



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 VII - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά πιεστικές καταστάσεις στη δουλειά τους, οι οποίες προκύπτουν από τις ποικίλες συνθήκες διδασκαλίας. Ένας μεντορευόμενος εκτίθεται ως επί το πλείστον σε παρόμοιες καταστάσεις ή προκλήσεις με έναν μέντορα: στην τάξη, πρέπει να αντιδρά άμεσα σε διάφορες απρόβλεπτες καταστάσεις (αντίδραση σε ανάρμοστη συμπεριφορά από μαθητές, αξιολόγηση γνώσεων κ.λπ.), να δημιουργεί και να αναπτύσσει σχέσεις με διάφορους ενδιαφερόμενους (μαθητές, γονείς, συναδέλφους, διοίκηση) και να διαπιστώνει/αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της δουλειάς του.

Στόχος αυτής της ενότητας είναι να ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς να αναγνωρίζουν τους στρεσογόνους παράγοντες και το άγχος στην εργασία τους και να τους ενισχύσει ώστε να αντιμετωπίζουν εποικοδομητικά τις στρεσογόνες καταστάσεις που αντιμετωπίζουν καθημερινά. Για να είναι ένας εκπαιδευτικός επιτυχημένος, είναι απαραίτητο να αντιμετωπίζει το άγχος έγκαιρα και εποικοδομητικά, και η ενότητα αυτή παρουσιάζει μερικές ιδέες και τρόπους εποικοδομητικής αντιμετώπισης του στρες.

ΣΤΟΧΟΙ

- Παρουσίαση των συνηθών στρεσογόνων παραγόντων που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί στην εργασία τους
- Ενημέρωση για την αναγνώριση των συμπτωμάτων του στρες
- Εκμάθηση εποικοδομητικών στρατηγικών αντιμετώπισης του στρες σε διάφορες φάσεις του

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Η εξέλιξη και τα συμπτώματα του στρες
- Συστηματική επισήμανση στρατηγικών και μεθόδων αντιμετώπισης (ο τροχός ισορροπίας)
- Συζήτηση πιθανών προβλημάτων και της λύσης τους με τη χρήση της πυραμίδας των λογικών επιπέδων (R. Dilts)
- Αυτοαναστοχασμός σχετικά με το επεξηγηματικό ύψος (M. Seligman)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 80 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Τι γνωρίζω/μπορώ να κάνω και τι χρειάζομαι	1. Στρεσογόνες καταστάσεις I	20 λεπτά	20 λεπτά
2. Τροχός ισορροπίας	1. Τροχός ισορροπίας	30 λεπτά	30 λεπτά



4. Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts)	1. Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts)	30 λεπτά	30 λεπτά
			80 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Τι γνωρίζω/μπορώ να κάνω και τι χρειάζομαι | 20 λεπτά

Όταν αντιμετωπίζετε στρεσογόνες καταστάσεις, είναι σημαντικό να γνωρίζετε τι χρειάζεστε για να αντιμετωπίσετε επιτυχώς μια συγκεκριμένη κατάσταση. Αυτό απαιτεί επίγνωση των δυνατών σημείων και των ικανοτήτων κάποιου, καθώς και των αδύνατων σημείων του, όπου μπορεί να χρειαστεί βοήθεια από άλλους. Οι ισχυρές, ποιοτικές ερωτήσεις καθοδήγησης που ενθαρρύνουν τη διερεύνηση της προβληματικής κατάστασης μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στη συνειδητοποίηση του ατόμου ως προς αυτή.

Άσκηση 1 – Στρεσογόνες καταστάσεις I | 20 λεπτά

Περιγράψτε δύο διαφορετικές (τρέχουσες) στρεσογόνες καταστάσεις που βιώνετε, προσδιορίζοντας με σαφήνεια τον στρεσογόνο παράγοντα και τον τρόπο με τον οποίο αναμένεται να αντιδράσετε. Παρατηρήστε τις σωματικές και νοητικές (συναισθήματα, σκέψεις) αντιδράσεις, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αυτές εκφράζονται στη συμπεριφορά σας. Επιπλέον, υπολογίστε πόσο διαρκούν οι στρεσογόνες καταστάσεις που περιγράψατε.

Δραστηριότητα 2: Τροχός ισορροπίας | 30 λεπτά

Αναλύοντας λεπτομερέστερα μια στρεσογόνο κατάσταση, μπορούμε να εντοπίσουμε διάφορους σημαντικούς τομείς της κατάστασης, οι οποίοι συχνά έχουν διαφορετική σημασία για την επίλυσή της. Ο προσδιορισμός αυτών των σημαντικών τομέων και η αξιολόγησή τους με συγκεκριμένα κριτήρια μπορούν να μας βοηθήσουν να καθορίσουμε την αρχή και την πορεία για την επίλυση της κατάστασης. Χρησιμοποιώντας τον τροχό ισορροπίας, μπορούμε να σχεδιάσουμε βήμα-βήμα πώς να επιτύχουμε τους στόχους μας και να αποφύγουμε το περιττό άγχος.

Άσκηση 1 – Τροχός ισορροπίας | 30 λεπτά

Προσδιορίστε έναν από τους σημαντικούς στρεσογόνους τομείς της δουλειάς ενός μέντορα και χωρίστε τον σε μικρότερους τομείς (6 με 8 τομείς). Γράψτε αυτούς τους τομείς σε έναν τροχό ισορροπίας και, ανάλογα με την επίδοσή σας σε κάθε έναν από αυτούς τους μικρότερους τομείς, βαθμολογήστε τους από 0 (εντελώς ανεπιτυχής) έως 10 (έχω τελειοποιήσει τον τομέα αυτόν όσο περισσότερο μπορώ, κ.λπ.). Με βάση τις βαθμολογίες και τα κριτήρια που έχετε αναπτύξει (σπουδαιότητα τομέα, τομέας που μπορεί να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση με τις μικρότερες αλλαγές...), επιλέξτε έναν τομέα που μπορείτε να χωρίσετε με τον ίδιο τρόπο. Με τον τρόπο αυτό, προσδιορίστε έναν τομέα στον οποίο μπορείτε να αρχίσετε να κάνετε αλλαγές που θα οδηγήσουν στη λύση/στην εξάλειψη του στρες (βλ. [Παράρτημα 19](#))



Δραστηριότητα 3: Πυραμίδα λογικών επιπέδων (DILTS) | 30 λεπτά

Μεμονωμένες παρόμοιες στρεσογόνες καταστάσεις συχνά οφείλονται σε παρόμοιες αιτίες και εάν/όταν η αιτία εξαλειφθεί συστηματικά, τότε όλες αυτές οι πιέσεις εξαλείφονται/ξεπερνιούνται. Συνεπώς, ο Dilts (1994) υποδεικνύει ότι απαιτείται εξάλειψη των αιτιών σε ένα συστημικό επίπεδο το οποίο να είναι ένα επίπεδο παραπάνω από το επίπεδο της αιτίας του στρες.

Άσκηση 1 – Πυραμίδα λογικών επιπέδων (DILTS) | 30 λεπτά

Επιλέξτε μια ρεαλιστική στρεσογόνο κατάσταση (ίσως κάποια που έχετε ήδη αναφέρει σε μια προηγούμενη δραστηριότητα) και χρησιμοποιήστε την πυραμίδα λογικών επιπέδων για να δείτε από ποιο επίπεδο προέρχεται. Ξεκινήστε από το χαμηλότερο επίπεδο (περιβάλλον) και συνεχίστε προς τα επάνω. Για να επιλύσετε την κατάσταση όσο το δυνατόν πιο οριστικά, αναζητήστε μια λύση που βρίσκεται ένα επίπεδο παραπάνω από το επίπεδο της αιτίας. Διερευνήστε τις διάφορες δυνατότητες για το τι θα μπορούσε να αλλάξει στο ανώτερο επίπεδο και με ποιον τρόπο, έτσι ώστε η αλλαγή να έχει εποικοδομητικό αντίκτυπο στα κατώτερα επίπεδα (βλ. [Παράρτημα 20](#)).

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).

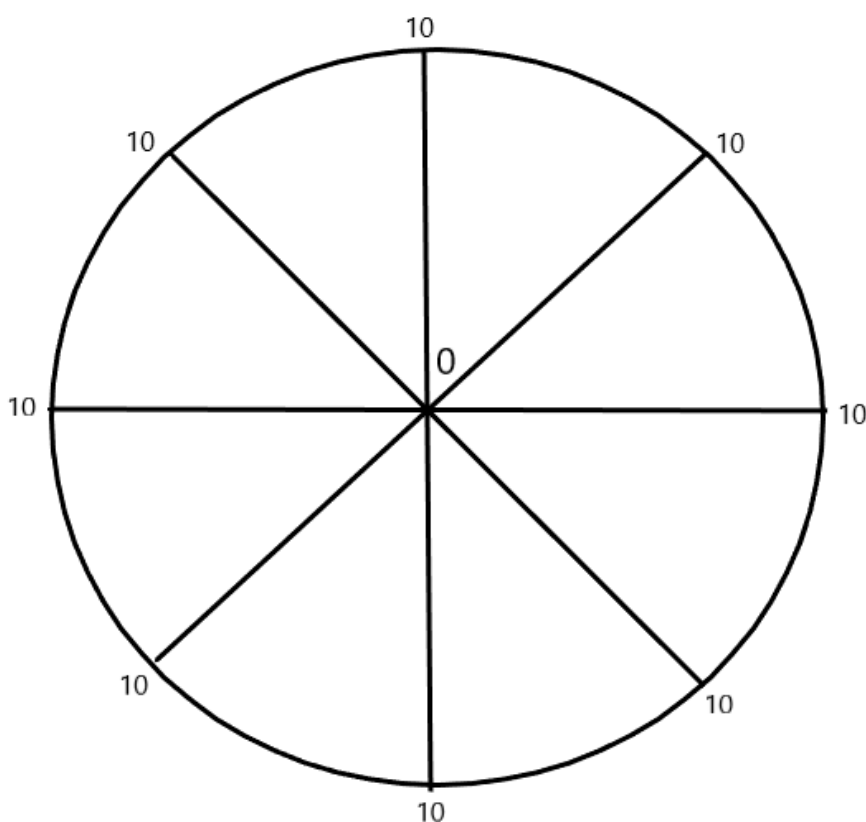
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



Παράρτημα 19 - Τροχός Ισορροπίας

Προσδιορίστε έναν από τους σημαντικούς στρεσογόνους τομείς της δουλειάς ενός εκπαιδευτικού (σχέσεις, διδασκαλία, αξιολόγηση κ.λπ.) και χωρίστε τον σε μικρότερους τομείς (6 με 8 τομείς). Γράψτε αυτούς τους τομείς σε έναν τροχό ισορροπίας και, ανάλογα με την επίδοσή σας σε αυτούς, βαθμολογήστε τους από 0 (εντελώς ανεπιτυχής) έως 10 (έχω τελειοποιήσει τον τομέα αυτό όσο περισσότερο μπορώ, κ.λπ.). Με βάση τις βαθμολογίες και τα κριτήρια που έχετε αναπτύξει (σπουδαιότητα τομέα, τομέας που μπορεί να έχει τη μεγαλύτερη επίδραση με τις μικρότερες αλλαγές...), επιλέξτε έναν τομέα που μπορείτε να χωρίσετε με τον ίδιο τρόπο. Με τον τρόπο αυτό, προσδιορίστε έναν τομέα στον οποίο μπορείτε να αρχίσετε να κάνετε αλλαγές που θα οδηγήσουν στη λύση/στην εξάλειψη του άγχους.

ΤΡΟΧΟΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ





Παράρτημα 20 - Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts)

Επιλέξτε μια πραγματικά στρεσογόνο κατάσταση (ίσως κάποια από μια προηγούμενη δραστηριότητα) και χρησιμοποιήστε την πυραμίδα λογικών επιπέδων για να δείτε από ποιο επίπεδο προέρχεται. Ξεκινήστε από το χαμηλότερο επίπεδο (περιβάλλον) και συνεχίστε προς τα επάνω. Για να επιλύσετε την κατάσταση όσο το δυνατόν πιο δραστικά, αναζητήστε μια λύση που βρίσκεται ένα επίπεδο παραπάνω από το επίπεδο της αιτίας. Διερευνήστε τις διάφορες δυνατότητες για το τι θα μπορούσε να αλλάξει στο ανώτερο επίπεδο και με ποιον τρόπο, έτσι ώστε η αλλαγή να έχει επικοδομητικό αντίκτυπο στα κατώτερα επίπεδα.



ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



University of Ljubljana



University of Peloponnese



IDEC SA



Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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