Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών στο Σχολείο

Συμιανάκης Σήφης

Περιεχόμενα

[Εισαγωγή 3](#_Toc98108417)

[Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών 3](#_Toc98108418)

[Επιμόρφωση 3](#_Toc98108419)

[Επαγγελματική Ανάπτυξη 4](#_Toc98108420)

[Οφέλη 4](#_Toc98108421)

[Αναγκαιότητα 4](#_Toc98108422)

[Μέθοδοι 5](#_Toc98108423)

[Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών 5](#_Toc98108424)

[Απόψεις Εκπαιδευτικών 5](#_Toc98108425)

[Ταυτότητα 6](#_Toc98108426)

[Αναγκαιότητα 6](#_Toc98108427)

[Δείκτες 6](#_Toc98108428)

[Ρόλος Εκπαιδευτικής Μονάδας 7](#_Toc98108429)

[Προϋποθέσεις 7](#_Toc98108430)

[Εμπόδια 8](#_Toc98108431)

[Σχολική Μονάδα 8](#_Toc98108432)

[Συμπέρασμα 9](#_Toc98108433)

[Βιβλιογραφία 10](#_Toc98108434)

# Εισαγωγή

Ως δια βίου μάθηση ορίζουμε τις διαδικασίες που ακολουθούνται με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων και αφορούν σε προσωπικό, πρακτικό ή ακαδημαϊκό επίπεδο. Η επιμόρφωση μέσω της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης αποσκοπεί στην επικαιροποίηση ήδη αποκτημένων γνώσεων και οδηγεί στην ευρύτερη έννοια της δια βίου μάθησης.bΑναπόφευκτα, οι έννοιες δια βίου μάθησης και επιμόρφωσης συχνά συγχέονται και χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν διεύρυνση γνώσεων και δεξιοτήτων. Λόγω της συνεχούς εξέλιξης της γνώσης, η ισχύς της αρχικής εκπαίδευσης αποδυναμώνεται με αποτέλεσμα να γεννιέται η ανάγκη για ανανέωση. Ο εκπαιδευτικός όντας βασικός πυλώνας της εκπαίδευσης αποτελεί παράγοντα της ποιότητας και συμβάλει στην αναβάθμιση της μονάδας και την ανάπτυξης του μαθητή. (Χάδου, 2017, σσ.163-164.Βασιλόπουλος, 2018 σσ.69).

Στην παρούσα εργασία πλαισιώνουμε την επιμόρφωση τη συνδέουμε με την επαγγελματική ανάπτυξη. Αναφερόμαστε στο δια βίου χαρακτήρα και στην αναγκαιότητα της ανάπτυξης με προϋπόθεση την επιμόρφωση. Απαριθμούμε τους τρόπους επαγγελματικής ανάπτυξης, τις προϋποθέσεις που απαιτούνται και τα πιθανά εμπόδια. Στη συνέχεια, εμβαθύνουμε στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και τη σημασία της. Μελετάμε τους δείκτες της ταυτότητας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν. Συσχετίζοντας τις έννοιες, καταλήγουμε στη σημαντικότητα του ρόλου της σχολικής μονάδας και της πρωτοβουλίας της ηγεσίας για την επαγγελματική ανάπτυξη.

# Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών

Επιμόρφωση

Οι μαθησιακές δραστηριότητες που υπόκειται ο εκπαιδευτικός κατά τη διδαχή και αφορούν στην εξέλιξη επαγγελματικών γνώσεων ονομάζεται επιμόρφωση. Μέσω της επιμόρφωσης βελτιώνεται, ανανεώνεται και εμπλουτίζεται η αρχική εκπαίδευση. Η επιμόρφωση αποτελεί προϋπόθεση επαγγελματικής ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού. Ο εκπαιδευτικός διαμορφώνει προσωπικά σχήματα κατανόησης και αποκτά νέες γνώσεις και ικανότητες παρεμβάσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία. (Σοφού, 2015, σσ.64) .

Η βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, το εκπαιδευτικό έργο και η επιμόρφωση αποτελούν αλληλεξαρτώμενες δραστηριότητες με μεταξύ τους επιρροές και προσδιορισμούς. Η ακαδημαϊκή εκπαίδευση εμπλουτίζεται από την επιμόρφωση ενώ ταυτόχρονα αποτελεί βασική προϋπόθεση επιμόρφωσης ή μπορεί να στηρίζεται στις ιδέες συνεχούς μάθησης. Αυτός ο κύκλος μάθησης είναι αέναος με την επιμόρφωση να αποκτά δια βίου χαρακτήρα. Η επιμόρφωση συνδέεται με την σταδιοδρομία και αποτελεί ατομική επιλογή του τρόπου επιμόρφωσης όπως μελέτη άρθρων, συνεργασία με συνάδελφους ή σεμινάρια. (Μαυρογιώργος, 1999, σσ.101)

## Επαγγελματική Ανάπτυξη

Η επιμόρφωση στα πλαίσια προσωπικής ανάπτυξης, θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής ανάπτυξης όταν συνδέεται με συγκεκριμένες διαδικασίες που έχουν θεσμοθετηθεί. Επαγγελματική ανάπτυξη ορίζεται η διαδικασία ανάπτυξης κριτικής γνώσης, συναισθηματικής νοημοσύνης και δεξιοτήτων για σωστό σχεδιασμό και ορθή άσκηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η επιμόρφωση θέτει τα θεμέλια της επαγγελματικής ανάπτυξης και αποτελεί προαπαιτούμενο για την ομαλή εξέλιξη του εκπαιδευτικού. Η επαγγελματική ανάπτυξη παρέχει στον εκπαιδευτικό τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής ανέλιξης και βελτιώνει την ποιότητα στον εργασιακό χώρο. Σημειώνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών έχει συνέπεια στον κοινωνικό κόσμο στον οποίο προσφέρει περισσότερο όταν είναι σωστά καταρτισμένος. (Χάδου, 2017, σσ.165.Βασιλόπουλος, 2018, σσ.69).

## Οφέλη

Καθ’ όλη τη διάρκεια της καριέρας του, ο εκπαιδευτικός καλείται να αναπτύσσεται γνωστικά. Αυτή η δραστηριότητα ωφελεί, επίσης, τον διδάσκοντα προσφέροντας εσωτερική ανάπτυξη και βελτίωση της ποιότητας δουλειάς. Προσφέρονται ευκαιρίες μάθησης και εξάσκησης δημιουργικών ικανοτήτων και αναστοχασμού. Αναγνωρίζεται το έργο και αυξάνεται το κύρος της δουλειάς, με αποδοχή των αποτελεσμάτων από τους μαθητές και την πολιτεία. Σημαντικά κριτήρια αποτελούν τα οικονομικά οφέλη και η επαγγελματική ανέλιξη. Σημειώνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών έχει συνέπεια στον κοινωνικό κόσμο στον οποίο προσφέρει περισσότερα όταν είναι σωστά καταρτισμένος. Ο εκπαιδευτικός έχει ατομικό κέρδος με προσωπική εξέλιξη και συντελεί ομαδικά στην βελτίωση της σχολικής μονάδας, της εκπαιδευτικής κοινότητας και του εκπαιδευτικού συστήματος. Βελτιώνεται η κοινωνικοποίηση εντός της σχολικής μονάδας και ο εκπαιδευτικός αποκτά ενεργό ρόλο στην ευρύτερη κοινωνία. (Βασιλόπουλος, 2018, σσ.69-71)

## Αναγκαιότητα

Η σημερινή επιστημονική γνώση αναπτύσσεται με ταχύτατους ρυθμούς μετασχηματίζοντας τα προηγούμενα δεδομένα, ενώ η σύγχρονη κοινωνία έχει μεταβιομηχανική μορφή και η τεχνολογία ραγδαία εξέλιξη. Τα καινούρια επιστημονικά και οικονομικά δεδομένα μας αναγκάζουν να πληροφορούμαστε συνεχώς σε διακριτούς κλάδους, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Αποτελεί προϋπόθεση ενεργής συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. Έτσι, η συνεχής παραγωγή νέας γνώσης καλεί τους εκπαιδευτικούς να την αποκτήσουν, ακολουθώντας τις διαδικασίες της δια βίου μάθησης και παραμένοντας συνεχώς ενημερωμένοι. Στόχοι της δια βίου μάθησης είναι η ποιοτική εκπαίδευση, βελτίωση της διδασκαλίας, ανταπόκριση στις εξελίξεις της αγοράς, εφαρμογή νέων τεχνολογιών, κοινωνική ενίσχυση του εκπαιδευτικού και ενεργή συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. (Χάδου, 2017, σσ.163-164). Ο εκπαιδευτικός οφείλει να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του έργου, γεγονός που πραγματοποιείται με τη συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωση των επιστημονικών γνώσεων, την ευαισθητοποίηση και εξέλιξη των ικανοτήτων. Η αναβάθμιση της εκπαίδευσης προϋποθέτει την ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, καθώς η αρχική εκπαίδευση δεν επαρκεί. (Βασιλόπουλος, 2018, σσ.69)

## Μέθοδοι

Οι τρόποι ανάπτυξης του εκπαιδευτικού ποικίλουν και οργανώνονται από το κράτος, τη σχολική μονάδα, ή τον εκπαιδευτικό. Το κράτος προσφέρει ευκαιρίες επιμόρφωσης μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων με τις αντίστοιχες διευκολύνσεων και πιστοποιήσεις. Η σχολική μονάδα υποστηρίζει ενεργά την επαγγελματική ανάπτυξη με πρωτοβουλίες του διευθυντή, προώθηση κουλτούρας επιμόρφωσης, ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού όπως ο κριτικός φίλος, σχεδιασμό προγραμμάτων και προώθηση συνεργασιών. Υπάρχει πληθώρα τρόπων ανάπτυξης από τους εκπαιδευτικούς, που προϋποθέτει την όρεξη για επιμόρφωση. Η ανάγνωση επιστημονικών άρθρων δίνει νέες ιδέες και προτείνει καινοτομίες που εφαρμόζονται στην τάξη. Ο αναστοχασμός και η κριτική αποτίμηση, θεωρούνται απαραίτητα για την υγιή εξέλιξη. Απαραίτητη είναι η αλληλεπίδραση με μαθητές ή γονείς και η αξιολόγηση των μεθόδων, της ύλης και της διδασκαλίας. Σημαντικότατη είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους που διαθέτουν εμπειρία. Ευρέως διαδεδομένοι τρόποι επιμόρφωσης αποτελούν τα μαθήματα, τα επιμορφωτικά σεμινάρια, τα συνέδρια και οι μεταπτυχιακές σπουδές. Διαδεδομένα είναι το σεμινάριο που συμβάλει στην αποτελεσματικότητα και ανεξάρτητοι και ανοιχτές μέθοδοι όπως οι μελέτες περίπτωσης, η τηλεκπαίδεση, η παρατήρηση στο πεδίο. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντική τη συμμετοχή τους σε ομάδες για συλλογή και κριτική αποτίμηση των δεδομένων, μέσω τη οποίας γνωρίζουν τη σχολική μονάδα, αποκτούν νέες γνώσεις και εξασκούν δεξιότητες. (Βασιλόπουλος, 2018, σσ.74-75.Χάδου, 2017, σσ.169.Σοφού, 2015, σσ.76)

# Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

## Απόψεις Εκπαιδευτικών

Επαγγελματική ικανοποίηση είναι η εκδήλωση συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο, έπειτα από σύγκριση των προσδοκιών της εργασίας και των πραγματικών αποτελεσμάτων. Η Πολυμεροπούλου (2016, σσ.159, 164-168) πραγματοποιεί έρευνα με 218 καθηγητές με χρήση ερωτηματολογίου σχετικά με την εικόνα, την ικανοποίησή με το εκπαιδευτικό σύστημα. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, είναι υψηλό το ποσοστό των καθηγητών που δηλώνουν απογοητευμένοι επαγγελματικά και δυσαρεστημένοι με το γεγονός έλλειψης ευκαιριών επιμόρφωσης. Σημειώνουν ότι δεν δίδονται κίνητρα για τη βελτίωσή τους και δυνατότητα επαγγελματικής εξέλιξης. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα θεωρούν ότι στερεί το δικαίωμα ασφάλειας, μονιμότητας και δημιουργεί επισφαλείς συνέπειες με αδιαφανή και αναξιοκρατικό χαρακτήρα. Η κοινωνία δε σέβεται το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και αμφισβητεί τα αποτελέσματα. Δεν αμείβονται επαρκώς βάση των απαιτήσεων, γεγονός που έρχεται σε σύγκρουση με τις προσδοκίες. Η έρευνα κάνει εμφανή τη γενικότερη δυσαρέσκεια για το εκπαιδευτικό σύστημα και κυρίως για τις ευκαιρίες επιμόρφωσης που έπρεπε να προσφέρονται με κίνητρα και μισθολογικούς μετασχηματισμούς.

## 

## Ταυτότητα

Η επαγγελματική ταυτότητα αποτελεί σύνθεση παραγόντων σχετικών με τον επαγγελματικό, περιβαλλοντικό και προσωπικό κόσμο του εκπαιδευτικού και χωρίζεται σε υπό-ταυτότητες. Ορίζεται ως το σύνολο των χαρακτηριστικών της εκπαιδευτικής διαδικασίας, όπως τα προσδιορίζει ο εκπαιδευτικός ή οποιοσδήποτε παρατηρητής. Με την ταυτότητα, ο εκπαιδευτικός προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά που τον διαμορφώνουν ως επαγγελματία και τον διαφοροποιούν από τους συναδέλφους και το σχολικό περιβάλλον. Περιλαμβάνει την εικόνα και την εκτίμηση που έχει ο εκπαιδευτικός για τον εαυτό του και την εκπαιδευτική διαδικασία.

## Αναγκαιότητα

Όπως προκύπτει από την έρευνα της Πολυμεροπούλου (2016, σσ.159, 169-170), η Πολιτεία δεν υποστηρίζει τους παράγοντες που προάγουν την ικανοποίηση, όπως η προσφορά επιμόρφωσης, εξέλιξης, κινήτρων, ασφάλειας, αξιοκρατίας και αναγνώρισης. Τούτο έχει επίπτωση στο εκπαιδευτικό έργο και στα συναισθήματα των εκπαιδευτικών. Απαξιώνεται το δημόσιο σχολείο, δυσχεραίνουν τα αποτελέσματα στην κοινωνία και ακμάζει η παραπαιδεία. Η εικόνα που έχουν οι γονείς για τους εκπαιδευτικούς μειώνει την επαγγελματική υπόσταση και κοινωνική υποστήριξη. Το διδακτικό υλικό είναι τέτοιο που δεν επιτρέπει να επικεντρωθούν στην ποιότητα και να επηρεάσουν το αναλυτικό πρόγραμμα. Έτσι, οι προσδοκίες για τους εκπαιδευτικούς ελαττώνονται καλλιεργώντας αρνητικά συναισθήματα. Επηρεάζεται ο συναισθηματικός τους κόσμος με αίσθηση χαμηλής αυτοεκτίμησης και αρνητισμού για το επάγγελμα και το σχολικό περιβάλλον, γεγονός που οδηγεί σε αποχώρηση από το επάγγελμα.

Από την άλλη πλευρά, με την καλλιέργεια επαγγελματικής ταυτότητας ενθαρρύνεται η ενδυνάμωση προσωπικότητας του εκπαιδευτικού, με αποτέλεσμα να διαμορφώνονται αισθήματα ασφάλειας και ικανοποίησης. Αναγνωρίζεται η δουλειά από την πολιτεία, τους συναδέλφους και τους γονείς. Ο εκπαιδευτικός αποκτά άνεση στη συνεχή βελτίωση σχετικά με την εκπαιδευτική διαδικασία και διαρκή επαναπροσδιορισμό με δεδομένο. (Καμπάταγη, 2021, σσ.43-44)

## Δείκτες

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού σχετίζονται με προσωπικά και επαγγελματικά στοιχεία. Επηρεάζονται οι αξίες, οι φιλοδοξίες και η ιδεολογία που αφορούν στην προσωπικότητα του εκπαιδευτικού και η ικανοποίηση και εμπειρία. Παράγοντα αποτελεί το σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζει εντός και εκτός σχολείου και διαμορφώνουν τον συναισθηματικό κόσμο. Η εικόνα και η σχέση που έχει ο εκπαιδευτικός με τους συναδέλφους και το μαθητικό δυναμικό και οι προσδοκίες των άλλων επηρεάζουν επίσης. (Πολυμεροπούλου, 2015, σσ.160).

Για να μελετηθεί η επαγγελματική ταυτότητα ορίζουμε τρεις δείκτες μέτρησης το επαγγελματικό κίνητρο, την επαγγελματική ικανοποίηση και την αποτελεσματικότητα. Η έρευνα της Χριστοδούλου χρησιμοποιεί τους δείκτες για να προσδιορίσει την επαγγελματική ταυτότητα Κυπρίων Εκπαιδευτικών μέσω ερωτηματολογίου. Η έρευνα δείχνει πως η ικανοποίηση είναι ο κύριος παράγοντας της ταυτότητας και έχει άμεση εξάρτηση από τα τοπικά χαρακτηριστικά και τις συνθήκες εργασίας. Τα τελευταία διαμορφώνουν τα κίνητρα και επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού. (Χριστοδούλου, 2015, σσ.1,7).

Η επαγγελματική ταυτότητα σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού, την εμπειρία, τις γνώσεις και τις ικανότητες. Ο τρόπος αντίληψης της διδασκαλίας, οι προσωπικές αξίες , οι προσδοκίες επηρεάζουν σημαντικά. Εξωτερικοί παράγοντες που συντελούν στη διαμόρφωση ταυτότητας είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η ηγεσία του σχολείου, η μεταρρυθμίσεις και η οργανωτική δομή. (Καμπάταγη, 2021, σσ.38-39)

# Ρόλος Εκπαιδευτικής Μονάδας

## Προϋποθέσεις

Σύμφωνα με τον Βασιλόπουλο (2018, σσ.77) οι παράγοντες που εξασφαλίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη είναι η υποστήριξη από την ηγεσία, η οργάνωση κατάλληλων προγραμμάτων, η διαμόρφωση σχολικής κουλτούρας, η συνεργασία με εξωτερικούς παράγοντες, η αναβάθμιση ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και ο συνεχής προσδιορισμός ανάπτυξης ως μαθησιακή διαδικασία.

Η Σόφου (2015, σσ.68-69) εμβαθύνει στις προϋποθέσεις επιτυχημένης εξέλιξης των εκπαιδευτικών αναφέροντας ότι προαπαιτείται η ενεργή συμμετοχή και η διεύρυνση νοοτροπίας, δεδομένα που υποκινούνται με κατάλληλες διευκολύνσεις. Η Πολιτεία χρειάζεται να υποστηρίζει την ανάπτυξη και να παραμερίζει οποιαδήποτε καταπιεστικό μέτρο. Τα κίνητρα παίζουν σημαντικό ρόλο, καθώς η προσπάθεια ενός ατόμου αυξάνεται όταν προσδοκά αποτελέσματα. Ο εκπαιδευτικός χρειάζεται να έχει προσδοκίες ότι οι ανάγκες του καλύπτονται, είτε αφορούν σε υλικές υποδομές ή επιμορφωτικές. Σημαντικό υποστηρικτικό μέτρο αποτελεί η ύπαρξη **κριτικού φίλου** που αναλαμβάνει την εκπλήρωση διαδικασιών όπως η εξασφάλιση απαραίτητης υποδομής και η ικανοποίηση ελλείψεων. Μπορεί να είναι ερευνητής, σύμβουλος, διευθυντής ή εκπαιδευτικός με κατάλληλες γνώσεις και δεν ανήκει στη σχολική μονάδα. Έχει σκοπό να ενδυναμώνει την εργασία των εκπαιδευτικών. Παρακινεί με δεξιοτεχνία τους εκπαιδευτικούς να πραγματοποιήσουν έρευνα και να διευρύνουν νέες γνώσεις. Έχει το ρόλο συνερευνητή, εξασφαλίζοντας ισότητα με τον εκπαιδευτικό και όχι θέση συμβούλου. Η εμπειρία του κριτικού φίλου εμπλουτίζει τις γνώσεις του εκπαιδευτικού με συμπληρωματικό τρόπο. Η **Πολιτεία** καλείται να στηρίξει με την κατάλληλη υλική υποδομή για τεχνολογική αναβάθμιση, αξιοποίηση κατάλληλων μεθόδων, οικονομική διευκόλυνση και κατάλληλη προετοιμασία για ετοιμότητα του εκπαιδευτικού.

## Εμπόδια

Ο Ζαρίφης (2011, σσ.22-23) υποστηρίζει ότι τα εμπόδια συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη αφορά περιστασιακές συνθήκες και περιλαμβάνει οικογενειακές υποχρεώσεις, φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων, έλλειψη χρόνου, έλλειψη υποστήριξης από το επαγγελματικό ή οικογενειακό χώρο και κόστος συμμετοχής. Η δεύτερη κατηγορία αφορά σε θεσμικά εμπόδια που αφορούν στο τρόπο οργάνωσης και περιλαμβάνουν χρονικούς περιορισμούς του προγράμματος, αδιάφορο αντικείμενο, τυπικά προαπαιτούμενα προσόντα και απαιτούμενες υποδομές. Η τρίτη κατηγορία αφορά στη διάθεση του εκπαιδευτικού όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, κούρασης, νοοτροπίας, φόβο και γενικότερα ψυχολογικούς παράγοντες.

Σύμφωνα με την έρευνα της Σόφου (2015, σσ.76-78), δεν υπάρχει αλληλοπαρατήρηση μεταξύ των εκπαιδευτικών με σκοπό τον παραδειγματισμό και τη βελτίωση. Οι καθηγητές δεν είναι εξοικειωμένοι με την έρευνα και την επιστήμη και δε βασίζονται σε αυτή για τον εμπλουτισμό γνώσεων. Απεναντίας, θεωρούν ότι η έρευνα δε μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ανάπτυξη και παρουσιάζουν ατονικό ενδιαφέρον. Αυτό οφείλεται στην απουσία εξοικείωσης ή έλλειψης κινήτρων. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι υπάρχει ελλιπής υποστήριξη από την Πολιτεία σχετικά με ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής και εκπλήρωση αναγκών επιμόρφωσης. Τα κίνητρα θεωρούνται ανύπαρκτα, είτε είναι οικονομικά είτε σε υπηρεσιακό πλαίσιο, γεγονός που επιβαρύνει τη διάθεση και τις προσπάθειες εξέλιξης. Υπάρχει γενική απαισιοδοξία για τη βοήθεια του κριτικού φίλου. Τελικά, θεωρούν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη βασίζεται σε δική τους πρωτοβουλία.

Παρόλο που η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει κονδύλια για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, δεν αξιοποιούνται καταλλήλως λόγω ακατάλληλης προετοιμασίας στις δομές και τις γνώσεις. Αποδεικνύεται ότι η Ελλάδα αντιμετωπίζει θεμελιώδη προβλήματα στην εκπαίδευση, όπως τη δια βίου μάθηση και αξιολόγηση. (Χάδου, 2017, σσ.169)

## Σχολική Μονάδα

Για την επιτυχημένη υποστήριξη επαγγελματικής ανάπτυξης πρέπει να γίνει προσπάθεια εξάλειψης των εμποδίων από την πολιτεία και τη σχολική μονάδα και να οικοδομηθούν οι απαραίτητες προϋποθέσεις. Η σχολική μονάδα έχει ιδιαίτερα ενισχυτικό χαρακτήρα στην επαγγελματική ανάπτυξη με τον διευθυντή να είναι ο κύριος εμπλεκόμενος με σημαντικότατο ρόλο και ανάγκη πρωτοβουλίας. Χρειάζεται να προωθείται ο σχεδιασμός εσωτερικών προγραμμάτων σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς, να διαμοιράζονται οι διδακτικές εμπειρίες και να ανταλλάσσονται απόψεις με σκοπό την κριτική σκέψη και αξιολόγηση. Να δημιουργείται περιβάλλον ανοιχτής κουλτούρας και συλλογικότητας. Σημαντικό είναι να πραγματοποιούνται προγράμματα συμβουλευτικής από εξειδικευμένο προσωπικό και παροχή βοηθητικών οδηγιών σε συμφωνία με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι σχολικές μονάδες πρέπει να προωθούν τη δημιουργία σχολικών δικτύων ή συμπράξεων με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως Πανεπιστήμια ή Ιδρύματα Έρευνας. Η ηγεσία πρέπει να προωθεί την ύπαρξη ομάδων συνεργασίας, ώστε οι εκπαιδευτικοί να αποκτούν καλύτερη εικόνα για τη μονάδα και να επεκτείνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η συνεργασία και ο λόγος στις αποφάσεις ενισχύει τη συμμετοχικότητα. Ο διευθυντής είναι αρμόδιος για την τήρηση συμμετοχικού καθεστώτος και συνεργασίας, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη της σχολικής μονάδας. Η υλικοτεχνική υποδομή διευκολύνει τη διδακτική διαδικασία και η ηγεσία καλείται να πιέσει την πολιτεία για την αναβάθμιση αυτής. (Βασιλόπουλος, 2018, σελ.74-75.Σοφού, 2015, σσ.76-77). Η Χάδου (2017, σσ.166–167, 170) υπογραμμίζει τη σημαντικότητα του ρόλου του διευθυντή στην υποστήριξη της επικοινωνίας και τον καθορισμό ρόλων μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών. Η ενθάρρυνση των διδασκόντων να συμμετέχουν σε αέναη εκπαίδευση και σε προγράμματα με στόχο τη βελτίωση ποιότητας του σχολείου και του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελεί τον πυλώνα του αυτοδιοικούμενου σχολείου.

# Συμπέρασμα

Όπως είδαμε η δια βίου μάθηση βάζει τα θεμέλια για την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού, καθώς αποτελεί πρόοδο ολόκληρης την κοινωνίας μέσω του εκπαιδευτικού συστήματος. Αποτελεί δείκτη μέτρησης ποιότητας της εκπαίδευσης, του εκπαιδευτικού προσωπικού και ένδειξη εκπλήρωσης των στρατηγικών στόχων. Ως εκ τούτου, είναι άμεση η ανάγκη για υποστήριξη χρηματικά, με προσφορά υλικοτεχνικής υποδομής και οργανωτικά με εφαρμογή επιμορφωτικών προγραμμάτων για τους εκπαιδευτικούς. Οι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα εκφράζουν τη δυσαρέσκειά τους σχετικά με την υποστήριξη της Πολιτείας και το ρόλο και την εικόνα του εκπαιδευτικού που έχει διαμορφωθεί στην κοινωνία. Αποζητούν την επιμόρφωση αλλά με την προϋπόθεση κινήτρων και φιλικών συνθηκών. Τούτο διαμορφώνει το γενικό αίσθημα ικανοποίησης των εκπαιδευτικών, τον συναισθηματικό τους κόσμο στο χώρο εργασίας, την επικοινωνία με τους συναδέλφους και την εικόνα του εκπαιδευτικού έργου, δεδομένα που διαμορφώνουν την επαγγελματική τους ταυτότητα. Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο έχει η σχολική μονάδα με την ευθύνη να βαραίνει κυρίως την ηγεσία που πρέπει να αναλαμβάνει πρωτοβουλία για την υποστήριξη δια βίου μάθησης των εκπαιδευτικών που ανήκουν στη μονάδα, μέσω οργάνωσης προγραμμάτων, συνεργασιών ή προώθησης επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών. Πάρα ταύτα η προσωπική διάθεση και όρεξη του εκάστοτε εκπαιδευτικού αποτελεί προϋπόθεση και ανασταλτικό παράγοντα με την ανάγκη προσωπικής εξέλιξης των γνώσεων, δεξιοτήτων και εμπλουτισμό της αρχικής εκπαίδευσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση στηρίζει τις πρωτοβουλίες επαγγελματικής εξέλιξης και η Πολιτεία πρέπει να τις υποστηρίξει εξίσου σοβαρά και ενθαρρυντικά.

# Βιβλιογραφία

Βασιλόπουλος, Χ. (2018). Η Επαγγελματική Ανάπτυξη του Εκπαιδευτικού ως Μοχλός Αποτελεσματικής Διαχείρισης της Σχολικής Τάξης. *Επιστήμες Αγωγής*, *2018*(3), 68-81.

Ζαρίφης, Γ. (2011). *Συμμετοχή ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες* (No. IKEEART-2013-041). Aristotle University of Thessaloniki.

Καμπάταγη, Α. (2021). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Μαυρογιώργος, Γ. (1999). Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων. Τόμος Β'. Πάτρα: ΕΑΠ.

Πολυμεροπούλου, Β., Σκόδρα, Ε., & Σόρκος, Γ. (2015). Η επαγγελματική ικανοποίηση και η επαγγελματική ταυτότητα εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης πριν και κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. *Παιδαγωγική επιθεώρηση*, *60*.

Σοφού, Ε., & Διερωνίτου, Ε. (2015). Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη εκπαιδευτικών μέσα από τις διαδικασίες και τις πρακτικές της αυτοαξιολόγησης του σχολείου: Μελέτη περίπτωσης. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό*, *3*(1).

Χάδου, Ν. N. Α. (2017). Διαβίου Μάθηση-Εκπαίδευση-Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών Προσανατολισμένη στην Αγορά Εργασίας. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, *1*, 163-172.

Χριστοδούλου, Μ., & Κορφιάτης, Κ. (2015). H Επαγγελματική Ταυτότητα Κυπρίων Εκπαιδευτικών Δημοτικής Εκπαίδευσης και η Σχέση τους με την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση. *Πρακτικά 7ου Πανελλήνιου Συνεδρίου ΠΕΕΚΠΕ*, 8-10.