

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων

και τα υλικά του

ΚΥΚΛΟΣ II: ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ



© 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 Χ – ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Υπάρχουν τέσσερα διαδοχικά στάδια στη σχέση καθοδήγησης: α) το στάδιο της έναρξης, β) το στάδιο καλλιέργειας της σχέσης, γ) το στάδιο διαχωρισμού και δ) το στάδιο επαναπροσδιορισμού. Σε κάθε στάδιο, συγκεκριμένα βήματα και στρατηγικές οδηγούν στη σταδιακή βελτιστοποίηση της μεντορικής σχέσης.

1. ΣΤΑΔΙΟ ΕΝΑΡΞΗΣ: Αντιστοιχεί στη φάση της προετοιμασίας και της δημιουργίας της μεντορικής σχέσης μεταξύ δύο εκπαιδευτικών (διαπραγμάτευση). Στον άτυπο μεντορισμό, οι μέντορες και μεντορευόμενοι συσχετίζονται μέσω κοινωνικών ή επαγγελματικών επαφών. Οι μεντορευόμενοι εκπαιδευτικοί αναζητούν μέντορες που θαυμάζουν και θεωρούν θετικά πρότυπα. Τόσο οι κοινές επαγγελματικές ειδικότητες και τα χόμπι όσο και δημογραφικοί παράγοντες θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαδικασία αντιστοίχισης έμπειρων με νέους εκπαιδευτικούς. Οι διευθυντές σχολείων μπορούν να αντιστοιχίσουν τους μέντορες με τους μεντορευόμενους ή εναλλακτικά οι μέντορες να επιλέξουν τους μεντορευόμενους που θα αναλάβουν. Ανεξάρτητα από την προσέγγιση, μια επιτυχημένη σχέση καθοδήγησης συνεπάγεται αμφίδρομη διερεύνηση της σχέσης και αξιολόγηση της καταλληλότητας αντιστοίχισης μέντορα- μεντορευόμενου.

2. ΣΤΑΔΙΟ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑΣ: Είναι το αρχικό στάδιο της μάθησης και της ανάπτυξης (που επιτρέπει την εξέλιξη). Εφόσον το στάδιο έναρξης είναι επιτυχές, ο μεντορευόμενος αποκομίζει γνώσεις από το μέντορα καθ' όλη τη διάρκεια του σταδίου καλλιέργειας της μεντορικής σχέσης. Κατά την περίοδο αυτή, οι δύο κύριες λειτουργίες του μεντορισμού βρίσκονται στο απόγειό τους. Ο μέντορας παρατηρεί και δίνει συμβουλές στο μεντορευόμενο για το πώς να έχει καλύτερη απόδοση και αποτελεσματικότητα και έτσι ο ρόλος που σχετίζεται στενά με τις τεχνικές του επαγγέλματος έρχεται στην αρχική αυτή φάση πιο συχνά στο προσκήνιο. Ο μέντορας και ο μεντορευόμενος αναπτύσσουν ωστόσο και μια διαπροσωπική σχέση μεταξύ τους και τότε είναι που διαμορφώνεται η ψυχοκοινωνική λειτουργία της μεντορικής σχέσης. Στο πλαίσιο αυτής της πρόσθετης διάστασης του ρόλου, ο μέντορας επιβεβαιώνει και αποδέχεται την επαγγελματική ταυτότητα του μεντορευόμενου και η σχέση εξελίσσεται σε μια σταθερή και παραγωγική φιλία στον εργασιακό χώρο. Τόσο ο μέντορας όσο και ο μεντορευόμενος συχνά απολαμβάνουν το στάδιο της καλλιέργειας της σχέσης. Ο μέντορας μεταδίδει στον μεντορευόμενο σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες που έχει αποκτήσει μέσω της εμπειρίας και της εξειδίκευσής του. Ο μέντορας έχει και ο ίδιος τη δυνατότητα να αποκομίσει πολύτιμες γνώσεις από τον μεντορευόμενο σχετικά με εξελιγμένα εργαλεία, νέες προσεγγίσεις και αναδυόμενα προβλήματα του κλάδου.

3. ΣΤΑΔΙΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ: Περιγράφει γενικά τη φάση ολοκλήρωσης μιας μεντορικής σχέσης. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για να λήξει μια τέτοια σχέση. Μπορεί να μην υπάρχει τίποτα άλλο να μεταδοθεί ως εμπειρία, μπορεί ο μεντορευόμενος να θέλει να διαμορφώσει τη δική του ταυτότητα ή μπορεί ο ίδιος ο μέντορας να αποφασίσει να αφήσει τον μεντορευόμενο σταδιακά να αυτονομηθεί. Το στάδιο αυτό μπορεί να αποβεί ψυχοφθόρο, αν η λήξη της σχέσης δεν είναι αποδεκτή και από τα δύο μέρη. Οι μεντορευόμενοι μπορεί να αισθανθούν



εγκαταλελειμμένοι, εξαπατημένοι ή απροετοίμαστοι αν πιστεύουν ότι ο χωρισμός τους από τον μέντορα συνέβη πρόωρα, ενώ οι μέντορες μπορεί να νιώσουν ότι εξαπατήθηκαν ή ότι τους χρησιμοποίησαν αν οι μεντορευόμενοι παύσουν να αναζητούν τις συμβουλές ή την υποστήριξή τους.

4. ΣΤΑΔΙΟ ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ: τόσο ο μέντορας όσο και ο μεντορευόμενος κατανοούν σε αυτό το σημείο ότι, παρόλο που η σχέση τους μπορεί να εξακολουθήσει να υφίσταται, δεν θα είναι πλέον η ίδια με τη σχέση καθοδήγησης. Αυτή η επαφή μπορεί να εξελιχθεί σε μια φιλία ή σε μια επαγγελματική συνεργασία. Η σχέση δεν έχει πλέον ως επίκεντρο την επαγγελματική πρόοδο του μεντορευόμενου, σε αντίθεση με ό,τι συνέβαινε κατά το προηγούμενο στάδιο της καλλιέργειας. Πλέον ο μέντορας μπορεί να δημιουργήσει σχέσεις καθοδήγησης με νέους μεντορευόμενους. Ο πρώην μεντορευόμενος μπορεί, επίσης, να λειτουργήσει ως μέντορας για άλλα άτομα.

ΣΤΟΧΟΙ

- Προσδιορισμός των διαφόρων σταδίων μιας σχέσης καθοδήγησης και των συγκεκριμένων βημάτων που οδηγούν στην επιτυχία μιας τέτοιας σχέσης
- Προώθηση στρατηγικών για γνωριμία με τους μεντορευόμενους και δημιουργία επαγγελματικής σχέσης
- Πρόκληση του μέντορα να σκεφτεί με εναλλακτικούς τρόπους
- Εξοικείωση με στρατηγικές για την ολοκλήρωση της μεντορικής σχέσης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Οι τέσσερις φάσεις της μεντορικής σχέσης
- Στρατηγικές, λίστες ελέγχου και συμβουλές για την καθοδήγηση της προόδου των μεντόρων σε κάθε φάση της μεντορικής σχέσης.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 120 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

| Δραστηριότητα | Άσκηση | Διάρκεια | Συνολική διάρκεια |
|------------------------------------|--|----------|-------------------|
| 1. Κατάλογος ελέγχου προετοιμασίας | 1. Κατάλογος ελέγχου προετοιμασίας | 15 λεπτά | 15 λεπτά |
| 2. Στόχοι μεντορικής σχέσης | 1. Ερωτήσεις συνέντευξης για να προσδιορίσετε τους στόχους σας ως μέντορας | 20 λεπτά | 40 λεπτά |
| | 2. Προσέγγιση SMART | 20 λεπτά | |
| 3. Εξοικείωση | 1. Κατάλογος ελέγχου για την ολοκλήρωση της πρώτης συνάντησης | 10 λεπτά | 10 λεπτά |



| | | | |
|---------------------------|------------------------------|----------|-----------|
| 4. Προώθηση της ανάπτυξης | 1. Αναστοχασμός αυτογνωσίας | 20 λεπτά | 40 λεπτά |
| | 2. Ενθάρρυνση και ενδυνάμωση | 20 λεπτά | |
| 5. Το τέλος είναι η αρχή | 1. Το τέλος είναι η αρχή | 15 λεπτά | 15 λεπτά |
| | | | 120 λεπτά |

Δραστηριότητα 1: Κατάλογος ελέγχου προετοιμασίας | 15 λεπτά

Η σχέση θα πρέπει να οριστεί από την αρχή ως επωφελής και για τα δύο μέρη. Ο μέντορας και ο μεντορευόμενος θα πρέπει να μοιράζονται τους στόχους τους για τη μεταξύ τους σχέση και να συνεργάζονται για την επίτευξή τους. Ως πρώτο βήμα για τη σχέση είναι σημαντικό να αφιερώσετε χρόνο για να γνωρίσετε ο ένας τον άλλον (βλ. [Παράρτημα 28](#)).

Άσκηση 1 – Κατάλογος ελέγχου προετοιμασίας | 10 λεπτά

Ο κατάλογος ελέγχου προετοιμασίας είναι μια δραστηριότητα που πρέπει να προγραμματίσει ο μέντορας στην αρχή και περιέχει ορισμένα στοιχεία που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την προετοιμασία της πρώτης επαφής:

- Με ενδιαφέρει ειλικρινά να βοηθήσω αυτό το άτομο ή να βοηθηθώ από αυτό το άτομο.
- Έχουμε αμοιβαίο συμφέρον και ταιριάζουμε.
- Ο ρόλος μου είναι ξεκάθαρος. Μπορώ να αφιερώσω επαρκή χρόνο στη σχέση καθοδήγησης.
- Προτίθεμαι να χρησιμοποιήσω το δίκτυο επαφών μου για να συμβάλω στην πρόοδο του μεντορευόμενου.
- Έχω πρόσβαση σε ευκαιρίες και πόρους για την υποστήριξη της μάθησης του μεντορευόμενου.
- Δεσμεύομαι να αναπτύξω τις δεξιότητές μου ως μέντορας.

Δραστηριότητα 2: Στόχοι μεντορικής σχέσης | 40 λεπτά

Ο μέντορας στο στάδιο της έναρξης θα πρέπει να καθορίσει τους στόχους του ως μέντορας για να επιτευχθεί η βέλτιστη μεντορική σχέση. Η δραστηριότητα αυτή απαιτεί εμπιστοσύνη στην ικανότητά του να καθορίζει στόχους για τη σχέση και τη χρονιά που ακολουθεί.

Πριν καθορίσετε τους στόχους σας, σκεφτείτε μερικές ιδέες ακολουθώντας τις συμβουλές που θα βρείτε στο [Παράρτημα 29](#).

Άσκηση 1- Ερωτήσεις συνέντευξης για να προσδιορίσετε τους στόχους σας ως μέντορας | 20 λεπτά

- Για ποια πράγματα ανυπομονείτε σε αυτήν τη σχέση καθοδήγησης;
- Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά σας σημεία;
- Ποιους τομείς θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε;
- Με ποιους τομείς θα θέλατε να ασχοληθείτε σε αυτή τη σχέση καθοδήγησης;



- ε. Μπορείτε να ιεραρχήσετε τα θέματα που πρέπει να δουλέψετε, έτσι ώστε οι τομείς που είναι πιο σημαντικοί για εσάς να εξεταστούν από νωρίς στη σχέση;
- στ. Νιώθετε άνετα να προσεγγίζετε καταστάσεις που μπορεί να είναι έξω από την τρέχουσα ζώνη άνεσής σας, προκειμένου να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση σε τομείς που πρέπει να βελτιώσετε; Πώς νιώθετε για αυτό;
- ζ. Μιλήστε μου για τις τρέχουσες εκπαιδευτικές σας δραστηριότητες και αρμοδιότητές.
- η. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις στη διδασκαλία;
- θ. Πού βλέπετε τον εαυτό σας σε 5 χρόνια; Σε 10 χρόνια;
- ι. Τι σας δίνει κίνητρο; Τι σας αγχώνει;
- ια. Τι άλλο θα θέλατε να μου πείτε;

Άσκηση 2 - Προσέγγιση SMART | 20 λεπτά

Για να είστε βέβαιοι ότι οι στόχοι είναι σαφείς και επιτεύξιμοι, θα πρέπει ο καθένας από αυτούς να είναι συγκεκριμένος, μετρήσιμος, επιτεύξιμος, ρεαλιστικός/εύστοχος και χρονικά καθορισμένος.

- **Specific** (συγκεκριμένος): Αναφέρετε το στόχο με απλούς αλλά σαφείς όρους.
- **Measurable** (μετρήσιμος): Πώς θα μετράμε την πρόοδο; Ο στόχος πρέπει να είναι μετρήσιμος.
- **Attainable** (επιτεύξιμος): Οι στόχοι πρέπει να είναι κατάλληλοι και εφικτοί.
- **Realistic/Relevant** (ρεαλιστικός/εύστοχος): Οι στόχοι πρέπει να είναι ρεαλιστικοί, καθώς συχνά υπερβάλουμε όταν θέτουμε στόχους. Είναι προτιμότερο να κάνετε μικρότερα βήματα παρά να απογοητεύεστε επειδή οι προσδοκίες δεν είναι ρεαλιστικές.
- **Timely** (χρονικά καθορισμένος): Ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα της επίτευξης του στόχου; Ποια είναι τα σημεία αναφοράς; Καθορίστε μια προθεσμία για κάθε στόχο, ακόμη και αν πρόκειται απλώς για εικασία, ώστε να μπορείτε να παρακολουθείτε την πρόοδό του.

Μετά από αυτήν την επεξήγηση, καθορίστε τους στόχους που θέλετε να επιτύχετε στο πλαίσιο της μεντορικής συνεργασίας.

Δραστηριότητα 3: Εξοικείωση | 10 λεπτά

Ο μέντορας και ο μεντορευόμενος γνωρίζονται μεταξύ τους και προσδιορίζουν άτυπα τα κοινά τους ενδιαφέροντα, τις κοινές τους αξίες και τους μελλοντικούς τους στόχους και όνειρα. Χρειάζεται χρόνος για να μάθει ο ένας τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τους στόχους του άλλου. Σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να προετοιμαστεί ο μέντορας για την πρώτη συνάντησή και να αναπτύξει στρατηγικές για το πώς θα συνεργαστεί με το μεντορευόμενο.



Άσκηση 1 – Εξοικείωση | 10 λεπτά

Η τήρηση ενός περιβάλλοντος εμπιστευτικότητας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ του μέντορα και του μεντορευόμενου. Η σχέση είναι απίθανο να αξιοποιήσει πλήρως τη δυναμική της χωρίς αμοιβαία κατανόηση και δυνατότητα ανοιχτής επικοινωνίας, όπως αρμόζει στην περίπτωση. Στη σχέση καθοδήγησης, η επικοινωνιακή ανατροφοδότηση είναι ζωτικής σημασίας σε όλες τις συναντήσεις. Η πρώτη συνάντηση παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς είναι η πρώτη γνωριμία. Στο [Παράρτημα 30](#) θα βρείτε συμβουλές που μπορείτε να ακολουθήσετε σε αυτήν τη συνάντηση. Έπειτα είναι σημαντικό να μελετήσετε τον παρακάτω κατάλογο ελέγχου για να ελέγξετε αν έχετε συμπληρώσει όλα τα στοιχεία.

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ

| ΕΛΕΓΧΩ ΑΝ... | |
|--|--|
| Συστήθηκα και είπα στο μεντορευόμενο πώς να μου απευθύνεται. | |
| Έμαθα να προφέρω το όνομα του μεντορευόμενου. | |
| Είπα στο μεντορευόμενο με ποιο τρόπο θα τον ενημερώσω αν δεν είμαι διαθέσιμος για τη συνάντηση μεταξύ μας. | |
| Αποδέχτηκα το μεντορευόμενο όπως είναι χωρίς επικριτική διάθεση. | |
| Εφάρμοσα τη θετική ενίσχυση. | |
| Έκλεισα με μια θετική νότα. | |



Πίνακας 1 – Κατάλογος ελέγχου που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην πρώτη συνάντηση.

Δραστηριότητα 4: Προώθηση της ανάπτυξης | 40 λεπτά

Η εν λόγω δραστηριότητα επιτρέπει στο μέντορα να ενθαρρύνει και να ενδυναμώσει το μεντορευόμενο μέσω του αναστοχασμού και της ανταλλαγής απόψεων σχετικά με τις προσδοκίες, τους στόχους προς επίτευξη, τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες που πραγματοποιούν από κοινού.

Άσκηση 1 - Αναστοχασμός αυτογνωσίας | 20 λεπτά

Ως μέντορας θα πρέπει να είστε σε θέση να αναστοχάζεστε σχετικά τις ικανότητες, τις ενέργειες και τις επιδόσεις σας. Με βάση αυτήν την ιδέα, η άσκηση αυτή σας επιτρέπει να προβληματιστείτε σχετικά με το ρόλο σας στη σχέση. Αφιερώστε λίγο χρόνο και καταγράψτε τις σκέψεις σας (χρησιμοποιήστε βοηθητικά το [Παράρτημα 31](#)).

- Πώς αντιλαμβάνομαι τον εαυτό μου ανάμεσα στους πολλαπλούς ρόλους που διαδραματίζει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός;
- Πόσο καλά αντιλαμβάνομαι τις γενικές προσδοκίες του μεντορευόμενου από τη σχέση καθοδήγησης που έχουμε μεταξύ μας;
- Ποιος είναι ο στόχος μου σε αυτήν τη συζήτηση;
- Είμαι υπερβολικά τυπικός ή χαλαρός;



- ε. Τι υποθέσεις έκανα σε αυτήν τη συζήτηση;
- στ. Τι είδους απάντηση αναμένω από το μεντορευόμενο;
- ζ. Του δίνω αρκετό χρόνο για να απαντήσει ή να κάνει ερωτήσεις;
- η. Αν νομίζω ότι δεν έγινα κατανοητός, μπορώ να διευκρινίσω και να αναδιατυπώσω;
- θ. Προτίθεμαι να παραμερίσω την ατζέντα μου οποτεδήποτε για να ακούσω τη δική του;

Άσκηση 2: Ενθάρρυνση και ενδυνάμωση | 20 λεπτά

Ο μέντορας και ο μεντορευόμενος αρχίζουν σιγά σιγά να εκπληρώνουν τους πραγματικούς σκοπούς της μεντορικής σχέσης. Σταδιακά, καλύπτονται οι ανάγκες, επιτυγχάνονται οι στόχοι και συντελείται εσωτερική ανάπτυξη. Παρουσιάζονται και επιτυγχάνονται νέες προκλήσεις. Το στάδιο καλλιέργειας είναι στάδιο αποδοχής, αλλά είναι και στάδιο αλλαγής, όπου ο μεντορευόμενος είναι πιο πιθανό να ασκήσει την αυτοπειθαρχία του. Αυτή η δραστηριότητα παρουσιάζει ερωτήσεις ενδυνάμωσης για το μέντορα προκειμένου να δουλέψει επάνω σε αυτές μαζί με το μεντορευόμενο σε μια συνεδρία:

- α. Ποιο είναι το αποτέλεσμα που επιθυμείτε;
- β. Τι θα κάνετε πρώτα;
- γ. Τι πρέπει να κάνετε για να το πετύχετε;
- δ. Πώς θα ξεκινήσετε;
- ε. Πώς θα καταλάβετε ότι το έχετε καταφέρει;
- στ. Ποιος άλλος πρέπει να το γνωρίζει αυτό;
- ζ. Τι πόρους έχετε/χρειάζεστε;
- η. Τι κινδύνους ενέχει το να το κάνετε; Το να μην το κάνετε;
- θ. Πώς θα μπορούσατε να σταθείτε εμπόδιο στην πορεία σας;

Δραστηριότητα 5: Το τέλος είναι η αρχή | 15 λεπτά

Μπορεί να αποκτήσετε έναν συνεργάτη για όλη σας τη ζωή, με τον οποίο μπορείτε να συνεχίσετε να μοιράζεστε εμπειρίες και να τον συμβουλευέστε. Παρόλο που έχετε επιτύχει στόχους και προσωπική ανάπτυξη μέσω της εμπειρίας του μεντορισμού, η τυπική σχέση μπορεί να έχει φτάσει στο τέλος της, αλλά τώρα αρχίζει ένας νέος τύπος σχέσης. Σε αυτήν τη δραστηριότητα, υπάρχουν ορισμένες ερωτήσεις για προβληματισμό και ανταλλαγή ιδεών σχετικά με την όλη διαδικασία του μεντορισμού, προκειμένου να επέλθει μια αίσθηση ολοκλήρωσης.

Για να υπάρξει ικανοποιητικός επαναπροσδιορισμός της σχέσης στο τέλος της συμφωνημένης περιόδου, ο μεντορευόμενος πρέπει να βιώσει μια αίσθηση ολοκλήρωσης. Ο μεντορευόμενος πρέπει να έχει την αίσθηση της ολοκλήρωσης, γνωρίζοντας ότι βαδίζει προς τη σωστή κατεύθυνση για την επίτευξη των στόχων του. Για αυτόν το λόγο, πρέπει να είναι σαφές στους μεντορευόμενους ότι η σχέση μεταβάλλεται όχι επειδή απέτυχε, αλλά επειδή πέτυχε, και είναι καιρός να επιδιώξουν τους στόχους τους με τρόπο διαφορετικό. Στην αρχή της τελικής συνάντησης, μπορούν να τεθούν δύο-τρεις ερωτήσεις για να αναλογιστείτε μαζί τη διαδικασία του μεντορισμού.



Άσκηση 1 – Το τέλος είναι η αρχή | 15 λεπτά

Σκεφτείτε ατομικά τις παρακάτω ερωτήσεις (χρησιμοποιήστε βοηθητικά το [Παράρτημα 32](#)):

- α. Επιτεύχθηκαν οι στόχοι μας;
- β. Τι μάθαμε κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας;
- γ. Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε αλλιώς σε μια άλλη σχέση καθοδήγησης;

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 et al 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 28 - Στρατηγικές προετοιμασίας για τη μεντορική σχέση



Ξεκινήστε την επικοινωνία σας με τον μεντορευόμενο.



Ανταλλάξτε πληροφορίες μεταξύ σας πριν μιλήσετε για πρώτη φορά.



Αφιερώστε χρόνο για να γνωριστείτε.



Μοιραστείτε προηγούμενες εμπειρίες μεντορισμού και αυτά που σας επηρέασαν.



Μιλήστε για τους μαθησιακούς στόχους και τους στόχους ανάπτυξης του μεντορευόμενου.



Καθορίστε τις προσωπικές προσδοκίες από τη σχέση.



Τι χρειάζεστε από τον μέντορά σας;



Ορίστε ποια θα είναι τα «παραδοτέα» και τα επιθυμητά αποτελέσματα.



Συζητήστε για το προσωπικό και το μαθησιακό στυλ.



Παράρτημα 29 – Πρακτικές συμβουλές μεντορισμού

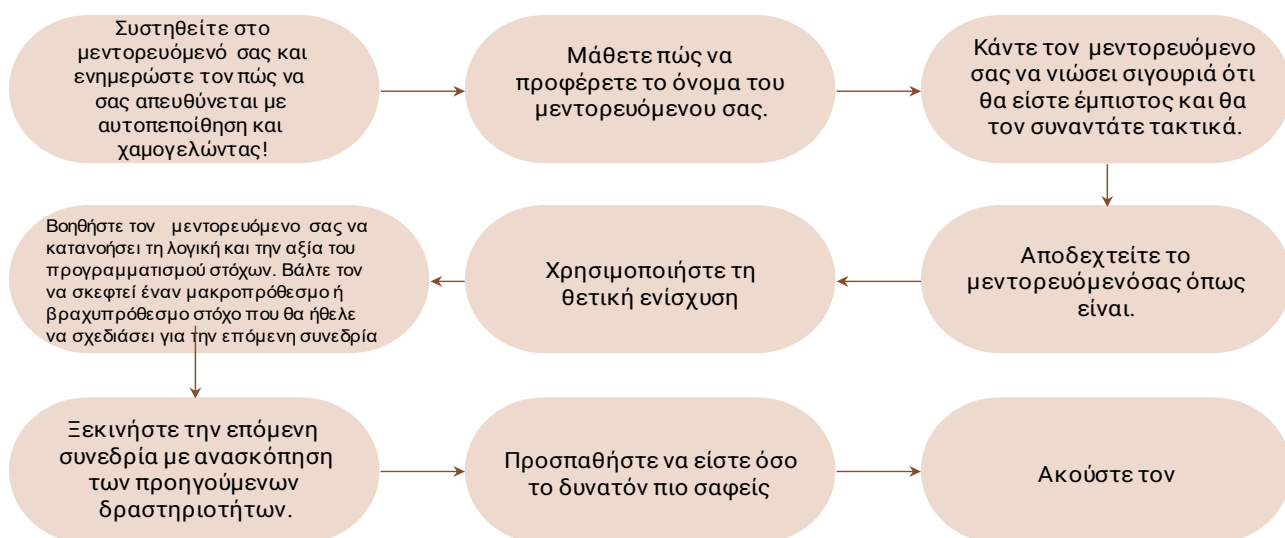
Ως ένας νέος μέντορας, θα πρέπει να σκεφτεί τις ακόλουθες πτυχές:

1. Πόσο χρόνο μπορείτε να αφιερώσετε στη μεντορική σχέση; Απαντήστε ρεαλιστικά.
2. Καταγράψτε τους στόχους και αναλύστε τους ώστε να πληρούν τα κριτήρια SMART.
3. Συμφωνήστε για τη μορφή της συζήτησης. (π.χ. επίσημη ημερήσια διάταξη, ημερήσια διάταξη βάσει θεματολογίας, συζητήσεις με βάση κατάλογο ελέγχου κ.λπ.)
4. Κρατήστε ημερολόγιο για να παραμείνετε συγκεντρωμένοι στο στόχο, για να παρακολουθείτε την πρόοδό σας και να καταγράφετε τα στοιχεία προς παρακολούθηση.
5. Ορίστε βασικούς κανόνες. (π.χ. εμπιστευτικότητα, όρια και «ευαίσθητα θέματα»)
6. Να είστε ευέλικτοι! Οι προσδοκίες και οι σχεδιασμοί θα αλλάζουν καθώς εξελίσσεται η σχέση σας.
7. Αξιολογείτε τακτικά την πρόοδο, τα ορόσημα και τους στόχους σας.
8. Τα μαθησιακά στυλ έχουν σημασία. Προσδιορίστε τα και συζητήστε σχετικά με την επιτυχή μάθηση.
9. Διατυπώστε κριτήρια επιτυχίας. Τι συνιστά επιτυχία στη μεντορική σχέση;

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Παράρτημα 30 - Εξοικείωση

Δεν υπάρχει συγκεκριμένη μέθοδος για την ενσωμάτωση των κατάλληλων προσωπικών και επαγγελματικών χαρακτηριστικών για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης μεντορικής σχέσης. Κάποιοι έλκονται από αντίθετα άτομα, άλλοι από άτομα με παρόμοια ενδιαφέροντα, στυλ και υπόβαθρο. Σε κάθε περίπτωση, εφαρμόζοντας τις παρακάτω προτάσεις θα διευκολύνετε την ανάπτυξη της μεντορικής σχέσης.



Κατά τη δημιουργία της σχέσης, πρέπει να λάβετε υπόψη τα εξής:





Παράρτημα 31 - Προώθηση της ανάπτυξης του νέου εκπαιδευτικού

Ο μέντορας καλείται να παρέχει συνεχή ανατροφοδότηση σχετικά με την πρόοδο του μεντορευόμενου και να μοιράζεται μαζί του ιδέες για τη βελτίωση των δεξιοτήτων και της ανάπτυξής του. Ακολουθούν ορισμένες στρατηγικές που μπορείτε να υιοθετήσετε.

- ★ Ελέγχετε τακτικά
- ★ Ακούτε ενεργά / συμβουλευέτε
- ★ Ζητήστε και δώστε ανατροφοδότηση, ώστε η μαθησιακή εμπειρία να είναι ικανοποιητική και ο ρυθμός άνετος.
- ★ Προσφέρετε έγκαιρη υποστήριξη, δημιουργήστε τις κατάλληλες προκλήσεις για να προωθήσετε τη μάθηση.
- ★ Ζητήστε ανατροφοδότηση από άλλες πηγές.
- ★ Αξιοποιήστε το χρόνο που περνάτε μαζί παραγωγικά.
- ★ Αξιολογείτε τους στόχους και τις προθεσμίες καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.
- ★ Ασκήστε και δεχτείτε εποικοδομητική κριτική και προβληματιστείτε σχετικά με αυτήν.
- ★ Συμβουλευστε για όσα γνωρίζετε, μη φοβάστε να παραδεχτείτε όσα δεν γνωρίζετε. Βρείτε άλλες πηγές εάν δεν μπορείτε να παρέχετε καθοδήγηση.
- ★ Μην αποφεύγετε τις δύσκολες συζητήσεις. Είναι ένα ασφαλές μέρος για να μιλήσετε.
- ★ Γιορτάστε κάθε μικρή επιτυχία!



Παράρτημα 32 - Το τέλος είναι η αρχή...

Σκεφτείτε πώς θέλετε να είναι η μεντορική σχέση σας μετά την επίσημη λήξη της.



- 1.** Δείξτε ευαισθησία κατά τη λήξη της μεντορικής σχέσης.
- 2.** Βρείτε ένα δικό σας τρόπο για να εκφράσετε τα συναισθήματά σας σχετικά με την εμπειρία.
- 3.** Πείτε ευχαριστώ και δεχτείτε ευχαριστίες.
- 4.** Ακόμη και αν απογοητευτείτε από το αποτέλεσμα, εντοπίστε και εκφράστε τα θετικά που αποκομίσατε από τη συμμετοχή σας στη σχέση καθοδήγησης.
- 5.** Αφιερώστε χρόνο για να σκεφτείτε τι μάθατε και τι θα κάνετε διαφορετικά σε μια άλλη σχέση καθοδήγησης.
- 6.** Γιορτάστε!

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/>