

Επιμορφωτικό πρόγραμμα Παιδαγωγική & διδασκαλία στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Καινοτόμες μέθοδοι και τεχνικές διδασκαλίας

Η αξιοποίηση του mentoring στο διδακτικό έργο των
διδασκόντων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Ευθύμιος Βαλκάνος

Καθηγητής

Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής, ΠΑΜΑΚ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Άδεια χρήσης

Το παρόν εκπαιδευτικό υλικό υπόκειται σε άδεια χρήσης
Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΓΑΜΑΚ 16/11/2022

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Δραστηριότητα 1

Ας σκεφθεί ο καθένας ατομικά και ας αναφέρει τις φορές εκείνες που χρειάστηκε την υποστήριξη και την καθοδήγηση από έναν εμπειρότερο συνάδελφο στο πλαίσιο άσκησης του εκπαιδευτικού, ερευνητικού και διοικητικού του έργου στο τμήμα του.

Τι είναι ο θεσμός του Mentoring;

- **Σχέση συνεργασίας** μεταξύ δύο ατόμων
- **Ανταλλαγή** απόψεων, εμπειριών, πληροφοριών και πρακτικών συμβουλών σε ένα τομέα απασχόλησης ή δραστηριοποίησης

(Cunningham & Eberle, 1993. Κεφαλάς, 2005:2).



Πηγή: Tate-William Blake's watercolor of "Age teaching youth", a Romantic representation of mentorship.

Σκοπός Mentoring στο πλαίσιο λειτουργίας Ιδρυμάτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Η παροχή βοήθειας και υποστήριξης στους διδάσκοντες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει ως στόχο να :

- Διαχειρίζονται την εκπαιδευτική τους πορεία
- Επιλύουν προβλήματα λειτουργίας της εκπαιδευτικής μονάδας
- Αναπτύσσουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους
- Βελτιώνουν την απόδοσή τους
- Γίνονται αποτελεσματικότεροι στο έργο τους



(Μιχιώτης, κ.α, 2006:24)

Στόχοι του mentoring στο πλαίσιο λειτουργίας της εκπαιδευτικής μονάδας

- να προσφέρει υποστήριξη, βοήθεια και καθοδήγηση από ένα έμπειρο πρόσωπο σε ένα άλλο με λιγότερη εμπειρία, στο πλαίσιο μιας διαπροσωπικής σχέσης που αναπτύσσεται ανάμεσα στα δύο άτομα
- να δώσει στον εποπτευόμενο την ευρύτερη εικόνα του κοινωνικο – οικονομικού και εκπαιδευτικού πλαισίου μέσα στο οποίο υλοποιείται η διεργασία της μάθησης
- να προσφέρει στον **εποπτευόμενο (mentee / protégé)** ευκαιρίες μάθησης σε ένα μη απειλητικό περιβάλλον.





Ρόλος – χαρακτηριστικά του μέντορα εξαρτώνται από ...

- α) Το διαθέσιμο χρόνο του μέντορα
- β) Το περιβάλλον και την οργάνωση του τρόπου εργασίας
- γ) Τις δεξιότητες και την εμπειρία που διαθέτει
- δ) Τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των εκπαιδευόμενων
- ε) Την κουλτούρα της εκπαιδευτικής μονάδας που εφαρμόζει διαδικασίες mentoring.

Ο ρόλος του Μέντορα

Ο Παπασταμάτης (2010)

❑ **Δάσκαλος (Teacher)**

δημιουργός ευκαιριών μάθησης για τους εποπτευόμενους

❑ **Συνήγορος του διαβόλου (Devil's advocate)**

προκαλεί και αντιμετωπίζει τις δυσκολίες των εποπτευομένων

❑ **Προπονητής (Coach)**

υποστήριξη στους εποπτευόμενους

Χαρακτηριστικά **μέντορα** (1/3)



MENTOR



- Επιθυμία για παροχή βοήθειας-υποστήριξης
- Εμπειρίες σε σχέση με τη διαδικασία mentoring
- Χρόνο για υποστήριξη των άλλων
- Υπευθυνότητα
- Δεξιότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, επίλυσης προβλημάτων
- Διάθεση για μάθηση



Χαρακτηριστικά μέντορα (2/3)



Οι Cho et al. (2011) κατηγοριοποιούν τα χαρακτηριστικά του ιδανικού e-μέντορα σε πέντε τομείς:

- ▶ Σε ατομικά χαρακτηριστικά

(συμπονετικός, γενναιόδωρος, διορατικός, αλτρουιστής, ειλικρινής, ήρεμος, σεβαστικός κ.α.)

- ▶ Σε επαγγελματικά χαρακτηριστικά

συνεργατικός, επικοινωνιακός, οραματιστής, καταρτισμένος κ.α.

- ▶ Στον τρόπο καθοδήγησης της επαγγελματικής ανάπτυξης του προστατευόμενου

δημιουργία σχεδίου, προσαρμογή του στα χαρακτηριστικά και στις ανάγκες του προστατευόμενου, παροχή ευκαιριών δράσης, κτλ

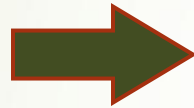
Χαρακτηριστικά **μέντορα** (3/3)

- ▶ στην **διαθεσιμότητα** του για **συνεργασία** και **επικοινωνία** (συχνότητα, διαθεσιμότητα, διάρκεια και ποιότητα του χρόνου που αφιερώνει στον προστατευόμενο)
- ▶ στην **υποστήριξη** για την **διατήρηση** ή **επίτευξη** **προσωπικής-επαγγελματικής** **ισορροπίας** του προστατευόμενου
- ▶ στη **δημιουργία** μιας «**τράπεζας**» **εμπειριών** και **τρόπων** **υλοποίησης mentoring**.



Χαρακτηριστικά mentee/προστατευόμενου

MENTEE



Να είναι δεκτικός στους νέους τρόπους μάθησης

- Να είναι πρόθυμος στην υιοθέτηση καλών πρακτικών
- Να πειραματίζεται σε νέες ιδέες
- Να διαθέτει δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας
- Να αποδέχεται τις απόψεις ατόμων που διαθέτουν μεγαλύτερη εμπειρία από αυτόν, όπως του μέντορά του
- Να είναι υπεύθυνο άτομο
- Να επικοινωνεί και να συνεργάζεται με τον μέντορά του



Όφελος **μέντορα** από συμμετοχή σε διαδικασία mentoring



- απόκτηση δυνατότητας για συνεχή βελτίωση των επικοινωνιακών τους δεξιοτήτων
- απόκτηση αισθήματος προσφοράς
- αύξηση της αναγνώρισής τους από τους συναδέλφους τους
- συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη
- άσκηση θετικής επίδρασης στις επόμενες γενναίες
- αύξηση του αισθήματος αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης από τη δουλειά τους
- βελτίωση του εαυτού τους μέσω της διδασκαλίας που ασκούν
- απόκτηση αίσθησης διορατικότητας σε σχέση με τις επερχόμενες αλλαγές
- ανακάλυψη νέων προκλήσεων
- απόκτηση κοινωνικής και εργασιακής καταξίωσης

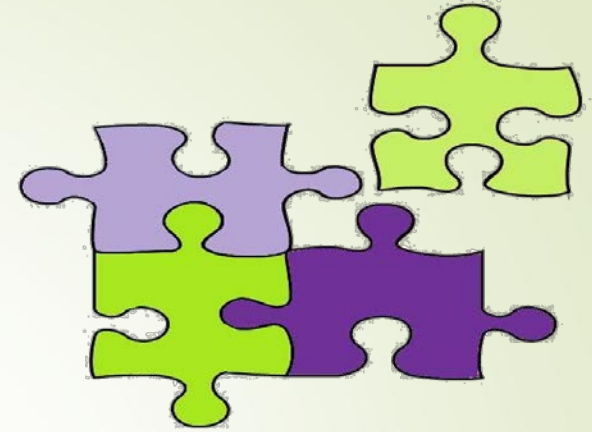
Όφελος **mentee**/ προστατευόμενου από τη συμμετοχή του σε διαδικασία mentoring

- απόκτηση ευκαιριών μάθησης σε ένα μη απειλητικό περιβάλλον
- απόκτηση αυτοπεποίθησης
- απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας
- ενθάρρυνση και υποστήριξη στο έργο τους
- βελτίωση δεξιοτήτων διδασκαλίας
- ανάπτυξη καλών πρακτικών
- απόκτηση δυνατοτήτων επαγγελματικής δικτύωσης και συνεργασίας
- αναβάθμιση της θέσης και του κύρους τους ανάμεσα στους συναδέλφους τους
- περιορισμό αισθήματος απομόνωσης

Όφελος εκπαιδευτικού φορέα από την ανάπτυξη διαδικασιών mentoring

Τα σημαντικότερα οφέλη για τον οργανισμό συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- ανάπτυξη κουλτούρας συμμετοχικότητας στο πλαίσιο λειτουργίας του φορέα
- ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος επικοινωνίας μεταξύ των μελών του εκπαιδευτικού φορέα
- ανάπτυξη αισθήματος εμπιστοσύνης ανάμεσα στα μέλη του εκπαιδευτικού φορέα
- αύξηση της παραγωγικότητας του εκπαιδευτικού φορέα
- βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων εκπαιδευτικών υπηρεσιών
- ενίσχυση των καινοτομιών στο χώρο του εκπαιδευτικού φορέα ανάδειξη καλών πρακτικών
- αυτοπαρακίνηση μελών εκπαιδευτικού φορέα για διαρκή βελτίωση της θέσης και του ρόλου τους σε αυτόν



17

Συμβολή mentoring

στην επαγγελματική ανάπτυξη των διδασκόντων
στην τριτοβάθμια εκπαίδευση



Η συμβολή του mentoring στην επαγγελματική ανάπτυξη των διδασκόντων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έγκειται στη:

1/2

- ▶ βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού τους έργου
- ▶ συστηματική υποστήριξη και αποτελεσματική καθοδήγηση των διδασκόντων στην άσκηση του διδακτικού τους έργου, καθώς μέσα από την εμπειρία και εκπαίδευση που διαθέτουν έχουν αναπτύξει σε σημαντικό βαθμό τις ακόλουθες δεξιότητες:

(Collin, 1998: 24)



Η συμβολή του mentoring στην επαγγελματική ανάπτυξη των διδασκόντων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση έγκειται στη:

2/2

- αναγνώριση των **ικανοτήτων και των αδυναμιών** των λιγότερο έμπειρων διδασκόντων
- αναγνώριση των **δυσκολιών** που αντιμετωπίζουν οι διδάσκοντες στον αποτελεσματικό **σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση** του εκπαιδευτικού τους έργου
- υποστήριξη των διδασκόντων σε δυσκολίες και προβλήματα που προκύπτουν κατά την εκτέλεση του έργου τους
- δεξιότητες αντιμετώπισης- επίλυσης των δυσκολιών
- δεξιότητες συμβουλευτικής καθοδήγησης των διδασκόντων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

20

E-Mentoring




Η συμβολή της εκπαιδευτικής τεχνολογίας στην υλοποίηση του **e - mentoring 1/4**

- ▶ Με τον όρο **e-mentoring** (**electronic mentoring**) αναφερόμαστε στην εξ αποστάσεως παροχή υπηρεσιών μέντορα μέσω προηγμένων μαθησιακών τεχνολογιών οι οποίες βασίζονται κυρίως σε ηλεκτρονικά μέσα και το Διαδίκτυο.
- ▶ Τόσο η ασύγχρονη όσο και η σύγχρονη μετάδοση πληροφοριών και λειτουργία Διαδικτυακών υπηρεσιών προσφέρουν σημαντικές δυνατότητες για την υλοποίηση και υποστήριξη θεσμών e-mentoring.

Η συμβολή της εκπαιδευτικής τεχνολογίας στην υλοποίηση του **e - mentoring 2/4**

- ▶ Τα νέα αυτά περιβάλλοντα επιτρέπουν την επικοινωνία, την αλληλεπίδραση και τη συνεργασία νεότερων και πιο έμπειρων διδασκόντων τόσο μεταξύ τους όσο και με εκπαιδευτικούς πόρους σε διαφορετικό τόπο και διαφορετικό χρόνο, αλλά και σε πραγματικό χρόνο.
- ▶ Η διαδικασία περιλαμβάνει εκτός από την ανταλλαγή κειμένων την ανταλλαγή ήχων και εικόνων, καθώς και διαμοίραση δεδομένων (Αναστασιάδης, 2007).



Η συμβολή της εκπαιδευτικής τεχνολογίας στην υλοποίηση του **e - mentoring 3/4**

- ▶ Παράλληλα, οι υποδομές των Πανεπιστημίων αν και δεν είναι ακόμη στον επιθυμητό βαθμό, έχουν βελτιωθεί σε σχέση με το παρελθόν τόσο στην υλικοτεχνική τους υποδομή όσο και με την υιοθέτηση τεχνολογίας ADSL.

Η συμβολή της εκπαιδευτικής τεχνολογίας στην υλοποίηση του **e - mentoring** 4/4

- ▶ Ο θεσμός του **e-mentoring** μπορεί να φέρει πιο «κοντά» μέσω των νέων εργαλείων, έμπειρους διδάσκοντες με νεότερους διδάσκοντες, ακόμα και στα πιο απομακρυσμένα μέρη, όπου κατά κανόνα λόγω αντικειμενικών δυσκολιών, απόστασης ή ακραίων καιρικών φαινομένων είναι δύσκολη ακόμη και η ολιγοήμερη δια ζώσης επαφή και συνεργασία.



Τεχνολογίες υποστήριξης



Ο χρήστης δημιουργός ...

- Ιστολόγια (**Blogs**), όπου ο χρήστης καταχωρεί περιεχόμενο, και το κοινό σχόλια
- Δυνατότητα συνεργατικής συγγραφής περιεχομένου (**wiki, wikipedia**)
- Ανέβασμα ψηφιακού υλικού από χρήστες-δημιουργούς (**YouTube** για βίντεο, **Flickr** για εικόνες κλπ)
- Περιβάλλοντα κοινωνικής δικτύωσης (**facebook, twitter** κλπ)



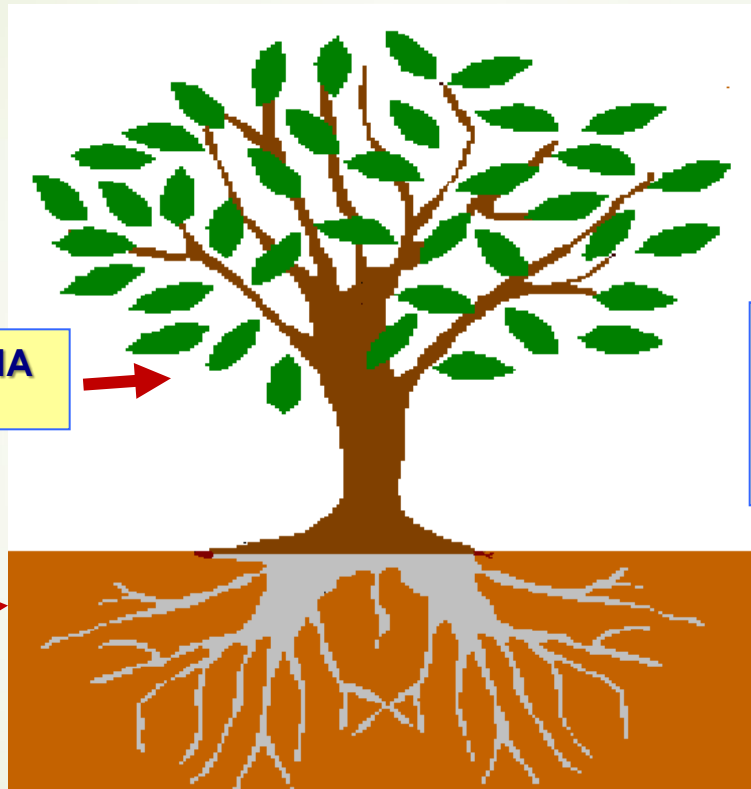


- Διαμοίραση υλικού
- Συνεργατική ανάπτυξη (Google Docs)
- Σύγχρονη επικοινωνία (Skype, ooVoo)
- Meeting / BBB

- Centra
- BBB



Το Δένδρο της Μεντορικής Σχέσης



ΦΥΛΛΑ (ΑΞΙΟΠΟΙΣΗ
ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΜΕΝΤΕΕ)

ΚΟΡΜΟΣ (ΕΠΙΤΥΧΙΑ
ΣΤΟΧΩΝ ΜΕΝΤΕΕ)

ΧΩΜΑ (Η ΣΤΑΣΗ ΤΟΥ
ΜΕΝΤΟΡΑ ΓΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΕΕ)

ΡΙΖΕΣ (Η ΣΤΑΣΗ
ΤΟΥ ΜΕΝΤΕΕ
ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΟΝ
ΜΕΝΤΟΡΑ)

ΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΙΖΕΣ

- ➔ Προσπαθώ να είμαι θετικός
- ➔ Μ' αρέσει να είμαι αφοσιωμένος
- ➔ Μαθαίνω να είμαι υπεύθυνος
- ➔ Αισθάνομαι νικητής

ΜΗ ΑΠΟΔΟΤΙΚΕΣ ΡΙΖΕΣ

- ➔ Έχω αρνητική στάση
- ➔ Δεν αισθάνομαι εντάξει
- ➔ Είμαι θύμα των περιστάσεων
- ➔ Είμαι χαμένος

Μοντέλα ανάπτυξης μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης **1/3**

Σύμφωνα με τον Σαλβαρά (2011), στη βιβλιογραφία αναφέρονται τρία μοντέλα ανάπτυξης μεντορικής σχέσης, η επιλογή των οποίων συνάδει με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των προστατευόμενων/ mentee.

Πιο συγκεκριμένα, περιγράφονται:

1. το **μοντέλο μαθητείας**, σύμφωνα με το οποίο ο μέντορας έχει το ρόλο του άριστα καταρτισμένου ατόμου, το οποίο αποτελεί πρότυπο προς μίμηση για τον μαθητευόμενο,
2. το **μοντέλο δεξιοτήτων**, το οποίο αναφέρεται στην εξάσκηση - εκπαίδευση με έλεγχο των αποκτημένων δεξιοτήτων και την αξιολόγησή τους,

Μοντέλα ανάπτυξης μεντορικής-συμβουλευτικής σχέσης 2/3

3. το αναστοχαστικό μοντέλο, το οποίο δομείται στο πλαίσιο της αντίληψης πως η γνώση ανακαλύπτεται με βάση προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες του ατόμου και προκύπτει μέσα από αναστοχαστικές διεργασίες και συνεργατικές πρακτικές στο πλαίσιο μιας δυναμικής και ευέλικτης σχέσης αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ μέντορα και προστατευόμενου/mentee.

Οι συμμετέχοντες στην μεντορική διαδικασία ενθαρρύνονται να σχεδιάζουν και να πραγματοποιούν την εργασία τους και ο μέντορας αναλαμβάνει την ευθύνη του «**κριτικού φίλου**» (**critical friend**), του καθοδηγητή και του υποστηρικτή. Ειδικότερα, ο μέντορας υποστηρίζει και διευκολύνει τον καθοδηγούμενο, μέσω αναστοχαστικών πρακτικών, επανεξετάζει τον τρόπο δράσης του, να εντοπίζει δυσλειτουργικές νοητικές συνήθειες και προχωρά στο μετασχηματισμό πλαισίων αναφοράς, απόψεων και ενεργειών.

Μοντέλα ανάπτυξης μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης **3/3**

Οι συμμετέχοντες στην μεντορική διαδικασία ενθαρρύνονται να **σχεδιάζουν** και να πραγματοποιούν την εργασία τους και ο μέντορας αναλαμβάνει την ευθύνη του **«κριτικού φίλου»** (critical friend), **του καθοδηγητή** και του **υποστηρικτή**.

Ειδικότερα, ο μέντορας **υποστηρίζει** και διευκολύνει τον καθοδηγούμενο, μέσω αναστοχαστικών πρακτικών, επανεξετάζει τον τρόπο δράσης του, να εντοπίζει **δυσλειτουργικές νοητικές συνήθειες** και προχωρά στο μετασχηματισμό πλαισίων αναφοράς, απόψεων και ενεργειών.

Το Παράθυρο του Johari (J.Luft&H. Ingham,1970)

	Γνωστά σε εμάς	Άγνωστα σε εμάς
Γνωστά στους άλλους	Η ανοιχτή περιοχή 1	Η τυφλή περιοχή 2
Άγνωστα στους άλλους	Η κρυφή περιοχή 3	Η άγνωστη περιοχή 4

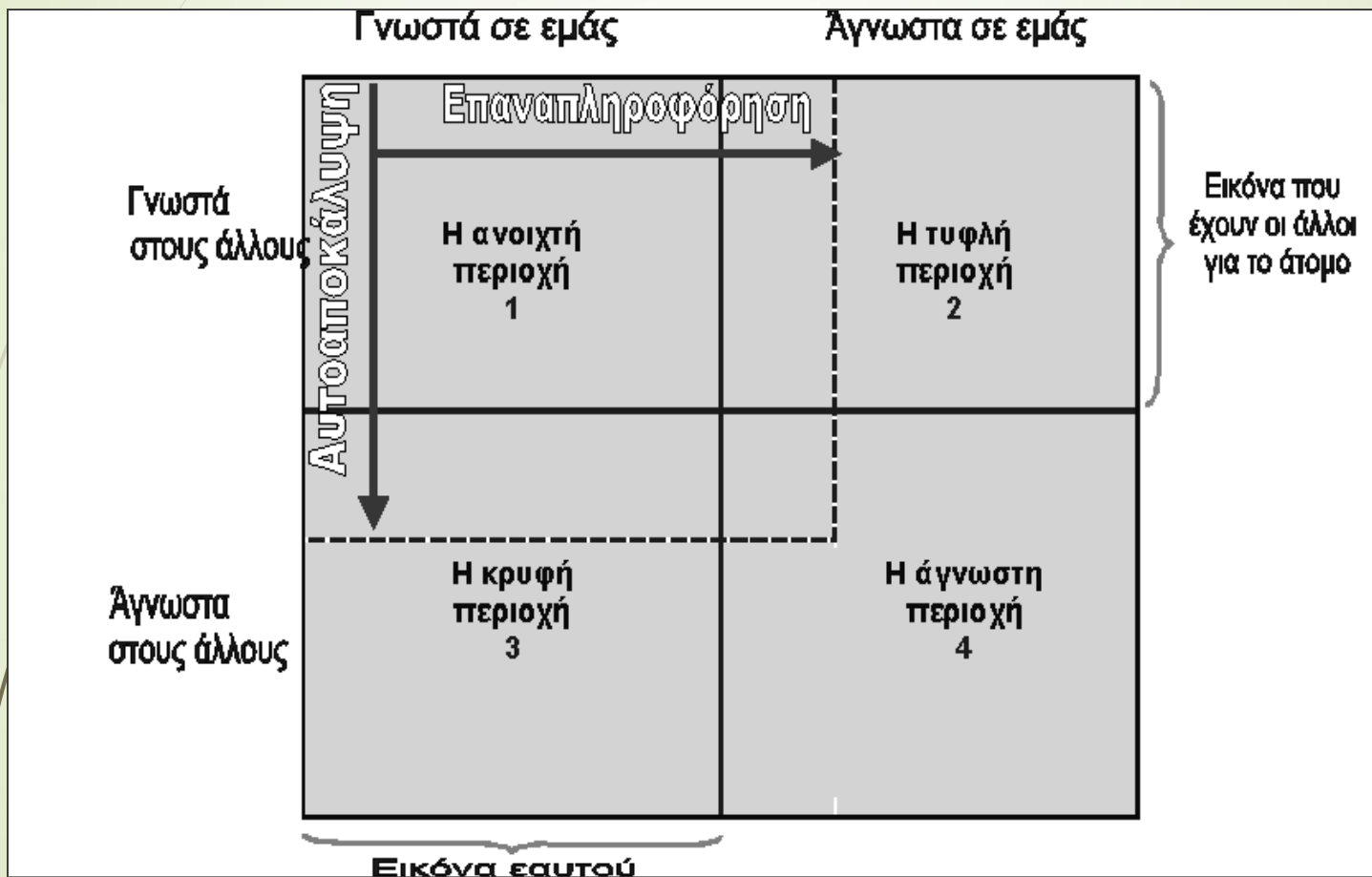
Το Παράθυρο του Johari

1. Η ελεύθερη και ανοικτή περιοχή	<ul style="list-style-type: none">✦ Αναφέρεται στη συμπεριφορά που είναι γνωστή στο ίδιο το άτομο. και στους άλλους.
2. Η τυφλή περιοχή	<ul style="list-style-type: none">✦ Αναφέρεται σε στοιχεία σχετικά με εμάς που οι άλλοι μπορούν να δουν, αλλά εμείς οι ίδιοι δεν γνωρίζουμε.
3. Η απλησίαστη ή κρυφή περιοχή	<ul style="list-style-type: none">✦ Αναφέρεται σε στοιχεία τα οποία προτιμούμε να τα κρατάμε για τον εαυτό μας (π.χ. κρυφοί στόχοι, προσωπικά αισθήματα).
4. Η περιοχή της άγνωστης δραστηριότητας	<ul style="list-style-type: none">✦ Αναφέρεται σε στοιχεία τα οποία δεν είναι προσιτά ούτε σε εμάς ούτε στους άλλους, που όμως τελικά ίσως ανακαλυφθούν.✦ Τέτοιες συμπεριφορές και κίνητρα μπορεί να επηρεάζουν τις σχέσεις μας χωρίς να το έχουμε αντιληφθεί.

Το Παράθυρο του Johari

- Οποιαδήποτε αλλαγή σε ένα από τα τεταρτημόρια θα επηρεάσει και όλα τα υπόλοιπα.
- Όταν αποκαλύπτουμε κάποια από τα συναισθήματά μας ή τις προσωπικές μας εμπειρίες επεκτείνουμε το τεταρτημόριο **1** προς το τεταρτημόριο **3**. Αυτό επιτρέπει στους άλλους να μας βοηθήσουν να μάθουμε κάτι για τον εαυτό μας το οποίο δεν γνωρίζαμε.

Το παράθυρο του Johari (J.Luft&H. Ingham,1970)



Η Κριτική

- Κρίνω πρώτα τον εαυτό μου
- Παραδέχομαι το «λάθος» μου
- Η κριτική από τρίτους :
 - βάζει τον άνθρωπο σε άμυνα
 - τον κάνει να δίνει μάχη για να δικαιωθεί
 - του πληγώνει την πολύτιμη υπερηφάνεια του (το εγώ του) & ξυπνά μέσα του την εχθρότητα

A. Κριτική τύπου sandwich....

B. Αντί να κριτικάρουμε, να δούμε γιατί έγινε το «λάθος» και να βρούμε τρόπους να μη ξανασυμβεί

Γ. Μήπως;

Κριτική τύπου sandwich

1) Αρχίστε με μια θετική παρατήρηση



2) Εξηγήστε τα σημεία στα οποία πρέπει να δώσει περισσότερη προσοχή, παρέχοντας τρόπους βελτίωσης

3) Τελειώστε με μια δεύτερη θετική παρατήρηση

Παρέχοντας ανατροφοδότηση

- Η ανατροφοδότηση έχει συνήθως καλύτερα αποτελέσματα όταν ο αποδέκτης την επιζητά παρά όταν του επιβάλλεται.
- Η ανατροφοδότηση πρέπει να είναι περιγραφική και όχι αξιολογητική. Περιγράφοντας όσα πραγματικά βλέπουμε ή ακούμε μειώνεται η ανάγκη του αποδέκτη να αντιδράσει αμυντικά.
- Τα προσωπικά συναισθήματα και οι απόψεις μας για τους άλλους θα πρέπει να αποκαλύπτονται: π.χ. *“ οι ερωτήσεις σου με μπερδεύουν ”*.
- Θα πρέπει να είμαστε σαφείς και συγκεκριμένοι και να μην αναφερόμαστε γενικά : *“ Αυτή είναι η τρίτη φορά που μου λες κατ’ ιδίαν κάτι διαφορετικό από όσα λες στους άλλους ”*.
- Θα πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη τόσο τις ανάγκες του αποδέκτη όσο και τις δικές μας.
- Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να αναφέρεται σε συμπεριφορά που μπορεί να τροποποιηθεί ή να ελεγχθεί από τον αποδέκτη.
- Είναι πολύ σημαντικό η ανατροφοδότηση να γίνεται στην κατάλληλη χρονική στιγμή: η ανατροφοδότηση είναι προτιμότερο να δίνεται αμέσως μετά τη συγκεκριμένη συμπεριφορά, λαμβάνοντας υπόψη, όμως τις κοινωνικές συνθήκες, την ευαισθησία του αποδέκτη και την προθυμία του να ακούσει.
- Θα πρέπει να βεβαιωθούμε ότι ο αποδέκτης έχει κατανοήσει όσα είπαμε – αν είναι δυνατόν του ζητάμε να τα επαναλάβει με δικά του λόγια.
- Όταν η ανατροφοδότηση γίνεται μπροστά στα μέλη της ομάδας, τότε δίνεται η ευκαιρία στα άτομα που εμπλέκονται στη διαδικασία της ανατροφοδότησης να ελέγξουν με τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας τη σαφήνιά της.

Λαμβάνοντας ανατροφοδότηση

- Θα πρέπει να ακούμε προσεκτικά το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση.
- Να προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε τα συναισθήματά του, τις καταστάσεις που περιγράφει και τις συμβουλές του.
- Θα πρέπει να αποδεχόμαστε την ανατροφοδότηση σαν ένα δώρο.
- Αν είναι δυνατόν θα πρέπει να ζητήσουμε τη γνώμη ενός τρίτου προσώπου για την ανατροφοδότηση που λάβαμε.
- Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να ληφθεί σοβαρά υπόψη, να συνυπολογίσουμε τις επιπτώσεις αλλαγής συμπεριφοράς μας ή της μη αλλαγής και να εκφράσουμε τις σκέψεις και τα συναισθήματά μας όσον αφορά τις εναλλακτικές λύσεις.
- Θα πρέπει να συζητήσουμε με το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με τις αποφάσεις μας.
- Θα πρέπει να συζητήσουμε με το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση σχετικά με τον τρόπο που μπορεί να μας βοηθήσει να αλλάξουμε τη συμπεριφορά μας.
- Θα πρέπει να ευχαριστήσουμε το άτομο που μας παρέχει ανατροφοδότηση για το ενδιαφέρον του και τη βοήθειά του.



ΟΙ 6 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΛΕΞΕΙΣ

Παραδέχομαι ότι αυτό ήταν λάθος μου



ΟΙ 5 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΛΕΞΕΙΣ

Μπράβο ! Έκανες πολύ καλή δουλειά



ΟΙ 4 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΛΕΞΕΙΣ

Ποια γνώμη έχεις εσύ ;



ΟΙ 3 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΛΕΞΕΙΣ

Σε παρακαλώ πολύ !



ΟΙ 2 ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ ΛΕΞΕΙΣ

Σε ευχαριστώ !



Η ΠΙΟ ΑΣΗΜΑΝΤΗ ΛΕΞΗ

Εγώ ...

Τα στάδια της μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης **1/4**

Στάδιο 1^ο: Προετοιμασία για το μέντορα (Preparing – getting ready)

- ❑ Ο Μέντορας προετοιμάζεται για να προσφέρει μια παραγωγική εμπειρία μέσω αυτής της σχέσης,
- ❑ Ο Μέντορας μελετά τους τρόπους και τις μεθόδους υποκίνησης του ενδιαφέροντος όχι μόνο του mentee, αλλά και του ίδιου,
- ❑ Ο Μέντορας αποσαφηνίζει τους ρόλους και τις προσδοκίες προχωρώντας τη γνωριμία του με τον mentee.
- ❑ Ο Μέντορας γνωρίζει ότι η γνωριμία με τον mentee προκαλεί τον σεβασμό, την εμπιστοσύνη και την κατανόηση που θα χρειαστεί για αποτελεσματική συνεργασία.

Τα στάδια της μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης **2/4**

Στάδιο 2^ο: Διαπραγμάτευση (Negotiating – Establishing Agreements)

- ❑ Η διαπραγμάτευση δημιουργεί συναίνεση και δέσμευση,
- ❑ Οι συμφωνίες και οι κανόνες που προκύπτουν από τη συζήτηση καθορίζουν το είδος της μεντορικής σχέσης (π.χ. χρονοδιάγραμμα συναντήσεων, στόχοι, ευθύνες κ.λπ)

Τα στάδια της μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης **3/4**

Στάδιο 3^ο: Ενεργοποίηση Ανάπτυξης - Υποστήριξη, πρόκληση και όραμα (Enabling Growth: Support, Challenge, and Vision)

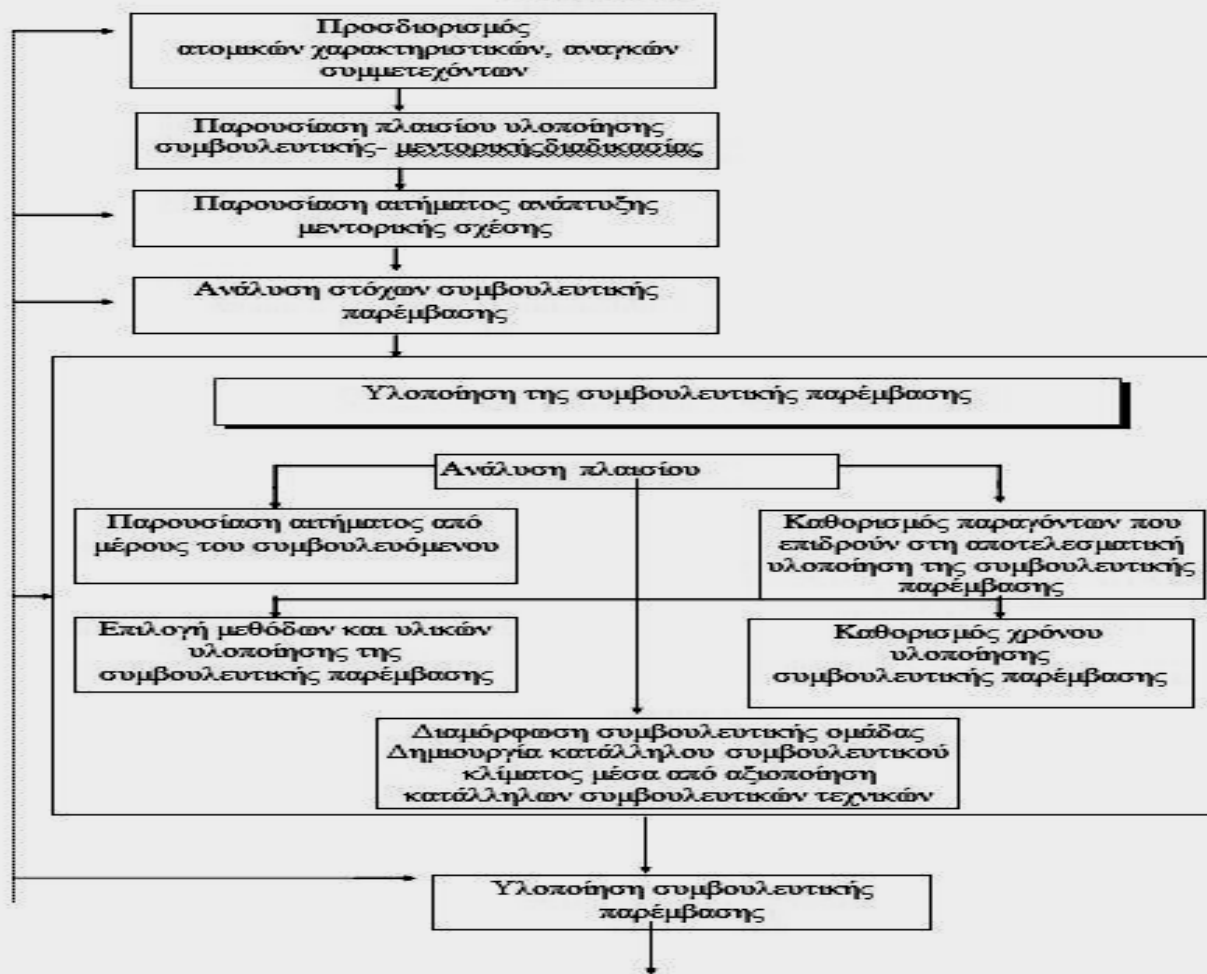
- ❑ Το στάδιο αυτό περιλαμβάνει τρεις μεγάλες κατηγορίες: διαχείριση της διαδικασίας, διατήρηση του ενδιαφέροντος και δημιουργία οράματος,
- ❑ Η διευκόλυνση μάθησης είναι η καρδιά της διαδικασίας της μεντορικής σχέσης.
- ❑ Η ανατροφοδότηση – παρέχοντας, λαμβάνοντας και ενεργώντας είναι ζωτικής σημασίας και μέρος της δυνατότητας ανάπτυξης του **mentee**,
- ❑ Οι μέντορες που συμμετέχουν σε μια ουσιαστική διαδικασία ανατροφοδότησης ξεπερνούν όλα τα αναπόφευκτα εμπόδια σε κάθε μεντορική σχέση.

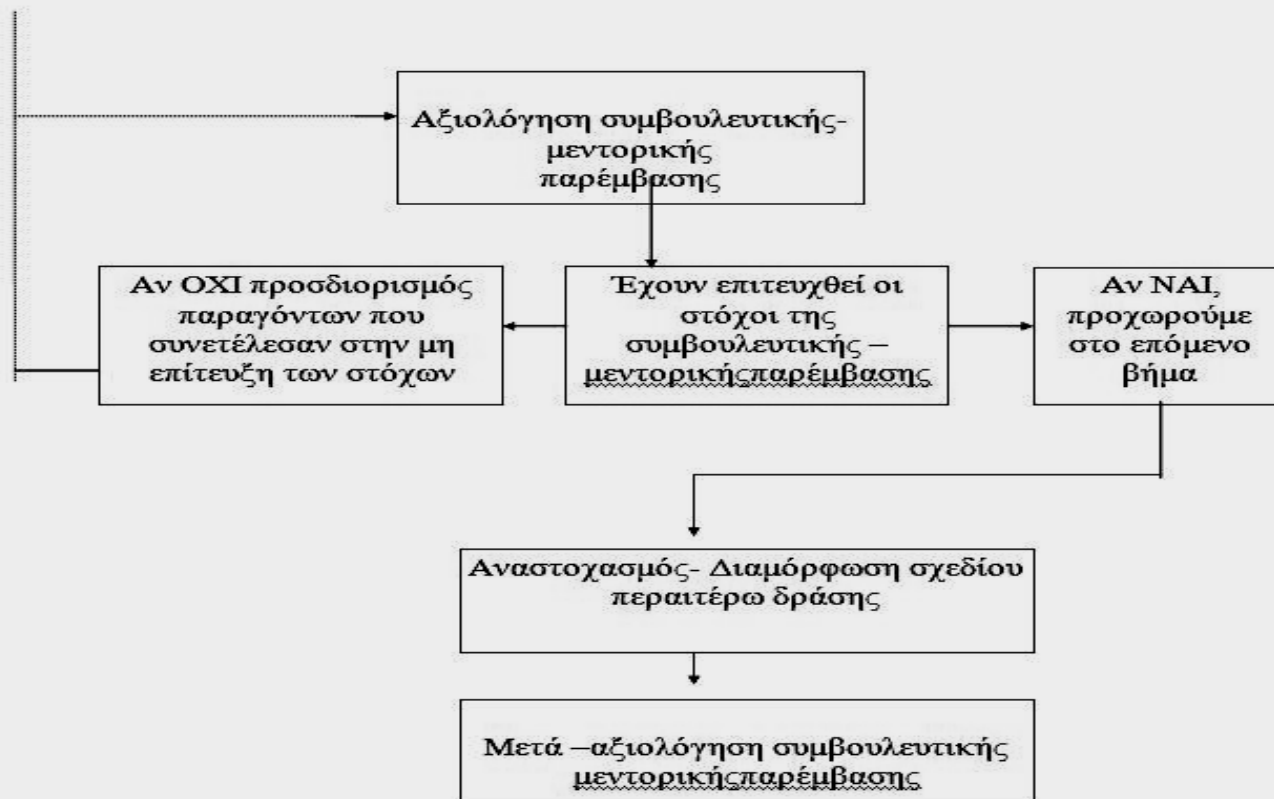
Τα στάδια της μεντορικής- συμβουλευτικής σχέσης 4/4

Στάδιο 4^ο: Κλείσιμο - Κοιτάζοντας πίσω, Προχωρώντας μπροστά (Coming to Closure: Looking Back, Moving Forward)

- ❑ Το κλείσιμο θα πρέπει να είναι μια αμοιβαία ικανοποιητική μαθησιακή εμπειρία. Για να συμβεί αυτό, ωστόσο, μέντορας και mentee πρέπει να είναι προετοιμασμένοι και πολύ προσεκτικοί σε όλη τη διαδικασία της μεντορικής – συμβουλευτικής .
- ❑ Δημιουργία πρωτοκόλλων κλεισίματος και διαδικασίες από την αρχή μέχρι την ολοκλήρωση της μεντορικής – συμβουλευτικής σχέσης.
- ❑ Αναγνώριση, αξιολόγηση και εκτίμηση των αποτελεσμάτων.

Μοντέλο ανάπτυξης μεντορικής- συμβουλευτικής παρέμβασης





Ένας νέος συνάδελφος στο τμήμα σας αντιμετωπίζει προβλήματα σχετικά με την επικοινωνία και τη συνεργασία με τους φοιτητές του.

«Οι φοιτητές διαμαρτύρονται έντονα λέγοντας πως δεν τους καταλαβαίνει. Αυτός από την πλευρά του εκφράζει το παράπονό του πως οι φοιτητές είναι αδιάφοροι, απρόσεκτοι στο μάθημα και δεν ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους.»

Εργαστείτε ομαδικά και αξιοποιώντας το μοντέλο ανάπτυξης **μεντορικής σχέσης** διαμορφώστε τα στάδια της συμβουλευτικής μεντορικής σας παρέμβασης. (Χρόνος 20')

Η Εξίσωση της μεντορικής σχέσης

Ειλικρίνεια

+

Ευγένεια

+

Διακριτικότητα

=

ΣΥΜΠΑΘΕΙΑ

Συμπεράσματα 1/4

- ▶ Η αξιοποίηση των κατάλληλων εργαλείων επιτρέπουν την υποστήριξη όλων των νεότερων εκπαιδευτικών με ίσους όρους, με σχετικά χαμηλό κόστος ώστε να αναπτυχθούν επαγγελματικά και να βελτιωθεί η ποιότητα της εκπαίδευσης
- ▶ Ο θεσμός του mentoring καθώς και του e-mentoring μπορεί να αφορά μεγάλο αριθμό εκπαιδευτικών σε πολλά μέρη γεωγραφικά απομακρυσμένα όπως νησιωτικές περιοχές, ορεινές και δυσπρόσιτες.



Συμπεράσματα 2/4

- ▶ Στο πλαίσιο του mentoring είναι δυνατή η υποστήριξη των διδασκόντων τόσο σε ώρες λειτουργίας του εκπαιδευτικού προγράμματος όσο και στο σπίτι τους όταν το επιθυμούν.
- ▶ Αξιοποιώντας την προηγμένη εκπαιδευτική τεχνολογία ο διδάσκων μπορεί να παρακολουθήσει τη διδασκαλία άλλου εμπειρότερου συναδέλφου του και να υιοθετήσει καλές πρακτικές τόσο στο διδακτικό όσο και στο συμβουλευτικό του έργο.



Συμπεράσματα 3/4



- ▶ Το mentoring προσφέρει **υποστήριξη τόσο στους νεοεισερχόμενους διδάσκοντες όσο και στους εμπειρότερους** σε θέματα σχετικά με τον σχεδιασμό, υλοποίηση και αξιολόγηση της διδακτικής τους παρέμβασης.
- ▶ Παράλληλα μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες στους διδάσκοντες για πληροφόρηση σε θέματα που σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- ▶ Επιπρόσθετα βοηθά τους διδάσκοντες στη βελτίωση των οριζόντιων ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους στον εργασιακό τους χώρο.

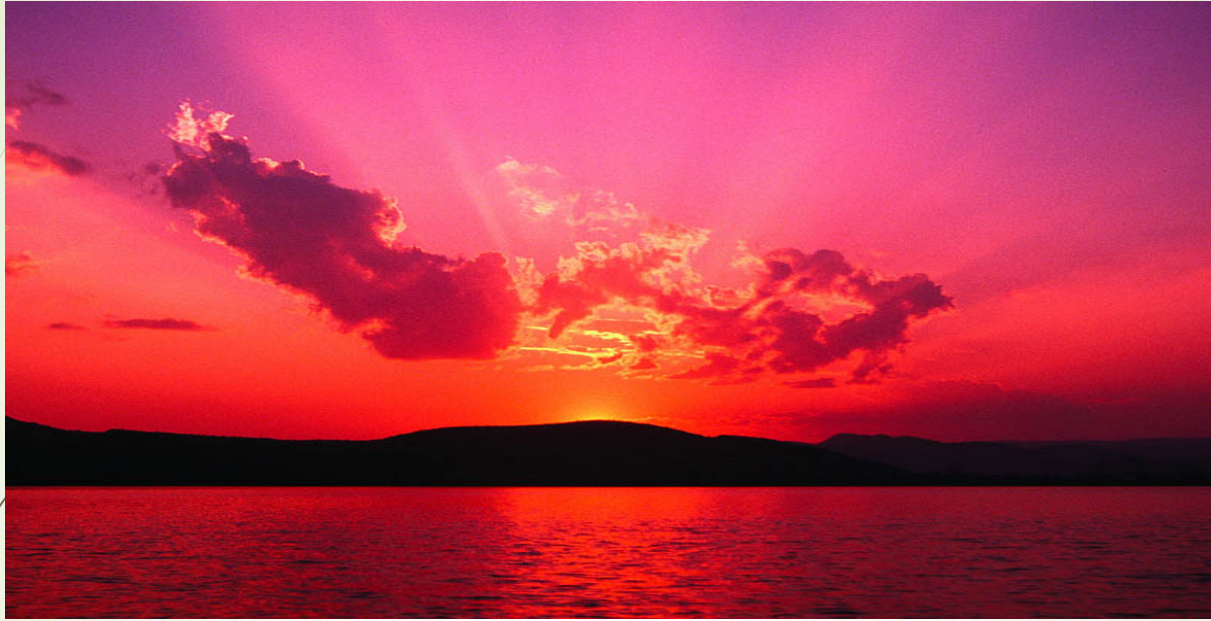
Συμπεράσματα 4/4



- Προσφέρει ευκαιρίες για αξιοποίηση εμπειριών, γνώσεων και πρακτικών που έχουν αναπτυχθεί σε άλλους φορείς Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης.
- Επίσης συμβάλλει στη διάδοση πρακτικών που ευνοούν την ανάπτυξη κλίματος συνεργασίας και επικοινωνίας ανάμεσα στα Πανεπιστημιακά Ιδρύματα μέσα από τη δημιουργία κοινοτήτων μάθησης.
- Προωθεί τη δημιουργία κοινοτήτων μάθησης και πρακτικής μέσω δυναμικών δικτύων επικοινωνίας και συνεργασίας μεταξύ των διδασκόντων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Επίλογος

- ▶ Η στήριξη των διδασκόντων αποτελεί μία από τις σημαντικότερες συνιστώσες για τη βελτίωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Μαυρογιώργος, 1996)
- ▶ στην ψηφιακή εποχή, η εξέλιξη της εκπαιδευτικής τεχνολογίας και του Διαδικτύου δίνει πολλές ευκαιρίες και δυνατότητες μεταξύ άλλων και για την υλοποίηση του θεσμού του **e-mentoring**.



Σας ευχαριστώ πολύ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Jaques, D. (2004). *Μάθηση σε ομάδες: Εγχειρίδιο για όσους συντονίζουν ομάδες ενηλίκων εκπαιδευομένων*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Κεφαλάς, Α. (2005). *Η διαδικασία μετάβασης ή διαδοχής*, διαθέσιμο στο: www.terry.uga.edu/~akefalas.
- Κρίβας, Σ. (2012). *Πρόγραμμα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στο mentoring, εκπαιδευτικό υλικό*, Πάτρα: ΠΤΔΕ Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Μιχιώτης, Σ., Μπραουδάκης, Γ., Αδαμόπουλος, Α., Γκούκλας, Δ., Νικηφοράκη, Κ., & Οικονόμου, Κ. (2006). *Σχεδιασμός και ανάπτυξη συστήματος Mentoring*, Αθήνα: Προοπτική.
- Παππά, Ε. & Ιορδανίδης Γ. (2017). Ο ρόλος του μέντορα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα: διερεύνηση απόψεων εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης νομού Θεσσαλονίκης για την αναγκαιότητα εφαρμογής του θεσμού. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 6, σ.112-130.
- Rogers, A. (1999). *Η εκπαίδευση ενηλίκων*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Σαλβαράς, Ι. (2011). *Μεντορική Παιδαγωγική και Διδακτική Καθοδήγηση*, Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Φραγκούλης, Ι. & Βαλκάνος, Ε. (2011). Η συμβολή του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων: Διερεύνηση αντιλήψεων εκπαιδευτών ενηλίκων σε σχέση με την αξιοποίηση του mentoring στο πλαίσιο άσκησης του εκπαιδευτικού τους έργου στο: *Δια Βίου Μάθηση: Διεπιστημονικές Προσεγγίσεις*, Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Φραγκούλης, Ι.(2013).*Η αξιοποίηση του mentoring στην εκπαίδευση ενηλίκων, εκπαιδευτικό υλικό για τους επιστημονικούς συμβούλους των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης*, Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Φραγκούλης, Ι. & Ανάγνου Ευάγγελος. (2018).*Η αξιοποίηση του mentoring στο πλαίσιο της μαθητείας. Πρακτικά 2^{ου} Διεθνούς Βιωματικού Συνεδρίου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής με τίτλο: «Διδακτικές Τάσεις και Προκλήσεις στα Σύγχρονα Περιβάλλοντα Μάθησης»*. Δράμα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Anagnou, E., & Fragoulis, I. (2014). The Contribution of Mentoring and Action Research to Teachers' Professional Development in the Context of Informal Learning. *Review of European Studies*. Canadian Center of Science and Education, Vol. 6, No. 1, pp. 133-142. <http://dx.doi.org/10.5539/res.v6n1p133>.
- Bradley, K., Kallick, O. & Regan, B. (1991). *The Staff Development manager*. Needham Heights, Mass: Allyn and Bacon.
- Cho, S., Ramanan, A., & Feldman, D. (2011). Defining the ideal qualities of mentorship: A qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *The American Journal of Medicine*, 124, 453-458.
- Collin, A. (1998). Mentoring, *Industrial and Commercial Training*, 20 (2), 23-27.
- Conway, C. (1995). Mentoring Managers in Organisations. *Equal Opportunities International*, 14, 1-52.
- Cunningham, J. B., & Eberle, T. (1993). Characteristics of the Mentoring Experience: A Qualitative Study. *Personnel Review*, 22 (4), 54-66.
- McKimm, J., Jollie C., Hatter, M. (2003). *Mentoring: Theory and Practice*. NHSE: Imperial College School of Medicine.
- Rajuan, M., & Verloop N. (2007). The role of the cooperating teacher: bridging the gap between the expectations of cooperating teachers and student teachers. *Mentoring & Tutoring*, 15 (3), 223-242.

BIBΛIOΓPAΦIA

- Scandura, T., Tejeda, M., Werther, W., & Lankau, M. (1996). Perspectives on mentoring, *Leadership & Organization Development Journal*, 17 (3), 50–56.
- Tang, Y. & Choi, P. (2005). Connecting theory and practice in mentor preparation: mentoring for the improvement of teaching and learning. *Mentoring and Tutoring*, 13 (3), 383–401.
- Sork, J. (1990). Theoretical Foundations of Educational Program Planning, *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 10, pp. 73-83.
- Zarkovic Adleši, B., Bizjak, C.(2000). *Perspectives and Features of Mentoring*. The National Education Institute Slovenia, <http://mint-mentor.net/en/pdfs/Features-Brigita-neu.pdf>
- Zachary, L. (2005). *Creating a mentoring culture: The organization's guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Zachary, L. (2011). *The Mentor's Guide: Facilitating Effective Learning Relationships*. San Francisco: Jossey-Bass. Available online at: http://www.wiley.com/legacy/landing_page/images/Zachary_Mentors_Guide_Transition_Guide.pdf,