



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς - Καλωσόρισμα

<https://empowering-teachers.eu/>

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανακλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.

© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση του παρόντος εγγράφου, εν όλω ή εν μέρει, για οποιονδήποτε σκοπό, χωρίς την έγγραφη άδεια της Σύμπραξης LOOP. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται αναφορά στους συντάκτες του εγγράφου και σε κάθε ισχύον τμήμα της δήλωσης πνευματικών δικαιωμάτων.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



Το έργο αυτό έχει άδεια χρήσης υπό [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Περιεχόμενα

1. Καλωσόρισμα	4
1.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	8
1.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΝΤΟΡΕΣ	10
1.3 ΕΝΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟ «ΠΑΚΕΤΟ» ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑΤΟΣ	12
1.4 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΑ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ .	13
1.5 ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	16
1.6 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ	21
1.7 ΓΙΑΤΙ ΒΡΙΣΚΟΜΑΙ ΕΔΩ;	23

Καλωσόρισμα

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η ενότητα «Καλωσόρισμα» έχει ως στόχο την ομαλή μετάβαση των νέων εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας ο οποίος ήδη χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένη εργασιακή κουλτούρα και δομές. Όντας η πρώτη ενότητα του προγράμματος, μεριμνά για τη δημιουργία μιας ουσιαστικής και αποτελεσματικής εργασιακής σχέσης μεταξύ του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορά του. Περιλαμβάνει επίσης διάφορα εργαλεία και πρότυπα που μπορούν να εφαρμοστούν καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο διευθυντής του σχολείου θα έχει γνώση και επίγνωση των προϋποθέσεων που πρέπει να εξασφαλίσει για την προώθηση ενός επιτυχημένου προγράμματος εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα μέσω του θεσμού του μεντορισμού.
- Ο μέντορας θα εξοικειωθεί και θα προετοιμαστεί για τα πιθανά ζητήματα και τα αναπάντητα ερωτήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας νέος εκπαιδευτικός.
- Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα αναπτύξουν μεταξύ τους μια αποτελεσματική επαγγελματική σχέση, θα προσδιορίσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και θα καθορίσουν τα μελλοντικά βήματα της συνεργασίας τους.
- Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα εξοικειωθούν με την κουλτούρα και τις ιδιαιτερότητες του νέου τους εργασιακού περιβάλλοντος, θα γνωρίσουν τη δομή του οργανισμού και τους ρόλους των ατόμων με τα οποία θα συνεργαστούν.
- Επίσης, οι νέοι εκπαιδευτικοί θα αναστοχαστούν σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιδιώξεις και τα προσωπικά τους κίνητρα για τη σταδιοδρομία που ξεκινούν.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
1.1 Λίστα ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων	Διευθυντές σχολείων (με την υποστήριξη μεντόρων)	Κατάλογος ελέγχου/κατάλογος	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους μέντορες	Μέντορες	Κατάλογος ελέγχου/κατάλογος	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.3 Ένα πρακτικό «πακέτο» καλωσορίσματος	Μέντορες (να συμπεριληφθούν και οι διευθυντές των σχολείων)	Κατάλογος/Παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής	15 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Κοινωνικός/πολιτισμικός
1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μεταξύ μέντορα-	Μέντορες	Οδηγός	60 λεπτά για μελέτη, 90 λεπτά για υλοποίηση με	Κοινωνικός/πολιτισμικός, παιδαγωγικός/διδασκτικός



νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού			νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς	
1.5 Σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών	Μέντορες (πιθανόν σε συνεννόηση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς)	Κατάλογος	45 λεπτά για μελέτη, Υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Κοινωνικός/πολιτισμικός
1.6 Συμφωνητικό συνεργασίας	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Επίσημο συμφωνητικό	15 λεπτά για μελέτη, Υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ;	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς για έλεγχο με μέντορες)	Ερωτηματολόγιο	60 λεπτά για χρήση ατομικά, υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Παιδαγωγικός/διδακτικός

1.1 Λίστα ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων - είναι ένα έγγραφο που περιγράφει το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα (και εν μέρει, επίσης, το πρόγραμμα επιμόρφωσης των μεντόρων) από τη σκοπιά του διευθυντή του σχολείου. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη διαδικασία επιλογής και προετοιμασίας των κατάλληλων μεντόρων. Το έγγραφο καταλήγει σε προτάσεις για συγκεκριμένα μέτρα που θα μπορούσε να λάβουν οι διευθυντές των σχολείων προκειμένου να διασφαλίσουν την ομαλή υποδοχή των νέων εκπαιδευτικών στο διδακτικό δυναμικό του σχολείου τους.

1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους μέντορες - είναι ένα συνοπτικό έγγραφο που μπορεί να χρησιμεύσει ως υπενθύμιση των βημάτων που μπορεί να εκτελέσει ένας μέντορας πριν από την άφιξη ενός νέου εκπαιδευτικού που του έχει ανατεθεί να καθοδηγήσει ως μέντορας. Περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με συγκεκριμένες σχολικές πολιτικές και κανονισμούς, για τις οποίες ο νέος εκπαιδευτικός πρέπει να ενημερωθεί πριν την άφιξη του στο σχολείο, καθώς και κάποιες συγκεκριμένες ερωτήσεις και θέματα στα οποία ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να χρειαστεί απαντήσεις, αφού έχει ξεκινήσει να εργάζεται στο νέο του περιβάλλον, έτσι ώστε ο μέντορας να είναι όσο το δυνατόν καλύτερα προετοιμασμένος πριν από την άφιξη του νέου εκπαιδευτικού.

1.3 Ένα πρακτικό «πακέτο» καλωσορίσματος - είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα συλλογής του (φυσικού) υλικού που θα αποκτήσει ένας νέος εκπαιδευτικός όταν αρχίσει να εργάζεται. Περιλαμβάνει ορισμένα πράγματα που μπορεί να χρειαστεί ο νέος εκπαιδευτικός για να περιηγηθεί στις εγκαταστάσεις, για να αποκτήσει μια βασική αντίληψη του οργανισμού, για να οικοδομήσει μια αίσθηση του ανήκειν, για να εκφράσει την εκτίμησή του.

1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μεταξύ μέντορα και νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού - είναι το κεντρικό στοιχείο αυτής της ενότητας. Περιλαμβάνει ένα πρακτικό στάδιο προετοιμασίας για το μέντορα, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί για την ουσιαστική διάρθρωση της αρχικής συνάντησης μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού. Παρατίθενται διάφορα συγκεκριμένα θέματα που αφορούν τη διαχείριση των προσδοκιών και την επικείμενη συνεργασία σε εργασιακό επίπεδο, τα οποία πρέπει να απαντηθούν, διότι θα καθορίσουν τη μελλοντική εργασία στο πλαίσιο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

1.5 Σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών - είναι ένας κατάλογος διαφόρων δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν σε έναν μέντορα και έναν νέο εκπαιδευτικό (οι περισσότερες από αυτές περιλαμβάνουν μόνο τους δύο τους ενώ άλλες περιλαμβάνουν και άλλα μέλη του προσωπικού). Ορισμένες δραστηριότητες

υποστηρίζονται από διάφορα πρότυπα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά την υλοποίηση των δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, μια τέτοια δραστηριότητα είναι η παρατήρηση του μαθήματος και υπάρχουν μερικά υποδείγματα ενός εντύπου που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας νέος εκπαιδευτικός για να οργανώσει την παρατήρησή του και να προσπαθήσει να αποκομίσει όσο το δυνατόν περισσότερα από αυτήν, σημειώνοντας παράλληλα κάποια θέματα για περαιτέρω προσωπική συζήτηση με τον μέντορά του.

1.6 Συμφωνητικό συνεργασίας - είναι ένα έγγραφο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον ακριβή καθορισμό του πεδίου και της φύσης της μελλοντικής συνεργασίας του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορα. Είναι σχετικά επίσημο και θα πρέπει να εξυπηρετεί την επίσημη διάρθρωση του προγράμματος. Ωστόσο, το πρότυπο θα πρέπει να αλλάζει και να τροποποιείται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες. Το συμφωνητικό μπορεί να συμπληρώνεται στο τέλος της πρώτης συνάντησης και το σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών μπορεί να αποτελέσει σημαντικό πλεονέκτημα στην εν λόγω διαδικασία.

1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ; (Εργαλείο αναστοχασμού για τους νέους εκπαιδευτικούς) - είναι ένα έντυπο ερωτηματολόγιο που αφενός βοηθά τον νέο εκπαιδευτικό να διατυπώσει συνοπτικά τις προσδοκίες του από το πρόγραμμα εισαγωγής και τον μέντορά του, και αφετέρου του επιτρέπει να εκφράσει ρητά τα προσωπικά του κίνητρα για τη σταδιοδρομία του ως εκπαιδευτικού γενικότερα και τις επαγγελματικές του επιδιώξεις για το ξεκίνημα της σταδιοδρομίας του.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Έχει επιλεγεί/οριστεί ένας νέος εκπαιδευτικός που θα ενταχθεί στο σχολείο. Ο διευθυντής του σχολείου συμβουλευτεί τον κατάλογο ελέγχου που τον βοηθά να οργανώσει τη διαδικασία υποδοχής. Εξετάζει τη διαδικασία ορισμού ενός μέντορα για τον νεοεισερχόμενο (αν γίνεται, ο μέντορας πρέπει να είναι κάποιος που πληροί όσο το δυνατόν περισσότερα από τα κριτήρια, γνωρίζει τη διαδικασία του μεντορισμού και του προγράμματος εισαγωγής και ίσως έχει και κάποια εμπειρία ή συγκεκριμένη σχετική εκπαίδευση). Συζητά με τον μέντορα σχετικά με τον τρόπο προσέγγισης της διαδικασίας μεντορισμού και χρησιμοποιούν τον κατάλογο ελέγχου ως οδηγό προετοιμασίας για τη διαδικασία.

Ο μέντορας συμβουλευτεί τον αντίστοιχο δικό του (πιο συγκεκριμένο) κατάλογο ελέγχου. Προετοιμάζει μερικά υλικά, πληροφορίες που θα στείλει εκ των προτέρων στον νέο εκπαιδευτικό και ετοιμάζει επίσης ένα πρακτικό/φυσικό πακέτο καλωσορίσματος που θα προσφέρει στον νεοεισερχόμενο κατά την άφιξή του στον χώρο εργασίας. Για τη δημιουργία του πακέτου καλωσορίσματος, οι μέντορες μπορούν να λάβουν καθοδήγηση είτε από τον **κατάλογο ελέγχου** τους είτε από το **πακέτο που δίνεται ως υπόδειγμα**.

Σημαντικό μέρος της ενότητας είναι ο καθορισμός της εργασιακής σχέσης μεταξύ μέντορα και νέου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας προετοιμάζεται για την πρώτη συνάντηση χρησιμοποιώντας τον **οδηγό για τη διαμόρφωση της μεντορικής σχέσης**. Ο μέντορας μελετά ορισμένες πτυχές της σχέσης ανάλογα με την προσωπικότητα και τις προθέσεις του πριν από τη συνάντηση και είναι, επίσης, προετοιμασμένος να ανταποκριθεί σε ορισμένες πιθανές ερωτήσεις/ανάγκες του νέου εκπαιδευτικού.

Στην πρώτη συνάντηση ο νέος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συζητούν για την όλη διαδικασία καθοδήγησης/εισαγωγής, μιλούν για τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις επιδιώξεις τους (σε αυτό μπορεί να τους βοηθήσει το **σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών**). Συζητούν συγκεκριμένα διάφορες μεθόδους συνεργασίας και μεντορισμού που μπορούν να χρησιμοποιήσουν ως αφετηρία της συζήτησής τους. Μπορούν, επίσης, να μιλήσουν συγκεκριμένα για το τι θα λειτουργούσε για τους ίδιους.



Η συνάντηση αυτή θα πρέπει να ολοκληρωθεί με την τυπική διαμόρφωση ενός συγκεκριμένου σχεδίου δράσης του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορα για τη συγκεκριμένη χρονιά. Το σχέδιο αυτό μπορεί να συμπεριληφθεί στο **συμφωνητικό συνεργασίας**.

Ολοκληρώνοντας τις αρχικές συζητήσεις, οι οποίες διαρκούν αρκετά και μπορούν να ολοκληρωθούν σε διάφορες συναντήσεις μέσα σε διάστημα αρκετών ημερών, ο μέντορας δίνει στον νέο εκπαιδευτικό να συμπληρώσει ένα εργαλείο αναστοχασμού, π.χ. Ένα ερωτηματολόγιο, και αποθηκεύει μέρος του ερωτηματολογίου αυτού ως μια γραπτή αποτύπωση των προσδοκιών του νέου εκπαιδευτικού για τη διαδικασία, ενώ αφήνει μέρος του ερωτηματολογίου στον νέο εκπαιδευτικό, ώστε να τον βοηθήσει στον αναστοχασμό του μετά από κάποιο χρονικό διάστημα (ενδεχομένως μετά τη λήξη της περιόδου εισαγωγής).



1.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Γεια σας! Πρόκειται, λοιπόν, να καλωσορίσετε νέους εκπαιδευτικούς στο σχολείο σας και θέλετε να ακολουθήσετε μια πιο ενεργή προσέγγιση ως προς αυτό. Υπέροχα!

Επισημαίνουμε παρακάτω ορισμένα σημεία προς προβληματισμό, στην περίπτωση που θέλετε να οργανώσετε μια διαδικασία κατά την οποία η ένταξη των νέων μελών του προσωπικού και η αρχική τους ανάπτυξη στο χώρο εργασίας θα είναι στρατηγικά σχεδιασμένες και θα περιλαμβάνουν μια ισχυρή μεντορική σχέση μεταξύ του νέου εκπαιδευτικού και ενός πιο έμπειρου εκπαιδευτικού, λαμβάνοντας υπόψη κατά τη σχετική διαδικασία και τα άλλα μέλη του προσωπικού.

Ποιος είναι ο ρόλος μου;

Ο διευθυντής του σχολείου παίζει καθοριστικό ρόλο στην ένταξη των νέων συναδέλφων, ακόμη και αν δεν έρχεται σε επαφή μαζί τους τόσο συχνά. Ο διευθυντής του σχολείου είναι αυτός που θα πρέπει να καλωσορίζει επίσημα τους νέους εκπαιδευτικούς στην εργασία τους, να τους εξηγεί και να τους παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο ασκείται κατά κανόνα η ηγεσία στο σχολείο και τι μπορούν να περιμένουν, ενώ θα ήταν καλό και να τους ενθαρρύνει και να εκφράζει κάποια λόγια υποστήριξης προς τους νέους εκπαιδευτικούς.

Ίσως ακόμη πιο σημαντικός είναι ο ρόλος της ηγεσίας του σχολείου στη διαμόρφωση του πνεύματος εργασίας για τους μέντορες και το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου κατά την εισαγωγή των νέων εκπαιδευτικών στην ομάδα.

Πώς πρέπει να επιλέγεται ένας μέντορας;

Πρώτα απ' όλα, ο μέντορας θα πρέπει να ενδιαφέρεται για την καθοδήγηση των νέων εκπαιδευτικών. Εάν η ηγεσία του σχολείου πραγματοποιεί κάποιου είδους αξιολογήσεις προσωπικού ή συνεντεύξεις ή άλλου τύπου παρακολούθηση, ένα από τα θέματα που καλύπτονται θα μπορούσε να είναι το ενδεχόμενο ενδιαφέρον των ήδη υπηρετούντων έμπειρων εκπαιδευτικών να γίνουν μέντορες των νεοεισερχομένων.

Σημαντικό χαρακτηριστικό του μέντορα θα πρέπει να είναι η προσήλωσή του στη σχολική κοινότητα. Στόχος μας είναι να έχουμε μέντορες που να μπορούν να αποτελέσουν παραδείγματα καλών πρακτικών για τους νέους εκπαιδευτικούς. Δηλαδή εκπαιδευτικούς που δραστηριοποιούνται στη σχολική κοινότητα, που ενδιαφέρονται και έχουν ζήσει μέσα στην κοινότητα.

Ο μέντορας θα πρέπει να είναι άτομο πρόθυμο να βελτιωθεί αλλά και να μάθει από τον νέο εκπαιδευτικό. Είναι σημαντικό ο μέντορας να είναι προσιτός, να δίνει «φωνή» αλλά και να ενθαρρύνει να ακούγεται η «φωνή» των νέων εκπαιδευτικών. Ο μέντορας θα πρέπει να είναι πρόθυμος να δείξει ότι δεν είναι τέλειος, ώστε το παράδειγμά του να μην αποθαρρύνει τους νέους εκπαιδευτικούς θέτοντάς τους υπερβολικά υψηλά πρότυπα. Αν και θα πρέπει να κατέχει καλά το έργο του, η ταπεινότητα είναι ένα ακόμα σπουδαίο γνώρισμα που θα πρέπει να έχει ένας μέντορας.

Σε ό,τι αφορά ορισμένες τυπικές προϋποθέσεις, προφανώς η εμπειρία περισσότερων ετών είναι προτιμητέα. Εφόσον είναι εφικτό, η διδασκαλία στο ίδιο σχολείο αποτελεί επίσης μεγάλο πλεονέκτημα. Εάν αυτό δεν γίνεται, η διδασκαλία στο ίδιο σχολικό συγκρότημα ή στην ίδια περιοχή είναι επιθυμητή. Ακόμα, αν είναι εφικτό, η διδασκαλία του ίδιου γνωστικού αντικείμενου αποτελεί πλεονέκτημα.

Είναι, ωστόσο, σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι δεν υπάρχουν τέλειοι μέντορες. Όποιους μέντορες και αν επιλέξετε, θα μπορέσουν να επωφεληθούν από την περαιτέρω προσοχή σας.

Πώς μπορώ να παρακινήσω τους μέντορες για τη δράση τους;

Έχει μεγάλη σημασία να εξετάζετε τις προσδοκίες. Οι μέντορες θα πρέπει να επιλέγονται με τέτοιο τρόπο ώστε να εκδηλώνουν ενδιαφέρον οι ίδιοι για το ρόλο ή τουλάχιστον να τον αποδέχονται οικειοθελώς. Ο ρόλος αυτός πρέπει να είναι αναγνωρισμένος από την Πολιτεία και επίσημος.

Εάν προβλέπεται κάποια οικονομική απολαβή, αυτό είναι ένα πλεονέκτημα, χωρίς όμως αυτό να αποτελεί τη μόνη δυνατότητα αναγνώρισης του ρόλου. Είναι σκόπιμο να συζητήσετε προσωπικά με τους εκπαιδευτικούς που έχουν επιλεγεί ως μέντορες σχετικά με το πώς θα προτιμούσαν να αναγνωριστεί αυτός ο ρόλος τους και η αντίστοιχη εργασία που θα προσφέρουν.

Θα μπορούσαν ενδεχομένως να απαλλαγούν από κάποια άλλα καθήκοντά τους, αν αυτό είναι εφικτό (ίσως κάποια μη διδακτικά). Θα μπορούσατε επιπλέον να τους ενθαρρύνετε ή να τους δώσετε τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν κάποιες επιμορφώσεις. Θα μπορούσαν να τους απονεμηθούν βεβαιώσεις ή άλλα πιστοποιητικά για να τα χρησιμοποιήσουν για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Ανεξάρτητα όμως από το ποια θα συμφωνηθεί να είναι η αναγνώριση του έργου του μέντορα, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι οι μέντορες βλέπουν την εισαγωγή των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα ως προτεραιότητα για το σχολείο και ως κάτι στο οποίο επενδύει η σχολική ηγεσία.

Πώς μπορώ να αναδείξω τη σημασία της εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της καθημερινής μου εργασίας;

Εφόσον είναι δυνατό, θα ήταν ωφέλιμες κάποιες προγραμματισμένες συναντήσεις με νέους εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια της χρονιάς. Επίσης, είναι σημαντικό να διασφαλίσετε ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί θα έχουν θέση στις κοινές δραστηριότητες του προσωπικού. Αλλά αν μπορείτε να επικεντρωθείτε σε ένα πράγμα, τότε αυτό είναι ότι ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου θα πρέπει να συναντά τους μέντορες ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Η συνάντηση με τους μέντορες μπορεί να σας δώσει μια εικόνα για το πώς εξελίσσεται η διαδικασία του μεντορισμού, πώς αποδίδουν οι νέοι εκπαιδευτικοί και δίνει, επίσης, στους μέντορες ένα σαφές μήνυμα ότι το έργο τους δεν παραγνωρίζεται, αντιθέτως μάλιστα, είναι πολύ σημαντικό. Θα ήταν ιδανικό αν η διαδικασία καθοδήγησης μπορούσε να εξεταστεί σε κάθε προσωπική αξιολόγηση ή συνέντευξη, αλλά ακόμα και κάποιες προγραμματισμένες συναντήσεις με τους μέντορες κατά τη διάρκεια του έτους είναι επίσης επωφελείς για ενδεχόμενη διόρθωση της πορείας και προσαρμογή στις προκλήσεις που προκύπτουν. Επιπλέον, μπορεί να συσταθεί μια ομάδα υποστήριξης όλων των μεντόρων που έχουν οριστεί. Η επίβλεψη αυτής της εργασίας μπορεί να γίνει είτε από την ηγεσία του σχολείου, είτε από τους συμβούλους εκπαίδευσης είτε από κάποιον άλλο με σχετικές γνώσεις και εμπειρία.

Προτείνεται επίσης να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών (ανά σχολείο, σχολικό συγκρότημα, περιοχή, ενδεχομένως ακόμα και σε εθνικό επίπεδο). Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνονται να δημιουργούν ομάδες όπου θα μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για τα θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό, πέραν της συνεργασίας τους με τους μέντορες. Ένας από τους μέντορες, κάποιος από τη σχολική ηγεσία ή τους συμβούλους



εκπαίδευσης θα πρέπει να οριστεί ως συντονιστής της διαδικασίας. Πριν από την έναρξη των παιδαγωγικών υποχρεώσεων ή λίγο μετά την έναρξη θα πρέπει να συγκαλείται συνάντηση των νέων εκπαιδευτικών. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης θα μπορούσαν να δοθούν κάποιες γενικές πληροφορίες, ενδεχομένως να γνωριστούν οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες, να μοιραστεί υλικό ... Ο κύριος στόχος της συνάντησης ωστόσο θα πρέπει να είναι να συζητηθεί το είδος της μελλοντικής σταθερής συνεργασίας που θα προτιμούσαν οι νέοι εκπαιδευτικοί. Θα πρέπει να συμφωνηθεί η συχνότητα και ο προγραμματισμός των ενδεχόμενων κατ' ιδίαν συναντήσεων, το αν θα ωφελούσε τις συναντήσεις αυτές η παρουσία ενός έμπειρου εκπαιδευτικού ή αν οι νέοι εκπαιδευτικοί θα προτιμούσαν να συναντιούνται πιο ανεπίσημα. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να δημιουργηθεί ένας ενδιάμεσος δίαυλος επικοινωνίας. Αυτό εξαρτάται από τα μέσα που διαθέτει το σχολείο. Η επικοινωνία μπορεί να οργανωθεί μέσω MS Teams ή άλλου εργαλείου τηλεδιάσκεψης, κλειστού διαδικτυακού φόρουμ οποιουδήποτε τύπου, άμεσης λίστας αλληλογραφίας ή μέσω της πλατφόρμας etwinning που παρέχεται σε επίπεδο Ε.Ε, εάν δεν υπάρχουν πρακτικότερα εργαλεία που χρησιμοποιούνται ήδη στο σχολείο.

Τι μπορώ να κάνω σε επίπεδο προσωπικού συνολικά;

Είναι σημαντικό να δημιουργήσετε περιστάσεις όπου όλο το προσωπικό θα μπορεί να γνωρίσει ανοιχτά και να καλωσορίσει τους νέους εκπαιδευτικούς. Οι συναντήσεις προσωπικού ή οι συσκέψεις ή οι ειδικές συγκεντρώσεις για αυτόν το σκοπό είναι τέτοιες ευκαιρίες. Εφόσον είναι εφικτό και πρόσφορο, οι νέοι εκπαιδευτικοί μπορούν να συστηθούν και να γνωρίσουν τους συναδέλφους τους, που επίσης τους συστήνονται.

Επιπλέον, θα πρέπει να ευχαριστείτε, να επαινείτε ή να ενθαρρύνετε με οποιοδήποτε διαθέσιμο τρόπο τους μέντορες για την προθυμία τους να αναλάβουν αυτόν το ρόλο. Αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να γίνεται τουλάχιστον εν μέρει ενώπιον όλου του προσωπικού.

Σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες επιλογής του μέντορα δείτε το [ΦΕΚ 4509/2022](#).

1.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

Εάν έχετε οριστεί μέντορας (ειδικά για πρώτη φορά), μπορεί να αναρωτιέστε από πού να ξεκινήσετε. Πώς να ξεκινήσετε; Ποιοι είναι κάποιιοι από τους βασικούς ρόλους και τις αρμοδιότητες που έχετε;

Πρώτα απ' όλα, μαθαίνετε πώς να είστε καλός μέντορας με την εμπειρία και οπποσδήποτε όντας μέσα σε μια μεντορική σχέση, αναστοχαζόμενοι επί αυτής.

Ωστόσο, αν δεν ξέρετε, από πού να ξεκινήσετε, ετοιμάσαμε για εσάς έναν απλό κατάλογο ελέγχου ορισμένων σημείων που μπορείτε να λάβετε υπόψη σας πριν εισέλθετε πραγματικά στο ρόλο του μέντορα.

Πρόκειται για πολύ βασικά πράγματα που σίγουρα θα μπορούσατε να τα σκεφτείτε και μόνοι σας, αλλά ίσως μερικά θέματα είναι πολύ αυτονόητα για έναν έμπειρο εκπαιδευτικό και μπορεί να μην τα σκεφτεί καν. Μπορείτε λοιπόν να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον κατάλογο για να σας βοηθήσει.

Γνωρίζω τι κάνω; 😊

Συναντήθηκα με τον διευθυντή του σχολείου; Γνωρίζω τι μπορώ να περιμένω από τη μεντορική σχέση; Τι αναμένεται από εμένα; Τι μπορώ να περιμένω ως αντάλλαγμα/επιβράβευση για το



έργο που πρόκειται να επιτελέσω; Μπορώ ίσως να συζητήσω με κάποιον για το ρόλο αν δεν μου είναι σαφής;

Τι είδους μέντορας θέλω να γίνω; Ποιοι άνθρωποι αποτέλεσαν πρότυπα καλών πρακτικών για εμένα και πώς με βοήθησαν όταν ξεκινούσα εγώ τη σταδιοδρομία μου ως εκπαιδευτικός; Τι χρειάζομαι στο ξεκίνημά μου;

... Εντάξει, αυτό είναι υπέροχο ... Συνειδητοποιώ ότι ο νέος εκπαιδευτικός που θα καθοδηγώ ως μέντορας δεν είναι εγώ και μπορεί να έχει διαφορετικές ανάγκες ή προσδοκίες; Πώς θα γνωρίσω τον μεντορευόμενό μου; (Υπάρχουν για το σκοπό αυτό ορισμένα εργαλεία που προτείνονται σε αυτήν την ενότητα.)

Γνωρίζω ήδη κάτι για τον μεντορευόμενό μου;

Πότε μπορώ να επικοινωνήσω μαζί του/της; Θα βοηθούσε ίσως μια πρώτη επαφή ακόμα και πριν από την κατ' ιδίαν συνάντηση για να προετοιμαστεί λίγο; Τι στοιχεία επικοινωνίας έχω;

Ποια είναι η κατάσταση του νέου εκπαιδευτικού όσον αφορά την πρακτική του μετάβαση και πρόσβαση στο σχολείο;

Πώς θα έρχεται ο νέος εκπαιδευτικός στο σχολείο; Μπορεί να έρχεται στο σχολείο με τα μέσα μαζικής μεταφοράς, υπάρχει διαθέσιμος χώρος στάθμευσης για τον νέο εκπαιδευτικό; Χρειάζεται ειδικά μέσα για την πρόσβασή του;

Γνωρίζει τις εγκαταστάσεις του σχολείου; Τον/την έχουν ξεναγήσει; Θα μπορούσα ίσως να οργανώσω μια περιήγηση στο σχολείο;

Έχει πρακτικά πρόσβαση στις εγκαταστάσεις; Διαθέτει τα απαραίτητα κλειδιά/κάρτες/κωδικούς πρόσβασης;

Έχουμε σχολικό υλικό, οτιδήποτε που θα μπορούσαμε να προσφέρουμε στον νέο εκπαιδευτικό ως δώρο καλωσορίσματος (για ιδέες, δείτε ένα επόμενο υλικό σε αυτήν την ενότητα);

Ποια είναι η κατάσταση του νέου εκπαιδευτικού όσον αφορά το γραφείο/τον εξοπλισμό του;

Πού θα μπορεί ο νέος εκπαιδευτικός να έχει κάποιο χώρο αποθήκευσης (ντουλάπι, συρτάρι, κ.λπ.) Για τα πράγματά του; Πού θα μπορεί να αφήνει τα πράγματά του; Χρειάζεται ειδικές οδηγίες για αυτούς τους χώρους (κανόνες, κανονισμοί, ασφάλεια ...);

Πού θα μπορεί ο εκπαιδευτικός να προετοιμάζεται για το μάθημά του; Έχει δικό του σταθμό εργασίας/γραφείο; Μπορώ να βοηθήσω στην εύρεση του απαραίτητου χώρου; Έχουν ενημερωθεί και προετοιμαστεί σχετικά οι συνάδελφοι που θα συνεργαστούν με τον νέο εκπαιδευτικό;

Τι εξοπλισμό εργασίας θα χρειαστεί ο νέος εκπαιδευτικός; Τι μπορεί να πάρει από το σχολείο; Έχει ήδη διευθετηθεί αυτό το θέμα; Μπορώ να συμβάλω στη διευκόλυνση αυτής της διαδικασίας;

Πώς θα καλωσορίσουμε τον νέο εκπαιδευτικό ως μέλος του προσωπικού;

Υπάρχουν συγκεκριμένες εκδηλώσεις στις οποίες μπορούμε να παρουσιάσουμε/συστήσουμε τον νέο εκπαιδευτικό;

Θα παρουσιάσει ο διευθυντής του σχολείου τον νεοεισερχόμενο, θα ήταν σωστό να τον παρουσιάσω εγώ ως μέντοράς του, θα ήταν καλό ο νέος εκπαιδευτικός να μιλήσει σε όλους και να πει μερικά πράγματα για τον εαυτό του; Θα ήταν αυτή μια καλή ευκαιρία να συστηθούν στον νέο εκπαιδευτικό και οι νέοι του συνάδελφοι;

Ποιους άλλους ρόλους υποστήριξης θα πρέπει να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός στο σχολικό περιβάλλον; Μιλάμε για ρόλους όπως η τεχνική συντήρηση, ο καθαρισμός, η διοίκηση, η συμβουλευτική, ... Πώς μπορώ να παρουσιάσω αυτούς τους ανθρώπους στον νέο εκπαιδευτικό;

Αφού ο νέος εκπαιδευτικός παρουσιαστεί στο προσωπικό, πώς θα τον κάνουμε να νιώσει ευπρόσδεκτος; Τι (άτυπες) δραστηριότητες θα μπορούσαμε να κάνουμε μαζί (υπάρχει ένας σχετικός κατάλογος προτάσεων σε αυτή την ενότητα);

Πώς θα δώσουμε την ευκαιρία στον νέο εκπαιδευτικό να συμμετάσχει ενεργά στη ζωή του σχολείου; Πώς μπορούμε να του δώσουμε ευκαιρίες να αποκτήσει τη δική του φωνή;

Υπάρχουν συγκεκριμένοι γραπτοί ή άγραφοι κανόνες τους οποίους πρέπει να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός;

Ποιοι εθνικοί/σχολικοί κανονισμοί διέπουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού; Για μια παρουσίαση των καθηκόντων των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού μπορείτε να ανατρέξετε στο σύνδεσμο: <https://edu.klimaka.gr/nomothesia/138-kathikontologio-ekpaideytikvn>

Υπάρχουν ειδικοί όροι στη σύμβαση εργασίας;

Υπάρχει στο σχολείο κώδικας ενδυμασίας; (Εκπαιδευτικοί ή/και μαθητές;)

Ποιοι κανόνες συμπεριφοράς ισχύουν για τους μαθητές, τους οποίους ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να γνωρίζει και τα επίσημα κείμενα που αφορούν αυτούς τους κανόνες, όπως ο κανονισμός του σχολείου;

Πώς θα καθορίσουμε τη σχέση μας;

Τι θα κάνουμε μαζί καθ' όλη τη διάρκεια του έτους; Πώς θα αποφασίσουμε επ' αυτού; Πώς θα προγραμματίσουμε; ... (Η πρόταση για τον καθορισμό της μεντορικής σχέσης περιλαμβάνεται σε αυτήν την ενότητα.)

1.3 ΕΝΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟ «ΠΑΚΕΤΟ» ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑΤΟΣ

Είναι πραγματικά ωραίο ένας νέος εκπαιδευτικός να νιώθει ευπρόσδεκτος και να του προσφερθεί με την άφιξή του στο σχολείο ένα δώρο καλωσορίσματος. Αποτελεί ένα μικρό και πρακτικό δείγμα εκτίμησης του νέου συναδέλφου. Εάν γίνεται να οργανώσετε κάτι σε επίπεδο σχολείου, αυτό θα ήταν υπέροχο. Εάν όχι, ίσως ο μέντορας να μπορεί να κανονίσει κάτι μόνος του. Παρακάτω θα βρείτε μερικές πρακτικές ιδέες για το ζήτημα αυτό.

Πρακτικά ζητήματα

Κλειδιά/κάρτες (μπρελόκ ή θήκη κάρτας – με το λογότυπο του σχολείου ίσως)
Λίστες κωδικών για σχολικούς υπολογιστές, εκτυπωτές, ειδικές περιοχές

Τηλεχειριστήρια για χώρο στάθμευσης/γκαράζ
Ετικέτα (τυπωμένη ή πλαστικοποιημένη) για την πόρτα/το γραφείο/την καρέκλα

Βρείτε τον εικονικό σας χώρο

Διαδικτυακοί λογαριασμοί/ταυτότητα (διεύθυνση e-mail, ψηφιακές αίθουσες διδασκαλίας, αποθετήρια)

Παρουσιάσεις του σχολείου (USB ή άλλη μονάδα – ίσως με το λογότυπο του σχολείου)

Εκτυπώσεις ή αρχεία διαφόρων σχολικών πολιτικών, κανονισμών

Ένας ειδικά προσαρμοσμένος (ανάλογα με το μέντορα) κατάλογος επίσημων και άτυπων εκδηλώσεων για το σχολικό έτος

Κάτι πρακτικό

Μια κούπα για τον καφέ

Επαναχρησιμοποιήσιμο μπουκάλι για νερό

Ρούχα με το λογότυπο του σχολείου (ό,τι υπάρχει, π.χ. φουλάρια, μπλούζες, φούτερ, γραβάτες, κ.λπ.)

1.4 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΑ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Αυτό είναι σημαντικό!

Πρόκειται ίσως για το πιο σημαντικό μέρος αυτής της ενότητας. Το LOOP έχει αναπτύξει ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς που στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στο πρότυπο καθοδήγησης μέσω του θεσμού του μέντορα. Αγαπητέ μέντορα, το σημαντικότερο μέρος αυτού του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα δεν βρίσκεται σε κανένα από τα εργαλεία και τα περιεχόμενα που μπορεί να έχετε, αλλά έγκειται στη σχέση που θα αναπτύξετε με το νέο εκπαιδευτικό.

Ελπίζουμε λοιπόν ότι αν χρησιμοποιήσετε μόνο ένα από τα εργαλεία αυτής της ενότητας, να είναι αυτό. Είναι ένα πρότυπο για μια αρχική συζήτηση με το νέο εκπαιδευτικό που σας έχει ανατεθεί ως μεντορευόμενος. Σκοπός αυτής της αρχικής συζήτησης θα πρέπει να είναι η διαμόρφωση ενός διαρθρωτικού πλαισίου για τη συνεργασία του εκπαιδευτικού και του μέντορα για το επόμενο μεγάλο χρονικό διάστημα.

Επιπλέον, προφανώς, ο στόχος αυτής της συνάντησης θα πρέπει να είναι και η δημιουργία μιας αρχικής καλής σχέσης. Θα πρέπει να διαβάσετε αυτό το πρότυπο προετοιμάζοντας τη συνάντηση, να το χρησιμοποιήσετε ως βάση και να το κάνετε πραγματικά δικό σας. Στο τέλος, υπάρχει και ένα «συμφωνητικό συνεργασίας» που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για την καταγραφή της ροής εργασιών για το προσεχές διάστημα.

Διάρθρωση της συζήτησης

Αυτό το υπόδειγμα είναι σχεδιασμένο για μια εισαγωγική συνεδρία διάρκειας 60-80 λεπτών, η οποία θα πρέπει να διεξάγεται διά ζώσης. Θα ήταν πολύ πρόσφορο να διεξαχθεί αυτή η συνάντηση στο χώρο όπου θα πραγματοποιούνται και οι μελλοντικές συναντήσεις μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού. Θα πρέπει να οριστεί ένα κατάλληλο επίπεδο προστασίας

ιδιωτικότητας για τη συνάντηση και να αποφεύγονται οι περιττοί περισπασμοί. Εάν είναι εφικτό, η καλύτερη στιγμή για τη διεξαγωγή αυτής της συνάντησης θα ήταν πριν αρχίσουν οι διδακτικές υποχρεώσεις του νέου εκπαιδευτικού.

Χρονική διάρθρωση της συζήτησης

Παρουσίαση του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού (15-20 λεπτά)

Διαχείριση προσδοκιών (40-50 λεπτά)

Καταγραφή συμπερασμάτων (5-10 λεπτά)

A. Παρουσίαση του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού

Προφανώς, είναι σημαντικό να καθιερωθεί μια καλή σχέση και, όπως σε κάθε διαπροσωπική επικοινωνία, είναι σημαντική η βασική κατανόηση μεταξύ των συμμετεχόντων. Προτείνουμε να αξιοποιήσετε αυτήν την ευκαιρία για να προσπαθήσετε να ξεπεράσετε τις απλές επιφανειακές πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία εδώ.

Ίσως οι μέντορες να μπορούν να *σπάσουν τον πάγο* αφηγούμενοι το πώς ξεκίνησαν οι ίδιοι ως εκπαιδευτικοί. Πιθανά ενδιαφέροντα σημεία προς συζήτηση θα μπορούσαν να είναι τι τους φόβιζε, για τι ένιωθαν αβεβαιότητα, τι τους εξέπληξε περισσότερο, πώς η πραγματικότητα διέφερε από τις σπουδές στο πανεπιστήμιο, κ.λπ. Εάν χρειαστεί, μπορούν να κάνουν συγκεκριμένες αναφορές στη διαδικασία της δικιάς τους εισαγωγής στο επάγγελμα, τι τους βοήθησε και τι είχαν ανάγκη περισσότερο. Οι μέντορες θα πρέπει να προσπαθούν κατά το δυνατόν να δείχνουν πρόθυμοι και προσιτοί.

Εξίσου σημαντικό είναι να δοθεί ο λόγος στον νέο εκπαιδευτικό. Με μη παρεμβατικό τρόπο και δείχνοντας ενδιαφέρον, θα πρέπει να δείχνετε στο νέο εκπαιδευτικό ότι έχει σημασία και ότι εσείς, ο μέντορας του, ενδιαφέρεστε για αυτό που τον ενδιαφέρει ...

Ορισμένες ερωτήσεις που θα σας επιτρέψουν να γνωρίσετε λίγο καλύτερα το νέο εκπαιδευτικό είναι εξής:

Γιατί αποφάσισες να ακολουθήσεις τη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού;

Τι σου φάνηκε πιο ενδιαφέρον στις πανεπιστημιακές σπουδές σου;

Ποιο μέρος του προγράμματος σπουδών ανυπομονείς να μάθεις;

Ποια πιστεύεις ότι θα είναι η μεγαλύτερη ανταμοιβή στη δουλειά σου, ιδίως κατά τον πρώτο χρόνο;

Πώς θα ήθελες να σε θυμούνται οι μαθητές σου;

Υπάρχει κάτι συγκεκριμένο που φοβάσαι;

Προφανώς, οι ερωτήσεις θα πρέπει να γίνουν σε συλ συζήτησης και όχι «ανάκρισης». 😊

Ο μέντορας θα πρέπει να προσπαθήσει να βάλει τον νέο εκπαιδευτικό σε έναν όσο το δυνατόν πιο ενεργό ρόλο. Θα πρέπει να απαντά σε ερωτήσεις που μπορεί να υποβάλει ο νέος εκπαιδευτικός. Και σε κάποια φάση στην αρχή θα πρέπει να τεθεί η έννοια του ασφαλούς χώρου. Ένα επίπεδο εμπιστευτικότητας θα ήταν καλό να υπάρχει, αλλά είναι ένα από τα πράγματα που πρέπει να τεθούν άμεσα υπό συζήτηση.

B. Διαχείριση προσδοκιών



Είναι σημαντικό ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός να ξεκινήσουν έχοντας μια καλή εικόνα σχετικά με το είδος της σχέσης που θα προσπαθήσουν να διαμορφώσουν, σχετικά με ορισμένες δραστηριότητες που θα κάνουν, σχετικά με το αν γνωρίζουν τι να περιμένουν ο ένας από τον άλλο. Αυτό το σκοπό εξυπηρετεί το κύριο μέρος της αρχικής συνεδρίας. Στη συνέχεια, παρατίθενται συγκεκριμένα ζητήματα που πρέπει να διευθετηθούν και να συζητηθούν, καθώς και συμφωνίες που έχουν γίνει.

Απόρρητο

Όπως προαναφέρθηκε, ένα από τα πρώτα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν είναι το επίπεδο της εμπιστευτικότητας που απορρέει από τη σχέση. Αν και αυτό θα πρέπει να τεθεί σε επίπεδο σχολείου, συνιστάται ο μέντορας να μην θεωρείται προϊστάμενος ή άμεσος αξιολογητής του νέου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας έχει εν μέρει το ρόλο ενός ατόμου έμπιστου, κάποιου δηλαδή τον οποίο μπορούμε να εμπιστευτούμε και να του μιλήσουμε και για τα λάθη, τις αμφιβολίες, τις προκλήσεις για τις οποίες δεν είμαστε βέβαιοι ... Για τέτοιου είδους ζητήματα, πρέπει να διασφαλίζεται ένα επίπεδο προστασίας απορρήτου των συνομιλιών. Αυτό είναι κάτι που πρέπει από την αρχή να διευθετηθεί.

Τυπικές απαιτήσεις

Σε κάθε περίπτωση, η μεντορική σχέση σε κάποιο βαθμό θα επισημοποιηθεί. Είναι σημαντικό τόσο ο μέντορας όσο και ο νέος εκπαιδευτικός να κατανοήσουν ποιες θα είναι οι «υποχρεώσεις» τους στο πλαίσιο της διαδικασίας. Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί συγκεκριμένος αριθμός συνεδριών, να υφίσταται συγκεκριμένη τεκμηρίωση για κάθε μια από αυτές, αποτιμήσεις και εκτιμήσεις, συμμετοχή τρίτων κ.ο.κ. Ο μέντορας θα πρέπει να αποσαφηνίσει όλες αυτές τις απαιτήσεις μαζί με τον διευθυντή του σχολείου, να τις παρουσιάσει στο νέο εκπαιδευτικό και να απαντήσει σε τυχόν ερωτήσεις του, να εξηγήσει εντός πλαισίου ορισμένες πιο γραφειοκρατικές έννοιες.

Ανάγκες του νέου εκπαιδευτικού

Πέρα από τις τυπικές απαιτήσεις, πρέπει να δίνεται μεγάλη έμφαση στο γεγονός ότι η σχέση προορίζεται να ωφελήσει το νέο εκπαιδευτικό και, υπό την έννοια αυτή, το πρόγραμμα είναι προσαρμόσιμο, μπορεί δηλαδή να εξατομικευθεί. Ο μέντορας μπορεί να αναφερθεί στις ανάγκες που είχε ο ίδιος στο ξεκίνημά του και να προσπαθήσει να ενθαρρύνει το νέο εκπαιδευτικό να προσπαθήσει να εντοπίσει ποιες μπορεί να είναι οι συγκεκριμένες ανάγκες του κατά την εισαγωγική περίοδο.

Συχνότητα τακτικών συνεδριών

Θα πρέπει να πραγματοποιούνται τακτικές συνεδρίες. Η συχνότητα και η φύση τους μπορεί να διαφέρουν σημαντικά. Ωστόσο, είναι σημαντικό να καθοριστούν στην αρχή της διαδικασίας. Μπορεί να πρόκειται για σύντομες 5λεπτες ενημερώσεις κάθε πρωί και μετά το σχολάσμα ή για μια συνεδρία 90 λεπτών ανά δίμηνο. Ωστόσο, πρέπει να συμφωνηθεί κάτι συγκεκριμένο. Η φύση αυτών των συναντήσεων θα πρέπει να συζητηθεί – για παράδειγμα εάν θα είναι αυτοπροσώπως, διαδικτυακά, ή μέσω τηλεφώνου. Προτείνεται η διεξαγωγή μιας συνεδρίας διάρκειας περίπου 45-90 λεπτών μία φορά την εβδομάδα ή μία φορά το δεκαπενθήμερο. (Η υλοποίηση ολόκληρου του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς με όλα τα υλικά έχει αναπτυχθεί για ενασχόληση μία ώρα κάθε εβδομάδα.)

Πρόσβαση στο μεσοδιάστημα

Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να καθορίσουν με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο θα επικοινωνούν μεταξύ τους. Δεν αρκεί ο μέντορας να δηλώσει κάτι του τύπου «αν χρειαστείς κάτι, απλά ζήτη το» ... Ο μέντορας θα πρέπει να πει στο νέο εκπαιδευτικό πότε και πώς μπορεί να τον βρει. Μπορεί να είναι είτε σε συγκεκριμένες ώρες δια ζώσης στο σχολείο,



μέσω e-mail ή τηλεφώνου. Μπορεί να περιορίζεται σε εργάσιμες ημέρες, ώρες εργασίας ή με οποιονδήποτε άλλο τρόπο. Είναι σημαντικό να είμαστε πραγματικά σαφείς για όλα αυτά και να προσπαθήσουμε να διαμορφώσουμε αυτή τη συμφωνία μαζί με τον νέο εκπαιδευτικό ανάλογα με τις ανάγκες που έχει εκφράσει.

Ορισμός των δραστηριοτήτων

Είναι σημαντικός ο σχεδιασμός συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που θα πραγματοποιήσουν από κοινού ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες, παρατήρηση μαθημάτων είτε από το νέο εκπαιδευτικό είτε από το μέντορα, εποπτεία, άτυπες δραστηριότητες. Εάν γίνεται, οι εν λόγω δραστηριότητες θα πρέπει να σχεδιάζονται με συγκεκριμένο σκοπό και στόχο προς επίτευξη.

Συγκεκριμενοποίηση της ανατροφοδότησης

Μία από τις βασικές ιδέες της εφαρμογής του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα είναι να διασφαλιστεί ότι ο νέος εκπαιδευτικός εξελίσσεται στον επαγγελματικό του ρόλο. Για να συμβεί αυτό, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να λαμβάνει συγκεκριμένη ανατροφοδότηση από το μέντορά του. Προκειμένου η διαδικασία αυτή να είναι αποτελεσματική και παραγωγική, θα πρέπει να συμφωνηθεί η μορφή της ανατροφοδότησης. Αυτό θα πρέπει να γίνει στο πλαίσιο κοινής συζήτησης. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να πει πώς πιστεύει ότι η ανατροφοδότηση θα ήταν πιο επωφέλης για τον ίδιο. Θα μπορούσε ενδεχομένως να είναι άμεση μετά από σύντομες δραστηριότητες, σπανιότερα με πιο εμπεριστατωμένες συζητήσεις ή ίσως θα ήταν ωφέλιμο να δοθούν μερικές προτάσεις σε γραπτή μορφή.

Γ. Διατύπωση των συμπερασμάτων

Όπως και αν εξελιχθεί η συνάντηση, θα πρέπει να καταλήξει σε ένα σαφές σχέδιο για τη μελλοντική εργασία και συνεργασία. Είναι προτιμότερο κάποια από αυτά τα συμπεράσματα να καταγράφονται και να αρχειοθετούνται τόσο από το μέντορα όσο και από τον νέο εκπαιδευτικό. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το πρότυπο «συμφωνητικό συνεργασίας».

1.5 ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Αυτό το εργαλείο υποστηρίζει το μέντορα κατά την προετοιμασία ενός πλάνου δραστηριοτήτων που θα βοηθήσει τον νέο εκπαιδευτικό να ενσωματωθεί στο νέο του επαγγελματικό περιβάλλον. Στόχος του είναι να επισημάνει διάφορους τομείς τους οποίους ο μέντορας θα μπορούσε να παρουσιάσει σε έναν νέο εκπαιδευτικό και να του δώσει συγκεκριμένες ιδέες για δραστηριότητες.

Για ορισμένες από τις προτεινόμενες δραστηριότητες διατίθενται ειδικά σχεδιασμένα πρότυπα (αναφέρεται πάντα στην περιγραφή τους).

Οι δραστηριότητες αυτές θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση του συμφωνητικού συνεργασίας (βλ. επόμενο εργαλείο) και να περιλαμβάνονται σε αυτό σύμφωνα με τη συζήτηση μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού.

Εισαγωγικές δραστηριότητες

Παρουσίαση σε όλο το διδακτικό προσωπικό

Θα πρέπει να υπάρξει μια επίσημη ή λιγότερο επίσημη ευκαιρία να συστηθεί ο νέος εκπαιδευτικός στο διδακτικό προσωπικό σε μια κατάλληλη ατμόσφαιρα. Αυτό θα πρέπει να



οργανωθεί από τον διευθυντή του σχολείου, τον μέντορα ή τον νέο εκπαιδευτικό και να έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων με τον νέο εκπαιδευτικό. (Υπάρχουν ορισμένες σημειώσεις σχετικά με αυτό σε άλλα σημεία αυτής της ενότητας.)

Παρουσίαση στο τμήμα (ομάδα ίδιας ειδικότητας)

Ανάλογα με την οργάνωση του σχολείου, είναι πιθανό να υπάρχει μια μικρότερη ομάδα συναδέλφων με την οποία θα αλληλεπιδρά περισσότερο ο νέος εκπαιδευτικός κατά την άσκηση των καθηκόντων του (εκπαιδευτικοί του ίδιου τμήματος ή που διδάσκουν το ίδιο μάθημα ...). Αναμένεται μια πιο λεπτομερής, πιο προσωπική παρουσίαση του νέου εκπαιδευτικού και μεγαλύτερη αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, καθώς περνάμε από το διδακτικό προσωπικό συνολικά σε όλο και μικρότερες ομάδες συναδέλφων.

«Ομάδα υποστήριξης» νέων εκπαιδευτικών

Προτείνεται να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών (ανά σχολείο, σχολικό συγκρότημα, περιοχή, ενδεχομένως σε εθνικό επίπεδο). Αν και ορισμένοι νέοι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι πιο δραστήριοι, αυτή η διαδικασία θα πρέπει να σχεδιαστεί και οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνονται να δημιουργούν ομάδες όπου θα μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για τα θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό, πέραν της συνεργασίας τους με τους μέντορες. Ένας από τους μέντορες, κάποιος από τη σχολική ηγεσία ή τους συμβούλους εκπαίδευσης θα πρέπει να οριστεί ως συντονιστής της διαδικασίας. Πριν ή λίγο μετά την έναρξη των διδακτικών υποχρεώσεων θα πρέπει να συγκαλείται συνάντηση των νέων εκπαιδευτικών. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης θα μπορούσαν να δοθούν κάποιες γενικές πληροφορίες, ενδεχομένως να γνωριστούν οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες, να μοιραστεί υλικό ... Ο κύριος στόχος της συνάντησης ωστόσο θα πρέπει να είναι να συζητηθεί το είδος της μελλοντικής σταθερής συνεργασίας που θα προτιμούσαν οι νέοι εκπαιδευτικοί. Θα πρέπει να συμφωνηθεί η συχνότητα και ο προγραμματισμός των ενδεχόμενων κατ' ιδίαν συναντήσεων, το αν θα ωφελούσε τις συναντήσεις αυτές η παρουσία ενός έμπειρου εκπαιδευτικού ή αν οι νέοι εκπαιδευτικοί θα προτιμούσαν να συναντιούνται πιο ανεπίσημα. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να δημιουργηθεί ένας ενδιάμεσος δίαυλος επικοινωνίας. Αυτό εξαρτάται από τα μέσα που διαθέτει το σχολείο. Η επικοινωνία μπορεί να οργανωθεί μέσω MS Teams, κλειστού διαδικτυακού φόρουμ οποιουδήποτε τύπου, άμεσης λίστας αλληλογραφίας ή μέσω της πλατφόρμας etwinning που παρέχεται σε επίπεδο Ε.Ε, εάν δεν υπάρχουν πρακτικότερα εργαλεία που χρησιμοποιούνται ήδη στο σχολείο.

Μια ξενάγηση στο σχολείο

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η γνωριμία με τα εκάστοτε μέλη του προσωπικού υποστήριξης (συμβουλευτική υπηρεσία, διοίκηση, λογιστήριο, συντήρηση, καθαριότητα, κουζίνα ...) στο περιβάλλον τους, η παρουσίαση της εργασίας τους και των κατάλληλων διαύλων επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης.

Επαγγελματικές δραστηριότητες

Συναδελφική εποπτεία

Μπορεί να θεωρηθεί ως η βάση των τακτικών συνεδριών μεντορισμού. Στόχος αυτού του προγράμματος είναι να δοθεί η δυνατότητα στο νέο εκπαιδευτικό να εκφράσει ζητήματα, προκλήσεις και ανησυχίες που τον προβληματίζουν περισσότερο. Ο μέντορας οφείλει να παρακολουθεί την εξέλιξη του νέου εκπαιδευτικού, να τον καθοδηγεί, να του υποδεικνύει τομείς προς περαιτέρω βελτίωση, να σχεδιάζει και να συζητά συγκεκριμένα βήματα για το άμεσο μέλλον.

Παρατήρηση στην τάξη του νέου εκπαιδευτικού



Μερικές φορές η ουσιαστική ανατροφοδότηση του μέντορα με βάση την παρακολούθηση των μαθημάτων του νέου εκπαιδευτικού, αποτελεί χρησιμότερο εργαλείο για την επαγγελματική εξέλιξη του δεύτερου. Στην περίπτωση αυτή, ο στόχος της παρακολούθησης και ο αναμενόμενος τύπος ανατροφοδότησης θα πρέπει να έχουν συζητηθεί εκ των προτέρων. Το πεδίο εφαρμογής της παρακολούθησης μπορεί να είναι γενικό ή να εστιάζει σε ένα συγκεκριμένο στοιχείο (χρήση συγκεκριμένων εργαλείων, εφαρμογή συγκεκριμένων τεχνικών ή μεθόδων, ρητορική ικανότητα, δημιουργία καλού κλίματος, συμμετοχή των μαθητών κ.λπ.). Στη συνέχεια, ο μέντορας θα πρέπει να παρακολουθήσει την υλοποίηση ενός μαθήματος από τον νέο εκπαιδευτικό και να παρατηρήσει πώς κάνει το μάθημα ο νέος εκπαιδευτικός. Μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος, η ανατροφοδότηση θα πρέπει να δίνεται με τον τρόπο που έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων.

Παρακολούθηση στην τάξη του μέντορα

Ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να επωφεληθεί από την παρακολούθηση του μέντορά του στην τάξη. Η παρακολούθηση στην τάξη μπορεί να προγραμματιστεί έτσι ώστε να δείξετε πρακτικά στο νέο εκπαιδευτικό κάτι συγκεκριμένο που τον προβληματίζει (χρήση συγκεκριμένων τεχνικών, μεθόδων ή εργαλείων), μπορεί να προγραμματιστεί ώστε να καλύπτει μια συγκεκριμένη θεματική (εάν σχετίζεται με το μάθημα που διδάσκει ο μέντορας) ή μπορεί να χρησιμεύσει ως γενικό εργαλείο που θα οδηγήσει σε προβληματισμό ή συζητήσεις.

Βοήθεια στην τάξη

Πρόκειται για ένα επόμενο βήμα σε σχέση με την δραστηριότητα της ετεροπαρατήρησης. Εδώ ο νέος εκπαιδευτικός αναλαμβάνει πιο ενεργό ρόλο, υποστηρίζοντας το σχέδιο διδασκαλίας του μέντορα. Μπορεί να βοηθήσει στην ομαδική εργασία, υποστηρίζοντας τους μαθητές με ειδικές ανάγκες, μπορεί να παραδίδει κάποια μικρά τμήματα του μαθήματος, μπορεί να είναι ο «μαθητής-πρότυπο» και να αλληλεπιδρά με το μέντορα, μπορεί να διευκολύνει τμήματα εργαστηρίου/συζήτησης του μαθήματος, κ.λπ. Είναι σημαντικό να συζητείται εκ των προτέρων ο ρόλος και να γίνεται αναστοχασμός ως προς την υλοποίηση μετά το μάθημα.

Συνδιδασκαλία

Πρόκειται για το επόμενο βήμα σε σχέση με τον βοηθητικό ρόλο μέσα στην τάξη. Εδώ, τόσο ο μέντορας όσο και ο νέος δάσκαλος έχουν πιο συμμετρικούς ρόλους και πρέπει να εργάζονται ως ισότιμοι εταίροι. Αυτό το είδος συνεργασίας αποτελεί συχνά πρόκληση και για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς και θα πρέπει να συζητείται καλά εκ των προτέρων, να μελετάται διεξοδικά και να γίνεται αναστοχασμός σχετικά μετά την εφαρμογή.

Συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς

Προσθέτουμε αυτή την πρόταση απλώς για να επισημάνουμε το γεγονός ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ο μέντορας θα πρέπει να ενθαρρύνει το νέο εκπαιδευτικό να συνεργαστεί και με άλλους έμπειρους συναδέλφους εκτός από τον μέντορα (αυτό είναι πολύ σημαντικό ιδίως εάν ο μέντορας δεν διδάσκει το ίδιο μάθημα). Η παρατήρηση στην τάξη, η υποστήριξη στην τάξη και οι κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες είναι δραστηριότητες που μπορούν εύκολα να υλοποιηθούν με τη βοήθεια άλλων συναδέλφων. Τα ίδια πρότυπα μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο στάδιο σχεδιασμού. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο μέντορας μπορεί να διευκολύνει το συντονισμό του νέου εκπαιδευτικού με άλλους συναδέλφους.

Εξωσχολικές δραστηριότητες/όμιλοι/εκδηλώσεις

Εάν είναι δυνατό και εφαρμόσιμο, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ενθαρρύνεται να αξιοποιεί τα ειδικά ταλέντα και ενδιαφέροντά που μπορεί να έχει. Θα ήταν ίσως ωφέλιμο για τον νέο εκπαιδευτικό να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με μεγαλύτερη ελευθερία από ό,τι συνήθως στις καθημερινές παιδαγωγικές υποχρεώσεις. Για να ενσωματωθεί ο νέος εκπαιδευτικός στην κοινότητα, πρέπει να γίνει δραστήριο μέλος της που συνεισφέρει. Ο μέντορας και ο νέος



εκπαιδευτικός θα πρέπει να προσπαθήσουν να εντοπίσουν μαζί τους τομείς στους οποίους μπορεί να συνεισφέρει ο νέος εκπαιδευτικός.

Συνέδρια και σεμινάρια επιμόρφωσης εκπαιδευτικών

Αν και δεν είναι απαραίτητα το πρωταρχικό αντικείμενο της εργασίας του νέου εκπαιδευτικού, θα πρέπει να δίνεται προσοχή στον αναστοχασμό σχετικά με τις ευκαιρίες για συνεχή επιμόρφωσή του. Ο μέντορας μπορεί να δείξει ως παράδειγμα κάποιες από τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχει και να προσκαλέσει τον νέο εκπαιδευτικό να τον συνοδεύσει. Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός μπορούν, ωστόσο, προφανώς, να συζητήσουν και πιθανές επαγγελματικές εκδηλώσεις τις οποίες ο νέος εκπαιδευτικός θα μπορούσε να θεωρήσει ενδιαφέρουσες και ωφέλιμες και να τις παρακολουθήσει. Στην περίπτωση αυτή, είναι σημαντικό να επαληθεύονται οι νεοαποκτηθείσες γνώσεις και ικανότητες, δίνοντας στους νέους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα να τις παρουσιάσουν στους συναδέλφους τους ή τουλάχιστον να γίνει μια λεπτομερής ενημέρωση του μέντορα.

Κοινωνικές δραστηριότητες

Προσωπικές επισκέψεις

Εάν κρίνεται σωστό και αρμόζον και στις δύο πλευρές, ο μέντορας μπορεί να προσκαλέσει το νέο εκπαιδευτικό να τον επισκεφτεί στο σπίτι του, να γνωρίσει την οικογένειά του.

Δραστηριότητες για το προσωπικό

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία οργανώνουν διάφορους τύπους εξωσχολικών δραστηριοτήτων για ολόκληρο το διδακτικό προσωπικό (ή ίσως ένα μικρότερο σύνολο, π.χ. Ένα τμήμα). Αυτό μπορεί να γίνει στο πλαίσιο μιας διαδικασίας σχεδιασμού ή αξιολόγησης ή απλώς στο πλαίσιο της ανάπτυξης σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας (team building). Είναι σημαντικό να προσκαλέσετε και να συμπεριλάβετε σε τέτοιες περιπτώσεις τον νέο εκπαιδευτικό. Ο μέντορας θα πρέπει να προετοιμάσει τον νέο εκπαιδευτικό για τη δραστηριότητα και να του δώσει πληροφορίες που δεν περιλαμβάνονται στις επίσημες ανακοινώσεις.

Εθιμοτυπικό έναρξης της συνεργασίας

Σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται να υπάρχει κάποιο εθιμοτυπικό έναρξης για νέους εκπαιδευτικούς/νέους εργαζομένους και ορισμένες προσδοκίες από αυτούς. Αν και είναι προφανώς σημαντικό το όποιο εθιμοτυπικό να εφαρμόζεται με σεβασμό και κατόπιν συναίνεσης, είναι επίσης σημαντικό οι νέοι εκπαιδευτικοί να κατανοήσουν σαφώς τις δραστηριότητες που προτείνει ο μέντορας. Το εθιμοτυπικό, εάν εφαρμόζεται, θα πρέπει να χρησιμεύει στο να γνωρίσουμε καλύτερα το νέο εκπαιδευτικό και να αναγνωρίσουμε την παρουσία του στο σχολείο, δείχνοντας ενθουσιασμό για την προσθήκη του στην ομάδα. Για παράδειγμα, ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να κληθεί να συμμετάσχει σε ένα παιχνίδι τύπου «Δείχνω και λέω» και να παρουσιάσει ένα από τα ταλέντα του, όπως π.χ. Να παίξει ένα μουσικό όργανο ή να τραγουδήσει σε μια συνάντηση του προσωπικού. ...

Εκδρομές

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία μπορεί να διοργανώσουν επαγγελματικές (και κοινωνικές) μονοήμερες ή μεγαλύτερες εκδρομές για τους εργαζομένους τους. Είναι σημαντικό ο μέντορας να παρουσιάζει αυτές τις εκδηλώσεις στο νέο εκπαιδευτικό, να τον προσκαλεί και να περνά χρόνο μαζί του κατά τη διάρκεια αυτών των εκδηλώσεων. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει, επίσης, να ενημερώνεται σχετικά με τις εκδηλώσεις αυτές το συντομότερο δυνατό και



θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται/αναφέρονται στο σχέδιο εργασίας (συμφωνητικό συνεργασίας).

Απογευματινές/βραδινές εκδηλώσεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία οργανώνουν διάφορες επίσημες και ανεπίσημες εκδηλώσεις στις οποίες αναμένεται να συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί. Οι εκδηλώσεις αυτές θα πρέπει να παρουσιάζονται στον νέο εκπαιδευτικό πολύ νωρίτερα και το σχετικό πλαίσιο θα πρέπει να παρέχεται από τον μέντορα. Οι επίσημες εκδηλώσεις περιλαμβάνουν συναυλίες, εγκαίνια εκθέσεων, φιλανθρωπικές εκδηλώσεις, εκδηλώσεις αποφοίτων ή γονέων κ.λπ. Οι ανεπίσημες ή εσωτερικές εκδηλώσεις του προσωπικού μπορεί να είναι γενέθλια, αθλητικές εκδηλώσεις (αγώνες ή τουρνουά), εκδηλώσεις δραστηριοτήτων (π.χ. Μπόουλινγκ, βραδιές κινηματογράφου, λέσχη βιβλίου, επίσημα «after-party» μετά από συναντήσεις του προσωπικού) κ.λπ.



1.6 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πρόκειται για ένα σχέδιο παρακολούθησης για την περίοδο εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα. Με τον τρόπο αυτό, ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα συμφωνήσουν σχετικά με τις λεπτομέρειες της συνεργασίας τους.

Διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου

Ημερομηνία έναρξης: _____

Ημερομηνία ολοκλήρωσης: _____

Χρονικό διάστημα μεταξύ των συνεδριάσεων κατά την εισαγωγική περίοδο

Οι συνεδρίες γίνονται κατά
βάση:

διά ζώσης

διαδικτυακά

μέσω τηλεφώνου

Συχνότητα συνεδριών:

καθημερινά

εβδομαδιαία

ανά δύο εβδομάδες

μηνιαία

Προβλεπόμενη διάρκεια
συνεδρίας σε λεπτά:



Ο μέντορας θα είναι διαθέσιμος για το νέο εκπαιδευτικό με τον εξής τρόπο:

Οι δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί για την εισαγωγική περίοδο περιλαμβάνουν (συγκεκριμένα με ημερομηνίες ανάλογα με την περίπτωση):

Ανατροφοδότηση του μέντορα προς το νέο εκπαιδευτικό και σύντομη περιγραφή της διαδικασίας μεντορισμού:

Ημερομηνία και τόπος: _____

Μέντορας

Νέος εκπαιδευτικός



1.7 ΓΙΑΤΙ ΒΡΙΣΚΟΜΑΙ ΕΔΩ;

Πρόκειται για ένα εργαλείο προβληματισμού που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ανεξάρτητα από το νέο εκπαιδευτικό (ή ως οδηγός συνέντευξης). Μπορεί να χρησιμεύσει στον νέο εκπαιδευτικό ως υπενθύμιση του πού βρισκόταν όταν ξεκινούσε ή σε ένα μεταγενέστερο στάδιο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα ή της σταδιοδρομίας του γενικότερα.

Μπορεί, επίσης, να κοινοποιηθεί στον μέντορα και να χρησιμοποιηθεί ως σημείο εκκίνησης μιας συζήτησης. Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί, επίσης, να χρησιμοποιηθεί πριν από την πρώτη συνάντηση μέντορα-νέου εκπαιδευτικού για να προετοιμαστεί λίγο ο νέος εκπαιδευτικός.

Ποιοι ήταν οι καλύτεροι εκπαιδευτικοί που είχατε στη ζωή σας και γιατί;

Τι σας επηρέασε στο να αποφασίσετε να γίνετε εκπαιδευτικός;

Τι είναι αυτό που σας αρέσει/απολαμβάνετε στο γνωστικό αντικείμενο που έχετε σπουδάσει για να διδάξετε;

Ποια είναι μερικά πράγματα για τα οποία ανυπομονείτε περισσότερο στην τρέχουσα απασχόλησή σας;

Πού θεωρείτε ότι χρειάζεστε περισσότερη υποστήριξη και βοήθεια; Υπάρχουν κάποιοι τομείς που σας προβληματίζουν, σας φοβίζουν, σας προκαλούν αμφιβολίες;

Πώς περιμένετε να διαμορφωθεί η τυπική εβδομάδα σας κατά το πρώτο έτος της εργασίας σας;

Πώς «γεμίζετε τις μπαταρίες» σας, αν αισθάνεστε υπερβολικά φορτισμένοι;

Ποιους συγκεκριμένους στόχους έχετε θέσει για τον πρώτο σας χρόνο; Πώς θα γνωρίζετε αν τα καταφέρατε; Προσπαθήστε να θέσετε τρεις πολύ συγκεκριμένους στόχους.

Πώς θα θέλατε να σας θυμούνται οι μαθητές σας;



Βιβλιογραφία

- Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.
- Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.
- Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.
- CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing
- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315- 324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.
- Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.
- Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. *Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation*. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.
- Department of Education and Training, *A Teacher's Guide to Effective Mentoring*, State of Victoria, 2014



https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, “A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers”, Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. *Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.
Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [New teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, “How to be an exceptional mentor teacher”, *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. “Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship”, *Skyward*,
<https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>

Gonser, Sarah. 2022 “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.

Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.

Horneffer, P. 2020. *Implementing a Flipped Classroom in Medical Education*.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore



- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525
- Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.
- Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.
- Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.
- Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.
- König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.
- Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. *Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession*. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.
- Križaj, Robert. 2019. *Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Kyriacou, C., & Kobori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.
- Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.
- Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual*



conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).

Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.

Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.

Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]. Fundació Jaume Bofill i Bonallegtra Alcompàs.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.

Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.

Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.

Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.

Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. *Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey*. Retrieved from http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc
Mentoring Guide: a guide for mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).

Middleton, Kate. 2009. *Stress. How to de-Stress Without Doing Less*. Oxford: Lion Hudson.

Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 28, št. 1:102–119.

Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.

Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 813-831.

OECD. 2018. *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. OECD Publishing.

OECD. 2018. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. OECD Publishing.

Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 23-40.

Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on



neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology* 34, št. 1:87–98.

Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).

Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. *Policy Analysis for California Education, PACE*.

Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*. Spletni vir: https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didaktaizgorelost.pdf (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. *Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic*. Edsurge.



- Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).
- Walker, Matthew. 2017. Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. New York: Scribner.
- Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self-Assessment.
- Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.
- Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.
- Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

All electronic references retrieved in October 2022.

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



UNIVERSITÀ
LUM
Jean Monnet

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

<https://empowering-teachers.eu/>