

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων

και τα υλικά του

ΚΥΚΛΟΣ Ι: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ
ΜΕΝΤΟΡΩΝ



© 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 V - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μια **ουσιαστική σχέση καθοδήγησης** βασίζεται στην καθιέρωση και τη διατήρηση μιας γόνιμης, πρόσφορης και αποτελεσματικής **συζήτησης με στόχο την επιμόρφωση**, η οποία, με τη σειρά της, έχει τα εξής κύρια χαρακτηριστικά :

Αποτελεσματική
ακρόαση

Θέση ερωτήσεων

Ανατροφοδότηση

Εικόνα 4 – Τα τρία κύρια χαρακτηριστικά μιας συζήτησης με στόχο την επιμόρφωση.

Αυτός είναι ο λόγος που οι **επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες**, που ευνοούνται από αυτά τα τρία χαρακτηριστικά, είναι μεταξύ των **πιο χρήσιμων δεξιοτήτων που πρέπει ένας μέντορας να έχει και να αναπτύσσει** για να διασφαλίσει μια επιτυχημένη και αποτελεσματική σχέση καθοδήγησης με τους μεντορευόμενους. Επιπλέον, γνωρίζοντας και κατανοώντας την αξία αυτών των δεξιοτήτων, οι μέντορες θα μπορούν να εφοδιάσουν και τους μεντορευόμενους με αυτές τις δεξιότητες, δίνοντάς τους τη δυνατότητα:

- Να επικοινωνούν και να αλληλεπιδρούν με τους μαθητές με αυτοπεποίθηση και ενσυναίσθηση
- Να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν καλές σχέσεις και επικοινωνία με τους γονείς και τις οικογένειες των μαθητών.
- Να συνεργάζονται, να συνυπάρχουν και να μαθαίνουν μαζί με άλλους εκπαιδευτικούς και εργαζόμενους στο εκπαιδευτικό σύστημα



Το κλειδί της **καλής επικοινωνίας** είναι η **αποτελεσματική ακρόαση**. Σε μια συζήτηση με έναν μεντορευόμενο, πολλές φορές ο μέντορας σκέφτεται τι θα έκανε σε μια τέτοια περίπτωση και αρχίζει αμέσως να δίνει συμβουλές. Συχνά, όσο ο μεντορευόμενος μιλάει, ο μέντορας δεν τον ακούει ενεργά μετά από κάποιο σημείο, διότι προετοιμάζει την απάντησή του. Η **ουσιαστική ακρόαση**, όμως, προϋποθέτει να **ακούσουμε μέχρι τέλους, με την πρόθεση να κατανοήσουμε τον άλλο**.

Επιπλέον, για έναν μέντορα το πιο απλό μπορεί να είναι να παρέμβει και να λύσει τα προβλήματα του μεντορευόμενου για λογαριασμό του. Ωστόσο, ο ρόλος του μέντορα είναι να κατευθύνει τον μεντορευόμενο ώστε να σκέφτεται ο ίδιος, ακολουθώντας μια **τεχνική θέσης ερωτήσεων** που ενισχύει την αυτο-ανακάλυψη του μεντορευόμενου. Είναι ζωτικής σημασίας να θέτει ο μέντορας ερωτήσεις ανοικτού τύπου για να βοηθήσει τον μεντορευόμενο να αναστοχαστεί τις εμπειρίες του και να μάθει μέσα από τη συζήτηση με τους μέντορες. Συνεπώς, όταν θέτουν ερωτήσεις, οι μέντορες πρέπει πρώτα να ακούνε καλά και να επιδιώκουν **να κατανοήσουν τον άλλο**. Ο μέντορας ως ερωτών έχει τη δυνατότητα: να αποκαλύψει πρόσθετα γεγονότα και πληροφορίες για τον



μεντορευόμενο, να επιβεβαιώσει τους στόχους, τις φιλοδοξίες και τις ανάγκες του μεντορευόμενου, να διερευνήσει βαθιά συναισθήματα σχετικά με καταστάσεις, να εντοπίσει τα προβλήματα και τις πιθανές λύσεις τους και να διαπιστώσει πόσο αφοσιωμένος είναι ο μεντορευόμενος στην εξέλιξή του.

Η **ανατροφοδότηση** ως αμφίδρομη οδός είναι, επίσης, σημαντική για την επικοινωνία, καθώς είναι σημαντικό να μπορεί κανείς να δέχεται και να προσφέρει σχόλια και πληροφορίες. Αξίζει να επισημάνουμε και πάλι, ότι η αποτελεσματική ακρόαση παίζει ρόλο όσον αφορά τη μετάδοση και την κατανόηση της ανατροφοδότησης και για τα δύο μέρη της συζήτησης.

ΣΤΟΧΟΙ

- Να κατανοήσουν την αξία της ενεργητικής ακρόασης και να χρησιμοποιήσουν τεχνικές για την ενίσχυση αυτής της ικανότητας
- Να μπορούν να χρησιμοποιούν την τεχνική θέσης ερωτήσεων για να κατευθύνουν τους μεντορευόμενους, να συζητούν μαζί τους και να τους κινητροδοτούν
- Να κατανοούν και να είναι σε θέση να ανταλλάσσουν ανατροφοδότηση

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Αποτελεσματικές τεχνικές ακρόασης και θέσης ερωτήσεων που εφαρμόζονται στη μεντορική σχέση
- Συμβουλές και στρατηγικές για την παροχή και τη λήψη ανατροφοδότησης

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 180 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Πώς να εφαρμόσετε την ενεργητική ακρόαση	1. Άκου, σκέψου, ρώτα	30 λεπτά	90 λεπτά
	2. Παιχνίδι ρόλων σε μια αποτελεσματική συζήτηση	60 λεπτά	
2. Αναγνώριση της παντοδυναμίας της ανατροφοδότησης	1. Παροχή και λήψη ανατροφοδότησης	30 λεπτά	90 λεπτά
	2. Παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης	60 λεπτά	
			180 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Πώς να εφαρμόσετε την ενεργητική ακρόαση | 90 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία να ακούσουν και να μάθουν περισσότερα για τις τεχνικές αποτελεσματικής ακρόασης και θέσης ερωτήσεων και να εφαρμόσουν ορισμένες βασικές ιδέες σχετικά με αυτά τα θέματα, μέσω προετοιμασίας, παρουσίασης και ανάλυσης του ρόλου που διαδραματίζουν.



«Παιχνίδι ρόλων» είναι μια τεχνική όπου οι μέντορες παίζουν έναν συγκεκριμένο ρόλο σε ένα υποθετικό περιβάλλον, προκειμένου να αποδείξουν/παρουσιάσουν τον ορθότερο τρόπο για την εκτέλεση αυτού του ρόλου.

Άσκηση 1 - Άκου, σκέψου, ρώτα | 30 λεπτά

- a. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα παρουσιάσει τη θεωρία του Minor σχετικά με την αποτελεσματική ακρόαση και τη θέση ερωτήσεων χρησιμοποιώντας το φύλλο εργασίας που διατίθεται για αυτόν το σκοπό (βλ. [Παράρτημα 16](#)).

Άσκηση 2 – Παιχνίδι ρόλων σε μια εποικοδομητική συζήτηση | 60 λεπτά

- a. Ορίστε μεταξύ των μεντόρων δύο εθελοντές που επιθυμούν να παίξουν τους ρόλους του μέντορα και του μεντορευόμενου.
- β. Οι εθελοντές θα έχουν στη διάθεσή τους 15 λεπτά για να προετοιμάσουν το σενάριο μιας συνεδρίας καθοδήγησης μεταξύ τους.
- γ. Σε αυτά τα 15 λεπτά, τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας θα πρέπει να συζητήσουν σε μικρές ομάδες 4 έως 5 ατόμων, την παρουσίαση του εκπαιδευτή/επιμορφωτή και να αναλύσουν από κοινού το φύλλο παρατηρήσεων (βλ. [Παράρτημα 17](#)).
- δ. Στη συνέχεια, οι εθελοντές θα έχουν στη διάθεσή τους 30 λεπτά για να παρουσιάσουν το παιχνίδι ρόλου, ενώ υπόλοιποι μέντορες:
 - ο Κρατούν σημειώσεις σχετικά με την παρουσίαση στο φύλλο παρατηρήσεων, αιτιολογώντας την άποψή τους
 - ο Διακόπτουν την παρουσίαση των συναδέλφων τους, αν θεωρούν ότι κάτι θα μπορούσε να γίνει καλύτερα. Στην περίπτωση αυτή, ο μέντορας που κάνει την παρέμβαση θα αντικαταστήσει τον μεντορευόμενο για να συνεχίσει ο ίδιος το παιχνίδι ρόλων.
- ε. Στο τέλος του παιχνιδιού ρόλων ο εκπαιδευτής θα κάνει απολογισμό της δραστηριότητας σε σχέση με:
 - ο Τα συναισθήματα του εθελοντή κατά την εκτέλεση του ρόλου του
 - ο Η συνολική αντίληψη της ομάδας σχετικά με την προσέγγιση «Άκου, σκέψου, ρώτα» των μεντόρων.

Δραστηριότητα 2: Αναγνώριση της παντοδυναμίας της ανατροφοδότησης | 90 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν και να κατανοήσουν τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιοι μπορούν να προσφέρουν ωφέλιμη ανατροφοδότηση για να επιφέρουν αλλαγές στη συμπεριφορά των μεντορευόμενων και στον τρόπο με τον οποίο λαμβάνουν αποφάσεις.

Μετά από σύντομη παρουσίαση των βασικών σημείων που πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την παροχή ανατροφοδότησης, η ομάδα των μεντόρων θα έχει την ευκαιρία να προσομοιώσει καταστάσεις στις οποίες ένας μέντορας παρέχει ανατροφοδότηση σύμφωνα με τις παρεχόμενες κατευθυντήριες γραμμές.



Άσκηση 1 - Παροχή και λήψη ανατροφοδότησης | 30 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα παρουσιάσει την θεωρία σχετικά με την παροχή και τη λήψη ανατροφοδότησης χρησιμοποιώντας το φύλλο εργασίας που διατίθεται για αυτόν το σκοπό (βλ. [Παράρτημα 18](#)).

Άσκηση 2 – Παροχή επικοινωνιακής ανατροφοδότησης | 60 λεπτά

- α. Χωρίστε την ομάδα σε μικρότερες ομάδες των 3-4 ατόμων
- β. Οι συμμετέχοντες σε κάθε ομάδα θα έχουν στη διάθεσή τους 30 λεπτά για να προετοιμάσουν και εκτελέσουν μια προσομοίωση σχετικά με τον «Τρόπο παροχής επικοινωνιακής και αποτελεσματικής ανατροφοδότησης» και να συζητήσουν μεταξύ τους τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους από την παρουσίαση του εκπαιδευτή/επιμορφωτή στην προηγούμενη άσκηση
- γ. Στο τέλος της προσομοίωσης σε μικρές ομάδες, ο εκπαιδευτής θα κάνει απολογισμό της δραστηριότητας σε σχέση με: Περιορισμούς και δυσκολίες όσον αφορά την παροχή επικοινωνιακής ανατροφοδότησης, νέες ιδέες σχετικά με τον τρόπο παροχής επικοινωνιακής ανατροφοδότησης, βασικά συμπεράσματα της δραστηριότητας

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 16 - Άκου, σκέψου, ρώτα

Ο Minor (2019) στο βιβλίο του *We Got This*¹ περιγράφει την ακρόαση με **τρία στάδια**.



Η πρώτη φάση είναι απλώς η ακρόαση: **Άκου προσεκτικά**.

Στην επόμενη φάση, αφιερώνουμε λίγο χρόνο για να σκεφτούμε, **να επεξεργαστούμε** όσα ακούσαμε και να προσπαθήσουμε να τα **κατανοήσουμε**.

Στη συνέχεια, **θέτουμε** ερωτήσεις **βάσει** των όσων **ακούσαμε**. Συνεπώς, η ακρόαση αποτελείται από τρία βήματα, όπως παρουσιάζεται στην εικόνα.

Άκου

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ

- **ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΑΚΡΟΑΣΗ** - η αποτελεσματική ακρόαση απαιτεί προετοιμασία. Βάλτε στην άκρη τα χαρτιά, τα βιβλία και άλλα υλικά που μπορεί να σας αποσπάσουν την προσοχή. Βεβαιωθείτε ότι ο μεντορευόμενος έχει την πλήρη προσοχή σας.
- **ΔΩΣΤΕ ΠΡΟΣΟΧΗ** - Δώστε την αμέριστη προσοχή σας στο μεντορευόμενο.
- **ΔΕΙΞΤΕ ΟΤΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ** - Ειδικά αν η συνεδρία σας γίνεται μέσω τηλεφώνου, ενθαρρύνετε το μεντορευόμενο να συνεχίσει να σας μιλά κάνοντας σύντομα προφορικά σχόλια, όπως «Ακούγεται καλό», «Συνέχισε» ή και «Μάλιστα».
- **ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΕΙΤΕ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΤΙ ΕΙΠΩΘΗΚΕ** - Μερικές φορές οι προσωπικές προκαταλήψεις και πεποιθήσεις μας μπορεί να διαστρεβλώσουν αυτό που ακούμε. Ως ακροατής, ο ρόλος σας είναι να κατανοήσετε τι ειπώθηκε.

Σκέψου

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΝΟΗΣΩΝ

- **ΝΑ ΕΙΣΤΕ ΑΝΟΙΧΤΟΙ ΣΤΙΣ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΑΠΟΨΕΙΣ** - Ένας καλός μέντορας συνήθως μαθαίνει και ο ίδιος από τους μεντορευόμενους. Επίσης, οι μέντορες μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα για τη συμπεριφορά των άλλων κρατώντας οι ίδιοι μετριοπαθή στάση.
- **ΣΚΕΦΤΕΙΤΕ ΠΡΙΝ ΜΙΛΗΣΤΕ** - Δοκιμάστε να πείτε φωναχτά τις σκέψεις σας μόνοι σας και αν ακούγονται κάπως, τότε μην τις εκφράσετε.
- **ΤΟΛΜΗΣΤΕ ΝΑ ΡΩΤΗΣΤΕ** - Μιλήστε όταν δεν καταλαβαίνετε κάτι.

¹ 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.



- **ΝΑ ΕΙΣΤΕ ΣΑΦΕΙΣ** - Το μήνυμά σας πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο απλό.
- **ΜΗΝ ΚΑΝΕΤΕ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ** - Αν δεν πείτε κάτι, τότε συνήθως δεν μπορείτε να είστε απόλυτα σίγουροι ότι ο άλλος γνωρίζει τι σκέφτεστε ή τι αισθάνεστε.

Ρώτα

ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

- Ποιες είναι οι πιο ενδιαφέρουσες πτυχές της δραστηριότητάς σας;
- Γιατί επιλέξατε να επικεντρωθείτε σε αυτό;
- Τι θέλετε να αποκομίσετε;
- Για τι θα θέλατε να φημίζετε;
- Ποιο αντιλαμβάνεστε ότι είναι το πρόβλημα;
- Τι σας λέει ότι η εκτίμησή σας είναι σωστή; Πώς βλέπουν οι άλλοι το θέμα αυτό;
- Τι υποθέσεις κάνετε εν προκειμένω;
- Τι άλλες ιδέες έχετε;
- Πόσο καιρό υπάρχει αυτό το πρόβλημα;
- Τι μάθατε από προηγούμενες εμπειρίες, που δεν περιμένατε να μάθετε;
- Ποιες είναι οι αιτίες πίσω από ένα πρόβλημα;
- Προσπαθήσατε ποτέ στο παρελθόν να λύσετε αυτό το πρόβλημα; Γιατί; Γιατί όχι; Αν ναι, ποιο ήταν το αποτέλεσμα;
- Τι επιλογές έχετε;
- Τι πρόοδο έχετε σημειώσει;
- Τι άλλες ιδέες έχετε;
- Πώς εφαρμόζετε τα πράγματα/τις ιδέες που συζητήσαμε;
- Τι αποτελέσματα αναμένετε;

Ρώτα

ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ

- Ποιες δεξιότητες θέλετε να αναπτύξετε;
- Ποιες στρατηγικές σας έρχονται στο μυαλό όταν εξετάζετε μια κατάσταση;
- Ποιες θεωρείτε ως πιθανές λύσεις εδώ;
- Τι επιδιώκετε να επιτύχετε εν προκειμένω; Είναι λογικές αυτές οι επιδιώξεις δεδομένων των περιστάσεων;
- Τι μέσα διατίθενται για να σας βοηθήσουν να προχωρήσετε;
- Από ποιους βασικούς παίκτες χρειάζεστε βοήθεια;
- Ποιες δυνάμεις μπορεί να σας βοηθήσουν ή/και να σας εμποδίσουν;
- Τι άλλες πληροφορίες θα χρειαστείτε για να καταλήξετε σε μια λύση;
- Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε λύσης;
- Ποιο είναι το πρώτο βήμα που πρέπει να κάνετε για να επιτύχετε το αποτέλεσμα που επιθυμείτε;
- Τι εναλλακτικές στρατηγικές θα πρέπει να αναπτύξετε;



- Πώς θα γνωρίζετε ότι έχετε τελειοποιήσει ή βελτιώσει επιτυχώς μια ικανότητα;
- Πώς θα εφαρμόσετε τη νέα σας δεξιότητα;



Παράρτημα 17 – Παιχνίδι ρόλων σε μια επικοινωνιακή συζήτηση | Φύλλο παρατήρησης

Παρακολουθώντας το παιχνίδι ρόλων που παρουσιάζουν οι συνάδελφοί σας, κρατήστε σημειώσεις σχετικά με τις ακόλουθες πτυχές που αφορούν την απόδοση του μέντορα κατά τη διάρκεια της συζήτησης με το μεντορευόμενο:

ΘΕΜΑ	ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ
Άκου	Κατά πόσο ο μέντορας είναι έτοιμος να ακούσει;	
	Έδωσε ο μέντορας την απαραίτητη προσοχή σε όσα έλεγε ο μεντορευόμενος;	
	Ήταν σαφές στο μεντορευόμενο ότι ο μέντορας τον παρακολουθούσε όσο μιλούσε;	
	Ήταν σαφές ότι ο μέντορας σκεφτόταν αυτά που έλεγε ο μεντορευόμενος;	
Σκέψου	Κατάφερε ο μέντορας να δείξει ότι ήταν ανοιχτός στο να ακούσει το μεντορευόμενο;	
	Ο μέντορας δείχνει να αισθάνεται άνετα να μιλήσει όταν έχει μια αμφιβολία;	
	Ο μέντορας ήταν σαφής στις παρεμβάσεις του;	
	Υπήρχαν περιπτώσεις όπου ο μέντορας έκανε υποθετικές ερμηνείες;	
Διερευνητικές ερωτήσεις	Ήταν οι διερευνητικές ερωτήσεις που έθεσε ο μέντορας εύστοχες και επαρκείς;	
Ερωτήσεις ενδυνάμωσης	Ήταν οι ερωτήσεις ενδυνάμωσης που έθεσε ο μέντορας εύστοχες και επαρκείς;	

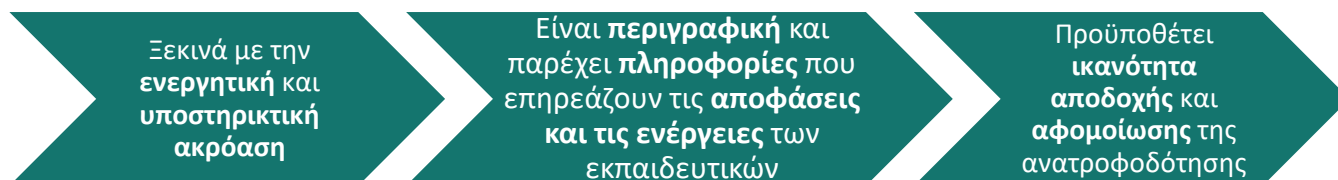


Παράρτημα 18 – Παροχή και λήψη ανατροφοδότησης

Μία από τις στρατηγικές με τη μεγαλύτερη σημασία είναι να μάθουν οι μέντορες **πώς να παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση** στους μεντορευόμενους, καθώς η ανατροφοδότηση είναι σημαντική ώστε:

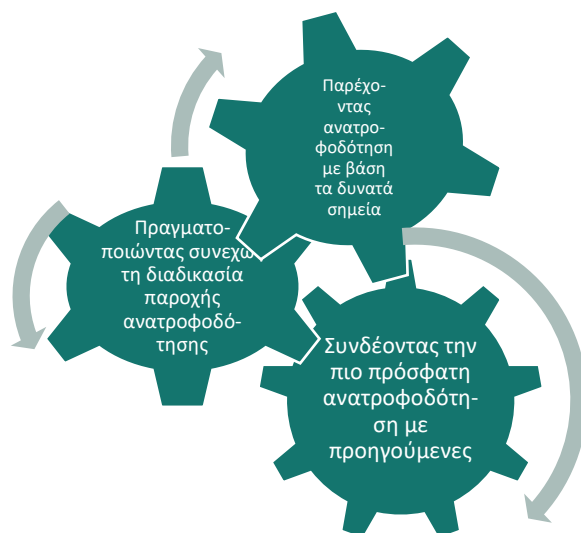
- οι μεντορευόμενοι να προσδιορίσουν και να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία
- οι μέντορες να αναγνωρίζουν τα δυνατά σημεία των αρχάριων εκπαιδευτικών και να τους δίνουν κίνητρα να δουλέψουν τα σημεία αδυναμίας τους
- οι μεντορευόμενοι να κάνουν βήματα μπροστά ενδυναμωμένοι στην καριέρα τους.

Η έγκαιρη και συχνή ανατροφοδότηση θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην εδραίωση της σχέσης μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου, ενώ παράλληλα θα αποτρέψει το μεντορευόμενο από το να ακολουθήσει λάθος δρόμο. Ως εκ τούτου, η εποικοδομητική ανατροφοδότηση είναι **κάτι παραπάνω από ένα σχόλιο ή μια αντίδραση σε μια ενέργεια**:



Η παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης προϋποθέτει την κατανόηση του τρόπου παροχής και λήψης ανατροφοδότησης.

Ο καλύτερος τρόπος για την παροχή ανατροφοδότησης που θα ενισχύσει τη σχέση μέντορα και μεντορευόμενου και θα ευνοήσει την ενσωμάτωση της ανατροφοδότησης στη λήψη αποφάσεων του μεντορευόμενου είναι:





Μπορούν να προσδιοριστούν διάφοροι **τύποι ανατροφοδότησης** και να χρησιμοποιούνται από το μέντορα σε διάφορες φάσεις της σχέσης:



Η **ΕΝΘΕΡΜΗ ανατροφοδότηση** είναι επικοινωνιακή, ξεκάθαρη και συμβάλλει στην ανάπτυξη και την ενίσχυση των δυνατών σημείων

- Η διαδικασία βοήθησε πραγματικά τους μαθητές να εστιάσουν σε ένα δύσκολο ζήτημα (π.χ. συμφιλίωση, θάνατος γονέα, άμβλωση, αυτοκτονία νέων κ.λπ.).
- Μου άρεσε που έδωσες στους μαθητές εύρος επιλογών όσον αφορά τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να προσεγγίσουν την εργασία.



Η **ΨΥΧΡΗ ανατροφοδότηση** είναι επικοινωνιακή και εγείρει ζητήματα ή πιθανά ερωτήματα, ενθαρρύνοντας τον προβληματισμό σχετικά με συγκεκριμένες πτυχές της διδασκαλίας και της μάθησης με στόχο τη βελτίωση.

- Αναρωτήθηκα σχετικά με το βαθμό δόμησης του μαθήματος και αν πιστεύεις ότι χρειάζεται περισσότερη ή λιγότερη δόμηση στο μέλλον;
- Τι θα έπρεπε να είχε γίνει ώστε οι μαθητές να ασχοληθούν περισσότερο με την εργασία;
- Αν ξανάκανες αυτήν την εργασία, τι θα μπορούσες να κάνεις για να αυξήσεις την ποιότητα των απαντήσεων των μαθητών;
- Τι θα είχε αλλάξει αν οι μαθητές είχαν δουλέψει σε ομάδες;
- Τι ευκαιρίες είχαν οι μαθητές να συμμετάσχουν στη διαδικασία αξιολόγησης, είτε πρόκειται για αυτοαξιολόγηση είτε για αξιολόγηση μεταξύ ομοτίμων;
- Πώς θα μπορούσες να δώσεις περισσότερες ευκαιρίες στους μαθητές να πάρουν αποφάσεις για τον εαυτό τους στο πλαίσιο της συγκεκριμένης διδακτικής ενότητας;
- Πώς θα χρησιμοποιούσαν ή θα εφάρμοζαν οι μαθητές αυτές τις γνώσεις στον πραγματικό κόσμο; Πώς θα μπορούσες να ξέρεις αν είναι όντως ικανοί να το κάνουν;
- Πόσο χρήσιμη βρήκαν οι μαθητές αυτήν την ενότητα για τη δική τους ζωή; Πώς θα μπορούσες να την κάνεις πιο χρήσιμη;
- Τι είδους σκέψη θα ήθελες να δεις περισσότερο από τους μαθητές; Πώς θα μπορούσες να το σχεδιάσεις αυτό;
- Τι θα ήθελες να περιλαμβάνει περισσότερο/λιγότερο η δραστηριότητα; Πώς θα μπορούσε να γίνει αυτό;



Η **ΣΚΛΗΡΗ ανατροφοδότηση** είναι και αυτή ξεκάθαρη και θίγει ζητήματα για την προώθηση της ευρύτερης και βαθύτερης σκέψης σχετικά με την εργασία

- Πώς ανταποκρίνεται αυτή η προσέγγιση στις δικές σου αξίες;
- Μου φάνηκε ότι υπέθεσες το Χ ή το Υ. Πώς θα μπορούσε αυτό να επηρεάσει το τελικό αποτέλεσμα;



Συνεπώς, η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι επικοδομητική για να είναι αποτελεσματική, να έχει αντίκτυπο στη συμπεριφορά και τη λήψη αποφάσεων των αρχάριων εκπαιδευτικών και να ενισχύει τη σχέση μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου. Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές σχετικά με τον τρόπο παροχής επικοδομητικής και αποτελεσματικής ανατροφοδότησης:

Το σημαντικότερο στοιχείο για την επικοδομητική ανατροφοδότηση είναι η καλλιέργεια ενός κλίματος όπου υπάρχει αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμός. Όταν δημιουργείται αίσθημα εμπιστοσύνης, είναι ευκολότερη η παροχή και η αποδοχή ανατροφοδότησης.

Η παροχή και η λήψη ανατροφοδότησης μπορεί να είναι μια πολύ θετική εμπειρία για τον έμπειρο και το μεντορευόμενο, εφόσον αμφότεροι κατανοούν ότι συμμερίζονται την ίδια δέσμευση για την ανάπτυξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του δεύτερου.

Στην ανατροφοδότησή σας, είναι σημαντικό να αναγνωρίζετε τη συμβολή του μεντορευόμενου καθώς και τους τομείς στους οποίους χρειάζεστε περισσότερα εφόδια.

Πρέπει πάντα να είστε συγκεκριμένοι στην παροχή ανατροφοδότησης. Δεν βοηθάει το να πείτε: «Δεν είσαι παραγωγικός». Είναι πολύ πιο χρήσιμο να περιγράψετε το συγκεκριμένο στοιχείο στο πλαίσιο της εργασίας που ανατροφοδοτείτε.

Η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι απλή. Κατά το σχεδιασμό της ανατροφοδότησης, επιλέξτε ορισμένους μόνο τομείς που θα καλύψετε. Δεν θα πρέπει να συντάξετε έναν κατάλογο με ελαττώματα, γιατί κάτι τέτοιο θα μπορούσε να επηρεάσει αρνητικά και να αποθαρρύνει το μεντορευόμενο.

Πραγματοποιήστε τη συνάντηση στο γραφείο σας ή σε άλλον ιδιωτικό χώρο. Ποτέ μη δίνετε αρνητική ανατροφοδότηση σε δημόσιο χώρο με άλλους γύρω σας.

Όσο δίνετε την ανατροφοδότηση, διατηρείτε οπτική επαφή και σταθερό τόνο. Μην υποθέτετε πάντα ότι ο μεντορευόμενος συμμερίζεται ή συμφωνεί με όλα όσα έχετε πει.

Εκφράστε τις προθέσεις σας. Υπενθυμίστε στο μεντορευόμενο ότι η ανατροφοδότησή σας ΔΕΝ είναι για να του πείτε τι κάνει λάθος. Αντιθέτως, προσπαθείτε να αναδείξετε τον καλύτερο εαυτό του.

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

ΙΕΠ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Institutouto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



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



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/>