



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων

και τα υλικά του

WP 2 – Συνεργατικός σχεδιασμός των μέσων πολιτικής

Ημερομηνία: 4 Οκτωβρίου 2022

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.



Περιεχόμενα

ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΑΤΕ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ (ΠΕΜ)	8
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ	11
ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	15
ΤΟ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΟΥ ΠΕΜ	16
ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΠΕΜ	17
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	19
ΚΥΚΛΟΣ Ι: ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	20
ΕΝΟΤΗΤΑ Ι - Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΑ	21
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	23
Δραστηριότητα 1: Ο ρόλος του μέντορα 60 λεπτά.....	24
Δραστηριότητα 2: Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση 20 λεπτά.....	24
Δραστηριότητα 3: Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση 40 λεπτά.....	25
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙ - ΔΙΑΦΟΡΟΙ ΤΥΠΟΙ ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΟΥΣ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΤΕ	26
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	27
Δραστηριότητα 1: Προσομοίωση – διερεύνηση των τύπων μεντορισμού 90 λεπτά...	27
Δραστηριότητα 2: Ομαδική συζήτηση με θέμα «Πώς μπορούν να αξιοποιηθούν οι διάφοροι τύποι μεντορισμού στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα LOOP;» 30 λεπτά.....	29
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ – ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ	30
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	31
Δραστηριότητα 1: Λίστα ελέγχου προετοιμασίας 15 λεπτά.....	32
Δραστηριότητα 2: Στόχοι μεντορικής σχέσης 40 λεπτά.....	32
Δραστηριότητα 3: Εξοικείωση 10 λεπτά.....	34
Δραστηριότητα 4: Προώθηση της ανάπτυξης 40 λεπτά.....	34
Δραστηριότητα 5: Το τέλος είναι η αρχή 15 λεπτά.....	36
ΚΥΚΛΟΣ ΙΙ: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	37
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙV - Ο ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΠΥΡΗΝΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	39
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	41
Δραστηριότητα 1: Ο εαυτός ως αυτοαναστοχαστικός δρων 15 λεπτά.....	41
Δραστηριότητα 2: Η φιλοσοφία μου για την επαγγελματική πρακτική 50 λεπτά.....	42
Δραστηριότητα 3: Αναστοχασμός σχετικά με τη μέχρι σήμερα πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης 35 λεπτά.....	43
Δραστηριότητα 4: Αναστοχασμός για τις αξίες στη διδασκαλία 30 λεπτά.....	43
Δραστηριότητα 5: Αναστοχασμός επί της εμπειρίας 45 λεπτά.....	43
Δραστηριότητα 6: Αναστοχασμός επί κρίσιμων συμβάντων 95 λεπτά.....	44
Δραστηριότητα 7: Σωκρατικές ερωτήσεις 45 λεπτά.....	45
Δραστηριότητα 8: Το μοντέλο του Gibbs για τον αυτοαναστοχασμό 45 λεπτά.....	46



Δραστηριότητα 9: Προώθηση του αναστοχασμού από τον αρχάριο εκπαιδευτικό ή τον έμπειρο εκπαιδευτικό 20 λεπτά.....	46
ΕΝΟΤΗΤΑ V - ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	48
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	49
Δραστηριότητα 1: Πώς να εφαρμόσετε την ενεργητική ακρόαση 90 λεπτά.....	49
Δραστηριότητα 2: Αναγνώριση της παντοδυναμίας της ανατροφοδότησης 90 λεπτά	51
ΕΝΟΤΗΤΑ VI - ΕΜΦΑΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΗ ΒΙΑΙΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ.....	52
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	54
Δραστηριότητα 1: Μιλήστε μόνο για γεγονότα, αποφύγετε τις αξιολογήσεις 30 λεπτά.....	55
Δραστηριότητα 2: Προσδιορίστε και εκφράστε ξεκάθαρα τα συναισθήματά σας 30 λεπτά.....	55
Δραστηριότητα 3: Προσδιορίστε και εκφράστε ξεκάθαρα τις ανάγκες σας 30 λεπτά	56
Δραστηριότητα 4: Διατυπώστε ξεκάθαρα την ανάγκη και το αίτημά σας και ακούστε τον άλλο με ενσυναίσθηση	57
Δραστηριότητα 5: Αναστοχασμός για τη συνάντηση εργασίας	58
ΕΝΟΤΗΤΑ VII - ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΙΕΡΓΕΙΑ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ	60
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	60
Δραστηριότητα 1: Να σηκωθεί όρθιος όποιος... 10 λεπτά	61
Δραστηριότητα 2: Κουίζ τρόπου σκέψης (νοοτροπίας) 20 λεπτά	62
Δραστηριότητα 3: Θεωρία νοοτροπίας ανάπτυξης 60 λεπτά	62
Δραστηριότητα 4: Γλώσσα που υποδηλώνει τρόπο σκέψης επικεντρωμένο στην ανάπτυξη 60 λεπτά.....	64
ΕΝΟΤΗΤΑ VIII - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ.....	66
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	66
Δραστηριότητα 1: Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα 30 λεπτά.....	67
Δραστηριότητα 2: Τι γνωρίζω/μπορώ να κάνω και τι χρειάζομαι 30 λεπτά	68
Δραστηριότητα 3: Τροχός ισορροπίας 30 λεπτά	68
Δραστηριότητα 4: Πυραμίδα λογικών επιπέδων (DILTS) 30 λεπτά.....	69
Δραστηριότητα 5: Επεξηγηματικό ύφος 30 λεπτά	69
ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΧ - ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ	70
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	71
Δραστηριότητα 1: Αποτελεσματική χρήση μηχανών αναζήτησης 10 λεπτά	71
Δραστηριότητα 2: Βελτιστοποίηση της επικοινωνίας μέσω βίντεο 15 λεπτά.....	71
Δραστηριότητα 3: Διερεύνηση διαδικτυακών δυνατοτήτων 20 λεπτά.....	72
ΕΝΟΤΗΤΑ Χ - ΕΓΩ ΩΣ ΑΡΧΑΡΙΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΜΟΥ	73
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ.....	74
Δραστηριότητα 1: Οι μέντορές μου 20 λεπτά	74
Δραστηριότητα 2: Η καθοδήγηση ιδωμένη μεταφορικά 50 λεπτά	74
Δραστηριότητα 3: Στρογγυλό Τραπέζι με θέμα το Μεντορισμό 20 λεπτά.....	75



ΕΝΟΤΗΤΑ XI - ΕΓΩ ΩΣ ΕΜΠΕΙΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΑΝΟΗΣΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ	76
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ	77
Δραστηριότητα 1: Προσδοκίες από (και για) τον εαυτό μου 35 λεπτά.....	77
Δραστηριότητα 2: Προσδοκίες από το περιβάλλον μου 20 λεπτά	79
Δραστηριότητα 3: Προσδοκίες από τον μεντορευόμενο μου 35 λεπτά	80
ΚΥΚΛΟΣ III: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ LOOP	81
ΕΝΟΤΗΤΑ XII – Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ	82
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ.....	83
Δραστηριότητα 1: Δημιουργία ενός πυρήνα του δικτύου 30 λεπτά.....	83
Δραστηριότητα 2: Εδραίωση σχέσεων μεταξύ έμπειρων εκπαιδευτικών που εργάζονται ως μέντορες και επιλογή της θεματολογίας 30 λεπτά	84
Δραστηριότητα 3: Υιοθέτηση μιας προσέγγισης κατανεμημένης ηγεσίας 30 λεπτά ..	86
ΕΝΟΤΗΤΑ XIII - ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ LOOP ΚΑΙ ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΟΥΝ ΟΙ ΜΕΝΤΟΡΕΣ.....	87
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ.....	88
Δραστηριότητα 1: Οι καλύτερες ιδέες για ένα πρόγραμμα 50 λεπτά	88
Δραστηριότητα 2: Παρουσίαση του ΠΕΕΝΕ 30 λεπτά.....	89
Δραστηριότητα 3: Μπαίνοντας στα «βαθιά» 170 λεπτά	90
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	91
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	95
Παράρτημα 1- Πώς ενεργείς όταν έχεις εμπιστοσύνη	96
Παράρτημα 2 - Αναθεώρηση σεναρίων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων (Portner, 2008).....	97
Παράρτημα 3 - Πώς θα είναι;	99
Παράρτημα 4 - Αρχές μεντορισμού	101
Παράρτημα 5 - Κείμενο με τίτλο No drive-by teachers (Schulman, 2003)	103
Παράρτημα 6 - Τύπος μεντορισμού - κάρτες.....	106
Παράρτημα 7 - Φύλλο παρατήρησης.....	107
Παράρτημα 8 - Περιγραφή των τύπων μεντορισμού	108
Παράρτημα 9 - Συνδυασμός τύπων μεντορισμού	113
Παράρτημα 10 - Στρατηγικές προετοιμασίας για τη μεντορική σχέση.....	114
Παράρτημα 11 – Πρακτικές συμβουλές μεντορισμού	115
Παράρτημα 12 - Εξοκείωση	116
Παράρτημα 13 - Προώθηση της ανάπτυξης του νέου εκπαιδευτικού	117
Παράρτημα 14- Το τέλος είναι η αρχή... ..	118
Παράρτημα 15– Ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού	119
Παράρτημα 16 – Οι επαγγελματικές μου αξίες.....	121



Παράρτημα 17 – Αναστοχασμός σε ομάδες.....	122
Παράρτημα 18 – Σωκρατικές ερωτήσεις	123
Παράρτημα 19 – Μοντέλο του Gibbs.....	124
Παράρτημα 20 - Άκου, σκέψου, ρώτα.....	125
Παράρτημα 21 – Παιχνίδι ρόλων σε μια εποικοδομητική συζήτηση Έμπειρος εκπαιδευτικός και αρχάριος εκπαιδευτικός.....	128
Παράρτημα 22 – Παιχνίδι ρόλων σε μια εποικοδομητική συζήτηση Φύλλο παρατήρησης.....	129
Παράρτημα 23 – Παροχή και λήψη ανατροφοδότησης	131
Παράρτημα 24 – Κουίζ Τρόπου Σκέψης (Νοοτροπίας)	134
Παράρτημα 25 – Γλώσσα που υποδηλώνει τρόπο σκέψης επικεντρωμένο στην ανάπτυξη	137
Παράρτημα 26 - Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα.....	141
Παράρτημα 27 - Στρεσογόνες καταστάσεις II	142
Παράρτημα 28 - Τροχός ισορροπίας.....	143
Παράρτημα 29- Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts).....	144
Παράρτημα 30 – Καθοριστικοί Παράγοντες.....	146
Παράρτημα 31 - Συμβουλές και Έξυπνες Λύσεις.....	147
Παράρτημα 32 - Πρακτικές συμβουλές.....	149
Παράρτημα 33 - Πώς να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα	150
Παράρτημα 34 - Σκέφτομαι τους μέντορές μου.....	152
Παράρτημα 35 - Η επαγγελματική σταδιοδρομία μου	153
Παράρτημα 36 - Δραστηριότητα αυτοαναστοχασμού.....	154
Παράρτημα 37 - Αντίθετα άκρα ενός φάσματος.....	155
Παράρτημα 38 - Κατάλογος ελέγχου περιβάλλοντος	157
Παράρτημα 39 - Ποιες είναι οι πρακτικές που εμποδίζουν την αποτελεσματική μεντορική σχέση;.....	159
Παράρτημα 40 - Συζήτηση για 4 βασικά σημεία.....	160
Παράρτημα 41 – Αναστοχασμός σχετικά με την πορεία προς την ανάπτυξη σχέσεων ...	161
Παράρτημα 42 – Αρχές του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς.....	162
Παράρτημα 43 – Παρουσίαση του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ).....	163

**ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΣΩ
ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ**

**ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΑΤΕ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ (ΠΕΜ)**



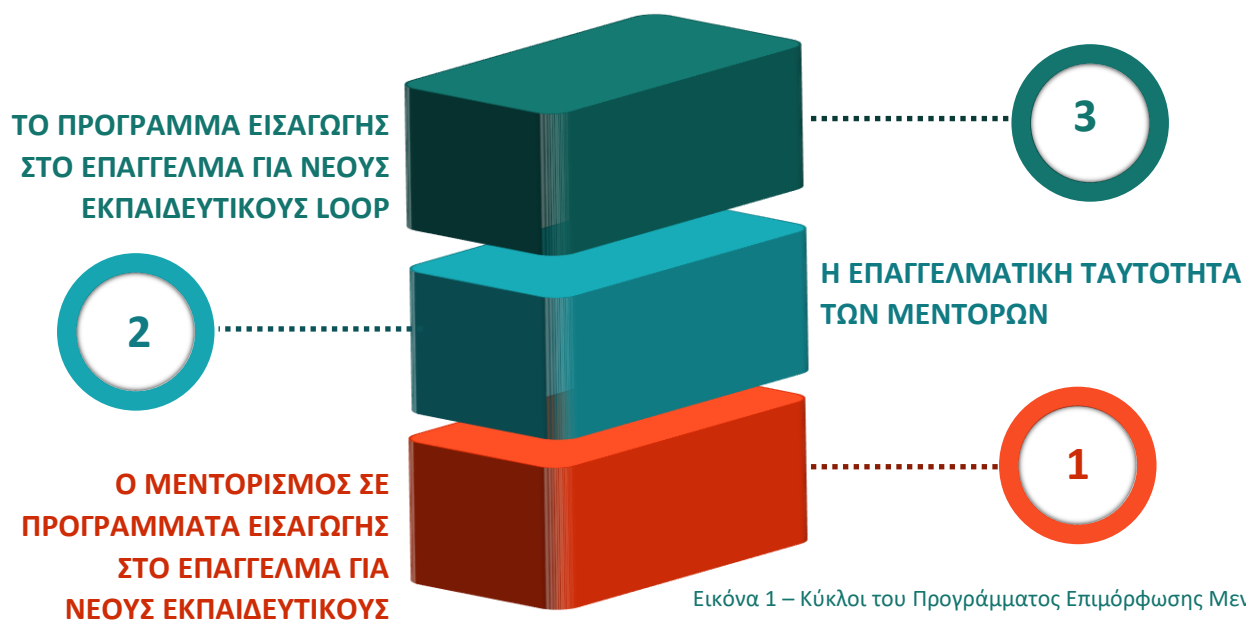
Ο Οδηγός του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων είναι ένα υλικό που σχεδιάστηκε στο πλαίσιο του προγράμματος [LOOP – Ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα](#), για να εμπνεύσει και να συνδράμει την επιμόρφωση των μεντόρων εκπαιδευτικών, προσφέροντας ένα θεωρητικό υπόβαθρο και προτείνοντας μια σειρά δραστηριοτήτων και ασκήσεων. Με αυτόν τον τρόπο, ο οδηγός βασιζόμενος στην ιδέα του μεντορισμού, στοχεύει στην ανάπτυξη του μελλοντικού εκπαιδευτικού μέσω της βελτίωσης του επαγγελματικού του προφίλ.

Ο μεντορισμός αποτελεί μια νέα πρόκληση για τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς, των οποίων η κατάρτιση θα πρέπει να ανταποκρίνεται στην αντιμετώπιση διαφόρων επαγγελματικών περιστάσεων που μπορεί να προκύψουν, με στόχο την επίλυση προβλημάτων, και τη γεφύρωση μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους ανάπτυξης. Στόχος του μεντορισμού είναι η εποπτεία και η υποστήριξη ενός νέου εκπαιδευτικού κατά τη φάση της εισαγωγής του στο επάγγελμα.

Στόχος του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) είναι να λειτουργήσει ως ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης το οποίο απευθύνεται σε έμπειρους εκπαιδευτικούς και διευθυντές σχολείων που θα ήθελαν να εφαρμόσουν το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP (ΠΕΕΝΕ), με βάση το θεσμό του μέντορα. Παρακολουθώντας το πρόγραμμα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων έχουν τη δυνατότητα να διαφοροποιήσουν τους επαγγελματικούς ρόλους τους, ενεργώντας ως μέντορες για τους νέους συναδέλφους τους κινητροδοτώντας τους και αυξάνοντας την πιθανότητα να παραμείνουν στο επάγγελμα. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ΠΕΜ προκειμένου να:

- ▶ αποκτήσουν πρόσβαση σε ένα θεωρητικό πλαίσιο που επιτρέπει να αναπτυχθεί με τα υπό μελέτη αντικείμενα μια σχέση ικανή να αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα,
- ▶ κατανοήσουν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές και να διαχειριστούν τις προσδοκίες που απορρέουν από το ρόλο ενός μέντορα,
- ▶ προσδιορίσουν προτεραιότητες και σχετικές δράσεις για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων μεντορισμού,
- ▶ διαμορφώσουν από κοινού πρότυπα και πρωτόκολλα για τον προσανατολισμό της δράσης τους στο πλαίσιο του ρόλου τους ως μέντορες,
- ▶ αναπτύξουν τις ικανότητές τους σε διάφορους τομείς ώστε να μπορούν να εφαρμόσουν εν συνεχεία αποτελεσματικά το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς (ΠΕΕΝΕ),
- ▶ αποκτήσουν πρόσβαση σε σχετικές ασκήσεις, δραστηριότητες και υλικά.

Το ΠΕΜ περιλαμβάνει 3 διαδοχικούς κύκλους (Εικόνα 1), οι οποίοι είναι συμπληρωματικοί και διακριτοί ως προς το θεωρητικό τους περιεχόμενο και υλοποιούνται με βάση προτεινόμενες δραστηριότητες και ασκήσεις, ώστε να διασφαλιστεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό η επιμόρφωση των νέων μεντόρων. Η διάρκεια του προγράμματος αναμένεται να είναι 35 ώρες και η παρακολούθηση προβλέπεται να είναι δια ζώσης, αλλά το πρόγραμμα μπορεί να διατεθεί και διαδικτυακά (εξ' αποστάσεως).



ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΟΔΗΓΟΥ



Ο Οδηγός του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) είναι δομημένος σε πέντε βασικά τμήματα:

Γενικό πλαίσιο	Πρόγραμμα σπουδών του ΠΕΜ	Κύκλος I	Κύκλος II	Κύκλος III
<ul style="list-style-type: none">Εισαγωγή στην προσέγγιση του προγράμματος LOOP και στις βασικές αρχές που το διέπουν	<ul style="list-style-type: none">Παρουσίαση των σκοπών και των στόχων του Προγράμματος Σπουδών του ΠΕΜ και επισκόπηση της δομής του	<ul style="list-style-type: none">Ανάλυση των καθηκόντων, των ευθυνών και των προσδοκιών του μέντορα στη μεντορική σχέση	<ul style="list-style-type: none">Εστίαση στις διαφορετικές ικανότητες που χρειάζεται να έχει ο μέντορας για να είναι αποτελεσματικός	<ul style="list-style-type: none">Απόκτηση πρόσβασης στο Πρόγραμμα LOOP Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς και ενημέρωση για τους στόχους, το περιεχόμενο και τα υλικά του.

Το τμήμα με τίτλο «Γενικό Πλαίσιο» εξηγεί την έννοια του μεντορισμού και την έννοια της εισαγωγής στο επάγγελμα, όπως συμφωνήθηκαν και υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος LOOP. Αυτό το τμήμα ενότητα αναλύει το εννοιολογικό πλαίσιο του ΠΕΜ διασφαλίζοντας έτσι την τυποποίηση των σχετικών δράσεων που αναλαμβάνουν διάφοροι φορείς.

Το επόμενο τμήμα του Οδηγού αντιστοιχεί στην παρουσίαση του Προγράμματος Σπουδών του ΠΕΜ, όπου ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής έχει την ευκαιρία να δει τη δομή του προγράμματος και μια επισκόπηση όλων των ενότητων καθενός από τους τρεις Κύκλους που συγκροτούν το πρόγραμμα, ενώ έχει απόλυτη ελευθερία επιλογής ενότητων και ασκήσεων.

Η οργάνωση του προγράμματος σπουδών σε Κύκλους επιλέχθηκε επειδή έτσι είναι δυνατή η αναγωγή στην παραδοσιακή προσέγγιση, η οποία συχνά υποστηρίζει τα σχετικά προγράμματα επιμόρφωσης, όπως θα δούμε παρακάτω. Η δομή αυτή επιτρέπει τη σταδιακή ανάπτυξη των δυνατοτήτων των εμπειρών εκπαιδευτικών, καθώς οι Κύκλοι, γνωστές και ως «μαθησιακές πορείες», έχουν επιλεγεί προσεκτικά ώστε να καθιστούν εφικτή την πρόοδο της μάθησης, σε μια εξελισσόμενη και ολοένα και πιο απαιτητική πορεία. Εν ολίγοις, οι τρεις Κύκλοι παρουσιάζονται με διακριτό τρόπο, καθώς αντιστοιχούν σε σύνολα ικανοτήτων και γνώσεων με αυξανόμενη πολυπλοκότητα.

Οι Κύκλοι εστιάζουν σε διαφορετικά πλαίσια κατάρτισης εμπειρών εκπαιδευτικών και, ως εκ τούτου, είναι διαρθρωμένοι σε διαφορετικές ενότητες, με διαφορετικό περιεχόμενο και στόχους. Συνεπώς, κάθε ενότητα ενός Κύκλου, μετά από μια σύντομη εισαγωγή περιλαμβάνει μια σειρά προτεινόμενων δραστηριοτήτων, με καθορισμένο χρονοδιάγραμμα, οι οποίες υλοποιούνται με βάση πρακτικές ασκήσεις που σχετίζονται με την εν λόγω ενότητα και, λόγω του χαρακτήρα τους, ενθαρρύνουν τη διερεύνηση και τον προβληματισμό.



Συνιστάται, κατά τη μελέτη του Προγράμματος, ο εκπαιδευτής να εξοικειωθεί με το εννοιολογικό πλαίσιο του προγράμματος LOOP και να το παρουσιάσει στους/στις επιμορφούμενους/ες προτού αυτοί/αυτές ξεκινήσουν οποιαδήποτε δραστηριότητα.

Επομένως, στον **Κύκλο I – Μεντορισμός στο Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς** ο νέος μέντορας θα έχει την δυνατότητα να βιώσει το νέο του ρόλο, γνωρίζοντας τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα, αλλά και τις αρχές που διέπουν τους διάφορους τύπους μεντορισμού.

Σε αυτήν την ενότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να μελετήσουν τις ακόλουθες ενότητες:



Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΑ



ΤΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΙΔΗ ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΤΕ



ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

Έπειτα, ο **Κύκλος II – Η Επαγγελματική Ταυτότητα των Μεντόρων** εστιάζει στα διάφορα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός για να είναι αποτελεσματικός ως μέντορας.

Σε αυτήν την ενότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να εξερευνήσουν τις ακόλουθες ενότητες:



Ο ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΠΥΡΗΝΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ



ΕΜΦΑΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΗ ΒΙΑΙΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ



ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ



ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ



ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ



ΕΓΩ ΩΣ ΑΡΧΑΡΙΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΜΟΥ



ΕΓΩ ΩΣ ΑΡΧΑΡΙΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΑΝΟΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

Στη συνέχεια, ο **Κύκλος III – Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP** παρουσιάζει στους υποψήφιους μέντορες το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για



Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP και τους ενημερώνει σχετικά με τους στόχους, το περιεχόμενο και τα υλικά του.

Σε αυτήν την ενότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να:



ΑΝΑΠΤΥΞΟΥΝ ΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΚΤΥΟ



ΜΑΘΟΥΝ ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΟΥΝ

ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ



ΤΟ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ ΤΟΥ ΠΕΜ

Η διδασκαλία συνεπάγεται την αφομοίωση ενός συνόλου ικανοτήτων και προσόντων, για τα οποία απαιτείται η φοίτηση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η διαρκής επικαιροποίησή τους στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, ενώ παράλληλα περιλαμβάνει διαρκή κινητικότητα και βασίζεται σε συνεργασίες. Οι βασικές ικανότητες για τη διδασκαλία είναι αυτές που επιτρέπουν την εργασία με την πληροφορία, την τεχνολογία και τη γνώση, τους ανθρώπους (μαθητές, συνεργάτες και άλλους εκπαιδευτικούς) και την κοινωνία σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο (Κοινές ευρωπαϊκές αρχές για τις ικανότητες και τα προσόντα των εκπαιδευτικών, 2010).

Όλα τα προηγούμενα χρόνια, έχουν εκπονηθεί πολλές μελέτες με διάφορα πεδία εφαρμογής τόσο σε εθνικά όσο και σε διεθνή πλαίσια, αναφορικά με τη σημασία της επιμόρφωσης, τα μοντέλα και την οργάνωσή της. Η παρούσα επισκόπηση επιχειρεί να σκιαγραφήσει μια εικόνα της πραγματικότητας του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού με βάση τα νέα δεδομένα που έχουν προκύψει και τις πιο σύνθετες και διαφοροποιημένες ικανότητες που πλέον απαιτούνται και τις οποίες η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών δεν μπορεί να αγνοεί.

Η έκθεση του ΟΟΣΑ (TALIS, 2018), αναλύοντας το σύνολο των πιο εξελιγμένων εκπαιδευτικών συστημάτων, συμπεριλαμβανομένων αυτών της πλειοψηφίας των χωρών που συμμετέχουν στη σύμπραξη LOOP, διαπίστωσε ότι σε όλα τα εν λόγω συστήματα υφίσταται μια περίοδος διδακτικής πρακτικής άσκησης μετά την αρχική εκπαίδευση, ως η μόνη δράση ουσιαστικής εισαγωγής στο επάγγελμα. Τα αποτελέσματα των δύο τελευταίων κύκλων του προγράμματος TALIS (2013 και 2018) δείχνουν ωστόσο ότι ολοκληρωμένα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν υπάρχουν ή όπου υπάρχουν αφορούν μια πολύ μικρή μερίδα νέων εκπαιδευτικών.

Ο όρος εισαγωγή στο επάγγελμα αναφέρεται συνήθως:

... σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης που ενσωματώνει την καθοδήγηση (μεντορισμό) και έχει σχεδιαστεί για να προσφέρει υποστήριξη, καθοδήγηση και προσανατολισμό σε αρχάριους εκπαιδευτικούς κατά τη μετάβαση στην πρώτη θέση εργασίας τους σε σχολείο.

Για την ενσωμάτωση των αρχάριων εκπαιδευτικών στην κουλτούρα του σχολείου, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρχουν έμπειροι εκπαιδευτικοί που μπορούν να τους εξηγήσουν τις πολιτικές, τους κανονισμούς και τις διαδικασίες του σχολείου, να μοιραστούν μαζί τους μεθόδους, υλικά και άλλους πόρους, να τους βοηθήσουν στην επίλυση προβλημάτων που αφορούν τη διδασκαλία και τη μάθηση, να τους παράσχουν προσωπική και επαγγελματική υποστήριξη και να τους καθοδηγήσουν ώστε να επιτευχθούν βελτιώσεις στην απόδοσή τους.

Στο πλαίσιο του προγράμματος LOOP, ο μεντορισμός:

... συχνά ορίζεται ως μια επαγγελματική σχέση στο πλαίσιο της οποίας ένα έμπειρο άτομο (ο μέντορας) βοηθάει ένα άλλο άτομο (τον αρχάριο εκπαιδευτικό) να αναπτύξει συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις, οι οποίες με τη σειρά τους θα βοηθήσουν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του λιγότερο έμπειρου ατόμου.



Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων πρέπει να θεωρούν την καθοδήγηση μέσω του μέντορα ως μια συμβιωτική σχέση, στην οποία οι νέοι και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μοιράζονται γνώσεις και εμπειρίες, μαθαίνουν, αναπτύσσονται και συνεργάζονται μεταξύ τους.

Όταν, λοιπόν στο πλαίσιο της έρευνας του προγράμματος LOOP, τέθηκε στους έμπειρους εκπαιδευτικούς το ερώτημα σχετικά με την ικανότητά τους να καθοδηγούν τους αρχάριους συναδέλφους τους ως μέντορές τους, οι περισσότεροι δήλωσαν ότι θα πρέπει να λάβουν σχετική επιμόρφωση προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σε ένα τέτοιο ρόλο (πρόγραμμα LOOP, 2021).

Το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) είναι σχεδιασμένο για έμπειρους εκπαιδευτικούς οι οποίες είναι αφοσιωμένοι στο έργο τους και αναγνωρίζονται από τους συναδέλφους τους ως επαγγελματίες με υπευθυνότητα και ικανότητες.

ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΠΕΜ

Η επείγουσα αναγκαιότητα για την ύπαρξη μιας συμπληρωματικής και ολοκληρωμένης προσέγγισης αναφορικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών υπογραμμίζεται από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο εφιστά την προσοχή όσον αφορά την ανάγκη να ενταχθεί η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα και μεντορισμού που ενισχύουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Οι εμπειρίες των πρώτων χρόνων υπηρεσίας είναι, σύμφωνα με αποτελέσματα πολλών ερευνών, καθοριστικές για τη μελλοντική απόδοση, τα κίνητρα και την παραμονή ενός εκπαιδευτικού στο επάγγελμα. Εξ ου και η καθοριστική σημασία της επιμόρφωσης στην ανάπτυξη της διδακτικής ικανότητας, στην κοινωνικοποίηση και στην εν γένει επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού.

Ο μεντορισμός, νοούμενος ως ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα καθοδήγησης και αναστοχασμού σχετικά με την επαγγελματική πρακτική μεταξύ συναδέλφων, βρίσκεται στον πυρήνα του ευρωπαϊκού προγράμματος LOOP για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και την ανάπτυξη δεξιοτήτων καθοδήγησης των εκπαιδευτικών-μεντόρων.

Ως εκ τούτου, οι ικανότητες που πρέπει να διαθέτει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός για να ανταπεξέλθει στις προκλήσεις του ρόλου του μέντορα, καθιστώντας δυνατή και υποστηρίζοντας την πλήρη ενσωμάτωση των αρχάριων εκπαιδευτικών στην κουλτούρα του σχολείου, προϋποθέτουν την απόκτηση γνώσεων και την κατάκτηση μιας σειράς δεξιοτήτων απαραίτητων για την εκπλήρωση του ρόλου αυτού.

Το ΠΕΜ αναγνωρίζει το πόσο σημαντικό είναι να τεθούν γερές βάσεις για την επαγγελματική ανάπτυξη, καθώς οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί επιτυγχάνουν την καλύτερη δυνατή απόδοση όταν μαθαίνουν από πιο έμπειρους συναδέλφους τους σε ένα υποστηρικτικό και παρακινητικό εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Όπως η αποτελεσματική διδασκαλία, έτσι και η αποτελεσματική καθοδήγηση των αρχάριων εκπαιδευτικών με βάση το θεσμό του μέντορα θα πρέπει να είναι οργανωμένη (όχι

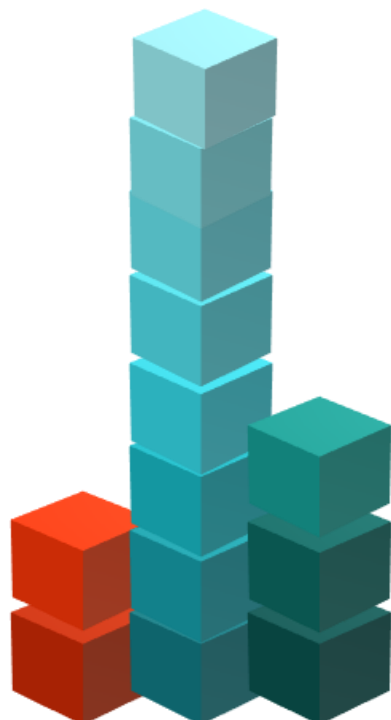


συμπωματική), τεκμηριωμένη (όχι συγκυριακή) και συνεργατική (όχι απομονωμένη), με χρόνο για αναστοχασμό και ανατροφοδότηση.

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που θα παρακολουθήσουν το ΠΕΜ αναμένεται να:

- ▶ Κατανοήσουν τα καθήκοντα, τις ευθύνες και τις προσδοκίες που συνεπάγεται ο ρόλος του έμπειρου εκπαιδευτικού,
- ▶ Προσδιορίσουν τις σχετικές προτεραιότητες, δράσεις και δεξιότητες για την ανάπτυξη της ικανότητας τους να ενεργούν ως μέντορες,
- ▶ Διαμορφώσουν από κοινού πρότυπα και πρωτόκολλα για τη διαχείριση του μεντορισμού ως σχέσης,
- ▶ Αναπτύξουν ικανότητες σε διάφορους τομείς που άπτονται του εκπαιδευτικού επαγγέλματος όπως είναι ο επιστημονικός/διδακτικός, τεχνικός/κανονιστικός, διαπροσωπικός και ηθικός/κοινωνικός,
- ▶ Αναπτύξουν δεξιότητες παρέμβασης που ενδείκνυται σε πλαίσια επαγγελματικής δράσης.

Το ΠΕΜ παρουσιάζεται σχηματικά στην παρακάτω Εικόνα 2, ενσωματώνοντας καθένα από τους Κύκλους (Building Blocks) που το απαρτίζουν.

- 
- 3** 3^{ος} ΚΥΚΛΟΣ - ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ LOOP
 - 8 ΩΡΕΣ
 - 2 ΕΝΟΤΗΤΕΣ
 - 6 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
 - 2** 2^{ος} ΚΥΚΛΟΣ – Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ
 - 21 ΩΡΕΣ
 - 8 ΕΝΟΤΗΤΕΣ
 - 34 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
 - 1** 1^{ος} ΚΥΚΛΟΣ - Ο ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ
 - 6 ΩΡΕΣ
 - 3 ΕΝΟΤΗΤΕΣ
 - 10 ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ

Εικόνα 2 - Περιεχόμενο Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ
ΜΕΝΤΟΡΩΝ**



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

1^{ος}

ΚΥΚΛΟΣ– ΜΕΝΤΟΡΙΣΜΟΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

ΠΛΑΙΣΙΟ

Ο μεντορισμός, νοούμενος ως ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, καθώς και ως κύρια στρατηγική του ΠΕΕΝΕ, αφορά την κατάρτιση των έμπειρων εκπαιδευτικών στις διάφορες διαστάσεις (επιστημονική/διδασκτική, τεχνική/κανονιστική, διαπροσωπική και ηθική/κοινωνική) της εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και της απόκτησης της «ταυτότητας» του εκπαιδευτικού.

Συνεπώς, στο πλαίσιο αυτού του Κύκλου, είναι σημαντικό να συζητηθούν η ευθύνη και οι αρχές στις οποίες βασίζεται η σχέση καθοδήγησης, η στρατηγική της διάσταση σε ό,τι αφορά στα καθήκοντα και τα δικαιώματα που πρέπει να συμπεριληφθούν στη δράση του μέντορα, ως ένας τρόπος διαχείρισης των προσδοκιών από τη σχέση καθοδήγησης, υποστηρίζοντας τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

Παρέχοντας μια σειρά δραστηριοτήτων σε διάφορες θεματικές και μια σειρά ασκήσεων, αυτός ο Κύκλος προσφέρει τα απαραίτητα στοιχεία για γνώση και αναστοχασμό σχετικά με αντιλήψεις που αφορούν στον επαγγελματισμό του έμπειρου εκπαιδευτικού και τη δράση του κατά την εισαγωγή των αρχάριων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα.

ΣΤΟΧΟΙ

- Να γνωρίσουν την έννοια της μεντορικής σχέσης στο πλαίσιο του προγράμματος LOOP
- Να κατανοήσουν τα καθήκοντα, τις ευθύνες και τις προσδοκίες όλων των μερών σε μια σχέση καθοδήγησης
- Να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια μεντορική σχέση

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

- Ορισμός της μεντορικής σχέσης
- Ο ρόλος του μέντορα
- Τύποι μεντορισμού
- Τρόποι ανάπτυξης μιας μεντορικής σχέσης (διαχείριση προσδοκιών)
- Προσδιορισμός καθηκόντων και ευθυνών των έμπειρων εκπαιδευτικών ως μεντόρων
- Κώδικας δεοντολογίας για μέντορες
- Προκλήσεις του μεντορισμού

ΕΝΟΤΗΤΕΣ

- Ο ρόλος του μέντορα
- Διάφοροι τύποι μεντορισμού και πώς να τους αξιοποιήσετε
- Τα στάδια της σχέσης καθοδήγησης

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- 6 ώρες



ΕΝΟΤΗΤΑ Ι - 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 έμπειρου όσο και του αρχάριου εκπαιδευτικού 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειρος εκπαιδευτικός 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 τον έμπειρο εκπαιδευτικό 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 Νόνοα (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 έμπειρων εκπαιδευτικών, 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



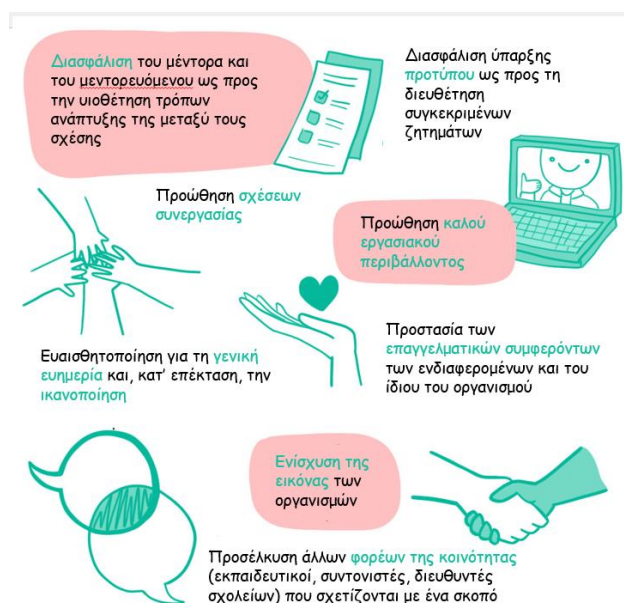
υπευθυνότητα. Είναι σημαντικό, σε αυτό το πλαίσιο, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να καθορίζουν ένα ρόλο που να καθοδηγεί τη δράση τους και να επιτρέπει τη δημιουργία συμφωνιών σχετικά με τη συμπεριφορά τους, λαμβάνοντας υπόψη το προφίλ ανάπτυξής τους, υπό το πρίσμα της ηθικής πλευράς των αρχών τους, ακόμη 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 έμπειρου εκπαιδευτικού 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 3).



Εικόνα 3 - Αντικείμενα της ενότητας

- Καθορισμός των κατευθυντήριων γραμμών για τη δράση, παροχή ασφάλειας στους έμπειρους εκπαιδευτικούς και εξασφάλιση των προϋποθέσεων για μια πρόσφορη σχέση καθοδήγησης
- Ενίσχυση των έμπειρων εκπαιδευτικών 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: 120 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Ο ρόλος του μέντορα	1. Πώς ενεργείς όταν έχεις εμπιστοσύνη	30 λεπτά	60 λεπτά
	2. Αναθεώρηση σεναρίων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων	30 λεπτά	
2. Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση	1. Πώς θα είναι;	20 λεπτά	20 λεπτά
	1. Αρχές μεντορισμού	20 λεπτά	40 λεπτά



3. Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση	2. Κείμενο με τίτλο No drive by teachers (Schulman, 2003)	20 λεπτά	
			120 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Ο ρόλος του μέντορα | 60 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 λάβετε 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 1](#) και συμπληρώστε τις ασκήσεις.

Άσκηση 2 – Αναθεώρηση σεναρίων και προσδοκιών (Portner, 2008) | 30 λεπτά

Η παρακάτω άσκηση σας δίνει την ευκαιρία να προβλέψετε τις ενέργειες για υποθετικά, αλλά και πολύ πιθανά, επαγγελματικά σενάρια. Στο [Παράρτημα 2](#), θα δείτε την περιγραφή τεσσάρων κατηγοριών σεναρίων που συνήθως αποτελούν πρόκληση για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς. Σε κάθε κατηγορία περιγράφεται μια συγκεκριμένη κατάσταση και δίνεται ένα παράδειγμα μιας συγκεκριμένης ανάγκης, που σχετίζεται με την εν λόγω κατηγορία. Η ανάγκη υποδεικνύει τι πρέπει να κάνει ο αρχάριος εκπαιδευτικός. Η άσκηση αφορά το να δώσετε ένα παράδειγμα για κάθε κατηγορία και ένα παράδειγμα ανάγκης. Μπορείτε, επίσης, να προτείνετε μια λύση ως πρόσθετη άσκηση.

Δραστηριότητα 2: Υπευθυνότητα στη μεντορική σχέση | 20 λεπτά

Οι μέντορες είναι επαγγελματίες που δεσμεύονται να υποστηρίξουν την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των αρχάριων εκπαιδευτικών. 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 τον έμπειρο εκπαιδευτικό 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 3](#)).



Δραστηριότητα 3: Δεοντολογία και μεντορισμός: μια στενή σχέση | 40 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 εμπλεκομένων.

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 – Αρχές μεντορισμού | 20 λεπτά

Κάθε πρόγραμμα μεντορισμού διεξάγεται σύμφωνα με ορισμένες αρχές που σέβονται τις αξίες της δράσης και προωθούν την επίτευξη των στόχων του προγράμματος. Οι αρχές αυτές, που βασίζονται στη δεοντολογία, δεσμεύουν τους έμπειρους και τους αρχάριους εκπαιδευτικούς και καθοδηγούν τις ενέργειές τους καθ' όλη την πορεία της μεντορικής σχέσης.

- α. Με τη βοήθεια του [Παράρτηματος 4](#), καταγράψτε τις κύριες δραστηριότητες για τις οποίες θεωρείτε ότι θα είστε υπεύθυνοι στη σχέση καθοδήγησης, καθώς και τις ενέργειες που πρέπει να προκαλέσετε, ώστε να μπορέσετε να αναπτύξετε αποτελεσματικά τις σχετικές δραστηριότητες.

Άσκηση 2 – No drive by teachers (Schulman, 2003) | 20 λεπτά

- α. Διαβάστε το κείμενο του Shulman (βλ. [Παράρτημα 5](#)) και προβληματιστείτε σχετικά με τις ηθικές αρχές που πρέπει να καθοδηγούν έναν έμπειρο εκπαιδευτικό στο ρόλο του. Ο εκπαιδευτής μπορεί να προτείνει συζήτηση σε μικρές ομάδες για να μοιραστούν τις σκέψεις τους.



ΕΝΟΤΗΤΑ II - 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί καθοδηγούν και υποστηρίζουν μια ομάδα αρχάριων εκπαιδευτικών.

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

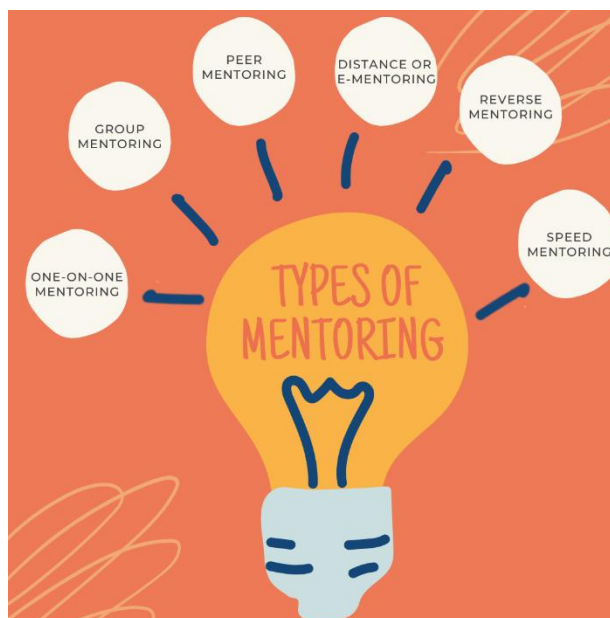
Μεντορισμός εξ αποστάσεως ή διαδικτυακός: Δημιουργία και διατήρηση μιας σχέσης καθοδήγησης μέσω διαδικτύου με τη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και αντίστοιχων προγραμμάτων.

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.

LOOP- Ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων εισαγωγικών προγραμμάτων επιμόρφωσης



Εικόνα 4 - 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να επωφεληθούν από τους διάφορους τύπους μεντορισμού στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 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

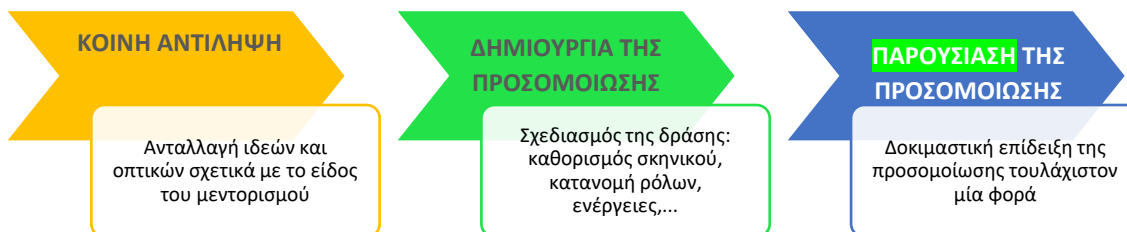
Δραστηριότητα 1: Προσομοίωση – διερεύνηση των τύπων μεντορισμού | 90 λεπτά

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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειρους εκπαιδευτικούς σε ομάδες, ζητήστε από κάθε ομάδα να επιλέξει μια κάρτα που σχετίζεται με τους τύπους μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 6](#)) χωρίς να τους τις δείξετε. Οι ομάδες των 6 έως 8 ατόμων θα πρέπει να επιλέξουν από τις κάρτες «πολλαπλοί αρχάριοι εκπαιδευτικοί» και «πολλαπλοί έμπειροι εκπαιδευτικοί». Οι άλλες ομάδες από τις άλλες τέσσερις κάρτες.
- γ. 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 5 – 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 7](#)). Αυτό πρέπει να αναφερθεί σε όλους τους έμπειρους εκπαιδευτικούς.
- γ. Στο τέλος κάθε παρουσίασης, όλοι μαζί οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα συζητήσουν τον τύπο μεντορισμού, τα κύρια χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα κάθε προσομοίωσης, καταγράφοντας τις βασικές ιδέες σε ένα flipchart ή πίνακα.
- δ. Ο εκπαιδευτής θα κλείσει το θέμα παρουσιάζοντας ορισμένα από τα χαρακτηριστικά, τα οφέλη και τα μειονεκτήματα των επιμέρους τύπων μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 8](#)).



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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιήσουν τους διάφορους τύπους μεντορισμού. Κλείνοντας την άσκηση είναι σημαντικό να παρουσιαστούν παράλληλα κάποιες ιδέες για το πώς οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να εφαρμόσουν αυτούς τους τύπους μεντορισμού (βλ. [Παράρτημα 9](#)).



ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΙΙ – ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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

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

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

3. ΣΤΑΔΙΟ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΥ: Περιγράφει γενικά τη φάση ολοκλήρωσης μιας μεντορικής σχέσης. Υπάρχουν πολλοί λόγοι για να λήξει μια τέτοια σχέση. Μπορεί να μην υπάρχει τίποτα άλλο να μεταδοθεί ως εμπειρία, μπορεί ο αρχάριος εκπαιδευτικός να θέλει να διαμορφώσει τη



δική του ταυτότητα ή μπορεί ο ίδιος ο έμπειρος εκπαιδευτικός να αποφασίσει να αφήσει τον αρχάριο εκπαιδευτικό σταδιακά να αυτονομηθεί. Το στάδιο αυτό μπορεί να αποβεί ψυχοφθόρο, αν η λήξη της σχέσης δεν είναι αποδεκτή και από τα δύο μέρη. Οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί μπορεί να αισθανθούν εγκαταλελειμμένοι, εξαπατημένοι ή απροετοίμαστοι αν πιστεύουν ότι ο χωρισμός τους από τον μέντορα συνέβη πρόωρα, ενώ οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορεί να νιώσουν ότι εξαπατήθηκαν ή ότι τους χρησιμοποίησαν αν οι αρχάριοι παύσουν να αναζητούν τις συμβουλές ή την υποστήριξή τους.

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

ΣΤΟΧΟΙ

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

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

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

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Λίστα ελέγχου προετοιμασίας	1. Λίστα ελέγχου προετοιμασίας	15 λεπτά	15 λεπτά
2. Στόχοι μεντορικής σχέσης	1. Ερωτήσεις συνέντευξης για να προσδιορίσετε τους στόχους σας ως μέντορας	20 λεπτά	40 λεπτά
	2. Προσέγγιση SMART	20 λεπτά	



3. Εξοικείωση	1. Λίστα ελέγχου για την ολοκλήρωση της πρώτης συνάντησης	10 λεπτά	10 λεπτά
4. Προώθηση της ανάπτυξης	1. Αναστοχασμός αυτογνωσίας	20 λεπτά	40 λεπτά
	2. Ενθάρρυνση και ενδυνάμωση	20 λεπτά	
5. Το τέλος είναι η αρχή	1. Το τέλος είναι η αρχή	15 λεπτά	15 λεπτά
			120 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Λίστα ελέγχου προετοιμασίας | 15 λεπτά

Η σχέση θα πρέπει να οριστεί από την αρχή ως επωφελής και για τα δύο μέρη. Ο έμπειρος και ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα πρέπει να μοιράζονται τους στόχους τους για τη μεταξύ τους σχέση και να συνεργάζονται για την επίτευξή τους. Ως πρώτο βήμα για τη σχέση είναι σημαντικό να αφιερώσετε χρόνο για να γνωρίσετε ο ένας τον άλλον (βλ. [Παράρτημα 10](#)).

Άσκηση 1 – Λίστα ελέγχου προετοιμασίας | 10 λεπτά

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

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

Δραστηριότητα 2: Στόχοι μεντορικής σχέσης | 40 λεπτά

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

Πριν καθορίσετε τους στόχους σας, σκεφτείτε μερικές ιδέες ακολουθώντας τις συμβουλές που θα βρείτε στο [Παράρτημα 11](#).



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

- α. Για ποια πράγματα ανυπομονείτε σε αυτήν τη σχέση καθοδήγησης;
- β. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα δυνατά σας σημεία;
- γ. Ποιους τομείς θεωρείτε ότι πρέπει να βελτιώσετε;
- δ. Με ποιους τομείς θα θέλατε να ασχοληθείτε σε αυτή τη σχέση καθοδήγησης;
- ε. Μπορείτε να ιεραρχήσετε τα θέματα που πρέπει να δουλέψετε, έτσι ώστε οι τομείς που είναι πιο σημαντικοί για εσάς να εξεταστούν από νωρίς στη σχέση;
- στ. Γνωρίζετε το μαθησιακό σας στυλ;
- ζ. Με ποιον τρόπο αφομοιώνετε καλύτερα νέες πληροφορίες;
- η. Νιώθετε άνετα να προσεγγίζετε καταστάσεις που μπορεί να είναι έξω από την τρέχουσα ζώνη άνεσής σας, προκειμένου να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση σε τομείς που πρέπει να βελτιώσετε; Πώς νιώθετε για αυτό;
- θ. Μιλήστε μου για τις τρέχουσες εκπαιδευτικές σας δραστηριότητες και αρμοδιότητές.
- ι. Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις στη διδασκαλία;
- ια. Ποια είναι τα πιο συναρπαστικά στοιχεία στη διδασκαλία;
- ιβ. Πού βλέπετε τον εαυτό σας σε 5 χρόνια; Σε 10 χρόνια;
- ιγ. Τι σας δίνει κίνητρο; Τι σας αγχώνει;
- ιδ. Πώς χαλαρώνετε;
- ιε. Τι άλλο θα θέλατε να μου πείτε;

Άσκηση 2 - Προσέγγιση SMART | 20 λεπτά

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

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

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



Δραστηριότητα 3: Εξοικείωση | 10 λεπτά

Ο έμπειρος και ο αρχάριος εκπαιδευτικός γνωρίζονται μεταξύ τους και προσδιορίζουν άτυπα τα κοινά τους ενδιαφέροντα, τις κοινές τους αξίες και τους μελλοντικούς τους στόχους και όνειρα. Χρειάζεται χρόνος για να μάθει ο ένας τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τους στόχους του άλλου. Σκοπός αυτής της δραστηριότητας είναι να προετοιμαστεί ο έμπειρος εκπαιδευτικός για την πρώτη συνάντηση και να αναπτύξει στρατηγικές για το πώς θα συνεργαστεί με τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

Άσκηση 1 – Εξοικείωση | 10 λεπτά

Η τήρηση ενός περιβάλλοντος εμπιστευτικότητας αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την ανάπτυξη εμπιστοσύνης μεταξύ του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού. Η σχέση είναι απίθανο να αξιοποιήσει πλήρως τη δυναμική της χωρίς αμοιβαία κατανόηση και δυνατότητα ανοιχτής επικοινωνίας, όπως αρμόζει στην περίπτωση. Στη σχέση καθοδήγησης, η ειλικρινής ανατροφοδότηση είναι ζωτικής σημασίας σε όλες τις συναντήσεις. Η πρώτη συνάντηση παίζει πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς είναι η πρώτη γνωριμία. Στο [Παράρτημα 12](#) θα βρείτε συμβουλές που μπορείτε να ακολουθήσετε σε αυτήν τη συνάντηση. Έπειτα είναι σημαντικό να μελετήσετε την παρακάτω λίστα ελέγχου για να ελέγξετε αν έχετε συμπληρώσει όλα τα στοιχεία.

ΛΙΣΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΡΩΤΗΣ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ

ΕΛΕΓΧΩ ΑΝ...	
Συστήθηκα και είπα στον αρχάριο εκπαιδευτικό πώς να μου απευθύνεται.	
Έμαθα να προφέρω το όνομα του αρχάριου εκπαιδευτικού.	
Είπα στον αρχάριο εκπαιδευτικό με ποιο τρόπο θα τον ενημερώσω αν δεν είμαι διαθέσιμος για τη συνάντηση μεταξύ μας.	
Χρησιμοποίησα αποτελεσματικά τη δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου.	
Αποδέχτηκα τον αρχάριο εκπαιδευτικό όπως είναι χωρίς επικριτική διάθεση.	
Εφάρμοσα τη θετική ενίσχυση.	
Έκλεισα με μια θετική νότα.	



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

Δραστηριότητα 4: Προώθηση της ανάπτυξης | 40 λεπτά

Η εν λόγω δραστηριότητα επιτρέπει στον έμπειρο εκπαιδευτικό να ενθαρρύνει και να ενδυναμώσει τον αρχάριο εκπαιδευτικό μέσω του αναστοχασμού και της ανταλλαγής απόψεων σχετικά με τις προσδοκίες, τους στόχους προς επίτευξη, τα καθήκοντα και τις δραστηριότητες που πραγματοποιούν από κοινού.



Άσκηση 1 - Αναστοχασμός αυτογνωσίας / 20 λεπτά

Ως μέντορας θα πρέπει να είστε σε θέση να αναστοχάζεστε σχετικά τις ικανότητες, τις ενέργειες και τις επιδόσεις σας. Με βάση αυτήν την ιδέα, η άσκηση αυτή σας επιτρέπει να προβληματιστείτε σχετικά με το ρόλο σας στη σχέση. Αφιερώστε λίγο χρόνο και καταγράψτε τις σκέψεις σας (χρησιμοποιήστε βοηθητικά το [Παράρτημα 13](#)).

- α. Πώς αντιλαμβάνομαι τον εαυτό μου ανάμεσα στους πολλαπλούς ρόλους που διαδραματίζει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός;
- β. Πόσο καλά αντιλαμβάνομαι τις γενικές προσδοκίες του αρχάριου εκπαιδευτικού από τη σχέση καθοδήγησης που έχουμε μεταξύ μας;
- γ. Σε γενικές γραμμές, η επικοινωνία μου μαζί του είναι αποτελεσματική, λαμβάνοντας υπόψη τη μη λεκτική και τη λεκτική επικοινωνία;
- δ. Ποιος είναι ο στόχος μου σε αυτήν τη συζήτηση;
- ε. Είμαι υπερβολικά τυπικός ή χαλαρός;
- στ. Τι υποθέσεις έκανα σε αυτήν τη συζήτηση;
- ζ. Τι είδους απάντηση αναμένω από τον αρχάριο εκπαιδευτικό;
- η. Είμαι προετοιμασμένος για ένα πολύ διαφορετικό είδος απάντησης;
- θ. Του δίνω αρκετό χρόνο για να απαντήσει ή να κάνει ερωτήσεις;
- ι. Αν νομίζω ότι δεν έγινα κατανοητός, μπορώ να διευκρινίσω και να αναδιατυπώσω;
- ια. Προτίθεμαι να παραμερίσω την ατζέντα μου οποτεδήποτε για να ακούσω τη δική του;

Άσκηση 2: Ενθάρρυνση και ενδυνάμωση / 20 λεπτά

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

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



Δραστηριότητα 5: Το τέλος είναι η αρχή | 15 λεπτά

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

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

Άσκηση 1 – Το τέλος είναι η αρχή | 15 λεπτά

Σκεφτείτε ατομικά τις παρακάτω ερωτήσεις (χρησιμοποιήστε βοηθητικά το [Παράρτημα 14](#)):

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



ΚΥΚΛΟΣ II: Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

2^{ος}

ΚΥΚΛΟΣ– Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

ΠΛΑΙΣΙΟ

Κάθε επαγγελματίας έχει περισσότερες πιθανότητες να ερμηνεύσει και να επιλύσει αποτελεσματικά μια πρόκληση έχοντας ήδη υιοθετήσει την επαγγελματική του ταυτότητα. Σε αυτόν τον Κύκλο, στόχος είναι ο έμπειρος εκπαιδευτικός, προοδευτικά, να υιοθετήσει τη νέα του επαγγελματική ταυτότητα ως μέντορας. Για να πραγματοποιηθεί αυτό, προτείνουμε 8 δραστηριότητες, οι οποίες έχουν στόχο τη διαμόρφωση μιας νέας επαγγελματικής αντίληψης και, κατ' επέκταση, τη δημιουργία μιας νέας εικόνας του εκπαιδευτικού για τον εαυτό του, στο πλαίσιο της ανάληψης ενός νέου ρόλου, αυτόν του μέντορα.

Για τη διαμόρφωση της νέας επαγγελματικής ταυτότητας, χρησιμοποιούνται ασκήσεις αυτοαναστοχασμού και σεναρίων, με έντονο το στοιχείο του ρεαλισμού, σχετικά με τα υφιστάμενα πραγματικά σχολικά πλαίσια, προωθώντας την κατάρτιση με βάση ένα πολύ καλά καθορισμένο και συνεκτικό θεωρητικό πεδίο.

Σε αυτό τον Κύκλο, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα μπορέσουν να αναπτύξουν επικοινωνιακές δεξιότητες, οι οποίες προάγουν την ενσυναίσθηση, να μάθουν στρατηγικές διαχείρισης άγχους και να διερευνήσουν ψηφιακά εργαλεία και πόρους.

ΣΤΟΧΟΙ

- Αυτοαναστοχασμός για προηγούμενες εμπειρίες (μεντορισμός, καθοδήγηση...)
- Αυτοαξιολόγηση ικανοτήτων ως έμπειροι εκπαιδευτικοί για την υποστήριξη αρχάριων εκπαιδευτικών
- Γνωριμία με το προφίλ και τις δεξιότητες που πρέπει να έχει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός για να γίνει μέντορας
- Ενίσχυση των κατάλληλων ήπιων δεξιοτήτων που απαιτούνται για να γίνει κανείς μέντορας

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

- Στρατηγικές διαπροσωπικής επικοινωνίας
- Στρατηγικές διαχείρισης άγχους
- Νοοτροπία ανάπτυξης αντί νοοτροπίας στασιμότητας
- Ψηφιακοί εκπαιδευτικοί πόροι και πλατφόρμες για συνεργασία και διαχείριση περιεχομένου
- Προφίλ μεντόρων

ΕΝΟΤΗΤΕΣ

- Ο αυτοαναστοχασμός στον πυρήνα της επαγγελματικής ανάπτυξης
- Επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες
- Εμφατική ακρόαση στο πλαίσιο της μη βίαιης επικοινωνίας



- Διδασκαλία για την καλλιέργεια νοοτροπίας ανάπτυξης
- Διαχείριση στρεσογόνων καταστάσεων
- Ψηφιακές δεξιότητες, εργαλεία και στρατηγικές
- Εγώ ως αρχάριος εκπαιδευτικός: πορείες ως αρχάριος εκπαιδευτικός
- Εγώ ως αρχάριος εκπαιδευτικός: διαχείριση παρανοήσεων και προσδοκιών

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- 21 ώρες



ΕΝΟΤΗΤΑ IV - Ο ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΣΤΟΝ ΠΥΡΗΝΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο αυτοαναστοχασμός είναι μια διαδικασία συνειδητοποίησης και, κυρίως, αξιολόγησης της πραγματικότητας και της καταλληλότητας/εγκυρότητας ορισμένων προσωπικών παραδοχών που καθοδηγούν την εμπειρία και τη συμπεριφορά κάποιου. Στη βιβλιογραφία υπάρχουν διάφοροι ορισμοί της έννοιας. Ο Dewey (1933), για παράδειγμα, ορίζει τον αυτοαναστοχασμό ως:

«Ενεργητική, επίμονη και προσεκτική θεώρηση οποιασδήποτε αντίληψης ή υποτιθέμενης μορφής γνώσης, υπό το πρίσμα των θεμελίων στα οποία στηρίζεται και των συνεπειών που έχει.»

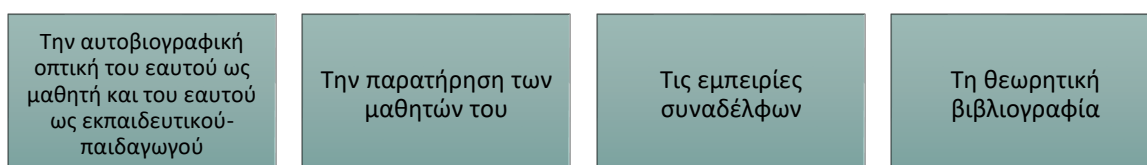
Κεντρικό ρόλο στη διαδικασία του αυτοαναστοχασμού διαδραματίζουν οι ερωτήσεις που θέτει κάποιος για να διερευνήσει το γιατί μια κατάσταση είναι όπως είναι. Η Tancigona (1994) τονίζει τον συνειδητό και συστηματικό χαρακτήρα της διαδικασίας αυτοαναστοχασμού:

«Ο αυτοαναστοχασμός είναι μια συνειδητή και συστηματική διαδικασία ανακάλυψης των δικών μας πεποιθήσεων και αξιών, που πρέπει να μάθουμε.»

Η Larivee (2000), ωστόσο, αναφέρει τις ηθικές και δεοντολογικές συνέπειες των πράξεων κάποιου ως αντικείμενο αυτοαναστοχασμού, πέρα από την εξέταση της σκέψης, της εμπειρίας και της δράσης του:

«Ο αυτοαναστοχασμός είναι η σε βάθος διερεύνηση των προσωπικών αξιών, πεποιθήσεων και παραδοχών του ατόμου, οι οποίες κατευθύνουν τη σκέψη, τα συναισθήματα και τις πράξεις ενός επαγγελματία και είναι και η σκέψη για τις ηθικές και δεοντολογικές επιπτώσεις των πράξεών του.»

Ο Brookfield (1985) επισημαίνει ότι «κεντρικό στοιχείο του κριτικού αναστοχασμού είναι η προσπάθεια να δει κανείς τα πράγματα από διαφορετικές οπτικές γωνίες, «επιτρέποντας ταυτόχρονα την αποκάλυψη των παραδοχών (πεποιθήσεων)». Επισημαίνει ότι ο εκπαιδευτικός-παιδαγωγός που πραγματοποιεί αναστοχασμό, «βλέπει» τη μέθοδό του (και τις πεποιθήσεις στις οποίες αυτή βασίζεται) μέσα από **τέσσερις φακούς**:



Εικόνα 6 – Οι τέσσερις φακοί του αυτοαναστοχασμού.

Οι Korthagen και Vasalos (2005) παρομοιάζουν τον εκπαιδευτικό με ένα *κρεμμύδι*, περιγράφοντας έτσι τα διαφορετικά επίπεδα όπου λαμβάνει χώρα ο προβληματισμός, δηλαδή την αποστολή, την ταυτότητα, τις πεποιθήσεις, τις ικανότητες, τις συμπεριφορές και το περιβάλλον του



εκπαιδευτικού. Στον πυρήνα του προβληματισμού βρίσκεται η προσοχή που αποδίδει κανείς στις πηγές ισχύος του και στις πρακτικές στρατηγικές προς υπέρβαση των εμποδίων και των αδυναμιών. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι υψίστης σημασίας να συνειδητοποιήσει ο εκπαιδευτικός ότι έχει πάντα επιλογή ως προς το τι να σκεφτεί, να βιώσει και να πράξει. Η επιλογή αντιπροσωπεύεται, επίσης, από αυτοπεριοριστικές σκέψεις (πεποιθήσεις, αντιλήψεις), συναισθήματα και ενέργειες.

Ο αυτοαναστοχασμός μπορεί να είναι μη δομημένος και να προκύπτει ως αυθόρμητη απόκριση σε περιστάσεις ή πτυχές του εαυτού που θέτει το άτομο υπό διερεύνηση. Μπορεί να είναι ημιδομημένος και να βασίζεται σε ορισμένα προκαθορισμένα βασικά ερωτήματα ή θεωρητικά μοντέλα που παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για την ανάλυση της πρακτικής κάποιου ή μπορεί να είναι υψηλά δομημένος και να εμφανίζεται με την υποστήριξη ενός επαγγελματία που καθοδηγεί τη διαδικασία αυτοαναστοχασμού, όπως ενός συμβούλου, επόπτη, καθοδηγητή, θεραπευτή ή έμπειρου εκπαιδευτικού που διαθέτει κατάλληλες δεξιότητες και γνώσεις για να καθοδηγήσει τη διαδικασία αυτοαναστοχασμού.

Ο αυτοαναστοχασμός μπορεί να είναι επιφανειακός, να πρόκειται δηλαδή κυρίως για προβληματισμό ως προς το τι συνέβη, ή μπορεί να είναι βαθύτατος, να καθοδηγεί δηλαδή την ανακάλυψη και τον προβληματισμό σχετικά με τις διάφορες κρυφές διαστάσεις της σκέψης, της εμπειρίας και της δράσης όλων όσων εμπλέκονται στην κατάσταση (επαγγελματικές έννοιες, προσωπικές πεποιθήσεις, κίνητρα, συναισθήματα, αξίες, εμπειρίες κ.λπ.).

ΣΤΟΧΟΙ

- Κατανόηση του είδους και της συχνότητας των πρακτικών αυτοαναστοχασμού στην επαγγελματική καθημερινότητα
- Κατανόηση του ρόλου του κριτικού αυτοαναστοχασμού και αυτοαξιολόγησης στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη
- Ενίσχυση της ενημέρωσης για ορισμένα μοντέλα, της συμμετοχής σε αυτά με τη μορφή παιχνιδιού ρόλων και της αξιολόγησης ορισμένων μοντέλων που καθοδηγούν την αυτοαναστοχαστική σκέψη ενώπιον συγκεκριμένων επαγγελματικών προκλήσεων και διλημάτων
- Διευκόλυνση της απόφασης σχετικά με τον τρόπο ενθάρρυνσης του αρχάριου εκπαιδευτικού να εμπλακεί ο ίδιος σε συστηματικό αυτοαναστοχασμό.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Επίπεδα αυτοαναστοχασμού: επιφανειακός αυτοαναστοχασμός, σε βάθος αυτοαναστοχασμός.
- Το μοντέλο νευρολογικών επιπέδων του Bateson
- Προσωπική φιλοσοφία επαγγελματικής πράξης
- Μέθοδοι αναστοχασμού (αναστοχασμός επί εμπειριών - ευρύτερο πλαίσιο, αναστοχασμός επί κρίσιμων συμβάντων, Σωκρατικές ερωτήσεις)



ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 380 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Ο εαυτός ως αυτοαναστοχαστικός δρων	1. Ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού	15 λεπτά	15 λεπτά
2. Η φιλοσοφία μου για την επαγγελματική πρακτική	1. Πτυχές και κινητήριες δυνάμεις επαγγελματικής δράσης των εκπαιδευτικών	50 λεπτά	50 λεπτά
3. Αναστοχασμός σχετικά με τη μέχρι σήμερα πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης	1. Αναστοχασμός της πορείας μου	35 λεπτά	35 λεπτά
4. Αναστοχασμός για τις αξίες στη διδασκαλία	1. Οι επαγγελματικές μου αξίες	30 λεπτά	30 λεπτά
5. Αναστοχασμός επί της εμπειρίας	1. Γίνετε αναστοχαστικός εκπαιδευτικός	45 λεπτά	45 λεπτά
6. Αναστοχασμός επί κρίσιμων συμβάντων	1. Ατομικός αναστοχασμός	45 λεπτά	95 λεπτά
	2. Αναστοχασμός ομάδας	50 λεπτά	
7. Σωκρατικές ερωτήσεις	1. Σωκρατικές ερωτήσεις	45 λεπτά	45 λεπτά
8. Μοντέλο του Gibbs για τον αυτοαναστοχασμό	1. Αυτοαναστοχασμός με βάση το μοντέλο του Gibbs	45 λεπτά	45 λεπτά
9. Προώθηση του αυτοαναστοχασμού	1. Έναρξη αυτοαναστοχασμού εκπαιδευτικού	20 λεπτά	30 λεπτά
			390 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Ο εαυτός ως αυτοαναστοχαστικός δρων | 15 λεπτά

Οι άνθρωποι διαφέρουν μεταξύ τους τόσο ως προς την ικανότητά όσο και ως προς την προθυμία τους για αυτοαναστοχασμό. Στην παρακάτω άσκηση (Rupnik Vec, 2017), ένας έμπειρος εκπαιδευτικός διερευνά την αυτοαναστοχαστική του στάση και συζητά τα συμπεράσματα με έναν συνάδελφό του. Ο έμπειρος εκπαιδευτικός εξετάζει τρόπους εμβάθυνσης της αυτοαναστοχαστικής πρακτικής του.

Άσκηση 1 – Ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού | 15 λεπτά

- α. Απαντήστε στο ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού (βλέπε [Παράρτημα 15](#)). Αφού το συμπληρώσετε, μελετήστε και συζητήστε τις παρακάτω πτυχές:
- Τι διαπιστώνετε;
 - Ποια είναι τα δυνατά σημεία και οι ευκαιρίες σας;
 - Συζητήστε την εμπειρία με έναν συνάδελφο.



- β. Το ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού είναι βασισμένο στο μοντέλο του Bateson για τα νευρολογικά επίπεδα (βλέπε [Παράρτημα 15](#)). Σκεφτείτε πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί αυτό το μοντέλο για την καθοδήγηση ενός έμπειρου ή αρχάριου εκπαιδευτικού.

Δραστηριότητα 2: Η φιλοσοφία μου για την επαγγελματική πρακτική | 50 λεπτά

Η δραστηριότητα που περιγράφεται παρακάτω δίνει στον έμπειρο εκπαιδευτικό μια εικόνα των παραγόντων που είναι κρίσιμοι για τον καθορισμό των επαγγελματικών του δράσεων και αποτελεί θεμελιώδη αυτοαναστοχαστική δραστηριότητα κατά τη διαδικασία δημιουργίας ενός (ψηφιακού) βιβλίου (ημερολογίου) επαγγελματικής ανάπτυξης. Το ηλεκτρονικό αυτό βιβλίο (ημερολόγιο) επαγγελματικής ανάπτυξης ορίζεται ως ένα ηλεκτρονικό περιβάλλον όπου ο εκπαιδευτικός σχεδιάζει, παρακολουθεί και αξιολογεί τόσο την επαγγελματική του μάθηση και ανάπτυξη, όσο και το καθημερινό παιδαγωγικό του έργο, αναλογίζεται τις θεμελιώδεις κινητήριες δυνάμεις που διέπουν τις επαγγελματικές αποφάσεις του, καταγράφει σημαντικά ορόσημα στην πορεία ανάπτυξής του και συλλέγει αποδεικτικά στοιχεία (επίσημα ή μη) επιτευγμάτων.

Άσκηση 1 – Πτυχές και κινητήριες δυνάμεις επαγγελματικής δράσης των εκπαιδευτικών | 50 λεπτά

- α. Ακολουθεί μια σειρά ερωτήσεων που έχουν σχεδιαστεί ώστε να σας εφιστήσουν την προσοχή σε σχετικές πτυχές και κινητήριες δυνάμεις για την επαγγελματική σας δράση. Απαντήστε στις τρεις ερωτήσεις που θεωρείτε πιο ενδιαφέρουσες και στις τρεις ερωτήσεις που σας φαίνονται πιο δύσκολες.
- Ποια είναι η αποστολή μου; Γιατί το κάνω;
 - Τι μου δίνει ικανοποίηση στη δουλειά μου; Τι με συναρπάζει και τι απολαμβάνω σε αυτή πιο πολύ;
 - Ποιες είναι οι βασικές αρχές της επαγγελματικής μου δραστηριότητας;
 - Τι πιστεύω; Ποιες είναι οι βασικές πεποιθήσεις μου για τον εαυτό μου ως επαγγελματία;
 - Ποιες είναι οι βασικές πεποιθήσεις που με καθοδηγούν στη δουλειά μου;
 - Τι με κάνει να ξεχωρίζω στον επαγγελματικό μου ρόλο; Ποια είναι τα δυνατά μου σημεία και τα προτερήματά μου;
 - Σε τι διαφέρει η επαγγελματική μου απόδοση από εκείνη των συναδέλφων μου;
 - Πώς σχετίζομαι με τους μαθητές, τους συναδέλφους, τους προϊσταμένους, τους γονείς κ.λπ.
 - Τι θέλω να επιτύχω με τη δουλειά μου (γενικά και σε συγκεκριμένες περιπτώσεις);
 - Υπό τι συνθήκες εργάζομαι;
 - Πώς μπορώ να αξιολογήσω την επίτευξη των στόχων μου;
 - Μοιραστείτε με έναν συνάδελφό σας τις απαντήσεις στις τρεις ερωτήσεις που σας άρεσαν περισσότερο, τι ιδέες σας γέννησαν και πώς αυτές οι ιδέες ενδέχεται να επηρεάσουν την επαγγελματική σας πρακτική στο μέλλον.



Δραστηριότητα 3: Αναστοχασμός σχετικά με τη μέχρι σήμερα πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης | 35 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα (Rurņik VEC, 2017), ο μελλοντικός μέντορας αναλογίζεται την πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του μέχρι σήμερα. Επισημαίνει τα σημαντικά συμβάντα που επηρέασαν την επαγγελματική του εξέλιξη, τις δυνητικές στροφές στην καριέρα του και άλλες περιστάσεις που διαμόρφωσαν τη σημερινή επαγγελματική του κατάσταση. Επισημαίνει ιδίως τις επιτυχίες ή τα επιτεύγματα για τα οποία είναι υπερήφανος.

Άσκηση 1 – Αναστοχασμός της πορείας μου | 35 λεπτά

- α. Πάρτε ένα φύλλο χαρτί (A3) και χρωματιστά μολύβια και σχεδιάστε την πορεία της σταδιοδρομίας σας. Επισημάνετε τα σημαντικά γεγονότα και επιτεύγματα. Σχεδιάστε ελεύθερα και δημιουργικά την πορεία σας.
- β. Συνεργαστείτε με ένα συνάδελφο για να μοιραστείτε τα σημαντικά επιτεύγματά σας.
- γ. Κατά τη γνώμη σας, πόσο χρήσιμη είναι η δραστηριότητα αυτή σε μια σχέση καθοδήγησης (μεντορική σχέση);

Δραστηριότητα 4: Αναστοχασμός για τις αξίες στη διδασκαλία | 30 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, ο έμπειρος εκπαιδευτικός αναλογίζεται τις σημαντικότερες αξίες που διέπουν την επαγγελματική του συμπεριφορά/ενέργειες και δίνει παραδείγματα αντιδράσεων/ενεργειών με βάση τις επιλεγμένες αξίες.

Άσκηση 1 – Οι επαγγελματικές μου αξίες | 30 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα ζητήσει από τους έμπειρους εκπαιδευτικούς να αναλογιστούν και να προσδιορίσουν τις σημαντικότερες αξίες τους από μια λίστα που παρέχεται (βλ. [Παράρτημα 16](#)) και να σκεφτούν βασικά ερωτήματα σχετικά με αυτές.

Δραστηριότητα 5: Αναστοχασμός επί της εμπειρίας | 45 λεπτά

Όταν ένας εκπαιδευτικός προβαίνει σε αναστοχασμό, ουσιαστικά προχωράει πέρα από τη σκέψη του περιεχομένου, των τεχνικών και των μεθόδων εργασίας του. Εστιάζει κατά κύριο λόγο στους παράγοντες που επηρεάζουν καθοριστικά τη συνολική εμπειρία του, τη λήψη αποφάσεων και τη συμπεριφορά του σε ευρύ φάσμα επαγγελματικών πλαισίων: τα πιστεύω, τις παραδοχές, τις αξίες και τη φιλοσοφία της επαγγελματικής του δράσης. Στην ακόλουθη δραστηριότητα (Rurņik Vec, 2006, 2018), ο εκπαιδευτικός βιώνει την εμπειρία του αναστοχασμού πάνω στην επιλεγμένη εμπειρία μέσα από ένα ευρύ φάσμα ερωτήσεων που τον οδηγούν σε βαθύ προβληματισμό και του παρέχουν τόσο νέες γνώσεις για την κατάσταση όσο και το ερέθισμα να αναπτυχθεί ως αναστοχαζόμενος επαγγελματίας.



Άσκηση 1 – Γίνετε αναστοχαστικός εκπαιδευτικός | 45 λεπτά

Σκεφτείτε ένα γεγονός που σας αναστάτωση κάπως και αναλύστε το διεξοδικά θέτοντας τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι σημαίνει η αντίδραση του μαθητή/γονέα/συναδέλφου/προϊσταμένου; Τι μου λέει αυτό; Πώς αντιλαμβάνομαι τη συμπεριφορά του/της; Θα μπορούσα να είχα καταλάβει κάτι άλλο; Τι άλλες πιθανές εξηγήσεις μπορώ να σκεφτώ για αυτήν τη συμπεριφορά (συμβάν, περιστάσεις); Ποιες από αυτές είναι πιο πιθανές;
- Τι βιώνω με αυτό το άτομο; Τι είδους σχέση θα ήθελα να έχω μαζί του/της; Πώς θα ήθελα να συμπεριφέρεται ο έμπειρος εκπαιδευτικός; Πώς συμβάλλω σε αυτό που συμβαίνει μεταξύ μας; Γιατί του/της απαντώ κατ' αυτόν τον τρόπο; Πώς θα μπορούσα να είχα συμπεριφερθεί διαφορετικά υπό αυτές τις συνθήκες και τι θα σήμαινε αυτό για μένα; Πώς θα επηρέαζε αυτή η αντίδραση τη σχέση μου με αυτό το άτομο; Και ούτω καθεξής.
- Τι είναι σημαντικό για εμένα υπό αυτές τις συνθήκες (στην παρούσα κατάσταση που αναλογίζομαι); Τι είναι σημαντικό για το άτομο; Πώς συνεισφέρω σε οτιδήποτε γίνεται κατά την κατάσταση επαφής (αυτήν τη στιγμή, στη σχέση με τον έμπειρο εκπαιδευτικό κ.λπ.); Τι θα συνέβαινε αν σκεφτόμουν και έπραττα διαφορετικά; Ποιες σκέψεις μου βασίζονται σε παραδοχές θεωριών ή ερευνών;
- Τι είναι επιθυμητό σε επαγγελματικές συναναστροφές; Τι θα ήθελα να επιτύχω; Ποιος είναι ο στόχος μου; Ποια είναι η κατάλληλη μέθοδος; Θα μπορούσα να έχω επιλέξει κάτι άλλο; Πώς μπορώ να ξέρω εάν έχω επιτύχει όλους τους στόχους μου με αυτήν τη μέθοδο; Ποιες άλλες στρατηγικές έχω στη διάθεσή μου για να επιτύχω αυτούς τους στόχους;
- Κατά πόσο η σκέψη σχετικά με τα παραπάνω ερωτήματα άλλαξε την άποψή σας για την κατάσταση; Πώς θα χρησιμοποιήσετε αυτές τις γνώσεις για να λάβετε αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο χειρισμού παρόμοιων καταστάσεων στο μέλλον;

Δραστηριότητα 6: Αναστοχασμός επί κρίσιμων συμβάντων | 95 λεπτά

Ο Tripp (μετά τους Hole και McEntee, 1999) ανέπτυξε μια μέθοδο καταγραφής και αυτοαναστοχασμού επί κρίσιμων συμβάντων (Πρωτόκολλο κρίσιμων συμβάντων). Ακολουθούν δύο εκδοχές: μία για ατομικό αναστοχασμό και μία για ομαδικό αναστοχασμό. Η άσκηση μπορεί να πραγματοποιηθεί ατομικά ή σε ομάδα (έως 6 άτομα + επικεφαλής της ομάδας). Στην περίπτωση του ομαδικού αναστοχασμού, η ομάδα ορίζει έναν επικεφαλής που αναλαμβάνει να καθοδηγήσει τη διαδικασία της ομάδας.

Άσκηση 1 – Ατομικός αναστοχασμός | 45 λεπτά

- α. Συγκεντρώστε ιστορίες.
- β. Τι συνέβη; Επιλέξτε μια ιστορία (συμβάν) που σας ενδιαφέρει ιδιαίτερα. Γράψτε το συνοπτικά και κατανοητά.
- γ. Γιατί συνέβη; Καταγράψτε όλες τις περιστάσεις που χαρακτηρίζουν το συμβάν. Απαντήστε στην ερώτηση με τρόπο που να βγάζει νόημα για εσάς.



- δ. Τι θα μπορούσε να σημαίνει; Είναι σημαντικό να γνωρίζετε ότι δεν υπάρχει μόνο μία σωστή απάντηση. Εξετάστε τις πιθανές ερμηνείες, μην αρκεστείτε μόνο σε μία.
- ε. Ποιες είναι οι συνέπειες στην πράξη; Πώς θα άλλαζε η πρακτική σας με βάση τις νέες προοπτικές που αναπτύξατε στα προηγούμενα στάδια;

Άσκηση 2 – Αναστοχασμός ομάδας | 50 λεπτά

- α. Χωρίστε τους έμπειρους εκπαιδευτικούς σε ομάδες έως 7 ατόμων και αναθέστε τους συγκεκριμένους ρόλους: 1) το άτομο που αντιμετωπίζει το πρόβλημα (την εμπειρία που επιθυμεί να εξετάσει), 2) ο έμπειρος εκπαιδευτικός και 3) τα μέλη της ομάδας που έχουν ως αποστολή να συνεισφέρουν με τις ιδέες τους σε διάφορα στάδια της ομαδικής εργασίας.
- β. Κάθε ομάδα πρέπει να ακολουθεί τις οδηγίες που δίνονται στο [Παράρτημα 17](#).

Δραστηριότητα 7: Σωκρατικές ερωτήσεις | 45 λεπτά

Οι Σωκρατικές ερωτήσεις είναι μια μέθοδος που χρησιμοποιείται για να καθοδηγήσει τον αρχικό αναστοχασμό του εκπαιδευτικού για ένα επιλεγμένο συμβάν που συνιστά επαγγελματική πρόκληση (Tancig, 1994). Η δραστηριότητα λαμβάνει χώρα σε ομάδες των δύο ατόμων, που αναλαμβάνουν τους ρόλους του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού. Ο δεύτερος επιλέγει ένα δυσάρεστο γεγονός από την επαγγελματική του ζωή και ο έμπειρος εκπαιδευτικός τον καθοδηγεί μέσω σωκρατικών ερωτήσεων για να εξετάσει σε βάθος τους παράγοντες που συνετέλεσαν στο γεγονός και τις πιθανές λύσεις.

Άσκηση 1 – Σωκρατικές ερωτήσεις | 45 λεπτά

- α. Σχηματίστε ζευγάρια και αποφασίστε ποιος θα έχει το ρόλο του έμπειρου και ποιος το ρόλο του αρχάριου εκπαιδευτικού. Ο αρχάριος εκπαιδευτικός επιλέγει μια πρόκληση ή μια αρνητική εμπειρία από την καθημερινή του πρακτική που τον φέρνει αντιμέτωπο με ένα επαγγελματικό δίλημμα, ενώ ο έμπειρος εκπαιδευτικός τον καθοδηγεί σε δομημένο αυτοαναστοχασμό σχετικά με την κατάσταση χρησιμοποιώντας σωκρατικές ερωτήσεις (βλ. [Παράρτημα 18](#)), προκειμένου να αποκτήσει εικόνα των διαφόρων πιθανών απαντήσεων και των ενδεχόμενων επιλογών σχετικά με τις πιθανές λύσεις.



Δραστηριότητα 8: Το μοντέλο του Gibbs για τον αυτοαναστοχασμό | 45 λεπτά

Ο Gibbs προτείνει ένα μοντέλο αναστοχασμού σχετικά με ένα συμβάν, το οποίο περιλαμβάνει έξι βήματα:

1. περιγραφή της εμπειρίας
2. διερεύνηση των εμπειριών των εμπλεκομένων
3. αξιολόγηση των θετικών και αρνητικών πτυχών της κατάστασης
4. ανάλυση της ουσίας του προβλήματος
5. εξέταση εναλλακτικών (σκέψη, εμπειρία και δράση)
6. κατάρτιση σχεδίου δράσης.

Η δραστηριότητα πραγματοποιείται σε ζευγάρια (ή τριάδες), όπου τα δύο άτομα μοιράζονται τους ρόλους του έμπειρου εκπαιδευτικού και του αρχάριου εκπαιδευτικού (και του παρατηρητή στην περίπτωση της τριάδας). Ο έμπειρος εκπαιδευτικός ενθαρρύνει τον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναλογιστεί την εμπειρία του μέσα από το πρίσμα των έξι βημάτων του μοντέλου αυτοαναστοχασμού του Gibbs.

Άσκηση 1 – Αυτοαναστοχασμός με βάση το μοντέλο του Gibbs | 45 λεπτά

- α. Σχηματίστε ομάδες 3 ατόμων και αναθέστε τους ρόλους: Έμπειρος εκπαιδευτικός, Αρχάριος εκπαιδευτικός, Παρατηρητής (προαιρετικό).
- β. Ο αρχάριος εκπαιδευτικός επιλέγει μια εμπειρία που τον προκαλεί να διερευνήσει εναλλακτικούς τρόπους διαχείρισης τέτοιου είδους καταστάσεων. Ο έμπειρος εκπαιδευτικός καθοδηγεί τον αρχάριο εκπαιδευτικό σε διεξοδική διερεύνηση της εμπειρίας, ακολουθώντας τα έξι βήματα του μοντέλου του Gibbs (βλ. [Παράρτημα 19](#))
- γ. Ο παρατηρητής παρατηρεί το είδος των ερωτήσεων, τις δύσκολες στιγμές για τον αρχάριο εκπαιδευτικό (σιωπή, αμηχανία κ.λπ.) και πώς τον υποστηρίζει ο έμπειρος εκπαιδευτικός (νεύματα, ενθάρρυνση, παράφραση, μη λεκτική υποστήριξη κ.λπ.).
- δ. Στο τέλος, η τριάδα αναλύει τι συνέβη: Και οι τρεις έμπειροι εκπαιδευτικοί μοιράζονται τις δικές τους εμπειρίες (διδάγματα, κρυφές σκέψεις, παρατηρήσεις) και εξετάζουν τις θετικές πτυχές της διαδικασίας και αυτές που θα μπορούσαν να βελτιωθούν. Αξιολογούν το μοντέλο ως προς τη χρησιμότητά του για τη σχέση καθοδήγησης.

Δραστηριότητα 9: Προώθηση του αναστοχασμού από τον αρχάριο εκπαιδευτικό ή τον έμπειρο εκπαιδευτικό | 20 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι υποψήφιοι μέντορες συζητούν το ρόλο του αυτοαναστοχασμού στην επιμόρφωση ενός εκπαιδευτικού με προϋπηρεσία και εξετάζουν τον τρόπο με τον οποίο θα προωθήσουν αυτήν τη νοοτροπία στο ρόλο τους ως μέντορες.



Άσκηση 1 – Αυτοαναστοχασμός αρχάριου εκπαιδευτικού / 20 λεπτά

Σκεφτείτε τον αρχάριο εκπαιδευτικό και τις ανάγκες και προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα από τη σκοπιά του έμπειρου εκπαιδευτικού.

- α. Ποιες πτυχές του αναστοχασμού θεωρείτε ότι θα ήταν χρήσιμες για να τον παρακινήσουν προς ορισμένες ιδέες, να διευρύνουν τα όρια της αντίληψής του και να υπερβούν τις προκαταλήψεις του;
- β. Πώς θα το κάνετε αυτό;
- γ. Ποια από τα παραπάνω μοντέλα πιστεύετε ότι μπορεί να φανούν χρήσιμα σε κάθε στάδιο της προώθησης του αναστοχασμού στον μεντορευόμενό σας;



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 7 – 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 ου πρέπει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός να έχει και να αναπτύσσει** για να διασφαλίσει μια επιτυχημένη και αποτελεσματική σχέση καθοδήγησης με τους αρχάριους εκπαιδευτικούς. Επιπλέον, γνωρίζοντας και κατανοώντας την αξία αυτών των δεξιοτήτων, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να εφοδιάσουν και τους αρχάριους εκπαιδευτικούς 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 αρχάριο εκπαιδευτικό, πολλές φορές ο έμπειρος εκπαιδευτικός σκέφτεται τι θα έκανε σε μια τέτοια περίπτωση και αρχίζει αμέσως να δίνει συμβουλές. Συχνά, όσο ο αρχάριος εκπαιδευτικός μιλάει, ο έμπειρος εκπαιδευτικός δεν τον ακούει ενεργά μετά από κάποιο σημείο, διότι σκέφτεται και προετοιμάζει την απάντησή του. Η **ουσιαστική ακρόαση**, όμως, προϋποθέτει να **ακούσουμε μέχρι τέλος, με την πρόθεση να κατανοήσουμε τον άλλο**.

Επιπλέον, για έναν έμπειρο εκπαιδευτικό το πιο απλό μπορεί να είναι να παρέμβει και να λύσει τα προβλήματα του αρχάριου εκπαιδευτικού για λογαριασμό του. Ωστόσο, ο ρόλος του έμπειρου εκπαιδευτικού είναι να κατευθύνει τον αρχάριο εκπαιδευτικό ώστε να σκέφτεται ο ίδιος, ακολουθώντας μια **τεχνική θέσης ερωτήσεων** που ενισχύει την αυτο-ανακάλυψη του αρχάριου εκπαιδευτικού. Είναι ζωτικής σημασίας να θέτει ο έμπειρος εκπαιδευτικός ερωτήσεις ανοικτού τύπου για να βοηθήσει τον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναστοχαστεί τις εμπειρίες του και να μάθει μέσα από τη συζήτηση με τους έμπειρους εκπαιδευτικούς. Συνεπώς, όταν θέτουν ερωτήσεις, οι



έμπειροι εκπαιδευτικοί πρέπει πρώτα να ακούνε καλά και να επιδιώκουν **να κατανοήσουν τον άλλο**. Ο έμπειρος εκπαιδευτικός ως ερωτών έχει τη δυνατότητα: να αποκαλύψει πρόσθετα γεγονότα και πληροφορίες για τον αρχάριο εκπαιδευτικό, να επιβεβαιώσει τους στόχους, τις φιλοδοξίες και τις ανάγκες του αρχάριου εκπαιδευτικού, να διερευνήσει βαθιά συναισθήματα σχετικά με καταστάσεις, να εντοπίσει τα προβλήματα και τις πιθανές λύσεις τους και να διαπιστώσει πόσο αφοσιωμένος είναι ο αρχάριος εκπαιδευτικός 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 αρχάριους εκπαιδευτικούς, 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: 230 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 έμπειροι εκπαιδευτικοί παίζουν έναν συγκεκριμένο ρόλο σε ένα υποθετικό περιβάλλον, προκειμένου να αποδείξουν/παρουσιάσουν τον ορθότερο τρόπο για την εκτέλεση αυτού του ρόλου. Κατά τη διάρκεια του παιχνιδιού ρόλων, άλλοι έμπειροι εκπαιδευτικοί που παρακολουθούν μπορούν να διακόψουν και να πάρουν τη θέση του συναδέλφου τους για να δείξουν έναν καλύτερο τρόπο εκτέλεσης του εν λόγω ρόλου.

Άσκηση 1 - Άκου, σκέψου, ρώτα | 30 λεπτά

- α. 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 20](#)).

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

- α. Ορίστε μεταξύ των έμπειρων εκπαιδευτικών δύο εθελοντές που επιθυμούν να παίξουν τους ρόλους του έμπειρου και του αρχαρίου εκπαιδευτικού.
- β. Οι εθελοντές θα έχουν στη διάθεσή τους 15 λεπτά για να προετοιμάσουν το σενάριο μιας συνεδρίας καθοδήγησης μεταξύ τους, χρησιμοποιώντας το φύλλο εργασίας που διατίθεται για αυτόν το σκοπό (βλ. [Παράρτημα 21](#)).
- 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 22](#)).
- δ. Στη συνέχεια, οι εθελοντές θα έχουν στη διάθεσή τους 30 λεπτά για να παρουσιάσουν το παιχνίδι ρόλου, ενώ υπόλοιποι έμπειροι εκπαιδευτικοί:
 - 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 έμπειρος εκπαιδευτικός που κάνει την παρέμβαση θα αντικαταστήσει τον έμπειρο εκπαιδευτικό που παίζει 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 έμπειρων εκπαιδευτικών



Δραστηριότητα 2: Αναγνώριση της παντοδυναμίας της ανατροφοδότησης | 90 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί 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 αρχάριων εκπαιδευτικών 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 έμπειρων εκπαιδευτικών θα έχει την ευκαιρία να προσομοιώσει καταστάσεις στις οποίες ένας έμπειρος εκπαιδευτικός 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 23](#)).

Άσκηση 2 – Παροχή εποικοδομητικής 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 εποικοδομητικής 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 εποικοδομητικής ανατροφοδότησης, νέες ιδέες σχετικά με τον τρόπο παροχής εποικοδομητικής ανατροφοδότησης, βασικά συμπεράσματα της δραστηριότητας



ΕΝΟΤΗΤΑ VI - ΕΜΦΑΤΙΚΗ ΑΚΡΟΑΣΗ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΜΗ ΒΙΑΗΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μη βίαη επικοινωνία (ΜΒΕ) είναι κατά τον Rosenberg (2003) η συμπονετική επικοινωνία: «ΜΒΕ: ένας τρόπος που μας οδηγεί να δίνουμε πράγματα μέσα από την καρδιά μας./ ... / Αντιλαμβανόμαστε τις σχέσεις με διαφορετικό τρόπο όταν εφαρμόζουμε τη ΜΒΕ για να ακούσουμε τις δικές μας βαθύτερες ανάγκες καθώς και αυτές των άλλων./ .../ » (str. 2,3)

Σε κάθε κατάσταση επικοινωνίας υπάρχουν τέσσερα καθοριστικά στοιχεία, στα οποία πρέπει να δίνεται προσοχή (βλ. Εικόνα 8):

Παρατήρηση	Συναισθήματα	Ανάγκες	Απαίτηση
<ul style="list-style-type: none"> Τι βλέπω/ακούω εγώ και το άλλο άτομο που συμμετέχει στην κατάσταση επικοινωνίας; 	<ul style="list-style-type: none"> Τι αισθάνομαι εγώ και το άλλο άτομο που συμμετέχει στην κατάσταση επικοινωνίας; 	<ul style="list-style-type: none"> Τι χρειάζομαι εγώ και το άλλο άτομο που συμμετέχει στην κατάσταση επικοινωνίας; 	<ul style="list-style-type: none"> Πώς μπορώ να εκφράσω ειλικρινά τις ανάγκες και τα συναισθήματά μου και πώς μπορώ να δεχτώ με κατανόηση τα συναισθήματα και τις ανάγκες των άλλων

Εικόνα 8 – Τα τέσσερα στοιχεία που υπάρχουν σε κάθε κατάσταση επικοινωνίας.

Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι θα πρέπει συνειδητά...

- 1 Να προσπαθούν να διαφοροποιούν ανάλογα με την κατάσταση τις παρατηρήσεις/γεγονότα και τις απόψεις τους και να αποφεύγουν τις αυθαίρετες ερμηνείες/επικρίσεις.
- 2 Να αναγνωρίζουν και να κατονομάζουν τα συναισθήματά τους.
- 3 Να ευαισθητοποιούνται περαιτέρω και να εκφράζουν λεκτικά τις ανάγκες που αποτελούν την ουσία των συναισθημάτων τους.
- 4 Να εκφράζουν λεκτικά το αίτημά τους.

Εικόνα 9 – Τι πρέπει να κάνουν οι άνθρωποι όταν επικοινωνούν με τους άλλους.



Θα πρέπει παράλληλα **να παρακολουθούν με ενσυναίσθηση** το άλλο άτομο για να κατανοήσουν τη θέση, τα συναισθήματα και τις ανάγκες του.

Υπάρχουν **τέσσερις** θεμελιώδεις **κανόνες μη βίαιης επικοινωνίας** (βλέπε Εικόνα 10):

Μην αντιδράτε αυτόματα, τα λόγια σας προσπαθήστε να είναι μια συνειδητή αντίδραση σε αυτό που συμβαίνει (βασισμένη στην επίγνωση των αντιλήψεων/παρατηρήσεων, των συναισθημάτων και των αναγκών των ανθρώπων που συμμετέχουν στην κατάσταση επικοινωνίας).

Εκφράζετε τα συναισθήματά σας ανοιχτά και ξεκάθαρα και λαμβάνετε παράλληλα υπόψη σας τα συναισθήματα των άλλων με ειλικρίνεια και κατανόηση.

Ενισχύστε την ευαισθητοποίησή σας και λάβετε υπόψη τις δικές σας βαθύτερες ανάγκες, καθώς και τις βαθύτερες ανάγκες των άλλων.

Αντικαταστήστε τα αμυντικά και επιθετικά πρότυπα συμπεριφοράς που βασίζονται στην κρίση και την επικριτική στάση με συμπονετικές αντιδράσεις που βασίζονται στην κατανόηση των άλλων, εφαρμόζοντας την ενσυναισθητική ακρόαση.

Εικόνα 10 – Οι τέσσερις κανόνες της μη βίαιης επικοινωνίας.

Είναι επίσης σημαντικό να διδάσκονται και να προωθούνται οι δεξιότητες μη βίαιης επικοινωνίας στις σχολικές τάξεις. Με τον τρόπο αυτό δίνουμε τη δυνατότητα στους μαθητές να μάθουν πώς να:

- 1) αναγνωρίζουν και να εκφράζουν τα συναισθήματα και τις ανάγκες τους
- 2) αναγνωρίζουν και να αποδέχονται τα διαφορετικά συναισθήματα και ανάγκες που έχουν οι άλλοι
- 3) συμπεριφέρονται στους άλλους με ενσυναίσθηση και σεβασμό. Σε αυτό θα μπορούσαν να φανούν πολύ χρήσιμα τα κριτήρια επιτυχίας που συντάσσονται με τη μορφή προτάσεων σε πρώτο πρόσωπο:
 - α. Λέω αυτό που βλέπω/ακούω χωρίς κριτική ή επικριτική διάθεση.
 - β. Εκφράζω τα συναισθήματά μου και τις ανάγκες μου χωρίς να κατηγορώ τους άλλους.
 - γ. Ζητάω (αντί για απαίτηση, χειραγώγηση ή πίεση).
 - δ. Εκφράζω την ευγνωμοσύνη μου.
 - ε. Δεν δέχομαι κατηγορίες, επικρίσεις και απαιτήσεις. Ακούω με ενσυναίσθηση τη γλώσσα των άλλων για να ανακαλύψω ποιες είναι οι συγκεκριμένες ή ανικανοποίητες ανάγκες τους.
 - στ. Αντιλαμβάνομαι ότι ό,τι κάνουν οι άλλοι το κάνουν για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους.



ΣΤΟΧΟΙ

- Η σε βάθος γνωριμία με τη θεωρία της μη βίαιης επικοινωνίας (M. R. Rosenberg, 2003)
- Η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σχετικά με το επικοινωνιακό στυλ, τα πλεονεκτήματα και τις αδυναμίες των έμπειρων εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τα κριτήρια/τις αρχές της μη βίαιης επικοινωνίας
- Η εξάσκηση στη χρήση των αρχών της μη βίαιης επικοινωνίας στη διαδικασία μεντορισμού με έμφαση στην ενσυναισθητική ακρόαση
- Ο προβληματισμός σχετικά με τη μη βίαιη επικοινωνία στη σχέση μεταξύ έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού, και συγκεκριμένα για τα εξής ζητήματα:
 - α. πώς μπορούν να υποστηρίξουν οι έμπειροι τους αρχάριους εκπαιδευτικούς στον αυτοαναστοχασμό σχετικά με την επικοινωνία τους στην τάξη,
 - β. πώς να στρέψουν την προσοχή των αρχάριων εκπαιδευτικών στην υποστήριξη των μαθητών για την ανάπτυξη δεξιοτήτων μη βίαιης επικοινωνίας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Θεωρία της μη βίαιης επικοινωνίας: παρατήρηση, συναισθήματα, ανάγκες και αίτημα
- Ενσυναισθητική ακρόαση

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 150 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Μιλήστε μόνο για γεγονότα, αποφύγετε τις απόψεις/κρίσεις	1. Κατανοήστε τον πρώτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας	30 λεπτά	30 λεπτά
2. Προσδιορίστε και εκφράστε ξεκάθαρα τα συναισθήματά σας	1. Κατανοήστε το δεύτερο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας	30 λεπτά	30 λεπτά
3. Αναγνωρίστε και εκφράστε τις ανάγκες σας	1. Κατανοήστε τον τρίτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας	30 λεπτά	30 λεπτά
4. Διατυπώστε ξεκάθαρα την ανάγκη και το αίτημά σας και ακούστε τον άλλο με ενσυναίσθηση	1. Κατανοήστε τον τέταρτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας	30 λεπτά	30 λεπτά
5. Αναστοχασμός για τη συνάντηση εργασίας	1. Απολογισμός	30 λεπτά	30 λεπτά
			150 λεπτά



Δραστηριότητα 1: Μιλήστε μόνο για γεγονότα, αποφύγετε τις αξιολογήσεις | 30 λεπτά

Γεγονός είναι κάτι που είναι γνωστό ή αποδεδειγμένο ως αληθές. Οι απόψεις/κρίσεις είναι υποκειμενικές αντιδράσεις σε γεγονότα ή ερμηνείες/αξιολογήσεις γεγονότων. Ο πρώτος κανόνας της μη βίαιης επικοινωνίας αναφέρεται στα γεγονότα και τις ερμηνείες τους: «Αποφύγετε τις απόψεις/κρίσεις και αναφερθείτε μόνο στα γεγονότα.»

Παράδειγμα 1: Η δήλωση: «Το τριαντάφυλλο μυρίζει όμορφα», είναι μια δήλωση που περιέχει άποψη/κρίση. Το γεγονός είναι ότι: «Το τριαντάφυλλο έχει μια μυρωδιά».

Παράδειγμα 2: «Το διαγώνισμα των Μαθηματικών ήταν απαιτητικό.» Πρόκειται και εδώ για μια δήλωση που περιέχει άποψη/κρίση. Τα γεγονότα σχετικά με το διαγώνισμα των Μαθηματικών είναι τα εξής: περιλαμβάνει εξισώσεις, έχει έξι ασκήσεις, 15 μαθητές πέτυχαν στο διαγώνισμα, 2 μαθητές απάντησαν σωστά σε όλα, κ.λπ.

Άσκηση 1 – Κατανοήστε τον πρώτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας | 30 λεπτά

Βρείτε ποιοι από τους παρακάτω ισχυρισμούς είναι γεγονότα (παρατηρήσεις) και ποιοι είναι ερμηνείες/κρίσεις. Μετατρέψτε τις ερμηνείες σε γεγονότα.

- α. Είσαι υπερβολικά γενναιόδωρος.
- β. Δεν μου ζήτησε την άδεια.
- γ. Είναι εξαιρετικός μπασκετμπολίστας.
- δ. Η Ειρήνη είναι υπναρού. Καθυστερούσε στο σχολείο κάθε μέρα αυτήν την εβδομάδα.
- ε. Ο Δημήτρης είπε ότι το κόκκινο χρώμα δεν μου πηγαίνει.
- στ. Ο προϊστάμενός μας δουλεύει υπερβολικά πολύ, είναι εργασιομανής.
- ζ. Η κόρη μου παραπονέθηκε όταν μίλησα μαζί της.
- η. Ο Μιχάλης με ζήλευε χωρίς λόγο.
- θ. Είναι καλή δασκάλα.
- ι. Ο Βασίλης πήρε μόνο ένα 4 στη Φυσική στο Λύκειο, ενώ όλοι οι υπόλοιποι βαθμοί του ήταν 5. Είναι τόσο έξυπνος!
- ια. Εάν δεν τρώτε αρκετά λαχανικά, θα αρρωστήσετε.
- ιβ. Μη ζορίζεσαι τόσο πολύ. Όλα μπορούν να περιμένουν.

Δραστηριότητα 2: Προσδιορίστε και εκφράστε ξεκάθαρα τα συναισθήματά σας | 30 λεπτά

Συνήθης σύγχυση (που δημιουργείται λόγω της γλώσσας): χρησιμοποιούμε συχνά τη λέξη «αισθάνομαι» χωρίς να εκφράζουμε πραγματικά συναισθήματα. Μπερδεύουμε το συναίσθημα με τις σκέψεις.

Παραδείγματα:

- α. Αντί να πείτε: «Αισθάνομαι εξαπατημένος» πείτε με σαφέστερο και συνεπώς καταλληλότερο τρόπο: «Νομίζω ότι έχω εξαπατηθεί και αισθάνομαι θυμωμένος, απογοητευμένος για αυτό, κ.λπ.» Εξήγηση: Η πρώτη πρόταση εκφράζει τη σκέψη/άποψη (νομίζω ότι κάποιος με εξαπάτησε), ενώ η δεύτερη εκφράζει και το συναίσθημα που οφείλεται στη σκέψη/άποψη.



- β. Αντί να πείτε: «Αισθάνομαι ανεπαρκής για αυτήν τη δουλειά» πείτε πιο ξεκάθαρα: «Πιστεύω ότι είμαι ανεπαρκής για αυτήν τη δουλειά και νιώθω απογοητευμένος, ανήσυχος, φοβισμένος λόγω αυτού...». Εξήγηση: Στην πρώτη πρόταση, το συναίσθημα συγχέεται με τη σκέψη/άποψη που έχει κάποιος για τον εαυτό του. Είναι πιο ξεκάθαρο και σωστότερο να εκφράζετε τη σκέψη/άποψη (τι πιστεύω ότι είμαι) και το συναίσθημα (άγχος, απογοήτευση κ.λπ.), όπως στη δεύτερη πρόταση.
- γ. «Αισθάνομαι μη αποδεκτός (παρείσακτος, παρεξηγημένος)». Σε αυτήν την πρόταση το άτομο συγχέει το συναίσθημά του με την άποψη των άλλων. Θα ήταν σωστότερο να πούμε: «Πιστεύω ότι άλλοι δεν με αποδέχονται (δεν με καταλαβαίνουν) και νιώθω απογοητευμένος, δυσαρεστημένος, στεναχωρημένος για αυτό...»

Άσκηση 1 – Κατανοήστε το δεύτερο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας | 30 λεπτά

Κυκλώστε τον αριθμό μπροστά από όσες από τις παρακάτω δηλώσεις εκφράζουν συναισθήματα. Διορθώστε τις προτάσεις στις οποίες τα συναισθήματα δεν διατυπώνονται με τρόπο που εκφράζει άμεσα συναισθήματα

- α. Χαίρομαι.
- β. Νιώθω ότι έχω πρόβλημα.
- γ. Δεν αισθάνομαι ότι με αγαπούν.
- δ. Νιώθω ότι θέλω να σε πετάξω στον τοίχο.
- ε. Νιώθω μοναξιά.
- στ. Φοβάμαι.
- ζ. Αισθάνομαι επιτυχημένος.
- η. Είναι αηδιαστικό, θέλω να φύγω.
- θ. Αισθάνομαι ευάλωτος.
- ι. Αισθάνομαι ότι δεν με ακούει κανείς.
- ια. Πιστεύω ότι θα μπορούσα να το πω αυτό με άλλο τρόπο.
- ιβ. Η ζωή μου είναι μια κωμωδία.
- ιγ. Είμαι ανόητος.

Σκεφτείτε καταστάσεις όπου εσείς (ή οι συνάδελφοί σας και οι μαθητές σας...) δεν μπορέσατε να εκφράσετε άμεσα τα συναισθήματά σας.

Δραστηριότητα 3: Προσδιορίστε και εκφράστε ξεκάθαρα τις ανάγκες σας | 30 λεπτά

Κάθε άνθρωπος έχει ανάγκες και οι διάφορες θεωρίες της ψυχολογίας αναφέρουν διαφορετικές κατηγορίες αναγκών. Η θεωρία με τη μεγαλύτερη ίσως επιρροή είναι η ιεράρχηση των αναγκών του Maslow κατά αύξουσα σειρά: βιολογικές ανάγκες (αναπνοή, νερό, τροφή, ύπνος, ομοιόσταση, απέκκριση), ανάγκες ασφάλειας (σωματική ασφάλεια, εργασία, πόροι, οικογένεια, υγεία, ιδιοκτησία ...), ανάγκες αγάπης και κοινωνικής συμμετοχής (φιλία, οικογένεια, σεξουαλική εγγύτητα), ανάγκες εκτίμησης (αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, επίτευξη, σεβασμός προς και από τους άλλους) και ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (ηθική, δημιουργικότητα, αυθορμητισμός, επίλυση προβλημάτων, αποδοχή γεγονότων ...). Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι οι άνθρωποι, εφόσον ικανοποιούνται οι ανάγκες τους, νιώθουν θετικά συναισθήματα, όπως ηρεμία, ξεγνοιασιά, χαρά, αγάπη, αυτοπεποίθηση, ενδιαφέρον, ελπίδα, ενθουσιασμό, αισιοδοξία, ικανοποίηση, ευτυχία,



περιέργεια, χαρά κ.λπ. Όταν οι ανάγκες κάποιου δεν ικανοποιούνται, τότε βιώνει αρνητικά συναισθήματα, όπως φόβο, θυμό, αηδία, απογοήτευση, θλίψη, ζήλια, αδικία, αναστάτωση, ανησυχία, ενοχή, διάψευση, ντροπή κ.λπ.

Στις καταστάσεις επικοινωνίας με τους άλλους, είναι σημαντικό να συνειδητοποιούμε τις δικές μας ανάγκες και να έχουμε επίσης επίγνωση των αναγκών των άλλων.

Άσκηση 1 – Κατανοήστε τον τρίτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας | 30 λεπτά

Επιλέξτε 5 θετικά και 5 αρνητικά συναισθήματα και για καθένα από αυτά προσδιορίστε την ανάγκη από την οποία πηγάζουν. Για να προσδιορίσετε τις ανάγκες χρησιμοποιήστε την ιεράρχηση των αναγκών του Maslow: βιολογικές ανάγκες (αναπνοή, νερό, τροφή, ύπνος, ομοιόσταση, απέκκριση), ανάγκες ασφάλειας (σωματική ασφάλεια, εργασία, πόροι, οικογένεια, υγεία, ιδιοκτησία ...), ανάγκες αγάπης και κοινωνικής συμμετοχής (φιλία, οικογένεια, σεξουαλική εγγύτητα), ανάγκες εκτίμησης (αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, επίτευξη, σεβασμός προς και από τους άλλους) και ανάγκες αυτοπραγμάτωσης (ηθική, δημιουργικότητα, αυθορμητισμός, επίλυση προβλημάτων, αποδοχή γεγονότων ...).

Περιγράψτε δύο καταστάσεις που συνέβησαν στο παρελθόν και στις οποίες κάποιος αισθάνθηκε έντονα συναισθήματα. Υποθέστε την ανάγκη από την οποία πηγάζει αυτό το συναίσθημα:

1. συμβάν: (περιγραφή) _____, (συναίσθημα) _____, (ανάγκη) _____
2. συμβάν: (περιγραφή) _____, (συναίσθημα) _____, (ανάγκη) _____

Δραστηριότητα 4: Διατυπώστε ξεκάθαρα την ανάγκη και το αίτημά σας και ακούστε τον άλλο με ενσυναίσθηση

Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τα συναισθήματα και τις ανάγκες μας και να τα εκφράζουμε με σαφήνεια, με τη μορφή προτάσεων σε πρώτο πρόσωπο. Οι προτάσεις αυτές θα πρέπει να αναφέρουν:

1. τη συμπεριφορά που προκαλεί την αναταραχή,
2. τη συνέπεια που έχει αυτή η συμπεριφορά για το άτομο,
3. το συναίσθημα που νιώθει το άτομο και
4. την ανάγκη με το αίτημα αλλαγής συμπεριφοράς.

Παράδειγμα: Εκπαιδευτικός: «Όταν μπαίνετε στην τάξη αφού έχω αρχίσει το μάθημα, διακόπτετε τον ειρμό των σκέψεών μου. Αυτό με μπερδεύει και με εκνευρίζει. Χρειάζομαι ησυχία για να συγκεντρωθώ και σας ζητώ ευγενικά να φροντίζετε να προσέρχεστε εγκαίρως στο μάθημά μου.»



Άσκηση 1 – Κατανοήστε τον τέταρτο κανόνα της μη βίαιης επικοινωνίας | 30 λεπτά

- α. Φανταστείτε τρεις καταστάσεις στην τάξη σας, οι οποίες σας είναι δυσάρεστες. Για κάθε ενοχλητική συμπεριφορά σχηματίστε προτάσεις σε πρώτο πρόσωπο για τους μαθητές σας χρησιμοποιώντας τον κανόνα των 4 στοιχείων.
- β. Παιχνίδι ρόλων σε ζεύγη: Μοιράστε τους ρόλους, ο ένας θα είναι ο έμπειρος εκπαιδευτικός και ο άλλος ο αρχάριος. Καθορίστε το επικοινωνιακό πλαίσιο και, στη συνέχεια, εισέλθετε στην κατάσταση επικοινωνίας που δοκιμάζετε (με το ρόλο του έμπειρου εκπαιδευτικού) και ακούστε το μεντορευόμενο σας με ενσυναίσθηση. Προσπαθήστε δηλαδή να καταλάβετε: Τι βλέπει και τι ακούει; Τι αισθάνεται; Τι χρειάζεται; Τι ζητά (ακόμα και αν δεν το ζητά άμεσα); Ακολουθήστε τους εξής κανόνες:
 - i. Ακούστε τι χρειάζεται κάποιος από εσάς και όχι τι σκέφτεται για εσάς.
 - ii. Αντί για άμεσες ερωτήσεις σχετικά με τη συμπεριφορά σας (τι έκανα λάθος; τι σε περιορίζει;) δοκιμάστε να εκφράσετε εσείς πρώτοι τα συναισθήματά σας (π.χ. Είμαι ενοχλημένος/αναστατωμένος γιατί δεν καταλαβαίνω τι έκανα λάθος και αντιδράς έτσι. Μήπως μπορείς να μου εξηγήσεις ...;)
 - iii. Ακούστε προσεκτικά και προσπαθήστε να κατανοήσετε τη θέση του άλλου (σκέψεις, συναισθήματα, ανάγκες).
 - iv. Μερικές φορές ο άλλος χρειάζεται απλώς κάποιον να προσπαθήσει να τον ακούσει και να είναι κοντά του.
 - v. Μια αποτελεσματική τεχνική για τον έλεγχο της κατανόησης είναι η παράφραση. (Προσοχή: στον τόνο)
- γ. Αναστοχαστείτε το παιχνίδι ρόλων και μοιραστείτε τις ιδέες σας με τον συνάδελφό σας: πώς αισθανθήκατε, τι σκεφτήκατε, τι κάνατε σωστά και τι νομίζετε ότι θα μπορούσατε να κάνετε διαφορετικά, ή και καλύτερα;

Δραστηριότητα 5: Αναστοχασμός για τη συνάντηση εργασίας

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί αναστοχάζονται επάνω στη μάθηση τους και καθορίζουν πιθανούς στόχους ανάπτυξης όσον αφορά τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες στη διαδικασία μεντορισμού. Η δραστηριότητα είναι αρχικά ατομική και συνεχίζεται σε ζευγάρια, όπου οι έμπειροι εκπαιδευτικοί ανταλλάσσουν απόψεις και μοιράζονται τις αποφάσεις τους σχετικά με τους προσωπικούς επικοινωνιακούς τους στόχους.

Άσκηση 1 – Απολογισμός | 30 λεπτά

Ατομικός αναστοχασμός:

- α. Τι μάθατε για την επικοινωνία σας στην τάξη ή σε μια σχέση έμπειρου - αρχάριου εκπαιδευτικού; Ποια είναι τα δυνατά και ποια τα αδύναμα σημεία σας;
- β. Τι αποτέλεσε πρόκληση για εσάς;
- γ. Πώς θα αντιμετωπίσετε αυτές τις προκλήσεις; Ποια είναι τα πιθανά εμπόδια; Πώς θα τα ξεπεράσετε; Ποιος θα μπορούσε να σας υποστηρίξει; Πώς θα



- παρακολουθείτε την πρόοδό σας; Από ποιον μπορείτε να ζητήσετε ανατροφοδότηση; Πώς θα αναδείξετε την επιτυχία σας;
- δ. Συζητήστε τις ιδέες και τις αποφάσεις σας σε ζευγάρια.



ΕΝΟΤΗΤΑ VII - ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΝΟΟΤΡΟΠΙΑΣ ΔΙΑΡΚΟΥΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η νοοτροπία διαρκούς ανάπτυξης είναι η πεποίθηση ότι οι δεξιότητες, τα ταλέντα, η νοημοσύνη, οι ικανότητες κ.λπ. μπορούν να αναπτυχθούν με τη μάθηση και μέσω εμπειριών. Στην εκπαίδευση, η νοοτροπία ανάπτυξης προάγει τις ακαδημαϊκές επιδόσεις, καθυστερεί το φόβο της αποτυχίας και ενθαρρύνει τους μαθητές να βγουν από τη ζώνη άνεσής τους και να αναπτύξουν τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους.

Οι εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη νοοτροπία των μαθητών εφόσον παρέχουν στους μαθητές ανατροφοδότηση, επικοινωνούν μαζί τους και έχουν συγκεκριμένες προσδοκίες από αυτούς. Σε αυτήν την ενότητα, οι εκπαιδευτές/επιμορφωτές θα μάθουν τρόπους για να μπορούν να ενδυναμώσουν τους εκπαιδευτικούς, ώστε εκείνοι να διδάσκουν σύμφωνα με τη νοοτροπία διαρκούς ανάπτυξης. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί θα κατανοήσουν καλύτερα τη δικιά τους σχετική νοοτροπία και την επίδρασή της στο περιβάλλον τους.

Δεδομένου ότι το θέμα της νοοτροπίας ανάπτυξης είναι αρκετά ευρύ, η ενότητα αυτή περιλαμβάνει μια εισαγωγή στη θεωρία της νοοτροπίας ανάπτυξης, η οποία χρησιμεύει ως κίνητρο για τους εκπαιδευτικούς ώστε να διερευνήσουν το θέμα διεξοδικότερα μόνοι τους. Μπορείτε να βρείτε πολλά χρήσιμα υλικά σχετικά με τη διδασκαλία για την καλλιέργεια νοοτροπίας ανάπτυξης για εκπαιδευτές/επιμορφωτές και εκπαιδευτικούς στον ιστότοπο: <http://www.unigrowthminds.eu>.

ΣΤΟΧΟΙ

- Η κατανόηση της επίδρασης της νοοτροπίας διαρκούς ανάπτυξης στο άτομο και στο περιβάλλον του.
- Η κατανόηση της γλώσσας που πρέπει να χρησιμοποιείται για την καλλιέργεια της νοοτροπίας διαρκούς ανάπτυξης.
- Η κατανόηση του τρόπου καλλιέργειας της νοοτροπίας ανάπτυξης στην εκπαίδευση μέσω απλών παρεμβάσεων.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Τι είναι η νοοτροπία διαρκούς ανάπτυξης;
- Γλώσσα νοοτροπίας ανάπτυξης

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 150 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Να σηκωθεί όρθιος όποιος...	1. Δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου (αρχικής γνωριμίας)	10 λεπτά	10 λεπτά



2. Κουίζ τρόπου σκέψης	1. Κουίζ τρόπου σκέψης (νοοτροπίας)	20 λεπτά	20 λεπτά
3. Θεωρία νοοτροπίας ανάπτυξης	1. Νοοτροπία στασιμότητας ή νοοτροπία ανάπτυξης;	60 λεπτά	60 λεπτά
4. Γλώσσα νοοτροπίας ανάπτυξης	1. Η αξία της γλώσσας κατά την καλλιέργεια της νοοτροπίας ανάπτυξης	15 λεπτά	60 λεπτά
	2. Μιλάμε θετικά για τον εαυτό μας	15 λεπτά	
	3. Σύντομη συζήτηση για τη νευροπλαστικότητα του εγκεφάλου	10 λεπτά	
	Νοοτροπίας ανάπτυξης ως εκπαιδευτικοί	20 λεπτά	
			150 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Να σηκωθεί όρθιος όποιος... | 10 λεπτά

Στην αρχή της ενότητας, είναι σημαντικό οι συμμετέχοντες να νιώσουν άνετα στην ομάδα. Έτσι θα δημιουργηθεί ένα ασφαλές περιβάλλον, όπου θα είναι ευκολότερο να επικοινωνήσετε και να μοιραστείτε τις απόψεις σας. Επιπλέον, η σύντομη αυτή δραστηριότητα προσδίδει ένταση και είναι ένα χρήσιμο μέσο για να σπάσει ο πάγος, ώστε οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να γνωριστούν καλύτερα μεταξύ τους.

Άσκηση 1– Δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου | 10 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής παρουσιάζει τη δραστηριότητα δίνοντας τις ακόλουθες οδηγίες: «Θα ακούσετε μερικές δηλώσεις που μπορεί να ισχύουν για εσάς ή όχι. Αν η δήλωση ισχύει για εσάς, σηκωθείτε όρθιοι. Αν δεν ισχύει, μείνετε καθιστοί. Για παράδειγμα, θα πω: Να σηκωθεί όρθιος όποιος ήπια καφέ σήμερα το πρωί. Όσοι ήπιατε καφέ, σηκωθείτε, οι άλλοι μείνετε στις θέσεις σας.»
- β. Όταν όλοι έχουν κατανοήσει τους κανόνες, ο εκπαιδευτής αρχίζει να λέει τις δηλώσεις:
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος φοράει κάτι λευκό.
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος έχει κατοικίδιο.
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος απολαμβάνει τη δουλειά του.
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος ξέρει τι είναι η νοοτροπία ανάπτυξης.
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος πιστεύει ότι οι προκλήσεις μπορούν να αλλάξουν τον εγκέφαλο.
 - Να σηκωθεί όρθιος όποιος...
- γ. Οι δηλώσεις μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν για τους εκάστοτε έμπειρους εκπαιδευτικούς και για οποιοδήποτε θέμα. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα πρέπει να έχει σκεφτεί από πριν τις δηλώσεις που θα χρησιμοποιήσει.



Δραστηριότητα 2: Κουίζ τρόπου σκέψης (νοοτροπίας) | 20 λεπτά

Μετά από την παραπάνω έντονη άσκηση, κάθε έμπειρος εκπαιδευτικός λαμβάνει σε έντυπη μορφή ένα κουίζ νοοτροπίας, το οποίο περιλαμβάνεται στο [Παράρτημα 24](#). Καλύτερα εκτυπώστε τις δύο πρώτες σελίδες ξεχωριστά από τις οδηγίες βαθμολόγησης. Έτσι, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να απαντήσουν πρώτα στο κουίζ και μετά να λάβουν το δεύτερο μέρος, δηλαδή τις οδηγίες βαθμολόγησης. Θα έχουν χρόνο να απαντήσουν προσεκτικά στο κουίζ και να μάθουν κατόπιν τη βαθμολογία τους κοιτώντας στην τρίτη σελίδα.

Άσκηση 2 – Κουίζ τρόπου σκέψης (νοοτροπίας) | 20 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής δίνει στους έμπειρους εκπαιδευτικούς τις δύο πρώτες σελίδες του κουίζ νοοτροπίας (βλ. [Παράρτημα 24](#)). Καθένας ξεχωριστά απαντά στο ερωτηματολόγιο.
- β. Αφού συμπληρώσουν όλοι οι έμπειροι εκπαιδευτικοί το ερωτηματολόγιο, τους δίνονται οι οδηγίες βαθμολόγησης. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί πώς βαθμολογείται κάθε ερώτηση, αν αυτό δεν είναι σαφές στους έμπειρους εκπαιδευτικούς. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί βαθμολογούν μόνοι τους τα ερωτηματολόγια τους και η τελική βαθμολογία παραμένει ανώνυμη εάν δεν επιθυμούν να τη μοιραστούν με τους άλλους.
- γ. Αφού τελειώσουν με τα ερωτηματολόγια, ο εκπαιδευτής αρχίζει μια συζήτηση σχετικά με τους διάφορους τύπους νοοτροπιών. Αν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί επιθυμούν να μοιραστούν τις σκέψεις ή τις βαθμολογίες τους, μπορούν να το κάνουν. Επισημαίνεται ότι οι βαθμολογίες δεν είναι οριστικές και μπορεί να διαφοροποιούνται κατά καιρούς. Επιπλέον, μπορεί κανείς να εξελίξει τη νοοτροπία του (τον τρόπο σκέψης του), οπότε ακόμα και αν η βαθμολογία του μια δεδομένη στιγμή αντιστοιχεί σε νοοτροπία στασιμότητας, δεν πρέπει να ανησυχεί για αυτό.

Δραστηριότητα 3: Θεωρία νοοτροπίας ανάπτυξης | 60 λεπτά

Στη δραστηριότητα αυτή εξηγούνται οι γενικές πτυχές της νοοτροπίας διαρκούς ανάπτυξης. Αρχικά, ο εκπαιδευτής εξηγεί τη διαφορά μεταξύ της νοοτροπίας ανάπτυξης και της νοοτροπίας στασιμότητας. Στη συνέχεια, η θεωρία αναλύεται σε βάθος με συγκεκριμένα παραδείγματα από την καθημερινή ζωή και κάποιες πρακτικές ασκήσεις. Για τη δραστηριότητα αυτή, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα πρέπει να γνωρίζει τα βασικά στοιχεία της θεωρίας της νοοτροπίας ανάπτυξης. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να κάνουν ερωτήσεις και σχόλια καθ' όλη τη διάρκεια της δραστηριότητας.

Άσκηση 1 – Νοοτροπία στασιμότητας ή νοοτροπία ανάπτυξης; | 60 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί εν συντομία τι είναι η νοοτροπία (πεποίθηση σχετικά με τη φύση των χαρακτηριστικών ενός ατόμου - Carol Dweck) καθώς και τη διαφορά μεταξύ νοοτροπίας στασιμότητας (όσοι έχουν νοοτροπία στασιμότητας θεωρούν ότι οι δεξιότητες, τα ταλέντα, η νοημοσύνη, οι ικανότητες κ.λπ. δεν μπορούν να αλλάξουν, αλλά είναι πεπερασμένα και υπάρχει ένας συγκεκριμένος βαθμός δυνατότητας) και νοοτροπίας ανάπτυξης (όσοι έχουν νοοτροπία ανάπτυξης θεωρούν ότι οι δεξιότητες, τα ταλέντα, η



- νοημοσύνη, οι ικανότητες κ.λπ. μπορούν να αναπτυχθούν μέσω της μάθησης και των εμπειριών).
- β. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί καλούνται να αποφασίσουν ποιες από τις παρακάτω δηλώσεις αντιπροσωπεύουν νοοτροπία στασιμότητας (Σ) και ποιες νοοτροπία ανάπτυξης (Α):
- Αυτό δεν μπορώ να το κάνω, γιατί δεν έχω το απαιτούμενο ταλέντο για κάτι τέτοιο. Σ
 - Τα μαθηματικά απλώς δεν είναι το φόρτε μου. Σ
 - Οι προκλήσεις με κάνουν να αναπτύσσομαι. Α
 - Κάνω μόνο πράγματα στα οποία είμαι καλός. Σ
 - Μπορώ να γίνω πιο έξυπνος. Α
 - Είμαι όπως είμαι. Σ
 - Θα μπορούσα να μάθω να λύνω αυτό το μαθηματικό πρόβλημα. Α
 - Δεν μπορώ να αλλάξω την ευφυΐα μου. Σ
 - Δεν είμαι καλός σε αυτό ακόμα. Α
 - Μπορώ να αλλάξω ορισμένα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές μου, που δεν μου αρέσουν. Α
 - Δεν είμαι καλός στον αθλητισμό/ στο σχολείο/ στη μουσική. Σ
 - Έμαθα κάτι από τα λάθη μου. Α
 - Μπορώ να μάθω ό,τι θέλω. Α
 - Αν δεν πετύχω κάτι με τη μία, τότε μάλλον δεν είναι για μένα. Σ
- γ. Στη συνέχεια, τους ζητείται να σκεφτούν περισσότερες δηλώσεις που αντικατοπτρίζουν νοοτροπία στασιμότητας και ανάπτυξης. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής ενθαρρύνει τη συζήτηση σχετικά με αυτό το θέμα.
- δ. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί ότι οι άνθρωποι συνήθως έχουν και νοοτροπία στασιμότητας και νοοτροπία ανάπτυξης. Μπορούν έπειτα να καλλιεργήσουν τη νοοτροπία τους αναλόγως με βάση τις εμπειρίες τους και την ανατροφοδότηση που λαμβάνουν από το κοινωνικό τους περιβάλλον.
- ε. Στη συνέχεια, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί αναστοχάζονται και συζητούν τα ακόλουθα ερωτήματα: Θυμάστε τη δική σας εμπειρία ως μαθητής με έναν εκπαιδευτικό που θεωρείτε ότι υποστήριζε τη νοοτροπία ανάπτυξης; Με κάποιον που υποστήριζε τη νοοτροπία στασιμότητας; Αρχικά, έχουν στη διάθεσή τους 2 λεπτά για να σκεφτούν την ερώτηση μόνοι τους. Στη συνέχεια, συζητούν σε ζευγάρια για 3 λεπτά αυτά που σκέφτηκαν και έπειτα για 4 λεπτά σε ομάδες τεσσάρων ατόμων. Τέλος, γίνεται μια γενική συζήτηση μεταξύ όλων σχετικά με τα πορίσματα.



Δραστηριότητα 4: Γλώσσα που υποδηλώνει τρόπο σκέψης επικεντρωμένο στην ανάπτυξη | 60 λεπτά

Με βάση πληροφορίες από προηγούμενες δραστηριότητες, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί αναλυτικότερα τη γλώσσα της νοοτροπίας ανάπτυξης με παρουσίαση διαφανειών, η οποία είναι διαθέσιμη στο [Παράρτημα 25](#). Επιπλέον, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να εξασκηθούν στη γλώσσα της νοοτροπίας ανάπτυξης.

Άσκηση 1 – Η αξία της γλώσσας της νοοτροπίας ανάπτυξης | 15 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί τις διάφορες πτυχές μιας γλώσσας νοοτροπίας ανάπτυξης, π.χ. από τον χαρακτηρισμό στην περιγραφή της διαδικασίας, αναφορά πραγματικών παραδειγμάτων, καλλιέργεια υψηλών προσδοκιών, θετική αναφορά στον εαυτό μας και συζητήσεις για την ανάπτυξη του εγκεφάλου με παρουσίαση των διαφανειών του [Παραρτήματος 25](#).
- β. Μετά από μια σύντομη εισαγωγή, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί καλούνται να σκεφτούν ένα άτομο με νοοτροπία ανάπτυξης που γνωρίζουν. Θα πρέπει να σκεφτούν τα χαρακτηριστικά αυτού του ατόμου και συγκεκριμένες συμπεριφορές του που υποδεικνύουν νοοτροπία ανάπτυξης. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής ενθαρρύνει τους έμπειρους εκπαιδευτικούς να μοιραστούν τις απόψεις τους. Ομοίως, ο εκπαιδευτικός μπορεί να ενθαρρύνει τους μαθητές του στην τάξη να σκεφτούν ένα πραγματικό πρόσωπο με νοοτροπία ανάπτυξης και τα οφέλη της.
- γ. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί τη σημασία των υψηλών προσδοκιών για όλους τους μαθητές. Για έμπνευση, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής ή οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να παρακολουθήσουν το παρακάτω βίντεο σχετικά με το φαινόμενο του Πυγμαλίωνα για να κατανοήσουν καλύτερα την έννοια των προσδοκιών:
<https://www.youtube.com/watch?v=R1YI9nvXIE0>

Άσκηση 2 – Μιλάμε θετικά για τον εαυτό μας | 15 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής διηγείται μια ιστορία στους έμπειρους εκπαιδευτικούς και αυτοί θα πρέπει να φανταστούν όσο πιο ζωντανά μπορούν ότι αυτό που περιγράφεται τους έχει συμβεί:

«Μια μέρα απορρίπτεται η αίτησή σας για κάποια θέση που θέλατε πολύ. Είστε πολύ απογοητευμένοι. Εκείνο το απόγευμα, επιστρέφοντας στο σπίτι σας, διαπιστώνετε ότι έχετε πάρει κλήση για παράνομο παρκάρισμα. Επειδή είστε πραγματικά απογοητευμένοι, τηλεφωνείτε στο/στη σύντροφό σας για να του/της πείτε τι σας συνέβη, αλλά δεν έχει χρόνο να σας ακούσει.»



- β. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής ζητά από τους έμπειρους εκπαιδευτικούς να απαντήσουν γραπτώς στις παρακάτω ερωτήσεις:
- Τι θα σκεφτόσασταν;
 - Πώς θα νιώθατε; Τι θα κάνατε σε αυτήν την περίπτωση;
- γ. Αργότερα συζητούν τις απαντήσεις τους σε ομάδες ανά 3 έως 5.
- δ. Στη συνέχεια, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής τους δίνει ανατροφοδότηση αναφέροντας αν οι σκέψεις, οι ενέργειες και τα συναισθήματα είναι προσανατολισμένα περισσότερο στη νοοτροπία στασιμότητας ή ανάπτυξης. Μέσω των διαφανειών του παραρτήματος, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής δείχνει στους έμπειρους εκπαιδευτικούς ότι μπορούν να μετατρέψουν τις σκέψεις νοοτροπίας στασιμότητας σε σκέψεις νοοτροπίας ανάπτυξης μέσω συγκεκριμένων παραδειγμάτων.

Άσκηση 3 – Σύντομη συζήτηση για τη νευροπλαστικότητα του εγκεφάλου | 10 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής εξηγεί συνοπτικά στους έμπειρους εκπαιδευτικούς τον όρο νευροπλαστικότητα και τους παρουσιάζει ένα βίντεο που την εξηγεί με απλό τρόπο: <https://www.youtube.com/watch?v=ELpfYCZa87g>
- β. Ο εκπαιδευτής προωθεί μια σύντομη συζήτηση σχετικά με το θέμα και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν ότι ο εγκέφαλός μας δεν σταματά ποτέ να μεταβάλλεται. Μέσω της μάθησης και των εμπειριών, δημιουργούνται νέες συνδέσεις που παρέχουν νέες γνώσεις. Ο εγκέφαλος λειτουργεί σαν ένας μυς, για αυτό και μπορούμε να τον αναπτύξουμε εκπαιδεύοντάς τον. Μπορεί να «μεγαλώσει», αν τον φροντίσουμε σωστά.

Άσκηση 4 – Νοοτροπίας ανάπτυξης ως εκπαιδευτικοί | 20 λεπτά

- α. Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής χωρίζει τους έμπειρους εκπαιδευτικούς σε ομάδες 3 έως 5 ατόμων.
- β. Όλες οι ομάδες παίρνουν λευκό χαρτί, στυλό, μαρκαδόρους και post-it. Ο εκπαιδευτής ζητά από τους έμπειρους εκπαιδευτικούς να φτιάξουν μια αφίσα σχετικά με το πώς μπορούν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις που απέκτησαν σχετικά με τη νοοτροπία ανάπτυξης στο έργο τους ως εκπαιδευτικοί. Με ποιον τρόπο η θεωρία της νοοτροπίας ανάπτυξης μπορεί να φανεί ωφέλιμη στην τάξη ή σε μια διαδικασία μεντορισμού;

Δεδομένου ότι η ενότητα αυτή αποτελεί απλώς μια εισαγωγή στο θέμα της νοοτροπίας ανάπτυξης, ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής μπορεί να προτείνει στους έμπειρους εκπαιδευτικούς να διερευνήσουν περαιτέρω χρήσιμα εργαλεία και υλικά σχετικά με το θέμα της νοοτροπίας ανάπτυξης στο διαδίκτυο, όπως π.χ. στον ιστότοπο: <http://www.unigrowthminds.eu>. Αυτός ο ιστότοπος μπορεί, επίσης, να βοηθήσει τον εκπαιδευτή/επιμορφωτή κατά την προετοιμασία αυτής της εκπαιδευτικής ενότητας.



ΕΝΟΤΗΤΑ VIII - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν συχνά πιεστικές καταστάσεις στη δουλειά τους, οι οποίες προκύπτουν από τις ποικίλες συνθήκες διδασκαλίας. Ένας αρχάριος εκπαιδευτικός εκτίθεται ως επί το πλείστον σε παρόμοιες καταστάσεις ή προκλήσεις με έναν έμπειρο εκπαιδευτικό: 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 νέους 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 συνήθων 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 ύφος (M. Seligman)

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 150 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα	1. Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα	10 λεπτά	30 λεπτά
	2. Στρεσογόνες καταστάσεις I	20 λεπτά	
2. Τι γνωρίζω/μπορώ να κάνω και τι χρειάζομαι	1. Στρεσογόνες καταστάσεις II	30 λεπτά	30 λεπτά
3. Τροχός ισορροπίας	1. Τροχός ισορροπίας	30 λεπτά	30 λεπτά



4. Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts)	1. Πυραμίδα λογικών επιπέδων (Dilts)	30 λεπτά	30 λεπτά
5. Επεξηγηματικό ύφος	1. Καθοριστικές διαστάσεις	30 λεπτά	30 λεπτά
			150 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα | 30 λεπτά

Συχνά ακούμε ανθρώπους να μιλούν για το «στρες», για το ότι το σχολείο γίνεται όλο και πιο «αγχωτικό» τόσο για τους εκπαιδευτικούς, όσο και για τους μαθητές, και αναφέρουν ως στρες τις απαιτήσεις της πρόσθετης εργασίας/μάθησης, τις προσδοκίες των μαθητών/ εκπαιδευτικών/ γονέων κ.λπ. Επομένως, ως εύλογες συνέπειες αυτού του (αυξημένου) στρες, τα άτομα αναφέρουν διάφορα συμπτώματα, τόσο σωματικά όσο και ψυχικά. Αυτό σημαίνει ότι αντιλαμβάνονται το στρες ως κάτι εξωτερικό, το οποίο (δεν) μπορούν να ελέγξουν. Για την επιτυχή αντιμετώπιση του στρες, είναι συνεπώς σημαντικό να διακρίνουμε πρώτα τον στρεσογόνο παράγοντα (αιτία) από το στρες (αντίδρασή).

Άσκηση 1 – Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα | 10 λεπτά

Στο [Παράρτημα 26](#) θα βρείτε 10 δηλώσεις για να τις αναλύσετε και να διαπιστώσετε εάν πρόκειται για στρες ή στρεσογόνο παράγοντα. Στη συνέχεια, συζητήστε τα αποτελέσματά σας με ένα συνάδελφο.



Άσκηση 2 – 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: Τι γνωρίζω/μπορώ να κάνω και τι χρειάζομαι | 30 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 II | 30 λεπτά

Για στρεσογόνες καταστάσεις όπως αυτές που περιγράφονται παραπάνω, μάθετε τι χρειάζεστε για να αντιμετωπίσετε κάθε κατάσταση επιτυχώς. Παρατηρήστε τι μπορείτε να κάνετε μόνοι σας και σε τι χρειάζεστε βοήθεια. Να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι: τι χρειάζεστε, πού και πώς θα μπορούσατε να το επιτύχετε. Κάντε στον εαυτό σας ορισμένες διερευνητικές ερωτήσεις (Τι χρειάζομαι; Πού μπορώ να το πετύχω; Ποιος μπορεί να με βοηθήσει; Πώς μπορώ να το κάνω; ...). Χρησιμοποιήστε το [Παράρτημα 27](#) για να γράψετε τις σκέψεις σας, μοιραστείτε τις με ένα συνάδελφό σας και συζητήστε τα συμπεράσματά σας.

Δραστηριότητα 3: 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 έμπειρου εκπαιδευτικού 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 28](#))



Δραστηριότητα 4: 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 29](#)).

Δραστηριότητα 5: Επεξηγηματικό ύφος | 30 λεπτά

Όπως γνωρίζουμε ήδη, το στρες είναι μια ανθρώπινη αντίδραση σε αγχωτικές καταστάσεις και η αντίληψή μας για την πραγματικότητα διαδραματίζει καίριο ρόλο σε αυτήν τη διαδικασία, όπως περιγράφεται από τον Seligman στη θεωρία του επεξηγηματικού ύφους (Seligman, 2006). Το επεξηγηματικό ύφος αφορά στην αντιμετώπιση των καλών και των άσχημων πραγμάτων που συμβαίνουν στη ζωή μας, τα οποία αντιλαμβανόμαστε με βάση τις διαστάσεις της μονιμότητας (μόνιμο, προσωρινό), της έκτασης (γενικό, ειδικό) και της προσωποποίησης (εσωτερικό, εξωτερικό).

Άσκηση 1 – Καθοριστικοί Παράγοντες | 30 λεπτά

Το επεξηγηματικό ύφος σχετίζεται με τρεις διαστάσεις που το καθορίζουν: τη μονιμότητα, την έκταση και την προσωποποίηση. Το [Παράρτημα 30](#) περιγράφει μία από τις στρεσογόνες καταστάσεις σας και μία από τις επιτυχίες σας με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες, μέσα από το πρίσμα των τριών διαστάσεων του επεξηγηματικού ύφους. (Για μια σαφέστερη εικόνα του επεξηγηματικού σας ύφους, συνιστάται η βιβλιογραφία του Seligman, όπου περιλαμβάνεται ένα ερωτηματολόγιο για το επεξηγηματικό ύφος.)



ΕΝΟΤΗΤΑ ΙΧ - ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μπορούμε να πούμε ότι η ταχεία τεχνολογική ανάπτυξη σε συνδυασμό με την πανδημία COVID-19, η οποία απλώς επιτάχυνε την εξάρτησή μας από τα ψηφιακά μέσα, δημιούργησαν ένα εκπαιδευτικό κενό. Έμπειροι εκπαιδευτικοί, αρχάριοι εκπαιδευτικοί και μαθητές πασχίζουν να συνδυάσουν την αναλογική προσέγγιση με το ψηφιακό περιβάλλον, προσπαθώντας να επαναφέρουν την έννοια της τυπικής τάξης όπως ήταν προ πανδημίας. Ωστόσο, αν και η πανδημία δείχνει να έχει εξαλειφθεί προς το παρόν, η εξάρτηση από τα ψηφιακά μέσα παραμένει και δεν μπορεί παρά να συνεχίσει να αυξάνεται. Το μόνο που μπορούμε, λοιπόν, να κάνουμε είναι να προσαρμοστούμε σε αυτή τη νέα κατάσταση και όχι να τη σταματήσουμε.

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί καλούνται να εφαρμόσουν μεθόδους ψηφιακής μάθησης, συνήθως χωρίς κάποια προετοιμασία ή προηγούμενη εμπειρία. Το να είναι αναγκασμένοι να κάθονται μπροστά από μια οθόνη στο σπίτι κατά τη διάρκεια των περιόδων lock-down, αποτέλεσε πνευματική καταπόνηση για πολλούς εκπαιδευτικούς και μαθητές. Οι εκπαιδευτικοί βρέθηκαν αντιμέτωποι με νέες προκλήσεις και, επιπλέον, είχαν πλέον πρόσβαση σε πληθώρα ψηφιακών (εκπαιδευτικών) πόρων προς αξιοποίηση στην τάξη, γεγονός που όμως αποδείχθηκε προβληματικό. Σε αυτό το νέο περιβάλλον, μία από τις βασικές ικανότητες που αναγκάζεται να αναπτύξει κάθε εκπαιδευτικός είναι η ικανότητα να συμβαδίζει με την προσφερόμενη ποικιλομορφία, να εντοπίζει αποτελεσματικά τους πόρους που ανταποκρίνονται καλύτερα στους μαθησιακούς του στόχους και το διδακτικό του στυλ, να οργανώνει τα πολυάριθμα υλικά, να δημιουργεί συνδέσεις και να τροποποιεί, να προσθέτει και να αναπτύσσει ψηφιακούς πόρους για να υποστηρίξει τη διδασκαλία του. Πώς όμως πρέπει να αντιμετωπιστεί η παρούσα κατάσταση; Πώς μπορεί να γίνει η μετάβαση από την παραδοσιακή διδασκαλία και καθοδήγηση (μεντορισμό) στην εξάσκηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων μέσω της οθόνης; Πώς να αντιμετωπιστούν τα πολυάριθμα εμπόδια που καλούνται να ξεπεράσουν τόσο οι εκπαιδευτικοί όσο και οι μαθητές; Ποια εργαλεία θα ήταν καλύτερο να χρησιμοποιηθούν σε αυτήν την προσπάθεια;

Οι σελίδες που ακολουθούν θα σας βοηθήσουν να περιηγηθείτε εύκολα στο χώρο του διαδικτύου και να βρείτε ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές που μπορούν να βελτιώσουν τον εξ αποστάσεως μεντορισμό και διδασκαλία. Η ιδέα που θα αναδειχθεί σε αυτήν την ενότητα είναι ότι έστω και μια μικρή αλλαγή στον τρόπο που προσεγγίζετε τα ψηφιακά μέσα μπορεί να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο τα αξιοποιείτε θετικά.

ΣΤΟΧΟΙ

- Ανάπτυξη αποτελεσματικού τρόπου χρήσης των μηχανών αναζήτησης
- Βελτιστοποίηση του τρόπου με τον οποίο μπορούν να γίνουν online (διαδικτυακά) η καθοδήγηση (μεντορισμός) και η διδασκαλία
- Ανάπτυξη δεξιοτήτων ηλεκτρονικής επικοινωνίας
- Ανάπτυξη κριτικής σκέψης που εφαρμόζεται σε ψηφιακό πλαίσιο
- Διερεύνηση των καλύτερων διαδικτυακών εργαλείων και λύσεων για την εξ αποστάσεως καθοδήγηση (μεντορισμό) και διδασκαλία

LOOP- Ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων εισαγωγικών προγραμμάτων επιμόρφωσης



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Αποτελεσματική χρήση μηχανών αναζήτησης
- Βελτιστοποίηση της επικοινωνίας μέσω βίντεο
- Διερεύνηση διαδικτυακών δυνατοτήτων

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 45 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Αποτελεσματική χρήση μηχανών αναζήτησης	1. Συμβουλές και μυστικά	10 λεπτά	10 λεπτά
2. Βελτιστοποίηση της επικοινωνίας μέσω βίντεο	2. Πρακτικές συμβουλές	15 λεπτά	15 λεπτά
3. Διερεύνηση διαδικτυακών δυνατοτήτων	3. Πώς να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα	20 λεπτά	20 λεπτά
			45 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Αποτελεσματική χρήση μηχανών αναζήτησης | 10 λεπτά

Μερικές φορές, είναι δύσκολο και μόνο το να προσπαθεί κανείς να περιηγηθεί στην απεραντοσύνη του διαδικτύου. Εύκολα χάνεις το δέντρο μπροστά σε ένα τόσο μεγάλο δάσος. Επομένως, η πρώτη πρόκληση ως προς την αξιοποίηση ψηφιακών λύσεων για την απομακρυσμένη (εξ αποστάσεως) καθοδήγηση (μεντορισμό) και διδασκαλία δεν αφορά το ποιοι πόροι πρέπει να χρησιμοποιηθούν, αλλά το πώς θα τους εντοπίσουμε. Σε αυτήν τη δραστηριότητα, μέσω της Άσκησης 1, θα δείτε συμβουλές σχετικά με τον καλύτερο τρόπο αξιοποίησης της δημοφιλέστερης μηχανής αναζήτησης που υπάρχει σήμερα, της Google. Για ακόμα καλύτερα αποτελέσματα, δείτε τις συμβουλές και δοκιμάστε τις επιτόπου στον υπολογιστή σας.

Άσκηση 1 – Συμβουλές και Έξυπνες Λύσεις | 10 λεπτά

Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα παρουσιάσει τις συμβουλές και τις έξυπνες λύσεις του [Παράρτηματος 31](#) και θα τα συζητήσετε όλοι μαζί σε μια μεγάλη ομάδα (μπορείτε να ανταλλάξετε εμπειρίες, καλές πρακτικές, να εκφράσετε αμφιβολίες ή απορίες).

Δραστηριότητα 2: Βελτιστοποίηση της επικοινωνίας μέσω βίντεο | 15 λεπτά

Αν και η διαδικτυακή μάθηση μπορεί αναμφίβολα να βοηθήσει τους έμπειρους, τους αρχάριους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές, δημιουργεί ωστόσο την ανάγκη ύπαρξης νέων τρόπων πληροφόρησης και ένταξης των εμπειριών εκπαιδευτικών. Δεν μπορούμε να περιμένουμε ότι οι δια ζώσης τάξεις μπορούν να αναπαραχθούν πανομοιότυπα στο εικονικό περιβάλλον και ότι τα ίδια υλικά, διαδικασίες και αλληλεπιδράσεις που χρησιμοποιούμε σε μια φυσική τάξη, θα λειτουργούν εξίσου καλά στο αντίστοιχο εικονικό περιβάλλον. Σε αυτήν τη δραστηριότητα (βλ. [Παράρτημα 32](#)), θα σας δώσουμε ορισμένες συμβουλές σχετικά με το πώς να κάνετε την



επικοινωνία μέσω βίντεο πιο ελκυστική και αποδοτική, ενώ μπορείτε στη συνέχεια να την εμπλουτίσετε με τα εργαλεία και τους πόρους που θα δείτε στη Δραστηριότητα 3.

Άσκηση 1 – Πρακτικές συμβουλές | 15 λεπτά

Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα παρουσιάσει έναν κατάλογο προτάσεων για πλατφόρμες και στρατηγικές σχετικά με το πώς να κάνετε την επικοινωνία μέσω βίντεο πιο ελκυστική και ευχάριστη. Σε μικρές ομάδες, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα συζητήσουν αυτά τα θέματα και θα μοιραστούν εμπειρίες και ορθές πρακτικές (βλέπε [Παράρτημα 33](#)).

Δραστηριότητα 3: Διερεύνηση διαδικτυακών δυνατοτήτων | 20 λεπτά

Τα εργαλεία που είναι διαθέσιμα σήμερα στους έμπειρους και τους αρχάριους εκπαιδευτικούς είναι πολυάριθμα και ο καλύτερος τρόπος για να τα κατανοήσετε είναι να τα εξερευνήσετε μόνοι σας, «παίζοντας» μαζί τους. Οι διαδικτυακές δυνατότητες που μπορούν να εξερευνήσουν οι εκπαιδευτικοί περιλαμβάνουν αποθετήρια διαλέξεων και εκπαιδευτικών βίντεο, εικονικούς πίνακες, δημοσκοπήσεις, εικονογραφήσεις, παρουσιάσεις και πολλά άλλα. Σε αυτήν τη δραστηριότητα, για να σας προσφέρουμε μια κατάλληλη βάση για εξερεύνηση και να πάρετε μια ιδέα του τι μπορεί να προσφέρει το διαδικτυακό περιβάλλον, έχουμε συμπεριλάβει ένα παράδειγμα από όλα αυτά, από αποθετήρια βίντεο μέχρι εργαλεία που μπορούν να σας βοηθήσουν να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα και από online κουίζ μέχρι δυναμικές εικονογραφήσεις.

Άσκηση 1 – Πώς να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα | 20 λεπτά

Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής θα μοιραστεί με τους έμπειρους εκπαιδευτικούς διάφορους συνδέσμους σχετικά με τον τρόπο δημιουργίας διαδραστικών μαθημάτων, τους οποίους μπορούν στη συνέχεια να εξερευνήσουν μόνοι τους. Εάν ενδιαφέρονται για κάποιους συνδέσμους, μπορούν να μεταβούν στο [Παράρτημα 33](#), όπου επεξηγούνται σύντομα οι εκπαιδευτικοί πόροι που αναφέρονται εδώ.



ΕΝΟΤΗΤΑ Χ - ΕΓΩ ΩΣ ΑΡΧΑΡΙΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΜΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα προγράμματα επιμόρφωσης έμπειρων εκπαιδευτικών θα πρέπει να αναγνωριστούν ως δράσεις προτεραιότητας στο εκπαιδευτικό σύστημα, ώστε να επέλθουν θετικές αλλαγές και να επεκταθεί η υποστήριξη των εκπαιδευτικών. Έτσι θα προωθηθεί η ανανέωση της σταδιοδρομίας τους και παράλληλα θα βελτιωθεί η επαγγελματική τους απόδοση, η ευημερία τους και, κατά συνέπεια, η απόδοση των μαθητών τους.

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να υποστηρίξει την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών που προτίθενται να αναλάβουν το ρόλο του μέντορα, μέσω μιας **αναστοχαστικής προσέγγισης**, καλώντας τους να αναλύσουν με κριτική ματιά τις επαγγελματικές, διαπροσωπικές και σχεσιακές εμπειρίες τους και, ως εκ τούτου, να συμβάλουν στην κατανόηση των αναγκών των αρχάριων εκπαιδευτικών, να υπερβούν τις διάφορες δυσκολίες και να αναπτύξουν τις ικανότητές τους ως έμπειροι εκπαιδευτικοί και μέντορες. Η προοπτική αυτή ευνοεί το να εστιάσουν σε μια σκόπιμη, ρεαλιστική και ουσιαστική διαδικασία, που θα τους δώσει τη δυνατότητα να συνδυάσουν τη θεωρητική γνώση με τις εμπειρίες τους, ώστε να δρουν και να αντιμετωπίζουν τις διάφορες επαγγελματικές προκλήσεις με τρόπο εύλογο και εύστοχο.

Αυτό το καθοδηγητικό πλαίσιο συνεπάγεται ότι η αναστοχαστική δράση προϋποθέτει ένα διαφορετικό είδος κατάρτισης από αυτό που προετοιμάζει τον εκπαιδευτικό ως «τεχνικό», βασισμένο στη συμμόρφωση με ένα σύνολο οδηγιών που σχεδιάζονται και παρέχονται από άλλους. Η αναστοχαστική εκπαίδευση υποστηρίζει την ανάπτυξη με βάση την πράξη (Schön, 2000), όπου ο εκπαιδευτικός-μέντορας αναγνωρίζεται ως ο επαγγελματίας που διαδραματίζει «ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση τόσο των σκοπών και των στόχων του έργου του όσο και των μέσων για την επίτευξή τους». Υπό αυτήν την έννοια, η άποψη αυτή υποστηρίζει την ικανότητα των εκπαιδευτικών να δημιουργούν τις θεωρίες τους με βάση την επαγγελματική τους πραγματικότητα, συμβάλλοντας έτσι «στη δημιουργία μιας ευρείας βάσης γνώσεων για τη διδασκαλία» (Zeichner, 1993) καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

ΣΤΟΧΟΙ

- Διατύπωση των δυνατών σημείων του μελλοντικού μέντορα, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο, ως τρόπο προώθησης της προοδευτικής βελτίωσης της απόδοσής του
- Κατανόηση των ειδικών αναγκών και προκλήσεων του αρχάριου εκπαιδευτικού
- Προσδιορισμός των στρατηγικών μεντορισμού ως σημείων αναφοράς για την αποτελεσματική εφαρμογή του

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Αυτοαναστοχασμός του έμπειρου εκπαιδευτικού σχετικά με σημαντικές προσωπικές εμπειρίες ως μέντορας
- Ανταλλαγή και συζήτηση ιδεών που σχετίζονται με αυτές τις εμπειρίες



ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Οι μέντορές μου	1. Σκέφτομαι τους μέντορές μου	20 λεπτά	20 λεπτά
2. Η καθοδήγηση ιδωμένη μεταφορικά	1. Οι μεντορικές σχέσεις μου	10 λεπτά	50 λεπτά
	2. Η επαγγελματική σταδιοδρομία μου	40 λεπτά	
3. Στρογγυλή τράπεζα γύρω από τον μεντορισμό	1. Μερικές παραθέσεις	20 λεπτά	20 λεπτά
			90 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Οι μέντορές μου | 20 λεπτά

Η ιστορία αποκαλύπτει ότι πολλοί από τους διάσημους χαρακτήρες που γνωρίζουμε, σε διάφορους τομείς, ήταν μέντορες άλλων, οι οποίοι αποτελούν, επίσης, σπουδαία σημεία αναφοράς για την ανθρωπότητα: Ο Μέγας Αλέξανδρος είχε ως μέντορά του τον Αριστοτέλη, ο Μπετόβεν και ο Μότσαρτ είχαν τον Χάυντν, κ.λπ. Ακόμα και αν πολλές άλλες προσωπικότητες δεν είναι απαραίτητα τόσο διάσημες, οι εμπειρίες που αποκομίζετε σε μια δεδομένη στιγμή από τους μέντορές σας έχουν αντίκτυπο στην προσωπική και επαγγελματική σας ζωή, καθώς οδηγούν στην ανάπτυξη πολλαπλών δεξιοτήτων.

Άσκηση 1 – Σκέφτομαι τους μέντορές μου | 20 λεπτά

Με αυτό ως σύνθημα, γνωρίστε μερικούς μέντορες από την ιστορία [The Chronicle of Evidence-Based Mentoring | Top 25 Mentoring Relationships in History (evidencebasedmentoring.org)] και θυμηθείτε τους δικούς σας μέντορες (βλ. [Παράρτημα 34](#)).

- Ποιοι ήταν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί/μέντορες που είχατε στο πλευρό σας όταν εσείς πρωτοπήκατε στο επάγγελμα;
- Ποια ήταν τα βασικά προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους;
- Πώς μπορείτε να εμπνευστείτε από αυτήν την εμπειρία ως μελλοντικός μέντορας;

Δραστηριότητα 2: Η καθοδήγηση ιδωμένη μεταφορικά | 50 λεπτά

Σε ένα πλαίσιο εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, η μεταφορά θεωρείται πηγή γνώσεων για τις σκέψεις και τα συναισθήματα των εκπαιδευτικών (Connelly et al., 1997). Μπορεί, επίσης, να χρησιμεύσει ως εργαλείο μέσω του οποίου ένας εκπαιδευτικός κάνει ένα βήμα πίσω και αναστοχάζεται την πρακτική του ως εξωτερικός παρατηρητής (Leavy et al., 2007). Οι ερευνητές χρησιμοποιούν μεταφορές που έχουν αναπτυχθεί από τους εκπαιδευτικούς ως τρόπο για να κατανοήσουν τι σκέφτονται οι εκπαιδευτικοί για το έργο τους και να διευκολύνουν έτσι την επαγγελματική τους ανάπτυξη (Zhao, Coombs, & Zhou, 2010). Η προσέγγιση αυτή είναι, επίσης, σημαντική υπό την έννοια ότι οι πεποιθήσεις και η δράση είναι διαχωρίσιμες και ότι «το ένα οικοδόμημα τείνει να επηρεάζει το άλλο» (Honey, Lumpe, Czerniak, & Egan, 2002).



Άσκηση 1 – Οι μεντορικές σχέσεις μου | 10 λεπτά

Αναλογιστείτε τις μεντορικές σχέσεις που είχατε σε όλη σας τη ζωή, χρησιμοποιήστε μια μεταφορά για να τις περιγράψετε καλύτερα και εξηγήστε τους λόγους της επιλογής σας.

Άσκηση 2 – Η επαγγελματική πορεία μου | 40 λεπτά

Προτείνεται ένας οδικός χάρτης ως μεταφορά για την επαγγελματική πορεία σας, καθώς οι χάρτες παρουσιάζουν τη μεγάλη εικόνα, παρέχοντας έτσι τροφή για σκέψη με βάση τα ακόλουθα θέματα (βλέπε [Παράρτημα 35](#)):

- Από πού ξεκίνησε η διαδρομή;
- Πού θέλατε να πάτε;
- Ποιους δρόμους ακολουθήσατε;
- Ποιους δρόμους δεν ακολουθήσατε και γιατί;
- Ποια άλλα μέρη θα θέλατε να επισκεφθείτε; Σας δόθηκε η ευκαιρία;

Δραστηριότητα 3: Στρογγυλό Τραπέζι με θέμα το Μεντορισμό | 20 λεπτά

Σκοπός των ακόλουθων παραθέσεων είναι η αποσαφήνιση, η υποστήριξη ή η απεικόνιση ενός συγκεκριμένου θέματος. Οι παρακάτω παραθέσεις έχουν επιλεγεί με στόχο να πυροδοτήσουν συζητήσεις σχετικά με τις ιδιαίτερες ανάγκες και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει ένας εκπαιδευτικός στην αρχή της σταδιοδρομίας του και τη διαδικασία ανάπτυξης ενός μελλοντικού μέντορα. Αφού διαβάσετε τις παραθέσεις, επιλέξτε αυτές που θα χρησιμοποιήσετε ως στρατηγική για να προωθήσετε μια συζήτηση στο πλαίσιο της μεντορικής σχέσης, σχολιάζοντας την επιλογή σας.

Άσκηση 1 – Μερικές παραθέσεις | 20 λεπτά

- α. Τείνουμε να βλέπουμε τους εαυτούς μας κυρίως υπό το πρίσμα των προθέσεων μας, οι οποίες είναι αόρατες στους άλλους, ενώ τους άλλους κυρίως υπό το πρίσμα των ενεργειών τους, οι οποίες είναι ορατές σε εμάς (J. G. Bennet όπως παρατίθεται στον F. Kofman 2006).
- β. Η λεπτή ισορροπία του να είσαι ο μέντορας κάποιου δεν είναι να τον δημιουργείς κατ' εικόνα σου, αλλά να του δίνεις την ευκαιρία να δημιουργήσει ο ίδιος τον εαυτό του (Steven Spielberg).
- γ. Η αναδρομή στο παρελθόν θα πρέπει να είναι απλώς ένα μέσο για να κατανοήσω με μεγαλύτερη σαφήνεια τι και ποιος είμαι, ώστε να μπορέσω να οικοδομήσω το μέλλον με μεγαλύτερη σύνεση (Paulo Freire, Η Αγωγή του Καταπιεζόμενου).



ΕΝΟΤΗΤΑ ΧΙ - ΕΓΩ ΩΣ ΕΜΠΕΙΡΟΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΑΡΑΝΟΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο μεντορισμός ως κοινωνικό φαινόμενο είναι γνωστός εδώ και χιλιετίες. Η πρώτη καταγεγραμμένη περίπτωση αναφοράς ενός «μέντορα» συναντάται στην Οδύσσεια του Ομήρου, όπου ο ίδιος ο Οδυσσεύς αναθέτει στον φίλο του, τον Μέντορα, να προσέχει τον γιο του Τηλέμαχο πριν σαλπάρει για την Τροία. Ο «Μέντορας» υποστήριξε τον Τηλέμαχο και λειτουργούσε ως πρότυπο του αγοριού καθώς μεγάλωνε και ωριμάζε. Η φιγούρα του Μέντορα συνέχισε να ακολουθεί διάφορους ήρωες κατά την πορεία τους, με κάθε Χάρι Πότερ να έχει τον Ντάμπλντορ του, κάθε Φρόντο τον Γκάνταλφ του και κάθε Λουκ Σκάιγουοκερ τον Γιόντα του. Αυτό, όμως, που σπάνια αναφέρει κάθε καλή ιστορία και κάθε καλή πορεία ενός ήρωα είναι τα εμπόδια που πρέπει να αντιμετωπίσουν οι μέντορές του. Σε αυτήν την εικόνα οφείλεται και η αντίληψη ότι κατά κάποιον τρόπο, οι προκλήσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μέντορες είναι λιγότερο σημαντικά από αυτά που έχουν να αντιμετωπίσουν οι μεντορευόμενοί τους. Έχουν όμως και οι μέντορες τις δικές τους πορείες. Το γνωρίζουμε καλά αυτό, όπως γνωρίζουμε και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί στο ρόλο τους ως μέντορες και τις προσδοκίες στις οποίες καλούνται να ανταποκριθούν: αυτές των αρχάριων εκπαιδευτικών που υποστηρίζουν, αυτές του περιβάλλοντός τους και τις δικές τους.

Για τη βέλτιστη διαχείριση των προσδοκιών τους, τόσο οι έμπειροι όσο και οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί πρέπει να κατανοήσουν ότι ένας έμπειρος εκπαιδευτικός (μέντορας) δεν είναι εκπαιδευτής και ότι ο αρχάριος εκπαιδευτικός δεν είναι μαθητής, αλλά ότι είναι συνάδελφοι και ότι πολλά από τα δυνητικά οφέλη της σχέσης τους ενέχουν, επίσης, ορισμένους κινδύνους για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς. Τα ζητήματα των ορίων, των μη ορθών προσδοκιών και των σκαμπανεβασμάτων στην επικοινωνία πρέπει να γίνονται κατανοητά και να διευθετούνται επιτυχώς, ώστε να διασφαλιστεί η επιτυχία της διαδικασίας. Η παρανόηση μίας και μόνο πτυχής της διαδικασίας μπορεί να επηρεάσει το σύνολο της μεντορικής διαδικασίας, καθώς όλα τα πεδία δράσης είναι αλληλένδετα και επηρεάζουν το ένα το άλλο. Για αυτόν το λόγο ενδεχομένως να χρειάζεται ιδιαίτερη αντιμετώπιση όλων των πιθανών τομέων, ώστε να βελτιωθεί κατά το δυνατόν περισσότερο η όλη διαδικασία καθοδήγησης. Στις επόμενες σελίδες θα εστιάσουμε στην ενίσχυση της προσέγγισης των έμπειρων εκπαιδευτικών ως προς τη διαχείριση των προσδοκιών σε διάφορους τομείς και θα αναδείξουμε τον κρίσιμο ρόλο τους για τη διαμόρφωση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι τρεις τομείς στους οποίους θα επικεντρωθούμε αφορούν τη σχέση των έμπειρων με τους αρχάριους εκπαιδευτικούς, το περιβάλλον τους και τους εαυτούς τους, καθώς όλες αυτές οι πτυχές είναι κρίσιμες για την ανάπτυξη μιας υγιούς και λειτουργικής μεντορικής νοοτροπίας.

ΣΤΟΧΟΙ

- Ανάπτυξη ρεαλιστικής κατανόησης του ρόλου των έμπειρων εκπαιδευτικών ως μεντόρων
- Διερεύνηση αποτελεσματικών προσεγγίσεων για το μεντορισμό
- Ανάπτυξη αποτελεσματικής στρατηγικής διαχείρισης των προσδοκιών



- Εντοπισμός και επίλυση παρανοήσεων ευκολότερα στη σχέση έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού
- Εύκολη θέσπιση κοινών στόχων και καθορισμός ορίων

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Προσδοκίες από (και για) τον εαυτό μου
- Προσδοκίες από το περιβάλλον μου
- Προσδοκίες από το μεντορευόμενο μου

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Προσδοκίες από (και για) τον εαυτό μου	1. Δραστηριότητα αυτοαναστοχασμού	15 λεπτά	35 λεπτά
	2. Αντίθετα άκρα ενός φάσματος	20 λεπτά	
2. Προσδοκίες από το περιβάλλον μου	1. Κατάλογος ελέγχου περιβάλλοντος	20 λεπτά	20 λεπτά
3. Προσδοκίες από το μεντορευόμενο μου	1. Ποιες είναι οι πρακτικές που εμποδίζουν τον αποτελεσματικό μεντορισμό	10 λεπτά	35 λεπτά
	2. Συζήτηση για 4 βασικά σημεία	25 λεπτά	
			90 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Προσδοκίες από (και για) τον εαυτό μου | 35 λεπτά

Για να δημιουργήσει κανείς μια σωστή σχέση με τους άλλους και να διαχειριστεί με επιτυχία τις προσδοκίες που θέτει γι' αυτούς, πρέπει πρώτα να δημιουργήσει μια σωστή σχέση με τον εαυτό του και να θέσει ρεαλιστικές προσδοκίες για τον ίδιο. Αυτή η προσέγγιση αντικατοπτρίζεται στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζουμε τους μεντορευόμενους μας όταν συνεργαζόμαστε, καθώς και στον τρόπο με τον οποίο αντιδρούμε σε διάφορες περιπτώσεις. Η θέση μας μπορεί να είναι πιθανότατα περίπλοκη, δυναμική και πολύπλευρη, καθώς μερικές φορές συμπεριφερόμαστε διαφορετικά ανάλογα με τα εκάστοτε άτομα με τα οποία είμαστε μαζί και τις συνθήκες στις οποίες βρισκόμαστε. Αν αναστοχαστούμε τις στάσεις μας και τις συνειδητοποιήσουμε καλύτερα, ίσως να πάρουμε διαφορετικές θέσεις μέσα στη διαδικασία και να βελτιστοποιήσουμε τη δική μας εμπειρία.

Άσκηση 1 – Δραστηριότητα αυτοαναστοχασμού | 15 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, ο έμπειρος εκπαιδευτικός μπορεί να σκεφτεί τις προσδοκίες που έχει από τον εαυτό του ως μέντορα και από τη σχέση καθοδήγησης (μεντορική σχέση). Αφιερώστε λίγο χρόνο για να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις (βλ. [Παράρτημα 36](#))



Έπειτα, αναπτύξτε τις απαντήσεις και αξιολογήστε τη στάση σας απέναντι στη διαδικασία του μεντορισμού, διερωτώμενοι: «Ποια είναι η στάση μου, όσον αφορά...»

- ...το σκοπό της μεντορικής σχέσης;
- ...τη σχέση με το μεντορευόμενο μου;
- ...το ποιος ξέρει καλύτερα;
- ...το ποιος καθορίζει την ημερήσια διάταξη;
- ...το πώς θα αποφασίζεται καθετί;
- ...το ποιος μιλάει, ποιος ακούει και πότε;
- ...το ποιος έχει τον τελευταίο λόγο;
- ...το να μου τεθεί μια «χαζή ερώτηση»;
- ...το ποιος επιλέγει το θέμα στο οποίο θα εστιάσουμε;
- ...το να είμαι προσιτός, προσβάσιμος και διαθέσιμος;
- ...το πώς, πότε και πού συνεργαζόμαστε;

Άσκηση 2 – Αντίθετα άκρα ενός φάσματος | 20 λεπτά

Ο τρόπος με τον οποίο θα λειτουργήσετε ως μέντορας θα εξαρτηθεί σημαντικά από ορισμένες πτυχές της προσέγγισης που υιοθετείτε. Ενώ κάποιοι άνθρωποι κάνουν ενθαρρυντικά και υποστηρικτικά σχόλια στους άλλους, κάποιοι άλλοι αρέσκονται στο να κάνουν προκλητικές ερωτήσεις και ίσως νιώθουν άβολα να κάνουν θετικά σχόλια. Μερικοί άνθρωποι μπορεί να είναι ανοργάνωτοι, ενώ άλλοι να έχουν μεγάλη ροπή για δομή και τάξη. Οι παρακάτω ερωτήσεις παρουσιάζονται ως δύο ακραίες αντίθετες περιπτώσεις σε ένα φάσμα. Μπορεί να μην βρίσκεστε στα άκρα του φάσματος, αλλά μάλλον κάπου στη μέση. Κατά την αξιολόγηση του τι θα σήμαινε καθετί για έναν έμπειρο εκπαιδευτικό, ίσως έχει νόημα να λάβετε υπόψη σας το σημείο στο οποίο τυπικά θα μπορούσατε να βρίσκεστε σε αυτά τα υποθετικά φάσματα.

Χρησιμοποιήστε το [Παράρτημα 37](#) για να απαντήσετε στις ερωτήσεις.

Προσπαθήστε να εκτιμήσετε πόσο επηρεάζει καθετί το ρόλο σας ως μέντορα. Οι απόψεις σας επάνω σε αυτά τα ερωτήματα ευνοούν ή υπονομεύουν τη μεντορική σχέση σας; Θα επηρεάσει τις προσδοκίες σας θετικά ή θα σας επηρεάσει αρνητικά; Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι αυτή η δραστηριότητα μπορεί να πραγματοποιηθεί και μαζί με τον μεντορευόμενο σας. Θα έχει και εκείνος βαθιά ριζωμένες απόψεις για τα ίδια ζητήματα και η ζυγαριά δεν θα ισορροπήσει απαραίτητα. Μπορείτε να επαναλάβετε αυτή τη δραστηριότητα όταν ολοκληρωθεί η ενότητα, με τη διαφορά ότι τώρα ο έμπειρος εκπαιδευτικός και ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα επανεξετάσουν μαζί τις ερωτήσεις και θα τις συζητήσουν.



Δραστηριότητα 2: Προσδοκίες από το περιβάλλον μου | 20 λεπτά

Η διαχείριση των προσδοκιών από έναν έμπειρο εκπαιδευτικό στο ρόλο του μέντορα μπορεί να εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το σχολικό περιβάλλον. Όπως το σχολείο μπορεί να διευκολύνει την όλη διαδικασία, έτσι μπορεί και να παρεμποδίσει την πρόοδό σας. Αυτό που μπορεί να κάνει ένας νέος μέντορας σε αυτήν την περίπτωση, για να μετριάσει τα πιθανά προβλήματα και να διαμορφώσει επιτεύξιμες προσδοκίες, είναι να αξιολογήσει ρεαλιστικά το περιβάλλον του και να βελτιστοποιήσει τη θέση του μέσα σε αυτό. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι περιστασιακά οι λειτουργικοί περιορισμοί θα καταστήσουν δύσκολο ή ανέφικτο για ένα σχολείο να διαχειριστεί μία ή περισσότερες υποστηρικτικές δομές. Κατά συνέπεια, ενδέχεται να χρειαστεί να προωθηθούν άλλες υποστηρικτικές δομές ή να βρεθεί μια στρατηγική για την αναπλήρωση του υποστηρικτικού παράγοντα που «λείπει». Για παράδειγμα, τι θα γινόταν αν δεν ήταν εφικτό για εσάς και τον μεντορευόμενό σας να βρίσκεστε κοντά ο ένας στον άλλον; Πώς θα επηρέαζε αυτό τη συνεργασία και τη σχέση σας; Και αν το πρόγραμμα έχει ήδη καθοριστεί, καθιστώντας δύσκολη την εξασφάλιση ικανοποιητικού χρόνου για συνεδρίες και συνεργασία; Κάθε ένα από αυτά τα ερωτήματα θέτει ένα σημαντικό επαγγελματικό πρόβλημα που πρέπει να συζητηθεί και να επιλυθεί με τους διευθυντές του σχολείου, διότι οι έμπειροι εκπαιδευτικοί δεν μπορούν να χειριστούν τέτοιες δυσκολίες μόνοι τους. Ωστόσο, αυτό που μπορούν να κάνουν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί είναι να διαμορφώσουν μια συγκεκριμένη στάση όσον αφορά τις ενδεχόμενες προκλήσεις και τα εμπόδια που τους περιμένουν και να διαχειρίζονται ανάλογα τις προσδοκίες. Ο κατάλογος ελέγχου στην Άσκηση 1 μπορεί να σας βοηθήσει να αξιολογήσετε το περιβάλλον σας.

Άσκηση 1 –Κατάλογος ελέγχου περιβάλλοντος | 20 λεπτά

Τι προωθεί το έργο μου ως μέντορα και τι με εμποδίζει στο περιβάλλον μου; Ο κατάλογος ελέγχου (βλ. [Παράρτημα 38](#)) θα σας προσφέρει μια σειρά αξιολογήσεων της πιθανής υποστήριξης από πλευράς των δομών του σχολείου σας. Αντί να επιλέγετε απλώς τα πλαίσια, μπορείτε να υποδείξετε την ποιότητα της υποστήριξης με τα γράμματα «Δ» (εάν μια δομή παρουσιάζει δύναμη στο σχολείο σας), «Μ» (μέτρια υποστηρικτική) ή «Α» (αδύναμη/ανύπαρκτη). Στον κατάλογο ελέγχου, θα βρείτε, επίσης, δύο ακόμα ενότητες που μπορείτε να εξετάσετε για κάθε δήλωση: «Μπορεί αυτό να επιλυθεί;» (Ναι/Όχι) και «Ποιος μπορεί να το επιλύσει;» (Επικεφαλής σχολείου/Προϊστάμενες Διοικητικές Αρχές/Συνάδελφοι).

Στην τελευταία ενότητα στον κατάλογο ελέγχου, με τίτλο «Σχόλια», μπορείτε να γράψετε τις παρατηρήσεις και τις σκέψεις σας. Εάν έχετε επισημάνει ορισμένες από τις δηλώσεις με «Δ», εάν θέλετε, μπορείτε να επισημάνετε εδώ μια πιθανή κατάσταση, εάν είναι εντός των δυνατοτήτων σας. Να θυμάστε, και πάλι, ότι **οι έμπειροι εκπαιδευτικοί στο ρόλο τους ως μέντορες δεν μπορούν να αντιμετωπίζουν μόνοι τους όλες τις δυσκολίες**. Μπορείτε να δώσετε το συμπληρωμένο κατάλογο ελέγχου στο διευθυντή του σχολείου σας και να δείτε αν υπάρχει κάποιος τομέας προς βελτίωση στο πλαίσιο των δηλώσεων που θεωρείτε κρίσιμες για την ανάπτυξή σας ως μέντορας.



Δραστηριότητα 3: Προσδοκίες από τον μεντορευόμενό μου | 35 λεπτά

Καθώς η μεντορική σχέση είναι σχέση αμφίδρομη εξαρτώμενη τόσο από τις ενέργειες και τη στάση του αρχάριου εκπαιδευτικού, όσο και από τις ενέργειες και τη στάση του έμπειρου εκπαιδευτικού, είναι μια σχέση που μπορεί να πληγεί ευκολότερα από λανθασμένη διαχείριση των προσδοκιών. Αυτό μπορεί να προκύψει από διάφορους παράγοντες, όπως η κακή επικοινωνία που οδηγεί σε διαφορές στην προσέγγιση, την εκτίμηση και τους στόχους. Είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι τα προσδοκώμενα αποτελέσματα του μεντορισμού μπορεί να είναι διαφορετικά για τους έμπειρους και διαφορετικά για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς. Οι προσεγγίσεις για την επίτευξη αυτών των αποτελεσμάτων μπορεί να ποικίλλουν, καθώς ορισμένοι άνθρωποι θα πιέσουν τον εαυτό τους, τους άλλους, ακόμη και το περιβάλλον τους, για να επιτύχουν αυτά τα αποτελέσματα το συντομότερο δυνατό. Ο καθένας εργάζεται με διαφορετικό ρυθμό. Κάποιοι άνθρωποι μπορούν και θα βασιστούν σε αυτά που έχουν ήδη μάθει, ενώ κάποιοι άλλοι μόλις ξεκινούν το μαθησιακό τους ταξίδι από την αρχή. Αναπτύξτε μαζί στόχους λογικούς και εφικτούς. Αυτοί οι στόχοι μπορούν στη συνέχεια να χρησιμεύσουν ως κίνητρα, καθώς και ως ευγενική υπενθύμιση ότι η μάθηση απαιτεί χρόνο. Προβλήματα στη μεντορική σχέση μπορεί να προκύψουν εάν ο έμπειρος ή ο αρχάριος εκπαιδευτικός θέσουν ο ένας στον άλλον υπερβολικά υψηλούς ή χαμηλούς στόχους. Συζητήστε τις προσδοκίες σας και τη σχέση στο σύνολό της στην αρχή του ταξιδιού σας ως μέντορας με ειλικρίνεια και διαφάνεια. Στη συνέχεια, μπορείτε να καταρτίσετε έναν κατάλογο προσδοκιών που θα χρησιμεύσει ως θεμέλιος λίθος της συνεργασίας σας.

Άσκηση 1 – Ποιες είναι οι πρακτικές που εμποδίζουν την αποτελεσματική μεντορική σχέση; | 10 λεπτά

Αναλογιστείτε ποιες πρακτικές εμποδίζουν την αποτελεσματική μεντορική σχέση. Ποιες είναι οι περιπτώσεις που θα μπορούσαν να αποτελέσουν αφορμή για παρεξηγήσεις και παρερμηνείες των προσδοκιών; Ορισμένες δηλώσεις που βασίζονται σε εμπειρίες με έμπειρους μέντορες μπορούν να συμβάλουν στην επανεκτίμηση των αρχικών αντιλήψεων αναφορικά με τις προσδοκίες από μια διαδικασία μεντορισμού (καταγράψτε τις σκέψεις σας στο [Παράρτημα 39](#)).

Άσκηση 2 – Συζήτηση για 4 βασικά σημεία | 25 λεπτά

Δεν πρέπει να ξεχνάτε ότι είναι πολύ δύσκολο να επιτύχετε στόχους που δεν γνωρίζετε καν ότι υπάρχουν, αν οι προσδοκίες δεν είναι σαφώς διατυπωμένες. Η απογοήτευση, οι χαμένες ευκαιρίες και οι προβληματικές συζητήσεις που βασίζονται σε εικασίες είναι τα μοναδικά αποτελέσματα της έλλειψης διαφάνειας ως προς τις προσδοκίες. Οι προσδοκίες πρέπει να είναι ακριβείς, σύντομες και προφανείς. Αφιερώστε λίγο χρόνο με τον αρχάριο εκπαιδευτικό και συζητήστε μαζί του τα βασικά σημεία της σχέσης σας και πώς μπορεί να γίνει πιο διαφανής. Μπορείτε να γράψετε τα συμπεράσματά σας στο [Παράρτημα 40](#). Εντοπίσαμε τέσσερα βασικά σημεία που θα πρέπει να συζητήσετε με τον αρχάριο εκπαιδευτικό για να εναρμονίσετε τις προσδοκίες σας και να αποφύγετε πιθανές παρεξηγήσεις. Μιλήστε με τον αρχάριο εκπαιδευτικό ξεκάθαρα και ανοιχτά και επιτρέψτε του να εκφράσει και αυτός τις απόψεις του.



ΚΥΚΛΟΣ III: ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ LOOP

3^{ος}

ΚΥΚΛΟΣ – ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ LOOP

ΠΛΑΙΣΙΟ

Υπάρχει ένα αποτελεσματικό εισαγωγικό πρόγραμμα που προάγει τον κοινό αναστοχασμό και τη μάθηση και αντιμετωπίζει την ποιότητα της διδασκαλίας και της επαγγελματικής ανάπτυξης ως συλλογική και όχι μόνο ως ατομική ευθύνη.

Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών νοούνται ως μια συστηματική και συνεχιζόμενη διαδικασία επαγγελματικής εξέλιξης, συνεργατικού και διαμορφωτικού χαρακτήρα, που περιλαμβάνει ένα δίκτυο εκπαιδευτικών και ειδικών από διάφορους τομείς και έχει ως επίκεντρο το σχολικό περιβάλλον, την προώθηση της μάθησης των μαθητών και την ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συστήματος συνολικά.

Αυτός ο κύκλος θα επιτρέψει στους μελλοντικούς μέντορες να έχουν πρόσβαση στο Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP και να ενημερωθούν για τους στόχους, το περιεχόμενο και τα υλικά του.

ΣΤΟΧΟΙ

- Γνωριμία και απόκτηση πρόσβασης στο Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP
- Προετοιμασία για να γίνει κανείς μέντορας στο πλαίσιο του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP
- Αυτοαναστοχασμός σχετικά με σημαντικές προσωπικές εμπειρίες του έμπειρου εκπαιδευτικού στο ρόλο του ως μέντορας.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ

- Δίκτυο επαγγελματικών κοινοτήτων
- Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP

ΕΝΟΤΗΤΕΣ

- Δημιουργία επαγγελματικού δικτύου
- Τι είναι το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και πώς μπορούν να το αξιοποιήσουν οι μέντορες;

ΔΙΑΡΚΕΙΑ

- 8 ώρες



ΕΝΟΤΗΤΑ XII – Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα επαγγελματικά δίκτυα μπορούν να επιτύχουν σημαντικά μακροπρόθεσμα αποτελέσματα με την ανταλλαγή και την εφαρμογή βέλτιστων πρακτικών για την ανάπτυξη υψηλής ποιότητας και ευέλικτων σχολικών περιβαλλόντων. Παρόλο που η φύση, η κλίμακα και η οργάνωση των δικτύων μπορεί να διαφέρουν σημαντικά, εδώ εστιάζουμε στη δημιουργία δικτύων που διασφαλίζουν τη μάθηση και την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, ενώ παράλληλα ανταποκρίνονται στις συγκεκριμένες εκπαιδευτικές τους ανάγκες με τρόπο συντονισμένο, και έτσι συμβάλλουν στην προετοιμασία των εκπαιδευτικών για τη λήψη τεκμηριωμένων εκπαιδευτικών αποφάσεων.

Στο πλαίσιο αυτό, η δημιουργία ενός επαγγελματικού δικτύου ορίζεται στο πλαίσιο μιας προσέγγισης με βάση την οποία τα δίκτυα είναι χώροι όπου οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να μοιράζονται μεταξύ τους πρακτικές και δραστηριότητες και να βελτιώνουν τις ικανότητές τους, συμμετέχοντας, επίσης, σε επιμόρφωση για να γίνουν μέντορες, ως μια διαδικασία παραγωγής γνώσης μαζί με άλλους έμπειρους εκπαιδευτικούς.

Θεωρούμε το δίκτυο ως μια μορφή «συνεταιριστικής συμμαχίας» με σκοπό: α) να μειωθούν οι οικονομικές και διαρθρωτικές δυσκολίες για τη δημιουργία ενός επαγγελματικού δικτύου και β) να είναι το επίκεντρο οι επαγγελματίες και όχι τα σχολεία, ευνοώντας έτσι μια προσέγγιση από κάτω προς τα επάνω, σύμφωνα με την οποία οι έμπειροι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό βαθμό αυτονομίας όταν συμμετέχουν σε αυτά τα δίκτυα.

Με τον τρόπο αυτό, στοχεύουμε να προετοιμάσουμε τα σχολεία για την εδραίωση και τη λειτουργία δικτύων που μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες επαγγελματικής ανάπτυξης που έχουν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί. Λειτουργούμε δηλαδή βάσει ενός **σπειροειδούς μοντέλου**, όπου τα σχολεία χρησιμοποιούνται για να βρεθούν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί και να τους ζητήσουμε να συμμετάσχουν, ενώ οι εκπαιδευτικοί με τη σειρά τους, μέσω της συμμετοχής τους σε αυτά τα επαγγελματικά δίκτυα, μπορούν να θέσουν τις βάσεις για τη δημιουργία πιο ολιστικών σχολικών δικτύων (Εικόνα 11).



Εικόνα 11 - Η σπείρα δημιουργίας των επαγγελματικών δικτύων

Αυτή η ενότητα πραγματεύεται ένα σχέδιο δράσης το οποίο οι έμπειροι εκπαιδευτικοί πρέπει να σκεφτούν, να συζητήσουν και να οργανώσουν, για να ξεκινήσουν, να αναπτύξουν και να



διατηρήσουν επιτυχώς ένα δίκτυο επαγγελματιών σχετικό με το μεντορισμό. Όπως δείχνει το σπειροειδές μοντέλο, αυτό το επαγγελματικό δίκτυο έχει ως στόχο να υπερβεί τα άτομα (σε ένα προηγούμενο στάδιο) και να αναζητήσει και να διεκδικήσει μια πιο ολιστική συμμετοχή των σχολείων ως οργανισμών μάθησης (ιδανικά, σε ένα μεταγενέστερο στάδιο).

ΣΤΟΧΟΙ

- Προσδιορισμός και κατανόηση των βασικών βημάτων που συνδέονται με τη δημιουργία ενός επαγγελματικού δικτύου.
- Ανάδειξη των έμπειρων εκπαιδευτικών σε ικανούς επαγγελματίες στην οργάνωση δικτύων μέσω της ανάπτυξης ενός ειδικού σχεδίου δράσης.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

- Τα βήματα που απαιτούνται για τη δημιουργία επαγγελματικών δικτύων.
- Βασικοί τομείς συζήτησης και προβληματισμού κατά την ανταλλαγή πρακτικών και εμπειριών μεταξύ έμπειρων εκπαιδευτικών.
- Κατανεμημένη ηγεσία: ορισμός, προκλήσεις και ευκαιρίες.

ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 90 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Δημιουργία ενός πυρήνα του δικτύου	1 – Αναστοχασμός σχετικά με τις στρατηγικές για τη δημιουργία ενός δικτύου	30 λεπτά	30 λεπτά
2. Εδραίωση σχέσεων μεταξύ έμπειρων εκπαιδευτικών που εργάζονται ως μέντορες και επιλογή της θεματολογίας	1 - Αναστοχασμός σχετικά με την πορεία προς την ανάπτυξη σχέσεων	30 λεπτά	30 λεπτά
3. Υιοθέτηση μιας προσέγγισης κατανεμημένης ηγεσίας	1 – Συζήτηση σχετικά με την κατανεμημένη ηγεσία	30 λεπτά	30 λεπτά
			90 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Δημιουργία ενός πυρήνα του δικτύου | 30 λεπτά

Το πρώτο βήμα για τη δημιουργία ενός επαγγελματικού δικτύου είναι η συγκρότηση μιας «ομάδας διαχείρισης» ή «πυρήνα του δικτύου», που θα αποτελείται από τρεις ή περισσότερους εκπαιδευτικούς από ίδια ή διαφορετικά σχολεία. Αυτή η κεντρική ομάδα πρέπει να σκεφτεί τόσο τις πρακτικές λεπτομέρειες που αφορούν το δίκτυο (πού θα συναντιούνται, πότε, με τι τρόπο, ποιος θα είναι υπεύθυνος για καθετί), όσο και το περιεχόμενο και τους στόχους κάθε συνάντησης. Στην αρχή, αυτός ο πυρήνας ανθρώπων θα προσπαθήσει να προσεγγίσει άλλους έμπειρους εκπαιδευτικούς που εργάζονται ως μέντορες και να οργανώσει άτυπες, μεμονωμένες συναντήσεις που θα αφορούν τις λεπτομέρειες λειτουργίας του επαγγελματικού δικτύου.



Συνεπώς, η δημιουργία του δικτύου θα εξαρτηθεί από τη δυνατότητα χαρτογράφησης των σχολείων που προωθούν ενεργά πρωτοβουλίες εισαγωγής στο επάγγελμα με βάση το θεσμό του μέντορα.

Στο πλαίσιο αυτό, τα σχολεία θα πρέπει να διαθέσουν τουλάχιστον έναν έμπειρο εκπαιδευτικό ως εκπρόσωπο, ο οποίος θα έχει στη διάθεσή του το χρόνο και τους πόρους για να έρθει σε επαφή με άλλα σχολεία και επαγγελματίες. Αυτό μπορεί να γίνει με δύο στρατηγικές:

Στρατηγική Α: Δημιουργήστε μικρές ομάδες εκπαιδευτικών (ιδανικά ένας έμπειρος εκπαιδευτικός + ένας εκπαιδευτικός από τη σχολική επιτροπή) και δώστε τους χρόνο και πρόσβαση στις κατάλληλες πλατφόρμες, για να έρθουν σε επαφή με σχολεία της ίδιας περιοχής που διαθέτουν προγράμματα μεντορισμού ή ενδιαφέρονται να δημιουργήσουν ένα πρόγραμμα μεντορισμού.

Στρατηγική Β: Επιλέξτε έναν έμπειρο εκπαιδευτικό από το σχολείο σας και δώστε του χρόνο για να επικοινωνήσει με άλλα σχολεία και να τα επισκεφθεί, ώστε να συλλέξει πληροφορίες σχετικά με τις ανάγκες και τις δυνατότητες δημιουργίας μιας άτυπης, μεμονωμένης συνάντησης.

Λαμβάνοντας υπόψη αυτό, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συζητήσουν.

Άσκηση 1 – Αναστοχασμός σχετικά με τις στρατηγικές για τη δημιουργία ενός δικτύου | 30 λεπτά

- α. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί σε αυτήν τη δραστηριότητα πρέπει να συζητήσουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε στρατηγικής και να εξετάσουν ποια είναι η καταλληλότερη ανάλογα με το συγκεκριμένο πλαίσιο/τομέα τους. Ειδικότερα, κατά τη συζήτηση αυτή θα πρέπει να εξεταστούν ζητήματα σχετικά με τα προγράμματα και τον χρόνο, καθώς και τις δυνατότητες προγραμματισμού άτυπων συναντήσεων εκτός του σχολικού ωραρίου.
- β. Μόλις ολοκληρωθεί η συζήτηση, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα αναπαραστήσουν την πρώτη αυτή μεμονωμένη συνάντηση μεταξύ επαγγελματιών από διαφορετικά σχολεία και θα συζητήσουν σχετικά με:
 - α. Τη χαρτογράφηση των δυνητικά ενδιαφερόμενων σχολείων και εκπαιδευτικών στην περιοχή τους.
 - β. Τη χαρτογράφηση των επαγγελματικών αναγκών τους.
 - γ. Την ικανότητα κατάρτισης ημερήσιας διάταξης για μια συνάντηση.
 - δ. Σκεφτείτε μια πρώτη επαγγελματική συνάντηση γύρω από την έννοια της «συνεργατικής μάθησης»: Πώς θα προετοιμάσετε τις ασκήσεις, πώς θα οργανώσετε τη συνάντηση κ.λπ.

Δραστηριότητα 2: Εδραίωση σχέσεων μεταξύ έμπειρων εκπαιδευτικών που εργάζονται ως μέντορες και επιλογή της θεματολογίας | 30 λεπτά

Το δεύτερο βήμα είναι η δημιουργία μιας βάσης εμπιστοσύνης μεταξύ των μελών της ομάδας που αποτελεί τον «πυρήνα του δικτύου». Οι πρώτες συναντήσεις πρέπει να έχουν σαφή σκοπό και να εστιάζουν στις επιτακτικότερες ανάγκες σύμφωνα με πρακτικά ζητήματα και προτεραιότητες. Η δραστηριότητα αυτή τοποθετεί τους έμπειρους εκπαιδευτικούς σε αυτή τη θέση και τους καλεί να



δημιουργήσουν μια ημερήσια διάταξη αρκετά ελκυστική ώστε να προσεγγίσουν νέα μέλη και να προχωρήσουν περαιτέρω.

Υπάρχουν ορισμένες προϋποθέσεις για την προώθηση αυτού του επαγγελματικού δικτύου, θεμελιώδους σημασίας είναι, ωστόσο, η καλλιέργεια εμπιστοσύνης μεταξύ όλων των δυνητικών μελών. Σε αυτό το πλαίσιο, η εδραίωση των σχέσεων μπορεί να ευνοηθεί από την προσέγγιση που εφαρμόστηκε κατά τη δημιουργία σχέσεων μεταξύ έμπειρων και αρχάριων εκπαιδευτικών, όπως παρουσιάζεται στο πρόγραμμα LOOP (βλ. [Παράρτημα 41](#)).

Άσκηση 1 - Αναστοχασμός σχετικά με την πορεία προς την ανάπτυξη σχέσεων | 30 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που εργάζονται σε ομάδες πρέπει να επιλέξουν έναν από τους τομείς που παρουσιάζονται και να συζητήσουν βασικές στρατηγικές και προσεγγίσεις για την αποτελεσματική αντιμετώπισή τους σε μια υποθετική ημερήσια διάταξη μιας συνάντησης έμπειρων εκπαιδευτικών.

- α. Κάθε ομάδα θα πρέπει να φανταστεί ότι είναι ο «πυρήνας του δικτύου» ή οι εκπαιδευτικοί που θα ηγηθούν της δημιουργίας του δικτύου, τουλάχιστον στα αρχικά του στάδια. Ενώ η προηγούμενη δραστηριότητα αφορούσε την επαφή και τον καθορισμό των πρώτων πρακτικών προτεραιοτήτων, αυτή η δεύτερη δραστηριότητα περιλαμβάνει το σενάριο της συνάντησης εκπαιδευτικών από διαφορετικά σχολεία για τη δημιουργία αυτού του «πυρήνα του δικτύου».

Σε αυτές τις αρχικές δοκιμαστικές συναντήσεις, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί πρέπει να παρουσιάσουν ή να φανταστούν διαφορετικές στρατηγικές για να εστιάσουν στον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσαν να προσεγγίσουν αυτούς τους τομείς. Εδώ παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα (οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να τα χρησιμοποιήσουν, να τα συγχωνεύσουν, να τα τροποποιήσουν ή και να προσθέσουν νέα!).

- Συναντήσεις επισκόπησης: Οργανώστε μεμονωμένες συναντήσεις για να εστιάσετε στις ανάγκες των έμπειρων εκπαιδευτικών και να ενισχύσετε τη σχέση σας. Εδώ, η χαρτογράφηση των αναγκών μπορεί να ακολουθήσει την προτεινόμενη «Στήριξη κατεύθυνσης» για την οργάνωση αυτών των αναγκών μεταξύ των «συναισθηματικών, επικοινωνιακών, φυσικών και διδακτικών» στηρίξεων που προαναφέρθηκαν.
 - Αναδρομή στο ξεκίνημα των έμπειρων εκπαιδευτικών: Ανταλλαγή εμπειριών και συζήτηση σχετικά με παγίδες, προκλήσεις, απροσδόκητα εμπόδια και τρόπους με τους οποίους οι έμπειροι εκπαιδευτικοί εφάρμοσαν διάφορες στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους.
 - Προώθηση του διαλόγου: Μεταξύ μεντόρων και έμπειρων εκπαιδευτικών που επιθυμούν να γίνουν μέντορες ή/και να έχουν ορισμένες άτυπες εμπειρίες μεντορισμού.
 - Χρήση ανατροφοδότησης με βάση τα δυνατά σημεία: Με γνώμονα την αποσαφήνιση, την ανεπίσημη αξιολόγηση ή το σχολιασμό σχετικά με τις στρατηγικές μεντορισμού, καθώς και την επίτευξη συμφωνίας για κοινούς στόχους και προτεραιότητες.
- β. Αφού οι εκπαιδευτικοί επεξεργαστούν 2-3 από τους προτεινόμενους τομείς, πρέπει να συμφωνήσουν ως προς τη δημιουργία ενός πρώτου προγράμματος δραστηριοτήτων για μελλοντικούς μέντορες από άλλα σχολεία, και για να τον ακολουθήσει ο «πυρήνας του δικτύου» με πιο δομημένο τρόπο.



Δραστηριότητα 3: Υιοθέτηση μιας προσέγγισης κατανεμημένης ηγεσίας | 30 λεπτά

Σε ένα πλαίσιο περιορισμένων πόρων και χρόνου και, δεδομένης της σημερινής εξέλιξης των συστημάτων μεντορισμού στις περισσότερες χώρες, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν την πρόκληση να βρουν χρόνο και ενέργεια για να προχωρήσουν πέρα από τις μεμονωμένες συναντήσεις και να εφαρμόσουν την προτεινόμενη ημερήσια διάταξη, όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη δραστηριότητα. Τώρα θα πρέπει να σκεφτούν την έννοια της κατανεμημένης ηγεσίας για να ενισχύσουν την κατανόηση και να σκεφτούν στρατηγικές για να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον διαθέσιμο χρόνο που έχουν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί του «πυρήνα του δικτύου», βασιζόμενοι ο ένας στα κριτήρια και τη δράση του άλλου.

Λαμβάνοντας υπόψη την έλλειψη χρόνου και πόρων για τη δημιουργία ενός δικτύου, τα μέλη του «πυρήνα του δικτύου» πρέπει να αναλάβουν την ευθύνη για το ρόλο που διαδραματίζουν στη δομή του δικτύου ή/και στην ανάπτυξη της ημερήσιας διάταξης της συνάντησης.

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, παρουσιάζουμε έναν ορισμό εργασίας για την κατανεμημένη ηγεσία και προτείνουμε μια συζήτηση σχετικά με τις προκλήσεις αυτού του είδους ηγεσίας. Εδώ παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα προκλήσεων, αλλά φυσικά προτείνεται οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να σκεφτούν και άλλες προκλήσεις.

Άσκηση 1 – Συζήτηση σχετικά με την κατανεμημένη ηγεσία | 30 λεπτά

- α. Παρουσίαση του ορισμού εργασίας της «κατανεμημένης ηγεσίας»: «Κατανεμημένη ηγεσία είναι η κατάσταση όπου κάθε έμπειρος εκπαιδευτικός σε έναν οργανισμό αναλαμβάνει την ευθύνη για το ρόλο που διαδραματίζει. Ουσιαστικά, η κατανεμημένη ηγεσία επιτρέπει σε κάθε έμπειρο εκπαιδευτικό να εκτελεί τα καθήκοντά του χωρίς την επίβλεψη ενός διευθυντή που δίνει εντολές και ελέγχει.» Συζήτηση σε ομάδες και στη συνέχεια μεταξύ όλων των εμπειρών εκπαιδευτικών.
- β. Παρουσίαση και συζήτηση των πιθανών προκλήσεων:
 - α. Τον τρόπο καθορισμού κατάλληλης εποπτείας/αξιολόγησης των δράσεων που έχουν αναληφθεί.
 - β. Τον τρόπο διασφάλισης αποτελεσματικής επικοινωνίας και πρακτικής γνώσης του «ποιος κάνει τι».
 - γ. Διαδικασίες λήψης αποφάσεων και δίκαιη κατανομή εργασιών.
 - δ. Επένδυση χρόνου στη δομή και την οργάνωση των συναντήσεων αντί του χρόνου που επενδύεται για την αποτελεσματική υλοποίηση των συναντήσεων (σχεδιασμός των συναντήσεων, προετοιμασία του υλικού κ.λπ.)



ΕΝΟΤΗΤΑ XIII - ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ LOOP ΚΑΙ ΠΩΣ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΤΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΟΥΝ ΟΙ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτός ο κύκλος έχει στόχο να παρουσιάσει το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς (ΠΕΕΝΕ) LOOP στους έμπειρους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν στο Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ). Το πρόγραμμα LOOP επικεντρώνεται σε μια διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα μέσω της σχέσης που διαμορφώνεται μεταξύ του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού. Η βασική ιδέα του προγράμματος είναι να δώσει τη δυνατότητα σε έμπειρους και αρχάριους εκπαιδευτικούς να συνεργαστούν δημιουργώντας μια μεντορική σχέση και αναπτύσσοντάς την με τρόπο που να ευνοεί την επαγγελματική σταδιοδρομία και των δύο.

Το ΠΕΕΝΕ είναι μια ευέλικτη εργαλειοθήκη πόρων, που το ζεύγος έμπειρου-αρχάριου εκπαιδευτικού μπορεί να βρει χρήσιμη και βοηθητική στην πορεία. Η ιδέα αυτού του κύκλου είναι να εξοικειωθούν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί με το περιεχόμενο του προγράμματος, τη δομή και τους πόρους του, ώστε να είναι προετοιμασμένοι και να μπορούν εφαρμόσουν το πρόγραμμα άνετα στην πράξη όταν τους ζητηθεί.

Το πρόγραμμα προτείνει και συνιστά μια σειρά 14 διαφορετικών ενοτήτων που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα θεμάτων καίριας σημασίας για την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν από εκπαιδευμένους, επίσημα ορισμένους μέντορες. Οι προτεινόμενες ενότητες και οι συναφείς δραστηριότητες θα γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (ΑΕΕ) και της έγκαιρης συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.

ΣΤΟΧΟΙ

- Παρουσίαση του προγράμματος LOOP στο σύνολό του, της προέλευσης του προγράμματος και των προσεχών βημάτων.
- Παρουσίαση του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και εξοικείωση των έμπειρων εκπαιδευτικών με αυτό, ώστε να διασφαλιστεί ότι αργότερα θα αισθάνονται άνετα να το εφαρμόζουν.
- Εξασφάλιση του ότι οι έμπειροι εκπαιδευτικοί κατανοούν το ΠΕΕΝΕ ως μια αρθρωτή, μη εξαναγκαστική, ευπροσάρμοστη εργαλειοθήκη υλικών, που οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να προσαρμόσουν στους εαυτούς τους και στους αρχάριους εκπαιδευτικούς με τους οποίους θα συνεργάζονται.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

- α. Ιστορία του προγράμματος (και μια ματιά στο μέλλον)
- β. Οι βασικές έννοιες του προγράμματος
- γ. Διάρθρωση του προγράμματος



ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΗΣΕΙΣ

Εκτιμώμενος χρόνος εργασίας: 250 λεπτά

Χρόνος ανά δραστηριότητα και άσκηση:

Δραστηριότητα	Άσκηση	Διάρκεια	Συνολική διάρκεια
1. Οι καλύτερες ιδέες για ένα πρόγραμμα	1. Σκεφτόμαστε τις αρχές	30 λεπτά	50 λεπτά
	2. Συγκεντρώνουμε ιδέες για περιεχόμενο	20 λεπτά	
2. Παρουσίαση του ΠΕΕΝΕ		30 λεπτά	30 λεπτά
3. Μπαίνοντας στα «βαθιά»	1. Διερεύνηση και παρουσίαση των εννοιών	30 λεπτά	170 λεπτά
	2. Επισκόπηση του ΠΕΕΝΕ σε βάθος	140 λεπτά	
			250 λεπτά

Δραστηριότητα 1: Οι καλύτερες ιδέες για ένα πρόγραμμα | 50 λεπτά

Ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής παρουσιάζει το ακόλουθο σενάριο στους έμπειρους εκπαιδευτικούς: Φανταστείτε ότι σας έχει ανατεθεί να προετοιμάσετε ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για αρχάριους εκπαιδευτικούς. Τι θα κάνατε; Πώς θα ήταν το ιδανικό πρόγραμμα για εσάς; Μην σκέφτεστε το περιεχόμενο σε αυτή τη φάση. Ξεκινήστε από το πώς θα είναι τα απαραίτητα στοιχεία. Παρακάτω δείτε ορισμένες πιθανώς καθοδηγητικές ερωτήσεις:

- Σε ποιους απευθύνεται το πρόγραμμα;
- Τι διάρκεια αναμένεται να έχει;
- Πώς θα συμπεριληφθούν διαφορετικά άτομα;
- Πόσο εντατικό θα είναι το πρόγραμμα;
- Πόσο περιεχόμενο περιμένετε να έχετε; Ποια η γνώμη σας σχετικά με το ήδη έτοιμο περιεχόμενο έναντι της ελευθερίας δημιουργίας νέου περιεχομένου;

Άσκηση 1 – Σκεφτόμαστε τις αρχές | 30 λεπτά

- α. Χωρίστε τους έμπειρους εκπαιδευτικούς σε ομάδες. Ζητήστε τους να σκεφτούν πώς θα διαρθρώσουν το πρόγραμμα εισαγωγής. Πείτε τους να προετοιμάσουν μια παρουσίαση της κοινής τους συζήτησης.
- Μπορούν να δοκιμάσουν και να κατατάξουν 3 με 5 χαρακτηριστικά που θα πρέπει να έχει το πρόγραμμα.
 - Εναλλακτικά, μπορούν να προσπαθήσουν να προετοιμάσουν μια διαφήμιση για τη συγκεκριμένη ιδέα προγράμματος (και να την υλοποιήσουν).
 - Εναλλακτικά, μπορούν να σχεδιάσουν 3 με 5 σύμβολα που να αντιπροσωπεύουν τα χαρακτηριστικά του προγράμματος και να βάλουν τις άλλες ομάδες να μαντέψουν το νόημά τους.



- β. Κρατήστε όλη την ομάδα μαζί και εργαστείτε με βάση την τεχνική του καταιγισμού ιδεών. Γράψτε τις προτάσεις σε έναν πίνακα ή παρόμοιο μέσο. Πείτε στα μέλη της ομάδας να επιλέξουν τα χαρακτηριστικά με τα οποία συμφωνούν περισσότερο. Μπορείτε, επίσης, να πραγματοποιήσετε μια καθοδηγούμενη συζήτηση και να προχωρήσετε συντομότερα στην Άσκηση 2.
- γ. Και στις δύο περιπτώσεις, συνοψίστε το πρώτο μέρος, προσπαθώντας να εντοπίσετε ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά ενός προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς. Καθοδηγήστε τους έμπειρους εκπαιδευτικούς, ώστε να προσδιορίσουν όχι μόνο τις αρχές αλλά και τους λόγους που βρίσκονται πίσω από αυτές τις αρχές. Να θυμάστε ότι πρέπει να εκμαιεύσετε τις αρχές από την ομάδα των έμπειρων εκπαιδευτικών σας, μπορεί όμως να θέλετε να τους κατευθύνετε προς ορισμένες αρχές που ήδη περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα ΠΕΕΝΕ (βλ. [Παράρτημα 42](#)).
- δ. Κρατήστε τη γραπτή σύνοψη κάπου διαθέσιμη. Στη Δραστηριότητα 3 θα αναφερθείτε ξανά σε αυτήν και θα προσπαθήσετε να τονίσετε κατά πόσο συμβαδίζουν οι αρχές του προγράμματος με τις επιλογές της ομάδας ή ότι το πρόγραμμα εξακολουθεί να είναι ένα έργο σε εξέλιξη και να τονίσετε πόσο σημαντικό είναι οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να προσαρμόσουν το πρόγραμμα και να το φέρουν στα μέτρα τους.

Άσκηση 2 – Συγκεντρώνουμε ιδέες για περιεχόμενο | 20 λεπτά

- α. Ο καθένας φτιάχνει έναν προσωπικό κατάλογο και κάποιος αρχίζει να διαβάζει ανά θέμα, ενώ οι άλλοι σηκώνουν το χέρι τους αν έχουν το θέμα και στη δική τους λίστα.
- β. Καταρτίστε έναν κοινό κατάλογο των θεμάτων που πρέπει να καλύπτει ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς. Κρατήστε τη σύνοψη κάπου διαθέσιμη, καθώς μπορεί να σας χρειαστεί ξανά στη δραστηριότητα 3.

Δραστηριότητα 2: Παρουσίαση του ΠΕΕΝΕ | 30 λεπτά

Σε αυτήν τη δραστηριότητα, ο εκπαιδευτής θα παρουσιάσει την ιστορία του προγράμματος (μαζί με μια ματιά στο μέλλον) και τις βασικές του έννοιες (βλ. [Παράρτημα 43](#)).

Βασιζόμενοι στις πληροφορίες των δύο πρώτων δραστηριοτήτων, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε τις πληροφορίες που περιέχονται στο συνημμένο έγγραφο για να προσπαθήσετε να δώσετε στους έμπειρους εκπαιδευτικούς ένα πλαίσιο. Προσπαθήστε να αναφερθείτε όσο το δυνατόν περισσότερο στις σκέψεις και τις ιδέες τους.

Χρησιμοποιήστε τα παρεχόμενα υλικά με σύνεση. Εφόσον είναι δυνατόν, προσπαθήστε να συνδυάσετε τις δραστηριότητες 1 έως 3 σε μία μόνο συνεδρία χωρίς διάλειμμα.



Δραστηριότητα 3: Μπαίνοντας στα «βαθιά» | 170 λεπτά

Ο κύριος όγκος των εργασιών σχετικά με το ΠΕΕΝΕ θα πρέπει να επικεντρωθεί στα υλικά που αναπτύσσονται στο ίδιο το ΠΕΕΝΕ. Θα πρέπει να παρουσιαστεί κάθε μία από τις 14 ενότητες. Το να ακούει κανείς 14 διαφορετικές παρουσιάσεις για κάτι παρεμφερές μπορεί να είναι κάπως κουραστικό, γι' αυτό προσπαθήστε να δώσετε ζωντάνια στις συζητήσεις και να εμπλέξετε τους συμμετέχοντες. Η ιδέα που προτείνεται εδώ είναι η παρουσίαση κάθε ενότητας από τους ίδιους τους έμπειρους εκπαιδευτικούς.

Άσκηση 1 – Διερεύνηση και παρουσίαση των ενότητων | 30 λεπτά

- α. Εάν είναι εφικτό, δημιουργήστε 14 ομάδες. Η κάθε μία θα ετοιμάσει και θα παρουσιάσει μία ενότητα. Εναλλακτικά, μπορείτε να δημιουργήσετε λιγότερες ομάδες που θα προετοιμάζουν και θα παρουσιάζουν περισσότερες ενότητες (για παράδειγμα, 7 ομάδες που προετοιμάζουν από 2 ενότητες).
- β. Κάθε ομάδα θα πρέπει να έχει στη διάθεσή της την επιλεγμένη ενότητα μαζί με όλα της τα παραρτήματα. Εάν μια ενότητα έχει ως ένα από τα παραρτήματά της έναν οδηγό συζήτησης, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν ένα παιχνίδι ρόλων (ο ένας ως μέντορας και ο άλλος ως αρχάριος εκπαιδευτικός).
- γ. Σε αυτά τα περίπου 30 λεπτά οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να μελετήσουν αρκετά λεπτομερώς την ενότητα που έχουν αναλάβει και να προετοιμάσουν μια παρουσίαση για την υπόλοιπη ομάδα. Η παρουσίαση αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει πάντα λεπτομερή κατάλογο όλων των αναπτυγμένων υλικών (παραρτημάτων) μιας ενότητας. Επιπλέον, θα πρέπει να αναφέρει κάτι που εξέπληξε την ομάδα και κάτι που θεωρούν ότι χρήζει εκτενούς προσαρμογής στο πλαίσιο της κάθε χώρας/σχολείου.

Άσκηση 2 – Επισκόπηση του ΠΕΕΝΕ σε βάθος | 140 λεπτά

Παρουσίαση και των 14 ενότητων. Για κάθε μία από τις ενότητες θα πρέπει να δίνονται 10 λεπτά για παρουσίαση και συζήτηση. Η συζήτηση πρέπει να ενθαρρύνεται και να συντονίζεται. Ενδεχομένως, όταν η ομάδα 1 παρουσιάζει την ενότητα 1, η ομάδα 2 θα μπορούσε να αναλάβει να κάνει ερωτήσεις στα μέλη της ομάδας 1 και να προωθή τη συζήτηση. Στην ομάδα 2 θα κάνει ερωτήσεις η ομάδα 3 και ούτω καθεξής...

Πιθανές ερωτήσεις ή σχόλια θα μπορούσαν να αφορούν:

- Τη συγκεκριμένη δυνατότητα χρήσης των υλικών στο εκάστοτε πλαίσιο,
- Το επίπεδο δυσκολίας των υλικών,
- Την καταλληλότητα του περιεχομένου για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς,
- Τα περιθώρια βελτίωσης και τι θα χρειαζόταν για μια διαφορετική/πιο προσεκτική εφαρμογή,
- Το αν κάτι λείπει από την οπτική 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 all. 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 *etal* 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 1- Πώς ενεργείς όταν έχεις εμπιστοσύνη

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 έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού. Επομένως, είναι σημαντικό το πώς ο αρχάριος εκπαιδευτικός μπορεί να εμπιστευτεί τον έμπειρο εκπαιδευτικό.

2.1. Συμπληρώστε την παρακάτω πρόταση:

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



Παράρτημα 2 - Αναθεώρηση σεναρίων και προσδοκώμενων αποτελεσμάτων (Portner, 2008)

Η παρακάτω άσκηση σας δίνει την ευκαιρία να προβλέψετε τις ενέργειες για υποθετικά, αλλά και πολύ πιθανά, επαγγελματικά σενάρια. Παρακάτω, θα δείτε την περιγραφή τεσσάρων κατηγοριών σεναρίων που συνήθως αποτελούν πρόκληση για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς. Σε κάθε κατηγορία περιγράφεται μια συγκεκριμένη κατάσταση και δίνεται ένα παράδειγμα μιας συγκεκριμένης ανάγκης, που σχετίζεται με την εν λόγω κατηγορία. Η ανάγκη υποδεικνύει τι πρέπει να κάνει ο αρχάριος εκπαιδευτικός. Η άσκηση αφορά το να δώσετε ένα παράδειγμα για κάθε κατηγορία και ένα παράδειγμα ανάγκης. Μπορείτε, επίσης, να προτείνετε μια λύση ως πρόσθετη άσκηση.

Κατηγορία: Διαχείριση τάξης			
Η σχολική τάξη θα πρέπει να είναι ένας χώρος, ο οποίος παρέχει στους μαθητές ένα ασφαλές και οργανωμένο περιβάλλον για την εκτέλεση των εργασιών τους.			
Παράδειγμα		Άσκηση	
Η κατάσταση σας	Ο έμπειρος εκπαιδευτικός με τον οποίο συνεργάζεστε αφιερώνει υπερβολικά πολύ χρόνο μοιράζοντας και μαζεύοντας γραπτά και φροντίζοντας άλλες ρουτίνες της τάξης.	Η κατάσταση σας	
Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	Πώς να οργανώσετε την τάξη για να βελτιώσετε τη λειτουργικότητά της.	Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	

Κατηγορία: Σχολική πολιτική			
Οι ρουτίνες και οι διαδικασίες που συντονίζουν τις ενέργειες της σχολικής κοινότητας.			
Παράδειγμα		Άσκηση	
Η κατάσταση σας	Ο αρχάριος εκπαιδευτικός έχει οργανώσει μια εκδρομή για τους μαθητές, αλλά δεν είναι σίγουρος για τις νομικές πτυχές που αφορούν την εκδρομή.	Η κατάσταση σας	
Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	Τι απαιτείται και ποιες είναι οι σχετικές διαδικασίες για την πραγματοποίηση μιας εκπαιδευτικής εκδρομής;	Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	



Κατηγορία: Γονείς και κοινότητα			
Η φύση και ο βαθμός συμμετοχής, ευθύνης και εξουσίας που έχουν οι γονείς και η κοινότητα όσον αφορά το σχολικό σύστημα.			
Παράδειγμα		Άσκηση	
Η κατάσταση σας	Ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα ήθελε να έχει την ευκαιρία να γνωρίσει τους γονείς και κηδεμόνες των μαθητών του	Η κατάσταση σας	
Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	Πώς να πείσετε περισσότερους γονείς να παρευρεθούν στην ετήσια εκδήλωση παρουσίασης του σχολείου στο κοινό (open day)...	Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	

Κατηγορία: Συναισθήματα			
Οι εντάσεις, τα συναισθήματα και οι συμπεριφορές που βιώνει κανείς κατά την άσκηση του επαγγέλματος.			
Παράδειγμα		Άσκηση	
Η κατάσταση σας	Ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα αξιολογηθεί επίσημα από έναν σύμβουλο εκπαίδευσης/συνάδελφο. Είναι αγχωμένος και ζητά την καθοδήγησή σας.	Η κατάσταση σας	
Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	Πώς να προετοιμαστείτε για μια αξιολόγηση από τον προϊστάμενό σας, να τη διαχειριστείτε και να ανακάμψετε από αυτήν.	Το δικό σας παράδειγμα ανάγκης	



Παράρτημα 3 - 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 εμπειριών εκπαιδευτικών, μεταξύ άλλων και στον τομέα της μεντορικής πρακτικής



Παράρτημα 4 - Αρχές μεντορισμού

Λαμβάνοντας υπόψη το προφίλ που παρουσιάζεται και τις ενέργειες του μέντορα, προσδιορίστε και αιτιολογήστε στις παρακάτω αρχές εκείνες που υποστηρίζουν καλύτερα την περιγραφή του προφίλ ενός μέντορα και αν θέλετε προσθέστε και άλλες.

- **Εμπιστοσύνη:** Η εμπιστοσύνη πρέπει να αποτελεί τη βάση μιας σχέσης μεταξύ έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού, όπου ο αμοιβαίος σεβασμός θα πρέπει να είναι δεδομένος
- **Εμπιστευτικότητα:** Η εμπιστευτικότητα διασφαλίζει ότι όποια θέματα συζητούνται στο πλαίσιο της μεντορικής σχέσης τηρούνται και παραμένουν απόρρητα μεταξύ των δύο εμπλεκόμενων ατόμων
- **Δέσμευση:** Οι μέντορες του προγράμματος δεσμεύονται να αφιερώσουν χρόνο και προσπάθεια στην όλη διαδικασία
- **Προσανατολισμός βάσει αποτελεσμάτων:** Οι μέντορες του προγράμματος προσβλέπουν στην επίτευξη των στόχων και των αποτελεσμάτων που καθορίζονται στη σχέση μεντορισμού

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Υποστηρικτικό υλικό

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί ακολουθούν αρχές που τους επιτρέπουν να διασφαλίζουν ότι ο ρόλος τους ως μέντορες εκπληρώνεται, όπως ενδεικτικά είναι το να:

- Κατανοούν το πώς μαθαίνουν οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί και προσαρμόζουν την πρακτική και τις γνώσεις τους στα ενδιαφέροντα, τις ανάγκες και τις ικανότητες των αρχάριων εκπαιδευτικών,



- Ενσωματώνουν στην πρακτική τους πρόσφατες έρευνες σχετικά με την αξιολόγηση, την καθοδήγηση και τη μεντορική σχέση, αντιλαμβάνομενοι την επίδραση του πλαισίου και της κουλτούρας στη συμπεριφορά των αρχάριων εκπαιδευτικών,
- Διαθέτουν μια βάση εξειδικευμένων γνώσεων και διάφορες στρατηγικές προσαρμογής και να μπορούν να τις συνδυάσουν με τις προσπάθειες του αρχάριου εκπαιδευτικού,
- Προβλέπουν πού είναι πιθανό να προκύψουν δυσκολίες και να προτείνουν εναλλακτικές τρόπους για την αντιμετώπισή τους, πιστεύοντας καταρχήν ότι οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί είναι ικανοί να λύνουν τα προβλήματά τους,
- Αναστοχάζονται συστηματικά την πρακτική μεντορισμού τους και να μαθαίνουν μέσα από τις εμπειρίες τους,
- Εξετάζουν πολλαπλές προοπτικές για το ίδιο σενάριο, να είναι δημιουργικοί και να ρισκάρουν, υιοθετώντας στάση πειραματισμού και επίλυσης προβλημάτων,
- Αξιολογούν κριτικά τις δραστηριότητές τους και να επιδιώκουν να διευρύνουν το «ρεπερτόριό» τους εμπλουτίζοντας τις γνώσεις τους, οξύνοντας την κρίση τους και προσαρμόζοντας την πρακτική τους σε διάφορες ανακαλύψεις, ιδέες και θεωρίες.

Ο Maia (2011) υποδεικνύει εννέα χαρακτηριστικά που θα πρέπει να συγκροτούν το ηθικό προφίλ ενός εργαζόμενου στο χώρο της εκπαίδευσης, και τα οποία ευνοούν τη διαμόρφωση του ηθικού προφίλ ενός έμπειρου εκπαιδευτικού, λαμβάνοντας υπόψη τις δραστηριότητες που έχει να επιτελέσει ως μέντορας:

- **Ενθουσιασμός για τη γνώση** - Ο μέντορας καλείται να εμπεδώσει έναν τομέα γνώσης που σχετίζεται με το αντικείμενο διδασκαλίας που του έχει ανατεθεί, ώστε να μπορεί να ικανοποιήσει την περιέργεια των αρχάριων εκπαιδευτικών, να τους γεννήσει ερωτήματα και να τους οδηγήσει σε ανακαλύψεις, οι οποίες θα τους βοηθήσουν να αναπτυχθούν προσωπικά και επαγγελματικά. Σε αυτήν την ενέργεια, είναι ουσιαστικής σημασίας ο μέντορας να επιδεικνύει ενθουσιασμό και πάθος.
- **Εκλογικευμένη ευαισθησία** - Ο μέντορας είναι το επίκεντρο και ο λόγος της δράσης του αρχάριου εκπαιδευτικού, όμως είναι απαραίτητο να γνωρίζει πώς να διαχειριστεί τη συναισθηματική διάσταση στη σχέση μεντορισμού.
- **Προσαρμοσμένη σοφία** - Θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός ανάπτυξης στον οποίο βρίσκονται οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί, ώστε να μπορεί κανείς να τους βοηθήσει να προχωρήσουν σε υψηλότερα επίπεδα ανάπτυξης.
- **Ισορροπημένη ασφάλεια** - Πρέπει να υπάρχει ασφάλεια δράσης, ισορροπία μεταξύ γνώσης, στάσης και κατευθυντήριων αρχών.
- **Διαρκής διαθεσιμότητα** - Οι μέντορες θα πρέπει να είναι πρόθυμοι και διαθέσιμοι να υποστηρίξουν και να συνεχίζουν πάντα τη μάθηση.
- **Καθορισμένη αξιολογία** - Διατήρηση των αξιών πάντοτε ως αναγκαίων εμπειριών.
- **Εγνωσμένη καλοσύνη** - Είναι πολύ σημαντικό ο μέντορας να αναγνωρίζεται ως «καλός άνθρωπος», τόσο στο σχολικό όσο και στο κοινωνικό και προσωπικό του περιβάλλον.
- **Συνοχή** - Το άτομο και ο επαγγελματίας πρέπει να έχουν συνοχή στις ενέργειές τους, διότι τυχόν αντιφάσεις μεταξύ των ρόλων αυτών δυσχεραίνουν τη διαδικασία συγκρότησης του αρχάριου εκπαιδευτικού.



Παράρτημα 5 - Κείμενο με τίτλο No drive-by teachers (Schulman, 2003)

Διαβάστε το παρακάτω κείμενο του Shulman 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».

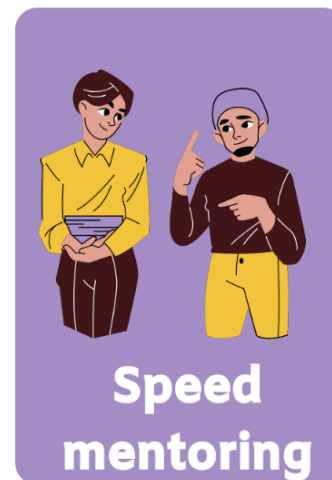
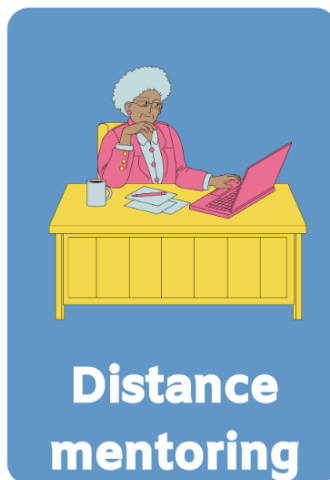
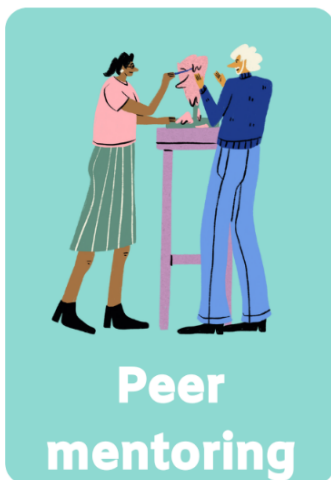
Συνοπτικά, αυτή η προσέγγιση του Jacobs όχι μόνο επέτρεψε σε περισσότερους φοιτητές να καταφέρουν να ανταποκριθούν στις υψηλές απαιτήσεις του τμήματος χημείας (καθώς πολύ περισσότεροι φοιτητές πέρασαν το εισαγωγικό πρόγραμμα), αλλά και διαμόρφωσε ένα είδος πρότυπου επαγγελματισμού που θα έπρεπε να αποτελεί 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 επιμένουν 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.



Παράρτημα 6 - Τύπος μεντορισμού - κάρτες





Παράρτημα 7 - Φύλλο παρατήρησης

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

Αναγνωριστικό ομάδας

Είδος μεντορισμού

Κύρια χαρακτηριστικά



Πλεονεκτήματα

Μειονεκτήματα


Άλλες παρατηρήσεις



Παράρτημα 8 - 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 έμπειρου και 1 αρχάριου εκπαιδευτικού ▪ 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 έμπειρος εκπαιδευτικός μπορεί επίσης να επωφεληθεί από τη διαδικασία: ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων, μάθηση από τον αρχάριο εκπαιδευτικό 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 έμπειρων εκπαιδευτικών ▪ Απαιτεί περισσότερο χρόνο και από τα δύο μέρη
<p>Ομαδικός μεντορισμός</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ένας ή περισσότεροι έμπειροι εκπαιδευτικοί δουλεύουν με μια ομάδα πολλών αρχάριων εκπαιδευτικών. ▪ Μια ομάδα συνεργασίας που καθοδηγείται από έναν ή περισσότερους έμπειρους εκπαιδευτικούς. ▪ Διάφορα παραδείγματα: Καθοδήγηση μεταξύ ομοτίμων, 1 έμπειρος εκπαιδευτικός με πολλούς αρχάριους 	<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 αρχάριους εκπαιδευτικούς σε μικρότερο χρονικό διάστημα. ▪ Αποτελεσματικός τρόπος επιμόρφωσης ομάδων, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Όταν συμμετέχουν πολλοί αρχάριοι εκπαιδευτικοί, οι επιμέρους στόχοι και ανάγκες μπορεί να επιτυγχάνονται μόνο επιφανειακά. ▪ Όταν συμμετέχουν πολλοί έμπειροι εκπαιδευτικοί, απαιτείται περισσότερος χρόνος για κοινή προετοιμασία και ανάλυση.



Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
	<p>εκπαιδευτικούς, πολλοί έμπειροι εκπαιδευτικοί με 1 αρχάριο εκπαιδευτικό, πολλοί έμπειροι εκπαιδευτικοί με πολλούς αρχάριους εκπαιδευτικούς.</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 έμπειρων εκπαιδευτικών. 	
<p>Μεντορισμός μεταξύ ομοτίμων</p> 	<ul style="list-style-type: none"> Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί έχουν κοινά ή παρόμοια προσόντα και εμπειρίες σε προσωπικό ή επαγγελματικό επίπεδο. Μπορεί να έχουν και οι δύο παρόμοιο επαγγελματικό επίπεδο. Αυτοί οι ομότιμοι 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"> 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 έμπειρους εκπαιδευτικούς να αλληλοϋποστηρίζονται κατά τη διάρκεια μιας σχέσης μεντορισμού και για τους αρχάριους 	<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"> Κατά κανόνα, τα σχολεία έχουν ομάδες εκπαιδευτικών με παρόμοια προσόντα και εμπειρίες. 	<p>εκπαιδευτικούς να αλληλοϋποστηρίζονται κατά τη διάρκεια μιας σχέσης μεντορισμού.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> Μεντορικές σχέσεις που δημιουργούνται/διατηρούνται μέσω εφαρμογών της ψηφιακής τεχνολογίας. Οι έμπειροι και οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί 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.



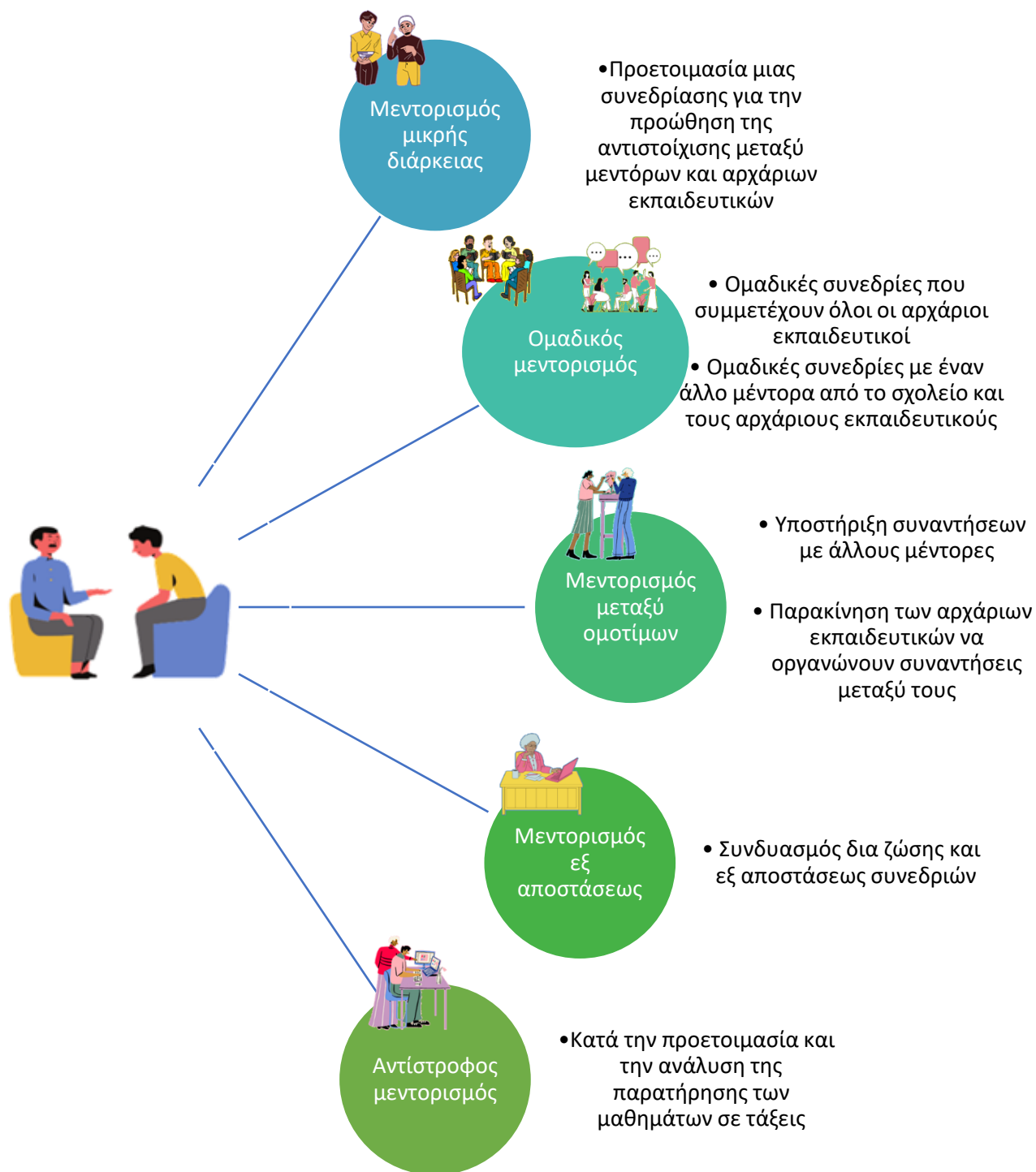
Τύποι	Χαρακτηριστικά	Πλεονεκτήματα	Μειονεκτήματα
<p>Αντίστροφος μεντορισμός</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ανεστραμμένος από το παραδοσιακό μοντέλο. ▪ Ένας αρχάριος εκπαιδευτικός αναλαμβάνει να γίνει μέντορας έμπειρων εκπαιδευτικών/ενός εκπαιδευτικού με μεγαλύτερη προϋπηρεσία. ▪ Συνήθως αφορά 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εξαιρετικά πολύτιμη σε περιβάλλοντα εργασίας με εκπαιδευτικούς διαφόρων ηλικιών και γενεών, όπου οι ανάγκες επιμόρφωσης μπορεί να επικεντρώνονται στις τεχνικές δεξιότητες. ▪ 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 έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού (αίσθηση ισότητας). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Λαμβάνοντας υπόψη ότι θα δοθεί έμφαση κυρίως στους έμπειρους εκπαιδευτικούς, η ένταξη και ενσωμάτωση νέων ή λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών μειώνεται.
<p>Μεντορισμός μικρής διάρκειας</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ο αρχάριος εκπαιδευτικός πραγματοποιεί μερικές κατ' ιδίαν συζητήσεις με διάφορους έμπειρους εκπαιδευτικούς. ▪ Ο αρχάριος εκπαιδευτικός 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ίσως είναι μια χρήσιμη στρατηγική για την εύρεση του κατάλληλου έμπειρου εκπαιδευτικού για τον αρχάριο εκπαιδευτικό. ▪ Χρήσιμος ως συμπλήρωμα του μεντορισμού ένας προς έναν, αφού δίνει στον αρχάριο εκπαιδευτικό την ευκαιρία να αλληλεπιδράσει και με άλλους έμπειρους εκπαιδευτικούς. ▪ 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 έμπειρων εκπαιδευτικών. ▪ Ο αρχάριος εκπαιδευτικός 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
	<p>Στα σχολεία με τους εκπαιδευτικούς:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Συμβαίνει στα σχολεία, ανεπίσημα, όταν νέοι/λιγότερο έμπειροι εκπαιδευτικοί αναζητούν υποστήριξη από διάφορους έμπειρους εκπαιδευτικούς		



Παράρτημα 9 - Συνδυασμός τύπων μεντορισμού





Παράρτημα 10 - Στρατηγικές προετοιμασίας για τη μεντορική σχέση



Ξεκινήστε την επικοινωνία σας με τον αρχάριο εκπαιδευτικό.



Ανταλλάξτε πληροφορίες μεταξύ σας πριν μιλήσετε για πρώτη φορά.



Αφιερώστε χρόνο για να γνωριστείτε.



Μοιραστείτε προηγούμενες εμπειρίες μεντορισμού και αυτά που σας επηρέασαν.



Μιλήστε για τους μαθησιακούς στόχους και τους στόχους ανάπτυξης του αρχάριου εκπαιδευτικού.



Καθορίστε τις προσωπικές προσδοκίες από τη σχέση.



Τι χρειάζεστε από τον μέντορά σας;



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



Συζητήστε για το προσωπικό και το μαθησιακό στυλ.



Παράρτημα 11 – Πρακτικές συμβουλές μεντορισμού

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

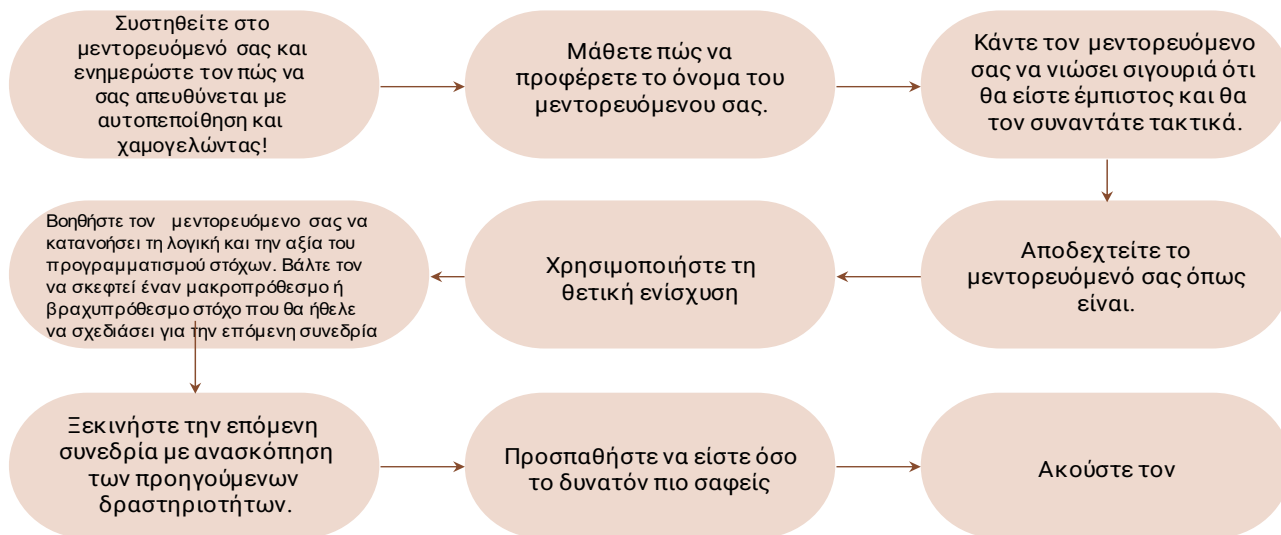
1. Πόσο χρόνο μπορείτε να αφιερώσετε στη μεντορική σχέση; Απαντήστε ρεαλιστικά.
2. Καταγράψτε τους στόχους και αναλύστε τους ώστε να πληρούν τα κριτήρια SMART.
3. Συμφωνήστε για τη μορφή της συζήτησης. (π.χ. επίσημη ημερήσια διάταξη, ημερήσια διάταξη βάσει θεματολογίας, συζητήσεις με βάση λίστα ελέγχου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

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Παράρτημα 12 - Εξοικείωση

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



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





Παράρτημα 13 - Προώθηση της ανάπτυξης του νέου εκπαιδευτικού

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

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



Παράρτημα 14- Το τέλος είναι η αρχή...

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





Παράρτημα 15– Ερωτηματολόγιο σχετικά με την ικανότητα αυτοαναστοχασμού

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο είναι βασισμένο στο μοντέλο του Bateson για τα νευρολογικά επίπεδα

Ισχυρισμός	Συμφωνία/συχνότητα (1-σχεδόν ποτέ... 5-σχεδόν πάντα)
Σκέφτομαι ευχάριστα περιστατικά που συμβαίνουν στη δουλειά.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι περιστατικά στη δουλειά που με ενθουσιάζουν και μου προκαλούν το ενδιαφέρον.	1---2---3---4---5
Αναρωτιέμαι για τις μη εμφανείς αιτίες όσων συμβαίνουν στη δουλειά.	1---2---3---4---5
Αναλύω τις συνθήκες υπό τις οποίες συνέβη κάτι.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι πώς ή με ποια συμπεριφορά και αντιδράσεις μου συνέβη σε ένα περιστατικό.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι πώς οι άλλοι επηρέασαν την πορεία των γεγονότων μέσω των ενεργειών και των πεποιθήσεών τους.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι τις στρατηγικές που εφαρμόζω σε διαφορετικές καταστάσεις.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι σε ποιες πεποιθήσεις στηρίχθηκαν οι πράξεις μου στην παρούσα κατάσταση.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι τι πρέπει να πιστεύω για να διαχειριστώ καλύτερα μια δύσκολη κατάσταση.	1---2---3---4---5
Αναστοχάζομαι τη συμπεριφορά, τις στρατηγικές και τις πεποιθήσεις μου υπό το πρίσμα της γνώσης των ειδικών, των μοντέλων και των εκπαιδευτικών θεωριών.	1---2---3---4---5
Αμφισβητώ το νόημα των γεγονότων και των πραγμάτων στη ζωή μου.	1---2---3---4---5
Αναστοχάζομαι τις αξίες στις οποίες βασίζονται οι ενέργειές μου.	1---2---3---4---5
Σκέφτομαι ποιος/-α είμαι και ποιος είναι ο σκοπός μου στην εργασία μου.	1---2---3---4---5





Παράρτημα 16 – Οι επαγγελματικές μου αξίες

Από τον κατάλογο των παρακάτω χαρακτηριστικών/στοιχείων, επιλέξτε τα πέντε που θεωρείτε ως τα πιο σημαντικά στη δουλειά σας και που είστε αποφασισμένοι να υιοθετήσετε στη συμπεριφορά σας. Αν λείπει από τον παρακάτω κατάλογο κάποια αξία, η οποία είναι σημαντική για εσάς και ανήκει στην ομάδα των πιο σημαντικών αξιών σας, προσθέστε την.

Ανεξαρτησία	Ισότητα	Διακριτικότητα	Ευχαρίστηση	Καθήκον
Αφοσίωση	Γνώσεις	Περιέργεια	Αισιοδοξία	Δημιουργικότητα
Υγεία	Ανεκτικότητα	Κίνηση	Ελευθερία	Δεκτικότητα
Ευθύνη	Αυτοέλεγχος	Ικανότητα	Αξιοπιστία	Ακρίβεια
Χαλάρωση	Θάρρος	Υποστήριξη	Ειλικρίνεια	Ομαδική εργασία
Χιούμορ	Πάθος	Δύναμη	Ακεραιότητα	Σεβασμός
Συγχώρεση		Μόχθος	Πρόσδος	...

Οι σημαντικότερες αξίες μου:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Αφού επιλέξετε τις 5 πιο σημαντικές αξίες, μελετήστε/συζητήστε τις παρακάτω πτυχές.

β) Πώς αντικατοπτρίζονται οι αξίες που έχετε επιλέξει στις εμπειρίες και τη συμπεριφορά σας; Δώστε παραδείγματα συγκεκριμένων επαγγελματικών σας αντιδράσεων/πράξεων που αντικατοπτρίζουν τον προσανατολισμό σας σε κάθε αξία.

γ) Πώς αναμένετε να επηρεάσουν οι αξίες σας την εργασία σας ως μέντορα;

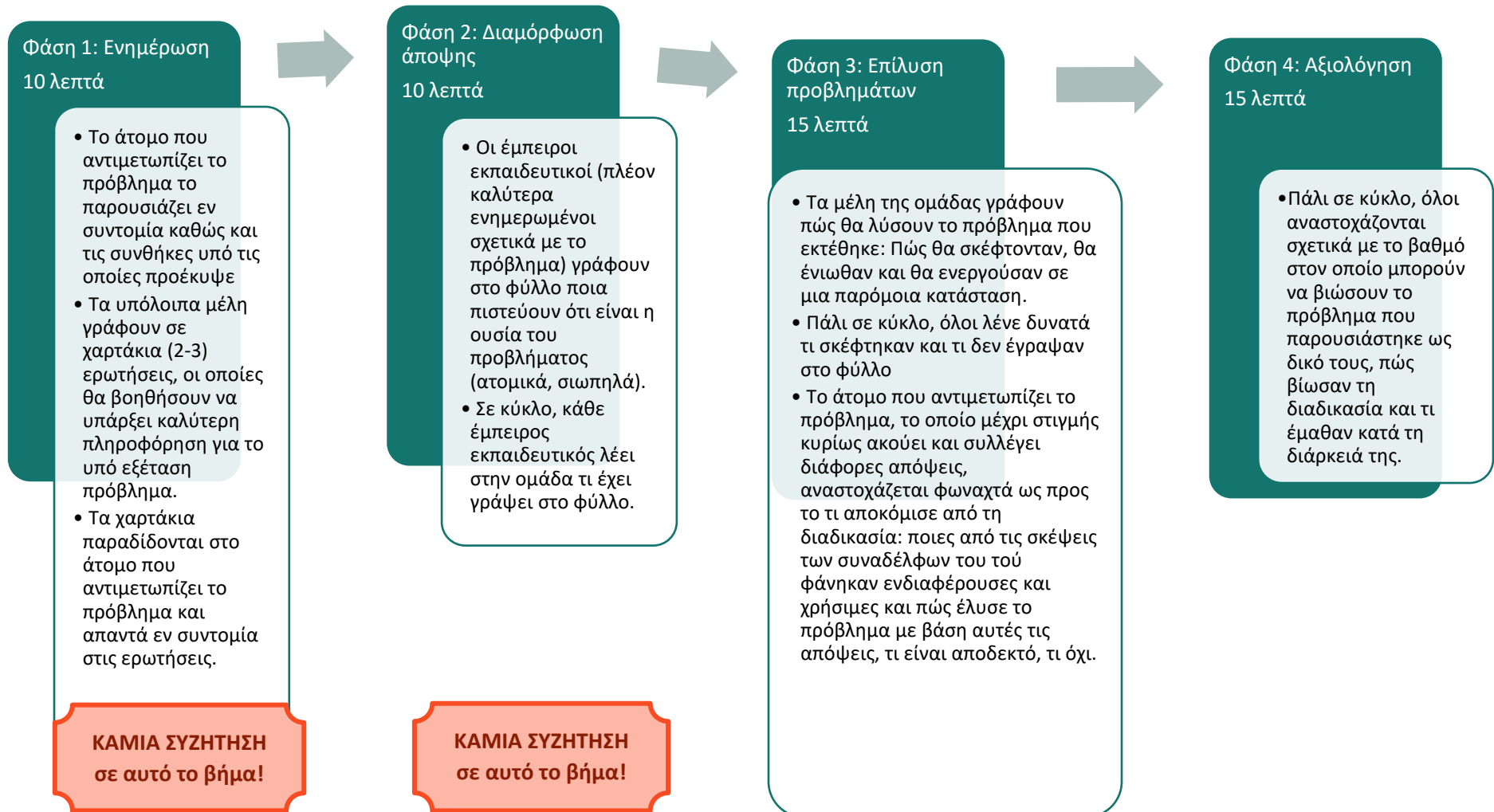
δ) Πόσο σημαντικό θεωρείτε ότι είναι να διευκρινίσετε τόσο τις δικές σας αξίες όσο και εκείνες του αρχάριου εκπαιδευτικού με τον οποίο συνεργάζεστε;

ε) Πώς θα καθοδηγήσετε τον αρχάριο εκπαιδευτικό ώστε να συνειδητοποιήσει τις βασικές αξίες που διέπουν τις επαγγελματικές του αποφάσεις;

στ) Τι θα σήμαινε ένας τέτοιος προβληματισμός για τον αρχάριο εκπαιδευτικό με τον οποίο συνεργάζεστε;



Παράρτημα 17 – Αναστοχασμός σε ομάδες





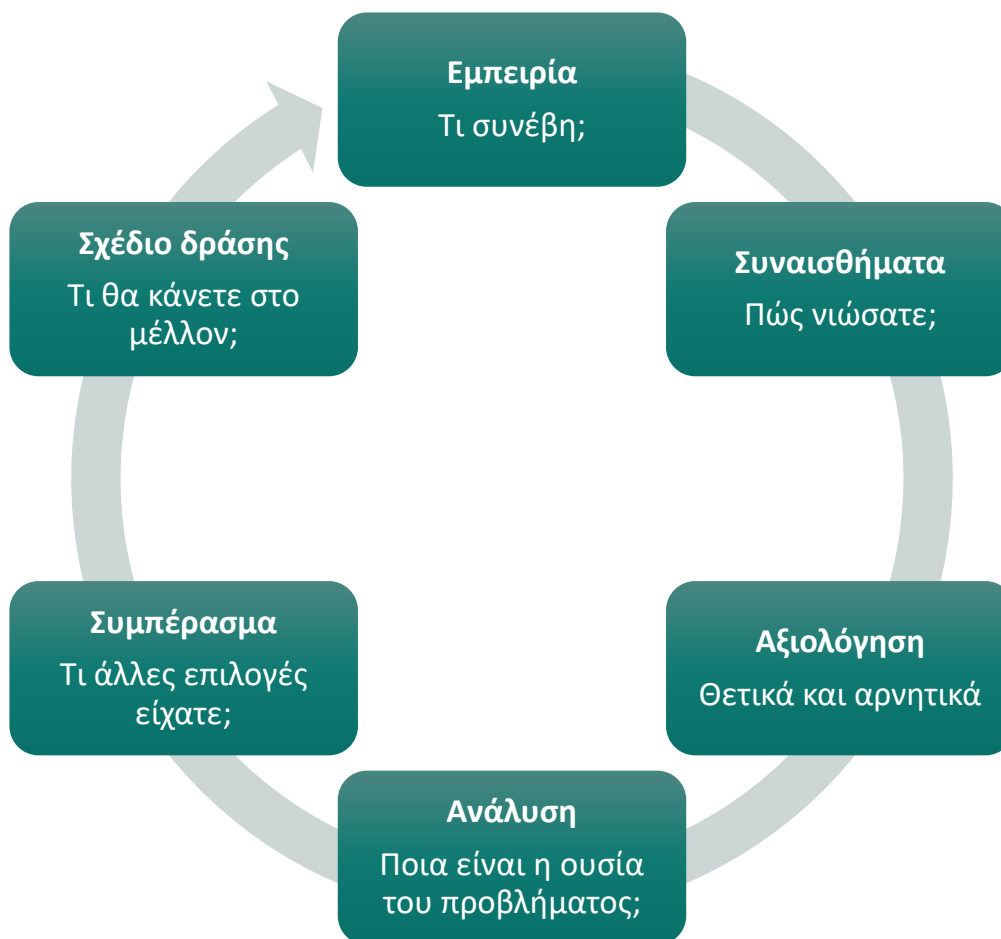
Παράρτημα 18 – Σωκρατικές ερωτήσεις

Σωκρατικές ερωτήσεις που θα κατευθύνουν τον αναστοχασμό:

Φάση	Ερωτήσεις (παραδείγματα για κάθε φάση)
<p>1. Περιγραφή Περιγράψτε την εμπειρία σας: Εντοπίστε το πρόβλημα και δηλώστε το με σαφήνεια. Μη βγάξετε συμπεράσματα, μην κρίνετε σε αυτή τη φάση.</p>	<p>Τι συνέβη; Τι έκανες;</p>
<p>2. Βασικοί παράγοντες που καθορίζουν την εμπειρία Αναζήτηση άλλων δεδομένων, που έχουν σημασία για την κατανόηση του προβλήματος και των γενεσιουργών του αιτιών.</p>	<p>Πώς αντιδράσατε; Τι σκεφτήκατε και τι αισθανθήκατε για την κατάσταση αυτή; Τι ήταν σημαντικό σε αυτήν την κατάσταση για εσάς; Τι πιστεύετε ότι σκέφτονταν και αισθάνονταν οι άλλοι; Πώς ενήργησαν; Τι ήταν σημαντικό για εκείνους;</p>
<p>3. Αξιολόγηση (κρίση) Δημιουργία αξιολόγησης: τι είναι καλό, τι είναι κακό σε αυτήν την εμπειρία.</p>	<p>Τι σήμαινε αυτό (για εσάς, για τους άλλους, γενικά ...); Γιατί αυτή η κατάσταση ήταν δύσκολη για εσάς; Ποια ήταν τα θετικά και τα αρνητικά της; (Για εσάς, για τους άλλους)</p>
<p>4. Ανάλυση Διερεύνηση του προβλήματος από διαφορετικές οπτικές γωνίες.</p>	<p>Πώς ερμηνεύετε αυτήν την κατάσταση; Τι σημαίνει για εσάς; Τι συνέβαινε; (Αθέατες πλευρές του προβλήματος) Ποιες είναι οι πιθανές αιτίες αυτού του προβλήματος; Με ποιον τρόπο μοιάζει αυτή η εμπειρία με προηγούμενες εμπειρίες; Τι μπορείτε να συμπεράνετε από αυτό;</p>
<p>5. Εναλλακτικές λύσεις σε αυτό το πρόβλημα Σκεφτείτε όλες τις πιθανές λύσεις. Μην τις αξιολογήσετε σε αυτό το σημείο, απλώς σκεφτείτε τις.</p>	<p>Τι θα μπορούσε να γίνει; Τι θα μπορούσατε να κάνετε την επόμενη φορά σε μια παρόμοια κατάσταση;</p>
<p>6. Αξιολόγηση λύσεων → επιλογή της καλύτερης Πάρτε την καταλληλότερη απόφαση.</p>	<p>Τι συνέπειες θα μπορούσε να έχει κάθε λύση; Ποια λύση είναι η καλύτερη;</p>
<p>7. Σχέδιο δράσης 8. Πόροι 9. Παρακολούθηση προόδου</p>	<p>Περιγράψτε ακριβώς τι πρόκειται να κάνετε τώρα; Τι μέσα θα χρειαστείτε και πώς θα παρακολουθείτε την πρόδοό σας;</p>



Παράρτημα 19 – Μοντέλο του Gibbs





Παράρτημα 20 - 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 αρχάριος εκπαιδευτικός έχει την πλήρη προσοχή σας.
- **ΔΩΣΤΕ ΠΡΟΣΟΧΗ** - Δώστε την αμέριστη προσοχή σας στον αρχάριο εκπαιδευτικό.
- **ΔΕΙΞΤΕ ΟΤΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΕΙΤΕ** - Ειδικά αν η συνεδρία σας γίνεται μέσω τηλεφώνου, ενθαρρύνετε τον αρχάριο εκπαιδευτικό 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 αρχάριους εκπαιδευτικούς. 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 21 – Παιχνίδι ρόλων σε μια επικοινωνιακή συζήτηση | Έμπειρος εκπαιδευτικός και αρχάριος εκπαιδευτικός

Οι δύο εθελοντές που θα παίξουν το ρόλο του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού αντίστοιχα, θα πρέπει να καθορίσουν τα ακόλουθα ζητήματα που σχετίζονται με το σενάριο:

Κριτήρια	Σενάριο
Είδος μεντορισμού	<input type="checkbox"/> Μεντορισμός ένας προς έναν <input type="checkbox"/> Μεντορισμός εξ αποστάσεως ή διαδικτυακός <input type="checkbox"/> Αντίστροφος μεντορισμός
Θέμα(-τα) προς συζήτηση	
Παρασκήνιο και διαμόρφωση του σκηνικού	
Θέση του έμπειρου εκπαιδευτικού	
Θέση του αρχάριου εκπαιδευτικού	



Παράρτημα 22 – 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 έμπειρου εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια της συζήτησης με τον αρχάριο εκπαιδευτικό:

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



Ερωτήσεις ενδυνάμωσης	Ήταν οι ερωτήσεις ενδυνάμωσης που έθεσε ο έμπειρος εκπαιδευτικός εύστοχες και επαρκείς;	
----------------------------------	---	--

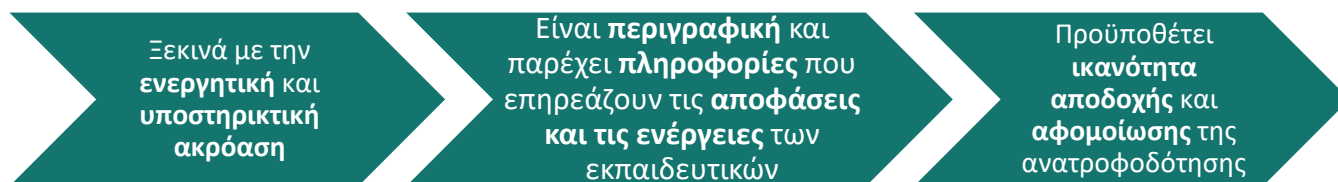


Παράρτημα 23 – Παροχή και λήψη ανατροφοδότησης

Μία από τις στρατηγικές με τη μεγαλύτερη σημασία είναι να μάθουν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί **πώς να παρέχουν επικοινωνιακή ανατροφοδότηση** στους αρχάριους εκπαιδευτικούς, καθώς η ανατροφοδότηση είναι σημαντική ώστε:

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

Η έγκαιρη και συχνή ανατροφοδότηση θα συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην εδραίωση της σχέσης μεταξύ έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού, ενώ παράλληλα θα αποτρέψει τον αρχάριο εκπαιδευτικό από το να ακολουθήσει λάθος δρόμο. Ως εκ τούτου, η επικοινωνιακή ανατροφοδότηση είναι **κάτι παραπάνω από ένα σχόλιο ή μια αντίδραση σε μια ενέργεια**:



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

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





Μπορούν να προσδιοριστούν διάφοροι **τύποι ανατροφοδότησης** και να χρησιμοποιούνται από τον έμπειρο εκπαιδευτικό σε διάφορες φάσεις της σχέσης:



Η **ΕΝΘΕΡΜΗ ανατροφοδότηση** είναι επικοδομητική, 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 επικοδομητική 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 εποικοδομητική για να είναι αποτελεσματική, να έχει αντίκτυπο στη συμπεριφορά και τη λήψη αποφάσεων των αρχάριων εκπαιδευτικών και να ενισχύει τη σχέση μεταξύ έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού. Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές σχετικά με τον τρόπο παροχής εποικοδομητικής και αποτελεσματικής ανατροφοδότησης:

Το σημαντικότερο στοιχείο για την εποικοδομητική 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 τον αρχάριο εκπαιδευτικό, 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 αρχάριου εκπαιδευτικού 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 τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

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 αρχάριος εκπαιδευτικός συμφωνεί ή συμφωνεί με όλα όσα έχετε πει.

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



Παράρτημα 24 – Κουίζ Τρόπου Σκέψης (Νοοτροπίας)

Κουίζ Τρόπου Σκέψης (Νοοτροπίας)

Τι νοοτροπία έχετε;

Οδηγίες: Σημειώστε στο πλαίσιο δίπλα σε κάθε ερώτηση πώς αισθάνεστε για τη συγκεκριμένη δήλωση.

1. Δεν μπορούμε να αλλάξουμε κατά πολύ τη νοημοσύνη μας.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

2. Μπορούμε πάντα να αλλάξουμε βασικά χαρακτηριστικά του εαυτού μας.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

3. Οποιοσδήποτε μπορεί να γίνει μουσικός ή να μπει στη μουσική βιομηχανία.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

4. Είναι ελάχιστοι οι άνθρωποι που θα είναι πραγματικά καλοί στον αθλητισμό. «Γεννιέσαι με αυτό».

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

5. Είναι πολύ ευκολότερο για τους άντρες να μάθουν μαθηματικά ή για όσους προέρχονται από μια κουλτούρα που δίνει αξία στα μαθηματικά.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

6. Ανεξάρτητα από το τι άνθρωπος είστε, μπορείτε πάντα να αλλάξετε.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

7. Το να δοκιμάζω νέα πράγματα με αγχώνει και το αποφεύγω.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα



8. Κάποιοι άνθρωποι είναι καλοί και συμπαθείς και κάποιοι άλλοι όχι. Οι άνθρωποι συνήθως δεν αλλάζουν.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

9. Το εκτιμώ όταν οι άλλοι μου δίνουν ιδέες για το πώς μπορώ να βελτιωθώ.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

10. Όλοι οι άνθρωποι, εκτός αν έχουν κάποια εγκεφαλική βλάβη ή εκ γενετής αναπηρία, είναι εξίσου ικανοί για μάθηση.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

11. Οι άνθρωποι είναι κατά βάση καλοί, αλλά μερικές φορές παίρνουν τραγικές αποφάσεις.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

12. Μπορείτε να μάθετε νέα πράγματα, αλλά δεν μπορείτε πραγματικά να αλλάξετε το πόσο έξυπνος/-η είστε.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

13. Μπορείτε να κάνετε τα πράγματα αλλιώς, αλλά τα σημαντικά μέρη του χαρακτήρα σας δεν μπορούν πραγματικά να αλλάξουν.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

14. Ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο τα παιδιά πρέπει να κάνουν τις σχολικές τους εργασίες είναι για να μαθαίνουν νέα πράγματα.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα

15. Οι άνθρωποι που είναι πολύ έξυπνοι δεν χρειάζεται να προσπαθούν σκληρά.

Συμφωνώ απόλυτα Συμφωνώ Διαφωνώ Διαφωνώ απόλυτα



Ερωτήσεις ανάπτυξης (ερωτήσεις που υποστηρίζουν τη νοοτροπία ανάπτυξης): 2, 3, 6, 9, 10, 11, 14

1. Συμφωνώ απόλυτα – 3 βαθμοί
2. Συμφωνώ – 2 βαθμοί
3. Διαφωνώ – 1 βαθμός
4. Διαφωνώ απόλυτα – 0 βαθμοί

Σταθερές ερωτήσεις (ερωτήσεις που υποστηρίζουν μια νοοτροπία στασιμότητας): 1, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15

1. Συμφωνώ απόλυτα – 0 βαθμοί
2. Συμφωνώ – 1 βαθμός
3. Διαφωνώ – 2 βαθμοί
4. Διαφωνώ απόλυτα – 3 βαθμοί

Ισχυρή νοοτροπία ανάπτυξης:	45-33 βαθμοί
Νοοτροπία ανάπτυξης με ορισμένες σταθερές ιδέες:	32-24 βαθμοί
Νοοτροπία στασιμότητας με μερικές ιδέες ανάπτυξης:	23-15 βαθμοί
Ισχυρή νοοτροπία στασιμότητας:	14-0 βαθμοί

Προσαρμογή από:

Dweck, C.S. (2006) Mindset: The new psychology of success. New York House, Inc.



Παράρτημα 25 – Γλώσσα που υποδηλώνει τρόπο σκέψης επικεντρωμένο στην ανάπτυξη

**Γλώσσα
νοοτροπίας
ανάπτυξης**

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Στην πράξη!



- 1** Από το χαρακτηρισμό στη διαδικασία
Επαιείτε την προσπάθεια, όχι το ταλέντο.
Επικεντρωθείτε στη διαδικασία μάθησης.
- 2** Πραγματικά παραδείγματα
Δώστε παραδείγματα της νοοτροπίας
ανάπτυξης από διάφορα πλαίσια.
- 3** Υψηλές προσδοκίες
Κοινοποιήστε τις υψηλές προσδοκίες σας σε
όλους τους μαθητές.
- 4** Μιλάμε θετικά για τον εαυτό μας
Διδάξτε στους μεντορευόμενους πώς το να
μιλούν θετικά για τον εαυτό τους υποστηρίζει
τη μαθησιακή τους διαδικασία.
- 5** Συζήτηση για την ανάπτυξη του εγκεφάλου
Δείξτε τη σύνδεση μεταξύ μάθησης και
αποτελέσματος.



#1 Από το χαρακτηρισμό στη διαδικασία



Χαρακτηρισμός



Είσαι τόσο
έξυπνος!

Διαδικασία

Μου άρεσε πολύ το πώς
έλυσες το πρόβλημα!





Μια μέρα

Μια μέρα απορρίπτεται η αίτησή σας για κάποια θέση που θέλατε πολύ.

Είστε πολύ απογοητευμένοι. Εκείνο το απόγευμα, επιστρέφοντας στο σπίτι σας, διαπιστώνετε ότι έχετε πάρει κλήση για παράνομο παρκάρισμα. Επειδή είστε πραγματικά απογοητευμένοι, τηλεφωνείτε στο/στη σύντροφό σας για να του/της πείτε τι σας συνέβη, αλλά δεν έχει χρόνο να σας ακούσει.

Τι θα σκεφτόσασταν; Πώς θα νιώθατε; Τι θα κάνατε;

Αντί για...



Δεν είμαι καλή σε αυτό.

Δοκιμάστε...



Τι μου διαφεύγει;



Αντί για...

Δεν είμαι καλός/-ή σε αυτό.

Είμαι καταπληκτικός/-ή σε αυτό.

Τα παρατάω.

Είναι πολύ δύσκολο.

Δεν μπορώ να το κάνω καλύτερα.

Απλώς δεν μπορώ να κάνω το Χ.

Έκανα λάθος.

Είναι τόσο έξυπνος/-η.

Ποτέ δεν θα γίνω τόσο έξυπνος/-η.

Είναι καλούτσικο.

Το σχέδιο Α δεν λειτούργησε.



Δοκιμάστε...

Τι μου διαφεύγει;

Είμαι στο σωστό δρόμο.

Θα χρησιμοποιήσω μερικές στρατηγικές που μάθαμε.

Ίσως χρειαστεί λίγος χρόνος και προσπάθεια.

Μπορώ πάντα να βελτιώνομαι, θα συνεχίσω να προσπαθώ.

Θα εξασκήσω το μυαλό μου στο Χ.

Τα λάθη με βοηθούν να μαθαίνω καλύτερα.

Θα βρω πώς το κάνει.

Είναι όντως το καλύτερο που μπορώ;

Ευτυχώς που το αλφάβητο έχει άλλα 25 γράμματα.



Παράρτημα 26 - Στρες έναντι στρεσογόνου παράγοντα

Στις περιγραφές που παρατίθενται παρακάτω, αναφέρετε τι είναι στρες και τι στρεσογόνος παράγοντας.

Δήλωση	Στρες	Στρεσογόνος παράγοντας
1. Έχω πονοκέφαλο επειδή κουράστηκα.		
2. Αύριο γράφουμε διαγώνισμα και αγχώνομαι ήδη από σήμερα.		
3. Έχω πολλή δουλειά να κάνω.		
4. Έχω ήδη σοβαρό στομαχικό πρόβλημα λόγω της πιεστικής δουλειάς μου.		
5. Νιώθω ανησυχία γιατί είμαι ερωτευμένος, η καρδιά μου χτυπάει πιο γρήγορα, δυσκολεύομαι να συγκεντρωθώ στα μαθήματά μου και η σκέψη μου καλπάζει.		
6. Ο προϊστάμενός μου με έχει φορτώσει πάλι με πολλή δουλειά.		
7. Κόλλησα στην κίνηση στο δρόμο για τη δουλειά/το σχολείο και φοβάμαι ότι θα αργήσω.		
8. Με κουράζει πολύ να δουλεύω σε αυτήν τη θορυβώδη, δύσκολη τάξη.		
9. Το διάβασμα για τις τελικές εξετάσεις είναι εξαντλητικό. Έχω ήδη άγχος και έχω κουραστεί. Ανυπομονώ απλά να ξεκινήσουν επιτέλους οι εξετάσεις.		
10. Είμαι αγχωμένος, επειδή γνωρίζω ότι την επόμενη εβδομάδα ο διευθυντής του σχολείου θα έρθει στην τάξη μου ως επόπτης.		





Παράρτημα 27 - Στρεσογόνες καταστάσεις II

Για στρεσογόνες καταστάσεις όπως αυτές που περιγράφονται παραπάνω, μάθετε τι χρειάζεστε για να αντιμετωπίσετε κάθε κατάσταση επιτυχώς. Παρατηρήστε τι μπορείτε να κάνετε μόνοι σας και σε τι χρειάζεστε βοήθεια. Να είστε όσο το δυνατόν πιο συγκεκριμένοι: τι χρειάζεστε, πού και πώς θα μπορούσατε να το επιτύχετε. Κάντε στον εαυτό σας ορισμένες διερευνητικές ερωτήσεις (Τι χρειάζομαι; Πού μπορώ να το πετύχω; Ποιος μπορεί να με βοηθήσει; Πώς μπορώ να το κάνω; ...)

ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ 1:

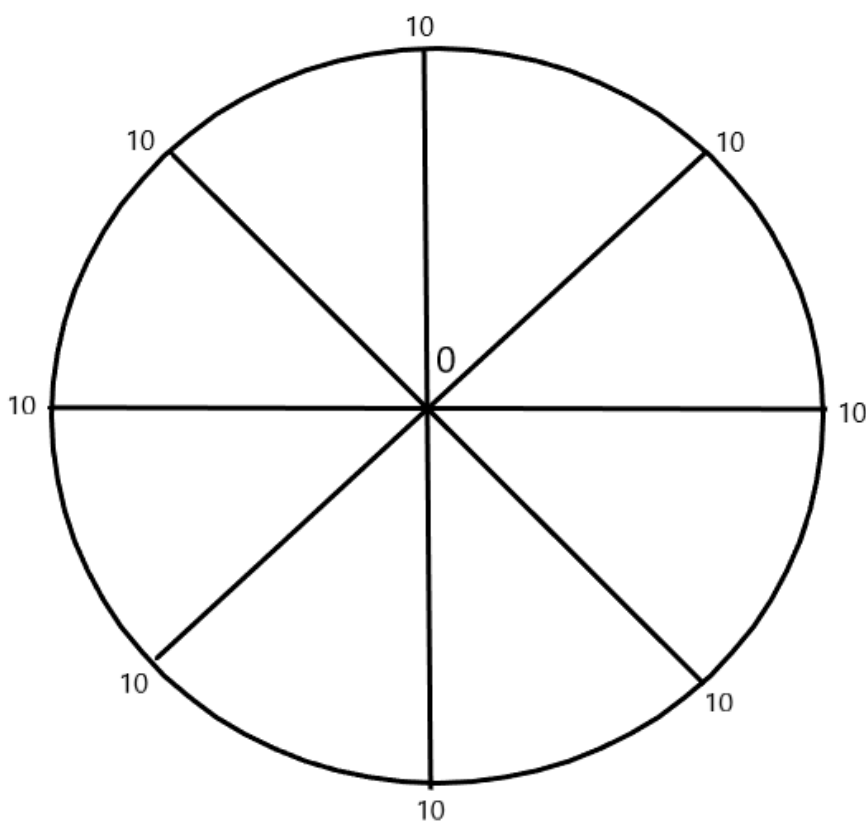
ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ 2:



Παράρτημα 28 - 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 29- 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 εποικοδομητικό αντίκτυπο στα κατώτερα επίπεδα.



ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union





Παράρτημα 30 – Καθοριστικοί Παράγοντες

Το επεξηγηματικό ύφος σχετίζεται με τρεις διαστάσεις που το καθορίζουν: τη μονιμότητα, την έκταση και την προσωποποίηση. Περιγράψτε μία από τις στρεσογόνες καταστάσεις σας και μία από τις επιτυχίες σας με όσο το δυνατόν περισσότερες λεπτομέρειες, μέσα από το πρίσμα των τριών διαστάσεων του επεξηγηματικού ύφους. (Για μια σαφέστερη εικόνα του επεξηγηματικού σας ύφους, συνιστάται η βιβλιογραφία του Seligman, όπου περιλαμβάνεται ένα ερωτηματολόγιο για το επεξηγηματικό ύφος.)

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Παράρτημα 31 - Συμβουλές και Έξυπνες Λύσεις

Την επόμενη φορά που θα χρησιμοποιήσετε το Google, δοκιμάστε αυτές τις συμβουλές:

- **Χρησιμοποιήστε τα εισαγωγικά για να περιορίσετε την αναζήτηση "ΑΚΡΙΒΩΣ" στις λέξεις που αναζητάτε**

Μια τυπική αναζήτηση μέσω Google, ή απλά η πληκτρολόγηση μιας φράσης που θέλετε να αναζητήσετε, θεωρείται γενικά μια επιφανειακή αναζήτηση. Στην περίπτωση αυτή, τα αποτελέσματά μπορεί να εμφανίσουν σελίδες που μπορεί να περιέχουν ή να μην περιέχουν όλες τις λέξεις που περιλαμβάνει το ερώτημα αναζήτησης. Αν όμως βάλετε τη φράση ή το ερώτημα αναζήτησης σε εισαγωγικά, όπως εδώ: *"ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων εισαγωγικών προγραμμάτων επιμόρφωσης"*, το Google θα πραγματοποιήσει μια πιο συγκεκριμένη αναζήτηση. Δοκιμάστε το και τα αποτελέσματα που θα λάβετε κάνοντας αναζήτηση με την παραπάνω φράση μέσα σε εισαγωγικά θα είναι αποκλειστικά σχετικά με το LOOP!

- **Αναζήτηση σε συγκεκριμένη τοποθεσία με το **site**:**

Αν θέλετε το Google να επιστρέψει αποτελέσματα από έναν συγκεκριμένο ιστότοπο, απλώς προσθέστε το **site**: πριν από το ερώτημα αναζήτησής σας. Αυτό είναι, επίσης, χρήσιμο εάν θέλετε να πραγματοποιήσετε εσωτερική αναζήτηση σε έναν ιστότοπο, αλλά ο ίδιος ο ιστότοπος δεν προσφέρει τέτοια δυνατότητα ή δεν προσφέρει ιδιαίτερα αποτελεσματική λειτουργία αναζήτησης. Δοκιμάστε το αναζητώντας στο Google την παρακάτω υπογραμμισμένη φράση: **site: empowering-teachers.eu έμπειρος εκπαιδευτικός** και το Google θα σας εμφανίσει αποτελέσματα από τον ιστότοπο LOOP που περιέχουν τη φράση «έμπειρος εκπαιδευτικός».

- **Εξαίρεση ενός όρου από αποτελέσματα αναζήτησης με το -**

Εάν δεν θέλετε να εμφανίζεται ένας όρος ή μια φράση στα αποτελέσματα αναζήτησης, απλώς προσθέστε - μπροστά από αυτήν τη λέξη. Δοκιμάστε το αναζητώντας την παρακάτω υπογραμμισμένη φράση: **ενίσχυση εκπαιδευτικών -loop** και τα αποτελέσματα αναζήτησης θα σας δείξουν άλλους τρόπους με τους οποίους μπορούν να ενισχυθούν οι εκπαιδευτικοί, εκτός του προγράμματός μας. Ομοίως, αν πληκτρολογήσετε **Tesla** στη γραμμή αναζήτησης, τα πρώτα αποτελέσματα θα σας δείξουν ένα αυτοκίνητο, αλλά αν πληκτρολογήσετε **Tesla -αυτοκίνητο**, τα αποτελέσματα θα παραλείψουν όλα όσα σχετίζονται με το αυτοκίνητο και θα σας δείξουν έναν εκπληκτικό επιστήμονα!

- **Αναζητήστε έναν συγκεκριμένο τύπο αρχείου με το **filetype**:**

Εάν θέλετε να εμφανιστούν αποτελέσματα αναζήτησης που περιέχονται σε ένα συγκεκριμένο τύπο αρχείου, όπως PDF ή PPT, προσθέστε **filetype:<extension>** (χωρίς τις γωνιακές αγκύλες) μετά τη φράση που θέλετε να αναζητήσετε. Για παράδειγμα, εάν πληκτρολογήσετε **loop ενίσχυση εκπαιδευτικών filetype:PDF**, τα αποτελέσματα που θα



εμφανιστούν θα περιλαμβάνουν ορισμένες από τις αναφορές μας σε μορφή PDF με δυνατότητα λήψης.

- **Χρησιμοποιήστε τον χαρακτήρα αναπλήρωσης (wildcard) *** στις αναζητήσεις
Εάν δεν είστε σίγουροι ή δεν θυμάστε κάποιον όρο από το ερώτημα αναζήτησης, τότε χρησιμοποιήστε τον χαρακτήρα wildcard *. Η Google θα τον αντικαταστήσει για εσάς με σχετικούς όρους. Για παράδειγμα, αν πληκτρολογήσετε ενίσχυση των εκπαιδευτικών * συνεχής επαγγελματική και κοινωνική ανάπτυξη μέσω καινοτόμων προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα, το Google θα γνωρίζει ότι αναζητάτε το πρόγραμμα LOOP.
- **Συνδυάστε αναζητήσεις με τα OR και AND**
Εάν θέλετε τα αποτελέσματα αναζήτησης να περιέχουν δύο όρους, τοποθετήστε τη λέξη-κλειδί **AND** μεταξύ τους – πληκτρολογήστε στη γραμμή αναζήτησης μέντορας AND εκπαιδευτής, και η Google θα σας εμφανίσει αποτελέσματα που περιέχουν και τους δύο όρους. Στην ίδια λογική, αν θέλετε να εμφανίζεται οποιοσδήποτε από τους όρους στα αποτελέσματα αναζήτησης, χρησιμοποιήστε τη λέξη-κλειδί **OR** μεταξύ τους – πληκτρολογήστε μέντορας OR εκπαιδευτής και δείτε τη διαφορά σε σύγκριση με την αναζήτηση με το **AND**.
- **Κάντε φιλτράρισμα της αναζήτησης με AFTER:, BEFORE: ή .. μεταξύ δύο αριθμών**
Αν θέλετε να εμφανίσει το Google αποτελέσματα αναζήτησης που έχουν δημοσιευτεί μετά από ένα συγκεκριμένο έτος, χρησιμοποιήστε την ετικέτα **AFTER:**. Αν πληκτρολογήσετε ολόκληρο το υπογραμμισμένο κείμενο στο πρόγραμμα περιήγησης ως εξής πρακτικές μεντορισμού AFTER:2020, θα εμφανιστούν αποτελέσματα μετά το 2020. Μπορείτε να κάνετε το ίδιο με το **BEFORE:**, και το Google θα εμφανίσει σχετικά αποτελέσματα που έχουν δημοσιευτεί πριν από το καθορισμένο έτος. Μπορείτε, επίσης, να αναζητήσετε αποτελέσματα που δημοσιεύονται σε ένα συγκεκριμένο εύρος ετών ή για το συγκεκριμένο θέμα μεταξύ οποιονδήποτε ετών. Απλώς προσθέστε .. μεταξύ των δύο ετών που θέλετε να αναζητήσετε, ως εξής: μεντορισμός 2017..2021.



Παράρτημα 32 - Πρακτικές συμβουλές

Προτάσεις για πλατφόρμες και στρατηγικές σχετικά με το πώς να κάνετε την επικοινωνία μέσω βίντεο πιο ελκυστική και ευχάριστη.

Γνωρίστε την πλατφόρμα που χρησιμοποιείτε:

Ως έμπειρος εκπαιδευτικός, θα πρέπει να είστε σε θέση να χειριστείτε σωστά το μέσο διαλέξεών σας. Πλατφόρμες όπως το Google Meet και το Zoom προσφέρουν άρτια δομημένες και απλές συμβουλές για το πώς να χρησιμοποιούν καλύτερα το πλαίσιό τους οι εκπαιδευτικοί.

Διαφοροποιήστε την προσέγγισή σας:

Χρησιμοποιήστε το εκπληκτικό εργαλείο του υπολογιστή που βρίσκεται μπροστά σας! Προβάλετε βίντεο, χρησιμοποιήστε δημοσκοπήσεις και κουίζ ή εκπαιδευτικά παιχνίδια. Ορισμένες ιδέες που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν μπορείτε να βρείτε στη Δραστηριότητα 3.

Συμπεριλάβετε ορισμένες δραστηριότητες:

Δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου, επίλυση ομαδικών προβλημάτων και ομαδικές συζητήσεις, όλα είναι πιθανά. Μερικές ιδέες για εικονικές ομαδικές δραστηριότητες θα βρείτε στο επόμενο κεφάλαιο της ενότητας, στη Δραστηριότητα 3.

Κάντε το διαδραστικά:

Ζητήστε από το κοινό σας να συμμετάσχει και κάντε τους ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Μην νιώθετε άβολα αν δεν απαντήσει κανείς αμέσως. Περιμένετε να επικρατήσει λίγη σιωπή και κάποιος θα σας απαντήσει. Εναλλακτικά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το πλαίσιο συνομιλίας (chat box) και να ζητήσετε από το κοινό σας να απαντήσει στη συνομιλία.

Χρήση κάμερας:

Να έχετε πάντα ανοιχτή την κάμερα. Κανείς δεν μπορεί να αλληλεπιδράσει με ένα κενό τετράγωνο. Επίσης, ενθαρρύνετε τους συνομιλητές σας να ενεργοποιήσουν επίσης τις κάμερές τους, χωρίς όμως να τους πιέσετε.

Βάλτε τις ομάδες σε δωμάτια breakout:

Η προσωπική εμπειρία της γνωριμίας με τους συναδέλφους είναι ένα σημαντικό στοιχείο της διά ζωής μάθησης που απουσιάζει. Βάζοντάς τους σε δωμάτια breakout θα μπορέσουν να συνδεθούν καλύτερα μεταξύ τους και θα νιώσουν πιο άνετα καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Ζητήστε ανατροφοδότηση:

Ρωτήστε τον αρχάριο εκπαιδευτικό, τις ομάδες μαθητών σας ή τους άλλους έμπειρους εκπαιδευτικούς σας πώς αισθάνονται για τις εικονικές διαλέξεις. Πιστεύουν ότι είναι αποτελεσματικές; Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; Τι είδους περιεχόμενο θέλουν να βλέπουν περισσότερο ή ποια προσέγγιση τους ταιριάζει καλύτερα;



Παράρτημα 33 - Πώς να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα

ΟΝΟΜΑ ΠΟΡΟΥ	ΥΠΕΡΣΥΝΔΕΣΗ	ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ
Google Jamboard	https://edu.google.com/jamboard	Ένας έξυπνος πίνακας που μοιράζεται ιδέες σε ανταλλαγή ιδεών ή διαλέξεις καλύτερα, οπτικά και διαδραστικά.
Class Dojo	https://www.classdojo.com/	Μια παγκόσμια κοινότητα πάνω από 50 εκατομμυρίων εκπαιδευτικών και οικογενειών που συνεργάζονται για να μοιραστούν τις σημαντικότερες μαθησιακές στιγμές των παιδιών στο σχολείο.
Mentimeter	https://www.mentimeter.com/	Προσφέρει εύκολα υλοποιήσιμες παρουσιάσεις, διαδραστικές δημοσκοπήσεις, κουίζ και σύννεφα λέξεων.
Kahoot	https://kahoot.com/schools/distance-learning/	Τα εργαλεία εξ αποστάσεως διδασκαλίας σας επιτρέπουν να επικοινωνείτε με τους μαθητές όταν αυτοί παρακολουθούν από το σπίτι και να ενισχύετε τη συμμετοχή τους.
Quizlet	https://quizlet.com/	Επιτρέπει την εύκολη δημιουργία και κοινή χρήση ψηφιακών καρτών μνήμης (flashcards) και τεστ εξάσκησης.
Teach Against Coronavirus	https://teachagainstcoronavirus.com/edu/	Προσφέρει μια λίστα με 500+ πόρους που μπορούν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς που δυσκολεύονται με τη διαδικτυακή διδασκαλία.
Albert	https://www.albert.io/blog/tools-for-distance-learning/	131 εργαλεία εξ αποστάσεως εκπαίδευσης και στρατηγικές για την ενεργό συμμετοχή των μαθητών
Amazing Educational Resources	https://www.amazingeducationalresources.com/	Διευκολύνει την πρόσβαση και την ανταλλαγή δωρεάν πόρων υψηλής ποιότητας μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων και μαθητών.
Padlet	https://padlet.com/	Ψηφιακός πίνακας ανακοινώσεων Padlet, εμπλουτισμένος με πλούσια μέσα, συμπεριλαμβανομένων λέξεων και εικόνων, καθώς και βίντεο και συνδέσμων.
Insert Learning	https://insertlearning.com/	Επιτρέπει την εισαγωγή εκπαιδευτικού περιεχομένου σε οποιαδήποτε ιστοσελίδα.
Pear Deck	https://www.peardeck.com/	Οι παρουσιάσεις γίνονται πιο ελκυστικές, προσθέτοντας διαμορφωτικές αξιολογήσεις και διαδραστικές ερωτήσεις.
Flip	https://info.flip.com/	Μια εφαρμογή συζήτησης μέσω βίντεο, όπου μπορείτε να συνδέσετε σε ασφαλείς, μικρές ομάδες για να μοιράζεστε βίντεο, να δημιουργείτε κοινότητες και να μαθαίνετε μαζί.
Canva Storyboarding	https://www.canva.com/create/comic-strips/	Ιστοσελίδα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι μαθητές για να δημιουργήσουν τα κόμικ/τις εικονογραφημένες ιστορίες τους.
Explain everything	https://explaineverything.com/	Σας δίνει τη δυνατότητα να δημιουργήσετε ενδιαφέροντα μαθήματα και να αναθέσετε δραστηριότητες και εργασίες.
HyperDocs	https://www.hyperdocs.co/index.php/	Διαθέτει πρότυπα εκπαιδευτικών για τη δημιουργία εγγράφων με υπερσυνδέσμους έχοντας κατά νου την παιδαγωγική λειτουργία.
Sway	https://sway.com/	Μια μοναδική πλατφόρμα που σας προσφέρει δυναμικές, κινηματογραφικού επιπέδου παρουσιάσεις.
Miro	https://miro.com/	Ένας γρήγορος, δωρεάν και απλός στη χρήση διαδικτυακός πίνακας που δημιουργήθηκε για να σας βοηθά να συνεργάζεστε με άλλους.
TedEd	https://ed.ted.com/	Ένας μεγάλος κόμβος εκπαιδευτικών βίντεο και διαλέξεων.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Parlay	https://parlayideas.com/	Μια εφαρμογή που διευκολύνει τη συζήτηση στην τάξη, καθώς περιλαμβάνει προτροπές για τους μαθητές να γράψουν τη γνώμη τους, να απαντήσουν στους άλλους και να κρατήσουν σημειώσεις.
Book Creator	https://bookcreator.com/	Δίνει στους μαθητές τη δυνατότητα να φτιάξουν τα βιβλία τους. Τους δίνει την ελευθερία να τα κάνουν όσο απλά ή σύνθετα θέλουν.



Παράρτημα 34 - Σκέφτομαι τους μέντορές μου



1

Ποιοι ήταν οι μέντορες/εκπαιδευτικοί αναφοράς για εσας;

2

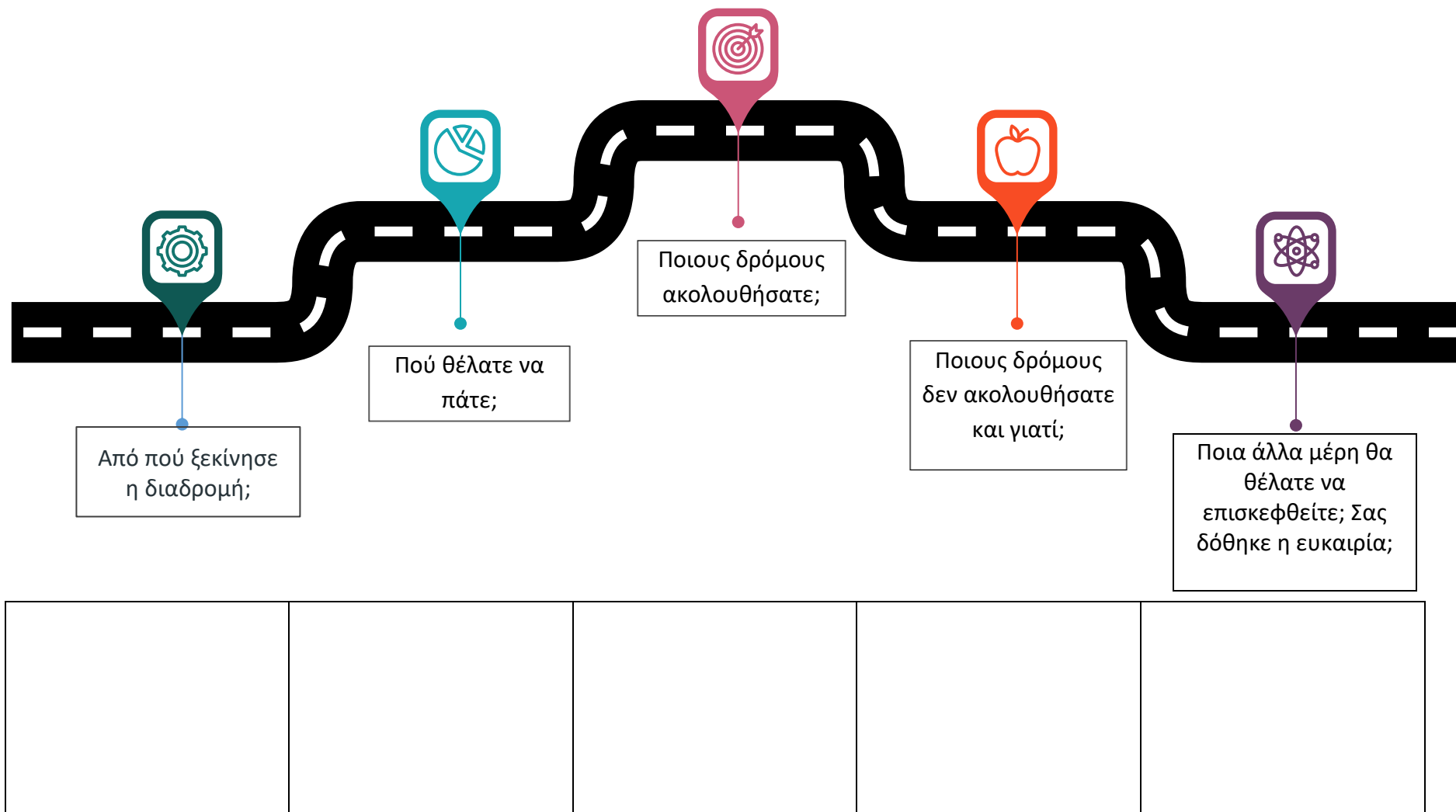
Ποια ήταν τα βασικά προσωπικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους;

3

Πώς μπορείτε να εμπνευστείτε από αυτήν την εμπειρία ως μελλοντικός μέντορας;

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Παράρτημα 35 - Η επαγγελματική σταδιοδρομία μου





Παράρτημα 36 - Δραστηριότητα αυτοαναστοχασμού

Ο έμπειρος εκπαιδευτικός μπορεί να σκεφτεί τις προσδοκίες του προς τον εαυτό του ως μέντορα και στη σχέση καθοδήγησης (μεντορική σχέση). Αφιερώστε λίγο χρόνο για να απαντήσετε στις επόμενες ερωτήσεις

- Τι σημαίνει να είναι κανείς καλός μέντορας;
- Θα θεωρήσω τον εαυτό μου καλό μέντορα αν...
- Οι στόχοι μου θα εκπληρωθούν όταν...

«Ποια είναι η στάση μου, σχετικά με...»

- ...το σκοπό της μεντορικής σχέσης;
- ...τη σχέση με το μεντορευόμενο μου;
- ...το ποιος ξέρει καλύτερα;
- ...το ποιος καθορίζει την ημερήσια διάταξη;
- ...το πώς θα αποφασίζεται καθετί;
- ...το ποιος μιλάει, ποιος ακούει και πότε;
- ...το ποιος έχει τον τελευταίο λόγο;
- ...το να μου τεθεί μια «χαζή ερώτηση»;
- ...το ποιος επιλέγει το θέμα εστίασης;
- ...το να είμαι προσιτός, προσβάσιμος και διαθέσιμος;
- ...το πώς, πότε και πού συνεργαζόμαστε;

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Παράρτημα 37 - Αντίθετα άκρα ενός φάσματος

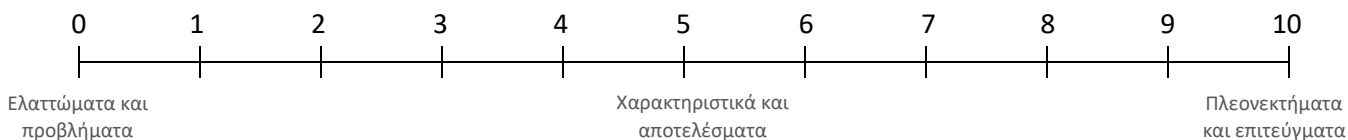
Οι παρακάτω ερωτήσεις παρουσιάζονται ως δύο ακραίες αντίθετες περιπτώσεις σε ένα φάσμα. Μπορεί να μην βρίσκεστε στα άκρα του φάσματος, αλλά μάλλον στο μέσο. Απαντήστε σκεπτόμενοι τι θα σήμαινε για εσάς να είστε μέντορας.

Συνήθως:

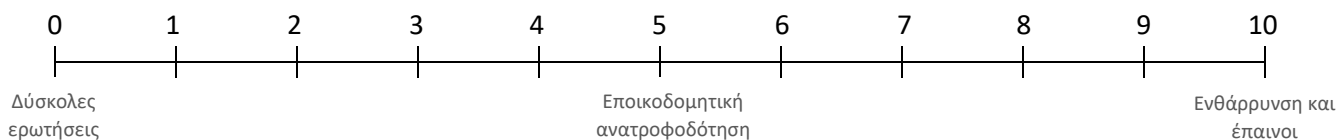
- εστιάζετε στα πιθανά πλεονεκτήματα και τις δυνατότητες ή εντοπίζετε τις δυσκολίες ή τα εμπόδια σε κάτι;



- εστιάζετε περισσότερο στα ελαττώματα και τα προβλήματα παρά στα πλεονεκτήματα και τα επιτεύγματα;



- θέτετε συχνότερα δύσκολες ερωτήσεις παρά αναγνωρίζετε επιτυχίες ή προσφέρετε ενθάρρυνση και επαίνους;



- τείνετε να είστε επικριτικοί απέναντι στα λάθη των άλλων ή τείνετε να είστε πιο συγκαταβατικοί και επιεικείς;

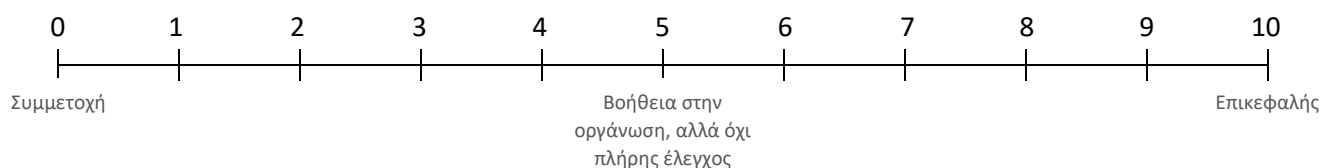




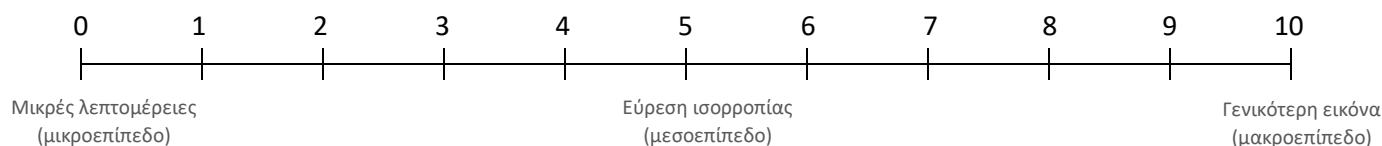
- προτιμάτε τη δομή και την τάξη ή προτιμάτε να αφήνετε τα πράγματα να εξελίσσονται φυσικά;



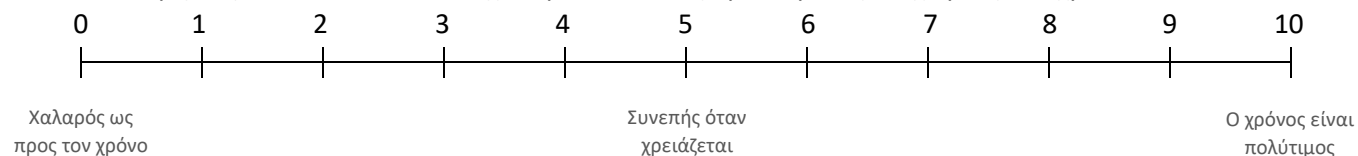
- προτιμάτε να είστε επικεφαλής σε κάτι ή απλώς να συμμετέχετε σε αυτό;



- εστιάζετε περισσότερο στις μικρές λεπτομέρειες παρά στη γενικότερη εικόνα;



- θεωρείτε κάθε λεπτό σημαντικό και πολύτιμο και πιστεύετε ότι δεν υπάρχει ποτέ στιγμή για χάσιμο, ή μήπως τείνετε να είστε πιο χαλαροί και αδιαφορείτε για τη διαχείριση του χρόνου;





Παράρτημα 38 - Κατάλογος ελέγχου περιβάλλοντος

Τι βοηθά το έργο μου και τι με εμποδίζει στο επαγγελματικό περιβάλλον μου; Ο κατάλογος ελέγχου θα σας προσφέρει μια σειρά αξιολογήσεων πιθανής υποστήριξης από πλευράς των δομών του σχολείου σας. Αντί να επιλέγετε απλώς τα πλαίσια, μπορείτε να υποδείξετε την ποιότητα της υποστήριξης με τα γράμματα «Δ» (εάν μια δομή παρουσιάζει δύναμη στο σχολείο σας), «Μ» (μέτρια υποστηρικτική) ή «Α» (αδύναμη/ανύπαρκτη). Στον κατάλογο ελέγχου, θα βρείτε επίσης δύο ακόμα ενότητες που μπορείτε να εξετάσετε για κάθε δήλωση: «Μπορεί αυτό να επιλυθεί;» (Ναι/Όχι) και «Ποιος μπορεί να το επιλύσει;» (Επικεφαλής σχολείου/Προϊστάμενες Διοικητικές Αρχές/Συνάδελφοι). Στην τελευταία ενότητα στον κατάλογο ελέγχου, με τίτλο «Σχόλια», μπορείτε να γράψετε τις παρατηρήσεις και τις σκέψεις σας. Εάν έχετε επισημάνει ορισμένες από τις δηλώσεις με «Δ», εάν θέλετε, μπορείτε να επισημάνετε εδώ μια πιθανή κατάσταση, εάν είναι εντός των δυνατοτήτων σας. Να θυμάστε, και πάλι, ότι **οι έμπειροι εκπαιδευτικοί στο ρόλο τους ως μέντορες δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν μόνοι τους όλες τις δυσκολίες**. Μπορείτε να δώσετε το συμπληρωμένο κατάλογο ελέγχου στο διευθυντή του σχολείου σας και να δείτε αν υπάρχει κάποιος τομέας προς βελτίωση στο πλαίσιο των δηλώσεων που θεωρείτε κρίσιμες για την ανάπτυξή σας ως μέντορα.

	Δυνατό/ Μέτριο/ Αδύναμο	Μπορεί αυτό να επιλυθεί;	Ποιος μπορεί να το λύσει;	Σχόλια
Στους αρχάριους εκπαιδευτικούς προσφέρεται ένα εισαγωγικό πλάνο και υποστηρικτικοί πόροι όταν αρχίζουν να εργάζονται σε αυτό το σχολείο.		N/O		
Η αντιστοιχία έμπειρων και αρχάριων εκπαιδευτικών γίνεται προσεκτικά, όπως και ο βαθμός συμβατότητας του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού σε επαγγελματικό και διαπροσωπικό επίπεδο.		N/O		
Η υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών παρέχεται από διάφορα άτομα, συστήματα και διαδικασίες στο σχολείο και δεν είναι μόνο δουλειά του μέντορα.		N/O		
Υπάρχει αρκετός χρόνος για τις συναντήσεις και τη συνεργασία μεταξύ του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού.		N/O		
Οι τακτικές συναντήσεις μεντορισμού μεταξύ του έμπειρου και του αρχάριου εκπαιδευτικού είναι προγραμματισμένες.		N/O		
Αναγνωρίζοντας την ανάγκη για την ύπαρξη χρόνου εκτός τάξης για συνεργασία, ο έμπειρος και ο αρχάριος εκπαιδευτικός μοιράζονται λιγότερες ώρες διά ζώσης διδασκαλίας στην τάξη.		N/O		
Υπάρχουν ευκαιρίες επιμόρφωσης για τον μέντορα και τον αρχάριο εκπαιδευτικό.		N/O		
Το πρόγραμμα διδασκαλίας και η ένταξη στην τάξη γίνονται σύμφωνα με την εμπειρία, τις ικανότητες και τις ανάγκες του αρχάριου εκπαιδευτικού.		N/O		
Ο έμπειρος και ο αρχάριος εκπαιδευτικός μοιράζονται τον ίδιο χώρο εργασίας.		N/O		
Ο έμπειρος και ο αρχάριος εκπαιδευτικός διδάσκουν και οι δύο στην ίδια βαθμίδα τάξης ή το ίδιο μάθημα.		N/O		
Χρησιμοποιούνται συστήματα παρακολούθησης και συζήτησης της προόδου, του επιπέδου επαγγελματισμού και της αίσθησης αυτοαποτελεσματικότητας του αρχάριου εκπαιδευτικού σε τακτά χρονικά διαστήματα.		N/O		
Τόσο ο αρχάριος όσο και ο μέντορας λαμβάνουν ενεργή, άμεση βοήθεια από τη διοίκηση του σχολείου.		N/O		
Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που αναλαμβάνουν το ρόλο του μέντορα έχουν πρόσβαση σε ένα δίκτυο συστημάτων υποστήριξης τόσο εντός όσο και εκτός του σχολείου.		N/O		
Όλοι υποστηρίζονται και συνεργάζονται μεταξύ τους στο πλαίσιο της συλλογικής προσέγγισης του σχολείου στη διδασκαλία και τη μάθηση.		N/O		
Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί χαίρουν ιδιαίτερης αναγνώρισης και εκτίμησης για το έργο που επιτελούν ως μέντορες.		N/O		
Δίνεται προτεραιότητα στον μεντορισμό και θεωρείται ουσιαστικό στοιχείο για την ενίσχυση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των μαθητών, την ανάπτυξη ικανοτήτων και την αναβάθμιση του σχολείου.		N/O		



Ένας επικεφαλής επιμόρφωσης ή εισαγωγής στο επάγγελμα υποστηρίζει τους έμπειρους εκπαιδευτικούς που αναλαμβάνουν το ρόλο των μεντόρων και το συντονισμό της μεντορικής σχέσης.

N/O



Παράρτημα 39 - Ποιες είναι οι πρακτικές που εμποδίζουν την αποτελεσματική μεντορική σχέση;

Αναλογιστείτε ποιες πρακτικές εμποδίζουν την αποτελεσματική μεντορική σχέση.

- «Εάν ανάμεσα σε δύο άτομα υπάρχει μεγάλο χάσμα γνώσεων, εμπειρίας και εξειδίκευσης, τότε παρατηρείται ανάλογη ανισορροπία στη μεταξύ τους σχέση εξουσίας.»
- «Η σταδιακή εμβάθυνση μιας μεντορικής σχέσης, μέσω διαφόρων τύπων επαγγελματικού διαλόγου και συνεργασίας, είναι ζωτικής σημασίας για την εμβάθυνση της μάθησης που προσφέρουν αυτές οι σχέσεις.»
- «Ίσως μοιάζει τρομακτικό να συνομιλεί κανείς με κάποιον που έχει πολύ μεγαλύτερη εμπειρία και γνώση της διδασκαλίας και της μάθησης από τον ίδιο.»
- «Ορισμένα θέματα μπορεί κανείς να τα συζητήσει πιο άνετα ή ευκολότερα με κάποια άτομα παρά με άλλα.»
- «Μερικοί άνθρωποι είναι πιο καταρτισμένοι ή πιο ικανοί από ό,τι νομίζουμε.»

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Παράρτημα 40 - Συζήτηση για 4 βασικά σημεία

Αφιερώστε λίγο χρόνο με τον αρχάριο εκπαιδευτικό σας και συζητήστε μαζί του τα βασικά σημεία της σχέσης σας και πώς μπορεί αυτή να γίνει πιο διαφανής. Μπορείτε να καταγράψετε τα συμπεράσματά σας. Εντοπίσαμε τέσσερα βασικά σημεία που θα πρέπει να συζητήσετε με τον αρχάριο εκπαιδευτικό για να εναρμονίσετε τις προσδοκίες σας και να αποφύγετε πιθανές παρεξηγήσεις.

- **Ορόσημα:** Στην πορεία της μεντορικής σχέσης, τι θα προσφέρω στον αρχάριο εκπαιδευτικό μου; Τι περιμένει ο αρχάριος εκπαιδευτικός να του προσφερθεί; Τι θα σήμαινε πρόοδο και για τους δύο και πώς θα μπορούσαμε να την παρακολουθούμε;
- **Διαχείριση χρόνου και δέσμευση:** Πόσο χρόνο πρέπει να αφιερώνει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός στη μεντορική σχέση; Πόσο χρόνο χρειάζεται ο αρχάριος εκπαιδευτικός;
- **Τύποι και συχνότητα επικοινωνίας:** Πώς θα επικοινωνούμε; Ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος να προσεγγίζουμε λεκτικά τη σχέση μας; Πόσο συχνά πρέπει να γίνεται αυτό;
- **Τελικοί στόχοι:** Τι θα χρειαστεί για να ολοκληρωθεί επιτυχώς η διαδικασία μεντορισμού; Τι θεωρεί ένας έμπειρος εκπαιδευτικός ως επιτυχημένη μεντορική σχέση; Τι θεωρεί ένας αρχάριος εκπαιδευτικός ως επιτυχημένη μεντορική σχέση; Τι καταστάσεις θα μπορούσαν να προκύψουν που κάποιος από εσάς θα μπορούσε να εκλάβει ως αποτυχία της διαδικασίας;

ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ



Παράρτημα 41 – Αναστοχασμός σχετικά με την πορεία προς την ανάπτυξη σχέσεων

Το σχήμα αναπαριστά μια πιθανή πορεία για την οικοδόμηση σχέσεων μεταξύ έμπειρων εκπαιδευτικών.





Αρθρωτή δομή

- Δεν χρειάζεται να κάνετε τα πράγματα με συγκεκριμένη σειρά

Προσαρμοστικότητα

- Όλα τα υλικά χρειάζονται προσαρμογή, καθώς αποτελούν απλώς προτάσεις

Η μεντορική σχέση είναι ο στόχος

- Οι δραστηριότητες και τα υλικά εξυπηρετούν τη μεντορική σχέση

Ευκολία χρήσης

- Όλα τα υλικά παρουσιάζονται με παρόμοιο και προβλέψιμο τρόπο

Κυριότητα

- Αρχικά ο μέντορας και αργότερα ακόμα και ο αρχάριος εκπαιδευτικός πρέπει να θεωρούν το πρόγραμμα «δικό τους».

Οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι ενεργοί

- Πρόκειται για μια αμφίδρομη διαδικασία, όπου ο αρχάριος εκπαιδευτικός δεν ο μόνος που ακούει και «απορροφά» πληροφορίες



Παράρτημα 43 – Παρουσίαση του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ)

ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ (ΚΑΙ ΜΙΑ ΜΑΤΙΑ ΣΤΟ ΜΕΛΛΟΝ)

Το LOOP – Ενίσχυση της συνεχούς προσωπικής, επαγγελματικής και κοινωνικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών μέσω καινοτόμων εισαγωγικών προγραμμάτων επιμόρφωσης είναι ένα 3-ετές πρόγραμμα πειραματισμού σε επίπεδο πολιτικής του Erasmus+ ΚΑ3, που συνδέει 13 οργανισμούς-εταίρους από 7 ευρωπαϊκές χώρες και περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων εταιρών, 3 υπουργεία από τον τομέα της εκπαίδευσης.

Η βασική ιδέα του προγράμματος ήταν να συμβάλει **στην εξεύρεση συστημικών λύσεων και σε αλλαγές πολιτικής** με στόχο να καταστεί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πιο ελκυστικό και να περιοριστεί η εγκατάλειψη του επαγγέλματος σε μεταγενέστερα στάδια χάρη σε μια πιο θετική εμπειρία από την αρχική εισαγωγή στον επαγγελματικό χώρο.

Μία από τις κύριες πτυχές του προγράμματος είναι η ανάπτυξη του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) και του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς (ΠΕΕΝΕ). Αυτός, λοιπόν, ο κύκλος είναι αφιερωμένος στο να κατανοήσουμε το πρόγραμμα καλύτερα.

Η ανάπτυξη των προγραμμάτων πραγματοποιήθηκε μετά από εκτεταμένη ερευνητική φάση, συνεντεύξεις, ομάδες εστίασης και ερωτηματολόγιο που διενεργήθηκαν σε όλες τις χώρες εταίρους. Η έρευνα είχε ως στόχο να εντοπίσει τομείς στους οποίους ενδέχεται να χρειαστεί πρόσθετη στήριξη, να βελτιώσει τη γενική ιδέα για το πώς θα πρέπει να είναι η μεντορική σχέση κατά την εισαγωγή στο επάγγελμα και να καθορίσει μια ακριβέστερη δομή υλικών που θα ανταποκρίνονταν στις ανάγκες που ανέδειξε η ερευνητική φάση.

Μετά την εκπόνηση της συγκριτικής ερευνητικής έκθεσης με βάση τα αποτελέσματα από τις συνεντεύξεις, τα ερωτηματολόγια, κλπ, ξεκίνησαν οι εργασίες για την ανάπτυξη υλικών. Τα εν λόγω υλικά εν μέρει αναπτύχθηκαν μέσω συνεδριών κοινού σχεδιασμού, όπου οι εκπαιδευτικοί συμμετείχαν ενεργά και παρείχαν ανατροφοδότηση. Πραγματοποιήθηκε, επίσης, μια δοκιμαστική εφαρμογή του προγράμματος μεντορισμού μαζί με την παρουσίαση του ΠΕΜ (Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων) ως δια ζώσης προγράμματος ανάπτυξης ικανοτήτων του προσωπικού.

Άρα, σε ποιο σημείο βρισκόμαστε τώρα με το πρόγραμμα; Στο στάδιο της πιλοτικής δοκιμής του. Το πρόγραμμα διαρθρώνεται ως εξής:



Στο σημείο αυτό, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι δεν θέλουμε να θεωρούνται τα προγράμματα που αναπτύσσονται ως οριστικά και ολοκληρωμένα. Τους επόμενους μήνες θα ακολουθήσει ένα στάδιο πιλοτικών δοκιμών, όπου ένα από τα σημαντικά ερωτήματα που θα μας απασχολήσουν θα είναι το πώς μπορούμε να κάνουμε τα προγράμματα ακόμα καλύτερα και χρησιμότερα.

ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το πρόγραμμα LOOP επικεντρώνεται σε μια διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα που επηρεάζεται σημαντικά από τη σχέση που διαμορφώνεται μεταξύ του έμπειρου (μέντορα) και του αρχάριου εκπαιδευτικού. Αν και το πρόγραμμα για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς έχει σχεδιαστεί με τρόπο πιο δομημένο και γραμμικό, η βασική ιδέα του είναι να δώσει τη δυνατότητα σε έμπειρους και αρχάριους εκπαιδευτικούς να συνεργαστούν δημιουργώντας μια μεντορική σχέση και αναπτύσσοντάς την με τρόπο τέτοιο, ώστε να ευνοεί την επαγγελματική ανάπτυξη και των δύο.

Υπό την έννοια αυτή, το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα των αρχάριων εκπαιδευτικών δεν οργανώνεται ως ένα αυστηρά διαρθρωμένο σεμινάριο ή ακόμα και ως ένα ετήσιο πρόγραμμα που θα πρέπει να ακολουθηθεί. Είναι μάλλον μια ιδιαίτερα ευέλικτη εργαλειοθήκη πόρων, που το ζεύγος έμπειρου-αρχάριου εκπαιδευτικού μπορεί να βρει χρήσιμη και βοηθητική στην πορεία. Η ιδέα αυτού του κύκλου είναι να εξοικειωθούν οι έμπειροι εκπαιδευτικοί με το περιεχόμενο του προγράμματος, τη δομή και τους πόρους του, ώστε να είναι προετοιμασμένοι να εφαρμόσουν το πρόγραμμα στην πράξη όταν τους ζητηθεί.

Το πρόγραμμα προτείνει και συνιστά μια σειρά ποικίλων ενοτήτων που καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων καίριας σημασίας για την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών, τα οποία θα χρησιμοποιηθούν από εκπαιδευμένους, επίσημα ορισμένους μέντορες. Οι προτεινόμενες ενότητες και οι συναφείς δραστηριότητες θα γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ των προγραμμάτων αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών (ΑΕΕ) και της ένταξης στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και στο σχολείο. Αυτό σημαίνει ότι το πρόγραμμα θα αποτελέσει **το πρώτο βήμα της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών** και έχει σκοπό την παροχή **προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής υποστήριξης στους αρχάριους εκπαιδευτικούς**, καθώς και πόρων που θα τους βοηθήσουν να αντιμετωπίσουν τις πλέον επιτακτικές ανάγκες, όπως αυτές προσδιορίστηκαν από την έρευνα που προηγήθηκε.



Είναι εξαιρετικά σημαντικό το υλικό να χρησιμοποιείται ως **βοήθημα** για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς και όχι ως αποκλειστικό πρόγραμμα κατάρτισης. Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί ως μέντορες πρέπει να ασχοληθούν και να προσαρμόσουν το υλικό στις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών και στις απαιτήσεις του δικού τους περιβάλλοντος/ κατάστασης. Εξάλλου, πάνω στη σχέση αυτή θέλουμε να οικοδομήσουμε τη διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα.

Ένας ακόμα λόγος για να αντιμετωπιστεί το υλικό ως μια πρόσκληση για έμπειρους και αρχάριους εκπαιδευτικούς, μια εργαλειοθήκη με προτάσεις και έτοιμες δραστηριότητες που μπορούν να επιλέξουν και να προσαρμόσουν τα σχολεία και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί στις πλέον επιτακτικές ανάγκες και στην εκάστοτε πραγματικότητά τους, έγκειται στην ανάπτυξή του. Τα υλικά αναπτύχθηκαν από μια σύμπραξη αποτελούμενη από 13 εταιρίες από 7 χώρες. Δεδομένων των διαφορετικών πραγματικοτήτων όσον αφορά το πλαίσιο πολιτικής και τα υφιστάμενα πλαίσια ΑΕΕ και εισαγωγικής εκπαίδευσης σε όλη την Ευρώπη, είναι σχεδόν αδύνατο να βρεθεί ένας αξιοσημείωτος κοινός τόπος. Για αυτόν το λόγο, ορισμένες ενότητες μπορεί να είναι περιττές σε ορισμένα πλαίσια, ενώ κάποιο περιεχόμενο μπορεί να θεωρηθεί ίσως κάπως τετριμμένο. Θα πρέπει να τονιστεί ότι το πρόγραμμα είχε ως στόχο να καλύψει όσο το δυνατόν περισσότερο έδαφος και να προσφέρει την πληρέστερη δυνατή γκάμα εργαλείων, ακόμα και αν αυτά είναι χρήσιμα μόνο για ένα μικρό ποσοστό των τελικών χρηστών του προγράμματος.

Το πρόγραμμα διαρθρώνεται σε 14 ενότητες, οι οποίες με τη σειρά τους οργανώνονται σε διάφορους τύπους δραστηριοτήτων: συνεδρίες ένας προς έναν, εργαστήρια συζήτησης, θεωρητικές αναγνώσεις και παρουσιάσεις, κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία αυτοαναστοχασμού/αυτοαξιολόγησης. Εν ολίγοις, οι προτεινόμενες δραστηριότητες έχουν ως στόχο την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών ως προς:



Επαγγελματικές πτυχές που αφορούν παιδαγωγικές ικανότητες, όπως η προσαρμογή των παιδαγωγικών προσεγγίσεων σε μια ομάδα μαθητών, η χρήση καινοτόμων και δημιουργικών εργαλείων για την προετοιμασία, την παράδοση και την αξιολόγηση των μαθημάτων, την επικοινωνία και τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης.

Νομικά/διοικητικά ζητήματα που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και το σχολείο, όπως οι εσωτερικές διοικητικές διαδικασίες του σχολείου.

Κοινωνικοπολιτισμικές πτυχές που έχουν να κάνουν με τους κανόνες/διαδικασίες του σχολείου όπου πρόκειται να εργαστούν οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί, δηλαδή το συγκεκριμένο πλαίσιο, την κουλτούρα και ιδίως την «**πολιτική προσωπικού**» όπου οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί θα κληθούν να διαχειριστούν αντικρουόμενες απόψεις σχετικά με την καταλληλότερη μεθοδολογία διδασκαλίας.

Συναισθηματικές πτυχές που σχετίζονται με την ικανότητα ανάπτυξης και διαχείρισης διαπροσωπικών σχέσεων και αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων ή συγκρούσεων. Προβλέπει, επίσης, την ενίσχυση της αυτογνωσίας και της συναισθηματικής νοημοσύνης των αρχάριων εκπαιδευτικών.

Πτυχές του περιεχομένου των μαθημάτων που σχετίζονται κυρίως με τις επιστημονικές γνώσεις, τις δεξιότητες και τις στάσεις απέναντι στα συγκεκριμένα μαθήματα για τα οποία είναι υπεύθυνοι οι εκπαιδευτικοί.

Οι ενότητες αυτές έχουν σχεδιαστεί με την απαραίτητη ευελιξία ώστε να είναι δυνατή η προσαρμογή τους στις εθνικές και τοπικές ιδιαιτερότητες κάθε χώρας. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό τα σχολεία και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που χρησιμοποιούν το υλικό του προγράμματος **να το προσεγγίζουν με ευελιξία και προορατικότητα** σύμφωνα με το ακόλουθο σχήμα:



1

Πρέπει να μελετήσουν προσεκτικά τις ενότητες και τις δραστηριότητες και να επιλέξουν τα θέματα και τους τομείς προτεραιότητας

2

Αν και οι δραστηριότητες έχουν σχεδιαστεί ως αυτοτελείς και έτοιμες για εφαρμογή, πιθανότατα οι μέντορες να πρέπει να τις προσαρμόσουν, να τις πλαισιώσουν και να τις εμπλουτίσουν ανάλογα με το εκάστοτε πλαίσιο, τη σχολική κουλτούρα και την επαγγελματική τους εμπειρία.

3

Οι προτεινόμενες δραστηριότητες αποτελούν, όπως αναφέρθηκε, ένα πρώτο βήμα προς την ευρύτερη επαγγελματική ανάπτυξη τόσο των μεντόρων όσο και των αρχάριων εκπαιδευτικών. Συνεπώς, οι ενότητες μπορούν και πρέπει να επεκταθούν και να συμβαδίσουν με το τρέχον πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης που εφαρμόζεται σε κάθε πλαίσιο.

Αρκετά σημαντικό είναι το γεγονός ότι **το υλικό αντιμετωπίζει τα σχολεία ως οργανισμούς μάθησης**. Δηλαδή, οι δραστηριότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα που περιγράφονται εδώ βασίζονται στην αρχή της συνεργατικής μάθησης, με τη μορφή της μάθησης από ομοτίμους/σε ομάδες, των επαγγελματικών δικτύων, των κοινοτήτων συνεργατικής μάθησης και της συλλογικής μάθησης. Κατά συνέπεια, **αφορά ολόκληρη την κοινότητα των εκπαιδευτικών πέρα από τις σχέσεις και τις δραστηριότητες μεταξύ έμπειρων και αρχάριων εκπαιδευτικών**. Προβλέπει ότι διάφορα μέλη του σχολείου είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής, ώστε να προωθείται μια αμοιβαία δέσμευση για την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών στα πρώτα τους βήματα.

Τέλος, οι ενότητες περιέχουν στοιχεία και δραστηριότητες που συμπίπτουν και διασυνδέονται συνειδητά με άλλες ενότητες και δραστηριότητες. Ο σχετικά μεγάλος αριθμός ενότητων αποσκοπεί στην παροχή ποικίλων, **αυτοτελών συνόλων δραστηριοτήτων που μπορούν να υλοποιηθούν ανεξάρτητα ή να συνδυαστούν εν μέρει ή σε μεγάλο βαθμό με άλλες ενότητες για να ενισχυθεί ο αντίκτυπός τους και να ευνοήσουν διαφορετικές προσεγγίσεις σε παρόμοια θέματα**. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει το περιεχόμενο κάθε ενότητας και συνοψίζει τους πιθανούς τρόπους συσχετισμού τους:

Ενότητα	Συνδυάζεται με τις ενότητες...
1. Καλωσόρισμα.	Όλες τις ενότητες.
2. Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων.	3, 4, 5, 6 και 11.
3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός.	2, 7, 8 και 11.
4. Κύρος και σιγουριά στην τάξη.	3, 9, 10 και 12.
5. Θέματα πίεσης και άγχους.	3, 4, 6, 9, 10, 11 και 12.



6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή.	3, 4, 6, 9 και 8.
7. Τρόποι διδασκαλίας και χρήση των ΤΠΕ.	2, 8, 10 και 11.
8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης.	2, 6 και 13.
9. Διαχείριση τάξης και εμπέδωση πειθαρχίας.	4, 7, 10 και 11.
10. Χειρισμός διαφόρων τύπων μαθητών.	4, 7, 12, 13 και 14.
11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης.	2, 3, 7 και 9.
12. Συνεργασία με τους γονείς.	4, 5 και 10.
13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς	8, 10 και 14.
14. Διοικητικές και τεχνικές υποχρεώσεις, πλαίσιο της ΕΕ για τη συνεργασία στην εκπαίδευση.	10 και 13.

Η τελευταία παρατήρηση θα πρέπει να αφορά το ρόλο των αρχάριων εκπαιδευτικών. **Αυτό το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα έχει ως στόχο να υποστηρίξει, να κινητροδοτήσει και να ενεργοποιήσει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς με τρόπο τέτοιο, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά σε αυτές τις δραστηριότητες και να προτείνουν τρόπους επιλογής, προσαρμογής και υλοποίησής τους.** Είναι καθοριστικής σημασίας οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να παρουσιάζουν πάντα αυτές τις δραστηριότητες καλώντας τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να έχουν λόγο σε κάθε βήμα της διαδικασίας μεντορισμού, προωθώντας μια ανοιχτή συζήτηση μεταξύ ίσων και συμπεριλαμβάνοντας όλο το προσωπικό του σχολείου, όπου αυτό είναι δυνατό, καθώς και άλλους έμπειρους και αρχάριους εκπαιδευτικούς.

ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Αν και μία από τις κύριες έννοιες της διάρθρωσης του ΠΕΕΝΕ είναι η αρθρωτή δομή του, ωστόσο υπάρχει ένα είδος ρυθμού και λογικής σε αυτή. Για μια λογική οργάνωση των ενοτήτων, καταλήξαμε ότι στο πρώτο τμήμα το σχολείο προετοιμάζεται για τον αρχάριο εκπαιδευτικό και ο αρχάριος εκπαιδευτικός εστιάζει αρχικά σε έναν εσωτερικό προσωπικό αναστοχασμό του τύπου «Εγώ στο νέο μου ρόλο». Το επόμενο μέρος των ενοτήτων αναφέρεται στο άμεσο αντικείμενο των υποχρεώσεων των εκπαιδευτικών, δηλαδή την τάξη, οπότε θα μπορούσαμε να ορίσουμε τον τίτλο «Εγώ στην τάξη». Όταν καλυφθούν το εσωτερικό και το άμεσο εξωτερικό περιβάλλον, εστιάζουμε στον κόσμο εκτός της τάξης.



ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

- 1. Καλωσόρισμα.
- 2. Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων.

ΕΓΩ ΣΤΟ ΡΟΛΟ ΜΟΥ ΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ

- 3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός.
- 4. Κύρος και σιγουριά στην τάξη.
- 5. Θέματα πίεσης και άγχους.
- 6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή.
- 7. Τρόποι διδασκαλίας, χρήση των ΤΠΕ.
- 8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης.

ΕΓΩ ΣΤΗΝ ΤΑΞΗ

- 9. Διαχείριση τάξης και επιβολή πειθαρχίας.
- 10. Χειρισμός διαφόρων τύπων μαθητών.
- 11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης.

Ο ΚΟΣΜΟΣ ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ

- 12. Συνεργασία με τους γονείς.
- 13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς.
- 14. Διοικητικές και τεχνικές υποχρεώσεις, πλαίσιο της ΕΕ για τη συνεργασία στην εκπαίδευση.

Κάθε ενότητα είναι δομημένη με τον ίδιο τρόπο. Κάθε ενότητα έχει ένα «πρότυπο» ή μια γενική περιγραφή που συνοψίζει το περιεχόμενό της και τις οδηγίες για την εφαρμογή της. Εκτός από το «πρότυπο», κάθε ενότητα έχει αναλυτικό περιεχόμενο (παραρτήματα), το οποίο περιέχει λεπτομερές περιεχόμενο, μεθόδους και φύλλα εργασίας για ασκήσεις ή φόρμες αυτοανάλυσης.

Το πρότυπο είναι ένα σύντομο έγγραφο 3 – 5 σελίδων, το οποίο θα πρέπει να παρέχει στον έμπειρο εκπαιδευτικό όλες τις πληροφορίες που χρειάζεται για να αποφασίσει εάν και πώς θα χρησιμοποιήσει τα άλλα υλικά.

Κάθε πρότυπο έχει στην αρχή του μια καθορισμένη ιδέα/στόχο, καθώς και τα επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα. Ακολουθεί ένας πίνακας που παρουσιάζει όλα τα υλικά που έχουν αναπτυχθεί. Για παράδειγμα, μπορείτε να δείτε τον σχετικό πίνακα στην ενότητα του «Καλωσορίσματος».



ΣΤΟΙΧΕΙΟ	ΚΟΙΝΟ-ΣΤΟΧΟΣ	ΤΥΠΟΣ ΥΛΙΚΟΥ	ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΤΟ ΥΛΙΚΟ	ΤΟΜΕΑΣ
1.1 Κατάλογος ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων	Διευθυντές σχολείων (με την υποστήριξη έμπειρων εκπαιδευτικών)	Κατάλογος ελέγχου	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς	Έμπειροι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος ελέγχου	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.3 Ένα πρακτικό καλωσόρισμα	Έμπειροι εκπαιδευτικοί (να συμπεριληφθούν και οι διευθυντές των σχολείων)	Κατάλογος/Παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής	15 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Κοινωνικός/πολιτισμικός
1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μεταξύ έμπειρου και αρχάριου εκπαιδευτικού	Έμπειροι εκπαιδευτικοί	Οδηγός	60 λεπτά για μελέτη, 90 λεπτά για υλοποίηση με αρχάριους εκπαιδευτικούς	Κοινωνικός/πολιτισμικός, παιδαγωγικός/διδακτικός
1.5 Σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης αρχάριων εκπαιδευτικών	Έμπειροι εκπαιδευτικοί (πιθανόν σε συνεννόηση με τους αρχάριους εκπαιδευτικούς)	Κατάλογος	45 λεπτά για μελέτη, υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Κοινωνικός/πολιτισμικός
1.6 Συμφωνία παρακολούθησης	Έμπειροι και αρχάριοι εκπαιδευτικοί	Επίσημο συμφωνητικό	15 λεπτά για μελέτη,	Γραφειοκρατικός/διοικητικός



			υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	
1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ;	Αρχάριοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς για έλεγχο με έμπειρους εκπαιδευτικούς)	Ερωτηματολόγιο	60 λεπτά για χρήση ατομικά, υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Παιδαγωγικός/διδακτικός

Μετά τον πίνακα, όλα τα υλικά που αναπτύχθηκαν παρουσιάζονται σε μια παράγραφο, έτσι ώστε ο έμπειρος εκπαιδευτικός να είναι σε θέση να γνωρίζει ακριβώς ποιο είναι το περιεχόμενο και η φύση του κάθε υλικού. Μετά το περιεχόμενο, ακολουθεί μια πρόταση για την εφαρμογή ολόκληρης της ενότητας.



Το περιεχόμενο των ενότητων παρουσιάζεται συνοπτικά ως εξής:

ΕΝΟΤΗΤΑ 1 – ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑ

Η πρώτη ενότητα παρέχει εργαλεία για διευθυντές σχολείων, έμπειρους εκπαιδευτικούς για το καλωσόρισμα των αρχάριων εκπαιδευτικών. Αν και υπάρχουν αρκετοί κατάλογοι ελέγχου σε αυτήν την ενότητα, στόχος τους είναι η διευκόλυνση του σχεδιασμού και της διαχείρισης της παρακολούθησης της διαδικασίας καλωσορίσματος και όχι ο έλεγχος. Το σημαντικότερο στοιχείο αυτής της ενότητας είναι η ανάπτυξη σχέσεων του νέου εκπαιδευτικού με τον διευθυντή του σχολείου, τον έμπειρο εκπαιδευτικό και άλλους συναδέλφους. Η ανάπτυξη ενός επαγγελματικού σχεδίου, ενός σχεδίου για την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη του αρχάριου εκπαιδευτικού, οι τρόποι διαπραγμάτευσης μεταξύ του αρχάριου και του έμπειρου εκπαιδευτικού και η απάντηση στο ερώτημα «Γιατί βρίσκομαι εδώ;», βοηθούν τον αρχάριο εκπαιδευτικό να συνειδητοποιήσει πλήρως το ρόλο του, να μην υπερβάλλει στις προσδοκίες του και να αξιολογεί σωστά την πορεία και τα επιτεύγματά του.

ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΚΙΝΗΤΡΩΝ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ

Αυτή η ενότητα έχει διπλό στόχο. Πρώτον, να παρουσιάσει όλα τα κύρια επαγγελματικά κίνητρα, όπως αυτά προκύπτουν από τη σχετική ερευνητική βιβλιογραφία, που μπορεί να οδηγήσουν κάποιον να ακολουθήσει τη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού. Δεύτερον, με βάση αυτή την παρουσίαση, να ενθαρρύνει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να αναστοχαστούν σχετικά με τα αντίστοιχα δικά τους κίνητρα, και να καταρτίσουν ένα σχέδιο σταδιοδρομίας προκειμένου να διατηρήσουν υψηλά κίνητρα ως εκπαιδευτικοί τα επόμενα χρόνια.

Η ενότητα περιλαμβάνει έναν κατάλογο σύντομων βίντεο με άλλους εκπαιδευτικούς που περιγράφουν πότε και γιατί αποφάσισαν να γίνουν εκπαιδευτικοί, κατευθυντήριες γραμμές για συζήτηση μεταξύ έμπειρων και αρχάριων εκπαιδευτικών, ένα ερωτηματολόγιο για τους παράγοντες που επηρεάζουν την απόφαση κάποιου να γίνει εκπαιδευτικός, εργαλεία κινητροδότησης και έναν κατάλογο ιδεών για τη διατήρηση των εσωτερικών κινήτρων.

ΕΝΟΤΗΤΑ 3- ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΣΤΟΧΩΝ

Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίζει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς ως προς την απόκτηση των ικανοτήτων που θα τους επιτρέψουν να επιτύχουν επαγγελματικούς στόχους με προοδευτική ανεξαρτησία και αυτονομία. Συνιστάται ιδιαίτέρως να ελέγχει και να συμπληρώνει ο ίδιος ο εκπαιδευτής/επιμορφωτής τα προτεινόμενα έντυπα: Θεματικές ενότητες από προγράμματα εισαγωγή στο επάγγελμα, κατάλογο σχολικών δραστηριοτήτων προς υλοποίηση για τον εκπαιδευτικό, σχέδιο δράσης.

ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - ΚΥΡΟΣ ΚΑΙ ΣΙΓΟΥΡΙΑ ΣΤΗΝ ΤΑΞΗ

Αυτή η ενότητα παρουσιάζει αρχικά τα κριτήρια με βάση τα οποία προσδιορίζεται το κύρος του εκπαιδευτικού και η εμπιστοσύνη των μαθητών στο πρόσωπό του κατά την παρουσία του στην τάξη. Στη συνέχεια, παρουσιάζει προτάσεις για μια καθοδηγούμενη συζήτηση μεταξύ του μέντορα και ενός αρχάριου εκπαιδευτικού. Ως εργαλεία χρησιμοποιούνται ένα ερωτηματολόγιο για τους μαθητές, αυτοαναστοχασμός για τον αρχάριο εκπαιδευτικό και ένα ερωτηματολόγιο σχετικά με την αυτοπεποίθηση και την ικανοποίηση του αρχάριου εκπαιδευτικού.



ΕΝΟΤΗΤΑ 5 - ΘΕΜΑΤΑ ΠΙΕΣΗΣ ΚΑΙ ΑΓΧΟΥΣ

Η ενότητα αυτή βασίζεται στη διαπίστωση ότι οι εκπαιδευτικοί εργάζονται πάντα υπό συνθήκες πίεσης και άγχους. Καθήκον των εκπαιδευτικών είναι να μάθουν να διαχειρίζονται την πίεση και να προετοιμάζονται για αυτήν προκαταβολικά. Η ενότητα παρουσιάζει αρχικά γιατί το στρες είναι ενδιαφέρον. Ακολουθεί μια σειρά από ενδιαφέρουσες και ευχάριστες δραστηριότητες που μπορούν να πραγματοποιήσουν οι αρχάριοι και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί ως προληπτικό μέτρο για τον περιορισμό του άγχους. Προτιμότερο είναι να πραγματοποιεί ο έμπειρος εκπαιδευτικός πρώτα ο ίδιος τις δραστηριότητες και στη συνέχεια να τις προτείνει στον αρχάριο εκπαιδευτικό.

Ένα ειδικό παράρτημα πραγματεύεται επίσης το ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout), ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζουν όλο και περισσότεροι εκπαιδευτικοί. Η ενότητα προσφέρει, επίσης, εργαλεία όπως ένα ερωτηματολόγιο για το άγχος, ένα ημερολόγιο παρακολούθησης των στρεσογόνων παραγόντων, ένα ημερολόγιο ευχάριστων καταστάσεων και ένα έντυπο οργάνωσης εργασίας. Υπάρχουν εργαλεία και για τον έμπειρο και για τον αρχάριο εκπαιδευτικό, με τα οποία μπορούν να αξιολογήσουν το επίπεδο της επαγγελματικής εξουθένωσής τους. Εάν υπάρχει η δυνατότητα, μπορεί να συμμετέχει στην υλοποίηση αυτής της ενότητας και ένας σχολικός ψυχολόγος.

ΕΝΟΤΗΤΑ 6 - ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να εξετάσει τον αντίκτυπο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στις εργασιακές επιδόσεις των εκπαιδευτικών. Παρέχονται εργαλεία ώστε οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί να προβληματιστούν σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής από την αρχή της σταδιοδρομίας τους, λαμβάνοντας υπόψη την ικανοποίηση από τη διδασκαλία και την ποιότητα της προσωπικής τους ζωής. Η ενότητα επισημαίνει τον αρνητικό αντίκτυπο που έχει μια μη ισορροπημένη σταδιοδρομία στην οικογενειακή ζωή (άγχος, σωματικά προβλήματα, προβλήματα στις σχέσεις, αντιδεντολογική συμπεριφορά, διαταραχή οικογενειακής ζωής, μειωμένες επιδόσεις). Σκοπός της ενότητας είναι να βοηθήσει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να μάθουν πώς να διαχειρίζονται σωστά το χρόνο τους και να είναι πιο αποτελεσματικοί στην εργασία τους, επιτυγχάνοντας έτσι καλύτερα αποτελέσματα. Αυτό επιτυγχάνεται με τη θέσπιση προτεραιοτήτων, τον καθορισμό επακριβών και εφικτών στόχων και την καλύτερη επικοινωνία με τους συναδέλφους.

ΕΝΟΤΗΤΑ 7 - ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ, ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΤΠΕ, ΧΡΗΣΗ/ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ ΣΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΣΤΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ

Αυτή η ενότητα έχει ως στόχο να διερευνήσει τη χρήση και την ανάπτυξη των εργαλείων ΤΠΕ στη διδασκαλία και τις διάφορες προσεγγίσεις στη διδασκαλία. Η ενότητα παρέχει στον εκπαιδευτή/επιμορφωτή πληθώρα χρήσιμων υλικών και προσεγγίσεων που θα ωφελήσουν τον αρχάριο εκπαιδευτικό στην αλληλεπίδραση με τους μαθητές (αλλά και με τον εκπαιδευτή/επιμορφωτή). Η ενότητα προσφέρει στον αρχάριο εκπαιδευτικό μεθόδους εφαρμογής και πρακτικές προσεγγίσεις, πρόσβαση σε πρότυπα και οδηγούς, τρόπους επίλυσης ενός προβλήματος κατά τη χρήση εργαλείων ΤΠΕ, ενσωμάτωση νέων μεθόδων στις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας, παραδείγματα καλής πρακτικής, διαδικτυακά εργαλεία για διαδραστική μάθηση, επικοινωνία, δημιουργία περιεχομένου κ.λπ.



ΕΝΟΤΗΤΑ 8 - ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ)

Η ενότητα αυτή παρέχει στους αρχάριους εκπαιδευτικούς μια σταθερή βάση πάνω στην οποία μπορούν να στηρίξουν τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη. Περιλαμβάνει συγκεκριμένα βήματα και κατευθυντήριες γραμμές που καλύπτουν τόσο τις εξωτερικές/διοικητικές απαιτήσεις για την εξέλιξή τους όσο και τα εσωτερικά/ψυχολογικά κίνητρα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν ατομικά ή σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς για να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους που μπορεί να ακολουθήσει ο κάθε εκπαιδευτικός. Επιπλέον, ένας από τους στόχους είναι να γίνει σαφές στους εκπαιδευτικούς ότι έχουν τη δυνατότητα να επιμορφωθούν σε διάφορες παιδαγωγικές δεξιότητες σε επίπεδο Ε.Ε.

Τα εργαλεία περιλαμβάνουν ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας ενός αρχάριου εκπαιδευτικού και ένα κατάλογο ελέγχου προόδου. Ο αρχάριος εκπαιδευτικός μπορεί να χρησιμοποιήσει τα εργαλεία αυτοτελώς. Σε σημαντικά στάδια της σταδιοδρομίας ενός εκπαιδευτικού, λειτουργούν ως υπενθύμιση και εργαλεία αυτοαξιολόγησης καθώς και ως βάση για συζήτηση της σταδιοδρομίας του με έμπειρους εκπαιδευτικούς και συναδέλφους.

Η ενότητα αυτή περιέχει χρήσιμες οδηγίες για τον έμπειρο εκπαιδευτικό: αποφάσεις σταδιοδρομίας, παραδείγματα σχεδιασμού, εμπειρίες εκπαιδευτικών, θέματα και ερωτήσεις για καθοδήγηση της συζήτησης με τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

ΕΝΟΤΗΤΑ 9 - ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΑΞΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΕΔΩΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ

Στην ενότητα αυτή παρέχεται καθοδήγηση στους αρχάριους εκπαιδευτικούς σχετικά με το πώς να αντιμετωπίζουν τους κανόνες και τις διάφορες καταστάσεις στο σχολικό περιβάλλον. Περιλαμβάνει παραδείγματα για τον τρόπο χειρισμού των ψυχολογικών και διδακτικών παραγόντων διαχείρισης μιας τάξης. Για αυτόν το σκοπό παρέχονται, επίσης, κατευθυντήριες γραμμές για τις εξωσχολικές δραστηριότητες. Η ενότητα περιλαμβάνει: υλικά για ένα σεμινάριο ήπιων δεξιοτήτων, όπου αναφέρονται όλα τα υλικά που απαιτούνται για την υλοποίηση των αντίστοιχων δραστηριοτήτων και ασκήσεων.

Η ενότητα αποτελείται από τέσσερα μακρο-κεφάλαια. Το πρώτο ορίζει τα χαρακτηριστικά και την εφαρμογή των κανόνων στην τάξη, με έμφαση στα διορθωτικά μέτρα για την απρεπή συμπεριφορά. Το δεύτερο ορίζει τις διαδικασίες της τάξης. Οι δύο τελευταίες ενότητες περιλαμβάνουν ένα έντυπο αυτοαξιολόγησης (για τον μέντορα και για τον αρχάριο εκπαιδευτικό) και ένα φύλλο καταγραφής της διαχείρισης της τάξης (για τον μέντορα).

ΕΝΟΤΗΤΑ 10 - ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΤΥΠΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ (ΜΑΘΗΤΕΣ ΜΕ ΠΟΙΚΙΛΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ)

Αυτή η ενότητα βοηθά τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να εξοικειωθούν με τις βασικές κατηγορίες μαθητών με διαφορετικές ανάγκες και τους παρέχει πληθώρα πρακτικών προσεγγίσεων για μπορέσουν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις ανάγκες τους. Προσφέρει, επίσης, ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού για τη διαφορετικότητα, ένα εργαλείο για τον προσδιορισμό διαφόρων τύπων έμπειρων εκπαιδευτικών και κατευθυντήριες γραμμές για συζήτηση με τον μέντορα.

ΕΝΟΤΗΤΑ 11 - ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Η αξιολόγηση και η παροχή ανατροφοδότησης αποτελούν δύο βασικά στοιχεία της διδασκαλίας. Η αξιολόγηση πρέπει να θεωρείται συνεχής και να είναι ενταγμένη στην πρόοδο που σημειώνουν οι μαθητές στην τάξη μέρα με τη μέρα. Για τον σκοπό αυτό, η εποικοδομητική ανατροφοδότηση για όλες τις δραστηριότητες που κάνουν οι μαθητές είναι ουσιαστικής σημασίας για την καλή τους πρόοδο και τη σχολική τους επίδοση.



Αυτή η ενότητα βοηθά τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να μάθουν πώς να αξιολογούν και να δίνουν ανατροφοδότηση στους μαθητές.

Βοηθά, επίσης, τον μέντορα να επιλέξει τον τρόπο που θα δίνει εκείνος ανατροφοδότηση στον αρχάριο εκπαιδευτικό.

ΕΝΟΤΗΤΑ 12 - ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ

Αυτή η ενότητα προετοιμάζει τον αρχάριο εκπαιδευτικό για τη βέλτιστη δυνατή αλληλεπίδραση με τους γονείς και τους κηδεμόνες των μαθητών. Στόχος της είναι η επικαιροποίηση παιδαγωγικών, μεθοδολογικών και κοινωνικών στρατηγικών που μπορεί να έχουν παραβλεφθεί κατά την αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, καθώς και η παροχή συγκεκριμένων εργαλείων που μπορούν να αξιοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί για να επικοινωνήσουν καλύτερα ή/και να αντιμετωπίσουν τους γονείς.

Η ενότητα, επίσης, περιλαμβάνει κανονισμούς και παραδείγματα καλών πρακτικών στη συνεργασία με τους γονείς. Σε αυτά περιλαμβάνονται η αποτελεσματική και επαγγελματικού χαρακτήρα επικοινωνία με τους γονείς, η ανάπτυξη του τρόπου εργασίας τους με τους γονείς και η ανάπτυξη μιας θετικής σχέσης μαζί τους, προτάσεις για την οργάνωση συναντήσεων με τους γονείς, προτάσεις για την αντιμετώπιση διαφόρων καταστάσεων και αιτημάτων από πλευράς των γονέων, καθώς και παραδείγματα σχεδιασμού κοινών δραστηριοτήτων με τους γονείς και τα παιδιά τους.

Ο μέντορας είναι πολύ σημαντικός σε αυτήν την ενότητα, καθώς μοιράζεται την εμπειρία του από τη συνεργασία του με τους γονείς. Ο μέντορας οφείλει, επίσης, να υποστηρίξει τον αρχάριο εκπαιδευτικό και να τον βοηθήσει να αναπτύξει αυτές τις δεξιότητες.

Η ενότητα περιλαμβάνει μια θεωρητική παρουσίαση των διαφόρων τύπων/προφίλ γονέων και του τρόπου συνεργασίας μαζί τους. Παρουσιάζει τις διάφορες αντιδράσεις και τα πιθανά σενάρια που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας αρχάριος εκπαιδευτικός κατά τη συνεργασία του με τους γονείς.

Σε αυτήν την ενότητα, ο μέντορας έχει ένα φύλλο εργασίας όπου καταγράφει εμπειρίες, ορθές πρακτικές, κανόνες και κανονισμούς. Η ενότητα καθορίζει τις ερωτήσεις, τα ζητήματα και τα σχετικά θέματα, καθώς και μια δομή για τη συζήτηση, την οποία ο μέντορας μπορεί να χρησιμοποιήσει για να διευκολύνει την προσέγγιση του θέματος.

Ένα μέρος πραγματεύεται, επίσης, το διοικητικό και νομικό πλαίσιο της αλληλεπίδρασης/σχέσης μεταξύ εκπαιδευτικού και γονέων, τονίζοντας τις υποχρεώσεις του εκπαιδευτικού, αλλά και τα, συχνά παραμελημένα ζητήματα, και ως εκ τούτου καθοριστικής σημασίας να αναφερθούν, δικαιώματα του εκπαιδευτικού στο νομοθετικό πλαίσιο, που συμβάλλουν στην προστασία του.

Το Εγχειρίδιο Συναντήσεων με τους Γονείς είναι μια συλλογή προτύπων που περιλαμβάνουν εργαλεία, τακτικές και ψυχολογικές/κοινωνιολογικές στρατηγικές για τη διαχείριση διαφόρων τύπων επίσημης επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και γονέων, ομαδικής εργασίας, παρουσιάσεων στην τάξη και μεμονωμένων συζητήσεων για τα παιδιά.



ΕΝΟΤΗΤΑ 13 - ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ (ΤΟΠΙΚΟΥΣ) ΦΟΡΕΙΣ

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να παράσχει στους αρχάριους εκπαιδευτικούς εισαγωγικές πληροφορίες σχετικά με τον προσδιορισμό των κύριων φορέων που επηρεάζουν τη λειτουργία του σχολείου και την ανάδειξη της σημασίας της συνεργασίας μαζί τους. Παρέχει κριτήρια για τον προσδιορισμό των σημαντικών φορέων που μπορούν με τη συνεργασία τους να προσδώσουν αξία στο εκπαιδευτικό σύστημα. Παρουσιάζει, επίσης, ορθές πρακτικές που ξεχωρίζουν στο πλαίσιο της πολυμερούς συνεργασίας στο σύστημα σχολικής εκπαίδευσης. Η ενότητα περιλαμβάνει, επίσης, ένα κατάλογο ελέγχου των τοπικών φορέων σε σχέση με ένα συγκεκριμένο σχολικό περιβάλλον και ένα κατάλογο των αντίστοιχων φορέων στο επίπεδο του εκπαιδευτικού συστήματος συνολικά.

Για τους μέντορας παρέχεται ένας οδηγός για την παρουσίαση της συνεργασίας με τους τοπικούς φορείς ή ένα εργαλείο για να βοηθηθεί ο έμπειρος εκπαιδευτικός στην προετοιμασία μιας παρουσίασης για το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ).

ΕΝΟΤΗΤΑ 14 - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ, ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ Ε.Ε ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Στόχος της ενότητας είναι να ενισχύσει την ικανότητα των αρχάριων εκπαιδευτικών να ανταποκρίνονται στις διοικητικές απαιτήσεις και την απαραίτητη γραφειοκρατική τεκμηρίωση στο πλαίσιο του επαγγέλματός τους και να τους προσφέρει μια ευρύτερη εικόνα του διεθνούς εκπαιδευτικού περιβάλλοντος. Μέσω αυτής της ενότητας, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωποι με τα διοικητικά καθήκοντα του σχολείου, τη διαχείριση των σχολικών εγγράφων, το εκπαιδευτικό περιβάλλον για το επάγγελμά τους, την κατάρτιση και υλοποίηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και τις δυνατότητες και ευκαιρίες δικτύωσης με συναδέλφους από όλη την Ευρώπη και τις δυνατότητες διάδοσης των δραστηριοτήτων τους σε σχολικό-τοπικό-εθνικό επίπεδο.

Περιλαμβάνει ένα κατάλογο ελέγχου των εκθέσεων (και άλλων εγγράφων που πρέπει να ετοιμάσει ο εκπαιδευτικός, έναν οδηγό για τη δημιουργία και την παρουσίαση του αποθετηρίου), μια εισαγωγή στο διεθνές περιβάλλον (συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων Erasmus+ KA1 και KA2, του δικτύου eTwinning), έναν κατάλογο των οργανισμών που συνεργάζονται με το σχολείο, παραδείγματα καλών πρακτικών, δεδομένα, οδηγό αίτησης, πρότυπο σχεδιασμού διεθνούς προγράμματος με κατάλογο ελέγχου (αυτό είναι ένα διαδραστικό εργαλείο που συνδυάζει πλαίσια διαλόγου με μια δομή διαγράμματος ροής) για την καθοδήγηση των εκπαιδευτικών μέσα από μια λογική, εύκολη στην παρακολούθηση πορεία όλων των βημάτων σχεδιασμού και υποβολής αίτησης για ένα πρόγραμμα. Το πρότυπο ακολουθεί μια προσέγγιση από τη βάση προς την κορυφή και βοηθά τους εκπαιδευτικούς να αναπτύξουν μια ιδέα προγράμματος από το στάδιο ενός αφηρημένου ερωτήματος/προβλήματος/στόχου μέχρι το στάδιο σχεδιασμού συγκεκριμένων δράσεων και δραστηριοτήτων του προγράμματος.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

LOOP
Empowering teachers

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA

**Direção – Geral da
Administração Escolar**

Ministry of Education and
Science of Portugal



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT

Ministry of Education, Science and
Sport, Republic Slovenia



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Instituto 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 PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA

FUB
FUNDACIÓ
UNIVERSITÀRIA
BALMES

Fundación Universitaria Balmes



Petit Philosophy

Association Petit Philosophy



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nuremberg



UNIVERSITÀ
LUM *Jean Monnet*

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL
CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

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

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.