


Πρόγραμμα κατάρτισης για μέντορες νεαρών
υπαλλήλων και διαχειριστών ανθρώπινου δυναμικού

Εγχειρίδιο μαθητευόμενου
Μέρος 2 - Αυτοκατευθυνόμενη διαδικτυακή μάθηση



UNWIND



Reducing Workplace Stress for Young People by
Building Career Management Skills

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	3
Μάθημα 1 - Μέντορες σε διάσημες ταινίες	3
Μάθημα 2 - Τι εννοούμε με την καθοδήγηση;	5
Μάθημα 3 - Αξιοποίηση της πρώτης ομάδας δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση.....	7
Μάθημα 4 - Τα οφέλη της επιτυχημένης καθοδήγησης.....	9
Μάθημα 5 - Αξιοποίηση της δεύτερης ομάδας δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση.....	10
Μάθημα 6 - Τι κάνει έναν αποτελεσματικό μέντορα;.....	12
Μάθημα 7 - Αξιοποίηση της τρίτης ομάδας των δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση.....	15
Μάθημα 8 - Η διαδικασία καθοδήγησης	16



Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή αυτής της έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, που αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των συγγραφέων, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Εισαγωγή

Αυτό το μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος ακολουθεί τη μάθηση στην τάξη. Αυτό το μέρος περιέχει υλικό μελέτης για περίπου 21 ώρες αυτο-μελέτης. Μπορείτε να διαχειριστείτε μόνοι σας τη μάθηση σας και να επιλέξετε τα θέματα και τα τμήματα μάθησης που χρειάζεστε.

Σας υπενθυμίζουμε ότι ολόκληρο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα αποτελείται από δύο μέρη: μάθηση στην τάξη (21 ώρες) και αυτο-μελέτη (21 ώρες). Το πρόγραμμα κατάρτισης βοηθά εκείνους που παρέχουν υποστήριξη στους νέους στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, δηλαδή σε εργαζόμενους ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές, μέντορες, αλλά και συμβούλους που εργάζονται σε γραφεία απασχόλησης, εκπαιδευτές ή εκπαιδευτικούς που εργάζονται με την ομάδα-στόχο των νέων εργαζομένων.

Αφού ολοκληρώσετε ολόκληρο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα, θα είστε σε θέση να:

1. Εξασκήσετε το ρόλο ενός μέντορα ενός νεαρού υπαλλήλου σε μια εταιρεία ή οργανισμό.
2. βοηθήσετε τον νέο υπάλληλο να διαχειριστεί επιτυχώς τη δοκιμαστική περίοδο και να προσαρμοστεί στη νέα του εργασία.
3. βοηθήσετε με ενσυναίσθηση και αποτελεσματικότητα έναν νεαρό υπάλληλο με ένα ιδιαίτερο πρόβλημα στο χώρο εργασίας.
4. να προετοιμάσετε και να οδηγήσετε ένα μακροπρόθεσμο πρόγραμμα καθοδήγησης που θα βοηθήσει τους νέους υπαλλήλους να αναπτύξουν τις απαραίτητες και πρακτικές δεξιότητες και να βελτιώσουν τη λειτουργία τους στην εταιρεία ή τον οργανισμό.
5. χρησιμοποιήσετε 36 θεματικές παρουσιάσεις βίντεο του έργου UNWIND για να συζητήσετε με νέους υπαλλήλους, να αναλύσετε ένα θέμα, να εντοπίσετε ένα πρόβλημα και να αποκτήσετε νέες δεξιότητες.
6. δημιουργήσετε μια παρουσίαση σε οποιοδήποτε θέμα χρειάζονται καθοδήγηση.

Μάθημα 1 - Μέντορες σε διάσημες ταινίες

Στόχοι μαθήματος

- Διασκεδάστε βλέποντας μια ταινία όπου η καθοδήγηση είναι σημαντική.
- Αποκτήστε μια καλύτερη ιδέα για το ρόλο του μέντορα.

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 1 ↓

Κάθε άτομο προτιμά διαφορετικές ταινίες. Έτσι έχουμε ετοιμάσει τέσσερις επιλογές για εσάς. Μπορείτε να επιλέξετε το είδος της ταινίας που σας αρέσει. Ο στόχος σας είναι να επιλέξετε μία ή δύο ταινίες από την παρακάτω λίστα. Στη συνέχεια, παρακολουθήστε την επιλεγμένη ταινία και:

- εστιάστε στον ρόλο που παίζει ο μέντορας στην ταινία και τη σημασία που έχει για τον μέντορα.
- παρατηρήστε τη σχέση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου.

- 1) Το **Good Will Hunting** είναι μια αμερικανική δραματική ταινία του 1997 σε σκηνοθεσία του Gus Van Sant, με πρωταγωνιστές τους Robin Williams, Matt Damon, Ben Affleck, Minnie Driver και Stellan Skarsgård. Η ταινία ακολουθεί τον 20χρονο επιστάτη Will Hunting, μια μη αναγνωρισμένη ιδιοφυΐα που, ως μέρος μιας δικαστικής συμφωνίας μετά από επίθεση σε αστυνομικό, επισκέπτεται ψυχοθεραπευτή και μελετά προχωρημένα μαθηματικά με έναν διάσημο καθηγητή. Μέσα από τις συνεδρίες θεραπείας του, ο Will επανεκτιμά τις σχέσεις του με τον καλύτερο φίλο του, τη φίλη του και τον εαυτό του, και έρχεται αντιμέτωπος με το παρελθόν του και το μέλλον του.
- 2) Το **Kung Fu Panda** είναι μια αμερικανική ταινία κωμωδίας κινουμένων σχεδίων του 2008 από την DreamWorks Animation. Σκηνοθετήθηκε από τους John Stevenson και Mark Osborne και πρωταγωνιστούν οι φωνές των Jack Black, Dustin Hoffman, Angelina Jolie, Ian McShane, Seth Rogen, Lucy Liu, David Cross, Randall Duk Kim, James Hong, Dan Fogler, Michael Clarke Duncan και Jackie Chan. Η ταινία διαδραματίζεται σε μια εκδοχή της αρχαίας Κίνας που κατοικείται από ανθρωπόμορφα ομιλούμενα ζώα και περιστρέφεται γύρω από ένα ασσούμπαλο Πάντα που ονομάζεται Πο, που είναι ενθουσιασμένος με το Κουγκ-Φου. Όταν μια προφητεία λέει ότι ένας κακός πολεμιστής θα δραπετεύσει από τη φυλακή, ο Πο, ονομάζεται ακούσια ο "Dragon Warrior", που προοριζόταν να τον νικήσει.
- 3) Το **Intern** είναι μια αμερικανική κωμωδία του 2015, σε σκηνοθεσία, συγγραφή και παραγωγή της Nancy Meyers. Στην ταινία πρωταγωνιστεί ο Robert De Niro, η Anne Hathaway και η Rene Russo, με τους Anders Holm, Andrew Rannells, Adam Devine και Zack Pearlman. Η πλοκή ακολουθεί έναν 70χρονο χήρο ο οποίος γίνεται ανώτερος βοηθός σε μια ιστοσελίδα μόδας.
- 4) Το **Matrix** είναι μια ταινία δράσης επιστημονικής φαντασίας του 1999 που γράφτηκε και σκηνοθετήθηκε από τα αδέρφια Wachowski. Πρωταγωνιστούν οι Keanu Reeves, Laurence Fishburne, Carrie-Anne Moss, Hugo Weaving και Joe Pantoliano και είναι η πρώτη ταινία της τριλογίας. Απεικονίζει ένα δυστοπικό μέλλον στο οποίο η ανθρωπότητα παγιδεύεται εν αγνοία μέσα σε μια προσομοιωμένη πραγματικότητα όπου το Matrix, αποσπά την προσοχή των ανθρώπων ενώ χρησιμοποιούν τα σώματά τους ως πηγή ενέργειας. Όταν ο προγραμματιστής υπολογιστών Thomas Anderson, με το ψευδώνυμο "Neo", ανακαλύπτει την αλήθεια, "συμμετέχει σε μια εξέγερση ενάντια στις μηχανές" μαζί με άλλους ανθρώπους που έχουν απελευθερωθεί από το Matrix.¹

¹ Η πηγή των περιγραφών της ταινίας είναι η Wikipedia

Η προέλευση της ιστορίας του Μέντωρ προέρχεται από την Οδύσσεια του Ομήρου. Όταν ο Οδυσσεύς, βασιλιάς της Ιθάκης, φεύγει για να πολεμήσει στον Τρωικό πόλεμο, αναθέτει τη φροντίδα του νοικοκυριού του στον Μέντωρ, τον δάσκαλο και τον επιτηρητή του γιου του Οδυσσεά. Μετά τον πόλεμο, ο Οδυσσεύς καταδικάζεται να περιπλανηθεί για 10 χρόνια στην προσπάθειά του να επιστρέψει στην πατρίδα του. Ο γιος, που μεγαλώνει και συνοδεύεται από τον Μέντωρ, αναζητά τον πατέρα του. Τελικά, ο πατέρας και ο γιος επανενώνονται και μαζί διώχνουν όσους διεκδικούν το θρόνο του Οδυσσεά. Έχοντας αυτά τα παραδείγματα κατά νου, ας δούμε σε βάθος τι εννοούμε με την καθοδήγηση στο μάθημα 2.

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 1 ↑

Μάθημα 2 - Τι εννοούμε με την καθοδήγηση;

Στόχοι μάθησης

- Να εξοικειωθείτε με τον ορισμό της καθοδήγησης
- Να καταλάβετε ποιος είναι ο ρόλος ενός μέντορα
- Να αποκτήσετε γνώσεις σχετικά με τους διαφορετικούς τύπους καθοδήγησης

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 2 ↓

Τι είναι η καθοδήγηση;

Μια επιτυχημένη καριέρα συνεπάγεται συνεχή αυτο-βελτίωση και ανάπτυξη. Στην πορεία, είναι σύνηθες να αισθάνεστε χαμένοι, σίγουροι ή έξω από νερά σας. Γι' αυτό η καθοδήγηση είναι τόσο σημαντική. Έχοντας κάποιον ουδέτερο να ανταλλάξετε ιδέες μπορεί να μας δώσει την αυτοπεποίθηση για να αξιοποιήσετε τις πραγματικές δυνατότητές μας.

Η καθοδήγηση είναι μια τυπική ή άτυπη σχέση που δημιουργείται μεταξύ ενός έμπειρου, πεπειραμένου υπαλλήλου και ενός άπειρου ή νέου υπαλλήλου. Είναι ουσιαστικά μια υποστηρικτική μορφή επαγγελματικής ανάπτυξης. Επικεντρώνεται στη βοήθεια ενός ατόμου να διαχειριστεί την καριέρα του και να βελτιώσει τις δεξιότητές του. Είναι μια ανθρώπινη διαδικασία και παρέχει την ευκαιρία στον καθοδηγούμενο να εμπιστευτεί τον μέντορά του και να συνδεθούν σε ένα διαπροσωπικό επίπεδο.

Μερικά από τα βασικά χαρακτηριστικά της καθοδήγησης περιλαμβάνουν:

- Μια συνεχιζόμενη σχέση που μπορεί να διαρκέσει για μεγάλο χρονικό διάστημα και μπορεί να είναι επίσημη ή άτυπη.
- Οι μέντορες παρέχουν ένα ασφαλές περιβάλλον στο οποίο οι καθοδηγούμενοι μπορούν να αυτοαναλύονται χωρίς να κριθούν - η καθοδήγηση βασίζεται σε μια σχέση εμπιστοσύνης και αξιών
- Ο Μέντορας συνήθως μεταδίδει εμπειρία και είναι συνήθως ανώτερος στον οργανισμό

- Οι συναντήσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν όταν και όποτε ο καθοδηγούμενος χρειάζεται κάποια καθοδήγηση ή υποστήριξη
- Η ατζέντα καθορίζεται από τον καθοδηγούμενο με τον μέντορα να παρέχει υποστήριξη και καθοδήγηση για να τον προετοιμάσει για μελλοντικούς ρόλους
- Η εστίαση είναι στην καριέρα και την προσωπική ανάπτυξη
- Οι μέντορες παρέχουν ακριβή ανατροφοδότηση και όχι συμβουλές
- Οι μέντορες ακούνε, συνεργάζονται, παρέχουν πρόκληση και ανακαλύπτουν τρόπους για να γίνουν αυτοκατευθυνόμενοι οι εργαζόμενοι
- Πρέπει να θεωρηθεί ως αμοιβαία ανταλλαγή όπου και τα δύο μέρη αναπτύσσονται και βελτιώνονται.

Η καθοδήγηση πρέπει να θεωρηθεί ουσιαστικό μέρος της ανάπτυξης ενός ατόμου. Ο θετικός αντίκτυπος ενός καλού μέντορα δεν μπορεί να υποτιμηθεί και μπορεί να έχει ισχυρή επιρροή στις επιλογές σταδιοδρομίας των καθοδηγούμενων και στην αυτοπεποίθησή τους. Από τη σκοπιά του καθοδηγούμενου, αυτή η δυναμική τους επιτρέπει να έχουν πρόσβαση σε έναν πλούτο γνώσεων και εμπειρογνωμοσύνης και παρέχει ένα άτομο με το οποίο μπορεί να ανταλλάξει ιδέες γύρω από την ανάπτυξη, την πρόοδο και τους μελλοντικούς στόχους του.

Ποιος μπορεί να είναι μέντορας;

Οι μέντορες είναι συνήθως ανώτεροι υπάλληλοι με επαρκή εμπειρία και εξειδίκευση σε ένα ρόλο για να προσφέρουν αξιόπιστες συμβουλές και γνώσεις σε λιγότερο έμπειρους συναδέλφους. Ένας μέντορας γενικά (αλλά όχι απαραίτητα πάντα) θα είναι μεγαλύτερος από τον μέντορα καθώς η εμπειρία του έχει αναπτυχθεί σε μια μακρύτερη καριέρα. Το πιο σημαντικό χαρακτηριστικό του μέντορα είναι ότι είναι πρόθυμοι και ενθουσιώδεις να αναλάβουν την ευθύνη της καθοδήγησης κάποιου. Ο μέντορας πρέπει να είναι αφιερωμένος στο ρόλο, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ο καθοδηγούμενος μπορεί να εμπιστευτεί και να βασίζεται σε αυτούς όταν είναι απαραίτητο.

Το Μάθημα 6 θα αναφερθεί σε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τις δεξιότητες και τα χαρακτηριστικά που κάνουν κάποιον αποτελεσματικό μέντορα.

Τι κάνει ένας μέντορας;

Ένας μέντορας είναι υπεύθυνος για την παροχή υποστήριξης σε έναν συνάδελφο. Ο κύριος στόχος είναι ο μέντορας να παρέχει επαγγελματική βοήθεια στον καθοδηγούμενο για να υποστηρίξει την ανάπτυξή του τόσο επαγγελματικά όσο και προσωπικά. Ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να αισθάνεται αρκετά άνετος για να προσεγγίσει τον μέντορά του με οποιεσδήποτε ερωτήσεις, απορίες ή ζητήματα που δυσκολεύονται να λύσουν μόνοι τους.

Ένας μέντορας μπορεί επίσης να ακούσει όλες τις ανησυχίες του καθοδηγούμενου καθώς αυτός εξομοιώνεται με την εταιρεία. Ο μέντορας μπορεί επίσης να βοηθήσει τον εργαζόμενο να γίνει πιο ενημερωμένος και αποτελεσματικός στον ρόλο του. Μπορούν επίσης να βοηθήσουν τους υπαλλήλους να φτάσουν σε νέα επίπεδα γνώσεων, τεχνογνωσίας και σταδιοδρομίας. Η συμβουλευτική σχέση μπορεί επίσης να είναι αξιολογητικής φύσης για να αξιολογήσει την αφομοίωση του νέου υπαλλήλου με τον ρόλο του και τις πρακτικές εργασίας της εταιρείας.

Η καθοδήγηση βοηθά τον υπάλληλο να ανταπεξέλθει την καμπύλη μάθησης που είναι εγγενής σε οποιονδήποτε νέο ρόλο, οργανισμό ή σχέση και μπορεί να παρέχεται επιπρόσθετα στο νέο πρόγραμμα εισαγωγής υπαλλήλων.

Ποιοι είναι οι διαφορετικοί τύποι δραστηριοτήτων καθοδήγησης;

Η καθοδήγηση μπορεί να λάβει πολλές διαφορετικές μορφές σε έναν οργανισμό. Εάν εφαρμόσετε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης στον οργανισμό σας, πρέπει να προσπαθήσετε να προσδιορίσετε τη μορφή που ταιριάζει καλύτερα στο εργατικό δυναμικό σας, στον μέντορα και στον καθοδηγούμενο.

Παραδοσιακή ατομική καθοδήγηση

- Ένας μέντορας και καθοδηγούμενος έρχονται σε επαφή, είτε μέσω ενός προγράμματος είτε μόνοι τους. Οι δύο συνεργάτες δημιουργούν τη δική τους δομή και χρονοδιάγραμμα της καθοδήγησης ή όπως καθορίζεται από ένα επίσημο πρόγραμμα καθοδήγησης.

Καθοδήγηση εξ αποστάσεως

- Μια σχέση καθοδήγησης στην οποία τα δύο μέρη (ή ομάδα) βρίσκονται σε διαφορετικές τοποθεσίες. Μερικές φορές ονομάζεται «εικονική» καθοδήγηση και μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε μεγαλύτερους πολυεθνικούς οργανισμούς.

Ομαδική καθοδήγηση

- Ένας ενιαίος μέντορας συνδυάζεται με μια ομάδα καθοδηγούμενων. Η αρχική δομή του προγράμματος παρέχεται ενώ επιτρέπει στον μέντορα να κατευθύνει την πρόοδο, το ρυθμό και τις δραστηριότητες.

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ αριθμός 2

Μάθημα 3 - Αξιοποίηση της πρώτης ομάδας δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση

Στόχοι εκμάθησης

- Παρακολουθήστε και μελετήστε τις υπόλοιπες παρουσιάσεις βίντεο της πρώτης ομάδας βίντεο-παρουσιάσεων UNWIND.
- Προετοιμάστε τις βίντεο-παρουσιάσεις UNWIND για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας.

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 3 ↓

Στο τμήμα εκπαίδευσης μέσα στην τάξη, είχατε την ευκαιρία να εργαστείτε με λίγες μόνο τηλεοπτικές παρουσιάσεις του έργου UNWIND. Τώρα μπορείτε να παρακολουθήσετε τις υπόλοιπες βίντεο-παρουσιάσεις και να τις μελετήσετε σε βάθος. Μπορείτε να τα βρείτε στην πύλη ηλεκτρονικής πλατφόρμας μάθησης (e-learning) του έργου UNWIND.

Η διεύθυνση της ιστοσελίδας του έργου είναι <https://www.unwind.work/>

Η πρώτη ομάδα 12 βίντεο παρουσιάσεων UNWIND βρίσκεται στο υποτμήμα με το όνομα ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ. Το ενοποιητικό θέμα της πρώτης ομάδας αυτών των παρουσιάσεων βίντεο είναι οι δεξιότητες διαχείρισης καριέρας.

Ακολουθούν οι τίτλοι όλων των βίντεο-παρουσιάσεων:

1. Διαχείριση αλλαγών
2. Επίλυση προβλημάτων
3. Συναισθηματική νοημοσύνη
4. Θετική εικόνα εαυτού
5. Δημιουργία σχέσεων
6. Δυναμική επικοινωνία
7. Προσαρμογή στην οργανωτική αλλαγή
8. Χρήση τεχνολογίας για την υποστήριξη κοινωνικών δικτύων
9. Αυτογνωσία και παράθυρο Johari
10. Χαρτογράφηση μυαλού
11. Διαχείριση κινδύνων
12. Αποτελεσματικές δεξιότητες επικοινωνίας

Μπορείτε να τα παρακολουθήσετε αλλά επίσης ετοιμάστε αυτές τις παρουσιάσεις για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας. Αυτό σημαίνει τη μελέτη αυτών των παρουσιάσεων και την προετοιμασία πιθανών ερωτήσεων για τον εκπαιδευόμενο. Μόλις ο μέντορας ενδιαφερθεί για το θέμα, στείλτε τους τον σύνδεσμο της βίντεο-παρουσίασης και ερωτήσεις πριν από την καθοδήγηση. Αυτή η διαδικασία εξοικονομεί πολύ χρόνο. Ο μέντορας θα έχει έτσι γνώση του θέματος πριν από την καθοδήγηση, κάτι που αποτελεί μεγάλο πλεονέκτημα. Ας δούμε ένα παράδειγμα του τρόπου εμφάνισης των ερωτήσεων σε ένα συγκεκριμένο θέμα.

Ας πούμε ότι ο καθοδηγούμενος είχε μια έντονη σύγκρουση στο χώρο εργασίας. Ύψωσε τη φωνή του σε έναν συνάδελφο του με τον οποίο είχε διαφωνία. Εσείς, ως μέντορας, και ο καθοδηγούμενος συμφωνήσατε να συζητήσετε αυτήν την κατάσταση και τις αιτίες της στην επόμενη συνεδρία καθοδήγησης. Στείλτε του την βίντεο-παρουσίαση με τίτλο Δυναμική επικοινωνία. Ζητήστε του να μελετήσει την παρουσίαση και να σκεφτεί τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια ήταν η αιτία της σύγκρουσης;
- Ποιες ήταν οι ανάγκες και τα ενδιαφέροντά σου που υπερασπίστηκες κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης;
- Ποια ενδιαφέροντα και ανάγκες υπερασπίστηκε ο συνάδελφος σου;
- Γιατί έχει κλιμακωθεί η σύγκρουση κατά τη γνώμη σας;
- Πώς εκφράσατε τα συναισθήματα και τις ανάγκες σας κατά τη διάρκεια της σύγκρουσης;
- Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε ένα παθητικό, επιθετικό και δυναμικό στυλ επικοινωνίας;
- Τι πιστεύετε για την αποφασιστικότητα;
- Γνωρίζετε ορισμένες αποφασιστικές τεχνικές;
- Μπορείτε να πείτε "Όχι" στα αιτήματα άλλων ατόμων;
- Όταν κάποιος παρεμβαίνει στα δικαιώματά σας, τι κάνετε;
- Πόσο συχνά χρησιμοποιείτε προτάσεις "Δεν έχει σημασία" ή "Δεν με νοιάζει";

Με αυτόν τον τρόπο, μπορείτε να εργαστείτε με άλλες παρουσιάσεις βίντεο UNWIND. Μπορείτε να προετοιμαστείτε για μια ποικιλία τυπικών καταστάσεων που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας ή να προετοιμαστείτε για θέματα που συζητούνται συχνά κατά τη διάρκεια των συσκέψεων καθοδήγησης. Σίγουρα, οι εκπαιδευόμενοι θα εκτιμήσουν ότι μπορούν να παρακολουθήσουν μια παρουσίαση βίντεο σχετικά με το θέμα και να σκεφτούν ορισμένες ερωτήσεις εκ των προτέρων. Η επόμενη καθοδήγηση θα είναι πολύ πιο αποτελεσματική.

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 3

Μάθημα 4 - Τα οφέλη της επιτυχημένης καθοδήγησης

Στόχοι της εκμάθησης

- Κατανόηση των οφελών της καθοδήγησης σε όλους τους εμπλεκόμενους

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 4 ↓

Ποια είναι τα οφέλη της καθοδήγησης στο χώρο εργασίας;

Η καθοδήγηση πλεονεκτήματα σε πολλά επίπεδα για μέντορες, καθοδηγούμενος, προϊσταμένους και τον οργανισμό. Οι εκπαιδευόμενοι έχουν την ευκαιρία να αποκτήσουν πρακτικές γνώσεις και ενόραση από έναν έμπειρο υπάλληλο που έχει επιτύχει ένα επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης που ο καθοδηγούμενος φιλοδοξεί να αποκτήσει. Οι καθοδηγούμενοι έχουν την ευκαιρία να επεκτείνουν το ρεπερτόριό τους επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων μέσω της διδασκαλίας και της βοήθειας άλλων. Ο οργανισμός έχει την ευκαιρία να αναπτύξει περαιτέρω και να διαδώσει τον πλούτο του ταλέντου, των δεξιοτήτων και των γνώσεων των υπαλλήλων του.

Ας δούμε με περισσότερες λεπτομέρειες την αξία που μπορεί να προσφέρει ένα επιτυχημένο πρόγραμμα καθοδήγησης σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

Οφέλη για τον οργανισμό;

- σημαντικός αντίκτυπος στην πρόσληψη και τη διατήρηση του προσωπικού
- αποτελεσματικός σχεδιασμός διαδοχής εντός των ομάδων
- καθιστά τους οργανισμούς προσαρμόσιμους σε αλλαγές ή απρόβλεπτες περιστάσεις
- αυξημένη παραγωγικότητα μέσω της καλύτερης δέσμευσης και ικανοποίησης από την εργασία
- διευκολύνει την ανάπτυξη ηγετών υψηλού δυναμικού
- αποδεικνύει τη δέσμευση για την ανάπτυξη του προσωπικού και συνεχείς μάθησης
- διατηρεί και μεταφέρει τη θεσμική γνώση
- προάγει τη συμμετοχή και τη διαφορετικότητα σε ένα συνεργατικό περιβάλλον
- οι ιεραρχικοί προϊστάμενοι και διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού επωφελούνται επίσης από την καλύτερη εστίαση και συμμετοχή των εργαζομένων.

Οφέλη για τον καθοδηγούμενο

- προσδιορισμός αναπτυξιακών αποτελεσμάτων που περιλαμβάνουν, γνώσεις, βελτιώσεις τεχνικής και συμπεριφοράς
- καλύτερη διαχείριση των στόχων σταδιοδρομίας
- ανάπτυξη ενός ευρύτερου δικτύου επιρροής εντός του οργανισμού
- αυξημένη αυτοπεποίθηση και αυτογνωσία που βοηθά στην οικοδόμηση απόδοσης και συμβολής
- λήψη καθοδήγησης και υποστήριξης από έναν σεβαστό συνάδελφο
- ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης
- αυξημένη θεσμική γνώση και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί ο οργανισμός
- μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση για άλλες προσεγγίσεις στην εργασία
- χτίζει ένα δίκτυο συναδέλφων και διευρυμένη γνώση διαφορετικών τομέων του οργανισμού
- παρέχει ένα εμπιστευτικό συμβούλιο για ιδέες και προκλήσεις.

Οφέλη για τον μέντορα.

- παρέχει ικανοποίηση βοηθώντας τους άλλους και συμβάλλοντας στην ανάπτυξη συναδέλφων και του οργανισμού
- επωφελείται από την ικανοποίηση της ανάπτυξης των συναδέλφων τους και της μετάδοσης των γνώσεων, των δεξιοτήτων και της εμπειρογνομosύνης του,
- επεκτείνει τους συναδέλφους του δικτύου του και χτίζει μια αίσθηση κοινότητας
- υποστηρίζει τη χρήση και την ανάπτυξη ικανοτήτων-κλειδιών που οδηγούν στην ανάπτυξη
- ενθάρρυνση για την εξέταση εργασιακών πρακτικών και εναλλακτικών δυνατοτήτων
- ενθάρρυνση ανανεωμένων ιδεών και προοπτικών για τον ηγετικό ρόλο κάποιου.

Το παρακάτω σύντομο βίντεο εξηγεί τα οφέλη της αποτελεσματικής καθοδήγησης στο χώρο εργασίας τόσο για τον μέντορα όσο και για τον καθοδηγούμενο-

<https://www.youtube.com/watch?v=JGvCOeshPQM>

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 4**Μάθημα 5 - Αξιοποίηση της δεύτερης ομάδας δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση****Στόχοι της εκμάθησης**

- Παρακολουθήστε και μελετήστε τις υπόλοιπες βίντεο-παρουσιάσεις της δεύτερης ομάδας παρουσιάσεων του UNWIND.
- Προετοιμάστε τις βίντεο παρουσιάσεις UNWIND για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας.

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ αριθμός 5 ↓

Στο τμήμα εκπαίδευσης στην τάξη, είχατε την ευκαιρία να εργαστείτε με λίγες μόνο βίντεο-παρουσιάσεις του έργου UNWIND. Τώρα μπορείτε να παρακολουθήσετε τις υπόλοιπες παρουσιάσεις και να τις μελετήσετε σε βάθος. Μπορείτε να τα βρείτε στην πύλη ηλεκτρονικής μάθησης του έργου UNWIND.

Ο σύνδεσμος της ιστοσελίδας του έργου είναι <https://www.unwind.work/>

Η δεύτερη ομάδα 12 βίντεο-παρουσιάσεων UNWIND βρίσκεται στο υποτμήμα με το όνομα ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ ΥΨΗΛΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ. Το ενοποιητικό θέμα της δεύτερης ομάδας αυτών των βίντεο-παρουσιάσεων είναι δεξιότητες υψηλής αξίας.

Ακολουθούν οι τίτλοι όλης της παρουσίασης βίντεο:

1. Ενεργή ακρόαση
2. Πώς να καθοδηγείτε τις συναντήσεις ομάδας
3. Επικοινωνιακή κριτική
4. Ψιλοκουβέντα
5. 5 επίπεδα ανάθεσης εργασίας
6. Πώς να αναθέσετε εργασίες
7. Διαχείριση κρίσεων
8. Αποτελεσματικότητα σε ομάδες
9. Επίλυση συγκρούσεων
10. Λήψη αποφάσεων για επίλυση προβλημάτων
11. Επιλογή μελών ομάδας
12. Προτεραιότητα προβλημάτων

Μπορείτε να τα παρακολουθήσετε αλλά επίσης να ετοιμάστε αυτές τις βίντεο-παρουσιάσεις για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας. Σημαίνει τη μελέτη αυτών των παρουσιάσεων και την προετοιμασία πιθανών ερωτήσεων για τον καθοδηγούμενο. Μόλις ο καθοδηγούμενος ενδιαφερθεί για το θέμα, στείλτε τους τον σύνδεσμο της βίντεο-παρουσίασης και ερωτήσεις που μπορούν να σκεφτούν πριν από τη σύνοδο καθοδήγησης. Αυτή η διαδικασία εξοικονομεί πολύ χρόνο. Ο καθοδηγούμενος θα έχει γνώση του θέματος πριν από τη συνεδρία καθοδήγησης, κάτι που αποτελεί μεγάλο πλεονέκτημα.

Με αυτόν τον τρόπο, μπορείτε να προετοιμαστείτε για μια ποικιλία τυπικών καταστάσεων που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας ή να για θέματα που συζητούνται συχνά κατά τη διάρκεια των συσκέψεων καθοδήγησης. Σίγουρα, οι καθοδηγούμενοι θα εκτιμήσουν τη βίντεο-παρουσίαση σχετικά με το θέμα και θα σκεφτούν ορισμένες ερωτήσεις εκ των προτέρων. Η επόμενη καθοδήγηση θα είναι πολύ πιο αποτελεσματική.

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 5 ↑

Μάθημα 6 - Τι κάνει έναν αποτελεσματικό μέντορα;

Στόχοι εκμάθησης

- Κατανόηση των ιδιοτήτων ενός καλού μέντορα
- Κατανόηση των οφελών της καθοδήγησης σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 6 ↓

Τα χαρακτηριστικά και το σύνολο δεξιοτήτων ενός καλού μέντορα

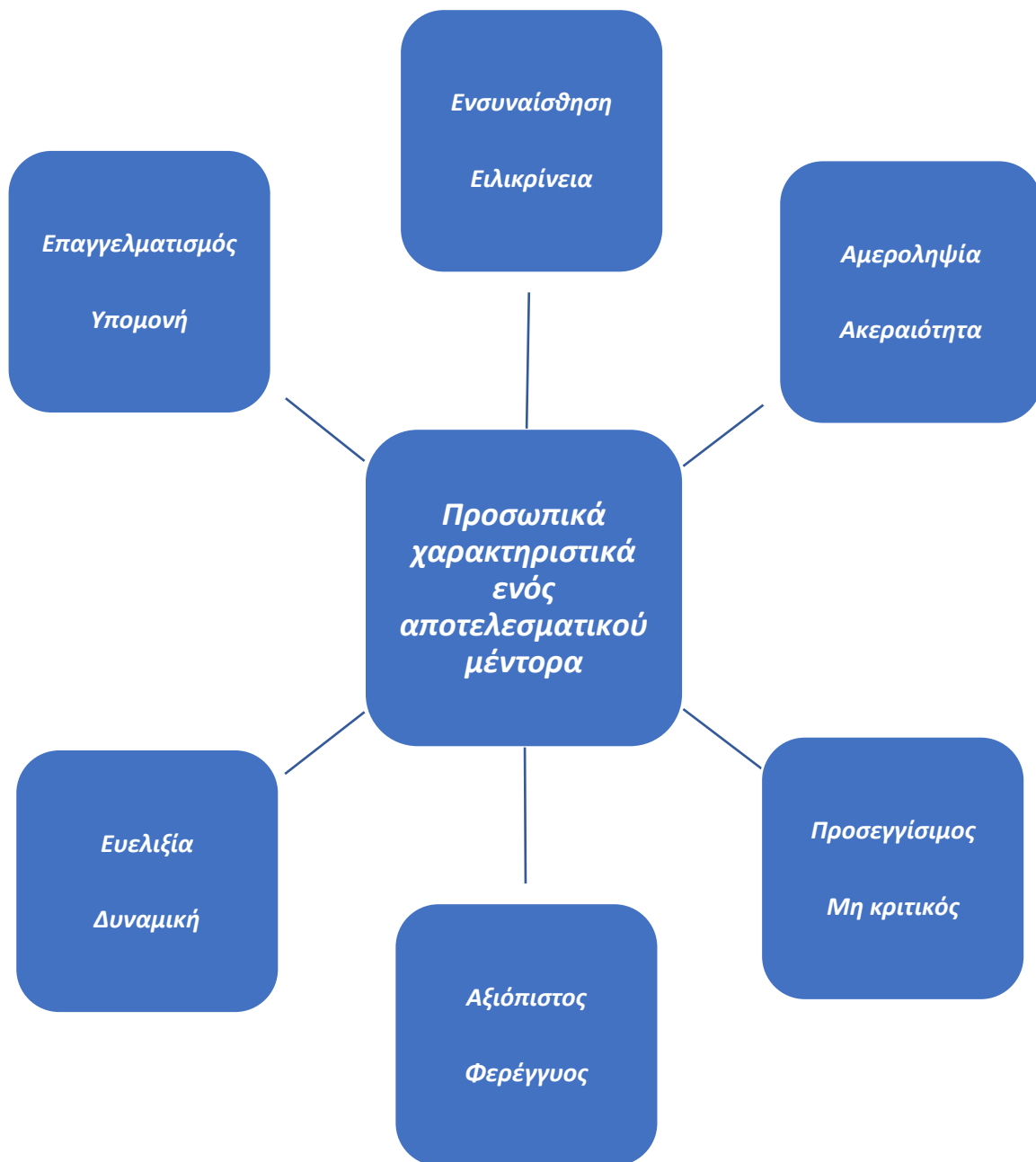
Μια σημαντική πτυχή της καθοδήγησης σε οποιοδήποτε εκπαιδευτικό ή εργασιακό περιβάλλον είναι η καταλληλότητα του ατόμου που είναι υπεύθυνο για τη διεξαγωγή της καθοδήγησης. Η καθοδήγηση μπορεί να είναι μια δύσκολη και απογοητευτική διαδικασία, και έτσι απαιτεί έναν συγκεκριμένο τύπο χαρακτήρα και σετ δεξιοτήτων για να είναι πλήρως αποτελεσματικός.

Ένας καλός μέντορας πρέπει να είναι κάτι περισσότερο από ένα επιτυχημένο άτομο. Ένας καλός μέντορας πρέπει να έχει τη διάθεση και την επιθυμία να αναπτύξει άλλους ανθρώπους. Απαιτείται προθυμία να προβληματιστούν και να μοιραστούν τις εμπειρίες τους, συμπεριλαμβανομένων και των αποτυχιών τους.

Ιδιότητες που πρέπει να έχει ένας μέντορας:

- Η επιθυμία να αναπτύξουν και να βοηθήσουν τους άλλους. Ένας καλός μέντορας ενδιαφέρεται ειλικρινά να βοηθήσει κάποιον άλλο χωρίς «επίσημη» ανταμοιβή. Οι καλοί μέντορες το κάνουν επειδή θέλουν πραγματικά να δουν κάποιον άλλο να πετύχει.
- Η ικανότητα και η διαθεσιμότητα πραγματικού χρόνου και ενέργειας στη σχέση καθοδήγησης. Οι καλές προθέσεις δεν είναι αρκετές - η καθοδήγηση απαιτεί χρόνο!
- Σχετικές και τρέχοντες βιομηχανικές ή οργανωτικές γνώσεις, εμπειρογνωμοσύνη ή/και δεξιότητες. Οι καλύτεροι μέντορες έχουν βαθιά γνώση σε έναν τομέα όπου ο καθοδηγούμενος επιθυμεί να αναπτυχθεί.
- Μια προθυμία να μοιραστεί αποτυχίες και προσωπικές εμπειρίες. Ο μέντορας πρέπει να μοιράζεται τόσο τις ιστορίες τους «πώς το έκανα σωστά» όσο και τις ιστορίες «πώς το έκανα λάθος». Και οι δύο εμπειρίες παρέχουν πολύτιμες ευκαιρίες για μάθηση.
- Μια αναπτυξιακή νοοτροπία και θετική στάση στη μάθηση. Οι καλύτεροι δάσκαλοι ήταν πάντα και θα είναι αυτοί που παραμένουν μαθητές οι ίδιοι. Θα προτιμούσατε να σας συμβουλευτεί κάποιος του οποίου το μυαλό είναι κλειστό επειδή το ξέρει όλα ή από κάποιον του οποίου το μυαλό είναι ανοιχτό επειδή πάντα αναζητεί να εμβαθύνει τις γνώσεις του;
- Ικανότητα ανάπτυξης άλλων. Αυτό περιλαμβάνει τις πολύ σημαντικές δεξιότητες της: ενεργής ακρόασης, της χρήσης ισχυρών και ανοιχτών ερωτήσεων, αυτοανάλυση, παροχή σχολίων και δυνατότητα ανταλλαγής ιστοριών που περιλαμβάνουν προσωπικά ανέκδοτα, παραδείγματα περιπτώσεων και ειλικρινή εικόνα.

Τα ακόλουθα διαγράμματα δείχνουν μια σειρά δεξιοτήτων, ικανοτήτων και χαρακτηριστικών που καλό είναι να διαθέτει ένας αποτελεσματικός μέντορας. Δεν είναι όλα αυτά απαραίτητα και είναι απίθανο κάθε μέντορας να έχει όλα τα χαρακτηριστικά που αναφέρονται. Ωστόσο, πολλά από τα απαραίτητα χαρακτηριστικά μπορούν να εξαρτηθούν από τη δυναμική της σχέσης αφού οι περισσότεροι μέντορες θα αναπτύξουν το σετ δεξιοτήτων τους καθώς αποκτούν περισσότερη εμπειρία στην αντιμετώπιση διαφόρων τύπων καταστάσεων.





Αυτή η ομιλία είναι μια σε βάθος ματιά στο πώς μπορείτε να είστε αποτελεσματικός μέντορας στο χώρο εργασίας - https://www.youtube.com/watch?v=G3q8kEn_nsg

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 6 ↑

Μάθημα 7 - Αξιοποίηση της τρίτης ομάδας των δώδεκα βίντεο-παρουσιάσεων του έργου UNWIND για την καθοδήγηση

Στόχοι εκμάθησης

- Παρακολουθήστε και μελετήστε τις υπόλοιπες βίντεο-παρουσιάσεις της τρίτης ομάδας παρουσιάσεων UNWIND.
- Προετοιμάστε τις βίντεο-παρουσιάσεις UNWIND για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας.

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 7 ↓

Στο τμήμα εκπαίδευσης στην τάξη, είχατε την ευκαιρία να εργαστείτε με λίγες μόνο βίντεο-παρουσιάσεις του έργου UNWIND. Τώρα μπορείτε να παρακολουθήσετε τις υπόλοιπες παρουσιάσεις και να τις μελετήσετε σε βάθος. Μπορείτε να τα βρείτε στην πύλη ηλεκτρονικής μάθησης του έργου UNWIND.

Ο σύνδεσμος της ιστοσελίδας του έργου είναι <https://www.unwind.work/>

Η τρίτη ομάδα 12 βίντεο-παρουσιάσεων UNWIND βρίσκεται στο υποτμήμα με το όνομα ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΓΧΟΥΣ. Το ενοποιητικό θέμα της τρίτης ομάδας αυτών των παρουσιάσεων βίντεο είναι οι δεξιότητες διαχείρισης άγχους

Εδώ είναι οι τίτλοι όλων των βίντεο-παρουσιάσεων:

1. Ύπνος και άγχος
2. Τι είναι ο θυμός και πώς να τον διαχειριστείτε
3. Τι είναι το άγχος και πώς να το ελέγξετε
4. Πώς άλλα άτομα διαμορφώνουν την προσωπικότητά σας
5. Συστήματα υποστήριξης στη ζωή σας
6. Υποστήριξη σε νέο περιβάλλον
7. Τα 4 Α της διαχείριση πίεσης
8. Κάντε διάλειμμα
9. Διαχείριση χρόνου
10. Ανασυγκρότηση της ζωής σας
11. Αναβλητικότητα
12. Στυλ σκέψης επιρρεπείς σε θυμό και άγχος

Μπορείτε να τα παρακολουθήσετε αλλά επίσης να ετοιμάστε αυτές τις βίντεο-παρουσιάσεις για άμεση χρήση στην καθοδήγησή σας. Σημαίνει τη μελέτη αυτών των παρουσιάσεων και την προετοιμασία πιθανών ερωτήσεων για τον καθοδηγούμενο. Μόλις ο καθοδηγούμενος ενδιαφερθεί για το θέμα, στείλτε τους τον σύνδεσμο της βίντεο-παρουσίασης και ερωτήσεις που μπορούν να σκεφτούν πριν από

τη σύνοδο καθοδήγησης. Αυτή η διαδικασία εξοικονομεί πολύ χρόνο. Ο καθοδηγούμενος θα έχει γνώση του θέματος πριν από τη συνεδρία καθοδήγησης, κάτι που αποτελεί μεγάλο πλεονέκτημα.

Με αυτόν τον τρόπο, μπορείτε να προετοιμαστείτε για μια ποικιλία τυπικών καταστάσεων που συμβαίνουν στο χώρο εργασίας ή να για θέματα που συζητούνται συχνά κατά τη διάρκεια των συσκέψεων καθοδήγησης. Σίγουρα, οι καθοδηγούμενοι θα εκτιμήσουν τη βίντεο-παρουσίαση σχετικά με το θέμα και θα σκεφτούν ορισμένες ερωτήσεις εκ των προτέρων. Η επόμενη καθοδήγηση θα είναι πολύ πιο αποτελεσματική.

↑ ΤΕΛΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ 7 ↑

Μάθημα 8- Η διαδικασία καθοδήγησης

Στόχοι εκμάθησης

- Κατανόηση των φάσεων της διαδικασίας καθοδήγησης
- Κατανόηση των πρακτικών διαδικασιών της καθοδήγησης

↓ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ 8 ↓

Οι δομημένες φάσεις καθοδήγησης

Οι σχέσεις καθοδήγησης είναι πιο επιτυχημένες και έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο όταν έχουν μια συγκεκριμένη δομή. Μια δομή τεσσάρων βημάτων που πρέπει να ακολουθήσετε πριν, στην αρχή, στη μέση και στη λήξη της καθοδήγησης μπορεί να μοιάζει με:

1. Σχεδιασμός για καθοδήγηση και εξεύρεση μέντορα: δημιουργία καλής αντιστοιχίας
2. Συναντήσεις έναρξης: οικοδόμηση της σχέσης και ανάπτυξη της συμφωνίας καθοδήγησης
3. Συνεδριάσεις μεσαίας φάσης: αναπτυξιακοί στόχοι και συνεχής επιτυχία
4. Τερματισμός της επίσημης σχέσης: κλείσιμο και αξιολόγηση

Αυτές οι φάσεις λειτουργούν καλύτερα σε μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο που διαρκεί από έξι έως 12 μήνες ή ακόμα περισσότερο εάν είναι απαραίτητο. Το χρονικό διάστημα για κάθε φάση θα ποικίλει ανάλογα με τις ανάγκες και το προσωπικό στυλ του μέντορα και του καθοδηγούμενου. Καθ' όλη τη διάρκεια των συναντήσεων στα μέσα της φάσης, βεβαιωθείτε ότι έχει ολοκληρωθεί η ανάλυση προόδου και οι έλεγχοι προόδου.

1. Σχεδιασμός για καθοδήγηση και εύρεση μέντορα: δημιουργία καλής αντιστοιχίας

Η δημιουργία καλής αντιστοιχίας μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου είναι ζωτικής σημασίας. Εάν ξεκινάτε ένα πρόγραμμα καθοδήγησης σε ολόκληρο τον οργανισμό, τότε μπορεί να είναι μια πολύπλοκη διαδικασία για να ταιριάξετε όλα τα νέα μέλη του προσωπικού με έναν κατάλληλο

μέντορα. Αυτή η διαδικασία πρέπει να πραγματοποιείται κατά περίπτωση με τον τύπο της προσωπικότητας, την ηλικία και το επίπεδο εμπειρίας κάθε κάθε καθοδηγούμενου να αντιστοιχεί ανάλογα με τον πιθανό μέντορά τους. Αυτή η σχέση θα είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη του νέου μέλους του προσωπικού, οπότε η εξεύρεση κατάλληλου μέντορα είναι το κλειδί για την επιτυχία της διαδικασίας καθοδήγησης για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.

2. Συναντήσεις έναρξης: οικοδόμηση της σχέσης και ανάπτυξη της συμφωνίας καθοδήγησης

Μόλις ένας μέντορας και ένας καθοδηγούμενος ταιριάζουν, είναι σημαντικό να καθοριστούν ορισμένοι βασικοί στόχοι κατά την αρχική συνάντηση μεταξύ των δύο.

- **Γνωριμία** - Αφιερώστε λίγο χρόνο για να δημιουργήσετε μια σχέση, να μοιραστείτε ιστορίες σταδιοδρομίας και να εξερευνήσετε τι μπορεί να έχετε κοινό. Η συνάντηση κάπου εκτός του γραφείου μπορεί να ενθαρρύνει τη συνομιλία σε ένα πιο χαλαρό και ουδέτερο περιβάλλον.
- **Ορίστε το όραμά σας και στόχους της καθοδήγησης** - Είναι σημαντικό να φανεί ότι τόσο οι προσδοκίες του μέντορα όσο και των καθοδηγούμενων έχουν κοινά. Εκμεταλλευτείτε αυτήν την ευκαιρία για να ερευνήσετε βαθύτερα τα αμοιβαία κίνητρα όπως: γιατί θέλατε να συμμετάσχετε στη διαδικασία καθοδήγησης, τι ελπίζετε να κερδίσετε από τη σχέση και τι ελπίζετε να επιτύχετε μακροπρόθεσμα. Συζητήστε το στυλ μάθησης και επικοινωνίας σας, ώστε να μπορείτε να συνεργαστείτε καλά. Ο καθοδηγούμενος πρέπει να δηλώσει τους στόχους, τα δυνατά σημεία του και τα ταλέντα του, και να προσδιορίζει τρόπους με τους οποίους μπορεί να παρέχει υποστήριξη ο μέντορας. Αναλύστε τους ρόλους του μέντορα και προσδιορίστε ποιι υποστηρίζουν καλύτερα τους στόχους αυτής της συγκεκριμένης σχέσης. Είναι επίσης σημαντικό να δηλώσετε τις προτιμήσεις σας, τα εμπόδια και τους αντιληπτούς περιορισμούς, προκειμένου να παρέχετε όσο το δυνατόν περισσότερες πληροφορίες για να διασφαλίσετε την επιτυχία σας. Επιπλέον, συζητήστε την εμπιστευτικότητα, συμπεριλαμβανομένου του τι είναι και δεν είναι αποδεκτό να μοιραστείτε με άλλους.
- **Καθορίστε τις παραμέτρους της σχέσης** - Σε αυτό το σημείο διαπραγματεύεστε τις ρυθμίσεις της καθοδήγησης, συμπεριλαμβανομένων συμφωνιών για στόχους, προσδοκίες, διάρκεια σχέσης, εμπιστευτικότητα, διαδικασίες ανατροφοδότησης και διοικητική μέριμνα συναντήσεων. Ο καθοδηγούμενος πρέπει να αναλάβει την ευθύνη για τη σύσταση και τη διαχείριση των συναντήσεων. Καθορίστε εάν είναι κατάλληλο να επικοινωνήσετε μεταξύ σας εκτός των προγραμματισμένων συναντήσεων. Αυτοί οι βασικοί κανόνες παρέχουν το απαραίτητο πλαίσιο για τη βελτιστοποίηση της σχέσης καθοδήγησης.
- **Αναπτύξτε τη συμφωνία καθοδήγησης** - Αυτή η συμφωνία περιγράφει τις προσδοκίες και τους στόχους, καθώς και τις ιδιαιτερότητες της σχέσης. Η συμφωνία θα πρέπει να περιλαμβάνει στοιχεία επικοινωνίας, να καθορίζει ένα χρονοδιάγραμμα συνάντησης, να προσδιορίζει τους σκοπούς και τους στόχους και των δύο μερών, να ορίζει ημερομηνίες αναθεώρησης προόδου και μια ημερομηνία ολοκλήρωσης. Μετά από διαπραγμάτευση και ολοκλήρωση, είστε έτοιμοι να ξεκινήσετε τη συμβουλευτική σας σχέση.

3. Συναντήσεις μεσαίας φάσης: αναπτυξιακοί στόχοι και συνεχής επιτυχία

Η κύρια πρόκληση που αντιμετωπίζει μια σχέση καθοδήγησης είναι η απαιτούμενη δέσμευση χρόνου. Η διαδικασία καθοδήγησης αναλαμβάνεται ως πρόσθετη ευθύνη παράλληλα με το επαγγελματικό και

προσωπικό σας πρόγραμμα. Η σχέση καθοδήγησης απαιτεί χρόνο, ενέργεια και εργασία για να εξασφαλιστεί η επιτυχία. Για την εξισορρόπηση αυτών των πτυχών, οι καλά δομημένες συναντήσεις μπορούν να ελαχιστοποιήσουν τη σπατάλη χρόνου και ενέργειας.

- **Αξιοποιήστε στο έπακρο τον χρόνο της συνάντησής σας** - Η τακτική και προγραμματισμένη επαφή είναι υψίστης σημασίας, συμβουλευτείτε τα ημερολόγιά σας και προγραμματίστε συναντήσεις τουλάχιστον τρεις μήνες νωρίτερα. Μια προκαθορισμένη συνάντηση είναι ευκολότερη να την τιμήσετε. Ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να δομήσει τη συνάντηση και να γίνει καλός στο να αξιοποιεί στο έπακρο τις περιορισμένες συναντήσεις. Ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να προετοιμαστεί για τις συναντήσεις με ένα κοινόχρηστο πρόγραμμα καθώς και συγκεκριμένες ερωτήσεις και ιδέες. Ο μέντορας πρέπει να έχει κάποιες προτροπές διαλόγου και να είναι προετοιμασμένος για αυτό που πρόκειται να συζητηθεί.
- **«Τεντώστε» τις μαθησιακές ευκαιρίες** - Ο καθοδηγούμενος μπορεί να παρευρεθεί σε προγραμματισμένες συναντήσεις του μέντορα για να μάθει από αυτές τις αλληλεπιδράσεις. Μια συζήτηση μπορεί να συμβεί ερχόμενοι από τη συνάντηση ή κατά τη διάρκεια ανεπίσημων συνομιλιών. Μπορεί να υπάρχει περιθώριο για τον μέντορα και τον καθοδηγούμενο να εργάζονται δίπλα-δίπλα σε ένα έργο. Αναπτύξτε παραγωγικές γραμμές επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων email ή τηλεφώνου.

Κατά τη διάρκεια των συσκέψεων καθοδήγησης, ο μέντορας και ο καθοδηγούμενος θα πρέπει να προσδιορίσουν πολλές αναπτυξιακές δραστηριότητες για να εργαστούν προς αυτές. Για να γίνει αυτό, είναι σημαντικό ο καθοδηγούμενος να διερευνήσει το προσωπικό του όραμα και να διατυπώσει συγκεκριμένους στόχους στον μέντορα. Αυτοί οι αναπτυξιακοί στόχοι πρέπει να ενσωματωθούν στην ατζέντα των τακτικών συσκέψεων και μπορούν να περιλαμβάνουν:

- Συνομιλία για προηγούμενες εμπειρίες, στόχους, σχέδια, δεξιότητες, πορεία σταδιοδρομίας, στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων
- Παρακολούθηση συναντήσεων, εργαστηρίων, διασκέψεων και άλλων εκδηλώσεων και συζήτηση μετά αυτών
- Συνεργασία σε εργασίες ή ακόμη και ένα έργο που επιτρέπει την ευκαιρία στον μέντορα να γίνει πρότυπο δεξιοτήτων και τεχνικών για τη διαχείριση έργων και τον χειρισμό δύσκολων καταστάσεων
- Οι συζητήσεις μετά από μια εργασία είναι ζωτικής σημασίας για τη διαδικασία μάθησης και ανάπτυξης και πρέπει να χρησιμοποιούνται σε κάθε ευκαιρία.

Οι τακτικοί έλεγχοι προόδου αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας καθοδήγησης και επιτρέπουν και στα δύο μέρη να εκτιμήσουν την επιτυχία της σχέσης. Προγραμματίστε ελέγχους προόδου περιοδικά σε όλο το χρονικό πλαίσιο της σχέσης. Αυτοί μπορούν να ενσωματωθούν στις τακτικά προγραμματισμένες συναντήσεις. Η συνεχής αξιολόγηση περιλαμβάνει τόσο τον μέντορα όσο και τον καθοδηγούμενο που κάνει τις ακόλουθες σημαντικές ερωτήσεις καθ 'όλη τη διάρκεια της διαδικασίας καθοδήγησης:

1. Ποιοι είναι οι στόχοι που προσπαθούμε να επιτύχουμε;
2. Ποιοι στόχοι παραμένουν;
3. Ποιο επίπεδο επιτυχίας έχουμε φτάσει μέχρι στιγμής στη διαδικασία;

4. Προχωρούμε προς τη σωστή κατεύθυνση; Θα μας οδηγήσει η περαιτέρω επίτευξη των αρχικών στόχων μας εκεί που θέλουμε να πάμε;
5. Ποιες αλλαγές ή προσαρμογές στο αρχικό μας σχέδιο χρειάζονται;
6. Ανακαλύψαμε έναν προηγουμένως άγνωστο στόχο;

4. Τερματισμός της επίσημης σχέσης: κλείσιμο και αξιολόγηση

Πολλές επίσημες σχέσεις καθοδήγησης θα τερματιστούν σε κάποιο σημείο, ειδικά εάν έχει καθιερωθεί ως μέρος της διαδικασίας εισαγωγής ενός νέου υπαλλήλου. Είναι σημαντικό να τερματιστεί η επίσημη σχέση καθοδήγησης με δομημένο και παραγωγικό τρόπο. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί χρησιμοποιώντας μια λίστα ελέγχου κλεισίματος που περιλαμβάνει τα ακόλουθα.

1. Πραγματοποιήστε μια επισκόπηση των στόχων και της προόδου του εκπαιδευόμενου
2. Βεβαιωθείτε ότι δεν έχουν παραλειφθεί σημαντικοί στόχοι
3. Συζητήστε πώς θα εκδηλωθεί η σχέση αφού ολοκληρωθεί η επίσημη καθοδήγηση
4. Προετοιμαστείτε για την τελική κριτική
5. Διεξαγωγή της τελικής επισκόπησης και αξιολόγησης

Η τελική κριτική είναι ένα μέσο για τον προσδιορισμό του τι έχει επιτευχθεί και τι έχει κερδίσει κάθε πλευρά. Οι στόχοι είναι να συζητήσουμε την ολοκλήρωση της σχέσης, να προσδιορίσουμε τα επιτεύγματα ως ζεύγος μέντορα-καθοδηγούμενου και να εξετάσουμε τι έχετε μάθει και οι δύο μέσω της διαδικασίας.

Οι πρακτικότητες της διαδικασίας καθοδήγησης

Κατά την εφαρμογή ενός προγράμματος καθοδήγησης, είναι σημαντικό να λάβετε υπόψη τις καθημερινές πρακτικές της διαδικασίας καθοδήγησης και πώς θα συνεχιστούν οι αλληλεπιδράσεις μέντορα / καθοδηγούμενου. Αυτή η διαδικασία μπορεί να χωριστεί σε 3 βασικά στάδια, σε κάθε στάδιο υπάρχουν ευθύνες τόσο για τον μέντορα όσο και για τον καθοδηγούμενο.

1. εξερεύνηση - για να εξερευνήσετε θέματα που εντοπίζονται από τον μέντορα ή τον καθοδηγούμενο
2. ανάπτυξη νέας κατανόησης - προσδιορισμός πιθανών τομέων για ανάπτυξη
3. σχεδιασμός δράσης για βελτίωση - δημιουργία ενός εφικτού και ρεαλιστικού σχεδίου δράσης που θα ακολουθηθεί

Οι παρακάτω πίνακες περιγράφουν λεπτομερώς τις στρατηγικές και τις μεθόδους που εμπλέκονται σε καθένα από τα 3 στάδια.

Εξερεύνηση	
Στρατηγικές	Μέθοδοι
Πάρτε την πρωτοβουλία	Ενεργή ακρόαση
Δώστε προσοχή και αναπτύξτε τη σχέση σας	Υποβολή ανοιχτών ερωτήσεων
Διευκρινίστε τους σκοπούς και τους στόχους της καθοδήγησης	Διαπραγμάτευση ατζέντας
Υποστήριξη και συμβουλές	

Ανάπτυξη Νέας Κατανόησης	
Στρατηγικές	Μέθοδοι
Υποστήριξη και συμβουλές	Άκου και δώσε πρόκληση
Δώστε εποικοδομητικά σχόλια	Κάντε ανοιχτές και κλειστές ερωτήσεις
Εξασκείστε και επιδείξτε δεξιότητες	Αναγνωρίστε τα δυνατά και αδύνατα σημεία
	Καθορίστε προτεραιότητες
	Προσδιορίστε τις αναπτυξιακές ανάγκες
	Δώστε πληροφορίες και συμβουλές
	Μοιραστείτε τις εμπειρίες σας

Σχεδιασμός Δράσης για Βελτίωση	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="flex-grow: 1; border: 1px solid white;"></div> <div style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-size: 0.8em; font-weight: bold; text-align: center;"> σ χ ε δ ι α σ μ ό ς δ ρ ά σ η ς γ ι α β ε λ τ ί ω σ η </div> </div>	
Στρατηγικές	Μέθοδοι
Εξετάστε τις επιλογές σας και τις συνέπειές τους	Ενθαρρύνετε νέους και δημιουργικούς τρόπους σκέψης
Συμμετέχετε στη διαδικασία καθοδήγησης και τη σχέση σας	Βοηθήστε στη λήψη απόφασης και στην επίλυση προβλημάτων
Διαπραγματευτείτε ένα σχέδιο δράσης	Συμφωνήστε για τα σχέδια δράσης
	Παρακολουθήστε την πρόοδο και αξιολογήστε τα αποτελέσματα

