Περιεχόμενα

[Εισαγωγή 1](#_Toc97291495)

[Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών 1](#_Toc97291496)

[Δια Βίου Μάθηση / Επιμόρφωση 1](#_Toc97291497)

[Επαγγελματική Ανάπτυξη 2](#_Toc97291498)

[Οφέλη 2](#_Toc97291499)

[Αναγκαιότητα 3](#_Toc97291500)

[Μέθοδοι 3](#_Toc97291501)

[Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών 4](#_Toc97291502)

[Απόψεις Εκπαιδευτικών 4](#_Toc97291503)

[Ταυτότητα 5](#_Toc97291504)

[Σύνδεση Ταυτότητας – Ικανοποίησης 5](#_Toc97291505)

[Ρόλος Εκπαιδευτικής Μονάδας 6](#_Toc97291506)

[Προϋποθέσεις Επαγγελματικής Ανάπτυξης 6](#_Toc97291507)

[Εμπόδια Επαγγελματικής Ανάπτυξης 6](#_Toc97291508)

[Σχολική Μονάδα 7](#_Toc97291509)

[Συμπέρασμα 8](#_Toc97291510)

[Βιβλιογραφία 8](#_Toc97291511)

# Εισαγωγή

# Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών

Δια Βίου Μάθηση / Επιμόρφωση

Ως δια βίου μάθηση ορίζουμε τις διαδικασίες που ακολουθούνται με απώτερο στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των γνώσεων και δεξιοτήτων ενός εκπαιδευτικού και αφορούν σε προσωπικό, πρακτικό ή ακαδημαϊκό επίπεδο. Η επιμόρφωση μέσω της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης αποσκοπεί στην **επικαιροποίηση** των έως τώρα αποκτημένων γνώσεων και οδηγεί στην ευρύτερη έννοια της δια βίου μάθησης. (Χάδου, σελ 164) Αναπόφευκτα, οι έννοιες δια βίου μάθησης και επιμόρφωσης συχνά συγχέονται και χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν τη διεύρυνση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εκπαιδευτικού. Οι μαθησιακές δραστηριότητες που υπόκειται ο εκπαιδευτικός κατά την άσκηση του επαγγέλματός και αφορούν στην εξέλιξη των επαγγελματικών γνώσεων ονομάζεται επιμόρφωση. Κατά τη διαδικασία αυτή εμπλουτίζεται και βελτιώνεται, ανανεώνεται και εμπλουτίζεται η αρχική εκπαίδευση, κι έτσι αποτελεί προϋπόθεση για την **επαγγελματική ανάπτυξη** του εκπαιδευτικού και τον εκσυγχρονισμό του σχολείου. Κατά την επιμόρφωση, ο εκπαιδευτικός διαμορφώνει **προσωπικά** σχήματα κατανόησης και αποκτά ικανότητες παρεμβάσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία. (Σοφού, σελ.σ64)

Η βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών, το εκπαιδευτικό έργο και η επιμόρφωση αποτελούν αλληλεξαρτώμενες δραστηριότητες με μεταξύ τους επιρροές και προσδιορισμούς. Η επιμόρφωση συνήθως εμπλουτίζει την ακαδημαϊκή εκπαίδευση η οποία αποτελεί προϋπόθεση επιμόρφωσης, η οποία μπορεί να πάρει τη μορφή επανεκπαίδευσης ή συμπληρωματικής εκπαίδευσης αλλά μπορεί και η αρχική μόρφωση να στηρίζεται σε συνεχή μάθηση. Αυτός ο κύκλος μάθησης είναι αέναος με την επιμόρφωση να αποκτά δια βίου χαρακτήρα. Η επιμόρφωση συνδέεται άμεσα με την σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού και αποτελεί ατομική επιλογή που συνδέεται με τους διαθέσιμους τρόπου επιμόρφωσης που μπορεί να επιλέξει ο εκπαιδευτικός όπως μελέτη άρθρων, συνεργασία με συνάδελφους, σεμινάρια και άλλα. Αποτελεί

Βιβλίο σελ.101

## Επαγγελματική Ανάπτυξη

Η επιμόρφωση όντας στα πλαίσια προσωπικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού, όταν συνδέεται με συγκεκριμένες διαδικασίες που έχουν θεσμοθετηθεί, θεωρείται αναπόσπαστο κομμάτι της επαγγελματικής ανάπτυξης με τις δύο αυτές έννοιες να σχετίζονται άμεσα. Επαγγελματική ανάπτυξη ορίζεται η διαδικασία απόκτησης και ανάπτυξης κριτικής γνώσης, συναισθηματικής νοημοσύνης και δεξιοτήτων με σκοπό τον σωστό σχεδιασμό και την ορθή άσκηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από τον εκάστοτε εκπαιδευτικό. Ως εκ τούτου, η επιμόρφωση θέτει τα θεμέλια της επαγγελματικής ανάπτυξης και αποτελεί προαπαιτούμενο για την ομαλή εξέλιξη του εκπαιδευτικού με τις γνώσεις και ικανότητές του συνεχώς να διευρύνονται (Χάδου, σελ.165) Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι συνέχεια της βασικής εκπαίδευσης έχοντας χαρακτήρα δια βίου μάθησης με τις γνώσεις να εξελίσσονται καθ’ όλη τη διάρκεια της καριέρας. Παρέχει στον εκπαιδευτικό τη δυνατότητα προσωπικής ανάπτυξης και επαγγελματικής ανέλιξης και βελτιώνει την ποιότητα στον εργασιακό χώρο. Αποτελεί μέθοδο που προάγει την γνώση και τις ικανότητες των εκπαιδευτικών. Σημειώνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών έχει συνέπεια στον κοινωνικό κόσμο στον οποίο προσφέρει περισσότερο όταν είναι σωστά καταρτισμένος. (Βασιλόπουλος, σελ.69)

## Οφέλη

Καθ’ όλη τη διάρκεια της καριέρας του ο εκπαιδευτικός καλείται να αναπτύσσεται γνωστικά εμπλουτίζοντας τη βασική του εκπαίδευση. Αυτή η δραστηριότητα όμως έρχεται να ωφελήσει τον διδάσκοντα προσφέροντας του εσωτερική ανάπτυξη σε εκπαιδευτικά θέματα και αισθητή βελτίωση στην ποιότητα της δουλειάς του. Προσφέρονται ευκαιρίες μάθησης και εξάσκηση δημιουργικών ικανοτήτων και αναστοχασμό για τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται. Αναγνωρίζεται το έργο του και αυξάνεται το κύρος της δουλειάς με αποδοχή των αποτελεσμάτων του τόσο από τους μαθητές όσο και από την πολιτεία. Σημαντικό παράγοντα αποτελούν βέβαια τα οικονομικά οφέλη και η επαγγελματική ανέλιξη που μπορεί να έχει στο χώρο εργασίας του. Σημειώνεται ότι ο ρόλος των εκπαιδευτικών έχει συνέπεια στον κοινωνικό κόσμο στον οποίο προσφέρει περισσότερο όταν είναι σωστά καταρτισμένος. Ο εκπαιδευτικός έχει ατομικό κέρδος με προσωπική εξέλιξη και ομαδικά συντελεί στην βελτίωση της σχολικής μονάδας, της κοινότητας των εκπαιδευτικών και στο εκπαιδευτικό σύστημα γενικότερα. Βελτιώνεται η κοινωνικοποίηση του εντός της σχολικής μονάδας και αποκτά ενεργό ρόλο στην ευρύτερη κοινωνία. (Βασιλόπουλος, σελ.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 έχει ραγδαία εξέλιξη. Τα καινούρια επιστημονικά και οικονομικά δεδομένα της εξέλιξης μας αναγκάζουν να πληροφορούμαστε συνεχώς σε πολλούς και διακριτούς κλάδους, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Λόγω της συνεχούς εξέλιξης της γνώσης, η ισχύς της αρχικής εκπαίδευσης αποδυναμώνεται με αποτέλεσμα να γεννιέται η ανάγκη για ανανέωση αυτής, ώστε ο εκπαιδευτικός να συμπορεύεται με το μεταβαλλόμενο επαγγελματικό και κοινωνικό περιβάλλον. Τούτο αποτελεί προϋπόθεση για τη ενεργή συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. Έτσι, η συνεχής παραγωγή νέας γνώσης καλεί τους εκπαιδευτικούς να την αποκτήσουν και να εμπλουτίσουν την αρχική τους εκπαίδευση, ακολουθώντας τις διαδικασίες της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης και παραμένοντας συνεχώς ενημερωμένοι. (Χάδου, σελ.163).

Ορισμένοι στόχοι της δια βίου μάθησης είναι η ποιοτική εκπαίδευση, η βελτίωση της διδασκαλίας, η ανταπόκριση στις απαιτητικές εξελίξεις της αγοράς εργασίας, την εφαρμογή νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία προσεγγίζοντας επίκαιρα την έρευνα και την τεχνολογία, η κοινωνική ενίσχυση του εκπαιδευτικού με ενεργή συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. (Χάδου, σελ.164)

Ο εκπαιδευτικός όντας βασικός πυλώνας της εκπαίδευσης αποτελεί τον παράγοντα που επηρεάζει σε μεγάλο ποσοστό την ποιότητα αυτής και συμβάλει στην αναβάθμιση της σχολικής μονάδας και της ανάπτυξης του μαθητή. Οφείλει, λοιπόν, να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού έργου, γεγονός που πραγματοποιείται μόνο με τη συνεχή ενημέρωση και επιμόρφωση των επιστημονικών γνώσεων, την ευαισθητοποίηση και την εξέλιξη των ικανοτήτων. Η αναβάθμιση της εκπαίδευσης προϋποθέτει την ενίσχυση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, ενώ ταυτόχρονα η αρχική τους εκπαίδευση δεν επαρκεί. (Βασιλόπουλος σελ. 69)

## Μέθοδοι

Οι τρόποι ανάπτυξης του εκπαιδευτικού ποικίλουν με την οργάνωση τους να γίνεται είτε κεντρικά από το κράτος, είτε από κάθε σχολική μονάδα, είτε με πρωτοβουλία του εκπαιδευτικού. Οι τρόποι που αφορούν στην πρωτοβουλία του κράτους είναι η προσφορά επιμόρφωσης, ευκαιριών βελτίωσης μέσω επιμορφωτικών προγραμμάτων που οργανώνονται. Σημαντικούς παράγοντες αποτελούν η ύπαρξη διευκολύνσεων και σχετικών πιστοποιήσεων. Η σχολική μονάδα μπορεί να υποστηρίξει ενεργά την επαγγελματική ανάπτυξη με πρωτοβουλίες του διευθυντή, προώθηση της κουλτούρας της επιμόρφωσης, την ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού όπως ο **κριτικός φίλος**, τον σχεδιασμό κατάλληλων εσωτερικών προγραμμάτων και προώθηση συνεργασίες εντός και εκτός του σχολείου με διάφορους φορείς. Υπάρχει μία πληθώρα τρόπων ανάπτυξης στην εργαλειοθήκη των εκπαιδευτικών που βέβαια προϋποθέτει την όρεξη για επιμόρφωση. Η ανάγνωση επιστημονικών περιοδικών και άρθρων με θέμα την εκπαίδευση δίνει νέες ιδέες και προτείνει καινοτομίες που μπορούν να εφαρμοστούν στην τάξη. Ο αναστοχασμός και η κριτική αποτίμηση, βέβαια θεωρούνται απαραίτητα για την υγιή εξέλιξη. Τούτο, μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την αλληλεπίδραση με μαθητές ή τους γονείς για την αξιολόγηση των μεθόδων, της ύλης και γενικότερα την διδασκαλία. Σημαντικότατη είναι βέβαια και η επικοινωνία με τους συναδέλφους που κατέχουν εμπειρία και μπορούν να εκφέρουν εμπεριστατωμένη άποψη. Ευρέως διαδεδομένοι τρόποι επιμόρφωσης αποτελούν τα μαθήματα, τα επιμορφωτικά σεμινάρια, τα συνέδρια και οι μεταπτυχιακές σπουδές. (Βασιλόπουλος, σελ.74-75). Διαδεδομένος τρόπο επιμόρφωσης, επίσης, είναι το σεμινάριο που συμβάλει στην αποτελεσματικών εκπαίδευσης αλλά υπάρχουν και ανεξάρτητοι όπως οι μελέτες περίπτωσης, η τηλεκπαίδεση, η παρατήρηση στο πεδίο που αποτελούν ανοιχτές τεχνικές. (Χάδου, σελ169) Έπειτα από την έρευνα της Σόφου, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν σημαντική τη συμμετοχή τους σε ομάδες για συλλογή και κριτική αποτίμηση των δεδομένων, μέσω τη οποίας μαθαίνουν καλύτερα τη σχολική μονάδα, αποκτούν νέες γνώσεις και εξασκούν δεξιότητες. Υπογραμμίζουν τη μεταξύ εκπαιδευτικών συνεργασία με τη δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις. (Σοφού σελ.76)

# Ικανοποίηση Εκπαιδευτικών

## Απόψεις Εκπαιδευτικών

Επαγγελματική ικανοποίηση είναι η εκδήλωση των συναισθημάτων του εκπαιδευτικού στον εργασιακό του χώρο έπειτα από τη σύγκριση των προσδοκιών του από την εργασία του και των πραγματικών αποτελεσμάτων. (Πολυμεροπούλου, σελ. 159). Η Πολυμεροπούλου πραγματοποιεί έρευνα με 218 καθηγητές με χρήση ερωτηματολογίου που σχετίζονταν με την εικόνα που έχουν για τους ίδιους, την ικανοποίησή τους σχετικά με το εκπαιδευτικο σύστημα και τη διαμόρφωση της άποψης τους περί αυτού. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, ήταν αρκετά υψηλό το ποσοστό των καθηγητών που δήλωσαν απογοητευμένοι επαγγελματικά. Πιο συγκεκριμένα, δήλωσαν δυσαρεστημένοι με το γεγονός ότι έλλειψης ευκαιριών για επιμόρφωση, παρόλο που αρκετοί δεν θεωρούσαν ότι υστερούνται ικανότητας χειρισμού των μαθητών. Σημειώνουν ότι δεν δίδονται κίνητρα για τη βελτίωσή τους ούτε δυνατότητα εξέλιξης στο επάγγελμα τους. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα θεωρούν ότι τους στερεί το δικαίωμα επαγγελματικής ασφάλειας, μονιμότητας με επισφαλείς συνέπειες και ότι έχει το αδιαφανή και αναξιοκρατικό χαρακτήρα. Νιώθουν, ακόμα, ότι η κοινωνία δε σέβεται τον επάγγελμα του εκπαιδευτικού αμφισβητώντας τα αποτελέσματά του. Τέλος, θεωρών ότι δεν αμείβονται επαρκώς με βάση τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, γεγονός που έρχεται σε σύγκρουση με τις προσδοκίες τους. Η έρευνα κάνει εμφανή τη γενικότερη δυσαρέσκεια του εκπαιδευτικού συστήματος σε αρκετούς παράγοντες μεταξύ των οποίων και οι ευκαιρίες της επιμόρφωσης που θα έπρεπε να προσφέρονται στους εκπαιδευτικούς με την ύπαρξη κινήτρων και μισθολογικών μετασχηματισμών. (σελ. 164-168)

## 

## Ταυτότητα

Η επαγγελματική ταυτότητα αποτελεί μία σύνθεση από παράγοντες που σχετίζονται με το επαγγελματικό, περιβαλλοντικό και προσωπικό κόσμο του εκπαιδευτικού κι έτσι χωρίζεται σε υπό-ταυτότητες ανάλογα. Ορίζεται ως το σύνολο των χαρακτηριστικών που αφορούν στην εκπαιδευτική διαδικασία έτσι όπως τα προσδιορίζει ο εκπαιδευτικός ή οπουδήποτε παρατηρητής. Με την ταυτότητα ο εκπαιδευτικός προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά που τον χαρακτηρίζουν ως επαγγελματία και τον διαφοροποιούν από τους συναδέλφους και το σχολικό περιβάλλον. Περιλαμβάνει την εικόνα, την εκτίμηση που έχει ο εκπαιδευτικός για τον εαυτό του αλλά και την παρακίνηση, την αντίληψη και της προοπτική του επαγγελματικού έργου του.

## Αναγκαιότητα

Όπως προκύπτει από την έρευνα της (Πολυμεροπούλου, σελ. 159), η Πολιτεία δεν υποστηρίζει τους παράγοντες που καθιστούν ικανοποιημένους τους εκπαιδευτικούς όπως η προσφορά επιμόρφωσης, η εξέλιξη, τα κίνητρα, η ασφάλεια, η αξιοκρατία, η αναγνώριση. Τούτο έχει επίπτωση στο εκπαιδευτικό έργο και στα συναισθήματα των εκπαιδευτικών καθιστώντας τους ανικανοποίητους με την εργασία τους. Ταυτόχρονα απαξιώνεται το ελληνικό δημόσιο σχολείο και τα αποτελέσματα που έχει στην κοινωνία με την παραπαιδεία να αποτελεί φαινόμενο που ακμάζει. Η εικόνα που έχουν οι γονείς για αυτούς μειώνει την επαγγελματική υπόσταση και την κοινωνική του υποστήριξη. Το διδακτικό υλικό, επίσης, είναι τέτοιο που δεν τους επιτρέπει να επικεντρωθούν στην ποιότητα της δουλειά τους και να επηρεάσουν το αναλυτικό πρόγραμμα. Έτσι, οι προσδοκίες που έχουν για τους εκπαιδευτικούς ελαττώνονται αισθητά και η γνώμη που σχηματίζεται αποκτά αρνητικές διαστάσεις. Ταυτόχρονα, επηρεάζεται άμεσα ο συναισθηματικός κόσμος του εκπαιδευτικού με έκφραση χαμηλής αυτοεκτίμησης και αρνητικής εικόνας για τον εαυτό του, το επάγγελμα και το σχολικό του περιβάλλον, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε αποχώρηση από την άσκηση του επαγγέλματος. (σελ.169-170)

Από την άλλη πλευρά είναι αντιληπτό ότι με την καλλιέργεια επαγγελματικής ταυτότητας ενθαρρύνεται η ενδυνάμωση της προσωπικότητας του εκπαιδευτικού με αποτέλεσμα να διαμορφώνονται συναισθήματα ασφάλειας, ικανοποίησης καθώς η δουλειά του αναγνωρίζεται τόσο από την πολιτεία όσο και από τους συναδέλφους και του γονείς. Ο εκπαιδευτικός αποκτά άνεση στη συνεχή βελτίωση προσωπικών χαρακτηριστικών που σχετίζονται με την εκπαιδευτικής διαδικασίας και έναν διαρκή επαναπροσδιορισμό με δεδομένο ότι κατέχει αισθήματα σιγουριάς. (Καμπάταγη σελ 43-44) Σημειώνεται ότι με την ταυτότητα ο εκπαιδευτικός προσδιορίζει τα χαρακτηριστικά που τον χαρακτηρίζουν ως επαγγελματία και τον διαφοροποιούν από τους συναδέλφους και το σχολικό περιβάλλον. (Πολυμεροπούλου, σελ. 160).

## Δείκτες

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού σχετίζονται τόσο με προσωπικά όσο και με επαγγελματικά στοιχεία. Σχετικά με τον εκπαιδευτικό επηρεάζουν άμεσα η προσωπικότητα, οι αξίες, οι φιλοδοξίες και η ιδεολογία του. Σε σύνδεση με το επάγγελμα, οι παράγοντες που επηρεάζουν είναι η ικανοποίηση και η εμπειρία του. Σημαντικό παράγοντα αποτελεί το σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζει εντός και εκτός σχολείου αλλά ο συναισθηματικός του κόσμος . Τέλος, παράγοντα αποτελεί η εικόνα και η σχέση που έχει ο εκπαιδευτικός με τους συναδέλφους και το μαθητικό δυναμικό και η προσδοκίες και η γνώμη που έχουν οι άλλοι για αυτόν. (Πολυμεροπούλου, σελ. 160).

Για να μελετηθεί η επαγγελματική ταυτότητα μπορούμε να ορίσουμε τρεις δείκτες μέτρησης το επαγγελματικό κίνητρο, η επαγγελματική ικανοποίηση και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών. Η έρευνα της Χριστοδούλου χρησιμοποιεί αυτούς ακριβώς τους δείκτες για να προσδιορίσει την επαγγλεματική ταυτότητα Κυπρίων Εκπαιδευτικών. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις χωρισμένες στα τρία παραπάνω πλαίσια κι έτσι έδωσαν μία ολοκληρωμένη εικόνα της ταυτότητας. Η έρευνα έδειξε πως η ικανοποίηση είναι ο κύριος παράγοντας της ταυτότητας. Έχει, όμως, άμεση εξάρτηση από τα τοπικά χαρακτηριστικά και τις συνθήκες εργασίας τα οποία διαμορφώνουν τα κίνητρα και επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού. (Χριστοδούλου, σελ 1, 7).

Η επαγγελματική ταυτότητα σχετίζεται τόσο με τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτικού, την επαγγελματική εμπειρία όσο και από τις γνώσεις και τις ικανότητές του. Ο τρόπος αντίληψης της διδασκαλίας, οι προσωπικές αξίες , οι προσδοκίες επηρεάζουν σημαντικά. Εξωτερικοί παράγοντες που επίσης συντελούν στη διαμόρφωση ταυτότητας είναι οι σχέσεις με τους συναδέλφους, η ηγεσία τους σχολείου, η μεταρρυθμίσεις και οργανωτική δομή. Η ταυτότητα μπορεί να έχει διαστάσεις, προσωπικής προσδοκίας, καθηκόντων, δεξιοτήτων, παιδαγωγικής, εξωτερικών παραγόντων και κοινωνικής συμπεριφοράς. (Καμπάταγη σελ 38-39)

# Ρόλος Εκπαιδευτικής Μονάδας

## Προϋποθέσεις Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Σύμφωνα με τον Βασιλόπουλο (123123) οι παράγοντες που εξασφαλίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη είναι η υποστήριξη από την ηγεσία του σχολείου, η οργάνωση κατάλληλων εκπαιδευτικών προγραμμάτων που στοχεύουν στην εξέλιξη του εκπαιδευτικού, η διαμόρφωση κατάλληλης σχολικής κουλτούρας, η συνεργασία με εξωτερικούς παράγοντες, η αναβάθμιση ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και ο συνεχής προσδιορισμός της διαδικασίας της ανάπτυξης ως μαθησιακή διαδικασία. (Βασιλόπουλος, σελ. 77)

Η Σόφου εμβαθύνει περισσότερο στις προϋποθέσεις επιτυχημένης εξέλιξης των εκπαιδευτικών αναφέροντας ότι προαπαιτείτε η **ενεργή συμμετοχή** των εκπαιδευτικών και η διεύρυνση της κατάλληλης νοοτροπίας, δεδομένα που υποκινούνται με κατάλληλες **διευκολύνσεις**. Έτσι, η Πολιτεία χρειάζεται να υποστηρίζεται την ανάπτυξη και να παραμερίζει οποιαδήποτε καταπιεστικό μέτρο. Τα **κίνητρα** παίζουν σημαντικό ρόλο καθώς η προσπάθεια ενός ατόμου αυξάνεται όταν προσδοκά αποτελέσματα από αυτήν και να παραμένει συγκεντρωμένος στο στόχο του. Ο εκπαιδευτικός χρειάζεται να έχει **προσδοκίες** ότι η οι ανάγκες του θα καλυφθούν από την πλευρά της πολιτείας είτε αυτές αφορούν σε υλικές υποδομές ή επιμορφωτικές. Έτσι, παρέχονται καλύτερες δυνατότητες για το εκπαιδευτικό έργο, την ανάπτυξη και την επιμόρφωσή τους. Σημαντικό υποστηρικτικό μέτρο αποτελεί η ύπαρξη **κριτικού φίλου** που αναλαμβάνει την εκπλήρωση διαδικασιών όπως η εξασφάλιση της απαραίτητης υποδομής και η ικανοποίηση πιθανών ελλείψεων. Μπορεί να είναι ερευνητής, σύμβουλος, διευθυντής ή εκπαιδευτικός με τις κατάλληλες γνώσεις και δεν ανήκει στη σχολική μονάδα αλλά έχει σκοπό να ενδυναμώνει την εργασία των εκπαιδευτικών. Παρακινεί με δεξιοτεχνία τους εκπαιδευτικούς να πραγματοποιήσουν έρευνα σχετικά με την εργασία τους και να διευρύνουν τις γνώσεις τους με καινούριες διαστάσεις. Αποκτούν έτσι ψυχολογική βεβαιότητα και αυτοπεποίθηση για την εργασία τους. Γι’ αυτό το σκοπό, έχει το ρόλο του συνερευνητή εξασφαλίζοντας ισότητα με τον εκπαιδευτικό σε αντίθεση με θέση συμβούλου λόγω καλύτερης εμπειρίας. Έτσι, η εμπειρία του κριτικού φίλου εμπλουτίζουν τις γνώσεις του εκπαιδευτικού με συμπληρωματικό τρόπο. Η **Πολιτεία** καλείται να στηρίξει τον εκπαιδευτικό με την κατάλληλη υλική υποδομή για την τεχνολογική αναβάθμιση και την αξιοποίηση των κατάλληλων μεθόδων και να καλύψει όλες τις ελλείψεις. Σημαντική είναι η οικονομική διευκόλυνση αλλά και η κατάλληλη προετοιμασία και ετοιμότητα από την πλευρά του εκπαιδευτικού. (Σοφού σελ.68-69).

## Εμπόδια Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Ο Ζαρίφης (2011, σελ.22-23) υποστηρίζει ότι τα εμπόδια συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά περιστασιακές συνθήκες και περιλαμβάνει εμπόδια όπως υποχρεώσεις που απαιτεί η οικογένεια, η φροντίδα παιδιών ηλικιωμένων, η έλλειψη χρόνου σχετικά με τα χρονικά περιθώρια που απαιτεί η επαγγελματική δραστηριότητα, η έλλειψη υποστήριξης ή ενθάρρυνσης από το επαγγελματικό ή οικογενειακό χώρο και το πιθανό κόστος συμμετοχής. Η δεύτερη κατηγορία αφορά σε θεσμικά εμπόδια που αφορούν στο τρόπο οργάνωσης και περιλαμβάνουν τους περιορισμούς του χρόνου που πραγματοποιείται ένα πρόγραμμα, το αντικείμενο που πιθανόν να μην προκαλεί το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών, τυπικά προσόντα ως προαπαιτούμενα και οι υποδομές. Τέλος, η τρίτη κατηγορία αφορά στη διάθεση του εκπαιδευτικού όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, κούρασης, διαφοράς στη νοοτροπία, φόβος και γενικότερα παράγοντες που σχετίζονται με την ψυχολογία και το αξιακό σύστημα των συμμετεχόντων.

Σύμφωνα με την έρευνα της Σόφου (12312), δεν υπάρχει αλληλοπαρατήρηση μεταξύ των διδασκαλιών των εκπαιδευτικών με σκοπό τον παραδειγματισμό και τη βελτίωση όσο κι αν αποτελεί στοιχείο ανατροφοδότησης. Αυτό αποδεικνύει ότι οι καθηγητές δεν είναι συνηθισμένοι στην ύπαρξη παρατηρητή κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας. Επίσης, οι καθηγητές φαίνεται ότι δεν είναι εξοικειωμένοι με την έρευνα και την επιστήμη και δε βασίζονται σε αυτή για τον εμπλουτισμό των γνώσεων τους, παρόλο που παίζει καθοριστικό ρόλο. Απεναντίας πιθανώς απουσίας εξοικείωσης ή έλλειψης κινήτρων θεωρούν ότι η έρευνα δε μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ανάπτυξη παρουσιάζοντας **ατονικό ενδιαφέρον**. Η έρευνα αναφέρει, επίσης, ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως δεν εξασφαλίζονται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για επαγγελματική ανάπτυξη. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει **ελλιπής υποστήριξη** από την Πολιτεία σχετικές με τις ελλείψεις υλικοτεχνικής υποδομής και την εκπλήρωση καταλλήλως των αναγκών επιμόρφωσης του εκπαιδευτικού προσωπικού. Τα **κίνητρα θεωρούνται ανύπαρκτα**, είτε αυτά αφορούν σε οικονομικό είτε σε υπηρεσιακό πλαίσιο, γεγονός που επιβαρύνει τη διάθεση και τις προσπάθειες εξέλιξης ενώ υπάρχει γενική απαισιοδοξία για τη βοήθεια του κριτικού φίλου. Τελικά, η πληροφόρηση οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη βασίζεται σε δική τους πρωτοβουλία. (Σόφου 76-78)

Παρόλο που η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει κονδύλια για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, δεν αξιοποιούνται καταλλήλως λόγω ακατάλληλης προετοιμασίας όσο αφορά στις δομές, τις γνώσεις και τις ικανότητες. Η Ελλάδα συνεχίζει να αντιμετωπίζει θεμελιώδη προβλήματα στην εκπαίδευση όπως αυτό της δια βίου μάθησης και αξιολόγησης εκπαιδευτικού προσωπικού. (Χάδου, σελ 169)

## Σχολική Μονάδα

Για την επιτυχημένη, λοιπόν, υποστήριξη επιτυχούς επαγγελματικής ανάπτυξης πρέπει καταρχήν να γίνει προσπάθεια εξάλειψης των εμποδίων που παρουσιάζονται τόσο από την πολιτεία όσο και από την σχολική μονάδα και να οικοδομήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, η σχολική μονάδα έχει ιδιαίτερα ενισχυτικό χαρακτήρα στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών με τον **διευθυντή** ως κύριος εμπλεκόμενος να έχει σημαντικό ρόλο και να απαιτεί την πρωτοβουλία του. Έτσι, μπορεί να προωθείτε ο σχεδιασμός κατάλληλων εσωτερικών προγραμμάτων σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς κατά τα οποία διαμοιράζονται οι διδακτικές εμπειρίες και να ανταλλάσσονται απόψεις με σκοπό την κριτική σκέψη και την αξιολόγηση αυτών, δημιουργώντας έτσι ένας περιβάλλον **ανοιχτής κουλτούρας και συλλογικότητας**. Επίσης, μπορούν να πραγματοποιηθούν προγράμματα συμβουλευτικής από **εξειδικευμένο προσωπικό** με συχνές συναντήσεις και παροχή κατάλληλων βοηθητικών οδηγιών σε ζητήματα που αφορούν τόσο στο σχολείο και σε συμφωνία με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι σχολικές μονάδες μπορούν να αναλάβουν ή να προωθήσουν τη δημιουργία σχολικών δικτύων ή συμπράξεων με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως Πανεπιστήμια ή Ιδρύματα Έρευνας μέσω των οποίων οι συμμετέχοντες ανταλλάσσουν απόψεις για τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται και την κριτική αποτίμηση αυτών. (Βασιλόπουλος, σελ.74-75)

Επιπρόσθετα, η ηγεσία πρέπει να προωθεί την ύπαρξη ομάδων συνεργασίας εντός της σχολικής μονάδας ώστε οι εκπαιδευτικοί να αποκτούν καλύτερη εικόνα για τη μονάδα που ανήκουν και να επεκτείνουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η συνεργασία έχει καλύτερα αποτελέσματα όταν οι εκπαιδευτικοί έχουν λόγο στις αποφάσεις που παίρνονται γεγονός που αποδεικνύει τη συμμετοχικότητα. Ο διευθυντής είναι αρμόδιος για την τήρηση του συμμετοχικού καθεστώτος και τις συνεργασίας, με αποτέλεσμα την ανάπτυξη της ίδια της σχολικής μονάδας. Σημαντικό κομμάτι το οποίο διευκολύνει τη διδακτική διαδικασία είναι η υλικοτεχνική υποδομή, που η ηγεσία επίσης καλείται να πιέσει την πολιτεία με βάση τις αρμοδιότητες που έχει για την αναβάθμιση της υποδομής του σχολείου. (Σοφού, σελ 76-77)

Η Χάδου (123123) υπογραμμίζει τη σημαντικότητα του ρόλου του διευθυντή στην υποστήριξη της επικοινωνίας και τον καθορισμό ρόλων μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών. Χρειάζεται να σχεδιάζει τα προγράμματα σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς, έχοντας κατά νου την κουλτούρα του σχολείου και την εκπλήρωση των στόχων. Η ενθάρρυνση των διδασκόντων να συμμετέχουν σε αέναη εκπαίδευση και σε προγράμματα με στόχο τη βελτίωση ποιότητας του σχολείου και του εκπαιδευτικού συστήματος αποτελεί το πυλώνα του αυτόνομου αυτοδιοικούμενου σχολείου. (σελ. 166–167, 170)

# 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 της χώρας, του εκπαιδευτικού προσωπικού και κατά πόσο οι στρατηγικοί στόχοι επιμόρφωσης επιτυγχάνονται. Ως εκ τούτου, είναι άμεση η ανάγκη για υποστήριξη τόσο χρηματικά, με προσφορά υλικοτεχνικής υποδομής όσο 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 προς τον εκπαιδευτικό. 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 τους 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.

**Χάδου σελ170**

# 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.

**Δημοτικής Εκπαίδευσης και η Σχέση τους με την Περιβαλλοντική Εκπαίδευση**

Μαρία Χριστοδούλου , Κωνσταντίνος Κορφιάτης

*ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις σχετικά με 3 δείκτες της επαγγελματικής ταυτότητας των εκπαιδευτικών*

Οι δείκτες αυτοί είναι α) το επαγγελματικό κίνητρο (job motivation), β) η επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) και γ) η αποτελεσματικότητα (self-efficacy) των εκπαιδευτικών.

υπάρχει θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη της αποτελεσματικότητας του 3ου προφίλ επαγγελματικής ταυτότητας και της πρόθεσής τους να εμπλακούν σε περιβαλλοντικά εκπαιδευτικά προγράμματα

Η επαγγελματική ικανοποίηση που νιώθει ένας εκπαιδευτικός αποτέλεσε την κύρια παράμετρο καθορισμού της επαγγελματικής του ταυτότητας.

η επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών δεν έχει παγκόσμιο χαρακτήρα αλλά, εξαρτάται από το πλαίσιο εργασίας του και τις τοπικές ιδιαιτερότητες στις οποίες εργάζεται..

Χαδου

Ρολος σχολικής μονάδας

το μυστικό που θα επιτρέψει το μετασχηματισμό του Ελληνικού σχολείου σε αυτοδιοικούμενο είναι η προσφορά αέναης εκπαίδευσης στον εκπαιδευτικό στοχεύοντας στην προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη. Ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών να συμμετέχουν σε δράσεις που στοχεύουν στη βελτίωση της ποιότητας και αποτελεσματικότητας του σχολείου τους σε ποικίλα επίπεδα.

(-)

Συμπεράσματα