



Co-funded by
the European Union



A ball for all: the event

D2.3 – Project Output 6 Guide for Mentors

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



Guide for Mentors

Chapter 1: Introduction

Chapter 2: Mini blind football and innovation

Chapter 3: Supporting National Mentors

Chapter 4: Timeline for National Mentors

Chapter 5: Toolbox for Mentors

Chapter 6: Feedback & Evaluation





Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

Mentor training programs are integral to the success of any mentoring initiative. They equip participants with the necessary skills and knowledge to make the most of the mentoring experience. Understanding their structure and importance is key to developing effective mentorship relationships.

What is a Mentor Training Program?

At its core, a mentor training program is a comprehensive process designed to prepare individuals for the multifaceted role of a mentor. It's an essential tool for organizations aiming to cultivate a nurturing and productive mentorship culture. To fully understand the scope and impact of such a program, let's delve into its various components and the value it brings to both mentors and mentees.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

1. Understanding the Role of a Mentor:

The first step in a mentor training program is to define the role of a mentor. It's crucial for potential mentors to understand that their role extends beyond mere advice-giving. A mentor is a guide, a sounding board and sometimes a challenger. The training emphasizes the importance of active listening, empathy and creating a safe space for open dialogue. By establishing these foundations, the program ensures that mentors are well-prepared to support their mentees effectively.

“An effective mentor is able to stay flexible to the needs of the mentee in order to offer the appropriate types of assistance in a particular situation.”



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

2. Skill Development:

A significant portion of the program is dedicated to skill development. This includes:

- **Communication Skills:** Training mentors to communicate effectively, including how to give constructive feedback and engage in active listening.
- **Goal-Setting Techniques:** Assisting mentors in helping mentees set realistic and achievable goals.
- **Problem-Solving Skills:** Teaching methods to guide mentees in identifying solutions and making informed decisions.

These skills are not only valuable in the mentoring relationship but are also transferable to other areas of professional and personal life.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

3. Ethical and Professional Boundaries:

Mentor training programs also cover the importance of maintaining ethical and professional boundaries. This is crucial for building trust and ensuring that the mentor-mentee relationship remains productive and respectful. Mentors learn about the importance of confidentiality, respecting personal limits and avoiding conflicts of interest.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

4. Understanding Different Mentoring Styles:

Every mentor has a unique style and understanding this can significantly enhance the mentoring experience. The training explores various mentoring styles – from directive to supportive – and helps mentors identify the style that best suits their personality and the needs of their mentee.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

5. Cultural Sensitivity and Diversity Awareness:

In today's globalized workforce, mentors often work with mentees from diverse backgrounds. Training programs therefore include modules on cultural sensitivity and diversity awareness to ensure mentors are equipped to handle various cultural nuances sensitively and effectively.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

6. Feedback and Evaluation:

Continuous improvement is a key aspect of mentor training. Programs often include feedback mechanisms where mentors can evaluate their mentoring sessions and receive constructive feedback on their mentoring approach. This ongoing evaluation helps mentors grow and adapt their methods to better suit their mentees' needs.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

7. Utilizing Technology and Resources:

In the digital age, understanding how to use technology and resources effectively is vital. Training programs often include sessions on leveraging mentoring software, digital tools and other resources to enhance the mentoring process.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

8. Scenario-Based Training:

To prepare mentors for real-world situations, training often includes scenario-based exercises. These scenarios allow mentors to practice their skills in a controlled environment, preparing them for various situations they may encounter in their mentoring relationships.

Overall, a mentor training program is a comprehensive and multifaceted process designed to equip mentors with the necessary skills, knowledge and mindset to effectively guide their mentees. Such programs not only enhance the quality of the mentoring relationship but also contribute to the personal and professional development of both mentors and mentees. Through dedicated training, mentors become more than just advisors; they transform into catalysts for growth and development in their mentees' lives.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

Do Mentees Need Training?

Likewise, mentees also gain significantly from training. This preparation is crucial as it helps them to:

- **Set Clear Goals:** Helps mentees define what they want to achieve from the mentoring relationship.
- **Communicate Effectively:** Teaches them how to articulate their needs and challenges.
- **Maximize the Relationship:** Guides on how to engage productively with their mentor.

Training ensures that mentees are proactive and fully engaged in the mentoring process.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

How to Structure Mentoring Training Programs?

Structuring an effective mentor training program involves:

- **Assessing Needs:** Understand what mentors and mentees require from the program.
- **Curriculum Development:** Design a curriculum that covers all essential aspects of mentorship.
- **Interactive Learning:** Incorporate role-playing, case studies and discussions for practical learning.
- **Regular Webinars:** Design online meetings where mentors can participate to hear from a practitioner and discuss within the mentor network.
- **Ongoing Support:** Provide resources and continuous learning opportunities to address evolving challenges.

A well-structured program is the backbone of successful mentorship within organizations.



Co-funded by
the European Union



Chapter 1: Introduction

Conclusion

Mentor training programs are the foundation of effective mentorship. They ensure both mentors and mentees are prepared, leading to more fruitful relationships and positive outcomes. Investing in these programs is investing in the future success of individuals and organizations alike.





Co-funded by
the European Union



Chapter 2: Mini blind football and innovation

There is a challenge globally, to include children with Visual Impairment (VI) in events, with girls' priority, in Physical Education (PE) in general schools of formal education (FE) and in sport clubs of non-formal education (NFE). Children with VI, specifically girls, do not participate in the same level as sighted classmates in sport events; in PE; in NFE; in informal time in mixed teams. The project meets this global need and provides a solution for all general schools & inclusive sport clubs where children with and without VI attend together, aiming for Inclusion (Disability) & Equality (Girls).



Co-funded by
the European Union



Chapter 2: Mini blind football and innovation

Our innovative, patented mini blind football for all children, is the answer.





Co-funded by
the European Union



Chapter 2: Mini blind football and innovation

It will allow children with VI aged 5-18 to be educated through workshops that are designed specifically for them. Physical exercise is a key element in better long-term positive outcomes for those who have undergone a Visual Impairment. Not only does it positively impact cardiorespiratory fitness and muscular fitness. Additionally, the educational program will help for the improvement of mental health of the children with VI through inclusive sport activities.



Co-funded by
the European Union



Chapter 2: Mini blind football and innovation

At the core of the program is the innovative light mini football, patented by the NGO. Until now, teachers of PE didn't have such a tool for inclusion or a comprehensive educational package designed specially to bridge the needs in mixed classes.

Educational dissemination workshops of the project will take place in general schools where pupils with visual impairment attend. They will be delivered to mixed classes, female/ male - blind/ partially & fully sighted.



Co-funded by
the European Union



Chapter 2: Mini blind football and innovation

The 3 pillars of the educational sport package are:

Personal development of children with visual impairments in special schools

Inclusion of children with visual impairments in general schools

Empathy and social awareness in the student community where children with visual impairments do not attend their schools



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

What is the role of a mentor?

One of the main purposes of mentor-mentee relationships is to help mentees grow and develop. But this looks different depending on the goals of your mentorship program. So, it is important to understand and map out the different responsibilities of a mentor. This will set the expectation of the mentorship and ensure mentors work towards common and clearly set goals.

A mentor guide helps meaningful change within a workplace's landscape in many ways. From onboarding new hires to training high-potentials, mentors help mentees grow and develop. They share experiences, lessons learned, advice, support and build a community of learning and trust.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Mentors play a critical role

There's a reason why many organizations choose to include mentorship as part of their training and employee engagement programs. Mentors bring a multitude of benefits not only to their mentees but also to the organization in general.

Here are some ways mentors help improve performance:



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

- Understand and help mentees achieve their goals
- Share knowledge and skills
- Build the next generation of leaders and managers
- Improve performance and employment engagement
- Encourage collaboration and feedback
- Transfer knowledge about successes and failures
- Identify and promote diverse and high-potential talent
- Use their skills to teach and train others
- Support remote and hybrid work
- Build meaningful growth-focused relationships



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

What mindsets should mentors bring to their mentoring relationship?

Now, every mentor is going to bring something different to the table. But some of the most common traits and qualities of mentors include a passion for helping others and communicating well. These two qualities help mentors recognize the value and importance of effective mentorship and their interactions with their mentees.

And during these interactions and meetings, mentors are inspired to guide mentees to the solution rather than providing the solutions. They may present problems, ask the right questions and provide honest but constructive feedback.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

What mindsets should mentors bring to their mentoring relationship?

These mentors are invested in the growth and success of their mentees. As such, they encourage curiosity, discovery and enthusiasm. They help mentees learn from successes and failures as well as show them ways to connect with others.

This mindset not only benefits mentees but also gives room for mentors to do better themselves. Since they are open to learning, they will leave their mentor relationships with a few lessons of their own.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

What are the four phases of a mentoring relationship?

While mentoring relationships will differ, there are four general phases of any mentorship program. It is crucial to understand these phases and design the program accordingly. Let's have a look at each mentoring phase:





Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Phase 1: Purpose

This is the beginning of a mentoring relationship where a mentee decides who they would like as a mentor to guide them in their journey.

For a mentor, this occurs when they decide to participate in a mentorship program and provide that guidance. Here the individuals are looking to be paired with the right partner. They identify the purpose and goal of participating in a mentorship program and take the necessary steps to start the process.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Phase 2: Engagement

Once the mentor and mentee have found each other, they will start engaging and developing their relationship. This is where they will focus on getting to know each other and developing a plan to help the mentee achieve their goals.

This phase will include:

- Discussing and setting goals
- Identifying challenges and roadblocks
- Setting boundaries, guidelines and expectations
- Building trust and learning about each other



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Phase 3: Growth

This is the most important (and longest) part of the mentorship program. Here, the mentor and mentee will continue to deepen their professional relationship and grow closer to achieving their goals.

The main focus is on progress, so mentees may shadow their mentors, work on new projects and assignments, solve challenges and more. For their part, mentors will provide guidance by listening actively and offering clear feedback.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Phase 4: Completion

This final stage occurs when the mentee has achieved their goals and so the relationship comes to a natural end.

At this point, the mentee has learned new skills and knowledge and feels confident enough to continue learning without the need for guidance. Both mentors and mentees should feel closure at the end of their mentoring relationship.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

To become a good mentor, mentor training should include the following elements:

- Expectations for roles and processes
- Communication skills and strategies
- Setting goals and milestones
- Building good mentoring relationships
- Ethics and appropriate conduct
- Discussion topics and activities
- Available resources for help



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Mentor Training Fundamentals

Not all mentorship training is created equal. The most effective learning programs have certain characteristics in common that lay the groundwork for successful mentorships.

“...talent expresses itself differently in every individual. We need to create environments where every person is inspired to grow creatively...”



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Self-paced

Self-paced mentor training allows learners to approach the material how and when works best for them. Self-pacing allows learners to focus on the task at hand without other distractions, take their time in engaging with the material and return to it when needed so that they can fill in any gaps and deepen their understanding.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Customized

Effective mentorship training should reflect the unique needs of an organization. On a macro level, training should be designed to help mentors support the organization's overall mentorship vision. On a more individual level, it needs to mesh with the organization's culture, communications style and tools. Well-designed training eliminates barriers and makes it easy for mentees to engage in learning on an everyday basis.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Knowledge assessing

Good training requires participants to do more than just study the material—learning is more effective when participants have a chance to test their knowledge. Tests, quizzes and certifications throughout the training process help learners remember what they have studied, assess their knowledge level and motivate them to learn even more.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Inclusive

One major benefit of mentoring is the opportunity for people of diverse backgrounds and experiences to engage in a way they might not otherwise. This fosters connection within the organization and furthers diversity, equity and inclusion (DEI) efforts. Good training programs prepare mentors to approach their mentorships through an inclusive lens so that mentees feel a sense of belonging and acceptance, no matter their unique identity.



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Key Qualities of an Effective Mentor

Effective mentors tend to share some common qualities, including:

- Being open and receptive
- Having relevant experience
- Good communication skills
- Nonjudgmental
- Honest and candid
- Eager to learn and grow
- Wants to mentor



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

Key Qualities of an Effective Mentor

The desire to mentor may be the most important characteristic of effective mentors. When a mentor genuinely wants to help, other important skills and characteristics will come into play and the mentor and mentee can form the great relationship that is key for a positive mentorship.

“Mentoring is a brain to pick, an ear to listen and a push in the right direction.”



Co-funded by
the European Union



Chapter 3: Supporting National Mentors

The Role of a Mentor: Expectations and Responsibilities

When mentors have a clear understanding of expectations and responsibilities, they are better equipped to create quality mentorship experiences that align with the organization's mission.

While expectations may vary among organizations and individual mentorships, mentors have a number of core responsibilities. These include engaging in the process, fostering an honest and trusting relationship, facilitating learning and providing constructive feedback. In short, mentors have the responsibility to commit to actively helping mentees learn and grow.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

A mentor guide would be incomplete without including the best practices that make mentorship worthwhile in order to meet the timeline of the training of the mentors.

To build the skills of a successful mentor, here are 10 tips to consider:



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

1. Get to know each other

The first step to creating a successful mentor-mentee relationship is to take time to get to know our mentee and, in turn, tell them about yourself. You and your mentee need to be comfortable with each other.

Otherwise, your relationship will only be a superficial one instead of a meaningful one. So, take time out to get to know each other before you start diving into mentoring.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

2. Identify and set goals with mentees

As you become familiar with each other, understand what the other wants from this relationship. Identify your mentees' professional and personal goals and come up with a plan to help them achieve key milestones.

Keep in mind that these goals may change during the course of the mentorship, so be flexible and update them as needed.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

3. Come prepared for every meeting

A common misconception about mentorship is that the mentee is the one who does all the work. After all, they are the ones who get the most out of the program.

However, that is not necessarily the case. Mentors need to put in as much time and effort as mentees if they want this mentoring relationship to be successful. Besides, mentors also have a lot to gain by teaching, training and guiding newcomers and influencing change.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

4. Make yourself available and approachable

The key to a successful mentoring relationship is ensuring your mentee can reach you. If you are hard to get a hold of, they may choose to continue the journey without you, and that defeats the purpose.

So, set aside times to meet, chat and work together and make sure you turn up. Don't leave them hanging when they reach out for help.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

5. Conduct regular check-ins and hold mentees accountable

Similarly, make sure you check in with mentors and mentees once in a while. Ask how they're doing, if the approach is helping and if they have any suggestions or feedback. If you've assigned them work, then ask how it is going and what they're learning.

Hold them accountable if they miss something or appear to be slacking. Without both parties invested, the mentorship won't be as successful as you'd like.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

6. Identify key skills and coach mentees

Skill training and knowledge sharing are two essential components and benefits of any mentorship program.

You are not only upskilling your mentees but also helping them learn more about the industry, their field and other tricks of the trade. So, it's important to pay attention to their goals and needs and identify which skills best align with them. Then, you can coach them or direct them to resources that will help.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

7. Discuss strategies to achieve goals

Along with skills, you also want to discuss steps and prepare a plan to achieve these goals. For instance,

- would job shadowing be more useful than having your mentee do an online course? Or
- would they benefit more from networking and meeting other people with similar interests?
- What would both of you like to accomplish in, say, the first three months and the next three, and so on?

Deciding this beforehand will ensure you both know what needs to be done to progress.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

8. Connect mentees with others in the field

As a mentor and an experienced professional, you will have the advantage of meeting different people in different stages of their careers.

You can use this advantage to introduce your mentee to others who can further promote their growth. For instance, you can have them sit in on executive meetings or take them to conferences for your specific field.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

9. Help mentees answer their own questions

Instead of providing them with solutions, guide and encourage them to find their own answers. This will spark more creativity and make them self-reliant.

You can always share your solutions so they can benefit from multiple perspectives. But it is a good idea to train them to think critically by themselves. This is easier to do in one-on-one mentoring.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

10. Provide and ask for feedback

Finally, offer clear and constructive feedback and ask for feedback on your mentoring approach.

This doesn't need to be done only at the end of a mentoring relationship. When you do your check-ins, give space for feedback. This will help you gauge where you and your mentee stand in the process of achieving goals.

It will also demonstrate if your approach is working or needs to be tweaked.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Techniques for Meaningful Mentoring Relationships

Meaningful relationships are at the heart of successful mentorships. Using the right techniques can help mentors ensure that they create these key connections.

“...giving good attention to people makes them more intelligent. Poor attention makes them stumble over their words and seem stupid. Your attention, your listening is that important.”



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Active Listening Skills

Active listening helps create quality communication by showing that you hear the other person and that they know you are listening. Steps in active listening include:

- Pay attention
- Show that you are listening
- Defer judgment
- Respond appropriately



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Asking Powerful Questions

Asking powerful questions is designed to help your mentee delve into deeper self-discovery. These should be curious and nonjudgmental. They are often open-ended to encourage your mentee to reflect and explore possibilities.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Providing Constructive Feedback

Constructive feedback recognizes both what the recipient has done well and where they can improve. It's delivered in a positive way that offers an actionable path forward.



Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Setting SMART Goals

SMART goals help ensure that you reach your desired mentorship training outcomes. You can see examples of SMART goals and professional goal setting to get you started.

These goals are:

- Specific
- Measurable
- Achievable
- Relevant
- Time-bound



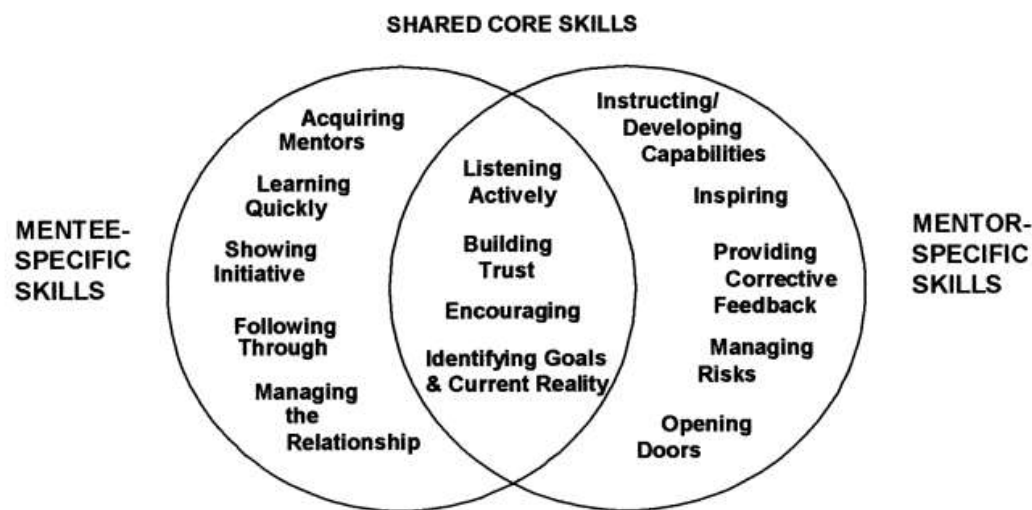
Co-funded by
the European Union



Chapter 4: Timeline for National Mentors

Creating a Safe Space for Mentoring

Trust is foundational for an effective mentorship relationship. Mentees need to know that you offer them a safe space to be themselves, where they can discuss their challenges and explore paths to growth without risk of judgment.





Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

What is in this mentoring toolbox?

A mentoring toolbox will empower the mentors to get the most from their mentoring experience. It's a little something extra that you can draw on to push your mentoring program further.

THE MENTORING TRIANGLE





Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

1. Determine if you need a mentoring platform

It can take extra time and effort to launch a mentoring program in your organization. Using a mentoring platform simplifies the steps you need to take to get your program up and running.

It can be a central hub for your participants and program manager, reducing the time and effort to get the most from your program.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

2. Know what the goals are for the program

Before starting a mentoring program in your organization, it's vital to know your goals for the program. There are many different ways that mentoring can better your organization.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

3. Ensure you are pairing mentees with relevant mentors

Getting to know someone new can be awkward at first. Pairing mentees with relevant mentors will ensure that they get something positive out of the experience.

To get an excellent mentor-mentee match, look for participants who are both engaged and committed to the process. Pair together mentors and mentees who share similar values, priorities, hobbies and interests. This can help build trust and connection.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

4. Choose the mentors wisely

Consider the quality of the mentors and what they have to offer mentees. You may also want to have a training program for mentors.

The success of the mentoring program depends on the quality of the mentors.

“A Japanese proverb says that one day with a good mentor is worth one thousand days of diligent study. With a good mentor, participants are supported, encouraged and inspired as they grow in their profession...”



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

5. Promote your program through multiple channels

Attracting participants can be a challenge. You'll need to promote your program in different ways. A single email blast doesn't suffice.

The best programs generate momentum by getting executives to talk about it, managers to share it with their subordinates, and announce it in meetings.

When promoting your program, use all the organization channels you have to reach potential participants.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

6. Provide content and resources for mentors and mentees

Support and resources are key to taking your mentoring program to the next level. You can help your mentors and mentees make the most of their experience by providing agendas, questions, articles, videos and survey questions.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

7. Ensure that mentors and mentees meet on a regular cadence.

Relationship is the focus of every mentorship.

To help the connection between your mentor and mentee grow, they need to be meeting together on a regular cadence.

These sessions are crucial to the mentee's development and growth.

Meeting frequency can also be a key indicator that something about the mentorship needs to be adjusted.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

8. Aim for a small percent of the organization to participate in the beginning.

It's best to start small when you're just getting your mentoring program off the ground. Ideally, a pilot mentoring program should have a small percent of the organization to be involved in the beginning. This can help you iron out any problems with the program before you scale it.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

9. Check-in with mentors and mentees frequently

Follow up regularly with participants to gauge how they are doing in their mentorships. Doing this can help alert you to problems with a pairing and remedy it quickly.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

10. Measure the results and outcomes of the program

Tracking and reporting on the mentoring program are essential to know whether it is successful or not.

Consider the goals you outlined for the mentoring program and the KPIs to measure it.

You should aim to have reports after each phase that includes participant feedback and the goals reached.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

Best Practices for Mentorship Training

Following best practices ensures that mentor training is as effective as possible. Some of these include:



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

Developing Mentor-Mentee Relationship Guidelines

Both mentors and mentees should have a clear idea of what constitutes a positive, appropriate and effective mentorship relationship. This should be defined and explained by the organization so that expectations are consistent for all participants.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

Using Real-Life Scenarios and Case Studies

Presenting real-life examples to both mentors and mentees is a great way to bring mentorship learning to life. Using scenarios that participants are likely to encounter helps prepare them with lessons that they can use in everyday situations. Asking existing mentor-mentee pairs to share their experiences in these situations can help give new participants better understanding of how to interact.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

Providing Ongoing Support and Feedback

Support and feedback are not just important within a mentorship; it's also critical for participants as they learn how to be great mentors and mentees. Organizations should check in with participants regularly to see how they are doing and make sure that they have access to helpful resources.



Co-funded by
the European Union



Chapter 5: Toolbox for Mentors

Encouraging Self-Reflection and Self-Awareness

Self-reflection is crucial for growth, which is the goal of any mentorship. Mentorship training should show participants how to foster the self-awareness that they need to succeed.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

What is feedback?

Comments in the form of opinions about or reactions to something, or a person's performance of a task, etc., used as a basis for improvement, helpful information or criticism about prior action or behaviour from an individual, communicated to another individual (or a group) who can use that information to adjust and improve current and future actions and behaviours.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Why do you need to give and receive feedback?

It helps learners to maximize their potential at different stages of training, raise their awareness of strengths and areas for improvement and identify actions to be taken to improve performance. It is a mentor's obligation and responsibility to help the mentee identify and learn the skills and knowledge needed. Feedback allows the mentor to acknowledge the mentee's strengths and to motivate the mentee to work on areas of weakness. Your mentee wants and needs your feedback to move forward.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

What are some challenges in giving or in receiving feedback?

Avoiding the conversation until you'll get frustrated, getting so caught up in being tactful that your message gets lost, the opposite-being unkind and making it personal, instead of focusing on the person's behaviour, not being specific enough, giving feedback too long after the incident, being intimidated by the idea of receiving feedback, feeling threatened instead of welcoming it as a gift, not having an open mind, becoming defensive, not having a good, trusting relationship with the person who provides the feedback.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Cycle of feedback





Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Asking for feedback

Mentors may need to encourage their mentees to ask for feedback, discuss with them what to expect from feedback and talk with them about the importance of feedback in the mentoring relationship (Negotiating Phase). Mentees, who take the initiative and ask for feedback, can often accelerate their learning.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Find out what kind of feedback your mentee likes (direct, gentle, how to improve, etc.).

Mentors model good feedback practice by asking for feedback on their mentoring and on their feedback skills. Model the importance of feedback by regularly asking “How are we doing?” Ask about the relationship, the learning process and progress toward meeting learning goals.

Questions you might ask your mentee:

- Ask “Was my feedback helpful in improving your skills?”
- “What else might I have done to make that feedback even more useful to you?”
- “What specific support do you need from me right now?”
- “Am I offering learning challenges that are pushing you in the right direction? Are they challenging enough? Are they too challenging?”



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Giving feedback

Describe the context, the behaviour and its impact. Be precise when you describe the behaviour. Also, be specific and descriptive (it is less helpful to your mentee if you just say “That was great,” or “That didn’t really work for me.” It is better to be more specific: “Your report gives some good facts and figures and I think it would benefit from being more succinct.”)

- Offer feedback when it is most timely and relevant:
- Share observations and provide examples
- Show compassion, be non-judgmental
- Balance negative feedback with positive feedback over time. People tend to remember negative feedback more than positive. Make sure to also notice when your mentee does things well
- Check for understanding and agreement
- Be respectful of differences



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Receiving feedback

When receiving feedback, bear in mind these tips:

- Consider the feedback a gift. Remember that the person giving you feedback is taking a risk. Her/His goal is to help you. Encourage more feedback by thanking your feedback-giver.
- Seek to understand, not to agree, justify or defend. You have good reasons to behave the way you do. The purpose of the feedback exchange is not to discuss those reasons but to understand the impact of your behaviour. You can debate an opinion, but when it comes to appreciating the impact of your behaviour, all you can do is understand how others have perceived it.



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Receiving feedback

- Listen, ask probing questions, and reformulate. To understand, the best tactic is to listen actively. You may also ask probing questions and reformulate what has been said. Reformulation allows you to think, ensure you have understood what was said and reinforce a sense of connection with your feedback-giver.
- Avoid responding to feedback when you are angry, defensive or need more time to process it.
- Ask for time to get the information you need. “To be honest with you, I need to think about that a little more.” “I think I was hoping for a bit more support from you.”
- Continuously link progress and learning to the big picture and the journey and learning goals. “I have been focusing on the goal of...and your feedback helps me see a pattern I have developed that is getting in the way.”



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Accepting feedback

- Take time to digest the feedback
- Think about the positive messages you heard
- Reflect on surprising messages
- Catch yourself being defensive
- Discuss your insights



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Acting on Feedback – Mentee

- Focus on your goals and priorities
- Check in with yourself periodically to determine how you are doing
- Continuously look for ways to integrate what you've learned from the feedback you received



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Acting on Feedback – Mentor

- Set a time for the two of you to reconvene to talk about the feedback, or
- Ask the mentee to come back at a later date with a suggested action
- Ask the mentee for their ideas of what they might do differently
- Ask challenging questions to help the mentee develop new ways of thinking or acting
- Suggest ideas based on what has worked for others in overcoming similar problems



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Mentoring Program Evaluation

Part I. General Questions about Your Partnership and the Mentoring Program

A. Your Partnership

1. How frequently have you met with your partner? How satisfactory was this?
2. What were two of the most beneficial development activities you did?
3. What new or improved skills, knowledge or attitudes did the mentee gain as a result of this partnership?
4. What is the most beneficial change you identified in yourself as a result of your partnership?
5. What type of feedback or other assistance did the mentor provide that seemed to help most?
6. Have you found your partnership challenging? Why or why not?



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

B. The Mentoring Program

1. What was the main reason you decided to join the program?
2. What were your initial apprehensions about the program?



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

C. Mentoring Program Evaluation, continued

3. What improvements would you suggest for the mentoring program?
4. Would you recommend it to others? Why or why not?



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

Part II. Your Ratings

A. Separate Components

Directions: Please rate the following on a scale of 1-10 (10 = outstanding/most important) for their usefulness and benefit to the mentoring program.

1. Communication about the program
2. Recruitment/matching process
3. Dissemination event
4. Mentor/Mentee training
5. Resource materials
6. Support provided for you and your relationship
7. Other (Specify)



Co-funded by
the European Union



Chapter 6: Feedback & Evaluation

B. Overall Experience

Directions: Please rate the mentoring program overall. 1 = waste of time, 10 = one of the most valuable times of my life.

Your overall rating =

“A mentor is someone who takes on the role of a trusted adviser, supporter, teacher and wise counsel to another person. A mentor adopts a primarily selfless role in supporting the learning, development and ultimate success of another person... mentoring is most effective when focused clearly on the needs, goals and challenges of the person you are mentoring...”



Co-funded by
the European Union



“The delicate balance of mentoring someone is not creating them in your own image, but giving them the opportunity to create themselves.”





Co-funded by
the European Union



A ball for all: the event

D2.3 – Project Output 6 Guide for Mentors

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



Μια μπάλα για όλους: η εκδήλωση

D2.3 – Παράγωγο 6 Οδηγός για Μέντορες

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.



Co-funded by
the European Union



Οδηγός για Μέντορες

Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Τα προγράμματα εκπαίδευσης μεντόρων είναι αναπόσπαστο μέρος της επιτυχίας κάθε διαδικασίας καθοδήγησης. Εξοπλίζουν τους συμμετέχοντες με τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία της καθοδήγησης. Η κατανόηση της δομής και της σημασίας τους είναι καθοριστική για την ανάπτυξη αποτελεσματικών σχέσεων καθοδήγησης.

Τι είναι ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης μεντόρων;

Στην ουσία, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης μεντόρων είναι μια ολοκληρωμένη διαδικασία που έχει σχεδιαστεί για να προετοιμάζει τα άτομα για τον πολύπλευρο ρόλο του μέντορα. Είναι ένα απαραίτητο εργαλείο για οργανισμούς που στοχεύουν στη διαμόρφωση μιας θετικής και παραγωγικής κουλτούρας καθοδήγησης. Για να κατανοήσουμε πλήρως το εύρος και τον αντίκτυπο ενός τέτοιου προγράμματος, ας εξετάσουμε τα διάφορα συστατικά του και την αξία που προσφέρει τόσο στους μέντορες όσο και στους καθοδηγούμενους.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

1. Κατανόηση του ρόλου ενός μέντορα:

Το πρώτο βήμα σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης μεντόρων είναι ο καθορισμός του ρόλου ενός μέντορα. Είναι ζωτικής σημασίας για τους υποψήφιους μέντορες να κατανοήσουν ότι ο ρόλος τους δεν περιορίζεται απλώς στην παροχή συμβουλών. Ο μέντορας είναι ένας οδηγός, ένας σύμβουλος και, μερικές φορές, ένας προκλητικός συνομιλητής. Η εκπαίδευση δίνει έμφαση στη σημασία της ενεργητικής ακρόασης, της ενσυναίσθησης και της δημιουργίας ενός ασφαλούς χώρου για ανοιχτό διάλογο. Με τη θέσπιση αυτών των θεμελίων, το πρόγραμμα διασφαλίζει ότι οι μέντορες είναι καλά προετοιμασμένοι για να υποστηρίξουν αποτελεσματικά τους καθοδηγούμενους.

«Ένας αποτελεσματικός μέντορας είναι σε θέση να παραμένει ευέλικτος ως προς τις ανάγκες του καθοδηγούμενου, προκειμένου να προσφέρει την κατάλληλη βοήθεια σε μια συγκεκριμένη κατάσταση».



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

2. Ανάπτυξη δεξιοτήτων:

Σημαντικό μέρος του προγράμματος είναι αφιερωμένο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αυτό περιλαμβάνει:

- Δεξιότητες επικοινωνίας: Εκπαίδευση των μεντόρων στην αποτελεσματική επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένου του τρόπου παροχής εποικοδομητικής ανατροφοδότησης και ενεργητικής ακρόασης.
- Τεχνικές καθορισμού στόχων: Υποστήριξη των μεντόρων στην παροχή βοήθειας στους καθοδηγούμενους για τον καθορισμό ρεαλιστικών και εφικτών στόχων.
- Δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων: Διδασκαλία μεθόδων για την εκπαίδευση των καθοδηγούμενων στην αναγνώριση λύσεων και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων.

Αυτές οι δεξιότητες δεν είναι μόνο πολύτιμες στη σχέση καθοδήγησης, αλλά μπορούν επίσης να μεταφερθούν σε άλλους τομείς της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

3. Ηθικά και επαγγελματικά όρια:

Τα προγράμματα κατάρτισης μεντόρων καλύπτουν επίσης τη σημασία της τήρησης ηθικών και επαγγελματικών ορίων. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και τη διασφάλιση ότι η σχέση μέντορα-καθοδηγούμενου παραμένει παραγωγική και σεβαστή. Οι μέντορες μαθαίνουν για τη σημασία της εμπιστευτικότητας, του σεβασμού των προσωπικών ορίων και της αποφυγής συγκρούσεων συμφερόντων.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

4. Κατανόηση των διαφορετικών στυλ καθοδήγησης:

Κάθε μέντορας έχει ένα μοναδικό στυλ και η κατανόηση αυτού μπορεί να βελτιώσει σημαντικά την εμπειρία της καθοδήγησης. Η εκπαίδευση εξετάζει διάφορα στυλ καθοδήγησης – από το κατευθυντικό έως το υποστηρικτικό – και βοηθά τους μέντορες να προσδιορίσουν το στυλ που ταιριάζει καλύτερα στην προσωπικότητά τους και στις ανάγκες του καθοδηγούμενου.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

5. Πολιτισμική ευαισθησία και ευαισθητοποίηση στη διαφορετικότητα:

Στο σημερινό παγκοσμιοποιημένο εργασιακό περιβάλλον, οι μέντορες συχνά συνεργάζονται με άτομα από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα. Ως εκ τούτου, τα προγράμματα εκπαίδευσης περιλαμβάνουν ενότητες σχετικά με την πολιτισμική ευαισθησία και την ευαισθητοποίηση στη διαφορετικότητα, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι μέντορες διαθέτουν τα απαραίτητα εφόδια για να χειρίζονται με ευαισθησία και αποτελεσματικότητα τις διάφορες πολιτισμικές ιδιαιτερότητες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

6. Ανατροφοδότηση και αξιολόγηση:

Η συνεχής βελτίωση είναι ένα βασικό στοιχείο της εκπαίδευσης των μεντόρων. Τα προγράμματα περιλαμβάνουν συχνά μηχανισμούς ανατροφοδότησης, μέσω των οποίων οι μέντορες μπορούν να αξιολογούν τις συνεδρίες καθοδήγησης και να λαμβάνουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση σχετικά με την προσέγγισή τους. Αυτή η συνεχής αξιολόγηση βοηθά τους μέντορες να εξελίσσονται και να προσαρμόζουν τις μεθόδους τους, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των καθοδηγούμενων.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

7. Αξιοποίηση της τεχνολογίας και των διαθέσιμων πηγών:

Στην ψηφιακή εποχή, είναι ζωτικής σημασίας να κατανοούμε πώς να χρησιμοποιούμε αποτελεσματικά την τεχνολογία και τις διαθέσιμες πηγές. Τα προγράμματα εκπαίδευσης συχνά περιλαμβάνουν ενότητες σχετικά με την αξιοποίηση λογισμικού καθοδήγησης, ψηφιακών εργαλείων και άλλων πηγών για τη βελτίωση της διαδικασίας καθοδήγησης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

8. Εκπαίδευση βασισμένη σε συγκεκριμένα σενάρια:

Προκειμένου να προετοιμαστούν οι μέντορες για πραγματικές καταστάσεις, η εκπαίδευση περιλαμβάνει συχνά ασκήσεις βασισμένες σε συγκεκριμένα σενάρια. Αυτά τα σενάρια επιτρέπουν στους μέντορες να εξασκήσουν τις δεξιότητές τους σε ένα ελεγχόμενο περιβάλλον, προετοιμάζοντάς τους για διάφορες καταστάσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν στις σχέσεις καθοδήγησης.

Συνολικά, ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης μεντόρων είναι μια ολοκληρωμένη και πολυδιάστατη διαδικασία που έχει σχεδιαστεί για να εξοπλίσει τους μέντορες με τις απαραίτητες δεξιότητες, γνώσεις και νοοτροπία για να καθοδηγήσουν αποτελεσματικά τους καθοδηγούμενους τους. Τέτοια προγράμματα όχι μόνο βελτιώνουν την ποιότητα της σχέσης καθοδήγησης, αλλά συμβάλλουν επίσης στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη τόσο των μεντόρων όσο και των καθοδηγούμενων. Μέσω της ειδικής εκπαίδευσης, οι μέντορες γίνονται κάτι περισσότερο από απλοί σύμβουλοι: μετατρέπονται σε καθοδηγητές για την ανάπτυξη και την εξέλιξη στη ζωή των καθοδηγούμενων τους.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Χρειάζονται εκπαίδευση οι καθοδηγούμενοι;

Ανάλογα, και οι καθοδηγούμενοι επωφελούνται σημαντικά από την εκπαίδευση. Αυτή η προετοιμασία είναι καθοριστική, καθώς τους βοηθά να:

- Θέσουν σαφείς στόχους: Βοηθά τους καθοδηγούμενους να καθορίσουν τι θέλουν να επιτύχουν από τη σχέση καθοδήγησης.
- Επικοινωνούν αποτελεσματικά: Τους διδάσκει πώς να εκφράζουν τις ανάγκες και τις προκλήσεις τους.
- Μεγιστοποιούν τη σχέση: Τους καθοδηγεί στο πώς να συνεργάζονται παραγωγικά με τον μέντορά τους.

Η εκπαίδευση διασφαλίζει ότι οι καθοδηγούμενοι είναι παραγωγικοί και πλήρως αφοσιωμένοι στη διαδικασία καθοδήγησης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Πώς να σχεδιάσετε προγράμματα εκπαίδευσης για μέντορες;

Ο σχεδιασμός ενός αποτελεσματικού προγράμματος εκπαίδευσης για μέντορες περιλαμβάνει:

- Αξιολόγηση αναγκών: Κατανοήστε τι απαιτούν οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι από το πρόγραμμα.
- Ανάπτυξη προγράμματος εκπαίδευσης: Σχεδιάστε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης που να καλύπτει όλες τις βασικές πτυχές της καθοδήγησης.
- Διαδραστική μάθηση: Ενσωματώστε παιχνίδια ρόλων, μελέτες περιπτώσεων και συζητήσεις για πρακτική μάθηση.
- Τακτικά διαδικτυακά σεμινάρια: Σχεδιάστε διαδικτυακές συναντήσεις στις οποίες μπορούν να συμμετέχουν οι μέντορες για να ακούσουν έναν επαγγελματία και να συζητήσουν στο πλαίσιο του δικτύου μεντόρων.
- Συνεχής υποστήριξη: Παρέχετε πόρους και ευκαιρίες συνεχούς μάθησης για την αντιμετώπιση των εξελισσόμενων προκλήσεων.

Ένα καλά δομημένο πρόγραμμα αποτελεί τη βάση για την επιτυχή καθοδήγηση εντός των οργανισμών.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 1: Εισαγωγή

Συμπέρασμα

Τα προγράμματα εκπαίδευσης μεντόρων αποτελούν τη βάση μιας αποτελεσματικής καθοδήγησης. Εξασφαλίζουν ότι τόσο οι μέντορες όσο και οι καθοδηγούμενοι είναι προετοιμασμένοι, οδηγώντας σε πιο παραγωγικές σχέσεις και θετικά αποτελέσματα. Η επένδυση σε αυτά τα προγράμματα είναι επένδυση στη μελλοντική επιτυχία τόσο των ατόμων όσο και των οργανισμών.





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Υπάρχει μια παγκόσμια πρόκληση, να συμπεριληφθούν τα παιδιά με οπτική αναπηρία σε εκδηλώσεις, με προτεραιότητα στα κορίτσια, στη Φυσική Αγωγή σε γενικά σχολεία της τυπικής εκπαίδευσης και σε αθλητικούς συλλόγους της μη τυπικής εκπαίδευσης. Τα παιδιά με οπτική αναπηρία, ειδικά τα κορίτσια, δεν συμμετέχουν στο ίδιο επίπεδο με τους βλέποντες συμμαθητές τους σε αθλητικές εκδηλώσεις, στη Φυσική Αγωγή, στη μη τυπική εκπαίδευση, σε άτυπες ομάδες. Το πρόγραμμα ανταποκρίνεται σε αυτή την παγκόσμια ανάγκη και παρέχει μια λύση για όλα τα γενικά σχολεία και τους συμπεριληπτικούς αθλητικούς συλλόγους όπου παιδιά με και χωρίς οπτική αναπηρία συμμετέχουν μαζί, με στόχο τη συμπερίληψη (αναπηρία) και την ισότητα (κορίτσια).



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Η καινοτόμος, πατενταρισμένη μίνι μπάλα ποδοσφαίρου τυφλών για όλα τα παιδιά είναι η λύση.





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Θα επιτρέψει στα παιδιά με οπτική αναπηρία ηλικίας 5-18 ετών να εκπαιδευτούν μέσω εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων που έχουν σχεδιαστεί ειδικά για αυτά. Η σωματική άσκηση είναι ένα βασικό στοιχείο για καλύτερα μακροπρόθεσμα θετικά αποτελέσματα για όσους έχουν οπτική αναπηρία. Δεν έχει μόνο θετική επίδραση στην καρδιοαναπνευστική και μυϊκή ικανότητα. Επιπλέον, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα συμβάλει στη βελτίωση της ψυχικής υγείας των παιδιών με οπτική αναπηρία μέσω συμπεριληπτικών αθλητικών δραστηριοτήτων.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Στον πυρήνα του προγράμματος βρίσκεται η καινοτόμος ελαφριά μίνι μπάλα ποδοσφαίρου τυφλών, η οποία έχει κατοχυρωθεί με δίπλωμα ευρεσιτεχνίας από τη ΜΚΟ. Μέχρι τώρα, οι γυμναστές δεν διέθεταν ένα τέτοιο εργαλείο για τη συμπερίληψη ή ένα ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό πακέτο σχεδιασμένο ειδικά για να καλύψει τις ανάγκες των μικτών τάξεων.

Τα εκπαιδευτικά εργαστήρια διάδοσης του προγράμματος θα πραγματοποιηθούν σε γενικά σχολεία όπου φοιτούν μαθητές με οπτική αναπηρία. Θα πραγματοποιηθούν σε μικτές τάξεις, με κορίτσια/αγόρια - τυφλά/με μερική ή πλήρη όραση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 2: Μίνι μπάλες ποδοσφαίρου τυφλών και καινοτομία

Οι 3 πυλώνες του εκπαιδευτικού αθλητικού πακέτου είναι:

Προσωπική ανάπτυξη των παιδιών με οπτική αναπηρία σε ειδικά σχολεία.

Συμπερίληψη των παιδιών με οπτική αναπηρία σε γενικά σχολεία.

Ενσυναίσθηση και κοινωνική ευαισθητοποίηση στην μαθητική κοινότητα όπου παιδιά με οπτική αναπηρία δεν φοιτούν στα σχολεία τους.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Ποιος είναι ο ρόλος ενός μέντορα;

Ένας από τους κύριους σκοπούς των σχέσεων μέντορα-καθοδηγούμενου είναι να βοηθήσει τους μέντορες να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν. Ωστόσο, αυτό διαφέρει ανάλογα με τους στόχους του προγράμματος καθοδήγησης. Επομένως, είναι σημαντικό να κατανοήσετε και να χαρτογραφήσετε τις διάφορες ευθύνες ενός μέντορα. Αυτό θα καθορίσει τις προσδοκίες της καθοδήγησης και θα διασφαλίσει ότι οι μέντορες εργάζονται προς την επίτευξη κοινών και σαφώς καθορισμένων στόχων.

Ένας οδηγός μέντορα συμβάλλει με πολλούς τρόπους σε σημαντικές αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον. Από την ένταξη των νέων υπαλλήλων έως την εκπαίδευση ατόμων με μεγάλες δυνατότητες, οι μέντορες βοηθούν τους καθοδηγούμενους να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν. Μοιράζονται εμπειρίες, διδάγματα, συμβουλές, υποστήριξη και δημιουργούν μια κοινότητα μάθησης και εμπιστοσύνης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Οι μέντορες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο

Υπάρχει ένας λόγος για τον οποίο πολλές οργανώσεις επιλέγουν να συμπεριλάβουν την καθοδήγηση ως μέρος των προγραμμάτων εκπαίδευσης και συμμετοχής των εργαζομένων τους. Οι μέντορες προσφέρουν πολλά οφέλη όχι μόνο στους καθοδηγούμενους τους, αλλά και στην οργάνωση γενικότερα.

Ακολουθούν μερικοί τρόποι με τους οποίους οι μέντορες συμβάλλουν στη βελτίωση της απόδοσης:



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

- Κατανόηση και βοήθεια στους καθοδηγούμενους να επιτύχουν τους στόχους τους
- Μεταφορά γνώσεων και δεξιοτήτων
- Δημιουργία της επόμενης γενιάς ηγετών και διευθυντικών στελεχών
- Βελτίωση της απόδοσης και της αποδοτικότητας στην εργασία
- Ενθάρρυνση της συνεργασίας και της ανταλλαγής απόψεων
- Μεταφορά γνώσεων σχετικά με επιτυχίες και αποτυχίες
- Εντοπισμός και προώθηση διαφορετικών ταλέντων με υψηλό δυναμικό
- Χρήση των δεξιοτήτων τους για τη διδασκαλία και την εκπαίδευση άλλων
- Υποστήριξη της εξ αποστάσεως και υβριδικής εργασίας
- Δημιουργία ουσιαστικών σχέσεων με έμφαση στην ανάπτυξη



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Ποια νοοτροπία πρέπει να έχουν οι μέντορες στη σχέση καθοδήγησης;

Κάθε μέντορας θα προσφέρει κάτι διαφορετικό. Ωστόσο, μερικά από τα πιο κοινά χαρακτηριστικά και ιδιότητες των μεντόρων περιλαμβάνουν το πάθος να βοηθούν τους άλλους και να επικοινωνούν αποτελεσματικά. Αυτές οι δύο ιδιότητες βοηθούν τους μέντορες να αναγνωρίσουν την αξία και τη σημασία της αποτελεσματικής καθοδήγησης και των αλληλεπιδράσεών τους με τους καθοδηγούμενους.

Κατά τη διάρκεια αυτών των αλληλεπιδράσεων και συναντήσεων, οι μέντορες εμπνέονται να καθοδηγήσουν τους καθοδηγούμενους προς τη λύση, αντί να τους παρέχουν τις λύσεις. Μπορούν να παρουσιάζουν προβλήματα, να θέτουν τις σωστές ερωτήσεις και να παρέχουν ειλικρινή αλλά εποικοδομητική ανατροφοδότηση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Ποια νοοτροπία πρέπει να έχουν οι μέντορες στη σχέση καθοδήγησης;

Αυτοί οι μέντορες επενδύουν στην ανάπτυξη και την επιτυχία των καθοδηγούμενων τους. Ως εκ τούτου, ενθαρρύνουν την περιέργεια, την εξερεύρεση και τον ενθουσιασμό. Βοηθούν τους μαθητές να μάθουν από τις επιτυχίες και τις αποτυχίες τους, καθώς και να τους δείχνουν τρόπους να συνδεθούν με άλλους.

Αυτή η νοοτροπία δεν ωφελεί μόνο τους καθοδηγούμενους, αλλά δίνει και στους μέντορες τη δυνατότητα να βελτιωθούν οι ίδιοι. Δεδομένου ότι είναι ανοιχτοί στη μάθηση, θα ολοκληρώσουν τη σχέση με τους καθοδηγούμενους τους έχοντας αποκομίσει και οι ίδιοι μερικά μαθήματα.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Ποιες είναι οι τέσσερις φάσεις μιας σχέσης καθοδήγησης;

Αν και οι σχέσεις καθοδήγησης διαφέρουν μεταξύ τους, υπάρχουν τέσσερις γενικές φάσεις σε κάθε πρόγραμμα καθοδήγησης. Είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε αυτές τις φάσεις και να σχεδιάσουμε το πρόγραμμα ανάλογα. Ας δούμε κάθε φάση της καθοδήγησης:





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Φάση 1: Σκοπός

Αυτή είναι η αρχή μιας σχέσης καθοδήγησης, όπου ο καθοδηγούμενος αποφασίζει ποιον θα ήθελε ως μέντορα για να τον καθοδηγήσει στο ταξίδι του.

Για έναν μέντορα, αυτό συμβαίνει όταν αποφασίζει να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης και να παρέχει αυτή την καθοδήγηση. Εδώ τα άτομα αναζητούν να συνδεθούν με τον κατάλληλο μέντορα. Προσδιορίζουν το σκοπό και το στόχο της συμμετοχής τους σε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης και λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για να ξεκινήσουν τη διαδικασία.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Φάση 2: Συμμετοχή

Μόλις ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος βρουν ο ένας τον άλλον, θα αρχίσουν να αναπτύσσουν τη σχέση τους. Σε αυτό το στάδιο θα επικεντρωθούν στο να γνωριστούν καλύτερα και να καταρτίσουν ένα σχέδιο που θα βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να επιτύχει τους στόχους του.

Αυτή η φάση περιλαμβάνει:

- Συζήτηση και καθορισμό στόχων
- Εντοπισμό προκλήσεων και εμποδίων
- Καθορισμό ορίων, κατευθυντήριων γραμμών και προσδοκιών
- Δημιουργία εμπιστοσύνης και γνωριμία μεταξύ τους



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Φάση 3: Ανάπτυξη

Αυτό είναι το πιο σημαντικό (και μακροχρόνιο) μέρος του προγράμματος καθοδήγησης. Εδώ, ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος θα συνεχίσουν να αναπτύσσουν τη επαγγελματική τους σχέση και να πλησιάζουν στην επίτευξη των στόχων τους.

Το κύριο επίκεντρο είναι η πρόοδος, οπότε οι καθοδηγούμενοι μπορούν να παρακολουθούν τους μέντορές τους, να εργάζονται σε νέα προγράμματα και καθήκοντα, να επιλύουν προκλήσεις και άλλα. Από την πλευρά τους, οι μέντορες θα παρέχουν καθοδήγηση ακούγοντας ενεργά και προσφέροντας σαφή ανατροφοδότηση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Φάση 4: Ολοκλήρωση

Αυτό το τελικό στάδιο συμβαίνει όταν ο καθοδηγούμενος έχει επιτύχει τους στόχους του και έτσι η σχέση φτάνει στο φυσικό της τέλος.

Σε αυτό το σημείο, ο καθοδηγούμενος έχει αποκτήσει νέες δεξιότητες και γνώσεις και αισθάνεται αρκετά σίγουρος για να συνεχίσει να μαθαίνει χωρίς την ανάγκη καθοδήγησης. Τόσο οι μέντορες όσο και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να αισθάνονται ότι η σχέση καθοδήγησης έχει ολοκληρωθεί.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Για να γίνετε καλός μέντορας, η εκπαίδευση των μεντόρων πρέπει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία:

- Προσδοκίες για ρόλους και διαδικασίες
- Δεξιότητες και στρατηγικές επικοινωνίας
- Θέσπιση στόχων και ορόσημων
- Ανάπτυξη καλών σχέσεων καθοδήγησης
- Ηθική και κατάλληλη συμπεριφορά
- Θέματα συζήτησης και δραστηριότητες
- Διαθέσιμοι πόροι για βοήθεια



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Βασικές αρχές της εκπαίδευσης μεντόρων

Δεν είναι όλες οι εκπαιδεύσεις μεντόρων ίδιες. Τα πιο αποτελεσματικά προγράμματα μάθησης έχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά που θέτουν τις βάσεις για επιτυχημένες σχέσεις μεντόρων.

«... το ταλέντο εκφράζεται διαφορετικά σε κάθε άτομο. Πρέπει να δημιουργήσουμε περιβάλλοντα όπου κάθε άτομο να εμπνέεται να αναπτυχθεί δημιουργικά...»



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Αυτορυθμιζόμενη

Η αυτορυθμιζόμενη εκπαίδευση με μέντορα επιτρέπει στους καθοδηγούμενους να προσεγγίσουν το υλικό με τον τρόπο και τον χρόνο που τους ταιριάζει καλύτερα. Η αυτορυθμιζόμενη εκπαίδευση επιτρέπει στους καθοδηγούμενους να επικεντρωθούν στην εκάστοτε εργασία χωρίς άλλες περισπασμούς, να αφιερώσουν χρόνο στην ενασχόληση με το υλικό και να επιστρέψουν σε αυτό όταν χρειάζεται, ώστε να συμπληρώσουν τυχόν κενά και να εμβαθύνουν την κατανόησή τους.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Προσαρμοσμένη

Η αποτελεσματική εκπαίδευση των μεντόρων πρέπει να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε οργανισμού. Σε μακροσκοπικό επίπεδο, η εκπαίδευση πρέπει να σχεδιαστεί έτσι ώστε να βοηθά τους μέντορες να υποστηρίξουν τη συνολική φιλοσοφία του οργανισμού όσον αφορά τη καθοδήγηση. Σε πιο ατομικό επίπεδο, πρέπει να συνάδει με την κουλτούρα, τον τρόπο επικοινωνίας και τα μέσα του οργανισμού. Μια καλά σχεδιασμένη εκπαίδευση ελαχιστοποιεί τα εμπόδια και διευκολύνει τους καθοδηγούμενους να συμμετέχουν καθημερινά στη μάθηση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Αξιολόγηση γνώσεων

Η αποτελεσματική εκπαίδευση απαιτεί από τους συμμετέχοντες να κάνουν κάτι περισσότερο από το να μελετήσουν απλώς το υλικό — η μάθηση είναι πιο αποτελεσματική όταν οι συμμετέχοντες έχουν την ευκαιρία να δοκιμάσουν τις γνώσεις τους. Οι εξετάσεις, τα κουίζ και οι πιστοποιήσεις κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας βοηθούν τους εκπαιδευόμενους να θυμηθούν όσα έχουν μελετήσει, να αξιολογήσουν το επίπεδο των γνώσεών τους και να τους παρακινήσουν να μάθουν ακόμη περισσότερα.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Συμπεριληπτική

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα της καθοδήγησης είναι η ευκαιρία που δίνεται σε άτομα με διαφορετικό υπόβαθρο και εμπειρίες να αλληλοεπιδράσουν με έναν τρόπο που διαφορετικά δεν θα ήταν εφικτός. Αυτό ενισχύει τους δεσμούς εντός του οργανισμού και προάγει τις προσπάθειες για την προώθηση της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης. Τα αποτελεσματικά προγράμματα εκπαίδευσης ετοιμάζουν τους μέντορες να προσεγγίζουν την καθοδήγηση με μια συμπεριληπτική οπτική, έτσι ώστε οι καθοδηγούμενοι να αισθάνονται ότι ανήκουν και ότι γίνονται αποδεκτοί, ανεξάρτητα από την μοναδική τους ταυτότητα.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Βασικές ιδιότητες ενός αποτελεσματικού μέντορα

Οι αποτελεσματικοί μέντορες τείνουν να έχουν ορισμένες κοινές ιδιότητες, όπως:

- Είναι ανοιχτοί και δεκτικοί
- Έχουν σχετική εμπειρία
- Έχουν καλές επικοινωνιακές δεξιότητες
- Δεν κρίνουν
- Είναι ειλικρινείς και σαφείς
- Είναι πρόθυμοι να μάθουν και να εξελιχθούν
- Θέλουν να γίνουν μέντορες



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Βασικές ιδιότητες ενός αποτελεσματικού μέντορα

Η επιθυμία να γίνει κανείς μέντορας είναι ίσως το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό ενός αποτελεσματικού μέντορα. Όταν ένας μέντορας επιθυμεί ειλικρινά να βοηθήσει, τότε αναδεικνύονται και άλλες σημαντικές δεξιότητες και χαρακτηριστικά, και ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος μπορούν να δημιουργήσουν την εξαιρετική σχέση που είναι καθοριστική για μια θετική καθοδήγηση.

«Η καθοδήγηση είναι ένα μυαλό που μπορείς να συμβουλευτείς, ένα αυτί που μπορείς να ακούσεις και μια ώθηση προς τη σωστή κατεύθυνση».



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 3: Υποστήριξη Εθνικών Μεντόρων

Ο ρόλος του μέντορα: προσδοκίες και ευθύνες

Όταν οι μέντορες έχουν σαφή κατανόηση των προσδοκιών και των ευθυνών τους, είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για να δημιουργήσουν ποιοτικές εμπειρίες καθοδήγησης που συνάδουν με την αποστολή του οργανισμού.

Αν και οι προσδοκίες μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των οργανισμών και των μεμονωμένων προγραμμάτων καθοδήγησης, οι μέντορες έχουν μια σειρά από βασικές ευθύνες. Αυτές περιλαμβάνουν τη συμμετοχή στη διαδικασία, την καλλιέργεια μιας ειλικρινής και εμπιστευτικής σχέσης, τη διευκόλυνση της μάθησης και την παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης. Εν συντομία, οι μέντορες έχουν την ευθύνη να δεσμευτούν να βοηθήσουν ενεργά τους καθοδηγούμενους να μάθουν και να αναπτυχθούν.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Ένας οδηγός για μέντορες θα ήταν ελλιπής χωρίς να περιλαμβάνει τις καλές πρακτικές που κάνουν την καθοδήγηση αξιόλογη, προκειμένου να τηρηθεί το χρονοδιάγραμμα της εκπαίδευσης των μεντόρων.

Για να αναπτύξετε τις δεξιότητες ενός επιτυχημένου μέντορα, ακολουθούν 10 συμβουλές που πρέπει να λάβετε υπόψη:



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

1. Γνωρίστε ο ένας τον άλλον

Το πρώτο βήμα για τη δημιουργία μιας επιτυχημένης σχέσης μέντορα-καθοδηγούμενου είναι να αφιερώσετε χρόνο για να γνωρίσετε τον καθοδηγούμενο σας και, με τη σειρά σας, να του μιλήσετε για τον εαυτό σας. Εσείς και ο καθοδηγούμενος σας πρέπει να αισθάνεστε άνετα ο ένας με τον άλλον.

Διαφορετικά, η σχέση σας θα είναι επιφανειακή και όχι ουσιαστική. Αφιερώστε λοιπόν χρόνο για να γνωρίσετε ο ένας τον άλλον πριν ξεκινήσετε τη διαδικασία καθοδήγησης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

2. Προσδιορίστε και θέστε στόχους με τους καθοδηγούμενους

Καθώς εξοικειώνεστε μεταξύ σας, κατανοήστε τι θέλει ο άλλος από αυτή τη σχέση. Προσδιορίστε τους επαγγελματικούς και προσωπικούς στόχους των καθοδηγούμενων σας και σχεδιάστε ένα πρόγραμμα για να τους βοηθήσετε να επιτύχουν σημαντικά ορόσημα.

Λάβετε υπόψη ότι αυτοί οι στόχοι ενδέχεται να αλλάξουν κατά τη διάρκεια της καθοδήγησης, οπότε να είστε ευέλικτοι και να τους ενημερώνετε ανάλογα με τις ανάγκες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

3. Ετοιμαστείτε για κάθε συνάντηση

Μια συνηθισμένη παρανόηση σχετικά με τη καθοδήγηση είναι ότι ο καθοδηγούμενος είναι αυτός που κάνει όλη τη δουλειά. Σε τελική ανάλυση, είναι αυτός που αποκομίζει τα περισσότερα οφέλη από το πρόγραμμα.

Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει απαραίτητα. Οι μέντορες πρέπει να αφιερώσουν τόσο χρόνο και προσπάθεια όσο και οι καθοδηγούμενοι, αν θέλουν αυτή η σχέση καθοδήγησης να είναι επιτυχής. Εξάλλου, οι μέντορες έχουν επίσης πολλά να κερδίσουν διδάσκοντας, εκπαιδεύοντας και καθοδηγώντας τους καινούργιους και επηρεάζοντας την αλλαγή.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

4. Να είστε διαθέσιμοι και προσιτοί

Το κλειδί για μια επιτυχημένη σχέση καθοδήγησης είναι να διασφαλίσετε ότι ο καθοδηγούμενος σας μπορεί να επικοινωνήσει μαζί σας. Εάν είναι δύσκολο να σας βρει, μπορεί να επιλέξει να συνεχίσει το ταξίδι χωρίς εσάς, και αυτό αναιρεί τον σκοπό.

Επομένως, αφιερώστε χρόνο για να συναντηθείτε, να συζητήσετε και να εργαστείτε μαζί και φροντίστε να είστε παρόντες. Μην τους αφήνετε σε αναμονή όταν ζητούν βοήθεια.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

5. Πραγματοποιείτε τακτικές επαφές και ζητήστε απολογισμό από τους καθοδηγούμενους

Ομοίως, φροντίστε να επικοινωνείτε με τους μέντορες και τους καθοδηγούμενους τακτικά. Ρωτήστε τους πώς τα πάνε, αν η προσέγγιση τους βοηθά και αν έχουν προτάσεις ή σχόλια. Αν τους έχετε αναθέσει κάποια εργασία, ρωτήστε τους πώς πάει και τι μαθαίνουν.

Ζητήστε τους να αναλάβουν τις ευθύνες τους αν παραλείψουν κάτι ή φαίνονται να αμελούν. Χωρίς την αφοσίωση και των δύο μερών, η καθοδήγηση δεν θα είναι τόσο επιτυχημένη όσο θα θέλατε.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

6. Προσδιορίστε τις βασικές δεξιότητες και καθοδηγήστε τους καθοδηγούμενους

Η εκπαίδευση σε δεξιότητες και η ανταλλαγή γνώσεων είναι δύο βασικά στοιχεία και οφέλη κάθε προγράμματος καθοδήγησης.

Δεν βελτιώνετε μόνο τις δεξιότητες των καθοδηγούμενων σας, αλλά τους βοηθάτε επίσης να μάθουν περισσότερα για τον κλάδο, τον τομέα τους και άλλα μυστικά της δουλειάς. Επομένως, είναι σημαντικό να δίνετε προσοχή στους στόχους και τις ανάγκες τους και να προσδιορίζετε ποιες δεξιότητες ταιριάζουν καλύτερα σε αυτούς. Στη συνέχεια, μπορείτε να τους καθοδηγήσετε ή να τους κατευθύνετε προς πόρους που θα τους βοηθήσουν.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

7. Συζητήστε στρατηγικές για την επίτευξη των στόχων

Εκτός από τις δεξιότητες, θα πρέπει επίσης να συζητήσετε τα βήματα και να προετοιμάσετε ένα σχέδιο για την επίτευξη αυτών των στόχων. Για παράδειγμα,

- Θα ήταν πιο χρήσιμο να παρακολουθήσει ο καθοδηγούμενος σας ένα διαδικτυακό μάθημα ή να παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης; Ή
- Θα επωφεληθεί περισσότερο από τη δικτύωση και τη γνωριμία με άλλα άτομα με παρόμοια ενδιαφέροντα;
- Τι θα θέλατε και οι δύο να επιτύχετε, για παράδειγμα, τους πρώτους τρεις μήνες και τους επόμενους τρεις, και ούτω καθεξής;

Η εκ των προτέρων απόφαση θα διασφαλίσει ότι και οι δύο γνωρίζετε τι πρέπει να γίνει για να προχωρήσετε.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

8. Συνδέστε τους καθοδηγούμενους με άλλους στον τομέα

Ως μέντορας και έμπειρος επαγγελματίας, θα έχετε το πλεονέκτημα να συναντάτε διαφορετικούς ανθρώπους σε διαφορετικά στάδια της καριέρας τους.

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτό το πλεονέκτημα για να συστήσετε τον καθοδηγούμενο σας σε άλλους που μπορούν να προωθήσουν περαιτέρω την ανάπτυξή του. Για παράδειγμα, μπορείτε να τους καλέσετε να παρακολουθήσουν συνεδριάσεις στελεχών ή να τους πάτε σε συνέδρια για τον συγκεκριμένο τομέα σας.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

9. Βοηθήστε τους καθοδηγούμενους να απαντήσουν στις δικές τους ερωτήσεις.

Αντί να τους παρέχετε λύσεις, καθοδηγήστε τους και ενθαρρύνετε τους να βρουν τις δικές τους απαντήσεις. Αυτό θα αυξήσει τη δημιουργικότητά τους και θα τους κάνει πιο ανεξάρτητους.

Μπορείτε πάντα να μοιραστείτε τις λύσεις σας, ώστε να επωφεληθούν από πολλαπλές οπτικές γωνίες. Ωστόσο, είναι καλή ιδέα να τους εκπαιδεύσετε να σκέφτονται κριτικά από μόνοι τους. Αυτό είναι πιο εύκολο να γίνει σε ατομική καθοδήγηση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

10. Δώστε και ζητήστε ανατροφοδότηση

Τέλος, προσφέρετε σαφή και εποικοδομητική ανατροφοδότηση και ζητήστε ανατροφοδότηση για την προσέγγισή σας στη καθοδήγηση.

Αυτό δεν χρειάζεται να γίνεται μόνο στο τέλος μιας σχέσης καθοδήγησης. Όταν κάνετε τις αξιολογήσεις σας, αφήστε χώρο για ανατροφοδότηση. Αυτό θα σας βοηθήσει να εκτιμήσετε πού βρίσκεστε εσείς και ο καθοδηγούμενος σας στη διαδικασία επίτευξης των στόχων.

Θα δείξει επίσης αν η προσέγγισή σας λειτουργεί ή χρειάζεται προσαρμογή.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Τεχνικές για ουσιαστικές σχέσεις καθοδήγησης

Οι ουσιαστικές σχέσεις βρίσκονται στο επίκεντρο των επιτυχημένων προγραμμάτων καθοδήγησης. Η χρήση των σωστών τεχνικών μπορεί να βοηθήσει τους μέντορες να διασφαλίσουν τη δημιουργία αυτών των σημαντικών σχέσεων.

«...η προσοχή που δίνετε στους ανθρώπους τους κάνει πιο έξυπνους. Η έλλειψη προσοχής τους κάνει να μπερδεύονται με τα λόγια τους και να φαίνονται αδύναμοι. Η προσοχή σας, η ακρόασή σας είναι τόσο σημαντική.»



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης

Η ενεργητική ακρόαση συμβάλλει στη δημιουργία ποιοτικής επικοινωνίας, δείχνοντας ότι ακούτε τον συνομιλητή σας και ότι αυτός γνωρίζει ότι τον ακούτε. Τα βήματα της ενεργητικής ακρόασης περιλαμβάνουν:

- Δώστε προσοχή
- Δείξτε ότι ακούτε
- Καθυστερήστε την απόφαση σας
- Απαντήστε κατάλληλα



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Θέτοντας δυναμικές ερωτήσεις

Το να θέτετε δυναμικές ερωτήσεις έχει ως στόχο να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο σας να εμβαθύνει στην αυτογνωσία του. Οι ερωτήσεις αυτές πρέπει να είναι ενδιαφέρουσες και να μην περιέχουν κριτική. Συχνά είναι ανοιχτές, ώστε να ενθαρρύνουν τον καθοδηγούμενο σας να συλλογιστεί και να εξερευνήσει τις δυνατότητες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Παροχή εποικοδομητικής ανατροφοδότησης

Με την εποικοδομητική ανατροφοδότηση αναγνωρίζονται τόσο τα θετικά στοιχεία της απόδοσης του αποδέκτη όσο και τα σημεία που μπορούν να βελτιωθούν. Παρέχεται με θετικό τρόπο, προσφέροντας μια πρακτική λύση για το μέλλον.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Θέτοντας SMART στόχους

Οι SMART στόχοι σας βοηθούν να επιτύχετε τα επιθυμητά αποτελέσματα της εκπαίδευσης για την καθοδήγηση. Μπορείτε να δείτε παραδείγματα SMART και επαγγελματικών στόχων για να ξεκινήσετε.

Αυτοί οι στόχοι είναι:

- Συγκεκριμένοι
- Μετρήσιμοι
- Εφικτοί
- Σχετικοί
- Χρονικά προσδιορισμένοι



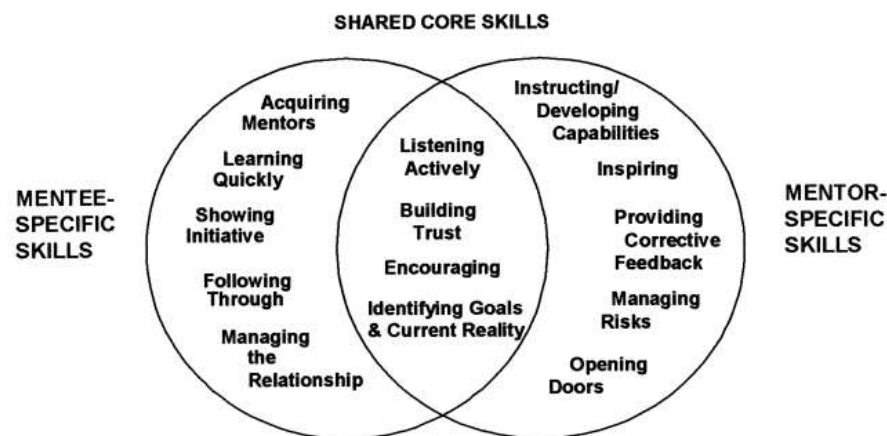
Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 4: Χρονοδιάγραμμα για Εθνικούς Μέντορες

Δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου για την καθοδήγηση

Η εμπιστοσύνη είναι θεμελιώδης για μια αποτελεσματική σχέση καθοδήγησης. Οι καθοδηγούμενοι πρέπει να γνωρίζουν ότι τους προσφέρετε έναν ασφαλή χώρο όπου μπορούν να είναι ο εαυτός τους, να συζητούν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και να εξερευνούν τρόπους ανάπτυξης χωρίς τον κίνδυνο να κριθούν.





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Τι περιλαμβάνει αυτό το εγχειρίδιο καθοδήγησης;

Ένα εγχειρίδιο καθοδήγησης θα δώσει στους μέντορες τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία τους ως μέντορες. Είναι ένα μικρό επιπλέον στοιχείο που μπορείτε να αξιοποιήσετε για να προωθήσετε περαιτέρω το πρόγραμμα καθοδήγησης.

THE MENTORING TRIANGLE





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

1. Αποφασίστε αν χρειάζεστε μια πλατφόρμα καθοδήγησης

Η έναρξη ενός προγράμματος καθοδήγησης στην οργάνωσή σας μπορεί να απαιτήσει επιπλέον χρόνο και προσπάθεια. Η χρήση μιας πλατφόρμας καθοδήγησης απλοποιεί τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε για να θέσετε σε λειτουργία το πρόγραμμά σας.

Μπορεί να αποτελέσει ένα κεντρικό σημείο συνάντησης για τους συμμετέχοντες και τον διαχειριστή του προγράμματος, μειώνοντας τον χρόνο και την προσπάθεια που απαιτούνται για να αξιοποιήσετε στο έπακρο το πρόγραμμά σας.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

2. Γνωρίστε τους στόχους του προγράμματος

Πριν ξεκινήσετε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης στην οργάνωσή σας, είναι σημαντικό να γνωρίζετε τους στόχους του προγράμματος. Υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι με τους οποίους η καθοδήγηση μπορεί να βελτιώσει την οργάνωσή σας.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

3. Βεβαιωθείτε ότι συνδυάζετε τους καθοδηγούμενους με τους κατάλληλους μέντορες.

Το να γνωρίζεις κάποιον νέο μπορεί να είναι δύσκολο στην αρχή. Ο συνδυασμός των καθοδηγούμενων με τους κατάλληλους μέντορες θα εξασφαλίσει ότι θα αποκομίσουν κάτι θετικό από την εμπειρία.

Για να επιτύχετε έναν εξαιρετικό συνδυασμό μέντορα-καθοδηγούμενου, αναζητήστε συμμετέχοντες που είναι αφοσιωμένοι και δεσμευμένοι στη διαδικασία. Συνδυάστε μέντορες και καθοδηγούμενους που μοιράζονται παρόμοιες αξίες, προτεραιότητες, χόμπι και ενδιαφέροντα. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη της εμπιστοσύνης και της σύνδεσης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

4. Επιλέξτε τους μέντορες με σύνεση.

Λάβετε υπόψη την ποιότητα των μεντόρων και τι έχουν να προσφέρουν στους καθοδηγούμενους. Μπορεί επίσης να θέλετε να οργανώσετε ένα πρόγραμμα κατάρτισης για τους μέντορες.

Η επιτυχία του προγράμματος καθοδήγησης εξαρτάται από την ποιότητα των μεντόρων.

«Μια ιαπωνική παροιμία λέει ότι μια μέρα με έναν καλό μέντορα αξίζει χίλιες μέρες επιμελούς μελέτης. Με έναν καλό μέντορα, οι συμμετέχοντες υποστηρίζονται, ενθαρρύνονται και εμπνέονται καθώς εξελίσσονται στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία...»



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

5. Προωθήστε το πρόγραμμά σας μέσω πολλαπλών καναλιών

Η προσέλκυση συμμετεχόντων μπορεί να αποτελεί πρόκληση. Θα χρειαστεί να προωθήσετε το πρόγραμμά σας με διάφορους τρόπους. Ένα μόνο μαζικό email δεν αρκεί.

Τα καλύτερα προγράμματα δημιουργούν ενδιαφέρον, καθώς τα στελέχη μιλούν για αυτά, οι διευθυντές τα μοιράζονται με τους υφισταμένους τους και τα ανακοινώνουν σε συσκέψεις.

Κατά την προώθηση του προγράμματός σας, χρησιμοποιήστε όλα τα κανάλια της οργάνωσής σας για να προσεγγίσετε πιθανούς συμμετέχοντες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

6. Παρέχετε περιεχόμενο και πόρους για μέντορες και καθοδηγούμενους

Η υποστήριξη και οι πόροι είναι καθοριστικής σημασίας για να προχωρήσετε το πρόγραμμα καθοδήγησης στο επόμενο επίπεδο. Μπορείτε να βοηθήσετε τους μέντορες και τους καθοδηγούμενους να αξιοποιήσουν στο έπακρο την εμπειρία τους, παρέχοντάς τους προγράμματα, ερωτήσεις, άρθρα, βίντεο και ερωτήσεις για έρευνες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

7. Βεβαιωθείτε ότι οι μέντορες και οι καθοδηγούμενοι συναντιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Η σχέση είναι το επίκεντρο κάθε προγράμματος καθοδήγησης.

Για να βοηθήσετε τη σχέση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου να αναπτυχθεί, πρέπει να συναντιούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Αυτές οι συνεδρίες είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη και την πρόοδο του καθοδηγούμενου.

Η συχνότητα των συναντήσεων μπορεί επίσης να αποτελέσει βασικό δείκτη ότι κάτι σχετικά με την καθοδήγηση πρέπει να προσαρμοστεί.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

8. Στόχος σας να συμμετέχει ένα μικρό ποσοστό του οργανισμού στην αρχή.

Είναι καλύτερο να ξεκινήσετε με μικρά βήματα όταν μόλις ξεκινάτε το πρόγραμμα καθοδήγησης. Ιδανικά, ένα πιλοτικό πρόγραμμα καθοδήγησης θα πρέπει να περιλαμβάνει ένα μικρό ποσοστό του οργανισμού στην αρχή. Αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να επιλύσετε τυχόν προβλήματα με το πρόγραμμα πριν το επεκτείνετε.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

9. Επικοινωνήστε συχνά με τους μέντορες και τους καθοδηγούμενους

Επικοινωνήστε τακτικά με τους συμμετέχοντες για να αξιολογήσετε την πρόοδό τους στο πρόγραμμα καθοδήγησης. Αυτό μπορεί να σας βοηθήσει να εντοπίσετε τυχόν προβλήματα σε μια συνεργασία και να τα επιλύσετε γρήγορα.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Αξιολογήστε τα αποτελέσματα και τα επιτεύγματα του προγράμματος.

Η παρακολούθηση και η αναφορά των αποτελεσμάτων του προγράμματος καθοδήγησης είναι απαραίτητες για να διαπιστωθεί αν είναι επιτυχές ή όχι.

Εξετάστε τους στόχους που έχετε θέσει για το πρόγραμμα καθοδήγησης και τους δείκτες απόδοσης (KPI) για την αξιολόγησή του.

Θα πρέπει να στοχεύετε στην υποβολή αναφορών μετά από κάθε φάση, οι οποίες θα περιλαμβάνουν τα σχόλια των συμμετεχόντων και τους στόχους που επιτεύχθηκαν.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Καλές πρακτικές για την εκπαίδευση των μεντόρων

Η τήρηση των καλών πρακτικών εξασφαλίζει ότι η εκπαίδευση των μεντόρων είναι όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματική. Μερικές από αυτές περιλαμβάνουν:



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών για τη σχέση μέντορα-καθοδηγούμενου

Τόσο οι μέντορες όσο και οι καθοδηγούμενοι πρέπει να έχουν σαφή εικόνα του τι συνιστά μια θετική, κατάλληλη και αποτελεσματική σχέση μέντορα. Αυτό πρέπει να καθοριστεί και να εξηγηθεί από τον οργανισμό, ώστε οι προσδοκίες να είναι συνεπείς για όλους τους συμμετέχοντες.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Χρήση πραγματικών σεναρίων και μελετών περιπτώσεων

Η παρουσίαση πραγματικών παραδειγμάτων τόσο στους μέντορες όσο και στους καθοδηγούμενους είναι ένας εξαιρετικός τρόπος για να ζωντανέψετε τη μάθηση μέσω της καθοδήγησης. Η χρήση σεναρίων που είναι πιθανό να συναντήσουν οι συμμετέχοντες τους βοηθά να προετοιμαστούν με μαθήματα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν σε καθημερινές καταστάσεις. Ζητώντας από υπάρχοντα ζευγάρια μέντορα-καθοδηγούμενου να μοιραστούν τις εμπειρίες τους σε αυτές τις καταστάσεις μπορεί να βοηθήσει τους νέους συμμετέχοντες να κατανοήσουν καλύτερα τον τρόπο αλληλεπίδρασης.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Παροχή συνεχούς υποστήριξης και ανατροφοδότησης

Η υποστήριξη και η ανατροφοδότηση δεν είναι σημαντικές μόνο στο πλαίσιο της καθοδήγησης, αλλά είναι επίσης κρίσιμες για τους συμμετέχοντες, καθώς μαθαίνουν πώς να γίνουν εξαιρετικοί μέντορες και καθοδηγούμενοι. Οι οργανισμοί πρέπει να επικοινωνούν τακτικά με τους συμμετέχοντες για να βλέπουν πώς τα πάνε και να διασφαλίζουν ότι έχουν πρόσβαση σε διαθέσιμες πηγές.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 5: Οδηγίες για Μέντορες

Ενθάρρυνση της αυτοανασκόπησης και της αυτογνωσίας

Η αυτοανασκόπηση είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη, η οποία είναι ο στόχος κάθε προγράμματος καθοδήγησης. Η εκπαίδευση στην καθοδήγηση πρέπει να δείχνει στους συμμετέχοντες πώς να καλλιεργήσουν την αυτογνωσία που χρειάζονται για να επιτύχουν.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Τι είναι η ανατροφοδότηση;

Σχόλια με τη μορφή απόψεων ή αντιδράσεων για κάτι, ή για την απόδοση ενός ατόμου σε μια εργασία κ.λπ., που χρησιμοποιούνται ως βάση για βελτίωση, χρήσιμες πληροφορίες ή κριτική για προηγούμενη ενέργεια ή συμπεριφορά ενός ατόμου, που κοινοποιούνται σε άλλο άτομο (ή ομάδα) το οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει αυτές τις πληροφορίες για να προσαρμόσει και να βελτιώσει τις τρέχουσες και μελλοντικές ενέργειες και συμπεριφορές του.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Γιατί πρέπει να δίνετε και να λαμβάνετε ανατροφοδότηση;

Βοηθά τους εκπαιδευόμενους να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δυνατότητές τους σε διαφορετικά στάδια της εκπαίδευσης, να συνειδητοποιήσουν τα δυνατά τους σημεία και τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση και να προσδιορίσουν τις ενέργειες που πρέπει να αναλάβουν για να βελτιώσουν την απόδοσή τους. Είναι υποχρέωση και ευθύνη του μέντορα να βοηθήσει τον καθοδηγούμενο να προσδιορίσει και να αποκτήσει τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις. Η ανατροφοδότηση επιτρέπει στον μέντορα να αναγνωρίσει τα δυνατά σημεία του καθοδηγούμενου και να τον παρακινήσει να εργαστεί στους τομείς που παρουσιάζει αδυναμίες. Ο καθοδηγούμενος σας θέλει και χρειάζεται την ανατροφοδότησή σας για να προχωρήσει.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Ποιες είναι μερικές από τις δυσκολίες στην παροχή ή τη λήψη ανατροφοδότησης;

Η αποφυγή της συζήτησης μέχρι να φτάσετε σε σημείο απογοήτευσης, το να είστε τόσο προσηλωμένοι στο να είστε διακριτικοί που το μήνυμά σας χάνεται, το αντίθετο - να είσαι αγενής και να το παίρνεις προσωπικά, αντί να επικεντρώνεσαι στη συμπεριφορά του ατόμου, να μην είσαι αρκετά συγκεκριμένος, να δίνεις ανατροφοδότηση πολύ καιρό μετά το περιστατικό, να σε τρομάζει η ιδέα της λήψης ανατροφοδότησης, να αισθάνεσαι απειλημένος αντί να την αποδέχεσαι ως δώρο, να μην έχεις ανοιχτό μυαλό, να γίνεσαι αμυντικός, να μην έχεις μια καλή, εμπιστευτική σχέση με το άτομο που παρέχει την ανατροφοδότηση.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Κύκλος ανατροφοδότησης





Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Ζητώντας ανατροφοδότηση

Οι μέντορες μπορεί να χρειαστεί να ενθαρρύνουν τους καθοδηγούμενους να ζητήσουν ανατροφοδότηση, να συζητήσουν μαζί τους τι να περιμένουν από την ανατροφοδότηση και να τους μιλήσουν για τη σημασία της ανατροφοδότησης στη σχέση καθοδήγησης (φάση διαπραγμάτευσης). Οι καθοδηγούμενοι που παίρνουν την πρωτοβουλία και ζητούν ανατροφοδότηση μπορούν συχνά να επιταχύνουν τη μάθησή τους.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Μάθετε τι είδους ανατροφοδότηση προτιμά ο καθοδηγούμενος σας (άμεση, ευγενική, πώς να βελτιωθεί κ.λπ.).

Οι μέντορες δίνουν το παράδειγμα της σωστής ανατροφοδότησης ζητώντας ανατροφοδότηση για την καθοδήγησή τους και τις δεξιότητές τους στην ανατροφοδότηση. Δείξτε τη σημασία της ανατροφοδότησης ρωτώντας τακτικά «Πώς τα πάμε;». Ρωτήστε για τη σχέση, την εκπαιδευτική διαδικασία και την πρόοδο προς την επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων.

Ερωτήσεις που μπορείτε να κάνετε στον καθοδηγούμενο σας:

- Ρωτήστε «Ήταν η ανατροφοδότησή μου χρήσιμη για τη βελτίωση των δεξιοτήτων σας;»
- • «Τι άλλο θα μπορούσα να έχω κάνει για να καταστήσω αυτή την ανατροφοδότηση ακόμα πιο χρήσιμη για εσάς;»
- • «Τι συγκεκριμένη υποστήριξη χρειάζεστε από εμένα αυτή τη στιγμή;»
- • «Σας προσφέρω εκπαιδευτικές προκλήσεις που σας ωθούν προς τη σωστή κατεύθυνση; Είναι αρκετά απαιτητικές; Είναι υπερβολικά απαιτητικές;»



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Δώστε ανατροφοδότηση

Περιγράψτε το πλαίσιο, τη συμπεριφορά και τον αντίκτυπό της. Να είστε ακριβείς όταν περιγράφετε τη συμπεριφορά. Επίσης, να είστε συγκεκριμένοι και περιγραφικοί (δεν βοηθάει ιδιαίτερα τον καθοδηγούμενο σας αν απλά πείτε «Ήταν υπέροχο» ή «Δεν μου άρεσε ιδιαίτερα». Είναι καλύτερο να είστε πιο συγκεκριμένοι: «Η έκθεσή σας περιέχει μερικά καλά στοιχεία και αριθμούς και νομίζω ότι θα ήταν καλύτερο αν ήταν πιο συνοπτική»).

- Δώστε ανατροφοδότηση όταν είναι πιο επίκαιρη και σχετική:
- Μοιραστείτε τις παρατηρήσεις σας και δώστε παραδείγματα
- Δείξτε συμπόνια, μην κρίνετε
- Ισορροπήστε την αρνητική ανατροφοδότηση με τη θετική ανατροφοδότηση με την πάροδο του χρόνου. Οι άνθρωποι τείνουν να θυμούνται περισσότερο την αρνητική ανατροφοδότηση παρά τη θετική. Φροντίστε επίσης να αναγνωρίσετε όταν ο καθοδηγούμενος σας κάνει κάτι καλά
- Ελέγξτε αν έχει κατανοήσει και συμφωνεί
- Σεβαστείτε τις διαφορές



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Λήψη ανατροφοδότησης

Όταν λαμβάνετε ανατροφοδότηση, λάβετε υπόψη τις παρακάτω συμβουλές:

- Θεωρήστε την ανατροφοδότηση ως δώρο. Να θυμάστε ότι το άτομο που σας δίνει ανατροφοδότηση αναλαμβάνει ένα ρίσκο. Ο στόχος του είναι να σας βοηθήσει. Ενθαρρύνετε την ανατροφοδότηση ευχαριστώντας το άτομο που σας την παρέχει.
- Προσπαθήστε να κατανοήσετε, όχι να συμφωνήσετε, να δικαιολογήσετε ή να υπερασπιστείτε. Έχετε καλούς λόγους για να συμπεριφέρεστε με τον τρόπο που συμπεριφέρεστε. Ο σκοπός της ανταλλαγής ανατροφοδότησης δεν είναι να συζητήσετε αυτούς τους λόγους, αλλά να κατανοήσετε τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς σας. Μπορείτε να συζητήσετε μια άποψη, αλλά όταν πρόκειται να εκτιμήσετε τον αντίκτυπο της συμπεριφοράς σας, το μόνο που μπορείτε να κάνετε είναι να κατανοήσετε πώς την έχουν αντιληφθεί οι άλλοι.



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Λήψη ανατροφοδότησης

- Ακούστε, κάντε διερευνητικές ερωτήσεις και επαναδιατυπώστε. Για να κατανοήσετε, η καλύτερη τακτική είναι να ακούτε ενεργά. Μπορείτε επίσης να κάνετε διερευνητικές ερωτήσεις και να επαναδιατυπώσετε ό,τι έχει ειπωθεί. Η επαναδιατύπωση σας επιτρέπει να σκεφτείτε, να βεβαιωθείτε ότι έχετε κατανοήσει ό,τι ειπώθηκε και να ενισχύσετε την αίσθηση της σύνδεσης με τον αποστολέα της ανατροφοδότησης.
- Αποφύγετε να απαντήσετε στην ανατροφοδότηση όταν είστε θυμωμένοι, σε άμυνα ή χρειάζεστε περισσότερο χρόνο για να την επεξεργαστείτε.
- Ζητήστε χρόνο για να συγκεντρώσετε τις πληροφορίες που χρειάζεστε. «Για να είμαι ειλικρινής, πρέπει να το σκεφτώ λίγο περισσότερο.» «Νομίζω ότι ήλπιζα σε λίγο περισσότερη υποστήριξη από εσάς.»
- Συνδέστε συνεχώς την πρόοδο και τη μάθηση με τη γενική εικόνα, το ταξίδι και τους εκπαιδευτικούς στόχους. «Έχω επικεντρωθεί στον στόχο... και η ανατροφοδότησή σας με βοηθά να δω ένα μοτίβο που έχω αναπτύξει και που με εμποδίζει».



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Αποδοχή ανατροφοδότησης

- Αφιερώστε χρόνο για να αφομοιώσετε την ανατροφοδότηση
- Σκεφτείτε τα θετικά μηνύματα που ακούσατε
- Σκεφτείτε τα μηνύματα που σας εξέπληξαν
- Προσέξτε να μην υιοθετήσετε αμυντική στάση
- Συζητήστε τις ιδέες σας



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Αντιμετώπιση των σχολίων – Καθοδηγούμενος

- Εστιάστε στους στόχους και τις προτεραιότητές σας
- Ελέγχετε περιοδικά τον εαυτό σας για να διαπιστώσετε πώς τα πάτε
- Αναζητήστε συνεχώς τρόπους να ενσωματώσετε όσα έχετε μάθει από τα σχόλια που έχετε λάβει



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Αντιμετώπιση των σχολίων – Μέντορας

- Ορίστε μια ημερομηνία για να συναντηθείτε ξανά και να συζητήσετε τα σχόλια, ή
- Ζητήστε από τον καθοδηγούμενο να επιστρέψει σε μεταγενέστερη ημερομηνία με μια προτεινόμενη δράση
- Ζητήστε από τον καθοδηγούμενο να σας πει τις ιδέες του για το τι θα μπορούσε να κάνει διαφορετικά
- Κάντε απαιτητικές ερωτήσεις για να βοηθήσετε τον καθοδηγούμενο να αναπτύξει νέους τρόπους σκέψης ή δράσης
- Προτείνετε ιδέες με βάση ό,τι έχει λειτουργήσει για άλλους στην αντιμετώπιση παρόμοιων προβλημάτων



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Αξιολόγηση του προγράμματος καθοδήγησης

Μέρος Ι. Γενικές ερωτήσεις σχετικά με τη συνεργασία σας και το πρόγραμμα καθοδήγησης

Α. Η συνεργασία σας

1. Πόσο συχνά συναντιόσασταν με τον συνεργάτη σας; Πόσο ικανοποιητική ήταν αυτή η συνεργασία;
2. Ποιες ήταν οι δύο πιο ωφέλιμες δραστηριότητες της συνεργασίας σας;
3. Ποιες νέες ή βελτιωμένες δεξιότητες, γνώσεις ή στάσεις απέκτησε ο καθοδηγούμενος ως αποτέλεσμα αυτής της συνεργασίας;
4. Ποια είναι η πιο ωφέλιμη αλλαγή που εντοπίσατε στον εαυτό σας ως αποτέλεσμα της συνεργασίας σας;
5. Τι είδους ανατροφοδότηση ή άλλη βοήθεια σας παρείχε ο μέντορας που σας φάνηκε πιο χρήσιμη;
6. Θεωρείτε ότι η συνεργασία σας ήταν απαιτητική; Γιατί ναι ή γιατί όχι;



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

B. Το πρόγραμμα καθοδήγησης

1. Ποιος ήταν ο κύριος λόγος που αποφασίσατε να συμμετάσχετε στο πρόγραμμα;
2. Ποιες ήταν οι αρχικές σας επιφυλάξεις σχετικά με το πρόγραμμα;



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Γ. Αξιολόγηση του προγράμματος καθοδήγησης, συνέχεια

3. Ποιες βελτιώσεις θα προτείνατε για το πρόγραμμα καθοδήγησης;
4. Θα το συνιστούσατε σε άλλους; Γιατί ή γιατί όχι;



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Μέρος II. Οι αξιολογήσεις σας

A. Ξεχωριστά στοιχεία

Οδηγίες: Αξιολογήστε τα παρακάτω σε κλίμακα από 1 έως 10 (10 = εξαιρετικό/πιο σημαντικό) ως προς τη χρησιμότητα και το όφελος τους για το πρόγραμμα καθοδήγησης.

1. Επικοινωνία σχετικά με το πρόγραμμα
2. Διαδικασία πρόσληψης/αντιστοίχισης
3. Εκδήλωση διάδοσης
4. Εκπαίδευση μέντορα/καθοδηγούμενου
5. Υλικό υποστήριξης
6. Υποστήριξη που παρασχέθηκε σε εσάς και τη συνεργασία σας
7. Άλλο (προσδιορίστε)



Co-funded by
the European Union



Κεφάλαιο 6: Ανατροφοδότηση και Αξιολόγηση

Β. Συνολική εμπειρία

Οδηγίες: Αξιολογήστε συνολικά το πρόγραμμα καθοδήγησης. 1 = χάσιμο χρόνου, 10 = μια από τις πιο πολύτιμες εμπειρίες της ζωής μου.

Η συνολική σας βαθμολογία =

«Ο μέντορας είναι κάποιος που αναλαμβάνει το ρόλο του έμπιστου συμβούλου, υποστηρικτή, δασκάλου και σοφού συμβούλου για ένα άλλο άτομο. Ο μέντορας αναλαμβάνει έναν κατά κύριο λόγο ανιδιοτελή ρόλο, υποστηρίζοντας τη μάθηση, την ανάπτυξη και την τελική επιτυχία ενός άλλου ατόμου... η καθοδήγηση είναι πιο αποτελεσματική όταν επικεντρώνεται ξεκάθαρα στις ανάγκες, τους στόχους και τις απαιτήσεις του ατόμου που καθοδηγείτε...»



Co-funded by
the European Union



«Η λεπτή ισορροπία της καθοδήγησης κάποιου δεν είναι να τον διαμορφώσεις με βάση το δικό σου μοντέλο, αλλά να του δώσεις την ευκαιρία να διαμορφώσει τον εαυτό του.»





Co-funded by
the European Union



Μια μπάλα για όλους: η εκδήλωση

D2.3 – Παράγωγο 6

Οδηγός για Μέντορες

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.