Εγχειρίδιο για Μέντορες

##### Εγχειρίδιο για Μέντορες

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

 **Ενότητα Ι:**

1. Το εγχειρίδιο για μέντορες

 **Ενότητα ΙΙ:**

1. Η έννοια του mentoring

**11**

1. Αρχές και διαδικασίες των προγραμμάτων mentoring
2. Στελέχωση, κατάρτιση και αντιστοίχιση μεντόρων - καθοδηγουμένων
3. Εποπτεία και υποστήριξη μεντόρων
4. Δεξιότητες, στρατηγικές και εργαλεία μεντόρων

**21** Εκτέλεση μίας ανάλυσης SWOT

**24** Έλεγχος προετοιμασίας για το πρόγραμμα mentoring

**26** Τα σχέδια Ζωής

 **Ενότητα ΙΙΙ: Παραρτήματα**

1. Φόρμα συμμετοχής Μεντόρων
2. Οδηγός συνέντευξης Μεντόρων
3. Συμφωνία Συνεργασίας Μεντόρων και Καθοδηγουμένων
4. Δήλωση Εμπιστευτικότητας
5. Ημερολόγιο mentoring
6. Στοχοθέτηση mentoring
7. Aξιολόγηση Μεντόρων
8. Αυτό-αξιολόγηση Καθοδηγουμένων
9. Οδηγός ερωτήσεων Μεντόρων στη λήξη του προγράμματος mentoring
10. After Care Plans

## ΟΡΙΣΜΟΙ:

##### Mentoring – Σχέση Καθοδήγησης:

**Μέντορας:**

##### Καθοδηγούμενος/η:

Mια σχέση συνεργασίας μεταξύ δύο ατόμων, η οποία επιτρέπει την ανταλλαγή εμπειριών, απόψεων, πληροφοριών και πρακτικών συμβουλών για ένα συγκεκριμένο τομέα

Πρόσωπο που καθοδηγεί και συμβουλεύει κάποιον ώστε να κάνει σωστές επιλογές και να πάρει ορθές αποφάσεις

Πρόσωπο που καθοδηγείται και συμβουλεύεται για την επιλογή ορθών αποφάσεων

## Ενότητα Ι:

### Το εγχειρίδιο για μέντορες

Το εγχειρίδιο αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό βιβλίο. Φιλοδοξεί να υποστηρίξει και να διευκολύνει την απόκτηση των αναγκαίων γνώσεων και ικανοτήτων οι οποίες απαιτούνται για την επάρκεια και την επιστημονική συγκρότηση των μεντόρων που θα αναλάβουν το mentoring

Το εγχειρίδιο για μέντορες προσφέρει ένα συστηματικό πλαίσιο και το θεωρητικό υπόβαθρο βάσει του οποίου θα αναπτυχθεί και θα εφαρμοστεί η διαδικασία του mentoring Ο γενικός στόχος του έργου είναι η ανάπτυξη μιας ολιστικής προσέγγισης που θα συμβάλει στην παροχή mentoring για την αποτελεσματική εκπαίδευση, την εργασία,

Ο ρόλος των μεντόρων είναι κομβικός για την επιτυχία του έργου.

Το εγχειρίδιο για μέντορες έχει οργανωθεί σε δύο (2) θεματικές ενότητες προκειμένου να διευκολυνθεί η κατανόηση της έννοιας του mentoring και να δοθούν κατευθυντήριες γραμμές για την δημιουργία και σύνταξη οδηγών για την υλοποίηση του προγράμματος mentoring.

7

##  Ενότητα ΙΙ:

Είναι ο χρόνος που έχεις χάσει για το τριαντάφυλλό σου, που κάνει το τριαντάφυλλό σου τόσο σημαντικό.

*Αντουάν ντε Σαιν-Εξπερύ, 1900-1940, Γάλλος συγγραφέας*

### Η έννοια του mentoring

Σύμφωνα με τον Όμηρο, ο Μέντορας (Μέντωρ) ήταν ένα πρόσωπο της Οδύσσειας και ο πιστός, πατρικός φίλος του Οδυσσέα στον οποίο ο Οδυσσέας εμπιστεύθηκε

«τα του οίκου του» όταν έφυγε για τον Τρωικό Πόλεμο. Ο Μέντορας ανέλαβε το ρόλο του εμψυχωτή, καθοδηγητή και συμβούλου του νεαρού και αδύναμου γιου του Οδυσσέα, του Τηλέμαχου. Τη μορφή του Μέντορα έπαιρνε και η θεά Αθηνά σε πολλές περιστάσεις, όπως για να συνοδεύσει τον Τηλέμαχο στην Πύλο και στη Σπάρτη σε αναζήτηση του πατέρα του, ή για να προστρέξει σε βοήθεια του Οδυσσέα κατά τη

«μνηστηροφονία», δηλαδή την εξόντωση των μνηστήρων της Πηνελόπης.

Ο Γάλλος συγγραφέας Φρανσουά Φενελόν, στο έργο του «Οι περιπέτειες του Τηλέμαχου» (1699) παρουσιάζει τον Μέντορα να συνοδεύει τον Τηλέμαχο στο ταξίδι του, να του δίνει κατευθύνσεις με τη φιλική γνώμη του και να τον επαναφέρει τελικώς κοντά στον πατέρα του, τον Οδυσσέα. Με αυτό τον τρόπο, η λέξη «μέντορας» πέρασε στη γαλλική γλώσσα και από αυτή σε άλλες ευρωπαϊκές γλώσσες, και ως «μερικό» αντιδάνειο και στη νέα ελληνική. Ο Μέντορας σηματοδοτεί πια τον σύμβουλο και φίλο που δρα ως πνευματικός οδηγός και καθοδηγητής. Στην αγγλική γλώσσα αναπτύχθηκαν τα παράγωγα mentoring, mentorship και mentee.

Το mentoring αποτελεί την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους για την αποτελεσματική τους ανάπτυξη και αποσκοπεί στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και στη στήριξη των καθοδηγούμενων ώστε να είναι σε θέση να αναλάβουν τον έλεγχο της δικής τους ανάπτυξης και εργασίας.

Σε ένα πρόγραμμα mentoring ένα άτομο μοιράζεται τις γνώσεις, τις δεξιότητες και την εμπειρία του, βοηθώντας τους άλλους να προχωρήσουν στη ζωή και τη σταδιοδρομία τους. Οι καθοδηγητές προσφέρουν βοήθεια ανάλογα με τις ανάγκες των καθοδηγουμένων εντός των συμφωνημένων μεταξύ τους ορίων. Το mentor- ing είναι κάτι παραπάνω από την παροχή συμβουλών ή τη μεταφορά προσωπικών εμπειριών σε μια συγκεκριμένη περιοχή ή κατάσταση. Πρόκειται για την παρακίνηση του καθοδηγουμένου να εντοπίσει τα δικά του ζητήματα και στόχους και να βοηθηθεί να βρει τρόπους επίλυσης ή προσέγγισης τους.

Το mentoring μπορεί να είναι μια βραχυπρόθεσμη σχέση μέχρι να εκπληρωθεί ο αρχικός λόγος για την δημιουργία της ή μπορεί να διαρκέσει πολλά χρόνια. Η σχέση mentoring απαιτεί χρόνο προκειμένου τα δύο μέρη να δημιουργήσουν μία σχέση εμπιστοσύνης. Όταν το mentoring αποσκοπεί να μεταβιβάσει δεξιότητες που βασίζονται σε ρόλους, το κατάλληλο χρονοδιάγραμμα μπορεί να είναι μικρότερο ή μεγαλύτερο, ανάλογα με την πολυπλοκότητα των γνώσεων που θα μεταβιβαστούν. Οι συνήθεις τέσσερις χρονικές φάσεις της σχέσης mentoring είναι οι εξής:

##### Έναρξη

ΦΑΣΗ 1

Η φάση της έναρξης του mentoring αφορά στη δημιουργία μίας βάσης για μια καλή σχέση. Πρόκειται για τον καθορισμό των πρώιμων προσδοκιών και τη δημιουργία στόχων για το επόμενο στάδιο του mentoring. Η επιτυχία στο στάδιο της έναρξης απαιτεί ισχυρή συμβολή και δραστηριότητα τόσο από τον καθοδηγητή όσο και από τον καθοδηγούμενο για να δημιουργηθεί μια καλή σύνδεση και ένα πλαίσιο έτσι ώστε οι μελλοντικές αλληλεπιδράσεις να είναι καρποφόρες.

##### Πρόοδος

ΦΑΣΗ 2

Κατά τη διάρκεια αυτής της βασικής φάσης ο καθοδηγητής αρχίζει να επιδιώκει τους στόχους που τέθηκαν στο στάδιο της έναρξης. Αυτό είναι το στάδιο στο οποίο ο μέντορας εμπνέει τον καθοδηγούμενο και εργάζεται για να δημιουργήσει δράση η οποία θα επιφέρει τη θετική αντίδραση του καθοδηγουμένου. Εάν ο καθοδηγούμενος/η παραμείνει στάσιμος κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, ο μέντορας θα έχει να αναπροσαρμόσει την παρεχόμενη υποστήριξη και εμπλοκή του στη σχέση mentoring.

##### Ανάλυση και αναθεώρηση

ΦΑΣΗ 3

Η τρίτη φάση είναι η φάση στην οποία το mentoring γίνεται πραγματικά συμβουλευτικό. Είναι η φάση κατά την οποία ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει να περιορίζει την μετάδοση της εμπειρίας του στις συμπεριφορές και τις δράσεις των ατόμων. Είναι επίσης η περίοδος της σχέσης mentoring στην οποία ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος/η μπορούν να συνεργαστούν για την αναθεώρηση των στόχων της σχέσης mentoring και να δημιουργήσουν νέα σχέδια για τους επόμενους μήνες και χρόνια. Κατά τη διάρκεια αυτού του σταδίου εάν ο καθοδηγούμενος ασκεί ενεργά τη δραστηριότητά του και αναζητά ανατροφοδότηση, ο μέντορας πρέπει να εργαστεί σκληρά για να παραμείνει ευθυγραμμισμένος με την πρόοδο και να παράσχει πραγματικά πολύτιμη ανατροφοδότηση.

##### Σταθερότητα

ΦΑΣΗ 4

Κατά τη διάρκεια της τέταρτης φάσης η ενεργή εμπλοκή του μέντορα μειώνεται χωρίς να τελειώνει. Είναι συνήθως μία καλή χρονική στιγμή για να ρυθμιστεί το πρόγραμμα της σχέσης mentoring βάσει της πραγματικής προόδου που έχει κάνει ο καθοδηγούμενος/η. Είναι μία καλή χρονική στιγμή ο καθοδηγούμενος/η να συνειδητοποιήσει τις δεξιότητες που έχει αναπτύξει και με εμπιστοσύνη στον εαυτό του να προχωρήσει στην κατάκτηση των επόμενων στόχων του.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι καμία από αυτές τις φάσεις δεν είναι αμοιβαία αποκλειστικές και περισσότερες από μία μπορεί να συμβούν σε οποιοδήποτε σημείο της συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, π.χ. να σημειωθεί πρόοδος και να αναλυθεί ταυτόχρονα αυτή η πρόοδος. Είναι επίσης σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει απολύτως κανένας λόγος για τον οποίο ένα άτομο να μη μπορεί να εμπλακεί σε διάφορες φάσεις με διάφορους τρόπους mentoring.

### Τι δεν είναι mentoring:

Οι καθοδηγητές δεν πράττουν και δεν παίρνουν αποφάσεις για τους καθο- δηγούμενους ούτε περιμένουν να κάνουν οι καθοδηγούμενοι τα πράγματα όπως τα έκαναν οι ίδιοι.

Το mentoring δεν είναι συμβουλευτική ή θεραπεία - αν και ο μέντορας μπορεί να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να αποκτήσει πρόσβαση σε πιο εξειδικευμένες μορφές βοήθειας εάν γίνει φανερό ότι αυτός θα είναι ο καλύτερος τρόπος για να προχωρήσει.

Το mentoring δεν είναι μονομερής ενέργεια. Το καλό mentoring δεν συμβαίνει μόνο από τον μέντορα. Απαιτεί συνειδητή προσπάθεια και δέσμευση εκ μέρους όλων των εμπλεκομένων μερών: του συντονιστή προγράμματος, του μέντορα και του καθοδηγουμένου. Στην πραγματικότητα, τα μεγάλα προγράμματα metoring περιλαμβάνουν τον αρχικό καθορισμό στόχων, τη συχνή επικοινωνία και τη συνεπή επιθυμία του μέντορα και του καθοδηγουμένου να μάθουν και να συνδεθούν.

Το mentoring δεν είναι εκπαίδευση, ούτε κατάρτιση. Ορισμένες από τις κύριες διαφορές κατά τη σύγκριση της κατάρτισης με το mentoring περιλαμβάνουν:

* ***Τοαποτέλεσμα*** - Ένας εκπαιδευτής συνήθως προσλαμβάνεται για να βοηθήσει με ένα συγκεκριμένο πρόβλημα ως εκ τούτου να είναι πιο προσανατολισμένος στην εργασία. Αντίθετα, το mentoring είναι ανθρώπινη σχέση.
* ***Ώρα*** - Μια εκπαιδευτική δέσμευση είναι γενικά χρονικά οριοθετημένη. Αυτό μπορεί να είναι μια προκαθορισμένη προθεσμία ή να βασίζεται σε μια συγκεκριμένη έκβαση. Μια σχέση mentoring μπορεί να καθοδηγείται από το χρόνο (π.χ. 6 μήνες), αλλά δεν περιορίζεται σε καθορισμένο χρονικό διάστημα.
* ***Πρωτοβουλία*** - Σε ένα σενάριο εκπαίδευσης, η μάθηση κατευθύνεται από τον εκπαιδευτή και όχι από τον μαθητή. Μέσα σε μια σχέση mentoring, η προσδοκία εμπίπτει στον εντολέα να καλλιεργήσει και να οδηγήσει τη σχέση.

11

### Αρχές και διαδικασίες των προγραμμάτων mentoring

Υπάρχουν κάποιες βασικές πρακτικές των οποίων η ενσωμάτωση στα προγράμματα mentoring βοηθούν στην επίτευξη μίας δημιουργικής και ποιοτικής σχέσης mentoring. Οι κύριες βασικές κατηγορίες των πρακτικών είναι οι εξής:

#####  Σχεδιασμός Προγράμματος Mentoring:

**1**

Αυτό είναι το πρώτο και το βασικό στοιχείο για την οικοδόμηση ενός προγράμματός mentor- ing, γιατί το σχέδιο που θα ακολουθηθεί θα καθορίσει όλες τις άλλες πτυχές του προγράμματος. Όταν ολοκληρωθεί ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός, θα ακολουθήσει η λήψη των παρακάτω αποφάσεων:

* Η προώθηση του προγράμματος mentoring
* Η ομάδα που θα εξυπηρετηθεί και τα χαρακτηριστικά του προγράμματος mentoring
* Οι στόχοι του προγράμματος (π.χ. κοινωνικοποίηση, ακαδημαϊκή υποστήριξη, εργασία κλπ) και τα αναμενόμενα αποτελέσματα για τους μέντορες, τους καθοδηγούμενους και τους οργανισμούς
* Η συχνότητα των συναντήσεων μεταξύ μεντόρων και καθοδηγουμένων
* Ο καλύτερος τρόπος αξιολόγησης της προόδου και της αποτελεσματικότητας του προγράμματος
* Ένα πρωτόκολλο διασφάλισης ποιότητας και εποπτείας των μεντόρων

#####  Διαχείριση του Προγράμματος Mentoring:

**2**

Η σωστή διαχείριση του προγράμματος mentoring είναι ζωτικής σημασίας. Ένα καλά διαχειριζόμενο πρόγραμμα προωθεί την ακρίβεια και την αποτελεσματικότητα του και καθιερώνει την αξιοπιστία του. Επίσης, επιτρέπει την αναγνώριση των τομέων που χρειάζονται βελτίωση. Ένα σταθερό σχέδιο για τη διαχείριση του προγράμματος περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

* Μία συμβουλευτική επιστημονική ομάδα
* Ένα ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης των πληροφοριών του προγράμματος
* Ένα σχέδιο ανάπτυξης εκπαιδευτικού υλικού
* Ένα σύστημα παρακολούθησης του προγράμματος
* Στρατηγικές για την ανάπτυξη των μεντόρων
* Αποτελεσματικές δημόσιες σχέσεις και επικοινωνία με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο

#####  Αποτελεσματική λειτουργία ενός προγράμματος mentoring προυποθέτει την:

* + παροχή προσανατολισμού και κατάρτισης μεντόρων και καθοδηγούμενων

**3**

* + αντιστοίχιση μεντόρων και καθοδηγούμενων
	+ εύρεση και κατάρτιση μεντόρων των οποίων οι ειδικότητες εμπίπτουν στις καθιερωμένες παραμέτρους του προγράμματος
	+ υποστήριξη, επίβλεψη και παρακολούθηση σχέσεων mentoring
	+ αναγνώριση των συνεισφορών όλων των συμμετεχόντων
	+ βοήθεια στην περάτωση της σχέσης mentoring

#####  Αξιολόγηση του Προγράμματος:

**4**

Η συνεχής βελτίωση της ποιότητας αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα αποτελεσματικών προγραμμάτων mentoring και εξαρτάται από την ακριβή αξιολόγηση του προγράμματος mentoring και τον εντοπισμό των τομέων που χρειάζονται βελτίωση. Η αξιολόγηση βοηθά- ει στη διαπίστωση των εξής:

* ακριβής μέτρηση της προόδου του προγράμματος
* επεξεργασία μέτρησης των αποτελεσμάτων του προγράμματος mentoring
* δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης στους κατάλληλους αποδέκτες

15

### Στελέχωση, κατάρτιση και αντιστοίχιση μεντόρων - καθοδηγουμένων

Οι συνήθεις δεξιότητες μεντόρων που πρέπει να εντοπιστούν για τη *στελέχωση* των προγραμμάτων men- toring είναι οι ακόλουθες:

**Αξιοπιστία:** θα πρέπει να έχουν προσωπική και επαγγελματική αξιοπιστία που θα μπορεί να αποδεικνύεται μέσω συστατικών επιστολών.

**Αυτογνωσία:** οι μεντορες θα πρέπει να έχουν καλή κατανόηση των δικών τους δυνατοτήτων καθώς και των αναπτυξιακών τους αναγκών.

**Δικτύωση:** θα πρέπει να είναι σε θέση να δημιουργούν βιωματικές εμπειρίες για τους καθοδηγούμενους σε πολλαπλούς χώρους , όπως π.χ. επίσκεψη σε μία τράπεζα.

**Ενσυναίσθηση:** θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα συνειδητοποίησης της κατάστασης και των συναισθημάτων των άλλων.

**Επικοινωνία:** θα πρέπει να έχουν άριστες επικοινωνιακές ικανότητες για να κατανοούν τις ιδέες και τα συναισθήματα των άλλων όπως και να είναι καλοί ακροατές.

**Εφευρετικότητα:** θα πρέπει να είναι ανοιχτοί σε νέες ιδέες και σε διαφορετικούς τρόπους εργασίας. **Κατανόηση:** θα πρέπει να είναι διατεθειμένοι να προσπαθήσουν να καταλάβουν διαφορετικές προοπτικές, προσεγγίσεις και ενδεχομένως τα υπόβαθρα διαφορετικών καθοδηγούμενων.

**Προθυμία:** θα πρέπει να είναι πρόθυμοι να καταλάβουν πώς οι καθοδηγούμενοι αναπτύσσονται και αποκτούν εμπειρίες.

**Προσβασιμότητα:** θα πρέπει να είναι πρόθυμοι και ικανοί να δεσμευθούν επαρκώς για να προσφέρουν υποστήριξη και mentoring.

**Τεχνογνωσία:** θα πρέπει να γνωρίζουν βασικές τεχνικές για την διαδικασία mentoring.

Η *κατάρτιση* των μεντόρων αποτελεί σημαντική πρακτική πριν την έναρξη οποιουδήποτε προγράμματος mentoring. Ένας μη καταρτισμένος μέντορας μπορεί να ενσταλάξει λανθασμένες αρχές και πρότυπα σε έναν νέο καθοδηγούμενο. Η αποτελεσματική κατάρτιση των μεντόρων αποτελεί τον χάρτη πορείας προς μία επιτυχημένη σχέση mentoring. Η προκαταρκτική αξιολόγηση των ικανοτήτων των μεντόρων μπορεί να επιτρέψει στην οργάνωση να δει αν το άτομο κατέχει τις απαραίτητες δεξιότητες όπως τη δυνατότητα καθορισμού στόχων και την παρακίνηση αλλά και άλλες δεξιότητες όπως την αποτελεσματική επικοινωνία. Η δομή της εκπαίδευσης των μεντόρων περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία:

* αποσαφήνιση των στόχων του προγράμματος mentoring.
* προώθηση των οφελών για τους μέντορες καθώς όταν οι μέντορες γνωρίζουν τα οφέλη που θα αποκομίσουν αφοσιώνονται και επενδύουν στον ρόλο τους.
* παροχή ενός προφίλ ρόλου τόσο για τον μέντορα όσο και για τον καθοδηγούμενο καθώς εάν δεν γνωρίζουν τους ρόλους τους, και οι δύο συμμετέχοντες μπορεί να επέλθει σύγχυση. Η διάκριση των ρόλων προσφέρει σαφήνεια σε όλη τη διάρκεια της σχέσης.
* καθορισμός των φάσεων της σχέσης mentoring προκειμένου οι μέντορες να γνωρίζουν τι θα πρέπει να περιμένουν σε κάθε φάση από τους καθοδηγούμενους και αναλόγως να θέτουν τους ρυθμούς εργασίας.
* παροχή συμβουλών και ιδεών για την σχέση mentoring με σκοπό τη σύναψη μίας συμφωνίας μάθησης που να συνοδεύεται από τον καθορισμό στόχων.
* επισήμανση των πιθανών προκλήσεων και των τρόπων αντιμετώπισης τους.
* συζήτηση για την μετάβαση της σχέσης mentoring προς την ολοκλήρωση και την αξιολόγηση της.

 16

Η *αντιστοίχιση μεντόρων με τους καθοδηγούμενους*, σύμφωνα με τις υπάρχουσες εμπειρίες και έρευνες, πρέπει να λαμβάνει υπ’ όψιν μία σειρά από ομοιότητες ανάμεσα στα δύο μέρη όπως το φύλο, τη θρησκεία και την εθνικότητα. Η σημασία των ομοιοτήτων ουσιαστικά βοηθά στην καλύτερη επικοινωνία και κατανόηση. Επιπρόσθετα, εξίσου σημαντική είναι και η ύπαρξη μίας διαφοράς ηλικίας ανάμεσα στα δύο μέρη έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η πρακτική της μεταβίβασης εμπειρικών βιωμάτων και όχι μόνο η μεταβίβαση θεωρητικών γνώσεων. Μία γνωστή πρακτική αντιστοίχισης μεντόρων με τους καθοδηγούμενους είναι η διοργάνωση μίας ομαδικής εκδήλωσης όπου τα δύο μέρη μπορούν να συναντηθούν και να συζητήσουν με σκοπό αυτή η αλληλοεπίδραση να υπογραμμίσει τυχόν προτιμήσεις. Αυτή η διαδικασία δίνει τόσο στους μέντορες όσο και στους καθοδηγούμενους

«φωνή και επιλογή» και κατά συνέπεια μεγαλύτερη εμπλοκή στο πρόγραμμα. Έρευνα σε προγράμματα mentoring έδειξε πώς οι προκαταρκτικές αυτές συναντήσεις αποδείχθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές για την πορεία του προγράμματος.

Η καταγραφή και αναγνώριση των προτεραιοτήτων ενός προγράμματος mentoring μπορεί να οδηγήσει στην υιοθέτηση της κατάλληλης διαδικασίας αντιστοίχισης που μπορεί να είναι μία από τις εξής τρεις:

#### Αυτό-επιλογή:

Οι καθοδηγούμενοι γνωρίζουν ποια χαρακτηριστικά

θέλουν να έχουν οι μέντορες τους και επιλέγουν μόνοι τους από τα διαθέσιμα προφίλ των μεντόρων. Μία σχέση men- toring που στηρίζεται στην προσωπική επιλογή είναι συνήθως πιο καρποφόρα, μεγαλύτερης διάρκειας και δεν

απαιτεί την ενεργή εμπλοκή του οργανισμού που εποπτεύει το πρόγραμμα mentoring.

**Συντονισμός εκ μέρους της οργάνωσης:** Πολλές φορές οι καθοδηγούμενοι δεν αναλαμβάνουν να πάρουν την πρωτοβουλία για την επιλογή των

μεντόρων τους. Σε αυτήν την περίπτωση η οργάνωση των προγραμμάτων mentoring αναλαμβάνει την διαδικασία αντιστοίχισης. Σε περίπτωση χρονικών περιορισμών αυτή δεν αποτελεί την καλύτερη προσέγγιση

και επιπρόσθετα οι επιλεγμένες σχέσεις mentoring μπορεί να μην αποτελούν την καλύτερα αντιστοιχία.

#### Συνδυασμένη αντιστοίχιση:

Αυτό το μείγμα αυτό-επιλογής και διαχειριστικής αντιστοίχισης αποτελεί την πιο συχνή επιλογή.

Η οργάνωση έχει τον πλήρη έλεγχο της διαδικασίας αντιστοίχισης και ο καθοδηγούμενος/η μπορεί να επιλέξει τον προτιμώμενο μέντορα. Σε αυτήν την αντιστοίχιση οι αρμονικές

σχέσεις mentoring αποτελούν προτεραιότητα.

### Εποπτεία και υποστήριξη μεντόρων

Ο σκοπός της εποπτείας και της υποστήριξης των μεντόρων έχει ως σκοπό την προσωπική τους ανάπτυξη και ευημερία μέσω της επεξεργασίας των εμπειριών τους κατά την διάρκεια του προγράμματος men- toring. Το mentoring είναι μία ανθρώπινη σχέση και όπως όλες οι ανθρώπινες σχέσεις έχουν πολλές πτυχές. Η εποπτεία μπορεί να βοηθήσει τον μέντορα να αποτυπώσει αυτές τις πτυχές στη σχέση του με τον καθοδηγούμενο και να επιτύχει πρόοδο σε θέματα μεγαλύτερης εμπιστοσύνης και αίσθησης κοινού στόχου.

Ένααπότασυνηθισμέναπροβλήματαστοmentoringαποτελούνοικρίσειςστηνσχέσηόταναντιμετωπιστούν τα πρώτα και εύκολα στην επίλυσή τους προβλήματα και έρθουν στην επιφάνεια πιο δύσκολα ζητήματα. Μέσω της εποπτείας ο μέντορας μπορεί να εμβαθύνει σε βαθύτερα ζητήματα και αυτή η εμβάθυνση να έχει μεγαλύτερο και θετικό αντίκτυπο στον καθοδηγούμενο. Αν τη στιγμή μίας πιθανής κρίσης δεν υπάρξει εποπτεία και υποστήριξη και οδηγηθεί η σχέση σε λήξη τότε αμφότερα τα μέλη της σχέσης θα νοιώσουν αποτυχία και εγκατάλειψη. Αυτό μπορεί να αποφευχθεί όταν ο μέντορας έχει έναν επιβλέποντα για να συζητήσει μία πιθανή κρίση στη σχέση και να βοηθηθεί στον σχεδιασμό νέων εναλλακτικών λύσεων.

Τα οφέλη της εποπτείας του mentoring ταξινομούνται ανάλογα με τις εμπλεκόμενες ομάδες ανθρώπων στα προγράμματα της σχέσης mentoring:

##### Οφέλη για τον καθοδηγητή

**1**

* + Να αναγνωρίζουν τον αντίκτυπο του mentoring στη προσωπική ζωή του καθοδηγούμενου
	+ Να λαμβάνουν υπ’ όψιν τους την οπτική γωνία ενός τρίτου ανθρώπου έτσι ώστε να παρατηρούν αυτά που δεν βλέπουν και να καταλαβαίνουν αυτά που ακούν
	+ Να εντοπίζουν τα πλεονεκτήματα τους και τους τομείς στους οποίους χρειάζονται περαιτέρω ανάπτυξη
	+ Να εξασκούνται στη βιωματική μάθηση
	+ Να διασφαλίζουν την αποφυγή της προσωπικής εξουθένωσης

**2**

##### Οφέλη για τον καθοδηγούμενο

* + Να εξασφαλίζουν την προστασία τους σε πιθανές περιπτώσεις κρίσης στην σχέση mentoring
	+ Να εξασφαλίζουν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα από τον μέντορά τους

**3**

##### Οφέλη για την οργάνωση που έχει αναλάβει το πρόγραμμα mentoring

* + Να δημιουργούν πρότυπα mentoring και να διατηρούν τα όρια
	+ Να διασφαλίζουν τον ποιοτικό έλεγχο
	+ Να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τα ταλέντα των μεντόρων

**4**

##### Οφέλη για τους μελλοντικούς μέντορες

* + Να εξασφαλίζουν την διατήρηση των ορίων της σχέσης mentoring σε μελλοντικές καταστάσεις
	+ Να επωφελούνται από έναν εμπειρικό κώδικα δεοντολογίας

**5**

##### Οφέλη για τους εν δυνάμει καθοδηγούμενους

* + Να γνωρίζουν ότι η εμπειρία του mentoring διασφαλίζεται ποιοτικά και διαπιστεύεται από ένα επαγγελματικό φορέα
	+ Να γνωρίζουν ότι διαφυλάσσεται ο έλεγχος του mentoring και τηρείται ο κατάλληλος βαθμός εμπιστευτικότητας

### Δεξιότητες, στρατηγικές και εργαλεία μεντόρων

Υπάρχει ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων και στρατηγικών, όπως οι δεξιότητες επικοινωνίας, οι στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων και οι μέθοδοι κατάρτισης που μπορούν να παρέχουν βοήθεια σε μέντορες σε όλες τις φάσεις του mentoring.

#####  Οικοδόμηση σχέσεων

Μια σχέση αμφίδρομης εμπιστοσύνη μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου είναι το θεμέλιο μίας αποτελεσματικής πρακτικής mentoring. Η ενότητα «Οικοδόμηση σχέσεων» περιλαμβάνει προτάσεις για το πως μπορεί να ξεκινήσει και να οικοδομηθεί μια ισχυρή σχέση αμοιβαίου σεβασμού μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου και πώς να παρέχεται εποικοδομητική ανατροφοδότηση και ενθάρρυνση μέσα στη σχέση mentoring.

Η χρήση αποτελεσματικών δεξιοτήτων διαπροσωπικής επικοινωνίας, η εδραίωση εμπιστοσύνης και η διατήρηση της εμπιστευτικότητας αποτελούν βασικά συστατικά στοιχεία της οικοδόμησης μιας ισχυρής και αποτελεσματικής σχέσης με τους ανθρώπους. Οι καλοί μέντορες φροντίζουν να χρησιμοποιούν αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας από την αρχή της εμπειρίας mentoring για να εξασφαλίσουν την άνεση των καθοδηγουμένων καθιστώντας την εμπιστοσύνη και την εμπιστευτικότητα στη βάση των σχέσεών τους. Εφαρμόζοντας αυτές τις προσεγγίσεις και τα δύο μέρη θα κερδίσουν από την εμπειρία του mentoring.

Η σωστή προετοιμασία και η είσοδος σε ένα πρόγραμμα mentoring είναι κρίσιμες για την επιτυχία. Πριν από την έναρξη του προγράμματος οι μέντορες θα πρέπει να βεβαιωθούν ότι είναι εξοικειωμένοι με την περιοχή, την οργάνωση και το πρόγραμμα στο οποίο θα εργαστούν και να προσδιορίσουν χρήσιμους πόρους που θα χρησιμοποιήσουν στην αποστολή τους. Αφού αποκτήσουν μια καλή κατανόηση του περιβάλλοντος και των μοναδικών ζητημάτων και προκλήσεων, θα πρέπει να συνεργαστούν με την οργάνωση για να καθορίσουν εφικτούς στόχους. Η εκπλήρωση καθενός από αυτά τα καθήκοντα θα καταστήσει την εμπειρία του mentoring πιο επωφελή για όλους.

**Ο Δεκάλογος του Αποτελεσματικού Mentoring**

1. Γίνετε Φίλοι
2. Έχετε ρεαλιστικούς στόχους και προσδοκίες
3. Διασκεδάστε
4. Δώστε φωνή και επιλογή στους καθοδηγούμενους
5. Σκεφτείτε θετικά
6. Δώστε αρμοδιότητες στους καθοδηγούμενους
7. Ακούστε
8. Σεβαστείτε
9. Θυμηθείτε ότι η σχέση είναι με τον καθοδηγούμενο και όχι με την οργάνωση
10. Αναλάβετε την ευθύνη της οικοδόμησης σχέσης

|  |  |
| --- | --- |
| **Συμβουλές για την οικοδόμηση σχέσεων** | **Αποτελεσματική Επικοινωνία** |
| **1ο ΣΤΑΔΙΟ: Η αρχή** | Κάντε ερωτήσεις |
| Ακούστε |
| Αποφύγετε την «κανονιστική» επικοινωνία |
| Μιλήστε άνετα |
| Μη φοβάστε τη σιωπή |
| Επιδείξτε συμπάθεια |
| **2ο ΣΤΑΔΙΟ: Οι δοκιμασίες και η πρόκληση** | Να είστε συνεπείς στην επικοινωνία |
| Να δείχνετε σεβασμό |
| Να σχεδιάζετε τεχνικές επίλυσης προβλημάτων |
| Να αποκαλύπτετε προσωπικά συναισθήματα και εμπειρίες όταν αρμόζει |
| Να ξεχωρίζετε συμπεριφορές και τα αίτια τους |
| **3ο ΣΤΑΔΙΟ: Η πραγματική σχέση mentoring** | Αποφύγετε την εκτενή παροχή συμβουλών και επιτρέψτε στους καθοδηγούμενους να αντιμετωπίσουν μόνοι τους το πρόβλημα |
| Προωθήστε βαθύτερες συζητήσεις |
| Δώστε θετική ανατροφοδότηση |
| Μην φοβάστε τις αρνητικές αντιδράσεις |
| **4ο ΣΤΑΔΙΟ: Ο επίλογος** | Βρείτε κοινή γλώσσα για να συνοψίσετε τα συναισθήματα σας |
| Να είστε έτοιμοι να ακούσετε τις φοβίες των καθοδηγουμένων |
| Να περιγράφετε την πρόοδο που εσείς έχετε παρατηρήσει |

#####  Στρατηγικές mentoring

Μία από τις βασικές αρμοδιότητες του μέντορα είναι να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να αντιμετωπίσει τα όποια προβλήματα στρατηγικά και αποτελεσματικά. Η εξοικείωση και των δύο μερών με τα θέματα προς επίλυση μπορεί να κατευθύνει τον καθοδηγητή να προσφέρει συγκεκριμένα εργαλεία ή τεχνικές για την επίλυση τους. Επειδή ο χρόνος είναι συχνά πιεστικός, οι καθοδηγητές θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη σωστή αποτύπωση των στόχων και των προσδοκιών. Πολλές μελέτες έχουν δείξει τη σημασία των υψηλών προσδοκιών, και οι μέντορες είναι στην τέλεια θέση να θέσουν το πήχη ψηλά και να ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενους να ανέβουν στο ύψος της εκάστοτε περίστασης. Οι καθοδηγούμενοι που ξεπερνούν τις προσδοκίες έχουν λιγότερες δυσκολίες στην πορεία τους απ 'ό, τι όσοι πληρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις.

### Εκτέλεση μίας ανάλυσης SWOT

Πραγματοποιώντας μια ανάλυση SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) με τον καθοδηγούμενο στην αρχή της σχέσης σας θα εντοπίσετε τα ισχυρά και αδύνατα σημεία που θα βελτιώσετε μαζί. Το ακρωνύμιο SWOT σημαίνει "Πλεονεκτήματα, Αδυναμίες, Ευκαιρίες και Απειλές". Όταν χρησιμοποιείτε αυτό το εργαλείο, θα βοηθήσετε πρώτα τον εντολέα σας να προσδιορίσει τα προσωπικά του πλεονεκτήματα και αδυναμίες, τότε θα τον βοηθήσετε να συνειδητοποιήσει τις ευκαιρίες για πρόοδο στη ζωή του καθώς και τις απειλές για τις ευκαιρίες αυτές.

**Πλεονεκτήματα:** Αυτά θα πρέπει να είναι τα πλεονεκτήματα που έχει ο καθοδηγούμενος/η . Για παράδειγμα, εάν είναι ισχυροί με αριθμητικούς υπολογισμούς.

**Αδυναμίες:** Εξετάστε τις αδυναμίες τους, όπως τις ελλείψεις σε γνώσεις ή δεξιότητες ή/και την έλλειψη εμπιστοσύνης σε ορισμένους τομείς. Να υπενθυμίζετε πάντοτε στους καθοδηγούμενους σας ότι οι αδυναμίες είναι ευκαιρίες ανάπτυξης.

**Ευκαιρίες:** Πού μπορεί ο καθοδηγούμενος να μάθει νέες δεξιότητες; Ποιες είναι οι ευκαιρίες που προέρχονται από τις δυνάμεις τους; Τι μπορεί να προκύψει από την εξάλειψη των αδυναμιών τους;

**Απειλές:** Η νοοτροπία τους τους εμποδίζει στην απόκτηση νέων και χρήσιμων δεξιοτήτων; Υπάρχουν άλλα άτομα που ανταγωνίζονται για τα ίδια θέματα;

Αφού περάσετε από μια ανάλυση SWOT με τον καθοδηγούμενο, μπορείτε να του μάθετε να χρησιμοποιεί την ανάλυση και εκτός της σχέσης mentoring.

### Ορισμός στόχων SMART

Το ακρωνύμιο SMART (Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time Bound) σημαίνει "Ειδικά, μετρήσιμα, εφικτά, ρεαλιστικά και χρονικά δεσμευμένα", τα οποία είναι τα κριτήρια που πρέπει να ακολουθεί ο καθοδηγούμενος όταν γράφει τους στόχους του. Οι στόχοι SMART είναι ένα εργαλείο που συχνά διδάσκεται στα μαθήματα των σχολείων και των πανεπιστημίων, αλλά είναι πολύτιμο σε κάθε οργανισμό λόγω της απλότητας και της αποτελεσματικότητάς τους. Για να ελαχιστοποιήσετε την απογοήτευση και να παρακολουθήσετε εύκολα την πρόοδο, πρέπει ο καθοδηγούμενός σας να γράψει τους στόχους σύμφωνα με τα κριτήρια SMART.

* Κανονικός στόχος: Θα πετύχω.
* Στόχος SMART: Θα επιτύχω όλα τα καθημερινά μου καθήκοντα εγκαίρως ή νωρίς.

Αυτός ο στόχος είναι SMART. Προσδιορίζει συγκεκριμένα καθήκοντα σε καθημερινή βάση και εί- ναι μετρήσιμος από το κατά πόσον έγιναν εγκαίρως. Χρησιμοποιήστε ένα στόχο SMART με τους καθοδηγούμενούς σας όταν θέτουν στόχους σε όλη τη σχέση mentoring. Αυτό το εργαλείο τους επιτρέπει να βλέπουν συγκεκριμένες πτυχές των προσδοκιών τους, πράγμα που τους βοηθά να επιτύχουν τους στόχους τους με πιο άμεσο τρόπο.

### Παράδειγμα μίας ανάλυσης SWOT:

|  |
| --- |
| **Η προσωπική μου ανάλυση SWOT** |
| **ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ** | **ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ** |
| **ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ** | **ΑΠΕΙΛΕΣ** |

Τι δεξιότητες έχει

Σε τι είσαι θαυμάσιος- θαυμάσια;

Σε τι λένε οι άλλοι ότι είσαι καλός-καλή;

Γιατί αρέσει στους ανθρώπους να εργάζονται μαζί σου; Τι σε κάνει καλό-καλή σε αυτό που θέλεις να κάνεις;

Είσαι καλός ακροατής-καλή ακροάτρια, ισχυρός-ισχυρή ηγέτης, αξιόπιστος-αξιόπιστη; Τι σε κάνει μοναδικό-μοναδική;

ς?

**Πλεονεκτήματα- Ερωτήσεις: ΠΟΥ ΕΙΜΑΙ ΚΑΛΟΣ-ΚΑΛΗ?**

##### Αδυναμίες- Ερωτήσεις: ΠΩΣ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΘΩ?

Ποιες δεξιότητες πιστεύετε ότι στερείστε; Για ποιο λόγο το πιστεύετε;

Σκεφτείτε λίγο τα σχόλια που έχετε λάβει από τρίτους. Ποιες πιστεύουν εκείνοι ότι είναι οι δεξιότητες που πρέπει να αναπτύξετε;

##### Ευκαιρίες-Ερωτήσεις: ΠΟΙΟΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΜΕ ΒΟΗΘΗΣΕΙ?

Καταγράψτε το δίκτυο ανθρώπων που μπορούν να σας βοηθήσουν. Ποιες είναι οι ευκαιρίες περαιτέρω δικτύωσης σας;

Ποιος μπορεί να σας βοηθήσει να προχωρήσετε στην εκπλήρωση των στόχων; Που μπορείτε να αναζητήσετε χρηματική επιδότηση και υποστήριξη;

Έχετε υπ’ όψιν σας τα κοινωνικά δίκτυα που μπορούν να σας βοηθήσουν ; Linked In, Facebook, Twitter?

Σε σύγκρι

Γνωρίζετε τους αναγκαίους πόρους που χρειάζεστε για το επόμενο βήμα, όπως βιογραφικό, συστατικές επιστολές, εκπαιδευτική κατάρτιση, ρούχα για την εμφάνιση σας στη δουλειά ή την σχολή φοίτησης, ηλεκτρονικό υπολογιστή;

ση με τους συνομήλικους σας τι είναι αυτό που πιστεύετε ότι σας λείπει;

**Απειλές-Ερωτήσεις: ΤΙ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΣΤΑΘΕΙ ΕΜΠΟΔΙΟ ΣΤΟ ΔΡΟΜΟ ΣΑΣ?**

### Η Ανδριάνα έχει όνειρο να γίνει Χορογράφος: Ανάλυση SWOT

|  |  |
| --- | --- |
| **ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ***Χορεύω, αναπαριστώ, μεταδίδω ενέργεια, εμπνέω, ηγούμαι, είμαι θετική και ενεργητική, έχω μοναδική προοπτική στην αναπαράσταση συναισθημάτων, αφιερώνομαι , ολοκληρώνω τις σπουδές μου σε σχολή χορού* | **ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ***Δεν γνωρίζω τεχνικές δημόσιου λόγου , τεχνικές πειθούς , μετάδοσης γνώσης* |
| **ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ***Δίκτυο χορευτών και δασκάλων, απόφοιτοι σχολής χορού, να λάβω μέρος σε όσες περισσότερες οντισιόν θα βρω, να δικτυωθώ μέσω των social media σε σελίδες με θέμα τον χορό* | **ΑΠΕΙΛΕΣ***Δεν έχω πόρους για περαιτέρω εκπαιδευτική κατάρτιση, φοβάμαι την αποτυχία* |

#####  Εργαλεία Παρακολούθησης και Αξιολόγησης

Οι μέντορες μπορούν να χρησιμοποιήσουν εργαλεία και πόρους για την πρόοδο του προγράμματος men- toring όπως λίστες ελέγχου προετοιμασίας (checklists) και λίστες καταγραφής δραστηριοτήτων.

### Έλεγχος προετοιμασίας για το πρόγραμμα mentoring

Διαθέτει ο οργανισμός επαρκείς πόρους και προσωπικό, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε εμπειρογνώμονα για τις ανθρώπινες σχέσεις;

Διαθέτετε σχέδιο δράσης και πολιτικές αντιμετώπισης για κάθε είδους κρίση που μπορεί να συμβεί στο πρόγραμμα mentoring, όπως:

* Γνωρίζετε για τις παρεχόμενες υπηρεσίες των οργανισμών (π.χ. κοινωνικά φροντιστήρια);
* Έχετε επισκεφτεί τις εγκαταστάσεις τους;
* Διατηρείτε τακτική επαφή;
* Συνεχίζετε να δικτυώνεστε και να επεκτείνετε τις επαφές σας με χρήσιμους οργανισμούς;

**1**

Έχετε λάβει την κατάλληλη κατάρτιση σχετικά με τις επικοινωνιακές δεξιότητες και τα όρια της εμπιστευτικότητας;

* Τι μπορεί να διαχειριστεί μόνος/η του/της ο/η μέντορας;
* Τι απαιτεί υποστήριξη από τον επόπτη;
* Πότε απαιτείται η συμμετοχή του ευρύτερου οικογενειακού και κοινωνικού περιβάλλοντος;
* Πότε απαιτείται η παρέμβαση του οργανισμού που προσφέρει το πρόγραμμα mentoring;
* Πότε απαιτείται η παραπομπή και η αναφορά σε εξωγενείς παράγοντες;

**2**

# 3

Έχετε αναπτύξει σχέσεις με οργανισμούς στους οποίους μπορείτε να παραπέμψετε τους καθοδηγούμενους, όπως:

**4**

|  |  |
| --- | --- |
| **Λίστα Ελέγχου Δραστηριοτήτων** | **Ολοκλήρωση** |
| **1η Συνάντηση** |  |
| Μελέτη βιογραφικού καθοδηγούμενου |  |
| Συζήτηση στόχων |  |
| Ρύθμιση συχνότητας και τόπου συναντήσεων |  |
| Καταγραφή ερωτημάτων και σχολίων του καθοδηγουμένου |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Λίστα Ελέγχου Δραστηριοτήτων** | **Ολοκλήρωση** |
| **2η Συνάντηση Μετα-παρακολούθησης** |  |
| Έλεγχος καταγεγραμμένης προόδου |  |
| Συζήτηση για θέματα δικτύωσης |  |
| Παραπομπή σε αρμόδιους φορείς και οργανισμούς |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Λίστα Ελέγχου Δραστηριοτήτων** | **Ολοκλήρωση** |
| **3η Συνάντηση Εξαμήνου** |  |
| Αξιολόγηση |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Λίστα Ελέγχου Δραστηριοτήτων** | **Ολοκλήρωση** |
| **4η Τέλος προγράμματος Mentoringς** |  |
| Αντιστοίχηση στόχων και σταδίου επίτευξης τους |  |

Ενότητα ΙΙΙ:

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

33

### Φόρμα συμμετοχής Μεντόρων

Ονοματεπώνυμο:

Τηλέφωνο επικοινωνίας :

Διεύθυνση επικοινωνίας:

Email:

|  |  |
| --- | --- |
| Ηλικία |  |
| Φύλο |  |
| Οικογενειακή Κατάσταση |  |
| Επάγγελμα |  |
| Πρόβλεψη συχνότητας συναντήσεων mentoring |  |
| Εκπαίδευση |  |
| Δραστηριότητες-χόμπυ |  |
| Εμπειρία σε mentoring με νέους/νέες |  |
| Εμπειρία σε mentoring νέων που εξέρχονται από δομές παιδικής προστασίας |  |
| Θεματικές για την παροχή συμβουλών |  |

**Οδηγός συνέντευξης Μεντόρων**

##### Κίνητρα:

1. Τι σας έκανε να αναζητήσετε μία ευκαιρία mentoring νέων;
2. Για ποιο λόγο σας ενδιαφέρει να εργαστείτε με νέους/νέες που αποχωρούν από δομές παιδικής προστασίας;
3. Που θα τοποθετούσατε τον πιθανό/η καθοδηγούμενο/νη στο παρακάτω διάγραμμα:



1. Ποια θετικά χαρακτηριστικά θα προσθέσετε στην σχέση mentoring;
2. Περιγράψτε κάποιον/κάποια που θαυμάζετε.

##### Ενδιαφέροντα:

1. Έχετε κάποιο χόμπυ;
2. Θα ενθαρρύνατε τον καθοδηγούμενο/η να ακολουθήσει το ίδιο χόμπυ;
3. Πώς περνάτε τον ελεύθερο χρόνο σας;
4. Περιγράψτε μου το ιδανικό Σαββατοκύριακο
5. Θα σας ενδιέφερε να αναζητήσετε περαιτέρω εκπαίδευση σχετικά με το πρόγραμμα mentoring;

##### Επαγγελματικές εμπειρίες:

1. Έχετε φιλίες μέσα από τον επαγγελματικό σας χώρο;
2. Μπορείτε να μας περιγράψετε ένα από τα μεγαλύτερα επιτεύγματα σας;
3. Πείτε μας για μια μαθησιακή εμπειρία που είχατε μέσα από την εργασία σας.
4. Πείτε μας για μία δύσκολη κατάσταση που αντιμετωπίσατε στο εργασιακό σας περιβάλλον και πώς την αντιμετωπίσατε;
5. Πώς θα σας βοηθήσουν οι προηγούμενες επαγγελματικές σας εμπειρίες να προσεγγίσετε το πρόγραμμα mentoring;

##### Θεματικές προτιμήσεις:

1. Τι θα θέλατε να διδάξετε έναν/μία πιθανό/η καθοδηγούμενο/η;
2. Αν υπήρχε ένας/μία ιδανικός/η καθoδηγούμενο/η πώς θα τον/την περιγράφατε;
3. Θα μπορούσατε με άνεση να δουλέψετε με έναν/μία καθοδηγούμενο/η που υπήρξε θύμα κακοποίησης ή παραμέλησης;
4. Θα μπορούσατε με άνεση να δουλέψετε με έναν/μία καθοδηγούμενο/η που έχει ειδικές ανάγκες;
5. Περιγράψτε ένας/μία μη ιδανικός/η καθoδηγούμενο/η.

##### Οικογενειακό και κοινωνικό δίκτυο:

1. Μπορείτε να μου πείτε λίγα λόγια για το οικογενειακό και κοινωνικό σας περιβάλλον; Τι πιστεύουν για την απόφαση σας να συμμετέχετε σε ένα πρόγραμμα mentoring;
2. Αισθάνεστε άνετα να μιλάτε με την οικογένεια ή τους φίλους σας για τα προβλήματα σας;
3. Όταν συναντάτε μία δυσκολία σε ποιον απευθύνεστε για βοήθεια;
4. Είστε μέλος σε κάποια οργάνωση της κοινότητας σας;
5. Είχατε εσείς ποτέ έναν μέντορα στη ζωή σας;

### Συμφωνία Συνεργασίας Μεντόρων και Καθοδηγουμένων

#####  Ο σκοπός της σχέσης mentoring

1. Ποιός είναι ο στόχος της συνεργασίας;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Ποιός θα είναι ο ρόλος και οι αρμοδιότητες του μέντορα;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Ποιές θα είναι οι αρμοδιότητες του καθοδηγoύμενου;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

#####  Η συμφωνία για τα θέματα συζήτησης

1. Ποιά θα είναι τα πιθανά θέματα συζήτησης;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Θα είναι αποδεκτή η συζήτηση για προσωπικά θέματα; Ποιά θα είναι τα ζητήματα που θα είναι εκτός των ορίων για συζήτηση;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Τι θα γίνει στην περίπτωση που θα υπάρξει διαφωνία ή σύγκρουση;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

#####  Τα πρακτικά ζητήματα

1. Πόσο συχνά θα γίνονται οι συναντήσεις;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Πού θα γίνονται οι συναντήσεις;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Θα είναι διαθέσιμοι οι μέντορες για συνομιλίες μέσω τηλεφώνου ή ηλεκτρονικού ταχυδρομείου μεταξύ των προσωπικών συναντήσεων; Θα απαντούν σε ερωτήματα τα Σαββατοκύριακα ή τις αργίες;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

1. Ποιά θα είναι η διάρκεια της συνεργασίας μεντόρων και καθοδηγουμένων;

………………………………………………………………………………………………………………

………………………………………………………………………………………………………………

Όλα τα θέματα που θα συζητούνται θα είναι εμπιστευτικά. Αυτή η συμφωνία mentoring καθορίζει τους στόχους για τους οποίους ο/η μέντορας και ο καθοδηγούμενος/η δεσμεύονται να συνεργαστούν μαζί.

Και οι δύο συμφωνούν να ακολουθήσουν τις κατευθυντήριες γραμμές της παρούσας συμφωνίας για την περίοδο που καθορίζεται και να καταβάλουν προσπάθεια καλής πίστης για την επίλυση τυχόν ζητημάτων που μπορεί να προκύψουν μεταξύ τους.

Υπογραφή Μέντορα και Ημερομηνία

Υπογραφή Καθοδηγούμενου/ης και Ημερομηνία

### Δήλωση Εμπιστευτικότητας

##### Δήλωση Εμπιστευτικότητας Προγράμματος Mentoring

Για να αναπτύξετε μια σχέση mentoring, τόσο ο μέντορας όσο και ο καθοδηγούμενος/η /η θα πρέπει να αισθάνονται ότι οι συζητήσεις για τα προσωπικά θέματα ή πιθανά προβλήματα θα αντιμετωπίζονται με διακριτικότητα.

Σκοπός αυτής της δήλωσης εμπιστευτικότητας είναι να προστατεύσει τόσο τον μέντορα όσο και τον καθοδηγούμενο/ης από πιθανή παραβίαση της εμπιστευτικότητας κατά τη διάρκεια της διαδικασίας men- toring.

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος-η ,

συμφωνώ να διατηρήσω εμπιστευτικές τις λεπτομέρειες των συζητήσεών και συναντήσεων με τον μέντορα μου ή αντίστοιχα με τον/την καθοδηγούμενο/η.

Είμαι επίσης ενήμερος-η ότι μπορώ να συζητήσω τυχόν ανησυχίες που έχω σχετικά με την εμπειρία mentoring μου με τους αρμόδιους συντονιστές του προγράμματος mentoring.

Οι συντονιστές του προγράμματος mentoring θα διατηρήσουν την εμπιστευτικότητα, εκτός εάν η παραβίαση της εμπιστευτικότητας κριθεί απαραίτητη για τη διατήρηση της προσωπικής ασφάλειας ενός ατόμου.

Καταλαβαίνω ότι ένα αντίγραφο αυτής της συμφωνίας θα δοθεί στον καθοδηγητή/τρια mentor ή αντίστοιχα στον καθοδηγούμενο/η-mentee μου και θα λάβω επίσης ένα αντίγραφο της υπογεγραμμένης συμφωνίας.

Υπογραφή Μέντορα και Ημερομηνία

Υπογραφή Καθοδηγούμενου/ης και Ημερομηνία

### Ημερολόγιο mentoring

**Στοιχεία μέντορα** Ονοματεπώνυμο: Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

**Στοιχεία καθοδηγουμένου/ης**

Ονοματεπώνυμο:

Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

**ΣΧΕΔΙΟ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ημερομηνία Συνάντησης** | **Επίτευξη Στόχου (Ναι/Όχι)** | **Νέος Στόχος** | **Υπογραφή Μέντορα** | **Υπογραφή Καθοδηγούμενου/ ης** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

### Στοχοθέτηση mentoring

**Στοιχεία μέντορα** Ονοματεπώνυμο: Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

**Στοιχεία καθοδηγουμένου/ης**

Ονοματεπώνυμο:

Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

##### Όραμα:

**Στόχοι Mentoring**

1................................................................................................................................................................................................................

2................................................................................................................................................................................................................

3................................................................................................................................................................................................................

4................................................................................................................................................................................................................

#####  1ος Στόχος Άτομο ή οργανισμός υποστήριξης

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Δραστηριότητα Μάθησης** | **Αρμοδιότητα** | **Ημερομηνία Έναρξης** | **Ημερομηνία Λήξης** | **Κόστος** | **Κατάσταση** | **Σημειώσεις** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

 **2ος Στόχος Άτομο ή οργανισμός υποστήριξης**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Δραστηριότητα Μάθησης** | **Αρμοδιότητα** | **Ημερομηνία Έναρξης** | **Ημερομηνία Λήξης** | **Κόστος** | **Κατάσταση** | **Σημειώσεις** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

#####  3ος Στόχος Άτομο ή οργανισμός υποστήριξης

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Δραστηριότητα Μάθησης** | **Αρμοδιότητα** | **Ημερομηνία Έναρξης** | **Ημερομηνία Λήξης** | **Κόστος** | **Κατάσταση** | **Σημειώσεις** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

 **4ος Στόχος Άτομο ή οργανισμός υποστήριξης**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Δραστηριότητα Μάθησης** | **Αρμοδιότητα** | **Ημερομηνία Έναρξης** | **Ημερομηνία Λήξης** | **Κόστος** | **Κατάσταση** | **Σημειώσεις** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

#####  5ος Στόχος Άτομο ή οργανισμός υποστήριξης

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Δραστηριότητα Μάθησης** | **Αρμοδιότητα** | **Ημερομηνία Έναρξης** | **Ημερομηνία Λήξης** | **Κόστος** | **Κατάσταση** | **Σημειώσεις** |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

**Επιτεύγματα Προγράμματος**

1. …………………………………………………………………………………………………………

2. …………………………………………………………………………………………………………

3. …………………………………………………………………………………………………………

4. …………………………………………………………………………………………………………

### Aξιολόγηση Μεντόρων

**Στοιχεία μέντορα** Ονοματεπώνυμο: Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

**Στοιχεία καθοδηγουμένου/ης**

Ονοματεπώνυμο:

Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Πάντοτε** | **Πολύ Συχνά** | **Κάποιες φορές** | **Ποτέ** |
| Αντιμετώπισε τις ανησυχίες σου επαρκώς; |  |  |  |  |
| Ήταν ευέλικτος/η; |  |  |  |  |
| Συμπεριφέρθηκε με σεβασμό; |  |  |  |  |
| Ήταν οργανωμένος/η; |  |  |  |  |
| Σεβάστηκε την εμπιστευτικότητα; |  |  |  |  |
| Ήταν προετοιμασμένος/η για τις συναντήσεις σας; |  |  |  |  |
| Σε κατεύθυνε στις κατάλληλες πηγές αναζήτησης; |  |  |  |  |
| Σε κατεύθυνε στους κατάλληλους επαγγελματίες; |  |  |  |  |
| Πιστεύεις ότι ο καθοδηγητής/τρια προσέφερε μία θετική εμπειρία μάθησης; |  |  |  |  |

Ποιά ήταν τα πιο δυνατά σημεία και χαρακτηριστικά του μέντορά σας;

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

Ποιά ήταν τα πιο αδύναμα σημεία και χαρακτηριστικά του μέντορά σας;

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

Προτείνετέ μας τρόπους για τη βελτίωση του προγράμματος mentoring.

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

Υπάρχει κάτι άλλο που θέλετε να προσθέσετε;

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

### Αυτό-αξιολόγηση Καθοδηγουμένων

**Στοιχεία μέντορα** Ονοματεπώνυμο: Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

**Στοιχεία καθοδηγουμένου/ης**

Ονοματεπώνυμο:

Τηλέφωνο:

E-mail:

Διεύθυνση επικοινωνίας:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Πάντοτε** | **Πολύ Συχνά** | **Κάποιες φορές** | **Ποτέ** |
| Αντιμετώπισα τον/την μέντορά μου με σεβασμό |  |  |  |  |
| Πήγαινα στις προγραμματισμένες συναντήσεις |  |  |  |  |
| Αν έπρεπε να ακυρώσω μια συνάντηση, ειδοποιούσα εκ των προτέρων |  |  |  |  |
| Σεβάστηκα την εμπιστευτικότητα |  |  |  |  |
| Δέχτηκα την κριτική, τα σχόλια και τις συμβουλές |  |  |  |  |
| Αναθεώρησα τις προτεραιότητες μου |  |  |  |  |
| Δεν αντιστάθηκα στην εξέταση εναλλακτικών λύσεων που βρίσκονταν εκτός της «ζώνης άνεσής μου» |  |  |  |  |
| Ανταποκρινόμουν στα διδάγματα που αντλήθηκαν ακόμη και από προσπάθειες που δεν ήταν επιτυχείς |  |  |  |  |
| Αφιέρωσα το βέλτιστο χρόνο στην σχέση mentoring |  |  |  |  |
| Δεσμεύτηκα για την επιτυχία της συνεργασίας μας |  |  |  |  |

Ποιές δυσκολίες αντιμετωπίσατε στην παρακολούθηση του προγράμματος mentoring;

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

Τί θα μπορούσατε να είχατε κάνει καλύτερα;

..................................................................................................................................................................................................................

..................................................................................................................................................................................................................

### Οδηγός ερωτήσεων Μεντόρων στη λήξη του προγράμματος mentoring

1. Ποιό ήταν το πιο ικανοποιητικό μέρος της σχέσης mentoring;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Ποιό ήταν το πιο δύσκολο μέρος της σχέσης mentoring;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Αισθανθήκατε ότι ήσασταν καλά υποστηριζόμενοι από τους συντονιστές του προγράμματος; Γιατί ναι ή γιατί όχι;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Υπάρχει κάτι που επιθυμείτε να είχε κάνει ο συντονιστής για να βοηθήσει στη δική σας κατάσταση;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Πιστεύετε ότι η εμπειρία της σχέσης mentoring σας βοήθησε και εμπλούτισε τις γνώσεις σας; Γιατί ναι ή γιατί όχι;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Υπάρχει κάτι που θα θέλατε να είχατε κάνει διαφορετικά;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………

1. Έχετε περαιτέρω σχόλια σχετικά με την εμπειρία mentoring;

…………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………