί να αλλάξει, ωστόσο, αν κάποιος έτσι κι αλλιώς είναι ακαδημαϊκός. επιστημονικός υπεύθυνος και χρησιμοποιεί το mentoring ή σε θέματα που και εγώ προσωπικά, δηλαδή εάν υπήρχαν σημεία που δεν ήταν ξεκάθαρα σαν διευκρινίσεων οι συγκεκριμένες ομάδες, γιατί είμαστε και από πολλές χώρες είχαν να εκτελέσουν ένα έργο το οποίο δεν ήταν κατανοητό και ήταν στη δική μου ευθύνη κανονικά αλλά και με τη δική μου την Ομάδα της Ελλάδας. Ας πούμε είχαμε συναντήσεις, εννοείται εξ αποστάσεως δούλευαν για να προχωρήσει το πρόγραμμα.

-Στις μεντορικές αυτές διαδικασίες, εσείς λειτουργούσατε ως μέντορας; Υπήρξε κάποια διαδικασία που ίσως ήσασταν και καθοδηγούμενη;

-Πως ήταν δηλαδή κατανοημένοι οι ρόλοι; Τι έχετε βιώσει σαν εμπειρία σε αυτό το συγκεκριμένο πρόγραμμα που έτρεχε;

-Μέσα έτρεχε, ολοκληρώθηκε μάλλον μέσα στην πανδημία, άρα ήτανε ένας ενάμισης χρόνος πανδημίας. Υπήρξα μέντορας για τη δική μου Ομάδα, στην οποία ήμουν επιστημονικά, αλλά για την Ελλάδα, που είναι επιστημονικά υπεύθυνη, όμως υπεύθυνη του προγράμματος ήταν άλλη χώρα και ήτανε από την Ολλανδία και φορέας, οπότε εκεί υπήρξα και καθοδηγούμενη,σε πολλές συναντήσεις.

-Αντιμετωπίσατε δυσκολίες;

-Ε, δεν δίστασα να ζητήσω να αλλάξουν κάποια πράγματα ή να προστεθούν πράγματα στοιχεία, δηλαδή μεντορικής που έλειπαν, οπότε δεν καλύπτονται ή δεν καλύπτονται.

-Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνετε από την εφαρμογή του Mentoring ως προς τους Καθοδηγούμενους;

-Από την εφαρμογή από την πλευρά μου είναι ότι το mentoring συμβάλλει πολύ και το βλέπουμε κάθε φορά που το χρησιμοποιούμε και το αξιοποιούμε για μένα δεν γίνεται χωρίς είναι απλό. Βοηθά πολύ το κάθε εκπαιδευόμενο να αντιμετωπίσει, αν ατομικά και ομαδικά εμπόδια στο πλαίσιο της παρακολούθησης ενός προγράμματος αντικειμενικά και υποκειμενικά, δηλαδή εσωτερικά και εξωτερικά, έτσι προκλήσεις που μπορεί να δημιουργηθούν και χρειάζεται άμεσα την υποστήριξη του μέντορα της μέντορα για να ξεπεράσει μια δυσκολία, μια πρόκληση και νομίζω ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων αντιμετωπίζεται αυτό αποτελεσματικά με τον έναν τρόπο είτε γίνεται ομαδικά ή θα γίνεται ατομικά. Δηλαδή για μένα είναι η λύση και επειδή η δουλειά μου είναι συμβουλευτική, δηλαδή το γνωστικό μου αντικείμενο, πρώτον.

-Δεν γίνεται χωρίς αυτό είμαι επαγγελματίας σε αυτό το κομμάτι και βλέπω ότι είναι το μεγαλύτερο όφελος που έχεις ως διδάσκων έτσι ή ως οργανωτής ενός προγράμματος. Είναι άλλωστε νομίζω ότι υπάρχει μια διπλή σχέση μεταξύ μέντορα και με το επόμενο πάντα εμείς συμβουλευτική. Το λέμε αυτό συχνά ότι «σύμβουλε να είσαι έτοιμος να μάθεις πολλά θα πάρεις και από την άλλη πλευρά», οπότε για μένα σε όλη μου την διδασκαλική πορεία, γιατί εδώ πιο πολύ μιλάμε για τη σχέση εκπαιδευτή εκπαιδευόμενο. Το βιώνω αυτό και αυξανόμενα. Εντάξει, γιατί τα πράγματα γίνονται ίσως λίγο και στην εκπαίδευση πιο πολύπλοκα να το πούμε έτσι δυσκολεύουν και λίγο λόγω των νέων τεχνολογιών και ειδικά με το όλα τα ψηφιακά και τις αλλαγές που είχαμε να αντιμετωπίσουμε, ποτέ χωρίς mentoring, Άντε να τα βγάλεις πέρα, ειδικά αν δεν δέχτηκες καλό mentoring όταν και εσύ δυσκολευόσουν. Θέλεις να δώσεις στον άλλον κάτι καλύτερο για να έχει αποτέλεσμα αυτό που κάνεις τη δουλειά σου έτσι άρα συμφέρει το μέντορ. Επόμενο συμφέρει το

μέντορα. Έχουμε καλύτερα αποτελέσματα για τις 2 πλευρές, αλλά και για το σύνολο που φτιάχνει εκπαίδευση μέσω του mentoring.

-Ως προς τον Οργανισμό, για παράδειγμα ένα πανεπιστήμιο, ένα ΚΕΔΙΒΙΜ. Ποια θεωρείτε ότι μπορεί να είναι τα οφέλη που προκύπτουν από τη διαδικασία του Mentoring;

-Τα οφέλη που προκύπτουν είναι πιο αποτελεσματικά προγράμματα, καλύτερη διαφήμιση για τον φορέα, καλύτερη διεκπεραίωση ακόμα και των οργανωτικών και διοικητικών κομματιών. Γιατί ο άλλος είναι πιο σωστά πληροφορημένος και έτοιμος θα έρθει και θα φέρει λιγότερα θέματα μέσα προς επίλυση. Εφόσον έχει γίνει σωστά η καθοδήγηση, ένα σημείο αν θέλετε που θα πρόσθετα εδώ και θα πρότεινα. Είναι ότι στη χώρα μας το Mentoring μιλώντας τώρα, γίνεται εκ των ενόντων, δηλαδή για μένα πρέπει να υπάρχει ο χρισμένος μέντορας που θα κάνει αυτή τη δουλειά. Δεν μπορεί ο επιστημονικά υπεύθυνος, ο διδάσκων εκπαιδευτής να επιβαρύνεται και με αυτή τη δουλειά θέλω να πω, λόγω της πείρας και της εμπειρίας όλο τον χρόνο που βρίσκομαι στο χώρο και των επαφών με το εξωτερικό, ότι στο εξωτερικό είναι πολύ ξεκάθαροι ρόλοι σε χώρες. Έτσι τη ζήτηση και γίνονται εκτελούνται από τους αρμόδιους ανθρώπους, γιατί η επιβάρυνση ενός ανθρώπου με 100 ρόλους κουράζει και ίσως έχει αντίκτυπο στο αποτέλεσμα. Γιατί πόσα πράγματα να κάνει ο ίδιος άνθρωπος; Είναι άλλες ειδικότητες και οι άνθρωποι που πρέπει να αναλάβουμε αυτό για να γίνει και πιο σωστά Αυτό θα ήταν έτσι κατακλείδα μου για τον θεσμό και τη χώρα μας.

-Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ;

-Ε εργαλεία αν λέμε έτσι τα μέσα που διαθέτουμε, Να γίνεται μια ωραία ενημέρωση μέσω των οδηγιών των προγραμμάτων του να είναι τέτοια που να καλύπτει πολλά πράγματα και να προλαμβάνει. Μπορεί το ΚΕΔΙΒΙΜ να έχει την συγκεκριμένη του κλάδου όπου θα καταγράφονται πράγματα, αλλά να υπάρχει το άτομο που θα απαντάει έγκαιρα και έγκυρα στις ερωτήσεις και σε ό,τι προκύπτει αναφορικά με τους εκπαιδευόμενους, δηλαδή να είναι όλα ενημερωμένα και online. Από κει και πέρα δεν θα έβαζα και το τηλέφωνο γιατί και εκεί πια γίνεται. Πρέπει να μπει ένα άτομο μόνο για τα τηλέφωνα, αλλά, και με μια συνάντηση, δηλαδή το ΚΕΔΙΒΙΜ, ακόμα και διαπρογραμματικά δηλαδή γιατί στην παρούσα φάση παρακολουθεί προγράμματα, μπορεί να κάνει μια συνολική συνάντηση εξ αποστάσεως, όπου τα βασικά στοιχεία ισχύουν να ξέρουν οι άνθρωποι σε ποιον απευθύνονται ποτέ. Τι γίνεται έτσι να πούμε λίγο και τις ανησυχίες τους, τις πρώτες να τους προσανατολίσουν ότι για αυτά τα θέματα πρέπει να στέκει για κείνα τα θέματα; Θα υπάρχει μια σειρά και ένα σύστημα.

-Εσείς ως μέντορας ποια εργαλεία χρησιμοποιείτε;

-Εμείς όπως είπαμε, έχουμε τον αντίστοιχο άνθρωπο αντί για πρόγραμμα που θα ασχοληθεί. Ο κάθε εκπαιδευτής έχει την αρμοδιότητα για το δικό του κομμάτι τους για τέτοια θέματα. Και εγώ ως επιστημονικά υπεύθυνη δίνω όλη την αρμοδιότητα και ότι χρειάζεται το κάθε μέλος του συνεργάζεται μαζί μου ώστε να καλύπτει αυτό το κομμάτι, δηλαδή ή επιστημονική ευθύνη, δηλαδή ο επιστημονικά υπεύθυνος συνεργάζεται και με την Ομάδα του στην ομάδα, λοιπόν, κάνουμε συναντήσεις, κάνουμε διά ζώσης, είμαι πάντοτε δια ζώσης, όχι βέβαια, στην περίοδο του Covid άλλα το δια ζώσης δεν υποκαθιστά, αν δε θέλει να αντικαθίσταται με τίποτα και αυτό που κάνουμε τώρα το προτιμούσα δια ζώσης, αλλά εξυπηρετώ, οπότε κάνουμε δια ζώσης συναντήσεις όσο και όσο χρειάζεται πραγματικά χρησιμοποιούμε για τη συνεργασία μας αρκετά μέσα, όπως το να τα ανεβάζουμε, δουλεύουμε μαζί και ταυτόχρονα γίνονται αρχικές μεσαίες και τελικές συναντήσεις για να φτιαχτεί το υλικό και για όποιο θέμα προκύπτει. Κρίνω ένα αν χρειάζεται να γίνει μια συνάντηση με όλη την ομάδα. Είναι μέλη του Σώματος με τις εκπαιδευόμενους δε φτάνει η δική μου δηλαδή εγώ δεν έχω άμεση επαφή με τους εκπαιδευόμενους, άρα δίνω αυτό που χρειάζεται σε όσους δεν να μπορούν να λειτουργήσουν και να λειτουργήσει το πρόγραμμα γιατί ο επιστημονικά υπεύθυνος αυτό έχει στις αρμοδιότητές του.

-Συμπληρωματικά τώρα, γιατί θεωρείτε ότι το E mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring; Θέλετε δηλαδή να μου πείτε κάτι παραπάνω σε αυτό;

Για μένα χάνονται κάποια στοιχεία στο εξ αποστάσεως σύγχρονο. Έτσι αν λέμε το άλλο είναι εργαλειώδες το ασύγχρονο και το υλικό σε πλατφόρμες. Για μένα ακόμα και αυτό που κάνουμε



τώρα, δηλαδή η σύγχρονη επαφή είναι πολύ καλή όταν δεν γίνεται το δια ζώσης, όταν υπάρχει απόσταση, όταν υπάρχουν άλλες δυσκολίες, αλλά χάνονται στοιχεία που αφορούν τον ίδιο χώρο που βρίσκονται την ατμόσφαιρα που μπορεί να..το χτίσιμο την οικοδόμηση της σχέσης που λέμε στη συμβουλευτική. Όλα αυτά είναι λίγο πιο κάτω στην ποιότητα, όταν έχουμε τον ηλεκτρονικό τρόπο, εντάζει και η εικόνα ακόμα αποδίδει ένα μέρος της, και επίσης εγώ θα τονίσω γιατί στα 2 χρόνια που είχαμε τότε και μάθαμε όλα αυτά τα πράγματα. Λειτουργούμε έτσι. Τώρα προφανώς και με το λεγόμενο είναι πολύ μεγαλύτερη όταν μεσολαβούν οι οθόνες. Δηλαδή υπάρχει έτσι στον εγκέφαλο. Η κόπωση είναι περισσότερη. Εγώ το βίωσα έτσι τα 2 χρόνια, δηλαδή για μένα 3 ώρες. Μάθημα δια ζώσης ήταν πολύ διαφορετικό από ότι μέσα από την οθόνη και αυτά επρεπε να κανουμε στον εαυτο Δηλαδή Ενταζει Μερικοι δεν ξέρω, πρέπει ταυτόχρονα να μέσα σε τσατ να έχω 80 ανθρώπους να να διαχειρίζομαι την πλατφόρμα, να βλέπω μηνύματα, να στέλνω αρχεία να χωρίζω δωμάτια. Ναι, είναι τραγικό να πρέπει να το κάνει ο διδάσκων ή διδάσκουσα. Χρειάζεται άνθρωπο..

-Ωραία θέλετε να προσθέσετε κάτι; Στην ερώτηση ποιες είναι οι ανάγκες του KEΛΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του Mentoring;

-Τουλάχιστον το δικό μας χρειάζεται περισσότερους ανθρώπους, ακόμα και εμείς, οι επιστημονικά υπεύθυνοι εύκολα δεν βρίσκουμε επικοινωνία εκεί, δηλαδή ως Mentor ενωμένοι, γιατί και μπορεί να μην την επομένη του και την σε σχέση με τον τρόπο που οργανώνουν τα προγράμματά τους σε σχέση με τις αρμοδιότητές του, πρέπει να ρωτήσω πώς θέλετε αυτό όπως θέλετε το άλλο; Μεσολαβεί χρόνος. Δεν έχουμε δηλαδή για μένα υπολείπεται και υστερεί. Θέλει λοιπόν περισσότερους ανθρώπους. Θέλει να είναι εκεί όταν χρειάζονται οι επιστημονικά υπεύθυνοι και οι εκπαιδευτές ή όποιος ανακατεύεται στο πρόγραμμα. Οι εκπαιδευόμενοι και για μένα θέλει επιμόρφωση αυτών των ανθρώπων, ώστε να μπορούν να την κάνουν αυτή τη δουλειά, δηλαδή επικοινωνιακές ικανότητες. Τι σημαίνει; Ξέρετε ότι κάνετε mentoring Για μένα δεν το γνωρίζουν, άρα χρειάζονται μια επιμόρφωση των μεντόρων και επειδή τώρα έχουμε και ειδικό γραφείο που ξεκίνησε στα πανεπιστήμια για την ετοιμότητα του στον του προσωπικού του πανεπιστημίου, καιρός είναι να οργανωθεί και κάτι. Νομίζω ότι χάνει πάρα πολύ στη λειτουργία του κέντρου. Το γεγονός ότι έχουν τέτοια προβλήματα σε επαρκές προσωπικό, επαρκές, καταρτισμένο προσωπικό.

-Ωραία με καλύψατε πάρα πολύ ευχαριστώ πάρα πολύ για την εξυπηρέτηση πραγματικά.

-Να είστε καλά, να είστε καλά.

## Συνέντευξη 9

-Ωραία λοιπόν, για αρχή κάποια προσωπικά στοιχεία, πόσο χρονών είστε;

-47.

-Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο;

-Χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο από το 2017, 7 χρόνια.

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Όχι, είμαι μέλος ΕΔΙΠ.

-Ωραία, μια χαρά και ειδικότητα.

-Ειδικότητα, το διδακτορικό μου ήταν στα γνωστικό αντικείμενο, είναι ανθρώπινα δικαιώματα, θεωρία και πράξη.

-Ωραία. Λοιπόν, ξεκινάμε τις ερωτήσεις πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και οι mentoring;

-Λοιπόν εγώ το mentoring και το έχω στο μυαλό μου ότι κάποιος επαγγελματίας. Ή κάποιος θεωρητικός που έτσι κατέχει μια εξειδικευμένη γνώση, καθοδηγεί έναν άλλον επαγγελματία που

μπορεί να είναι επαγγελματίες ή να είναι μελλοντικός επαγγελματίας, δηλαδή μπορεί να καθοδηγεί ένα φοιτητή, ή μπορεί να καθοδηγεί κάποιον που είναι επαγγελματίας. Δηλαδή είναι αυτό που λέμε είτε είναι ένας επαγγελματίας στη διαδικασία του pre-service, είτε είναι στο in-service.

-Το e Mentoring;

-Το έλεγε ακριβώς με την ίδια νοηματοδότηση, απλά γίνεται μέσω διαδικτύου, ηλεκτρονικά.

-Θεωρείται ότι διαφέρουν ποιοτικά αυτά τα 2 μεταξύ τους;

-Πιστεύω γενικώς τίν σχέσεις που είναι αρκετά που είναι δια ζώσης. Παρόλο που η βιβλιογραφία αναφέρει ότι πολλές φορές πίσω από τον υπολογιστή μπορεί οι άνθρωποι να λύνονται και εγώ δίνω πολύ μεγάλη σημασία και στη δια ζώσης επικοινωνία, γιατί μπορεί να είναι η στάση του σώματος, πράγματα που να μην φαίνονται πίσω από μια κάμερα και πολύ περισσότερο αν η κάμερα δεν είναι ανοιχτή. Παρότι το e-mentoring δεν μπορεί να δώσει ή να αποδώσει αυτά που οφείλει.

-Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Μιλάμε τώρα όμως για συγκεκριμένα προγράμματα, τα προγράμματα του ΚΕΔΙΒΙΜ ή γενικώς τα προγράμματα της εκπαίδευσης ενηλίκων.

-Του ΚΕΔΙΒΙΜ Συγκεκριμένα, αλλά και γενικότερα στην εκπαίδευση ενηλίκων δηλαδή.

-Ωραία αν μιλάμε γενικώς για τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, το θεωρώ απαραίτητο και θεωρώ ότι θα πρέπει να υπάρχει και μια διαδραστική σχέση ανάμεσα στον μέντορα και στον επιμορφωμένο. Μια σχέση που και ο ένας θα έχει να πάρει από τον άλλον θα είναι μια αλληλεπιδραστική σχέση, όπου ο ένας θα μαθαίνει από τον άλλον, γιατί σίγουρα έχουν να δώσουν πάρα πολλά οι επιμορφωμένοι.

-Ποιοι είναι οι λόγοι που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή του Mentoring;

-Θεωρώ ότι ένας λόγος ουσιαστικός είναι αν θέλουν να παρέχουν, αν θέλουν να παρέχουν ποιοτικά προγράμματα. Δεν ξέρω αν αυτό ισχύει, αν θα ήθελαν να πιστοποιηθούν με υψηλούς όρους. Δεν νομίζω αυτό. Αν το mentoring και ο τρόπος του mentoring σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ παίζει ρόλο στην πιστοποίηση. Και ένας άλλος σημαντικός λόγος είναι ότι δεν θα ήταν απρόσωπα όπως είναι τα ασύγχρονα. Καλή ώρα φαντάζομαι το να υπήρχαν ξέρω γω 1 ώρα την εβδομάδα 2 που να έλεγε ο ίδιος ο επιστημονικά υπεύθυνος ή ο αναπληρωτής επιστημονικά υπεύθυνος ότι εγώ είμαι στη διάθεσή σας εδώ για εσάς. Ακόμα και στο e- mentoring αν δεν είχαμε την ευκαιρία για δια ζώσης mentoring.

-Εσείς είχατε κάποιο πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν επιστημονικά υπεύθυνη κατά τη διάρκεια της πανδημίας;

-Εγώ το πρόγραμμα που ξεκίνησε ξεκίνησε τον Αύγουστο του 22, οπότε είχε λήξει τυπικά η πανδημία. Είχαμε επιστρέψει πίσω δια ζώσης. Δεν υπήρχαν κατά την περίοδο της πανδημίας.

-Ωραία τι ήθελα να ρωτήσω αν το πρόγραμμα ήταν σύγχρονη εκπαίδευση ή ασύγχρονη;

-Μόνο ασύγχρονο.

-Ωραία πώς τα είδατε τα πράγματα; εννοώ ότι παρατηρήσετε κάποια διαφορά μετά την πανδημία σε σχέση με τις ψηφιακές δεξιότητες.

-Εγώ σου εγώ δεν είχα πρότερη εμπειρία σε ΚΕΔΙΒΙΜ για να δω πόσοι άνθρωποι λειτουργούσαν πριν και μετά, δηλαδή αν ανέπτυξαν τις δεξιότητες τους πάντως, από αυτό που μπορώ να πω από την εμπειρία μου είναι ότι λαμβάνουμε ελάχιστα ελάχιστα μηνύματα που αφορούν ζητήματα με την πλατφόρμα. Δηλαδή αυτό δείχνει ότι είναι εξοικειωμένοι. Δεν έχουμε, δεν έχουμε για δεν λαμβάνουμε τέτοιου είδους μηνύματα. Πολλές φορές λαμβάνουμε κάποια μηνύματα που οφείλονται στο ότι δεν έχουν διαβάσει πολύ προσεκτικά τον οδηγό σπουδών του προγράμματος.

-Θεωρείται ότι δεν χρειάζονται δηλαδή ίσως κάποιο κάποιο mentoring σε αυτή τη φάση; ίσως με την ασύγχρονη εκπαίδευση και τα λοιπά;

-Ως προς το ψηφιακό κομμάτι.

-Γενικότερα;

-Κιόλας εμάς πάντως, τουλάχιστον από τους επιμορφωμένους που έχουμε εμείς δεν έχει αναδυθεί μια τέτοια ανάγκη.

-Γνωρίζετε ίσως γενικότερα πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας, παρόλο που δεν ήσασταν επιστημονικά υπεύθυνη.

-Από άλλους ξέρω ότι όσοι είχαν ένα κομμάτι που ήταν δια ζώσης σύγχρονο αναγκάστηκαν και το έκανα να, διαδικτυακού. Κάποιοι άλλοι συνάδελφοι. Ξέρω ότι ενώ είχαν εκτίσει αρκετά το πρόγραμμα να είναι δια ζώσης μετά από την πανδημία, κατάλαβαν ότι η αγορά χρειάζεται και είναι πιο κοντά σε προγράμματα που να είναι που είναι εξ αποστάσεως, οπότε μετέτρεψαν το πρόγραμμά τους. Ένα μέρος σε ηλεκτρονικές συναντήσεις και ένα μέρος των εντελώς ασύγχρονο δηλαδή πάνε τελείωσαν ότι όσο πιο σύγχρονο είναι τα προγράμματα, τόσο πιο ελκυστικά είναι στους συμμετέχοντες στους ιστούς, υποψήφιους συμμετέχοντες.

-Παρατηρήθηκε κάποια δυσκολία, γνωρίζετε;

-Όχι, δεν το γνωρίζω.

-Εσείς έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε τώρα επιστημονικά υπεύθυνη;

-Δεν μου έχει δοθεί καμία ευκαιρία, δηλαδή κάνει όλο αυτό που κάνουμε, απλά επειδή δεν είμαι μόνο επιστημονικά υπεύθυνη στο πρόγραμμα. Είμαι και μια από αυτούς, 2 άτομα είμαστε, όπου εκπονούμε τον παιδαγωγικό υλικό, τα πάντα τα κάνουμε εμείς οπότε προσπαθώ εκεί μέσα να βάλω, μάλλον να θέσουμε έτσι το υλικό που να είναι πολυτροπικό υλικό που να προάγει τον αναστοχασμό, είτε την κριτική σκέψη, κάποιες αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, οι οποίες φυσικά δεν μπορούν να λάβουν όλες χώρα, αφού το πρόγραμμα είναι ασύγχρονο.

-Ωραία εσείς έχετε συμμετάσχει σε κάποια άλλη μεντορική σχέση είτε ως μέντορας είτε ως καθοδηγούμενη;

-Ως μέντορας συμμετάσχω ενεργά στο τμήμα το οποίο εργάζομαι. Και θέλετε να σας πω ακριβείς πληροφορίες; και λοιπόν είμαι μέντορας στην πρακτική άσκηση που υπάρχει στο τμήμα μας, όπου σε μικρές ομάδες καθοδηγούμε τους μελλοντικούς δασκάλους για ζητήματα που αφορούν τόσο διαχείριση της τάξης όσο και ζητήματα διδασκαλίας, πηγαίνουν οι φοιτητές μας στα σχολεία τους παρακολουθούμε, αναστοχάζονται επί συγκεκριμένων συμβάντων που μπορεί να έχουν συμβεί στην σχολική τάξη ή και μετά υπάρχουν και εργαστήρια τους βλέπουμε κάποιες ώρες την εβδομάδα. Μπορούν να τους ακολουθήσουμε μαζί τους στο σχολείο, αλλά τους ακολουθούμε σε ένα τρίωρο εργαστήριο για να διαπραγματευθούμε, μπορούμε να συζητήσουμε, να αναστοχαστούμε αυτά που τους έχουν συμβεί. Αυτά τα ζητήματα που αναδύονται ώστε να νιώσουν πιο ενδυναμωμένη για να συνεχίσουν το έργο τους.

-Ποια είναι τα οφέλη που έχετε διακρίνει από την εφαρμογή του Mentoring στην περίπτωση αυτή;

-Θεωρώ ότι τώρα θα μεταφέρω έτσι τις θέσεις των φοιτητών μας, ότι επειδή λειτουργούμε σε μικρές ομάδες, δηλαδή ο κάθε εμπνευστής, είμαστε εμείς γιατί το Mentor εμείς λέμε το Μέντορα, τον δάσκαλο, τον εκπαιδευτικό του σχολείου, αυτό ήδη, η ίδια δουλειά όμως είναι, ότι τη στιγμή που δουλεύουμε σε μικρές ομάδες, δηλαδή έχουμε 15-20 φοιτητές, αναπτύσσεται πρώτα από τα πρώτα απ όλα μια πολύ προσωπική σχέση που φυσικά κρατά στα όρια την επαγγελματική, αλλά υπάρχει μια ζεστή φιλική σχέση με επαγγελματικούς όρους. Καταλαβαίνω ότι νιώθουν ασφάλεια, μοιράζονται μαζί μας αυτά που τους απασχολούν που αυτό μπορεί να είναι, μπορεί να τους καθοδηγήσεις πώς θα κάνουν να μάθουμε πώς θα χτίσουν ένα σχέδιο διδασκαλίας. Νιώθω

δηλαδή ότι και πραγματικά γιατί τα 2 χρόνια δυστυχώς αυτό το mentoring το κάναμε διαδικτυακά ήρθε όμως ότι τώρα πέρσι που το κάναμε δια ζώσης, ότι στο τέλος υπήρχε μια συγκίνηση σε όλη την ομάδα. Πώς είναι όταν έχεις δέσιμο και μετά στο τέλος πρέπει να αποχωριστείς;

Και νομίζω ότι τα παιδιά ξέρουν ότι πάντα θα υπάρχει. Ξέρεις ένας άνθρωπος που μετά από 10 χρόνια θα θέλαν κάτι, ότι θα μπορούσαν να με καλέσουν να επικοινωνήσουν μαζί μου ότι νιώθω αυτό το δέσιμο.

-Αυτό είναι ένα όφελος και για σας ως μέντορας διακρίνετε κάποιο άλλο όφελος;

-Μέσα από αυτή την ανάπτυξη μέσα από αυτή τη σχέση, ένα άλλο όφελος πολύ σημαντικό είναι και για μένα είναι για την επαγγελματική μου ανάπτυξη, γιατί υπάρχει μια συνεχής ανατροφοδότηση με τους φοιτητές μου. Δεν τους δίνανε μόνο εγώ μου δίνουν και οι δηλαδή τους, τους ακούω. Και υπάρχει και όλο αυτό που εγώ το θεωρώ πάρα πολύ σημαντικό, το χτίσιμο μιας έτσι ομάδας που βασίζεται στο σεβασμό, στην συνεργασία, και λίγο πολύ νομίζω ότι και ,δεν έχουμε.., αυτό το επιτυγχάνουμε, δεν λειτουργούν και οι φοιτητές μας μέσα σε αυτό το κλίμα ανταγωνιστικά τουλάχιστον δεν ξέρω αν ήμουν εγώ τυχερή και δεν έτυχα σε ομάδες που να τους μοιάζει πως θα βαθμολογηθεί ένας πόσο θα βαθμολογηθεί ο άλλος γιατί στο τέλος τα παιδιά βαθμολογούνται κανονικά, παίρνουν βαθμό και μάλιστα και το συγκεκριμένο μάθημα είναι βαρύτερες υψηλές γιατί έχει 10 ECTS γιατί παίζει πολύ μεγάλο ρόλο στον τελικό τους βαθμό παρόλα αυτά. Είναι σαν να έχουν αφήσει στην άκρη αυτό το κομμάτι που μπορεί να είναι άχαρο πολλές φορές, της βαθμολογίας. Και προσανατολίζονται στο στόχος τους που είναι να πιάσουν τον παλμό της τάξης και να δώσουν και αυτοί αυτό που πρέπει με τους μαθητές.

-Μέσα από όλο αυτό θεωρείται ότι ωφελείται και ο Οργανισμός, το Πανεπιστήμιο, το ΚΕΔΙΒΙΜ. Σε μια άλλη περίπτωση, θεωρητικά.

-Το πανεπιστήμιο σίγουρα ωφελείται γιατί αν έχουμε επαγγελματίες που εξελίσσονται, εξελίσσεται και οργανισμός. Φαντάζομαι τώρα ότι αν το πάμε στο ΚΕΔΙΒΙΜ επίσης και αυτό μπορεί να έχει έτσι να λειτουργεί προσθετικά, διότι πάρα πολλοί άνθρωποι που εμπλεκόμαστε στα τμήματα μας ως μέντορες αυτή την εμπειρία που έχουμε και θα τη μεταφέρουμε σίγουρα και στην ιδιότητά μας ως επιστημονικά υπεύθυνοι στο πρόγραμμα που μπορεί να τρέχουμε στο Ε σε οποιοδήποτε ΚΕΔΙΒΙΜ.

-Ποια εργαλεία mentoring χρησιμοποιείτε;

Εγώ όπως σας είπα, κυρίως στην αρχή, χρησιμοποίησά πάρα πολύ τον αναστοχασμό. Πρώτα απ όλα ξεκινώ με ανάδυση αναγκών. Ξεκινώ πάρα πολύ, πιστεύω πάρα πολύ στον αναστοχασμό και στην. Και όχι μόνο σε αναστοχασμό τον ατομικό, αλλά και στο συλλογικό αναστοχασμό, όπου μέσα από εκεί μπορούν να αναδυθούν 1000 δυο πράγματα. Η επίσης χρησιμοποίησά πλέον ακόμα και που είναι δια ζώσης. Χρησιμοποίησά πάρα πολύ το e-class που ανεβάζω πάνω υλικό, θα ανεβάζω βιντεάκια δηλαδή αυτό το κομμάτι το έχω αξιοποιήσει που το είχαμε στην πανδημία. Επίσης ένα υλικό, όχι ενήλικο, ένα εργαλείο που δεν το χρησιμοποιούσα πριν από το χρησιμοποιώ από την πανδημία και μου έχει μείνει και μοιράζονται έτσι. Υλικό είναι που καταθέτουν εργασίες του κοινές και μπορεί ο ένας να αντλήσει στοιχεία από τον άλλον μέσω του Google Drive. Ενώ αυτό δεν το είχαμε πριν εγώ εγώ τουλάχιστον εγώ δεν το είχα. Οπότε παρατηρώ ότι όντως από την πανδημία μου έμειναν και αυτά τα κομμάτια και τα ψηφιακά. Δηλαδή το υλικό θα το ανεβάσω στην πλατφόρμα στο E- class θα τους ανεβάσω βιντεάκι μπορούν να κάνουν, είναι να του ζητήσω κύριοι πλέον να δημιουργήσουν έτσι διαδραστικά πράγματα που να απαιτούν και ψηφιακές δεξιότητες, γιατί και οι μαθητές μας πλέον, εννοώ όχι απλά ενθουσιάζονται, μπορούν να γνωρίσουν πολύ καλύτερα τα παιδιά απ ότι γνωρίζω εγώ το ψηφιακά.

-Ωραία ή λοιπόν, ποια εργαλεία από όλα αυτά που λέτε θεωρείτε ότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν και σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ, δηλαδή σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ενηλίκων σε ΚΕΔΙΒΙΜ;

-Καλά, όπως είπαμε, σίγουρα ηλεκτρονικές πλατφόρμες. Και κάτι που θα μου άρεσε το οποίο εμάς τουλάχιστον στο πρόγραμμα το έχει, αλλά τώρα σκέφτομαι μια άλλη οπτική σε εμάς έχει στο πρόγραμμα να έχουν οι επιμορφωμένοι ένα τμήμα, ένα δικό τους forum, αλλά έχω παρατηρήσει

ότι σε αυτό το forum μπορεί κάποιος να γράφει τις απορίες του και να απαντάει ο άλλος. Τότε λοιπόν, έτσι που το σκέφτομαι, θα μ άρεσε να υπήρχε ένα παιδί για την κάθε.

Εβδομάδα, όχι βδομάδα για την κάθε θεματική ενότητα να υπήρχε αυτό που λέμε ένα forum διαλόγου, ένα forum αναστοχασμού επί των θεμάτων, όπου εκεί θα μπορούσε ο επιστημονικά υπεύθυνος να τους κεντρίζει έτσι να τους μπορεί να τους βάζει ένα σκίτσο, μπορεί τους βάζει ένα ερώτημα, μπορεί τους βάζει μια μικρή μελέτη περίπτωσης που να είναι ένα δίλημμα ηθικό περιβαλλοντικό, οτιδήποτε έτσι ώστε να αναπτύσσεται μεταξύ τους μια συζήτηση και ένας διάλογος, πολύ περισσότερο όταν το πρόγραμμα είναι ασύγχρονο. Δεν ξέρω τώρα πόσο αυτό θα είχε απήχηση. Γιατί κάτι αντίστοιχο το είχαμε στο ΕΑΠ, αλλά έβλεπα ότι δεν πολύ-λειτουργούσε, όμως τώρα σκέφτομαι ότι καλό όμως θα ήταν να υπήρχε.

-Ναι, χρησιμοποιείται σε αρκετές περιπτώσεις δηλαδή και forum και τα λοιπά.

-Ναι, δηλαδή στο δικό μας στο πρόγραμμα και αυτό το χω δει τώρα που το συζητάμε δεν το είχα σκεφτεί πραγματικά. Έχει μόνο αυτό το forum για απορίες; Όχι όμως για κριτικό διάλογο. Έτσι για να επί των θεμάτων άλλα ζητήματα πρακτικού περιεχομένου γράφουν.

-Θεωρείται ότι όλα αυτά μπορεί να τα υποστηρίζει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ έχει κάποιες ανάγκες επιπλέον ή αντιμετωπίζει κάποιες δυσκολίες ως προς την αξιοποίηση του mentoring;

-Εγώ πάντως από, αν πω που από τη συνεργασία μου που έχω με το ΚΕΔΙΒΙΜ είναι άμωγη, αλλά ποτέ ουσιαστικά δεν ζητήθηκαν, δεν τέθηκαν ζητήματα mentoring ούτε ούτε δηλαδή ας πούμε ότι υπήρχε πριν μια συνέντευξη να δουν τις δικές μου καλή ώρα ικανότητες. Αυτό καθόλου δηλαδή δεν τέθηκε το θέμα του mentoring ίσα ίσα που με προσέγγισαν οι ίδιοι λόγω του γνωστικού μου αντικειμένου να τρέξω αυτό το πρόγραμμα, αλλά μόνο και μόνο λόγω του αντικειμένου. Αλλά ποτέ δεν αυτό το θέμα δεν φάνηκε να τους απασχολεί, δηλαδή φάνηκε να τους απασχολεί η θεματική με την οποία εγώ ασχολούμαι με το αντικείμενό μου και όχι περισσότερα πράγματα, ίσως επειδή είναι ασύγχρονο. Δεν γνωρίζω τι γίνεται στις άλλες μορφές. Δεν το ξέρω αυτό.

-Έχουμε τελειώσει ουσιαστικά. Ήταν πολύ χρήσιμα όλα αυτά που μου είπατε.

## Συνέντευξη 10

-Κάποια προσωπικά στοιχεία για αρχή: ηλικία;

-66.

-Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο.

-34

-Είστε μέλος ΔΕΠ;

-Ναι.

-Ωραία, ειδικότητα;

-Ειδικότητα διδακτική φυσικής.

-Ωραία πολύ ωραία λοιπόν, τώρα πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;

-Το mentoring, Είναι μια περίπτωση, στην οποία ένας έμπειρος άνθρωπος σε διάφορα πεδία, συνήθως είναι στον επιχειρηματικό κόσμο, έχει μεταφερθεί και στην εκπαίδευση. Είναι ένας έμπειρος άνθρωπος που ισχυρίζεται τεχνικές μεθόδους, έχει ευρεία γνώση του πεδίου. Υποστηρίζει έναν άνθρωπο ώστε να γίνει, να εμβαθύνει τις γνώσεις του στο πεδίο αυτό και τον υποστηρίζουμε να αναδείξει τις δυνατότητες του έτσι ώστε να γίνει πιο αποτελεσματικός στο πεδίο. Τώρα το e-mentoring είναι μια, μια τεχνική είναι μία διάσταση του mentoring σύγχρονη έτσι εις την οποίαν εις πτυχάς προσπαθεί να επιτύχει τα προηγούμενα αποτελέσματα, απλώς μέσω ψηφιακών μέσων.

-Θεωρείται ότι το mentoring διαφέρει ποιοτικά από το e-Mentoring;

-Διαφέρει πολύ, γιατί το πρώτο προϋποθέτει την, με έναν τρόπο τη φυσική επικοινωνία, την συνύπαρξη, τη δουλειά σε συνεργασία από κοντά. Το δεύτερο είναι πιο αποστασιοποιημένο. Η προσωπική σχέση υπάρχει-δεν υπάρχει. Το οποίο δεν είναι πάντα κακό και καλό έτσι, αλλά εννοώ από άποψη αποτελεσματικότητας. Αλλά διαφέρει έχει διαφορά η απόσταση δημιουργεί και το μέσο δημιουργεί άλλες προϋποθέσεις.

-Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

-Είναι βέβαια είναι. Είναι σημαντικό γιατί, στην εκπαίδευση ενηλίκων και όταν λέω στην εκπαίδευση ενηλίκων, το λέω με την πολύ ευρεία του διάσταση, την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Εγώ με την εκπαίδευση ενηλίκων δεν έχω πραγματική σχέση έτσι πιο πολύ έχω με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, οι οποίοι όμως είναι ενήλικες και άρα οι περιοχές μας είναι πολύ κοντά. Είναι σημαντικό γιατί παίζει ένα ρόλο καταλύτη, το mentoring δηλαδή και μπορεί να επιταχύνει τα πράγματα και μπορεί να διεισδύσει σε βάθος και μπορεί να αναδείξει λεπτές όψεις που δεν φαίνονται από μια τυπική εκπαιδευτική σχέση νομίζω.

Ποιοι είναι οι λόγοι, οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή του mentoring;

-Τα ΚΕΔΙΒΙΜ τώρα στη σύγχρονη μορφή τους έχουν μια πολύ ευρεία μορφή δραστηριοτήτων. Άλλοτε δια ζώσης άλλοτε ψηφιακή τα τελευταία χρόνια και λόγω του Covid έχει υπερισχύσει ο διαδικτυακός χαρακτήρας, νομίζω το κέντρο είναι η φύση του προγράμματος, έτσι, τα ΚΕΔΙΒΙΜ που η εστίασή τους είναι σε μια ταχεία κατάρτισης και λοιπά νομίζω δεν θα προσφύγει στο mentoring, ενώ ένα ΚΕΔΙΒΙΜ που έχει πιο μακροχρόνια προγράμματα σε θεματολογίες πιο εξειδικευμένες, πιο ευαίσθητες, εκεί ίσως έχει νόημα η χρήση του. Να μπορέσει να πλησιάσει καλύτερα, να εμβαθύνει.

-Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνος από την πανδημία;

-Δεν επηρεάστηκε το πρόγραμμα αυτό, γιατί το πρόγραμμα είναι ασύγχρονης τηλεκπαίδευσης, οπότε στην πραγματικότητα όλο ήταν ψηφιακό και λόγω του ασύγχρονου χαρακτήρα, δεν υπήρχε επαφή με φοιτητές. Δουλεύουν σε μια πλατφόρμα που υπάρχουν και κατατεθειμένα τα πάντα και επομένως δεν χρειάζεται και αυτό ίσως είναι και είναι και μία ένα σημείο που πρέπει κανείς να υπογραμμίσει ότι οι ασύγχρονες μορφές τηλεκπαίδευσης δεν φαίνεται ότι επηρεάστηκαν.

-Αντιμετωπίσατε κάποιου είδους δυσκολία; Λόγω του Covid.

-Όχι, όχι, δεν υπήρξε δυσκολία. Μπορώ να πω ότι από την άποψη της ενδιαφέροντος που αυξήθηκε το ενδιαφέρον, διότι καθώς η μορφές δια ζώσης γίνανε δύσκολες αυτές και πολύ πολύ το ενδιαφέρον για το εξ'αποστάσεως και ειδικά για την ασύγχρονη.

-Άρα μπορούμε να πούμε ότι και το ΚΕΔΙΒΙΜ επηρεάστηκε με κάποιον τρόπο; Μπορούμε να πούμε ότι περάστηκε και θετικά, ότι δηλαδή υπήρξε και μια αύξηση.

-Νομίζω ναι, νομίζω ναι, ακούγοντας και για άλλα προγράμματα, νομίζω ότι ήταν έτσι.

-Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικός υπεύθυνος.

-Όχι, ποτέ

-Ούτε με αφορμή την πανδημία, αν χρειάστηκε κάποια περαιτέρω καθοδήγηση.

-Όχι, όχι, όχι γιατί λόγω του ασύγχρονου έτσι δεν υπάρχει προσωπική επαφή με τους φοιτητές.

-Άρα εσείς δεν έχετε υπάρξει ίσως σε κάποια μεντορική σχέση, είτε ως μέντορας, είτε ως καθοδηγούμενο ως αν έχει αν έχετε βιώσει δηλαδή κάποια ανοιχτή συμμετάσχει σε κάποια τέτοια διαδικασία.

-Ως καθοδηγούμενος έχω συμμετάσχει, δούλεψα για ένα διάστημα στο ανοιχτό πανεπιστήμιο. Και εκεί είχε διαδικασία mentoring για τους καινούργιους εισερχόμενους, συμβούλους εκπαίδευσης, όπως συμβαίνει εκεί. Οι υπεύθυνοι του προγράμματος έπαιζαν για ένα μεγάλο διάστημα ένα εξάμηνο περίπου και ένα ρόλο mentoring ούτε έχω περάσει από φάση, αλλά ως εκπαιδευόμενος.

-Ωραία ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από τη διαδικασία αυτή;

-Έχω την εντύπωση ότι το πιο σημαντικό είναι η εστίαση στην, στο προσωπικό πρόβλημα δηλαδή, στο ότι οι ατομικές δυσκολίες έχει κάποιος το πώς μπορεί να τις υπερβεί στην ανάδειξη των δυνατοτήτων του για να τις υπερβεί. Είναι μια συστηματική ατομική καθοδήγηση, αλλά όχι με τη μορφή της του να βελτιώσει κανείς απλώς την απόδοσή του. Είναι κυρίως με το να..κάποιος να τον βοηθήσει, να αναδείξει τις δυνατότητές του, δηλαδή να να δει αν μπορεί, δεν μπορεί κάποια πράγματα. Αυτό νομίζω ήταν το πιο το πιο σημαντικό.

-Μέσα σε αυτήν την διαδικασία τη μεντορική που συμμετείχατε ως καθοδηγούμενος, με ποιο τρόπο έγινε δηλαδή ήτανε από κοντά; Ήτανε κάποιες τηλεδιάσκεψεις μέσω κάποιας πλατφόρμας;

-Τηλεδιάσκεψεις Στην αρχή σταθερές μετά από ένα διάστημα, όταν υπήρχε λόγος. Υπήρχε και μια συνάντηση κάθε δύο μήνες. Δια ζώσης. 3 συναντήσεις.

-Ωραία θεωρείτε ότι ένα ΚΕΔΙΒΙΜ έχει ανάγκη να αξιοποιεί το mentoring πάνω στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων; Υπάρχουν δηλαδή τέτοιες ανάγκες;

-Υπάρχουν βέβαια υπάρχουν, είναι πάντα συνάρτηση του, δηλαδή το είπα και πριν έχω την αίσθηση ότι το mentoring είναι παραγωγικό, κυρίως σε σε προγράμματα τα οποία έχουν κάποιου τύπου γνώση που δεν είναι εντελώς μια κατάρτιση ταχεία ας πούμε κάπως έτσι. Ας πούμε, ένα πρόγραμμα ειδικής αγωγής έτσι που εκπαιδεύει ανθρώπους για να πάνε σε, ειδικά παιδιά, ειδικούς ανθρώπους. Θέλει μια περαιτέρω το ξέρω, θέλει να σου βγάλει από μέσα σου ευαισθησίες τεχνικές που δεν τις ξέρεις που..συναρμογή των δυνατοτήτων σου με το έργο που έχεις να προσφέρεις σε ευαίσθητα θέματα είναι αναγκαίο.

-Ένα ΚΕΔΙΒΙΜ θεωρείτε ότι μπορεί να το υποστηρίξει αυτό, δηλαδή ότι παρέχει τα απαραίτητα εργαλεία ίσως;

-Νομίζω ότι είναι δύσκολο για τα ΚΕΔΙΒΙΜ γενικά με τη μορφή που έχω τουλάχιστον σήμερα. Έτσι τα ΚΕΔΙΒΙΜ είναι κατά κάποιο τρόπο μηχανισμοί που βασίζονται στην ταχύτητα και όχι στην εμπάθυνση.

-Ναι.

-Αν υπάρξει το mentoring, εξ ορισμού έχει μια βράδυτητα.

-Ναι, ναι, καταλαβαίνω. Ναι, αυτό υπάρχει σαν άποψη. Γενικότερα ότι δεν υπάρχει και μια τόσο συντονισμένη προσπάθεια ας πούμε.

-Θα μπορούσε βέβαια με ένα τρόπο να τους επιβληθεί εντός εισαγωγικών, έτσι να μπουόνε προδιαγραφές οι οποίες επιβάλλουν την παρουσία μέντορα σε ορισμένες δράσεις.

-Ωραία αυτά αυτά τελειώσαμε. Ήτανε πολύ χρήσιμη συζήτηση.

-Ωραία χάρηκα πάρα πολύ.

## Συνέντευξη 11

- Ναι ωραία κάποια προσωπικά στοιχεία για αρχή ηλικία.
- 55.
- Ωραία χρόνια προϋπηρεσίας στο πανεπιστήμιο.
- Κοίταξε το πανεπιστήμιο επίσημα δεν είμαι πολλά, είμαι περίπου ένα χρόνο και 4 μήνες. Αλλά όμως πάντα είχα επαφή με το πανεπιστήμιο, δηλαδή πάντα δούλευα σε διάφορα.
- Είστε μέλος ΔΕΠ; Ειδικότητα;
- Ψυχολόγος.
- Ωραία ωραία μια χαρά, οπότε ξεκινάμε τις ερωτήσεις πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;
- Δηλαδή
- το Mentoring με την έννοια της καθοδήγησης.
- Δεν ξέρω καθόλου αν έχετε υπόψιν σας.
- Εντάξει τώρα αυτά αυτό που με ρωτάς εγώ δεν το σκέφτομαι σε σχέση με το ΚΕΔΙΒΙΜ.
- Mentoring ας πούμε, έχουμε εμείς τους κοινωνικούς λόγους που κάνουν με τρίτους φοιτητές μας. Κι εγώ ας πούμε, έχω την εποπτεία τους.
- Εγώ το ρωτάω γενικότερα, εννοώ ότι πώς αντιλαμβάνεται εσείς το mentoring, πώς θα το περιγράφατε, ας πούμε.
- Είναι καθοδήγηση ή υποστήριξη; ενίσχυση; Παρακίνηση.
- Θεωρείται ότι διαφέρει ποιοτικά με το δια ζώσης. Βασικά συγγνώμη διαφέρει ποιοτικά με το e Mentoring, γιατί πλέον κυκλοφορεί πολύ το e Mentoring και με αφορμή την πανδημία και στα κέντρα επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης.
- Όταν λες e-mentoring εννοείς την αντί να είναι δια ζώσης. Το mentoring είναι διαδικτυακό.
- Ακριβώς με οποιαδήποτε ηλεκτρονική μορφή.
- Όχι, δεν θεωρώ ότι δε διαφέρει.
- Ωραία. Θεωρείται ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;
- Ε σαφέστατα είναι χρήσιμο ναι.
- Ποιοι πιστεύετε ότι είναι οι λόγοι οι ανάγκες που θα οδηγούσαν ένα Κέντρο Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης στην εφαρμογή του mentoring;
- Μμ..Οι επιμορφωτικές ανάγκες, οι ανάγκες για καθοδήγηση στην πράξη.
- Επηρεάστηκε κάποιο πρόγραμμα για το οποίο ήσασταν υπεύθυνοι από την πανδημία στα πλαίσια της εκπαίδευσης ενηλίκων.
- Του ΚΕΔΙΒΙΜ, αναφέρεσαι;
- Ναι ή και οπουδήποτε οτιδήποτε θέλετε εσείς να μοιραστείτε στα πλαίσια της εκπαίδευσης ενηλίκων;



-Κοίταξε το πρόγραμμα που εγώ επιστημονικά υπεύθυνη στο ΚΕΔΙΒΙΜ ξεκίνησε πριν από ένα χρόνο, οπότε κατά κάποιο τρόπο είχε τελειώσει η πανδημία τουλάχιστον τυπικά ουσιαστικά λιώσει. Από κει και πέρα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Εγώ έκανα πάρα πολλές διαδικτυακές επιμορφώσεις. Σε εκπαιδευτικούς σε συναδέλφους ψυχολόγους και να μου λειτουργούσε όλες τις ειδικότητες του ΕΕΠ. Ίσα ίσα, νομίζω ότι στο πλαίσιο της πανδημίας αναδείχθηκε περισσότερο η ανάγκη των, των επιμορφωτικών συναντήσεων. Για να παραμείνουμε σε μια διασύνδεση, να παραμείνουμε δηλαδή συνδεδεμένοι μεταξύ μας και να συνεχίσουμε να δουλεύουμε δηλαδή δουλέψαμε πολύ και και με διαδικτυακές υποστήριξης, εκτός από τη συμμόρφωση, δηλαδή έπρεπε όλο το μοντέλο δουλειάς μας να αλλάξει. Δηλαδή εγώ είχα συναντήσεις με γονείς τα παιδιά.

-Ποιες είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίσατε;

-Ουσιαστικά στην, αρχή σε σχέση με την τεχνολογία που δεν ήταν όλοι εξίσου εξοικειωμένοι. Δεν αντιμετωπίσαμε άλλες δυσκολίες. Δεν αφορά δηλαδή ότι οι, τουλάχιστον για τις υποστηρίξεις χρειαζότανε ένας ιδιωτικός χώρος που δεν υπήρχε πάντα στο σπίτι μέσα στα σπίτια. Αυτό, αλλά στην πορεία όλος ο κόσμος έτσι απέκτησε και τον κατάλληλο εξοπλισμό υπολογιστές, έτσι καλύτερο Ίντερνετ Ε. Εξοικειώθηκε περισσότερο με τη χρήση των υπολογιστών, οπότε ξεπεράστηκαν οι δυσκολίες.

-Η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ θεωρείται ότι η επηρεάστηκε κατά την περίοδο της πανδημίας. Ήταν προετοιμασμένο το ΚΕΔΙΒΙΜ για όλο αυτό που συνέβη;

-Αυτό δεν μπορώ να το ξέρω, αλλά αυτό που ξέρω είναι ότι έτσι κι αλλιώς ένα μεγάλο μέρος των προγραμμάτων γινόταν και με ασύγχρονη εκπαίδευση. Θεωρώ πως όχι.

-Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων που είστε επιστημονικά υπεύθυνη;

-Ναι.

-Με αφορμή την πανδημία χρησιμοποιήσατε το e mentoring και πως; Μου είπατε και λίγο πιο πριν ότι είχατε διάφορες μορφές καθοδήγησης διαδικτυακής.

-Κοίταξε και τώρα εξακολουθώ και και χρησιμοποιώ το e-mentoring δηλαδή επειδή ακριβώς στο αυτή τη στιγμή είμαι επιστημονικά υπεύθυνη σε ένα πρόγραμμα του ΚΕΔΙΒΙΜ και σε ένα δεύτερο συνυπεύθυνη, τουλάχιστον το πρώτο που είμαι εγώ αποκλειστικά υπεύθυνη, επειδή έχει πάρα πολύ κόσμο. Αρκετοί από αυτούς ζητάνε επιπλέον καθοδήγηση και τους το προσφέρω είτε μέσω mail είτε μέσω τηλεφωνικής έτσι συνάντησης, είτε μέσω διαδικτυακής συνάντησης. Αυτό είναι κάτι δηλαδή που εγώ το προσφέρω. Δεν το προσφέρουν όλοι, βέβαια, οι υπεύθυνοι των σεμιναρίων, αλλά εγώ ήμουν πάντα πολύ υποστηρικτική σε όλους, ανάλογα δηλαδή με το τι ζητάνε κάποιοι που να ρωτάνε κάτι πολύ απλό, κάτι που να θέλουν καθοδήγηση, σε σχέση με τους μαθητές μου στο σχολείο.

-Σε όλα αυτά που μου περιγράφετε, μπορείτε να μου πείτε λίγο πιο συγκεκριμένα ποιοι ήταν οι μέντορες και ποιοι καθοδηγούμενοι; Γιατί μου είπατε πολλές κατηγορίες,

-Μέντορας όσον αφορά το ΚΕΔΙΒΙΜ, είμαι, το ένα πρόγραμμα που μου επιστημονικά υπεύθυνη, είμαι μόνο εγώ. Έχω αναλάβει και αυτό το βάρος σαν επιστημονικά υπεύθυνη.

-Είστε μέντορας ως προς τους εκπαιδευτές ως προς και στους εκπαιδευόμενους;

-Στους εκπαιδευόμενους είμαι μέντορας. Από κει και πέρα στο άλλο e-mentoring που ανέφερα πριν ήτανε συναδέλφοι, διαφόρων ειδικοτήτων και οι εκπαιδευτικοί.

-Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνεται από την εφαρμογή του Mentoring ως προς τους Καθοδηγούμενους ως προς τους Μέντορες ως προς τον οργανισμό;

-Όσον αφορά τους μέντορες αυτό που βοηθάει η καθοδήγηση είναι ένα να έρθουμε λίγο πιο κοντά στις πραγματικές τους ανάγκες. Και να βελτιώσουμε το υλικό μας. Όσον αφορά στους καθοδηγούμενους, ουσιαστικά με αυτό τον τρόπο. Αντιμετωπίζουν καλύτερα τις τις δυσκολίες

τους, τις ανάγκες τους, τα προβλήματά τους. Και όσον αφορά τώρα το πανεπιστήμιο, νομίζω ότι αυτό έχει μια έτσι. Μια καλή απήχηση όσον αφορά τον αριθμό των επιμορφωμένων, δηλαδή με αυτόν τον τρόπο. Γίνεται πιο γνωστό το πρόγραμμα και έχουμε περισσότερους επιμορφωμένους.

-Το ΚΕΔΙΒΙΜ θεωρείτε ότι μπορεί να αντιμετωπίζει κάποιες δυσκολίες ή να έχει κάποιες ανάγκες σχετικά με την αξιοποίηση του mentoring και του E Mentoring; Γιατί υπάρχει αρκετά πλέον;

-Όχι.

-Εσείς ποια εργαλεία χρησιμοποιείτε κατά τη χρήση του E Mentoring δηλαδή, ποια είναι τα μέσα που χρησιμοποιείτε κυρίως στο.

- Κυρίως το Zoom και το mail αλλά κυρίως το zoom, ναι.

-Ωραία.

-Αυτά;

-Ναι ναι ναι, ήτανε σύντομο.

## ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Φύλο:

Ηλικία:

Χρόνια Προϋπηρεσίας:

1ος Θεματικός Άξονας  Ποιες είναι οι απόψεις των Επιστημονικών Υπεύθυνων για το mentoring και e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων	1ος Υπό-άξονας  Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring
	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ : 1. Πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;
	2ος Υπό-άξονας  Η συμβολή του mentoring στην υλοποίηση προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων
	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ :  2. Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων;
	3. Ποιοι είναι οι λόγοι ή οι ανάγκες, που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή της διαδικτυακής καθοδήγησης;
2ος Θεματικός Άξονας  Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;	1ος Υπό-άξονας  Η επίδραση της πανδημίας στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων των ΚΕΔΙΒΙΜ
	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ:  1. Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο είσασταν υπεύθυνος/η από την πανδημία;
	2. Πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας;
	3. Ποιες ήταν οι δυσκολίες που αντιμετωπίσατε;
3ος Θεματικός Άξονας  Ποια είναι τα οφέλη του e- mentoring	1ος Υπό-άξονας  Η αξιοποίηση του e-mentoring στον τομέα της

στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;	εκπαίδευσης ενηλίκων τα τελευταία χρόνια
	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ:
	1. Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του mentoring στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων που είστε Επιστημονικός Υπεύθυνος;
	2. Με αφορμή την πανδημία Covid-19, χρησιμοποιήσατε το e-mentoring; Αν ναι, πώς;
	3. Ποιοι ήταν οι μέντορες και ποιοι οι καθοδηγούμενοι;
	4. Αντιμετωπίσατε δυσκολίες;
	2ος Υπό-άξονας
	Τα οφέλη του mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά την περίοδο του Covid-19
	1. Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε από την εφαρμογή του mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους;
	2. Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε από την εφαρμογή του e-mentoring ως προς τους μέντορες;
3. Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε από την εφαρμογή του e-mentoring ως προς τον οργανισμό;	
4ος Θεματικός Άξονας	1ος Υπό-άξονας
Ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;	Εργαλεία του mentoring
	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ
	1. Ποια εργαλεία mentoring γνωρίζετε;
	2. Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ;
	2ος Υπό-άξονας
	Δυσκολίες που αντιμετωπίζει το ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την χρήση του mentoring

	<p>ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ</p> <p>1. Ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με το e-mentoring;</p>
	<p>2. Θεωρείτε ότι το e-mentoring διαφέρει ποιοτικά από το δια ζώσης mentoring;</p>
	<p>3. Ποιες είναι οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του e mentoring;</p>

Θεματικοί Άξονες	Υπο-άξονες	Ερωτήσεις	Σχετικές Έρευνες
4. Απόψεις των Επιστημονικά Υπεύθυνων για το mentoring και το e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων	<p>5. Περιεχόμενο των όρων mentoring και e-mentoring</p> <p>6. Η συμβολή του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων</p>	<p>4. Πώς θα περιγράφατε τους όρους mentoring και e-mentoring;</p> <p>5. Θεωρείτε ότι το mentoring είναι χρήσιμο στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων;</p> <p>6. Ποιοι είναι οι λόγοι ή οι ανάγκες, που θα οδηγούσαν ένα ΚΕΔΙΒΙΜ στην εφαρμογή της διαδικτυακής καθοδήγησης;</p>	<p>Δεν υπάρχουν αρκετά ερευνητικά δεδομένα σχετικά με την αξιοποίηση του e-mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων, ιδίως στη διοίκηση των Κέντρων Επιμόρφωσης και Δια Βίου Μάθησης.</p> <p>Σύμφωνα με τον Κουτσούκο (2022), σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε εκπαιδευτές, σημειώθηκε ότι οι εκπαιδευτές δεν είχαν δεχθεί καθοδήγηση σε μια πιο οργανωμένη μορφή, παρά μόνο άτυπα. Ωστόσο, εκφράστηκε η επιθυμία τους για μια πιο συντονισμένη προσπάθεια καθοδήγησης με σκοπό την ενίσχυση των διδακτικών τους δεξιοτήτων.</p>
2. Πώς επηρεάστηκε ο τομέας της Εκπαίδευσης Ενηλίκων κατά τη διάρκεια της Πανδημίας;	2. Η επίδραση της πανδημίας στα προγράμματα Εκπαίδευσης Ενηλίκων των ΚΕΔΙΒΙΜ	<p>5. Πώς επηρεάστηκε το πρόγραμμα για το οποίο είσασταν υπεύθυνος/η από την πανδημία;</p> <p>6. Πώς επηρεάστηκε η λειτουργία του ΚΕΔΙΒΙΜ κατά την περίοδο της πανδημίας;</p>	<p>Σύμφωνα με τους (Boeren et al., 2020) η πανδημία λειτούργησε ενισχυτικά στις κοινωνικές ανισότητες, καθώς ενήλικες, οι οποίοι ήδη αντιμετώπιζαν δυσκολίες (χαμηλό οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο) αδυνατούσαν να ανταπεξέλθουν στις νέες προσαρμογές.</p>

			Σύμφωνα με το (Thériault, 2020) όπως αναφέρει ο Raymond Williams (1983), σε δύσκολες περιόδους, ο άνθρωπος στρέφεται προς τη μάθηση, προκειμένου να αντιληφθεί τι συμβαίνει και να βρει τα μέσα να προσαρμοστεί αλλά και να προχωρήσει στην αντιμετώπιση της κατάστασης
7. Ποια είναι τα οφέλη του e-mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά τη διάρκεια της πανδημίας Covid-19;	3. Η αξιοποίηση του e-mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων τα τελευταία χρόνια  4. Τα οφέλη του mentoring στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων κατά την περίοδο του Covid-19	6. Έχετε χρησιμοποιήσει τις εφαρμογές του e-mentoring στο ΚΕΔΙΒΙΜ που διοικείτε τα τελευταία χρόνια;  7. Με αφορμή την πανδημία Covid-19, χρησιμοποιήσατε το e-mentoring; Αν ναι, πώς;  8. Ποιοι ήταν οι μέντορες και ποιοι οι καθοδηγούμενοι;  9. Αντιμετωπίσατε δυσκολίες;  10. Ποια είναι τα οφέλη που διακρίνατε από την εφαρμογή του mentoring ως προς τους καθοδηγούμενους, τους μέντορες και τον οργανισμό;	Όπως επισημαίνει ο Fletcher (2012), το e-mentoring αποτελεί σημαντική πηγή βοήθειας σε περιόδους κρίσεων. Η ενίσχυση των μεντόρων είναι πολύτιμη όταν οι καθοδηγούμενοι αισθάνονται ότι οι συνθήκες διαβίωσής τους αλλάζουν απότομα.  Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Πανεπιστήμιο του Τορόντο, κατά τη διάρκεια της πανδημίας, παρατηρήθηκε ότι το mentoring συνέβαλε σημαντικά στη μείωση του άγχους και της κατάθλιψης των αποφοίτων λόγω του lock down (Nash, 2021).  Σύμφωνα με τους Κουτσούκος et al., (2021), όταν οι εκπαιδευτές λειτουργούν ως εκπαιδευτές, παρατηρείται η επαγγελματική τους ανάπτυξη, η συνεχής αυτοβελτίωση καθώς και η διεύρυνση των οπτικών τους. Οφέλη αποκομίζει και ο Οργανισμός, καθώς παρατηρείται η ενίσχυση της ποιότητας των υπηρεσιών και η προώθηση της συνεργασίας.  Μέσω του e-mentoring έχει διαπιστωθεί βελτίωση των ψηφιακών, ακαδημαϊκών, παιδαγωγικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, τόσο για τους

			<p>καθοδηγούμενους όσο και για τους μέντορες (Alemdağ &amp; Erdem, 2017; Baran, 2016).</p> <p>Η ποιοτική μελέτη ανέδειξε τη συνεισφορά του e-mentoring στους προϋπηρεσιακούς εκπαιδευτικούς που ζούσαν σε απομακρυσμένες περιοχές. Πιο συγκεκριμένα, διευκολύνθηκαν οι συζητήσεις και η ανταλλαγή απόψεων με άλλους εκπαιδευτικούς και προωθήθηκε η συνεργασία μεταξύ τους (Redmond, 2015).</p>
<p>8. Ποια είναι τα εργαλεία του mentoring και e-mentoring που μπορούν να αξιοποιηθούν στα ΚΕΔΙΒΙΜ;</p>	<p>3. Εργαλεία του mentoring</p> <p>4. Δυσκολίες που αντιμετωπίζει το ΚΕΔΙΒΙΜ σχετικά με την χρήση του mentoring</p>	<p>6. Ποια εργαλεία mentoring γνωρίζετε;</p> <p>7. Ποια εργαλεία θεωρείτε ότι μπορούν να αξιοποιηθούν σε ένα ΚΕΔΙΒΙΜ;</p> <p>8. Ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να αντιμετωπίζει ένα ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με το e-mentoring;</p> <p>9. Θεωρείτε ότι το e-mentoring διαφέρει ποιοτικά από το διαζώσης mentoring;</p> <p>10. Ποιες είναι οι ανάγκες του ΚΕΔΙΒΙΜ αναφορικά με την αξιοποίηση του e-mentoring;</p>	<p>Η ευρεία χρήση των τεχνολογικών μέσων και επικοινωνιών (zoom, ανταλλαγή μηνυμάτων, FaceTime και πλατφόρμες των social media) (Kaufman, 2022)</p> <p>Κυρίως το e-mail, η κοινωνική δικτύωση, εφαρμογές ανταλλαγής άμεσων μηνυμάτων, SMS, blog, η ηλεκτρονική αποθήκευση και τα ηλεκτρονικά έγγραφα, τηλεφωνικές συνομιλίες καθώς και οι τηλεδιασκέψεις (Ongoz, 2018)</p> <p>Μέσα από το e-mentoring, οι καθοδηγούμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύτερο δίκτυο μελών του οργανισμού τους, μέλη τα οποία μπορούν να τους καθοδηγήσουν και να αποτελέσουν μέντορες γι' αυτούς στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ακόμη, έχει παρατηρηθεί ότι μέσα από το e-mentoring ανανεώνονται</p>

			<p>επαγγελματικές σχέσεις οι οποίες βρίσκονταν σε αδράνεια (de Janasz et al., 2008).</p> <p>Το e-mentoring θεωρείται μια διαδικασία με πιο απρόσωπο χαρακτήρα, γεγονός που απελευθερώνει περισσότερο τους καθοδηγούμενους αλλά όχι και τους μέντορες. Συμπερασματικά, θα πρέπει να ληφθεί υπόψιν ότι τα οφέλη του e-mentoring είναι διαφορετικά για τον μέντορα και διαφορετικά για τον καθοδηγούμενο (Shrestha et. al., 2009)</p>
--	--	--	--



