

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 ΙΧ - ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΤΥΠΟΙ ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΟΥΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΤΕ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Συνήθως, κάθε φορά που σκεφτόμαστε τον όρο «μεντορισμός» μάς έρχεται στο μυαλό η εικόνα ενός πιο έμπειρου προσώπου που παρέχει καθοδήγηση, υποστήριξη και ενθάρρυνση σε ένα λιγότερο έμπειρο πρόσωπο, για να προωθήσει την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη του λιγότερο έμπειρου προσώπου.



Η εικόνα αυτή αντιστοιχεί στον παραδοσιακό τύπο ή μοντέλο μεντορισμού, που προσδιορίζεται ως **μεντορισμός ένας προς έναν**. Αυτός ο τύπος καθοδήγησης είναι ο πιο συνηθισμένος στην εκπαίδευση, όπου συνήθως ένας πιο έμπειρος εκπαιδευτικός αναλαμβάνει να γίνει μέντορας ενός νέου ή λιγότερο έμπειρου εκπαιδευτικού για να υποστηρίξει την ένταξή του δεύτερου στο γενικότερο πλαίσιο του σχολείου, τις διαδικασίες και το επάγγελμα.

Ωστόσο, υπάρχουν άλλοι πέντε τύποι μεντορισμού με διαφορετικά χαρακτηριστικά, οφέλη και πλεονεκτήματα, που μπορούν να είναι εξίσου ωφέλιμοι και συναφείς με το πλαίσιο της εκπαίδευσης και της καθοδήγησης των εκπαιδευτικών (βλ. Εικόνα 4).

Ομαδικός μεντορισμός: Ένας ή περισσότεροι μέντορες καθοδηγούν και υποστηρίζουν μια ομάδα μεντορευόμενων.

Μεντορισμός μεταξύ ομοτίμων: Μεντορισμός μεταξύ ατόμων με παρόμοια προσόντα ή/και εμπειρία σε προσωπικά ή επαγγελματικά πλαίσια.

Μεντορισμός εξ αποστάσεως ή διαδικτυακός: Δημιουργία και διατήρηση μιας σχέσης καθοδήγησης μέσω διαδικτύου με τη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και αντίστοιχων προγραμμάτων.

Αντίστροφος μεντορισμός: Ένας νέος ή λιγότερο έμπειρος επαγγελματίας καθοδηγεί και υποστηρίζει έναν πιο έμπειρο επαγγελματία.

Μεντορισμός μικρής διάρκειας: Μια πολύ σύντομη περίοδος μεντορισμού, με επίκεντρο ένα συγκεκριμένο θέμα, πρόβλημα ή πρόκληση.

Αυτές είναι οι σύντομες περιγραφές των διαφόρων τύπων μεντορισμού, που αποτελούν τη βάση της δραστηριότητας που παρουσιάζεται παρακάτω.



Εικόνα 9 - Προσδιορισμός των 6 τύπων μεντορισμού



ΣΤΟΧΟΙ

- Να μάθουν και να αναγνωρίζουν τους διάφορους τύπους μεντορισμού
- Να αναγνωρίζουν τα χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα των διαφόρων τύπων μεντορισμού
- Να επιλέγουν και να υιοθετούν τον κατάλληλο τύπο μεντορισμού ανάλογα με το γενικότερο πλαίσιο και τους στόχους της σχέσης καθοδήγησης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Δημιουργία και παρουσίαση προσομοιώσεων που παρουσιάζουν παραδείγματα διαφόρων τύπων μεντορισμού
- Ανάλυση από κοινού και συζήτηση σχετικά με τα οφέλη και τα μειονεκτήματα κάθε τύπου μεντορισμού στην εκπαίδευση
- Συζήτηση σε μια μεγάλη ομάδα σχετικά με το πώς οι μέντορες μπορούν να επωφεληθούν από τους διάφορους τύπους μεντορισμού στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 120 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Προσομοίωση – διερεύνηση των τύπων μεντορισμού	1. Δημιουργία της προσομοίωσης	40 λεπτά	90 λεπτά
	2. Παρουσίαση, ανάλυση και συζήτηση των προσομοιώσεων	50 λεπτά	
2. Ομαδική συζήτηση με θέμα «Πώς μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι διάφοροι τύποι μεντορισμού στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα LOOP;»	1. Συζήτηση και σχεδιασμός της χρήσης των τύπων μεντορισμού	30 λεπτά	30 λεπτά
			120 λεπτά

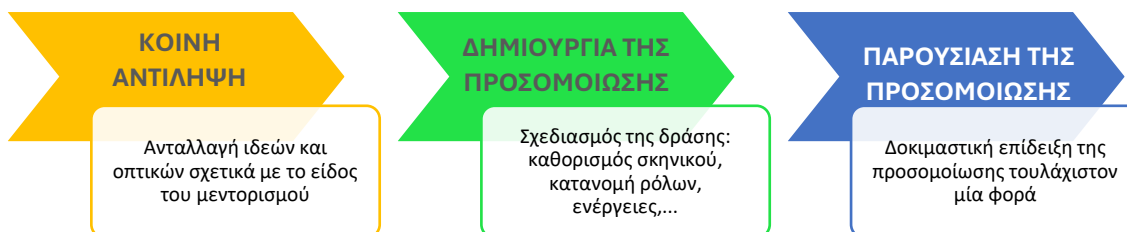
Δραστηριότητα 1: Προσομοίωση – διερεύνηση των τύπων μεντορισμού | 90 λεπτά

Η προσομοίωση νοείται ως μια μεθοδολογία που επιτρέπει τη σε βάθος κατανόηση επαγγελματικών και εκπαιδευτικών καταστάσεων. Αυτή η «σε βάθος κατανόηση» επιτυγχάνεται μέσω της πρακτικής εμπειρίας (πρακτική εξάσκηση σε πραγματικό πλαίσιο ή προσομοίωση) και της έμμεσης ανάλυσης (παρατήρηση και συζήτηση της πρακτικής εξάσκησης).

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι μέντορες θα ετοιμάσουν και θα παρουσιάσουν μια προσομοίωση για να δείξουν παραδείγματα των διαφόρων τύπων μεντορισμού.

Άσκηση 1 - Δημιουργία της προσομοίωσης | 40 λεπτά

- α. Ανάλογα με τον αριθμό τους, οι μέντορες στο πρόγραμμα επιμόρφωσης θα πρέπει να κατανέμονται ως εξής:
 - 4 ομάδες των 2-3 ατόμων – οι ομάδες αυτές θα ασχοληθούν με τους τύπους του μεντορισμού μεταξύ ομοτίμων, του μεντορισμού εξ αποστάσεως ή διαδικτυακού μεντορισμού, του αντίστροφου μεντορισμού και του μεντορισμού μικρής διάρκειας.
 - 2 ομάδες των 6-8 ατόμων – οι ομάδες αυτές θα εργαστούν επάνω στον ομαδικό μεντορισμό
- β. Αφού χωρίσετε τους μέντορες σε ομάδες, ζητήστε από κάθε ομάδα να επιλέξει μια κάρτα που σχετίζεται με τους τύπους μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 24](#)) χωρίς να τους τις δείξετε. Οι ομάδες των 6 έως 8 ατόμων θα πρέπει να επιλέξουν από τις κάρτες «πολλαπλοί μεντορευόμενοι» και «πολλαπλοί μέντορες». Οι άλλες ομάδες από τις άλλες τέσσερις κάρτες.
- γ. Ο εκπαιδευτής θα κλείσει το θέμα παρουσιάζοντας ορισμένα από τα χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα των επιμέρους τύπων μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 25](#))
- δ. Κάθε ομάδα θα πρέπει να συζητήσει, να δημιουργήσει και να παρουσιάσει μια προσομοίωση που να αντιπροσωπεύει το είδος μεντορισμού που της έχει ανατεθεί, ως εξής:



Εικόνα 10 – Βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι ομάδες για τη δημιουργία της προσομοίωσης.

Άσκηση 2 - Παρουσίαση, ανάλυση και συζήτηση των προσομοιώσεων | 50 λεπτά

- α. Κάθε ομάδα θα αρχίσει να παρουσιάζει την προσομοίωση που έχει ετοιμάσει, έχοντας στη διάθεσή της έως και 5 λεπτά.
- β. Όσο οι ομάδες εκτελούν τις προσομοιώσεις, οι υπόλοιποι μέντορες θα πρέπει να παρατηρούν και να καταγράφουν τον τύπο μεντορισμού στον οποίο εστιάζει κάθε προσομοίωση, τα κύρια χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματά του, χρησιμοποιώντας το φύλλο παρατήρησης (βλ. [Παράρτημα 26](#)). Αυτό πρέπει να αναφερθεί σε όλους τους μέντορες.
- γ. Στο τέλος κάθε παρουσίασης, όλοι μαζί οι μέντορες θα συζητήσουν τον τύπο μεντορισμού, τα κύρια χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα κάθε προσομοίωσης, καταγράφοντας τις βασικές ιδέες σε ένα flipchart ή πίνακα.



Δραστηριότητα 2: Ομαδική συζήτηση με θέμα «Πώς μπορούν να αξιοποιηθούν οι διάφοροι τύποι μεντορισμού στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα LOOP;» | 30 λεπτά

Σε αυτήν τη 2^η δραστηριότητα, οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν από κοινού τη συνάφεια των τύπων μεντορισμού με το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και εάν και πώς μπορούν να συνδυαστούν σε αυτό το πλαίσιο. Συγχρόνως, οι μέντορες θα κληθούν να σκεφτούν πώς μπορούν να επωφεληθούν από τους διάφορους τύπους μεντορισμού κατά την υλοποίηση του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα LOOP.

Άσκηση 1 – Συζήτηση και σχεδιασμός της χρήσης των τύπων μεντορισμού | 30 λεπτά

Είναι σημαντικό ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής να παρουσιάσει αυτήν την άσκηση αναφέροντας ότι το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα LOOP έχει σχεδιαστεί με βάση μια μεντορική σχέση ένας προς έναν. Είναι, ωστόσο, δυνατό να συνδυαστεί με και άλλους τύπους μεντορισμού, εφόσον το κρίνουν σκόπιμο και τα δύο μέρη.

Για να ξεκινήσει τη συζήτηση, ο εκπαιδευτής μπορεί να θέσει τις παρακάτω ερωτήσεις:

- α. Κατά την άποψή σας, ποιος τύπος μεντορισμού μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα, εκτός από τον μεντορισμό ένας προς έναν και γιατί;
- β. Υπάρχει κάποιος καταλληλότερος συνδυασμός διαφόρων τύπων μεντορισμού που θα θέλατε να δοκιμάσετε ή με τον οποίο θα θέλατε να πειραματιστείτε σε αυτήν τη διαδικασία;
- γ. Ποιον τύπο μεντορισμού σκοπεύετε να χρησιμοποιήσετε για την καθοδήγηση των νέων/λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών τη φετινή σχολική χρονιά;

Ο εκπαιδευτής μπορεί να προσθέσει και άλλες ερωτήσεις που θεωρεί χρήσιμες για να προωθήσει τη συζήτηση και τον προβληματισμό σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν τους διάφορους τύπους μεντορισμού. Κλείνοντας την άσκηση είναι σημαντικό να παρουσιαστούν παράλληλα κάποιες ιδέες για το πώς οι μέντορες μπορούν να εφαρμόσουν αυτούς τους τύπους μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 27](#)).

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).



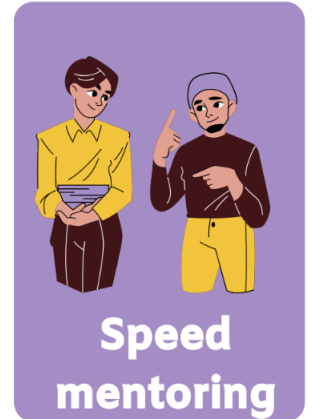
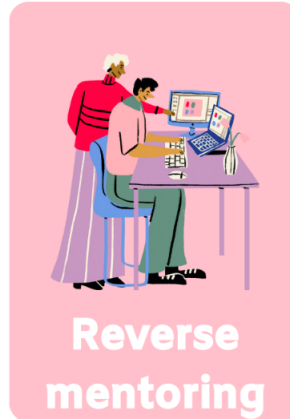
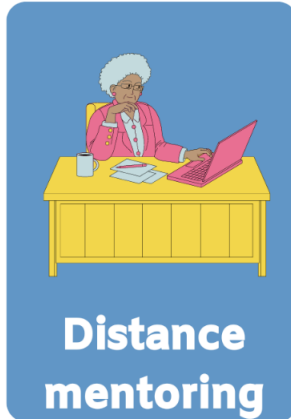
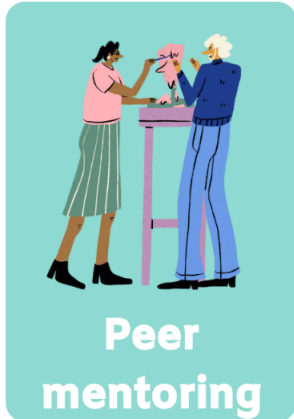
Official Journal of the European Union, 2020/C 193/04, 9 June 2020.

[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 24 - Τύπος μεντορισμού - κάρτες






Παράρτημα 25 - Περιγραφή των τύπων μεντορισμού

Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
<p>Μεντορισμός ένας προς έναν</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Παραδοσιακό μοντέλο ▪ Χρησιμοποιείται περισσότερο στην εκπαίδευση ▪ Συμμετοχή 1 μέντορα και 1 μεντορευόμενου ▪ Ένας πιο έμπειρος εκπαιδευτικός συνδυάζεται με έναν λιγότερο έμπειρο ή πολύ νεαρότερο αρχάριο εκπαιδευτικό <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Όταν ένας έμπειρος εκπαιδευτικός γίνεται μέντορας ενός εκπαιδευτικού με μικρότερη εμπειρία ή ενός αρχάριου εκπαιδευτικού. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ο μέντορας μπορεί επίσης να επωφεληθεί από τη διαδικασία: ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων, μάθηση από το μεντορευόμενο και αίσθημα ικανοποίησης. ▪ Με την πάροδο του χρόνου μπορεί να οικοδομηθεί και να αναπτυχθεί μια μακροχρόνια σχέση. ▪ Μεγάλη επίδραση στην αυτοπεποίθηση, την ψυχική υγεία και τους τομείς της προσωπικής ανάπτυξης και για τα δύο μέρη. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μπορεί να περιοριστεί αν τα σχολεία έχουν έλλειψη εκπαιδευτικών ▪ Απαιτεί περισσότερο χρόνο και από τα δύο μέρη
<p>Ομαδικός μεντορισμός</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ένας ή περισσότεροι μέντορες δουλεύουν με μια ομάδα πολλών αρχάριων εκπαιδευτικών. ▪ Μια ομάδα συνεργασίας που καθοδηγείται από έναν ή περισσότερους μέντορες. ▪ Διάφορα παραδείγματα: Καθοδήγηση μεταξύ ομοτίμων, 1 έμπειρος εκπαιδευτικός με πολλούς μεντορευόμενους, πολλοί μέντορες με 1 αρχάριο εκπαιδευτικό, πολλοί 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Περισσότερη ευελιξία στη διαδικασία μεντορισμού. ▪ Χρησιμεύει όταν οι εκπαιδευτικοί διδάσκουν διάφορα μαθήματα και σε διαφορετικές τάξεις/επίπεδα. ▪ Επιτρέπει την προσέγγιση και την άσκηση επιρροής σε περισσότερους μεντορευόμενους σε μικρότερο χρονικό διάστημα. ▪ Αποτελεσματικός τρόπος επιμόρφωσης ομάδων, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Όταν συμμετέχουν πολλοί μεντορευόμενοι, οι επιμέρους στόχοι και ανάγκες μπορεί να επιτυγχάνονται μόνο επιφανειακά. ▪ Όταν συμμετέχουν πολλοί μέντορες, απαιτείται περισσότερος χρόνος για κοινή προετοιμασία και ανάλυση.





Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
	<p>μέντορες με πολλούς μεντορευόμενους.</p> <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> Τα σχολεία συχνά εφαρμόζουν αυτό το μοντέλο, επειδή μπορεί να μην υπάρχει αρκετός χρόνος ή πόροι για να αντιστοιχεί ένας έμπειρος εκπαιδευτικός σε κάθε αρχάριο εκπαιδευτικό. 	<p>διατήρησης/μετάδοσης γνώσεων, συνεισφοράς σε μια κουλτούρα ανταλλαγής γνώσεων, ένταξης και μάθησης.</p> <ul style="list-style-type: none"> Επιτρέπει τη βελτίωση των δεξιοτήτων ομαδικής εργασίας των μεντόρων. 	
<p>Μεντορισμός μεταξύ ομοτίμων</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Οι μέντορες έχουν κοινά ή παρόμοια προσόντα και εμπειρίες σε προσωπικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Μπορεί να έχουν και οι δύο παρόμοιο επαγγελματικό επίπεδο. Αυτοί οι ομοτίμοι εκπαιδευτικοί μπορούν να συνεργαστούν για να υποστηρίξουν ο ένας τον άλλο. Διάφορα παραδείγματα: μεντορισμός ομοτίμων σε ομάδα ή μεντορισμός ομοτίμων ένας προς έναν. <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> Κατά κανόνα, τα σχολεία έχουν ομάδες εκπαιδευτικών με παρόμοια προσόντα και εμπειρίες. 	<ul style="list-style-type: none"> Αμοιβαία κατανόηση και αναγνώριση μεταξύ των μερών: αίσθηση του ανήκειν. Κοινές προσπάθειες και πόροι για από κοινού αντιμετώπιση των ίδιων προκλήσεων και ευκαιριών. Επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να δημιουργούν σχέσεις μεταξύ τους και να χρησιμοποιούν τα δυνατά τους σημεία για να διδάσκουν και να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο. Είναι, επίσης, χρήσιμο για τους μέντορες να αλληλοϋποστηρίζονται κατά τη διάρκεια μιας σχέσης μεντορισμού και για τους μεντορευόμενους να αλληλοϋποστηρίζονται κατά τη διάρκεια μιας σχέσης μεντορισμού. 	<ul style="list-style-type: none"> Δεν προβλέπει τη συνεργασία μεταξύ πιο έμπειρων και λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών. Δεν προωθεί τη διαγενεακή μάθηση, τη μετάδοση γνώσεων ή την ένταξη.



Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
<p>Μεντορισμός εξ αποστάσεως ή διαδικτυακός</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Μεντορικές σχέσεις που δημιουργούνται/διατηρούνται μέσω εφαρμογών της ψηφιακής τεχνολογίας. Οι μέντορες και οι μεντορευόμενοι χρησιμοποιούν διαδικτυακά εργαλεία και εφαρμογές επικοινωνίας για να επικοινωνούν εικονικά χωρίς να στερούνται την προσωπική επαφή. <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> Επικράτησε και ενισχύθηκε κατά τη διάρκεια της πανδημίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Διευκολύνει την επικοινωνία όταν υπάρχουν χρονικοί περιορισμοί ή τα ωράρια των εκπαιδευτικών είναι πολύ διαφορετικά. Διευκολύνει την καταγραφή και την ανασκόπηση των μαθημάτων, καθώς και την ανασκόπηση άλλων παραδειγμάτων μαθημάτων. Διευρύνει τον μεντορισμό ώστε να συμπεριληφθούν άτομα από διαφορετικά σχολεία, πόλεις και σε παγκόσμιο επίπεδο. Πιο συμπεριληπτικός τρόπος, ειδικά για άτομα που δεν μπορούν να μεταφερθούν για να συμμετέχουν σε συναντήσεις αυτοπροσώπως ή που προτιμούν να συμμετέχουν διαδικτυακά. Μείωση του περιβαλλοντικού αποτυπώματος χάρη στη μείωση των μετακινήσεων. Καθιστά την καθοδήγηση πιο αποδοτική και αποτελεσματική. Εναρμονίζεται με τις διαδικασίες διαδικτυακής εργασίας και συνεργασίας. 	<ul style="list-style-type: none"> Περιορισμένη προσωπική επαφή και οικειότητα. Περιορισμένες ευκαιρίες για παρατήρηση σε πραγματικές συνθήκες. Μπορεί να μειώσει τη συγκέντρωση και τη δέσμευση και των δύο μερών. Είναι πιο κουραστικό συναισθηματικά.
<p>Αντίστροφος μεντορισμός</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ανεστραμμένος από το παραδοσιακό μοντέλο. 	<ul style="list-style-type: none"> Εξαιρετικά πολύτιμη σε περιβάλλοντα εργασίας με εκπαιδευτικούς διαφόρων ηλικιών και γενεών, όπου 	<ul style="list-style-type: none"> Λαμβάνοντας υπόψη ότι θα δοθεί έμφαση κυρίως στους έμπειρους εκπαιδευτικούς, η ένταξη και



Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ένας αρχάριος εκπαιδευτικός αναλαμβάνει να γίνει μέντορας έμπειρων εκπαιδευτικών/ενός εκπαιδευτικού με μεγαλύτερη προϋπηρεσία. ▪ Συνήθως αφορά ζητήματα τεχνικής φύσεως. <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Συνηθίζεται κυρίως όταν ο αρχάριος εκπαιδευτικός επιδιώκει την ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των έμπειρων εκπαιδευτικών ή τους διδάσκει πώς να χρησιμοποιούν μια νέα εφαρμογή ή τεχνολογία. 	<p>οι ανάγκες επιμόρφωσης μπορεί να επικεντρώνονται στις τεχνικές δεξιότητες.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ενίσχυση του αισθήματος και της αίσθησης αμοιβαίας μάθησης και οφέλους από τη μεντορική σχέση. ▪ Ενισχύει την ενσωμάτωση νέων ή λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών στον οργανισμό. ▪ Ενίσχυση της σχέσης μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου (αίσθηση ισότητας). 	<p>ενσωμάτωση νέων ή λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών μειώνεται.</p>
<p>Μεντορισμός μικρής διάρκειας</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ο μεντορευόμενος πραγματοποιεί μερικές κατ' ιδίαν συζητήσεις με διάφορους μέντορες. ▪ Ο μεντορευόμενος περνάει από τον έναν έμπειρο εκπαιδευτικό στον επόμενο μετά από μια σύντομη συνάντηση. ▪ Συνήθως συμβαίνει στο πλαίσιο μιας σύντομης συνάντησης στο πλαίσιο κάποιας εκδήλωσης ή ενός συνεδρίου/ημερίδας. <p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ίσως είναι μια χρήσιμη στρατηγική για την εύρεση του κατάλληλου έμπειρου εκπαιδευτικού για το μεντορευόμενο. ▪ Χρήσιμος ως συμπλήρωμα του μεντορισμού ένας προς έναν, αφού δίνει στο μεντορευόμενο την ευκαιρία να αλληλεπιδράσει και με άλλους μέντορες. ▪ Αυξάνει τις ευκαιρίες για την κοινωνική ένταξη των νέων/λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών στο σχολείο. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Μπορεί να περιοριστεί αν τα σχολεία έχουν έλλειψη εκπαιδευτικών. ▪ Ο μεντορευόμενος θα πρέπει να έχει προετοιμάσει τις ερωτήσεις του για να ζητήσει συμβουλές από τους πιο έμπειρους επαγγελματίες. ▪ Είναι μη δομημένος τρόπος και, συνεπώς, λιγότερο αποτελεσματικός όσον αφορά την ένταξη των νέων ή λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών.



Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
	<ul style="list-style-type: none">▪ Συμβαίνει στα σχολεία, ανεπίσημα, όταν νέοι/λιγότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί αναζητούν υποστήριξη από διάφορους μέντορες		



Παράρτημα 26 - Φύλλο παρατήρησης

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Αναγνωριστικό ομάδας

Είδος μεντορισμού

Κύρια χαρακτηριστικά

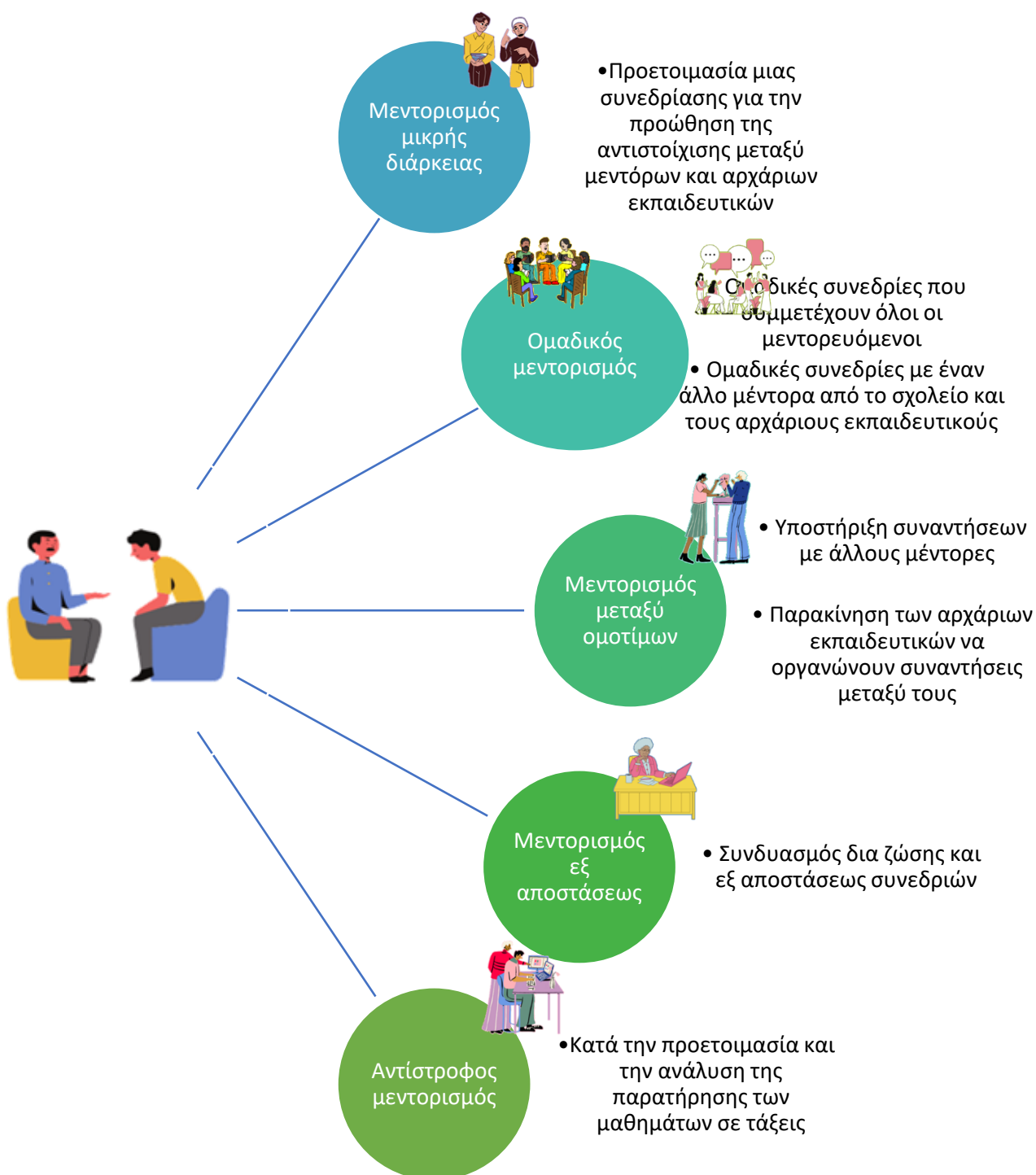
Πλεονεκτήματα

Μειονεκτήματα

Άλλες παρατηρήσεις



Παράρτημα 27 - Συνδυασμός τύπων μεντορισμού



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/>