

# 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 VIII - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΑ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σχέση καθοδήγησης (μεντορική σχέση) πρέπει να αντιμετωπίζεται με ευσυνειδησία και υπευθυνότητα, δεδομένου ότι έχει να κάνει με ανθρώπους και την εκπαίδευσή τους, ενώ πρέπει να έχει κανείς κατά νου το στόχο, που είναι να μπορέσουν οι εκπαιδευόμενοι να ανταπεξέλθουν αυτόνομα, με ενημερωμένο και ορθό τρόπο στους ρόλους που καλούνται να επιτελέσουν. Η προσωπική ανάμειξη τόσο του μέντορα όσο και του μεντορευόμενου προσδίδει στη σχέση καθοδήγησης ιδιαίτερη πολυπλοκότητα, διότι πολλές από τις δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού επιβάλλουν την υιοθέτηση ηθικών προτύπων.

Δεν υπάρχει ουδέτερη εκπαίδευση, ουδέτερα σχολεία, εκπαιδευτικοί ή τάξεις (Azevedo, 2003). Οι μέντορες είναι και αυτοί άνθρωποι με ηθική συνείδηση, αυτονομία και πεποιθήσεις και πιστεύω που καθοδηγούν την επαγγελματική τους δράση. Η ζωή του εκπαιδευτικού βρίθκει συχνά ηθικών συγκρούσεων που απαιτούν προσεκτική ανάλυση και προβληματισμό, συνετή χρήση της ηθικής κρίσης και μεγάλο θάρρος για την επίλυσή τους (Cunha, 1996).



Σε αυτό το πλαίσιο, και δεδομένου ότι η μεντορική σχέση αποτελεί μια διαρκή πρόκληση, ο μέντορας πρέπει να ανταποκρίνεται πλήρως και αποτελεσματικά στα προβλήματα που αντιμετωπίζει, αναλογιζόμενος τις πρακτικές του, και έτσι να εξελίσσεται προσωπικά και επαγγελματικά. Η Lieberman (1994) αναφέρει ότι αυτές οι ευκαιρίες ανάπτυξης προβάλλουν το μέντορα ως έναν αναστοχαζόμενο επαγγελματία, ο οποίος συλλέγει γνώσεις μέσω έρευνας στην πράξη, (επαν)εξετάζει και (επαν)αξιολογεί συνεχώς τις αξίες, τις αρχές και τις πράξεις του.

Κατά τον Νόοα (2009), η επαγγελματική ανάπτυξη συντελείται μέσω της αναγνώρισης της αξίας του κάθε ατόμου, παίρνοντας ως δεδομένο ότι είναι αδύνατο να διαχωριστούν η προσωπική και η επαγγελματική διάσταση και ότι κατά την επιμόρφωση πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην προσωπικότητα των εκπαιδευτικών.

Επομένως, οι προτεινόμενες δραστηριότητες αποσκοπούν στη δημιουργία ευκαιριών επανεξέτασης της προσωπικότητας των μελλοντικών μεντόρων, υπό το πρίσμα ορισμένων αρχών, του προσωπικού νοήματος που αποδίδεται στις διάφορες εμπειρίες και δράσεις που αναπτύσσονται, καθώς και της ηθικής κλίσης που καθοδηγεί τη λήψη των αποφάσεών τους. Το σχολείο αναδεικνύεται ως ένας χώρος ηθικής παρέμβασης, ένας χώρος όπου πραγματοποιείται η εκπαίδευση των ανθρώπων μέσω της αφομοίωσης και της εμπέδωσης αξιών και προτύπων ατομικής και συλλογικής δράσης (Seiça, 2003).

Στην περίπτωση αυτή, δεν είναι μόνο η ηθική του υποκειμένου που διακυβεύεται, αλλά ουσιαστικά και το ίδιο το ηθικό υποκείμενο, δηλαδή η αντίληψη ότι οι πράξεις βασίζονται σε μια ηθική συνείδηση, η οποία υποστηρίζει την ανάπτυξη της ικανότητας για αυτονομία και υπευθυνότητα. Είναι σημαντικό, σε αυτό το πλαίσιο, οι μέντορες να καθορίζουν ένα ρόλο (πρότυπο ρόλου) που να καθοδηγεί τη δράση τους και να επιτρέπει τη δημιουργία συμφωνιών



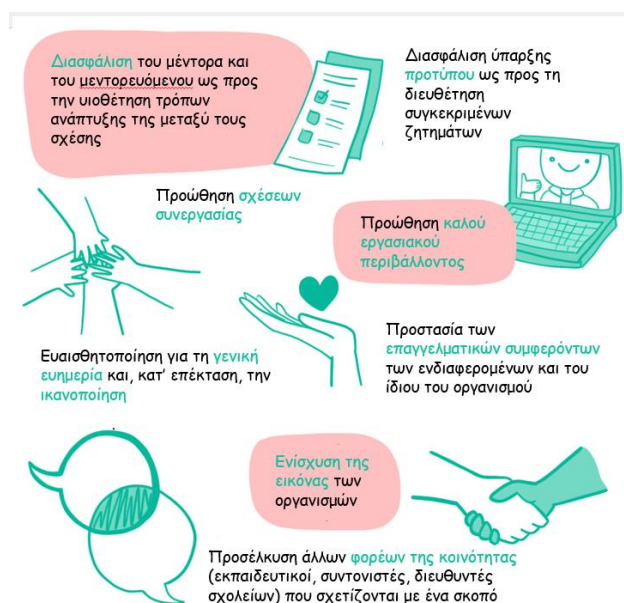
σχετικά με τη συμπεριφορά τους, λαμβάνοντας υπόψη το προφίλ ανάπτυξής τους, υπό το πρίσμα της ηθικής πλευράς των αρχών τους, ακόμη και αν οι συμφωνίες αυτές βρίσκονται υπό διαρκή συζήτηση και συνεχή κριτική αντιμετώπιση, ως ένας τρόπος αποφυγής του αυταρχισμού και του δογματισμού.

Για αυτό, οι ασκήσεις που προτείνονται σε αυτήν την ενότητα βασίζονται σε μια αυτοβιογραφική προσέγγιση, η οποία, σύμφωνα με ερευνητές όπως ο Goodson (2001) και ο Νόνοα (2009), έχει σημαντική παιδαγωγική αξία στην ανάπτυξη του επαγγελματικού χαρακτήρα και της προσωπικότητας. Μια αυτοβιογραφία εμπεριέχει αναστοχαστική αναδρομική ανασκόπηση εμπειριών του παρελθόντος, οι οποίες συνέβησαν σε πολύ συγκεκριμένα προσωπικά, κοινωνικά και πολιτισμικά πλαίσια και επηρέασαν την ανάπτυξη του ατόμου και του επαγγέλματά. Πρόκειται για «ένα ταξίδι στον εσωτερικό χρόνο», αφού ο αφηγητής μιλάει πάντα από μια συγκεκριμένη θέση στο χώρο και στο χρόνο, υιοθετώντας μια οπτική. Στην αυτοβιογραφική διαδικασία, η υποκειμενικότητα είναι πάντα παρούσα και εμφανίζεται ως μια «ματιά στο παρελθόν», ως μια κριτική αντανάκλαση της προσωπικής και επαγγελματικής πορείας που ακολουθήθηκε, για να κατανοήσει κανείς το παρόν και να οικοδομήσει το μέλλον.

Η ενότητα αυτή στοχεύει να προσφέρει μια σειρά χρήσιμων εργαλείων για την ενίσχυση της επαγγελματικής ταυτότητας του μέντορα και την υποστήριξη της καλλιέργειας της κουλτούρας μιας νέας επαγγελματικής κοινότητας, καθορίζοντας τους διαφορετικούς ρόλους καθενός από τους εμπλεκόμενους και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να καθοριστεί ένα πλαίσιο που να ευνοεί την ανάπτυξη ενός κώδικα δεοντολογίας για διάφορους παράγοντες που εμπλέκονται στη σχέση καθοδήγησης, ο οποίος μάλιστα να επιτρέπει την τυποποίηση των κριτηρίων που χαρακτηρίζουν υψηλά standards ποιότητας στο πλαίσιο της εν λόγω σχέσης.

### **ΣΤΟΧΟΙ**

Στη σχέση καθοδήγησης μπορεί να ανακύψουν ορισμένα ζητήματα ή διλήμματα, γι' αυτό είναι σημαντικό σε αυτήν την ενότητα να γνωρίσετε τις πράξεις που ενδεχομένως να επηρεάσουν μια τέτοια σχέση, όπως ο καθορισμός των ρόλων και ο προσδιορισμός των αντίστοιχων ευθυνών, με βάση σαφείς κατευθυντήριες αρχές, ώστε να είναι δυνατή η επίτευξη και η διατήρηση των υψηλότερων δυνατών επιπέδων επαγγελματικής δεοντολογίας. Συνεπώς, η παρούσα ενότητα έχει ως αντικείμενο την επίτευξη των στόχων που ορίζονται παρακάτω (βλ. Εικόνα 8).



Εικόνα 1 - Αντικείμενα της ενότητας

- Καθορισμός των κατευθυντήριων γραμμών για τη δράση, παροχή ασφάλειας στους μέντορες και εξασφάλιση των προϋποθέσεων για μια πρόσφορη σχέση καθοδήγησης
- Ενίσχυση των μεντόρων με γνώσεις και τεχνικές που θα τους βοηθήσουν να εκπληρώσουν όλα τα καθήκοντά τους, στο πλαίσιο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους
- Διασφάλιση της ύπαρξης ενός εγκάρσιου προτύπου δράσης βασισμένου στην πρόβλεψη λύσεων για συγκεκριμένα ζητήματα, εξασφαλίζοντας έτσι ένα καλό εργασιακό περιβάλλον και την ικανοποίηση των συμμετεχόντων
- Αποτίμηση των επαγγελματιών και των οργανισμών με τη δημιουργία προτύπων αναφοράς που συμβάλλουν στην ενίσχυση της επαγγελματικής τους ταυτότητας και της ταυτότητάς των οργανισμών στους οποίους εργάζονται (σχολεία)

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Ο ρόλος του μέντορα
- Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση
- Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση

## ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 70 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Ο ρόλος του μέντορα	1. Πώς ενεργείς όταν έχεις εμπιστοσύνη	30 λεπτά	30 λεπτά
2. Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση	1. Πώς θα είναι;	20 λεπτά	20 λεπτά
3. Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση	1. Κείμενο με τίτλο No drive by teachers (Schulman, 2003)	20 λεπτά	20 λεπτά
			70 λεπτά



## Δραστηριότητα 1: Ο ρόλος του μέντορα | 30 λεπτά

Ο μεντορισμός απαιτεί αλληλεπίδραση, η οποία προϋποθέτει εμπιστοσύνη, ειλικρίνεια, σεβασμό και προθυμία για συνεργασία. Συνεπώς, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρχει αμοιβαία κατανόηση της έννοιας της εμπιστοσύνης.

### Άσκηση 1 - Πώς ενεργείς όταν έχεις εμπιστοσύνη | 30 λεπτά

---

- α. Χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες και συζητήστε για να συλλέξετε (μαζί) απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις
  - i. Τι είναι για εσάς εμπιστοσύνη;
  - ii. Πώς είναι να είστε σε μια σχέση όπου υπάρχει εμπιστοσύνη;
- β. Μετά από αυτήν την εργασία εστιάστε στην έννοια της εμπιστοσύνης σε πιθανά σενάρια στη σχέση καθοδήγησης και στο ρόλο σας ως μέντορα. Πηγαίνετε στο [Παράρτημα 21](#) και συμπληρώστε τις ασκήσεις.

## Δραστηριότητα 2: Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση | 20 λεπτά

Οι μέντορες είναι επαγγελματίες που δεσμεύονται να υποστηρίξουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των μεντορευόμενων. Επομένως, θα πρέπει να εξεταστούν ορισμένα στοιχεία που μπορούν να επηρεάσουν τις ενέργειες ενός μέντορα, όπως: το πλαίσιο, το περιεχόμενο, η διαδικασία, οι προσαρμογές, η συνεργασία και η συνεισφορά.

### Άσκηση 1 – Πώς θα είναι; | 20 λεπτά

---

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα πρέπει να ζητήσει από το μέντορα να καταγράψει τις κύριες δραστηριότητες για τις οποίες πιστεύει ότι είναι υπεύθυνος στη σχέση καθοδήγησης, καθώς και τις ενέργειες που πρέπει να προκαλέσει, ώστε να μπορέσει να αναπτύξει αποτελεσματικά τις σχετικές δραστηριότητες (βλ. [Παράρτημα 22](#)).

## Δραστηριότητα 3: Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση | 20 λεπτά

Ο μεντορισμός ως δράση θα πρέπει, επίσης, να ωφεληθεί από τη συζήτηση σχετικά με τους ρόλους, τα δικαιώματα, τις αξίες και τις ηθικές αρχές των μεντόρων, δεδομένου ότι η επιθυμητή ενίσχυση της ευαισθητοποίησής τους συμβάλλει στη βελτίωση της επαγγελματικής ικανοποίησης και στην ενίσχυση του κύρους και της αυτοεκτίμησης των εμπλεκόμενων.

Η εποχή καλεί, περισσότερο από ποτέ, για πιο δημιουργικούς και καινοτόμους επαγγελματίες με ισχυρή ηθική διάσταση. Είναι, ως εκ τούτου, επιτακτικό η κατάρτιση να ευνοεί την οικοδόμηση του «εγώ», που ενσωματώνει την προσωπική δέσμευση, την προθυμία να μάθει κανείς πώς να διδάσκει, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τις γνώσεις σχετικά με το τι διδάσκεται και πώς διδάσκεται, τις προηγούμενες εμπειρίες και την επαγγελματική και προσωπική ευαισθησία.



### *Άσκηση 1 – No drive by teachers (Schulman, 2003) | 20 λεπτά*

---

- α. Διαβάστε το κείμενο του Schulman (βλ. [Παράρτημα 23](#)) και προβληματιστείτε σχετικά με τις ηθικές αρχές που πρέπει να καθοδηγούν έναν μέντορα στο ρόλο του. Ο εκπαιδευτής μπορεί να προτείνει συζήτηση σε μικρές ομάδες για να μοιραστούν τις σκέψεις τους.

# 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.<sup>a</sup> 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](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](http://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](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



Σε μικρές ομάδες, συζητήστε τα παρακάτω θέματα:

- Τι είναι για εσάς εμπιστοσύνη;
- Πώς είναι να είστε σε μια σχέση όπου υπάρχει εμπιστοσύνη;

Οι παρακάτω ασκήσεις θα σας βοηθήσουν να απαντήσετε στις ερωτήσεις.

1. Σκεφτείτε κάποιον που γνωρίζετε και εμπιστεύεστε. Κρατήστε αυτό το άτομο στο μυαλό σας καθώς θα συμπληρώνετε την ακόλουθη πρόταση:

Επειδή εμπιστεύομαι τον/την (το άτομο που έχετε σκεφτεί), (αναφέρετε διάφορες συμπεριφορές, συναισθήματα, σκέψεις και προσδοκίες που βιώνετε, επειδή εμπιστεύεστε το συγκεκριμένο άτομο).

2. Εφόσον έχει πλέον οριστεί η έννοια της εμπιστοσύνης που σχετίζεται με τις συμπεριφορές, η επόμενη ερώτηση αφορά τη σημασία της δημιουργίας σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου. Επομένως, είναι σημαντικό το πώς ο μεντορευόμενος μπορεί να εμπιστευτεί το μέντορα.

2.1. Συμπληρώστε την παρακάτω πρόταση:

Όταν θέλω κάποιος να με εμπιστευτεί... (αναφέρετε διάφορες συμπεριφορές που παρουσιάζετε όταν θέλετε να σας εμπιστευτεί κάποιος).



## Παράρτημα 22 - Πώς θα είναι;

Καταγράψτε τις κύριες δραστηριότητες για τις οποίες θεωρείτε ότι θα είστε υπεύθυνοι στη σχέση καθοδήγησης (μεντορική σχέση), καθώς και τις ενέργειες που πρέπει να προκαλέσετε, ώστε να μπορέσετε να αναπτύξετε αποτελεσματικά τις σχετικές δραστηριότητες.

### ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

### Υποστηρικτικό υλικό

Οι μέντορες είναι επαγγελματίες που δεσμεύονται να υποστηρίξουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των αρχάριων εκπαιδευτικών. Δεδομένου αυτού, ο Portner (2008) εφιστά την προσοχή στα στοιχεία που επηρεάζουν έναν μέντορα και πρέπει αυτός να λαμβάνει υπόψη του στη δράση του, που είναι τα εξής:

- **Πλαίσιο:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας σχεδιάζει και παρακολουθεί συμπεριφορές που αφορούν το φυσικό και ψυχολογικό περιβάλλον και αντικατοπτρίζουν την επικρατούσα κουλτούρα σε μια σχολική κοινότητα. Οι δραστηριότητες των μεντόρων είναι εύστοχες, χρονικά καθορισμένες και εναρμονισμένες με την αποστολή και τους στόχους της σχολικής κοινότητας.
- **Περιεχόμενο:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας ενσωματώνει στην πρακτική του δράσεις για την κάλυψη των επαγγελματικών αναγκών των αρχάριων εκπαιδευτικών. Οι στρατηγικές του βασίζονται στις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων, στις θεωρίες ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, στη διαπροσωπική επικοινωνία, στην καθοδήγηση και στις βέλτιστες πρακτικές μεντορισμού.
- **Διαδικασία:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας συλλέγει και αναλύει επίσημα και ανεπίσημα δεδομένα που περιγράφουν την επαγγελματική απόδοση των αρχάριων εκπαιδευτικών και την εξέλιξή τους, με γνώμονα την προώθηση της περαιτέρω ανάπτυξης των αρχάριων εκπαιδευτικών.
- **Προσαρμογή:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας επιδιώκει να επεκτείνει συνεχώς τη βάση γνώσεων και δεξιοτήτων του. Συλλέγει τακτικά και μελετά στοιχεία σχετικά με την επιμόρφωση των αρχάριων εκπαιδευτικών και αναδιαμορφώνει αναλόγως την πρακτική του, ώστε να διασφαλίζεται η πλέον κατάλληλη καθοδήγηση στο πλαίσιο της μεντορικής σχέσης.
- **Συνεργασία:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας αναγνωρίζει ότι η ομαδική προσπάθεια υπερτερεί της ατομικής. Ως εκ τούτου, αξιολογεί τις δυνάμεις του και υποστηρίζει και προωθεί τη συμμετοχή



άλλων στη διαδικασία μεντορισμού, παρακολουθώντας την αποτελεσματικότητα των νέων μέσων και συνεργασιών.

- **Συνεισφορά:** Ένας αποτελεσματικός μέντορας αναζητά ευκαιρίες ανταλλαγής γνώσεων και συμμετέχει σε αυτές, συμβάλλοντας έτσι στη βελτίωση της πρακτικής μεταξύ συναδέλφων μεντόρων, μεταξύ άλλων και στον τομέα της μεντορικής πρακτικής





## Παράρτημα 23 - Κείμενο με τίτλο No drive-by teachers (Schulman, 2003)

Διαβάστε το παρακάτω κείμενο του Schulman και προβληματιστείτε σχετικά με τις ηθικές αρχές που πρέπει να καθοδηγούν έναν έμπειρο εκπαιδευτικό στο ρόλο του ως μέντορα.

### **No Drive-by Teachers**

Οκτώβριος 2003 - Lee S. Shulman

Πώς διαμορφώνεται η εικόνα και ποιες είναι οι συνέπειες, αν θεωρήσουμε τον εκπαιδευτικό ως πρωταγωνιστή της διαδικασίας λογοδοσίας του;

Σήμερα είναι απίθανο να διαβάσει κανείς εφημερίδα ή να ακούσει τα νέα στο ραδιόφωνο χωρίς να πέσει πάνω σε ακόμα μία έκκληση για λογοδοσία εκ μέρους των εκπαιδευτικών. Δεν είναι κάτι παράλογο. Ο κόσμος πρέπει να γνωρίζει αν τα σχολεία και τα πανεπιστήμια εκπληρώνουν τις υποσχέσεις τους προς τους μαθητές ή τους φοιτητές και την κοινωνία. Το πρόβλημα είναι ότι οι τυπικοί μηχανισμοί για τη διασφάλιση της ποιότητας (όπως οι εξωτερικές εξετάσεις ή άλλου τύπου μέτρα) συχνά δεν καταγράφουν επαρκώς όλα όσα συμβαίνουν στις αίθουσες διδασκαλίας. Ένας άλλος τρόπος, διαφορετικός, να εξετάσουμε τη διαδικασία της λογοδοσίας είναι μέσα από το «φακό» της τάξης, όπου, σε τελική ανάλυση, τα φημισμένα «ελαστικά» της διδασκαλίας και της μάθησης συναντούν την «πίστα» της εκπαίδευσης. Χρειαζόμαστε εξετάσεις και επίσημες «αναφορές αξιολόγησης» για να μετρήσουμε την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης όπως σε μια επιχείρηση; Ίσως. Χρειαζόμαστε εκπαιδευτικούς που θεωρούν την εκπαίδευση και τη βελτίωση των μαθητών τους ως δική τους επαγγελματική και ηθική ευθύνη; Οπωσδήποτε.

Τι συνεπάγεται αυτή η ευθύνη; Εδώ θα βοηθούσε ένας παραλληλισμός. Σκεφτείτε μια ιστορία που ακούμε στις ειδήσεις τουλάχιστον μία φορά το χρόνο. Σε μια εκδοχή της, ένας επιβάτης αεροπλάνου αισθάνεται οξύ πόνο στο στήθος και η αεροσυνοδός ρωτάει αν υπάρχει γιατρός στο αεροπλάνο. Έρχεται μια γιατρός και προσπαθεί να βοηθήσει τον ασθενή, αλλά παρά τις προσπάθειές της, ο ασθενής πεθαίνει. Στη συνέχεια, η οικογένεια του εκλιπόντος μηνύει τόσο την αεροπορική εταιρεία όσο και τη γιατρό· την τελευταία για εσφαλμένη πρακτική. Αν η γιατρός δεν σηκωνόταν από τη θέση της και δεν παρείχε τις επαγγελματικές της υπηρεσίες, αναμφίβολα δεν θα είχε κατηγορηθεί.

Σε μια άλλη εκδοχή, λόγω ενός τροχαίου ατυχήματος τραυματίζονται σοβαρά αρκετοί άνθρωποι που βρίσκονται στην άκρη του δρόμου. Ένας γιατρός περνάει από εκεί με το αυτοκίνητό του, αλλά αποφασίζει να μη σταματήσει για να παράσχει ιατρική βοήθεια, φοβούμενος ότι θα θεωρηθεί υπεύθυνος για την περίθαλψη που θα παράσχει. Ίσως να έχει μόλις διαβάσει την είδηση για την πρώτη γιατρό. Έπειτα, τον επικρίνουν για αδράνεια, για απροθυμία να ενεργήσει επαγγελματικά. Από τη στιγμή που ένα άτομο ή μια κοινότητα επωμίζεται την ιδιότητα του λειτουργού ενός επαγγέλματος, σε κάθε πράξη του τίθενται δυνητικά ηθικά ζητήματα. Αυτό που θέλω να πω είναι ότι η άρτια διδασκαλία, όπως και η άρτια ιατρική περίθαλψη, δεν επαφίεται απλώς στη γνώση των πλέον σύγχρονων μεθόδων και τεχνολογιών. Η αριστεία συνεπάγεται, επίσης, ηθική και δεοντολογική δέσμευση, κάτι που θα μπορούσα να αποκαλέσω «παιδαγωγική επιταγή». Οι εκπαιδευτικοί που διαθέτουν τέτοια ακεραιότητα νιώθουν υποχρεωμένοι να μην προσπεράσουν απλώς. Σταματούν και βοηθούν. Εξετάζουν τις συνέπειες της εργασίας τους με τους μαθητές. Πρόκειται για μια υποχρέωση



που βαρύνει μεμονωμένα μέλη του διδακτικού προσωπικού, προγράμματα, και ιδρύματα. Ο επαγγελματίας αναλαμβάνει την ευθύνη ο ίδιος και δεν περιμένει να του αποδοθούν ευθύνες.

Ας εξετάσουμε την περίπτωση ενός από αυτούς που αναδείχθηκαν πέρυσι νικητές στο διαγωνισμό για τους «Εκπαιδευτικούς της Χρονιάς» στις ΗΠΑ (ένα πρόγραμμα που συνδιοργανώνεται από το Carnegie και το Council for Advancement and Support of Education). Ο Dennis Jacobs είναι καθηγητής Χημείας στο Πανεπιστήμιο του Notre Dame. Πριν από αρκετά χρόνια, κατά τη διάρκεια του εισαγωγικού κύκλου μαθημάτων στο τμήμα του, συναντούσε (συχνά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας) φοιτητές που αποτύγχαναν στο μάθημά του ή το εγκατέλειπαν. Αυτό ήταν δυσάρεστο για δύο λόγους. Αφενός, οι φοιτητές αυτοί ήταν σαφώς έξυπνοι και αρκετά εργατικοί για να επιτύχουν, αλλά δεν τα κατάφερναν. Αφετέρου, ήταν δυσάρεστο επειδή η αποτυχία για πολλούς από αυτούς ισοδυναμούσε με την εγκατάλειψη μακροχρόνιων ονείρων και φιλοδοξιών για τη σταδιοδρομία τους.

Ισχύει βέβαια, ότι σε ορισμένα τμήματα χημείας, το ποσοστό αποτυχίας των φοιτητών στον εισαγωγικό κύκλο μαθημάτων αποτελεί ένδειξη ποιότητας για το τμήμα. Ωστόσο, ο Jacobs δεν το έβλεπε καθόλου έτσι. Νιώθοντας ηθικά υπεύθυνος για την επιτυχία των φοιτητών του, σχεδίασε μια εναλλακτική προσέγγιση του κύκλου μαθημάτων, εφαρμόζοντας προγράμματα μελέτης σε μικρές ομάδες και δίνοντας έμφαση στην εννοιολογική σκέψη. Στη συνέχεια, άρχισε να τεκμηριώνει την αποτελεσματικότητα αυτής της νέας προσέγγισης, γεγονός που αποτελεί σημαντικό μέρος της ιστορίας. Οι συνάδελφοί μου και εγώ στο ίδρυμα «The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching» αναφερόμαστε σε αυτήν τη δέσμευση ως μια διαδικασία «σπουδής της διδασκαλίας και της μάθησης».

Συνοπτικά, αυτή η προσέγγιση του Jacobs όχι μόνο επέτρεψε σε περισσότερους φοιτητές να καταφέρουν να ανταποκριθούν στις υψηλές απαιτήσεις του τμήματος χημείας (καθώς πολύ περισσότεροι φοιτητές πέρασαν το εισαγωγικό πρόγραμμα), αλλά και διαμόρφωσε ένα είδος πρότυπου επαγγελματισμού που θα έπρεπε να αποτελεί το επίκεντρο των ιδεών μας σχετικά με τη λογοδοσία εκ μέρους των εκπαιδευτικών. Ο Jacobs απλώς δεν «προσπέρασε» όταν είδε τι συνέβαινε στους φοιτητές του. Σταμάτησε ό,τι έκανε και τους βοήθησε. Ανέλαβε την ευθύνη για την ποιότητα της μάθησης των φοιτητών του εφαρμόζοντας καινοτομικούς τρόπους διδασκαλίας. Εκπαιδευτικοί όπως ο Dennis Jacobs εκπροσωπούν μια κατηγορία που, ομολογουμένως, υπερέχει αυτού που συναντάμε σε πολλές τάξεις όπου οι εκπαιδευτικοί αρκούνται απλώς στο να διδάσκουν καλά και να τελειώνουν το μάθημά τους. Ίσως να μπει κάποιος στον πειρασμό να μιλήσει για «υπέρβαση καθήκοντος», στην πραγματικότητα, όμως, αυτό που θέλω να πω είναι ακριβώς το αντίθετο. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αποδέχονται τις ηθικές, καθώς και τις πνευματικές και παιδαγωγικές προκλήσεις του έργου τους. Οφείλουν να μην είναι εκπαιδευτικοί που «προσπερνούν». Πρέπει να επιμείνουν να σταματήσουν για να δουν τι άλλο μπορούν να κάνουν, και όπως ακριβώς συμβαίνει στα αεροπλάνα και στους δρόμους, μπορεί να μην υπάρχουν πολλοί από τους απαραίτητους πόρους. Θα πρέπει πάντως να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους.

Δεν υπάρχει πιο ισχυρή μορφή λογοδοσίας.

# INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

 **Direção - Geral da  
Administração Escolar**

Ministry of Education and  
Science of Portugal

 **REPUBLIC OF SLOVENIA  
MINISTRY OF EDUCATION**

**Ministry of Education, Republic of  
Slovenia**

 **ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ  
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ**

**Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-  
tute of Educational Policy)**

 **casadoprofessor**

**Casa do Professor**

 **INSTITUTO DE  
EDUCAÇÃO  
—  
ULISBOA**

**Institute of Education of the  
University of Lisbon**

 **Univerza v Ljubljani**

**University of Ljubljana**

 **ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
UNIVERSITY of the PELOPONNESE**

**University of Peloponnese**

 **idec**

**IDEC SA**

 **UNIVERSITAT DE VIC  
UNIVERSITAT CENTRAL  
DE CATALUNYA**

**Fundación Universitaria Balmes**

 **PetitPhilosophy**

**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/>