



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



Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς – Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)

<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 αντανakλά 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

8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)	4
8.1 ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	7
8.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΝΤΟΡΑ	9
8.3 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ/ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ	14
Βιβλιογραφία	19

8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)

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

Η εφαρμογή της ενότητας «Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)» έχει ως στόχο να προσφέρει μια σταθερή βάση στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, πάνω στην οποία θα μπορέσουν να βασιστούν για τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη. Περιλαμβάνει συγκεκριμένα βήματα και κατευθυντήριες γραμμές που καλύπτουν τόσο τις εξωτερικές/διοικητικές απαιτήσεις για την εξέλιξή τους όσο και τα εσωτερικά/ψυχολογικά κίνητρα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν ατομικά ή σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς για να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους που μπορεί να ακολουθήσει ο κάθε εκπαιδευτικός.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα γνωρίζουν το εθνικό πλαίσιο και τους κανονισμούς που αφορούν τις δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα εξοικειωθούν με τις εθνικές απαιτήσεις για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να αναλογιστούν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και να προσδιορίσουν/παρακολουθήσουν επακριβώς τα βήματα που απαιτούνται για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να βρίσκουν σεμινάρια, συνέδρια και ευκαιρίες κατάρτισης σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους.
- Οι μέντορες θα αναπτύξουν ένα πλαίσιο μέσω του οποίου θα μπορούν να μοιραστούν τη δική τους εμπειρία και παραδείγματα καλών πρακτικών.
- Οι μέντορες και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα αναπτύξουν μια κοινή βάση μέσω της οποίας θα μπορούν να επικοινωνούν τις ανάγκες, τις προσδοκίες και τα σχέδιά τους για επαγγελματική ανάπτυξη.

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
8.1 Το εθνικό πλαίσιο, οι απαιτήσεις και οι κανονισμοί για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	90 λεπτά	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
8.2 Πρότυπο συζήτησης για το μέντορα	Μέντορες	Οδηγός	30 λεπτά + 60 λεπτά για την υλοποίηση	Παιδαγωγικός/διδακτικός
8.3 Πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο παρουσίασης/	60 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδακτικός



8.1 Το εθνικό πλαίσιο, οι απαιτήσεις και οι κανονισμοί για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών είναι ένας κατάλογος που εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο, ο οποίος έχει τη μορφή παρουσίασης με λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις εθνικές ρυθμίσεις που αφορούν τις ευκαιρίες κατάρτισης και τις δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη χρηστικότητα των παρεχόμενων πληροφοριών. Όλα τα δεδομένα παρουσιάζονται με απλό, αλλά αναλυτικό τρόπο, προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η εμπειρία του χρήστη.

8.2 Το πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού είναι ένα πρότυπο που έχει σχεδιαστεί ως ένα υβριδικό έντυπο, ένας κατάλογος ελέγχου με στοιχεία ημερολογίου, τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους (ή σε μεταγενέστερα στάδια) για να αναπτύξουν ένα συνεκτικό και συγκεκριμένο σχέδιο για την εξέλιξή τους, το οποίο θα καλύπτει τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιούν το πρότυπο αυτόνομα, σε σημαντικά στάδια της σταδιοδρομίας τους, ως υπενθύμιση και εργαλείο αυτοαξιολόγησης, καθώς και ως αφετηρία για συζήτηση με τους μέντορες και τους συναδέλφους τους σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. Η βασική ιδέα είναι ότι μια δομημένη προσέγγιση της πορείας σταδιοδρομίας σε συνδυασμό με ένα εργαλείο για συνεπή καταγραφή της διαδικασίας αυτοβελτίωσης μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος.

8.3 Το πρότυπο συζήτησης για το μέντορα είναι ένας ολοκληρωμένος οδηγός για το μέντορα, ώστε να αναστοχαστεί σχετικά με τις αποφάσεις, τα σχέδια και τις εμπειρίες του σχετικά με τη σταδιοδρομία του, και ένα πρότυπο θεμάτων/ερωτήσεων για τη διεξαγωγή μιας συζήτησης με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό (πού να αναζητήσει ευκαιρίες, η δική του εμπειρία, ιδιαιτερότητες του σχολείου κ.λπ.). Αυτό το υλικό παρουσιάζεται με ευέλικτες κατευθυντήριες γραμμές, καθώς κάθε μέντορας θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εξατομικεύσει το περιεχόμενο που παρέχεται με βάση τη δική του εμπειρία, ωστόσο διαθέτει και συγκεκριμένα εργαλεία για τη μετάδοση της γνώσης και την εδραίωση της επικοινωνίας σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Ο μέντορας ξεκινά την εργασία σε αυτή την ενότητα μαζί με τον νέο εκπαιδευτικό, παρουσιάζοντας **το εθνικό πλαίσιο και τους κανονισμούς** (η ενότητα 8.1 ίσως φανεί χρήσιμη). Αυτό μπορεί να γίνει με απλή μελέτη του σχετικού θεσμικού πλαισίου, καθώς οι πληροφορίες που παρέχονται είναι θεωρητικές και σε αυτό το σημείο δεν απαιτείται πρακτική εργασία. Ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί επίσης να μελετήσει μόνος του το αρχικό υλικό, αλλά η διερεύνησή του με τη βοήθεια του μέντορα μπορεί να συμβάλει στην ομαλότερη εισαγωγή στο θέμα. Έτσι, ο μέντορας θα ήδη έχει τη δυνατότητα να αξιολογήσει ανεπίσημα τις γνώσεις του νέου εκπαιδευτικού σχετικά με το υφιστάμενο πλαίσιο. Σε αυτό το σημείο, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να έχει ήδη μια θεωρητική εικόνα των κύριων απαιτήσεων και των βημάτων που πρέπει να κάνει για να εξελιχθεί στην καριέρα του.



Στη συνέχεια, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ολοκληρώσει το πιο σημαντικό τμήμα της ενότητας: να συμπληρώσει το πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού (8.3). Αυτό θα πρέπει να γίνεται κατ' ιδίαν, δίνοντας στο νέο εκπαιδευτικό αρκετό χρόνο και χώρο για να εξετάσει προσεκτικά τις επιλογές του και να διαμορφώσει μια πορεία με βάση τις προσωπικές του προτιμήσεις και επιδιώξεις. Είναι σημαντικό αυτό το στάδιο της ενότητας να το ολοκληρώσει μόνος του. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός πώς μια σταδιοδρομία μπορεί να εξελίσσεται και να αλλάζει στην πορεία και ότι η εγκατάλειψη ενός στόχου δεν συνεπάγεται ήττα. Αυτό είναι κάτι που εξετάζει το επόμενο υλικό της ενότητας.

Αφού ο νέος εκπαιδευτικός εξοικειωθεί με τους εθνικούς κανονισμούς και τις επίσημες κατευθυντήριες γραμμές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του και αφού ολοκληρωθεί και η διαδικασία αυτοαναστοχασμού που προσθέτει προσωπική χροιά στα σχέδιά του, το επόμενο βήμα σε αυτή την ενότητα είναι η συζήτηση με το μέντορα. Ο μέντορας προετοιμάζεται για τη συζήτηση αυτή μελετώντας και συμπληρώνοντας το πρότυπο συζήτησης για το μέντορα (8.2), εμπλουτίζοντας το ήδη παρεχόμενο υλικό με τη δική του οπτική, εμπειρία και άποψη. Αυτή η συζήτηση πρέπει να γίνει κατ' ιδίαν και ο νέος εκπαιδευτικός και ο μέντορας να αφιερώσουν αρκετό χρόνο για να κάνουν μια ανοιχτή συζήτηση πρόσωπο με πρόσωπο. Μέρος αυτής της διαδικασίας μπορεί να είναι και η αξιολόγηση και η ανατροφοδότηση του μέντορα σχετικά με το ερωτηματολόγιο για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας που συμπλήρωσε ο νέος εκπαιδευτικός, αλλά μόνο εφόσον ο τελευταίος αισθάνεται άνετα να μοιραστεί αυτές τις πληροφορίες.



8.1 ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Βασικό θεσμικό πλαίσιο

- Ν.4823/2021 «Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις»

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/739038/nomos-4823-2021>

- Ν.1566/85 «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/276374/nomos-1566-1985>

- Υπ. Απ. Φ.353.1./324/105657/Δ1/2002, Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων των διδασκόντων ([ΦΕΚ 1340/2002](#)).
- Υπ. Απ. 27922/Γ6/2007, Καθορισμός των ιδιαίτερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων. Α) Του εκπαιδευτικού προσωπικού, που υπηρετεί σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (ΣΜΕΑ) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ειδικά σχολεία, τμήματα ένταξης), και σε προγράμματα ειδικής αγωγής (παράλληλη στήριξη και παροχή διδασκαλίας στο σπίτι). Β) Του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού και του ειδικού βοηθητικού προσωπικού, που υπηρετεί στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 449/Β/03-4-2007](#)).
- Υπ. Απ. 142628/ΓΔ4/2017, Καθήκοντα και αρμοδιότητες των κλάδων ΠΕ23 Ψυχολόγων και ΠΕ30 Κοινωνικών Λειτουργών στα σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Γενικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 3032/2017](#)).
- Υπ. Απ. 88348/Δ3/2018, Καθήκοντα και αρμοδιότητες των κλάδων ΠΕ25 Σχολικών Νοσηλευτών και του κλάδου ΔΕ01 Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού στα σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Γενικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 2038/2018](#)).





8.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΝΤΟΡΑ

Αυτός ο οδηγός συζήτησης θα σας βοηθήσει να διεξάγετε ως μέντορας μια αποδοτικότερη και πιο παραγωγική συζήτηση με το μεντορευόμενο σας. Παρακάτω, θα βρείτε μια συλλογή από «ευέλικτες» κατευθυντήριες γραμμές που μπορείτε να προσαρμόσετε στη δική σας προσέγγιση, με ορισμένες συμβουλές και τρόπους που μπορεί να σας φανούν χρήσιμοι, υπενθυμίζοντάς σας ότι κι εσείς ήσασταν κάποτε αρχάριοι και βοηθώντας σας να επικοινωνήσετε με το νέο εκπαιδευτικό.

Καλό είναι να γνωρίζετε πριν ξεκινήσετε ότι:

Κατά το πρώτο έτος του, ο νέος εκπαιδευτικός συνήθως περνά από 4 ή περισσότερες φάσεις:

ΦΑΣΗ 1: Προσδοκία - Οι περισσότεροι, αν όχι όλοι, οι νέοι εκπαιδευτικοί εισέρχονται για πρώτη φορά στο σχολείο με την επιθυμία να κάνουν τη διαφορά, αισθάνονται ενθουσιασμό αλλά και άγχος.

ΦΑΣΗ 2: Επιβίωση - Μετά τις πρώτες δύο εβδομάδες, έχοντας ήδη έρθει αντιμέτωποι με πολυάριθμα καινούργια προβλήματα και καταστάσεις, οι νέοι εκπαιδευτικοί συνήθως πασχίζουν να «επιπλεύσουν», καθώς αισθάνονται ότι έχουν τόσο λίγο χρόνο για να μάθουν τόσα πολλά.

ΦΑΣΗ 3: Απογοήτευση - Μετά από ένα με δύο μήνες εργασίας, οι νέοι εκπαιδευτικοί αναλώνονται στο φόρτο εργασίας, τα ιδανικά τους για το σχολείο πλήττονται από τη γραφειοκρατία και τα διοικητικά καθήκοντα, ενδεχομένως έχουν χαμηλό ηθικό και αμφισβητούν την αφοσίωση και την επάρκειά τους. Το σχολείο δεν είναι όπως περίμεναν ότι θα ήταν.

ΦΑΣΗ 4: Ανάκαμψη - Αφού περάσει το πρώτο σοκ, με την κατάλληλη βοήθεια από εσάς, το μέντορα, οι νέοι εκπαιδευτικοί αρχίζουν να κατασταλάζουν, να αποδέχονται τη νέα τους πραγματικότητα και να σκέφτονται τι τους εξυπηρετεί και τι χρειάζεται βελτίωση.

Πώς μπορεί ο μέντορας να βοηθήσει τους νέους εκπαιδευτικούς που δυσκολεύονται σε αυτές τις φάσεις:

Ξεκινήστε πρώτα με την υποστήριξη των χαμηλού επιπέδου αναγκών των νέων εκπαιδευτικών, έπειτα των μεσαίου επιπέδου αναγκών τους και τέλος, των υψηλού επιπέδου αναγκών τους, λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες φάσεις.

1. Ανάγκες χαμηλού επιπέδου - Μοιραστείτε με τους νέους εκπαιδευτικούς βασικές πληροφορίες, όπως τον τρόπο να παίρνουν παρουσίες, να μαθαίνουν τα ονόματα των μαθητών, πώς να γνωριστούν με τους νέους συναδέλφους τους, τον τρόπο χρήσης του σχολικού εξοπλισμού, τον τρόπο χειρισμού των e-mail,...

2. Ανάγκες μεσαίου επιπέδου - Παρουσιάστε τους την εμπειρία, τις ιδέες και τις απόψεις σας σχετικά με το πώς αξιολογείτε και βάζετε βαθμούς, πώς ελέγχετε τις εργασίες για το σπίτι, πώς προγραμματίζετε και διεξάγετε συνελεύσεις γονέων,...

3. Ανάγκες υψηλού επιπέδου - Μοιραστείτε μαζί τους συγκεκριμένες δεξιότητές σας και τη διδακτική σας μεθοδολογία, πώς προσεγγίζετε τα διάφορα στυλ μάθησης, πώς ενσωματώνετε την κριτική σκέψη στην τάξη...



Μην ξεχνάτε!

- **Οι καλοί μέντορες ξέρουν να ακούνε:** Η ενσυναίσθηση είναι το καλύτερο εργαλείο που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε. Δεν μπορείτε να δώσετε μια καλή απάντηση, αν δεν ακούσετε πρώτα προσεκτικά την ερώτηση.
- **Οι καλοί μέντορες ενθαρρύνουν τον αναστοχασμό:** Οι απλές ερωτήσεις που ξεκινούν με το «Πώς» και το «Γιατί» μπορούν να οδηγήσουν πολύ μακριά. Μην συμβουλευέτε απλώς, ενθαρρύνετε τους μεντορευόμενούς σας να σκεφτούν οι ίδιοι τα εκάστοτε ζητήματα.

Μερικοί ακόμα τρόποι με τους οποίους θα μπορούσατε να αναπτύξετε ισχυρότερη σύνδεση με το μεντορευόμενό σας

ΜΕΡΙΚΟΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΡΟΠΟΙ ΝΑ ΓΙΝΕΤΕ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ;

- Δημιουργήστε πρώτα μια σύνδεση, επειδή οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να νιώθουν άνετα μαζί σας για να σας προσεγγίσουν για βοήθεια.
- Επικεντρωθείτε σε ένα μόνο στόχο κάθε φορά. Συνήθως, προτεραιότητα έχει η διαχείριση της τάξης.
- Περάστε όσο περισσότερο χρόνο μπορείτε με τους νέους εκπαιδευτικούς.
- Δώστε μεγάλη προσοχή αφήνοντας παράλληλα τους νέους εκπαιδευτικούς να καταλήξουν στις δικές τους απόψεις και συμπεράσματα.
- Να αναγνωρίζετε και να εκτιμάτε τόσο τις μεγάλες όσο και τις μικρές νίκες καθημερινά.
- Παρακολουθείτε την εξέλιξή τους γραπτώς, ώστε οι νέοι εκπαιδευτικοί να μπορούν να βλέπουν πώς βελτιώνονται.
- Μη φοβάστε να αποκαλύψετε τις δικές σας αδυναμίες. Μοιραστείτε τις δικές σας εμπειρίες διδασκαλίας στα πρώτα σας βήματα ως εκπαιδευτικός.

Πώς να προετοιμαστείτε για μια συζήτηση - Επανεξέταση των δικών σας αξιών και απόψεων

Δραστηριότητα: Ένα δέντρο ιδεών...

Δημιουργώντας ένα δέντρο ιδεών θα μπορέσετε να αποσαφηνίσετε τις υφιστάμενες πεποιθήσεις σας και την άποψή σας για το τι είναι ο μεντορισμός και τι θεωρείτε ότι κάνουν οι μέντορες. Γράψτε σε ένα φύλλο Α4 τις εξής ερωτήσεις:

Τι είναι ο μεντορισμός;

Τι ακριβώς κάνουν οι μέντορες;

Γράψτε ό,τι σας έρχεται στο μυαλό καθώς σκέφτεστε και αναλύετε αυτές τις ερωτήσεις. Όταν δεν μπορείτε να σκεφτείτε κάτι άλλο να προσθέσετε, απαντήστε δίπλα σε κάθε καταχώρηση στην ακόλουθη ερώτηση:

Αν αυτό κάνουν οι μέντορες, τι μπορεί να σημαίνει αυτό για να είναι κανείς αποτελεσματικός μέντορας;

Σκεφτείτε τις εμπειρίες σας ως μέντορας ή ως μεντορευόμενος καθώς διατυπώνετε τις απαντήσεις σας. Με τον τρόπο που προσεγγίζουμε τους ανθρώπους, συχνά δίνουμε ενδείξεις για τη θέση μας. Μέχρι να τις αποκαλύψουμε, οι πρακτικές και οι αντιλήψεις μας μπορεί να είναι κρυμμένες μέσα σε αυτές τις ενδείξεις. Καθώς ανταποκρίνεστε στις παρακάτω προτάσεις, σκεφτείτε τα σχόλιά σας στο πλαίσιο της συνεργασίας σας με έναν αρχάριο εκπαιδευτικό ή έναν συνάδελφο με λιγότερη εμπειρία. Αναρωτηθείτε:



Ποια η θέση μου για:

- Το ποιος ξέρει καλύτερα;
- Την επιλογή παρουσίασης, αφήγησης ή...;
- Το τίνος η άποψη έχει μεγαλύτερη βαρύτητα;
- Το ποιος μιλάει, ποιος ακούει;
- Το σκοπό της μεντορικής σχέσης;
- Μια «ανόητη ερώτηση» που μου τίθεται;
- Το ποιος καθορίζει τους τομείς δράσης; Το ποιος επιλέγει το κεντρικό θέμα;
- Το πώς θα αποφασίζεται καθετί;
- Το να είμαι προσιτός, προσβάσιμος και διαθέσιμος;
- Το πώς συνεργαζόμαστε (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου και του τόπου);

Μπορείτε, επίσης, να θέσετε στον εαυτό σας τις ακόλουθες ερωτήσεις, να γράψετε τις απαντήσεις και να τις χρησιμοποιήσετε για να τις αναπτύξετε στις δύο πιο σημαντικές ερωτήσεις: *Τι είναι ο μεντορισμός; Και Τι ακριβώς κάνουν οι μέντορες;*:

- Τι πρέπει να γνωρίζει και να μπορεί να κάνει/μάθει ο μεντορευόμενός μου (προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μαθητών του);
- Τι πρέπει να γνωρίζω και να μπορώ να κάνω για να βοηθήσω τους αρχάριους εκπαιδευτικούς και να ανταποκριθώ στις μαθησιακές ανάγκες τους;
- Πώς μπορώ να βοηθήσω το μεντορευόμενό μου να διευρύνει τις γνώσεις του και να τελειοποιήσει τις πρακτικές του;
- Τι παρατηρείται στην τάξη ως αποτέλεσμα της βοήθειάς μου για την επαγγελματική ανάπτυξη του νέου εκπαιδευτικού;
- Πώς επηρέασε η επαγγελματική μου ανάπτυξη την πρακτική μου και την κατάρτιση του μεντορευόμενού μου;

Συζήτηση με το μεντορευόμενό σας

Εδώ, θα σας προτείνουμε τρεις προσεγγίσεις για το πώς θα μπορούσατε να κάνετε μια συζήτηση με το μεντορευόμενό σας:

1. Συζητήσεις σχετικά με την ευημερία

Αυτοί οι διάλογοι αφορούν την αυτοπεποίθηση και το αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας του νέου εκπαιδευτικού, αποκαλύπτουν περισσότερο για το πώς αισθάνεται ο ίδιος παρά για τη δουλειά του και αποτελούν μια στέρεη βάση για την επέκταση της έννοιας της ανάπτυξης (προσωπικής ή επαγγελματικής). Οι μέντορες χρησιμοποιούν αυτό το είδος επικοινωνίας για να κατανοήσουν καλύτερα τις απόψεις των συναδέλφων τους για τη διδασκαλία τους, καθώς και τις ανησυχίες και τις ανασφάλειές τους. Μια συζήτηση σχετικά με την ευημερία μπορεί επίσης να αποκαλύψει πώς διαμορφώνουν τις σχέσεις τους με τους μαθητές και τους συναδέλφους, καθώς και τυχόν προβλήματα διαχείρισης του χρόνου ή ανησυχίες. Οι συζητήσεις για την ευημερία επικεντρώνονται στη συναισθηματική ευημερία των αρχάριων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της νέας τους εργασίας και της «ρουτίνας» της δουλειάς τους, σε ένα περιβάλλον στο οποίο οι πιέσεις μπορεί να αυξάνονται σταδιακά ή και απροσδόκητα, καθιστώντας αναγκαίο τον τακτικό έλεγχο και την ενημέρωση. Κατά τη διάρκεια αυτών των αλληλεπιδράσεων, οι μέντορες θα πρέπει συχνά να συμμερίζονται τους νέους εκπαιδευτικούς και να βρίσκουν μεθόδους για να τους υποστηρίξουν και να τους καθησυχάζουν. Οι μέντορες λειτουργούν ως σύμμαχοι σε ένα καινούργιο και ίσως απειλητικό περιβάλλον. Στην αρχή της σταδιοδρομίας ενός εκπαιδευτικού, όταν η εγκαθίδρυση μιας σχέσης καθοδήγησης και η κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν βασικές προτεραιότητες, τέτοιες συζητήσεις γίνονται συχνότερα. Ερωτήσεις που θα μπορούσαν να πυροδοτήσουν αυτή τη



συζήτηση μπορούν να προκύψουν από εκείνες που σκέφτηκαν οι μέντορες όταν δημιούργησαν το «δέντρο ιδεών» τους. Ρωτήστε τους μεντορευόμενους τις σκέψεις τους για τα ίδια ζητήματα.

2. Συζήτηση καταιγισμού ιδεών

Προσδιορίστε και εξηγήστε τυχόν έννοιες που δεν είναι σαφείς στο νέο εκπαιδευτικό και, στη συνέχεια, καταρτίστε έναν κατάλογο λοιπών τύπων πληροφοριών ή διαδικασιών που ενδεχομένως χρειάζεται να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός. Αποσαφηνίστε ό,τι μπορείτε άμεσα και, στη συνέχεια, επισημάνετε κάθε στοιχείο του καταλόγου με το όνομα ενός ατόμου που μπορεί να γνωρίζει τις απαντήσεις ή που μπορεί να βοηθήσει τον αρχάριο εκπαιδευτικό να τις βρει.

3. Κάντε διευκρινιστικές ερωτήσεις

Η δραστηριότητα της «αποσαφήνισης» και της υποβολής διευκρινιστικών ερωτήσεων είναι θεμελιώδης για μια καλή μεντορική σχέση και μπορεί να συμβάλλει στην αποκάλυψη του είδους της βοήθειας που χρειάζεται ένας νέος εκπαιδευτικός. Ο αποτελεσματικός μεντορισμός εξαρτάται από την προσεκτική ακρόαση και κατανόηση του ατόμου με το οποίο συνεργάζεστε. Το να καταγράφετε αυτά που λέει ο συνάδελφός σας θα σας βοηθήσει να τα διευκρινίσετε. Έτσι θα μπορέσετε να επανέλθετε σε συγκεκριμένες παρατηρήσεις ή σχόλια που μπορεί να απαιτούν περισσότερες εξηγήσεις στο μέλλον. Κατά την επεξήγηση, ο σκοπός του μέντορα είναι να είναι ολοκληρωτικά παρών για τον συνάδελφό του και να δείχνει το ενδιαφέρον του παρά να δείχνει ο ίδιος ενδιαφέρον. Ορισμένες διευκρινιστικές ερωτήσεις μπορεί να είναι:

- Όταν είπες... τι σκεφτόσουν;
- Τι σε κάνει να το λες αυτό;
- Μπορείς να πεις κάτι παραπάνω για...;
- Δεν νομίζω ότι καταλαβαίνω, μπορείς να μου το εξηγήσεις λίγο περισσότερο;
- Ποια από αυτές τις ιδέες (που τέθηκαν από το νέο εκπαιδευτικό) είναι πιο σημαντική ή επιτακτική για σένα;
- Αν έπρεπε να επιλέξεις (ιδέες που τέθηκαν από το νέο εκπαιδευτικό), ποιες από αυτές θα βοηθούσαν περισσότερο;

Οι μέντορες θα γνωρίσουν καλύτερα τον συνάδελφό τους, το πλαίσιο, τις συνθήκες και τις ανάγκες του, θέτοντας τέτοιες ερωτήσεις. Αρχικά, μπορεί να είναι εξαιρετικά δύσκολο να κάνετε διευκρινιστικές ερωτήσεις. Σκοπός των διευκρινιστικών ερωτήσεων είναι να κατανοήσετε καλύτερα κάτι από τη σκοπιά του νέου εκπαιδευτικού. Οι απαντήσεις στις διευκρινιστικές ερωτήσεις μπορεί να είναι εξίσου διαφωτιστικές και ωφέλιμες για το νέο σας συνάδελφο όσο και για εσάς. Για ένα νέο εκπαιδευτικό, οι σωστά διατυπωμένες διευκρινιστικές ερωτήσεις αναμένεται να αποδώσουν αρκετά ουσιαστικές γνώσεις.

Περαιτέρω σχετική βιβλιογραφία:

1. Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, 2006 <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
2. Lauren Gilchrist, "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, September 2019 <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>
3. 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



4. Sarah Gonser, “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, Edutopia, July 29, 2022 <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>
5. Gayle Furlow, “How to be an exceptional mentor teacher”, teacherready, June 28, 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>
6. Larissa Raymond, Jill Flack & Peter Burrows, “A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor”, Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, 2016
<https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>



8.3 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ/ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

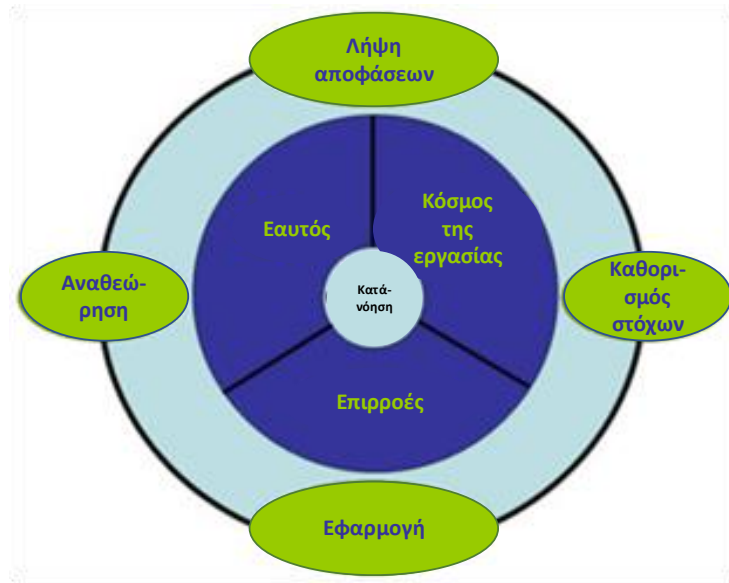
Το πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού είναι ένα πρότυπο που έχει σχεδιαστεί ως ένα υβριδικό έντυπο, ένας κατάλογος ελέγχου με στοιχεία ημερολογίου, τον οποίο μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στην αρχή της σταδιοδρομίας σας (ή σε μεταγενέστερα στάδια) για να αναπτύξετε ένα συνεκτικό και συγκεκριμένο σχέδιο για την εξέλιξή σας, το οποίο θα καλύπτει τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε. Μπορείτε να το χρησιμοποιείτε αυτόνομα ως υπενθύμιση και εργαλείο αυτοαξιολόγησης, καθώς και ως αφητήρια για συζήτηση με τους μέντορες και τους συναδέλφους σας σχετικά με τη σταδιοδρομία σας.

Λίγα λόγια ενθάρρυνσης

Όσοι σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους χρόνια πριν και καταβάλλουν προσπάθειες για να την πραγματοποιήσουν είναι πολύ πιο επιτυχημένοι από εκείνους που δεν έχουν μακροπρόθεσμη στρατηγική και κάνουν επαγγελματικές επιλογές με βάση μόνο τα άμεσα κίνητρά τους. Είναι προτιμότερο να είναι κάποιος προνοητικός στην αξιολόγηση των ενδιαφερόντων του, των δυνατών σημείων και των αδυναμιών του, να αξιολογεί ρεαλιστικά τις επιλογές του και να κάνει ανάλογα σχέδια, σε αντίθεση με το να ανταποκρίνεται απλώς σε ό,τι έρχεται και να καταλήγει σε μια θέση όπου οι πραγματικές του δυνατότητες δεν αξιοποιούνται για διάφορους λόγους.

Η διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας μπορεί να περιλαμβάνει τα παρακάτω μέρη:

- **Τι θέλω και τι έχω να προσφέρω;** Προσδιορίστε ποιοι παράγοντες είναι ζωτικής σημασίας για εσάς, διαμορφώστε μια εικόνα των προτεραιοτήτων σας σε σχέση με τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και ό,τι σας εμπνέει, εντοπίστε τι θα μπορούσε να σας εμποδίσει και διαπιστώστε πώς θα καλύψετε τυχόν κενά σε επίπεδο εμπειριών.
- **Τι υπάρχει εκεί έξω;** Συγκεντρώστε χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τη φύση των διαφόρων μορφών εργασίας, την ποικιλία των δυνατοτήτων σταδιοδρομίας και τις ευκαιρίες για περαιτέρω σπουδές ή κατάρτιση.
- **Εστιάζω στις επιλογές.** Λάβετε αποφάσεις με σιγουριά εξετάζοντας την έρευνα που έχει γίνει για το συγκεκριμένο άτομο και τις επιλογές του.
- **Κάνω σχέδια.** Καθορίστε βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Να είστε ρεαλιστές, να λαμβάνετε υπόψη το διαθέσιμο χρόνο, να επικεντρώνεστε στις προτεραιότητες που έχουν τεθεί, να αναλύετε τα σημαντικά καθήκοντα και να επανεξετάζετε τακτικά τα σχέδια.
- **Πραγματοποιώ.** Αναλογιστείτε τις δεξιότητες και τις εμπειρίες και θέστε τα σχέδια σε εφαρμογή.



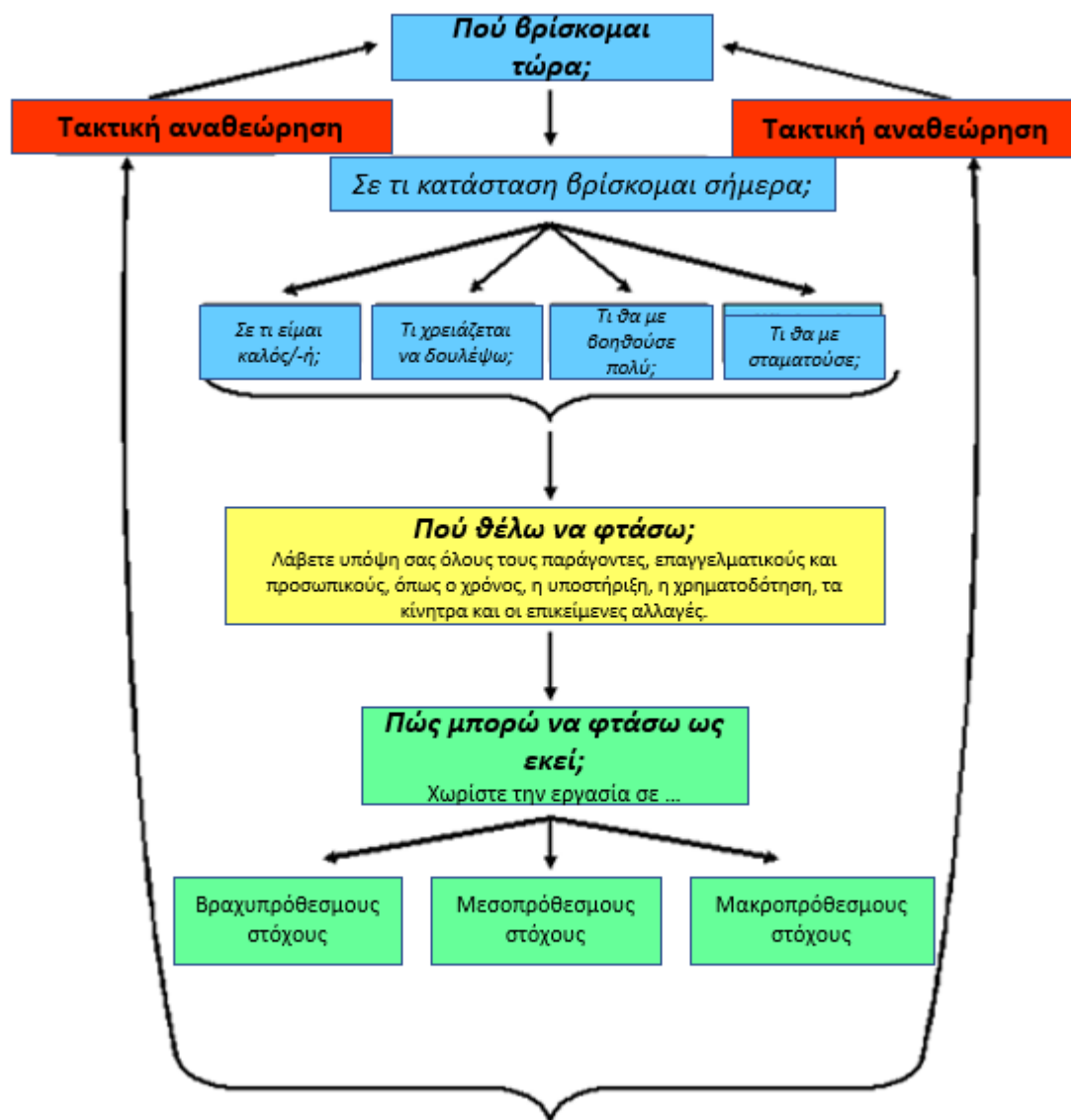
Εικόνα 14: Το μοντέλο σχεδιασμού σταδιοδρομίας που προτείνεται από το Queensland University of Technology

Σχέδιο προσωπικής ανάπτυξης

Γενικά, για την κατάρτιση ενός σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης πρέπει να τίθενται οι ακόλουθες τρεις βασικές ερωτήσεις:

1. Πού βρίσκομαι τώρα;
2. Πού θέλω να πάω;
3. Πώς μπορώ να φτάσω ως εκεί;

Το παρακάτω διάγραμμα ροής παρουσιάζει τη διαδικασία κατάρτισης ενός σχεδίου ανάπτυξης:



Εικόνα 15: Διάγραμμα ροής σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης

Το παρακάτω φύλλο εργασίας μπορεί να σας βοηθήσει να σκεφτείτε τις δεξιότητες, τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τα κίνητρα και τις προτιμήσεις σας, καθώς επεξεργάζεστε ένα πρόχειρο σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης. Πάρτε ένα φύλλο Α4 και:

Καταγράψτε τα δυνατά σας σημεία.

1. Τι σας αρέσει να κάνετε;
2. Σε ποιους τομείς ξεχωρίζετε;
3. Για ποιο λόγο αισθάνεστε υπερήφανοι στην επαγγελματική σας ζωή;
4. Σε τι τα πήγατε πολύ καλά τη χρονιά που πέρασε;



Παραθέστε όλα τα δυνατά σας σημεία σε μια λίστα δηλώσεων ικανότητας, όπως εδώ:

- Είμαι πολύ καλός/-η στο/στη:
- Νιώθω ικανός/-η όταν:
- Τα μεγαλύτερα προτερήματά μου είναι:

Καταγράψτε τους τομείς βελτίωσής σας.

1. Τι δεν σας αρέσει καθόλου να κάνετε;
2. Ποιες εργασίες αναβάλλετε;
3. Για ποιο πράγμα καταβάλλετε μεγαλύτερη προσπάθεια προκειμένου να το ολοκληρώσετε με ακρίβεια;
4. Τι λάθη κάνατε τη χρονιά που μας πέρασε;

Παραθέστε όλες τις ευκαιρίες ανάπτυξης σας σε μια λίστα δηλώσεων ικανότητας, όπως εδώ:

- Θέλω να γίνω καλύτερος/-η στο/στη:
- Θα ήθελα να βελτιώσω/να βελτιωθώ σε:
- Πρέπει να μάθω πώς να ξεχωρίζω σε:

Καταγράψτε τις συγκεκριμένες φιλοδοξίες σας:

1. Ποιοι τομείς του επαγγέλματός μου με ενδιαφέρουν περισσότερο;
2. Τι επιλογές υπάρχουν για να εξετάσω;
3. Προς ποια κατεύθυνση θα ήθελα να εξελιχθώ;

Καταγράψτε τις φιλοδοξίες σας σε θετικές δηλώσεις:

- Ενδιαφέρομαι να... Και ο τρόπος να το καταφέρω είναι...
- Οι επιλογές που θα ήθελα να εξετάσω είναι...
- Οι κατευθύνσεις προς τις οποίες θα ήθελα να εξελιχθώ είναι...

Στο τέλος, συζητήστε τα παρακάτω θέματα:

Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι σας για τη σταδιοδρομία σας;

Τι είστε διατεθειμένοι να κάνετε τα επόμενα 1-2 χρόνια για να επιτύχετε τους επαγγελματικούς σας στόχους;

Περισσότερα για τον αναστοχασμό

Ο αναστοχασμός, που συχνά αποκαλείται ενδοσκόπηση ή αυτοαναστοχασμός, είναι η ανάλυση των ιδεών και των συναισθημάτων κάποιου. Καθιστά δυνατό τον σε βάθος προβληματισμό σχετικά με γεγονότα του παρελθόντος ή του παρόντος και τον καθορισμό στόχων για το μέλλον. Είναι ένα ισχυρό εργαλείο για την αυτογνωσία και την πρόοδο σε διάφορους τομείς. Οι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν γνώση των υποκείμενων κινήτρων τους μέσω της αυτοκριτικής, γεγονός που τους επιτρέπει να λαμβάνουν σοφότερες αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους και να συνεργάζονται αποτελεσματικότερα με τους άλλους. Η ανασκόπηση των ερωτήσεων αναστοχασμού μπορεί να σας διδάξει να



αναλογίζεστε τα συναισθήματα και τις εμπειρίες σας με τρόπο που να συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική σας ανάπτυξη. Ο αυτοαναστοχασμός σας επιτρέπει να αξιολογήτε τις ιδέες σας και να αναπτύσσετε μια εσωτερική συζήτηση που διαμορφώνει την κοσμοθεωρία και τις αλληλεπιδράσεις σας. Ο αναστοχασμός μπορεί να απαιτεί χρόνο, αλλά είναι απαραίτητος για την προσωπική και επαγγελματική σας ανάπτυξη. Μεταξύ των πιθανών πλεονεκτημάτων του αναστοχασμού περιλαμβάνονται:

- Η μείωση των αρνητικών σκέψεων
- Η μεγαλύτερη κατανόηση του εαυτού σας και των συναδέλφων σας
- Η ανάδειξη των δυνατών σας σημείων και η βελτίωση των αδυναμιών σας
- Η αποσαφήνιση των προθέσεων σας για το χρόνο και τα ταλέντα σας
- Ο καθορισμός των επαγγελματικών στόχων και η χάραξη στρατηγικής όσον αφορά τις ευκαιρίες ανάπτυξης
- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης
- Η ενθάρρυνση της εμπλοκής σε διαδικασίες που αφορούν στην εργασία
- Η οικοδόμηση εμπιστοσύνης.

Συμβουλές για μια πρακτική αυτοαναστοχασμού

Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές που θα σας βοηθήσουν να ξεκινήσετε μια πρακτική αυτοαναστοχασμού:

- **Κάντε περισσότερες ερωτήσεις που ξεκινούν με το «τι»**

Συχνά, οι ερωτήσεις που ξεκινούν με το «τι» είναι πιο αντικειμενικές, γεγονός που μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας όταν προσπαθείτε να εντοπίσετε τομείς προς βελτίωση. Η αντικειμενικότητα σας επιτρέπει να επικεντρωθείτε στις προοπτικές της δουλειάς σας και να αντιμετωπίσετε το μέλλον με αισιοδοξία και ζήλο. Αυτού του είδους οι ερωτήσεις ευνοούν, επίσης, τις πιο αισιόδοξες σκέψεις και μπορεί να σας βοηθήσουν να αναγνωρίσετε προγενέστερες επιτυχίες σας.

- **Προετοιμαστείτε για την επιτυχία**

Διαθέστε σκόπιμα χρόνο για περισυλλογή. Όταν απαντάτε στις ερωτήσεις αναστοχασμού, προσπαθήστε να είστε όσο το δυνατόν πιο ειλικρινείς. Επίσης, δεν χρειάζεται να αφιερώνετε πολύ χρόνο στον αρχικό αναστοχασμό. Ακόμα και μια πεντάλεπτη πρακτική περισυλλογής μπορεί να σας ωφελήσει.

- **Κρατήστε αρχείο των συλλογισμών σας**

Η τήρηση ενός ημερολογίου αυτοαναστοχασμού μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο κάθε πρακτικής αναστοχασμού. Ακόμη και αν οι εγγραφές σας είναι σύντομες, προσπαθήστε να γράφετε τακτικά στο ημερολόγιο. Μπορείτε, επίσης, να χρησιμοποιείτε στρατηγικές όπως η ελεύθερη γραφή, η δημιουργία λιστών και το σκισάρισμα στο σημειωματάριό σας για να μπορέσετε να επεξεργαστείτε τις ερωτήσεις προβληματισμού σας. Το ημερολόγιο είναι ένα χρήσιμο εργαλείο και για την παρακολούθηση της βελτίωσής σας με την πάροδο του χρόνου.



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 Bonal·letra 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., Alliaata, 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/>