



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



Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων και τα υλικά του

ΚΥΚΛΟΣ Ι: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

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/)



ΕΝΟΤΗΤΑ Ι - ΕΓΩ ΩΣ ΑΡΧΑΡΙΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΜΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα προγράμματα επιμόρφωσης μεντόρων θα πρέπει να αναγνωριστούν ως δράσεις προτεραιότητας στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε να επέλθουν θετικές αλλαγές και να επεκταθεί η υποστήριξη των εκπαιδευτικών. Έτσι θα προωθηθεί η ανανέωση της σταδιοδρομίας τους και παράλληλα θα βελτιωθεί η επαγγελματική τους απόδοση, η ευημερία τους και, κατά συνέπεια, η απόδοση των μαθητών τους.

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να υποστηρίξει την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών που προτίθενται να αναλάβουν το ρόλο του μέντορα, μέσω μιας **αναστοχαστικής προσέγγισης**, καλώντας τους να αναλύσουν με κριτική ματιά τις επαγγελματικές, διαπροσωπικές και σχεσιακές εμπειρίες τους και, ως εκ τούτου, να συμβάλουν στην κατανόηση των αναγκών των μεντορευόμενων εκπαιδευτικών, να υπερβούν τις διάφορες δυσκολίες και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους ως μέντορες. Η προοπτική αυτή ευνοεί το να εστιάσουν σε μια σκόπιμη, ρεαλιστική και ουσιαστική διαδικασία, που θα τους δώσει τη δυνατότητα να συνδυάσουν τη θεωρητική γνώση με τις εμπειρίες τους, ώστε να δρουν και να αντιμετωπίζουν τις διάφορες επαγγελματικές προκλήσεις με τρόπο εύλογο και εύστοχο.

Αυτό το καθοδηγητικό πλαίσιο συνεπάγεται ότι η αναστοχαστική δράση προϋποθέτει ένα διαφορετικό είδος κατάρτισης από αυτό που προετοιμάζει τον εκπαιδευτικό ως «τεχνικό», βασισμένο στη συμμόρφωση με ένα σύνολο οδηγιών που σχεδιάζονται και παρέχονται από άλλους. Η αναστοχαστική εκπαίδευση υποστηρίζει την ανάπτυξη με βάση την πράξη (Schön, 2000), όπου ο εκπαιδευτικός-μέντορας αναγνωρίζεται ως ο επαγγελματίας που διαδραματίζει «ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση τόσο των σκοπών και των στόχων του έργου του όσο και των μέσων για την επίτευξή τους». Υπό αυτήν την έννοια, η άποψη αυτή υποστηρίζει την ικανότητα των εκπαιδευτικών να δημιουργούν τις θεωρίες τους με βάση την επαγγελματική τους πραγματικότητα, συμβάλλοντας έτσι «στη δημιουργία μιας ευρείας βάσης γνώσεων για τη διδασκαλία» (Zeichner, 1993) καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

ΣΤΟΧΟΙ

- Διατύπωση των δυνατών σημείων του μελλοντικού μέντορα, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, ως τρόπο προώθησης της προοδευτικής βελτίωσης της απόδοσής του
- Κατανόηση των ειδικών αναγκών και προκλήσεων του μεντορευόμενου εκπαιδευτικού
- Προσδιορισμός των στρατηγικών μεντορισμού ως σημείων αναφοράς για την αποτελεσματική εφαρμογή του

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Αυτοαναστοχασμός του μέντορα σχετικά με σημαντικές προσωπικές εμπειρίες ως μέντορας
- Ανταλλαγή και συζήτηση ιδεών που σχετίζονται με αυτές τις εμπειρίες



ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

| Δραστηριότητα | Άσκηση | Διάρκεια | Συνολική διάρκεια |
|--|-------------------------------------|----------|-------------------|
| 1. Οι μέντορές μου | 1. Σκέφτομαι τους μέντορές μου | 20 λεπτά | 20 λεπτά |
| 2. Η καθοδήγηση ιδωμένη μεταφορικά | 1. Οι μεντορικές σχέσεις μου | 10 λεπτά | 50 λεπτά |
| | 2. Η επαγγελματική σταδιοδρομία μου | 40 λεπτά | |
| 3. Στρογγυλή τράπεζα γύρω από τον μεντορισμό | 1. Μερικές παραθέσεις | 20 λεπτά | 20 λεπτά |
| | | | 90 λεπτά |

Δραστηριότητα 1: Οι μέντορές μου | 20 λεπτά

Η ιστορία αποκαλύπτει ότι πολλοί από τους διάσημους χαρακτήρες που γνωρίζουμε, σε διάφορους τομείς, ήταν μέντορες άλλων, οι οποίοι αποτελούν, επίσης, σπουδαία σημεία αναφοράς για την ανθρωπότητα: Ο Μέγας Αλέξανδρος είχε ως μέντορά του τον Αριστοτέλη, ο Μπετόβεν και ο Μότσαρτ είχαν τον Χάυντν, κ.λπ. Ακόμα και αν πολλές άλλες προσωπικότητες δεν είναι απαραίτητα τόσο διάσημες, οι εμπειρίες που αποκομίζετε σε μια δεδομένη στιγμή από τους μέντορές σας έχουν αντίκτυπο στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή, καθώς οδηγούν στην ανάπτυξη πολλαπλών δεξιοτήτων.

Άσκηση 1 – Σκέφτομαι τους μέντορές μου | 20 λεπτά

Με αυτό ως σύνθημα, γνωρίστε μερικούς μέντορες από την ιστορία [The Chronicle of Evidence-Based Mentoring | Top 25 Mentoring Relationships in History (evidencebasedmentoring.org)] και θυμηθείτε τους δικούς σας μέντορες (βλ. [Παράρτημα 1](#)).

- Ποιοι ήταν οι εκπαιδευτικοί/μέντορες που είχατε στο πλευρό σας όταν εσείς πρωτομπήκατε στο επάγγελμα;
- Ποια ήταν τα βασικά προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους;
- Πώς μπορείτε να εμπνευστείτε από αυτήν την εμπειρία ως μελλοντικός μέντορας;

Δραστηριότητα 2: Η καθοδήγηση ιδωμένη μεταφορικά | 50 λεπτά

Σε ένα πλαίσιο εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, η μεταφορά θεωρείται πηγή γνώσεων για τις σκέψεις και τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών (Connolly et al., 1997). Μπορεί, επίσης, να χρησιμεύσει ως εργαλείο μέσω του οποίου ένας εκπαιδευτικός κάνει ένα βήμα πίσω και αναστοχάζεται την πρακτική του ως εξωτερικός παρατηρητής (Leavy et al., 2007). Οι ερευνητές χρησιμοποιούν μεταφορές που έχουν αναπτυχθεί από τους εκπαιδευτικούς ως τρόπο για να κατανοήσουν τι σκέφτονται οι εκπαιδευτικοί για το έργο τους και να διευκολύνουν έτσι την επαγγελματική τους ανάπτυξη (Zhao, Coombs, & Zhou, 2010). Η προσέγγιση αυτή είναι, επίσης, σημαντική υπό την έννοια ότι οι πεποιθήσεις και η δράση είναι αδιαχώριστες και ότι «το ένα οικοδόμημα τείνει να επηρεάζει το άλλο» (Haney, Lumpe, Czerniak, & Egan, 2002).



Άσκηση 1 – Οι μεντορικές σχέσεις μου | 10 λεπτά

Αναλογιστείτε τις μεντορικές σχέσεις που είχατε σε όλη σας τη ζωή, χρησιμοποιήστε μια μεταφορά για να τις περιγράψετε καλύτερα και εξηγήστε τους λόγους της επιλογής σας.

Άσκηση 2 – Η επαγγελματική πορεία μου | 40 λεπτά

Προτείνεται ένας οδικός χάρτης ως μεταφορά για την επαγγελματική πορεία σας, καθώς οι χάρτες παρουσιάζουν τη μεγάλη εικόνα, παρέχοντας έτσι τροφή για σκέψη με βάση τα ακόλουθα θέματα (βλέπε [Παράρτημα 2](#)):

- Από πού ξεκίνησε η διαδρομή;
- Πού θέλατε να πάτε;
- Ποιους δρόμους ακολουθήσατε;
- Ποιους δρόμους δεν ακολουθήσατε και γιατί;
- Ποια άλλα μέρη θα θέλατε να επισκεφθείτε; Σας δόθηκε η ευκαιρία;

Δραστηριότητα 3: Στρογγυλό Τραπέζι με θέμα το Μεντορισμό | 20 λεπτά

Σκοπός των ακόλουθων παραθέσεων είναι η αποσαφήνιση, η υποστήριξη ή η απεικόνιση ενός συγκεκριμένου θέματος. Οι παρακάτω παραθέσεις έχουν επιλεγεί με στόχο να πυροδοτήσουν συζητήσεις σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτικός στην αρχή της σταδιοδρομίας του και τη διαδικασία ανάπτυξης ενός μελλοντικού μέντορα. Αφού διαβάσετε τις παραθέσεις, επιλέξτε αυτές που θα χρησιμοποιήσετε ως στρατηγική για να προωθήσετε μια συζήτηση στο πλαίσιο της μεντορικής σχέσης, σχολιάζοντας την επιλογή σας.

Άσκηση 1 – Μερικές παραθέσεις | 20 λεπτά

- α. Τείνουμε να βλέπουμε τους εαυτούς μας κυρίως υπό το πρίσμα των προθέσεων μας, οι οποίες είναι αόρατες στους άλλους, ενώ τους άλλους κυρίως υπό το πρίσμα των ενεργειών τους, οι οποίες είναι ορατές σε εμάς (J. G. Bennet όπως παρατίθεται στον F. Kofman 2006).
- β. Η λεπτή ισορροπία του να είσαι ο μέντορας κάποιου δεν είναι να τον δημιουργείς κατ' εικόνα σου, αλλά να του δίνεις την ευκαιρία να δημιουργήσει ο ίδιος τον εαυτό του (Steven Spielberg).
- γ. Η αναδρομή στο παρελθόν θα πρέπει να είναι απλώς ένα μέσο για να κατανοήσω με μεγαλύτερη σαφήνεια τι και ποιος είμαι, ώστε να μπορέσω να οικοδομήσω το μέλλον με μεγαλύτερη σύνεση (Paulo Freire, Η Αγωγή του Καταπιεζόμενου).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ



- Alderman, M. K. (1990, September). *Motivation for at-risk students*. *Educational Leadership*, 48, 27-29.
- Allen, D. W. (1967). *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Azevedo, J. (2003). *Cartas aos directores das escolas*. Porto: Asa.
- Barnett, B. G. et al. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Brueggeman, Amanda (2022). *Student-Centered Mentoring. Keeping Students at the Heart of New Teachers' Learning*. California: Corwin.
- Campus Compact. (1994, March). *Resource manual for campus-based youth mentoring programs*. (Available from Campus Compact, P.O. Box 1975, Brown University, Providence, Rhode Island 02912, (401) 863-1119. Please make checks payable to "The Education Commission of the States")
- Carrington, Jody (2019). *Kids these days. A game plan for (re)connecting with those we teach, lead, & love*. Altona: FriesenPress.
- Coppock, M. L. (1995, April). *Mentoring at-risk Hispanic students in self-esteem, academic growth, and citizenship awareness*. *Equity & Excellence in Education*, 28, 36-43.
- Cunha, P. O. (1996). *Ética e educação*. Lisboa: Universidade Católica.
- Dorrell, L. D. (1989, January). *At-risk students need our commitment*. *NASSP Bulletin*, 73, 81-82.
- Dubois, D. L., & Neville, H. A. (1997). *Youth mentoring: Investigation of relationship characteristics and perceived benefits*. *Journal of Community Psychology*, 25, 227-234.
- Goodson, I. (2001). *Conhecimento e vida profissional. Estudos sobre educação e mudança*. Porto: Porto Editora.
- Hadley, Wynton H., & Hadley, R. T. (1991, Summer). *Motivational strategies for at risk students*. *Education*, 111, 573-575.
- Holland, S. H. (1996, Summer). *PROJECT 2000: An educational mentoring and academic support model for inner-city African American boys*. *Journal of Negro Education*, 65, 315-321.
- Ion, G. & Brown, C. (2020). "Networks between schools for educational improvement: what practices are the most effective?". *What works in education?*, 19. Barcelona: Ivalua/Fundació Jaume Bofill.



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

Lieberman, A. (1994). Teacher development: commitment and challenge Em P. Grimmett e J. Neufeld (Eds.), *Teacher development and struggle for authenticity: professional growth and restructuring in the context of change*. New York: Teachers College Press.

Maia, C. F. (2011). *Elementos de ética e deontologia profissional* (3.^a ed.). Chaves: SNPL.

Minor, C. (2019). *We Got This: Equity, Access, and the Quest to Be Who Our Students Need Us to Be*. Heinemann Educational Books: November 2018.

Nóvoa, A. (2009). *Para uma formação de professores construída dentro da profissão*. Revista Educacion, 350, 203-218. Consultado em 2022, setembro, 29, em: http://www.ince.mec.es/revistaeducacion/re350/re350_09por.pdf

OECD (2018). “Responsive School Systems: Connecting Facilities, Sectors and Programmes for Student Success”, *OECD Reviews of School Resources*. Paris: OECD Publishing.

OECD, Teachers Ready Platform. *Case study: Professional learning communities and master teacher networks: Building collective responsibility for the profession and for supporting new teachers*. [\[link\]](#)

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

Peterson, R. W. (1989, August). *Mentor teacher handbook [8 sections]*. Available online: <http://www.gse.uci.edu/doehome/edresource/publications/mentorteacher/contents.html>

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. California: Corwin press.

Révai, Nóra (2020). “What difference do networks make to teachers’ knowledge? Literature review and case descriptions”. *OECD Education Working Papers*, 215. Paris: OECD Publishing.

Schulman, L. 2003. *No Drive-by Teachers*. Carnegie foundation archive.

Seiça, A. B. (2003). *A docência como praxis ética e deontológica*. Um estudo empírico. Lisboa: Departamento de Educação Básica.

Sliwka, A. (2003). “Networking for Educational Innovation: A Comparative Analysis”, In OECD (Hrsg.), *Networks of Innovation – Towards New Models for Managing Schools and Systems*, pp. 49-65. Paris: OECD Publishing.

Sparks, W. G. (1993, February). *Promoting self-responsibility and decision making with at-risk students*. *Journal of Physical Education and Recreational Development*, 62, 74-78.



Stone, Douglas in Sheila Heen (2014). *Thanks for the feedback: The science and art of receiving feedback well*. Penguin Group.

Sweeney, Diane in Leanna Harris (2020). *The essential guide to student-centered coaching: What every K-12 coach and school leader needs to know*. Corwin.

The Education State (2019). *Mentoring Capability Framework*. State of Victoria: Department of Education and Training.

Turner, S., & Scherman, A. (1996, Winter). *Big brothers: Impact on little brothers' self-concepts and behaviors*. *Adolescence*, 31, 875-881.

Volusia County School Board. (1993). *VIPS youth motivator handbook*. (Available from Volusia County Schools, P.O. Box 2410, Daytona Beach, Florida 32115-2410).

Online References

Allen, Brian and etal in Siguccs Mentor Guide. <https://www.educause.edu/-/media/files/wiki-import/2014infosecurityguide/mentoring-toolkit/siguccsmentorguidepdf> (retrieved Sep 27, 2022).

Teaching degree in Professional Networking in Teaching. <https://www.teachingdegree.org/resources/professional-networking/> (retrieved Aug 8, 2022).

Cherry, Kendra (2020). What is negativity bias? From <https://www.verywellmind.com/negative-bias-4589618> (retrieved Jun 9, 2022).

European project . www.unigrowthminds.eu

García, Emma in Elaine Weiss (2019). *U.S. schools struggle to hire and retain teachers. The second report in 'The Perfect Storm in the Teacher Labor Market' series*. 16. April. <https://www.epi.org/publication/u-s-schools-struggle-to-hire-and-retain-teachers-the-second-report-in-the-perfect-storm-in-the-teacher-labor-market-series/> (retrieved Jun 1, 2022).

McKinley, Dianne in The Importance of Mentoring New Teachers. <https://incompassinged.com/2017/07/14/the-importance-of-mentoring-new-teachers/> (retrieved Jun 8, 2022)

Global level (Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications, 2010). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/common-european-principles-teacher-competences-and-qualifications> (retrieved May 25, 2021).

Comparative report (2021), Comparative report. https://empowering-teachers.eu/wp-content/uploads/2022/07/LOOP_WP1_D1.6-Comparative-Report_Final.pdf (retrieved Jun 8, 2022).



Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9 June 2020.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XG0609(04)) (retrieved Jun 9, 2022).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

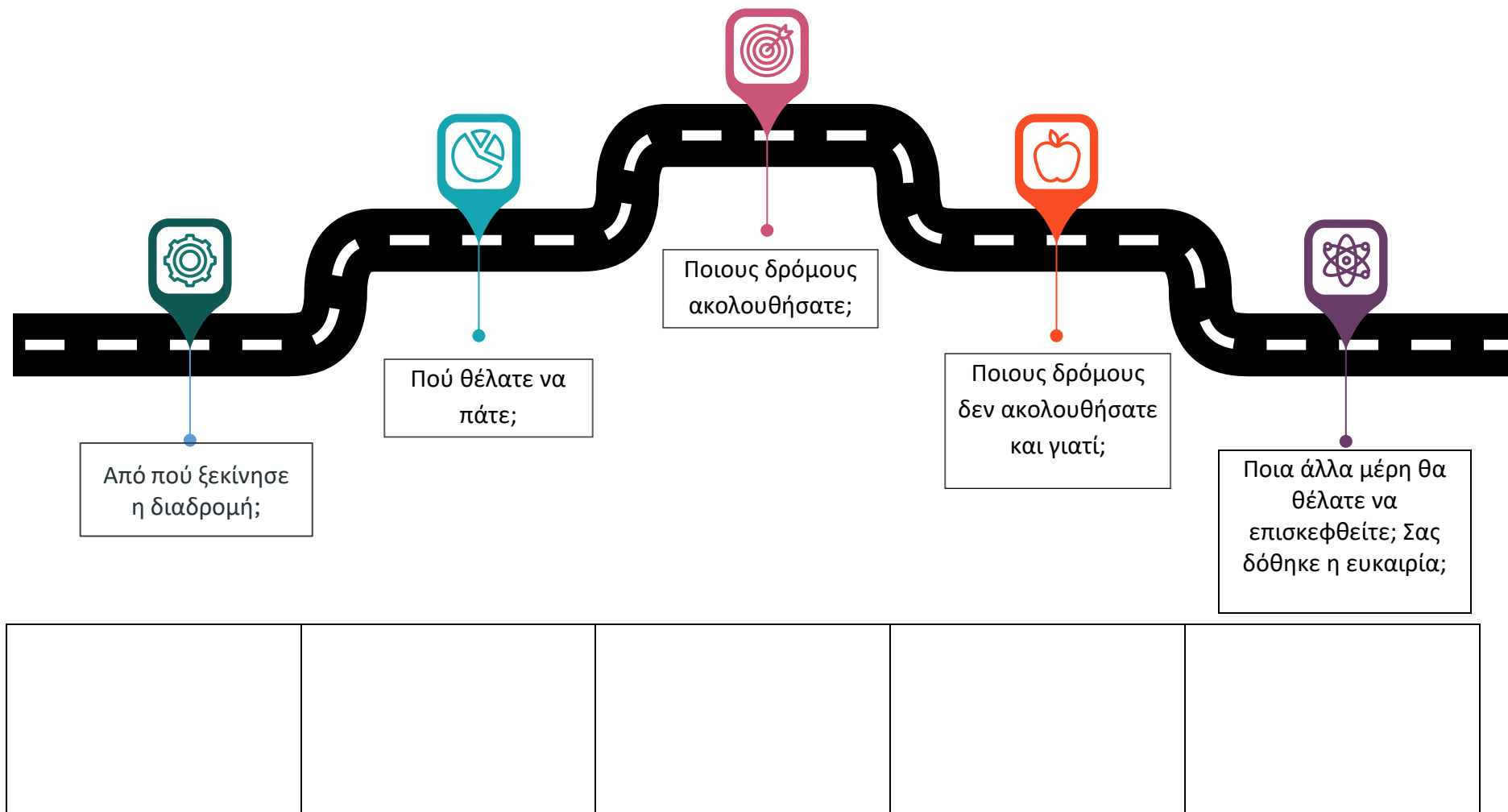


Παράρτημα 1 - Σκέφτομαι τους μέντορές μου



ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Παράρτημα 2 - Η επαγγελματική σταδιοδρομία μου





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



| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|



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



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/>