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

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. (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. Λόγω της συνεχούς εξέλιξης της γνώσης, η ισχύς της αρχικής εκπαίδευσης αποδυναμώνεται με αποτέλεσμα να γεννιέται η ανάγκη για ανανέωση αυτής. (Χάδου, σελ.163). Ο εκπαιδευτικός όντας βασικός πυλώνας της εκπαίδευσης αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει την ποιότητα και συμβάλει στην αναβάθμιση μονάδας και της ανάπτυξης του μαθητή. (Βασιλόπουλος σελ. 69)

Στην παρούσα εργασία πλαισιώνουμε την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών προσεγγίζοντας τον ορισμό και τη σύνδεση με την επαγγελματική ανάπτυξη. Αναφερόμαστε στο δια βίου χαρακτήρα και στην αναγκαιότητα αυτού με προϋπόθεση την επιμόρφωση. Απαριθμούμε τους τρόπους που μπορεί να επέλθει επαγγελματική ανάπτυξη, τις προϋποθέσεις που απαιτούνται και τα εμπόδια που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε. Στη συνέχεια, εμβαθύνουμε στην ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και τη σημασία της. Μελετάμε τους δείκτες της ταυτότητας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν αναφερόμενοι σε έρευνα που έχει πραγματοποιηθεί για την ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Συσχετίζοντας τις έννοιες καταλήγουμε στη σημαντικότητα του ρόλου της σχολικής μονάδας και της πρωτοβουλίας που να πάρει η ηγεσία για την επαγγελματική ανάπτυξη. Έτσι, δένουμε τις ενέργειες της σχολικής μονάδα, την ικανοποίηση του εκπαιδευτικού και την διαμόρφωση κατάλληλης επαγγελματικής ταυτότητας.

# Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών

Επιμόρφωση

Οι μαθησιακές δραστηριότητες που υπόκειται ο εκπαιδευτικός κατά τη διδαχή και αφορούν στην εξέλιξη των επαγγελματικών γνώσεων ονομάζεται επιμόρφωση. Μέσω της επιμόρφωσης βελτιώνεται, ανανεώνεται και εμπλουτίζεται η αρχική εκπαίδευση. Η επιμόρφωση αποτελεί προϋπόθεση επαγγελματικής ανάπτυξης και εκσυγχρονισμού. Κατά την επιμόρφωση, ο εκπαιδευτικός διαμορφώνει προσωπικά σχήματα κατανόησης και αποκτά νέες γνώσεις και ικανότητες παρεμβάσεων στην εκπαιδευτική διαδικασία. (Σοφού, σελ.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 μπορεί να αποτελεί βασική προϋπόθεση επιμόρφωσης ή 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 που συνδέεται με τους τρόπους επιμόρφωσης όπως μελέτη άρθρων, συνεργασία με συνάδελφους ή σεμινάρια. Βιβλίο σελ.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 απόκτησης και ανάπτυξης κριτικής γνώσης, συναισθηματικής νοημοσύνης και δεξιοτήτων με σκοπό τον σωστό σχεδιασμό και την ορθή άσκηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Η επιμόρφωση θέτει τα θεμέλια της επαγγελματικής ανάπτυξης και αποτελεί προαπαιτούμενο για την ομαλή εξέλιξη του εκπαιδευτικού. (Χάδου, σελ.165).

Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι συνέχεια της βασικής εκπαίδευσης και έχει 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. 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 ωφελεί, επίσης, τον διδάσκοντα προσφέροντας εσωτερική ανάπτυξη και βελτίωση στην ποιότητα της δουλειάς. Προσφέρονται ευκαιρίες μάθησης και εξάσκηση δημιουργικών ικανοτήτων και αναστοχασμό. Αναγνωρίζεται το έργο του και αυξάνεται το κύρος της δουλειάς με αποδοχή των αποτελεσμάτων τόσο στους μαθητές όσο και στην πολιτεία. Σημαντικό παράγοντα αποτελούν τα οικονομικά οφέλη και η επαγγελματική ανέλιξη που έχει. 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 κοινότητας των εκπαιδευτικών και το εκπαιδευτικό σύστημα. Βελτιώνεται η κοινωνικοποίηση 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 ραγδαία εξέλιξη. Τα καινούρια επιστημονικά και οικονομικά δεδομένα μας αναγκάζουν να πληροφορούμαστε συνεχώς σε διακριτούς κλάδους, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης. Αποτελεί, επίσης, προϋπόθεση για 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 παραμένοντας συνεχώς ενημερωμένοι. (Χάδου, σελ.163).

Στόχοι της δια βίου μάθησης είναι η ποιοτική εκπαίδευση, βελτίωση της διδασκαλίας, ανταπόκριση στις εξελίξεις της αγοράς, εφαρμογή νέων τεχνολογιών, κοινωνική ενίσχυση του εκπαιδευτικού με ενεργή συμμετοχή στην κοινωνική ζωή. (Χάδου, σελ.164)

Ο εκπαιδευτικός οφείλει να ανταπεξέρχεται στις απαιτήσεις του εκπαιδευτικού 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 σελ. 69)

## Μέθοδοι

Οι τρόποι ανάπτυξης του εκπαιδευτικού ποικίλουν και οργανώνονται από το κράτος, τη σχολική μονάδα, ή με πρωτοβουλία του εκπαιδευτικού. 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 κατάλληλων προγραμμάτων και προώθηση συνεργασιών. Υπάρχει πληθώρα, επίσης, τρόπων ανάπτυξης στην εργαλειοθήκη των εκπαιδευτικών που προϋποθέτει την όρεξη για επιμόρφωση. Η ανάγνωση επιστημονικών άρθρων δίνει νέες ιδέες και προτείνει καινοτομίες που μπορούν να εφαρμοστούν στην τάξη. Ο αναστοχασμός και η κριτική αποτίμηση, θεωρούνται απαραίτητα για την υγιή εξέλιξη. Επιτυγχάνεται, επίσης, μέσα από την αλληλεπίδραση με μαθητές ή γονείς και την αξιολόγηση των μεθόδων, της ύλης και τη διδασκαλία. Σημαντικότατη είναι η επικοινωνία με τους συναδέλφους που εκφέρουν εμπεριστατωμένη άποψη. Ευρέως διαδεδομένοι τρόποι επιμόρφωσης αποτελούν τα μαθήματα, τα επιμορφωτικά σεμινάρια, τα συνέδρια και οι μεταπτυχιακές σπουδές. (Βασιλόπουλος, σελ.74-75). Αρκετά διαδεδομένα είναι το σεμινάριο που συμβάλει στην αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και ανεξάρτητοι μέθοδοι όπως οι μελέτες περίπτωσης, η τηλεκπαίδεση, η παρατήρηση στο πεδίο που αποτελούν ανοιχτές τεχνικές. (Χάδου, σελ169) 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. Υπογραμμίζουν τη σημαντικότητα συνεργασίας μεταξύ εκπαιδευτικών και τη λήψη αποφάσεων. (Σοφού σελ.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. (Πολυμεροπούλου, σελ. 159). Η Πολυμεροπούλου πραγματοποιεί έρευνα με 218 καθηγητές με χρήση ερωτηματολογίου σχετικά με την εικόνα τους, την ικανοποίησή τους με το εκπαιδευτικο σύστημα και τη διαμόρφωση άποψης περί αυτού. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, είναι υψηλό το ποσοστό των καθηγητών που δηλώνουν απογοητευμένοι επαγγελματικά και δυσαρεστημένοι με το γεγονός έλλειψης ευκαιριών για επιμόρφωση. Σημειώνουν ότι δεν δίδονται κίνητρα για τη βελτίωσή τους ούτε δυνατότητα επαγγλεματικής εξέλιξης. Αναφορικά με το εκπαιδευτικό σύστημα θεωρούν ότι τους στερεί το δικαίωμα επαγγελματικής ασφάλειας, μονιμότητας και επισφαλείς συνέπειες με αδιαφανή και αναξιοκρατικό χαρακτήρα. Νιώθουν ότι η κοινωνία δε σέβεται τον επάγγελμα του εκπαιδευτικού και αμφισβητεί τα αποτελέσματα. Τέλος, θεωρούν ότι 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. (σελ. 164-168)

## 

## 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 παρακίνηση, την αντίληψη και την προοπτική της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

## Αναγκαιότητα

Όπως προκύπτει από την έρευνα της (Πολυμεροπούλου, σελ. 159), η Πολιτεία δεν υποστηρίζει τους παράγοντες που προάγουν την ικανοποίηση όπως η προσφορά επιμόρφωσης, εξέλιξη, κίνητρα, ασφάλεια, αξιοκρατία και αναγνώριση. Τούτο έχει επίπτωση στο εκπαιδευτικό έργο και στα συναισθήματα των εκπαιδευτικών, καθιστώντας τους ανικανοποίητους. Απαξιώνεται το ελληνικό δημόσιο σχολείο και τα αποτελέσματα που έχει στην κοινωνία ενώ η παραπαιδεία ακμάζει. Η εικόνα που έχουν οι γονείς για τους εκπαιδευτικούς μειώνει την επαγγελματική υπόσταση και την κοινωνική υποστήριξη. Το διδακτικό υλικό είναι τέτοιο που δεν τους επιτρέπει να επικεντρωθούν στην ποιότητα και να επηρεάσουν το αναλυτικό πρόγραμμα. Έτσι, οι προσδοκίες για τους εκπαιδευτικούς ελαττώνονται αισθητά και καλλιεργούν αρνητικές διαστάσεις. Έτσι, επηρεάζεται 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 οδηγεί σε αποχώρηση από το επάγγελμα. (σελ.169-170)

Από την άλλη πλευρά, με την καλλιέργεια επαγγελματικής ταυτότητας ενθαρρύνεται η ενδυνάμωση της προσωπικότητας του εκπαιδευτικού με αποτέλεσμα να διαμορφώνονται συναισθήματα ασφάλειας, ικανοποίησης καθώς αναγνωρίζεται η δουλειά από την πολιτεία, τους συναδέλφους και τους γονείς. Ο εκπαιδευτικός αποκτά άνεση στη συνεχή βελτίωση προσωπικών χαρακτηριστικών σχετικά με την εκπαιδευτική διαδικασία και διαρκή επαναπροσδιορισμό με δεδομένο ότι κατέχει αισθήματα σιγουριάς. (Καμπάταγη σελ 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 η εμπειρία του που σχετίζονται με το επάγγελμα. Παράγοντα αποτελεί το σύνολο των προβλημάτων που αντιμετωπίζει εντός και εκτός σχολείου και διαμορφώνουν τον συναισθηματικό του κόσμο. 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 επηρεάζουν επίσης. (Πολυμεροπούλου, σελ. 160).

Για να μελετηθεί η επαγγελματική ταυτότητα μπορούμε να ορίσουμε 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. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις χωρισμένες στα πλαίσια και δίνουν ολοκληρωμένη εικόνα ταυτότητας. Η έρευνα έδειξε 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, σελ 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 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, η οργάνωση κατάλληλων προγραμμάτων με σκοπό την εξέλιξη του εκπαιδευτικού, η διαμόρφωση σχολικής κουλτούρας, η συνεργασία με εξωτερικούς παράγοντες, η αναβάθμιση ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου και ο συνεχής προσδιορισμός της ανάπτυξης ως μαθησιακή διαδικασία. (Βασιλόπουλος, σελ. 77)

Η Σόφου εμβαθύνει περισσότερο στις προϋποθέσεις επιτυχημένης εξέλιξης των εκπαιδευτικών αναφέροντας ότι προαπαιτείται η ενεργή συμμετοχή των εκπαιδευτικών 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 θα καλυφθούν είτε αυτές αφορούν σε υλικές υποδομές ή επιμορφωτικές. 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 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 γνώσεις με καινούριες διαστάσεις. Αποκτούν έτσι ψυχολογική βεβαιότητα και αυτοπεποίθηση. Γι’ αυτό το σκοπό, έχει το ρόλο του 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 τον εκπαιδευτικό με την κατάλληλη υλική υποδομή για την τεχνολογική αναβάθμιση και αξιοποίηση κατάλληλων μεθόδων. Σημαντική είναι η οικονομική διευκόλυνση και η κατάλληλη προετοιμασία για ετοιμότητα 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 αφορά περιστασιακές συνθήκες και περιλαμβάνει οικογενειακές υποχρεώσεις, φροντίδα παιδιών ή ηλικιωμένων, έλλειψη χρόνου, έλλειψη υποστήριξης από το επαγγελματικό ή οικογενειακό χώρο και το κόστος συμμετοχής. Η δεύτερη κατηγορία αφορά σε θεσμικά εμπόδια που αφορούν στο τρόπο οργάνωσης και περιλαμβάνουν χρονικούς περιορισμούς πραγματοποίησης του προγράμματος, αδιάφορο αντικείμενο, τυπικά προσόντα ως προαπαιτούμενα και απαιτούμενες υποδομές. Η τρίτη κατηγορία αφορά στη διάθεση του εκπαιδευτικού όπως έλλειψη αυτοπεποίθησης, κούρασης, διαφοράς στη νοοτροπία, φόβος και γενικότερα παράγοντες που σχετίζονται με την ψυχολογία των συμμετεχόντων.

Σύμφωνα με την έρευνα της Σόφου (12312), δεν υπάρχει αλληλοπαρατήρηση μεταξύ των εκπαιδευτικών με σκοπό τον παραδειγματισμό και τη βελτίωση, γεγονός που αποδεικνύει ότι οι καθηγητές δεν είναι συνηθισμένοι στην ύπαρξη παρατηρητή. 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 του εκπαιδευτικού προσωπικού. 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. (Σόφου 76-78)

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 αυτό της δια βίου μάθησης και αξιολόγησης εκπαιδευτικού προσωπικού. (Χάδου, σελ 169)

## Σχολική Μονάδα

Για την επιτυχημένη υποστήριξη επαγγελματικής ανάπτυξης πρέπει καταρχήν να γίνει προσπάθεια εξάλειψης των εμποδίων από την πολιτεία και τη σχολική μονάδα και να οικοδομήσει τις απαραίτητες προϋποθέσεις. Πιο συγκεκριμένα, 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, που διαμοιράζονται οι διδακτικές εμπειρίες και ανταλλάσσονται απόψεις με σκοπό την κριτική σκέψη και αξιολόγηση. Να δημιουργείται περιβάλλον ανοιχτής κουλτούρας και συλλογικότητας. Σημαντικό είναι να πραγματοποιηθούν προγράμματα συμβουλευτικής από εξειδικευμένο προσωπικό και παροχή βοηθητικών οδηγιών σε συμφωνία με τις αρχές εκπαίδευσης ενηλίκων. Οι σχολικές μονάδες πρέπει να προωθήσουν τη δημιουργία σχολικών δικτύων ή συμπράξεων με άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα όπως Πανεπιστήμια ή Ιδρύματα Έρευνας, μέσω των οποίων ανταλλάσσονται απόψεις για τις μεθόδους γίνεται κριτική αποτίμηση. (Βασιλόπουλος, σελ.74-75)

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. Η συνεργασία και ο λόγος στις αποφάσεις που παίρνονται 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 με βάση τις αρμοδιότητες που έχει για την αναβάθμιση της αυτής. (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. 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 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.

# 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.