



ΤΑ ΦΡΕΣΚΑ

ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΤΟΥ 11^{ΟΥ} ΔΗΜΟΤΙΚΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

MENTORING

και στο σχολείο...

T. 107 Αντιδημητριακό 26-10-2016

Ευχαριστώ το φίλο Ανδρέα Κοσματόπουλο, Παγκόσμιο Πρωταθλητή στην Ιστιοπλοΐα, με συμμετοχή σε 5 Ολυμπιάδες, που είναι Ο Μέντορας μου στο θέμα. **Κυριάκος Περβανάς**

Εισαγωγή

Το coaching και mentoring είναι δύο μηχανισμοί, αν και διαφορετικοί μεταξύ τους, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην εκπαίδευση συμβάλλοντας δυναμικά στη βελτίωση των ατόμων με στόχο την επαγγελματική ενδυνάμωση και εξέλιξη τους, ώστε τα άτομα να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις απαιτήσεις και νέες εξελίξεις στο χώρο της εργασίας. Φιλοδοξούν και οι δύο να αναπτύξουν τις καλύτερες πρακτικές στα μαθησιακά περιβάλλοντα που εφαρμόζονται. Βασικές κοινές αρχές και των δύο είναι η ανάπτυξη των ικανοτήτων και δεξιοτήτων (skills) των υποκειμένων με σκοπό να τονωθεί και να ενδυναμωθεί η αυτοπεποίθησή τους ως επαγγελματίες (Garvey, Stokes, Megginson, 2011). Στοχεύουν, λοιπόν, στη Συνεχή Επαγγελματική Ανάπτυξη των ατόμων (Continuous Professional Development, CPD) (Bolam, 1993, Hawkins & Smith, 2011).

Ο Barrie (2006) περιγράφει τη διαφορά ανάμεσα στις δύο διαδικασίες αναφέροντας χαρακτηριστικά ότι ο Mentor δίνει συμβουλές, αλλά οι συμμετέχοντες επιλέγουν ελεύθερα το τι θα κάνουν, καθώς το πλαίσιο όπου συντελείται το mentoring δεν έχει εξειδικευμένες δομημένες αρχές επιτέλεσης. Ο Coach προσπαθεί να κατευθύνει τα άτομα σε κάποιο συγκεκριμένο αποτέλεσμα, τα οποία αν και έχουν περιθώρια επιλογής, τελικά αυτός καθοδηγεί και αξιολογεί τη διαδικασία, την αποτελεσματικότητα, και την αποδοτικότητα. Παραθέτουμε συνοπτικά τον πίνακα του CIPD (2004) στον οποίο αποτυπώνονται οι διαφοροποιήσεις του Mentoring και του Coaching:

Mentoring	Coaching
Συνεχής δυναμική μακροχρόνια σχέση.	Σχέση με συγκεκριμένη χρονική διάρκεια.
Συναντήσεις ανεπίσημες, μη δεσμευτικές συμβαίνουν, όποτε παρίσταται η ανάγκη για συμβουλή και υποστήριξη. Το προγραμματικό πλαίσιο της συνάντησης καθορίζεται από το άτομο και όχι από τον μέντορα.	Συναντήσεις πιο δομημένες και προγραμματισμένες σε ένα πιο συστηματικό διάγραμμα. Το προγραμματικό πλαίσιο περιέχει την καταγραφή των συγκεκριμένων στόχων που πρέπει να επιτευχθούν.
Μακροπρόθεσμη διαδικασία, η οποία προσανατολίζεται σε πιο ευρεία αντίληψη της ανάπτυξης του ατόμου προετοιμάζοντάς το για τους μελλοντικούς ρόλους που θα κληθεί να αναλάβει.	Βραχυπρόθεσμη διαδικασία που βασίζεται στην ανάπτυξη συγκεκριμένων θεμάτων και πεδίων καθώς και την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.
Mentor, άτομο έμπειρο και καταρτισμένο, μεταδίδει γνώση και εμπειρίες και φέρνει στο mentee που μπορεί να περνούσαν απαρατήρητες.	Coaching δεν χρειάζεται άμεση και ευθεία εμπειρία με σχέση με το ίδιο το αντικείμενο, εκτός αν πρόκειται για πιο εξειδικευμένη διαδικασία, πχ. προπονητής
Βασίζεται στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.	Βασίζεται στην ανάπτυξη και στην επιτυχή πραγμάτωση συγκεκριμένων πεδίων/θεμάτων.

Διαφορές Mentoring και Coaching από το CIPD στο Hawkins & Smith (2006,39)

Στην παρούσα εργασία* θα επικεντρωθούμε στο mentoring, καθώς αποτελεί μία διαδικασία που προσανατολίζεται στην ευρεία ανάπτυξη του ατόμου και όχι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων σε ένα συγκεκριμένο πεδίο, όπως συμβαίνει με το coaching (Basset, 2001:3).

*Πηγή: Τσαγκάνη Θεοδώρα Εκπαιδευτικός Π.Ε.70, Δρ Παιδικής Λογοτεχνίας, «Mentoring και Coaching: Το παράδειγμα του Δημοτικού Σχολείου Αιαντίου Σαλαμίνας κατά τη συμμετοχή του στο Δίκτυο Σχολικής Καινοτομίας (ΔΣΚ) 2008-2011», (δημοσιεύθηκε στα Πρακτικά του Συνεδρίου: Νέες Παιδαγωγός, Ευγενίδειο Ίδρυμα, 16-17 Απριλίου 2016) (ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ)

Τι είναι το mentoring;

Στη βιβλιογραφία υπάρχουν πολλοί ορισμοί που αποπειρώνται να ορίσουν το mentoring. Κατά τους Coleman και Earley (2005) είναι μία διαδικασία, όπου ένα άτομο συνδέεται με ένα άλλο με σκοπό το δεύτερο να λάβει υποστηρικτική, συμβουλευτική και επαγγελματική υποστήριξη. Οι Bubb και Earley (2010) θεωρούν ότι με το mentoring κυρίως βοηθάμε, υποστηρίζουμε, και ενθαρρύνουμε τα άτομα να βρουν απαντήσεις σε ζητήματα καιρία με την επαγγελματική τους ανάπτυξη και εξέλιξη. Ο Southworth (1995 στο Bush, 2006:164) αναφέρει ότι το «mentoring είναι η τέχνη του να ακούς χωρίς να κατακρίνεις, να εμπνέεις χωρίς να καθοδηγείς, να εξερευνάς χωρίς να κατευθύνεις. Η τέχνη να δημιουργείς μια σχέση». Γι' αυτό και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που διακρίνουν ένα μέντορα είναι η ευχάριστη προσωπικότητα, να χαίρει αποδοχής, να εμπνέει εμπιστοσύνη, να βοηθάει και να επιδεικνύει προθυμία και διαθεσιμότητα, να χαρακτηρίζεται από ευγένεια, εχεμύθεια, να δημιουργεί ευχάριστο περιβάλλον επικοινωνίας και συνεργασίας, να μην εκφέρει επικριτικά σχόλια και τέλος να εμπνέει, να ενθαρρύνει, να προτείνει και να μην χειραγωγεί. (CUREE, 2005, Hawkins, Smith 2011).

Σύμφωνα με τον Gurvay (2005:90-94) υπάρχουν τρεις τύποι mentoring που εξυπηρετούν σε διαφορετικές χρονικές περιόδους τις ανάγκες που προκύπτουν.

- Υπάρχει το mentoring για τους νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς, όπου ο ρόλος του μέντορα είναι καθοδηγητικός και συμβουλευτικός (mentoring for induction). Σκοπός του μέντορα είναι να συμβουλευτεί, να βοηθά τους εκπαιδευτικούς να μάθουν πώς να διδάσκουν και να αντιμετωπίζουν προβλήματα πειθαρχίας, σχεδιασμού, τήρησης του χρονοδιαγράμματος της ύλης κτλ. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ο θεσμός του Μέντορα προβλέπεται κυρίως για τον νεοδιοριζόμενο εκπαιδευτικό (Νόμος 3848, 2010, Άρθρο 4, 4 Παράγραφος 6,7) που στην πραγματικότητα όμως δεν έχει εφαρμοστεί στο δημόσιο σχολείο.
- Ο δεύτερος τύπος απευθύνεται σε εκπαιδευτικούς που έχουν κάποια εμπειρία και στοχεύει στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (mentoring for progression). Σε αυτήν την περίπτωση ο μέντορας βοηθά τους εκπαιδευτικούς με εμπειρία να αναπλαισιώσουν και να εμπλουτίσουν τις προηγούμενες γνώσεις και εμπειρίες τους, ώστε να κατανοήσουν την πολιτική και τη φιλοσοφία ενός νέου περιβάλλοντος με σκοπό την αποτελεσματική αντιμετώπιση των νέων δεδομένων (Bubb, 2005, 07).
- Ο τρίτος τύπος, ο οποίος αποτελεί και το αντικείμενο της υπόθεσής μας, απευθύνεται στην αντιμετώπιση των προκλήσεων (mentoring for challenge). Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται με σκοπό να ανταπεξέλθουν στις απαιτούμενες αλλαγές και καινοτομίες, ώστε να μην αποτελέσουν αυτές εμπόδιο στην ατομική και επαγγελματική τους πρόοδο και εξέλιξη. ...

Δημοτικό Σχολείο Αιαντίου Σαλαμίνας: μια συνεργασία με στοιχεία mentoring.

Το εν λόγω Δημοτικό Σχολείο βρίσκεται στο Αιάντειο, σε μια παραθαλάσσια, εξοχική περιοχή της Σαλαμίνας και δημιουργήθηκε από τη συνένωση δύο μικρών διθέσιων σχολείων της περιοχής. Από το 2001, στεγάζεται σε ένα σύγχρονο κτιριακό συγκρότημα, το οποίο περιλαμβάνει και Γυμνάσιο. ...

... Το 2008-2009 λειτουργούσε ως 12θέσιο και αριθμούσε 235 μαθητές, εκ των οποίων οι 40 ήταν αλλοδαποί. Από το σχολείο, στο ΔΣΚ συμμετείχαν η διευθύντρια και οι εκπαιδευτικοί της Δ' και Στ' τάξης. Ο εκπαιδευτικός της Δ' τάξης, όταν άρχισε η συνεργασία του με το ΔΣΚ, είχε ήδη επιλέξει με την ομάδα του το θέμα «Περιπλάνηση στα μονοπάτια της θάλασσας» και υλοποίησε κάποιες δραστηριότητες που σχετιζόταν με αυτό. Η εκπαιδευτικός της Στ' τάξης προσανατολιζόταν στη διαπραγμάτευση ενός project με θέμα το ταξίδι, χωρίς όμως να το έχει συγκεκριμενοποιήσει.

A. Το mentoring ως εμπνευση, διεύρυνση, επέκταση

Ο μέντορας δεν καθοδηγεί ούτε χειραγωγεί. Προσπαθεί να εμπνεύσει και να ενδυναμώσει, να ενθαρρύνει το άτομο να ανακαλύψει και τελικά να αποκαλύψει το εσωτερικό του δυναμικό. Οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζονται από αυτόν με σκοπό να αντιμετωπίσουν τις αλλαγές που πραγματοποιούνται, να καινοτομήσουν και τελικά να τους δοθούν ευκαιρίες και ερεθίσματα για την επαγγελματική τους ανάπτυξη. ...

B. Mentoring: σχέση εμπιστοσύνης που γιζέται σταδιακά

Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του καλού μέντορα είναι η σχέση εμπιστοσύνης που θα χτίσει με τον mentee, η οποία διαδραματίζει καταλυτικό ρόλο.

Γ. Η διάχυση του mentoring στη σχολική μονάδα. ...