



**ΕΥΓΕΝΙΑ ΠΕΤΡΙΔΟΥ**

**Καθηγήτρια Μάνατζμεντ, Α.Π.Θ.**

**Συντονίστρια, ΣΕΠ, ΕΑΠ, ΕΚΠ62**

*E-mail: [evpet@econ.auth.gr](mailto:evpet@econ.auth.gr)*

**Το θέμα της 3<sup>ης</sup> εργασίας\***

Η δια **βίου επαγγελματική ανάπτυξη** του εκπαιδευτικού και ο προβληματισμός που εγείρεται γύρω από την **επαγγελματική του ταυτότητα**, σηματοδοτούν μια συζήτηση για τη διαδικασία καθορισμού και επανακαθορισμού των στοιχείων που τις συνθέτουν και τις διαμορφώνουν. Στον πρόσφατο νόμο (Ν3848/2010) προβλέπεται εξάλλου η υποστήριξη του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού μέσω δράσεων εισαγωγικής επιμόρφωσης και mentoring, οι οποίες συμβάλλουν καθοριστικά και στην επαγγελματική του ανάπτυξη.

Αφού προσδιορίσετε τις έννοιες: α) **επαγγελματική ταυτότητα** εκπαιδευτικού, β) **επαγγελματική ανάπτυξη** εκπαιδευτικού γ) **mentoring**, αναπτύξτε τις απόψεις σας αναφορικά με:

1. Το ρόλο της **ενδοσχολικής επιμόρφωσης**, ως μέρος της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της σχολικής μονάδας, στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και
2. Το ρόλο που θα μπορούσαν να διαδραματίζουν οι **μέντορες** στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού.

Η συζήτηση των **προϋποθέσεων** για την αποτελεσματική συνεργασία όλων των παραπάνω συντελεστών, θα πρέπει να αποτελέσει ιδιαίτερο κεφάλαιο στην ανάλυσή σας.

Μη λησμονείτε ότι για την εκπόνηση της εργασίας σας, που μπορεί να έχει έκταση μέχρι 2500 λέξεις, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε μαζί με το διδακτικό υλικό του ΕΑΠ και κάθε βιβλιογραφική πηγή και αναφορά, που νομίζετε ότι θα σας φανεί χρήσιμη.

Η εργασία θα πρέπει να έχει αναρτηθεί στη σχετική πλατφόρμα (moodle) της Θεματικής μας Ενότητας μέχρι 19-3-2012.

Καλή δουλειά,

Ευγενία Πετρίδου

*\*Το θέμα επιμελήθηκε η καθηγήτρια κα Α. Αθανασούλα – Ρέππα, ΣΕΠ ΕΑΠ.*

**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ (ΕΚΠ62)

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Εύη Ζαμπέτα

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Πανεπιστημίου Αθηνών

ΣΕΠ ΕΑΠ

Email: [ezambeta@ecd.uoa.gr](mailto:ezambeta@ecd.uoa.gr)

ΦΟΙΤΗΤΗΣ: ΗΡΑΚΛΗΣ ΠΑΛΗΑΣ

Α.Μ. 76500

Κωδικός Τμήματος: 2011 ΕΚΠ62 ΑΘΗ3

Ταχ. Διεύθυνση: Νεωσοίκων 56 ΤΚ18537 Πειραιάς

E-mail: [irpalias@sch.gr](mailto:irpalias@sch.gr)URL: <http://blogs.sch.gr/irpalias/>

Τηλ. 2104283187 Φαξ: 2105620131 Κιν: 693430785

<b><u>ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ</u></b> .....	σελ. 1
<b><u>ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u></b> .....	σελ. 2
<b><u>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</u></b> .....	σελ. 2
<b><u>A) Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ</u></b> .....	σελ. 2
<b><u>B) Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ</u></b> .....	σελ. 4
<b><u>Γ) ΤΟ MENTORING</u></b> .....	σελ. 5
<b><u>1) Ο ρόλος της ενδοσχολικής επιμόρφωσης, ως μέρος της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της σχολικής μονάδας, στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού.</u></b> .....	σελ. 7
<b><u>2) Ο ρόλος που θα μπορούσαν να διαδραματίζουν οι μέντορες στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και ανάπτυξης του εκπαιδευτικού.</u></b> .....	σελ. 10
<b><u>ΕΠΙΛΟΓΟΣ</u></b> .....	σελ. 12
<b><u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u></b> .....	σελ.12
<b><u>ΕΝΤΥΠΟ ΥΠΟΒΟΛΗΣ – ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ Γ.Ε</u></b> .....	σελ.14

## ΤΙΤΛΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Ο ρόλος της ενδοσχολικής επιμόρφωσης και των μεντόρων, στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού, στα πλαίσια της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της σχολικής μονάδας".

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέσα από αυτή την εργασία, της Θεματικής Ενότητας «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του ΕΑΠ, αφού πρώτα προσδιορίσουμε τις έννοιες της επαγγελματικής ανάπτυξης και ταυτότητας του εκπαιδευτικού, θα δούμε σε ποιο βαθμό αυτές επηρεάζουν τη δια βίου επαγγελματική του ανάπτυξη.

Επίσης θα αναφερθούμε στο mentoring και το σημαντικό ρόλο των μεντόρων στην υποστήριξη του νεοδιόριστου εκπαιδευτικού και στο βαθμό που η ενδοσχολική επιμόρφωση, ως μέρος της κουλτούρας της σχολικής μονάδας, συντελεί στον επανακαθορισμό της επαγγελματικής ταυτότητας των εκπαιδευτικών.

Στη συνέχεια θα ορίσουμε τις έννοιες: **A) επαγγελματική ταυτότητα** του εκπαιδευτικού, **B) επαγγελματική ανάπτυξη** εκπαιδευτικού και **Γ) mentoring**

## A) Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Εκπαιδευτικός «είναι το άτομο εκείνο το οποίο ακολούθησε έναν κλάδο σπουδών τέτοιον ώστε με την επιτυχή ολοκλήρωση της φοίτησης ή με την πιστοποίησή του, η διδασκαλία να αποτελεί μία συνηθισμένη επαγγελματική επιλογή». (Ανθοπούλου Σ. – Σ. 1999, σελ. 189)

Η απόφαση να γίνει κάποιος εκπαιδευτικός είναι συχνά αποτέλεσμα επιλογής του ίδιου, επειδή θεωρεί ότι η ενασχόλησή του αυτή αποτελεί λειτουργήμα.

Με δεδομένο ότι οι γνώσεις του εκπαιδευτικού δεν αποκτούνται μόνο με πρακτική άσκηση αλλά κυρίως με τις σπουδές, θεωρούμε ότι ο εκπαιδευτικός είναι πρώτα από όλα επαγγελματίας, Χρειάζεται εξειδίκευση για να γίνει κάποιος επαγγελματίας και διαφέρει από τον επιτηδευματία, επειδή διαθέτει διακριτό σώμα γνώσεων.

Στην πράξη, κυρίως ως νεοδιοριζόμενος μαθαίνει να αποκτά δεξιότητες, αλλά και στην πορεία της επαγγελματικής του καριέρας εξελίσσεται επαγγελματικά, μέσα στον οργανισμό που εντάσσεται για να προσφέρει τις υπηρεσίες του, αφού η επαγγελματική ταυτότητα δεν είναι κάτι στατικό αλλά συνεχώς αλλάζει.

Ως επαγγελματίας ο εκπαιδευτικός, παρόλο που γνωρίζει τι πρέπει να κάνει, δεν μένει μόνο στις θεωρητικές γνώσεις αλλά μετέχει και ο ίδιος ενεργά στη διαμόρφωση της κουλτούρας του εκπαιδευτικού οργανισμού μέσα στο οποίο εργάζεται.

Οι εκπαιδευτικοί διαφοροποιούνται, μεταξύ άλλων και ως προς την βασική τους εκπαίδευση, την κοινωνική τάξη που προέρχονται, το διαφορετικό φύλλο και την ειδικότητα. Ακόμη έχουν διαφορές στα χρόνια υπηρεσίας, τη συμμετοχή τους σε επιμορφώσεις, τη βαθμίδα εκπαίδευσης που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, και τέλος στην διοικητική θέση που κατέχουν.

Τελικά παρά τις διαφορές τους αποτελούν μια ομοιογενή κοινωνική κατηγορία εργαζομένων, προσφέρουν το έργο τους με σχετική αυτονομία και έχουν ενεργό ρόλο στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. (Μαυρογιώργος Γ. 2005)

## B) Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

«Η επαγγελματική εξέλιξη και ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συνδέεται με τη βασική του εκπαίδευση, την υποδοχή του στο σχολείο και την άσκηση του έργου του κατά την διάρκεια της επαγγελματικής του θητείας». (Μαυρογιώργος Γ. 1999, σελ. 100)

Ας δούμε τώρα ποια είναι τα κριτήρια και οι παράγοντες που προσδιορίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών κατά τα τρία καθοριστικά για τον εκπαιδευτικό στάδια: τη βασική του εκπαίδευση και κατάρτιση, την ενσωμάτωσή του στον εκπαιδευτικό οργανισμό όπου ο εκπαιδευτικός θα προσληφθεί και τέλος το διάστημα που εργάζεται σε αυτόν και προσφέρει τις υπηρεσίες του.

Με δεδομένο ότι η μαθητεία του εκπαιδευτικού στο επάγγελμα αρχίζει από την πολύ νεαρή ηλικία του, από τότε δηλαδή που θα φοιτήσει ως μαθητής για πρώτη φορά στο σχολείο, μπορούμε να πούμε ότι η επαγγελματική του ανάπτυξη διαρκεί ολόκληρη αυτή την περίοδο της ζωής του, έως ότου να αποχωρήσει από το επάγγελμα. Είναι μια διαδικασία τρόπου ζωής και δια βίου μάθησης.

Αυτή τη μαθητεία έρχεται να συμπληρώσει και να συστηματοποιήσει η βασική του εκπαίδευση η οποία και θα του δώσει, παράλληλα με το διακριτό σώμα γνώσεων, τα τυπικά προσόντα άρα και τη δυνατότητα να εισέλθει στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και να ασκήσει αυτό το λειτούργημα.

Από τη στιγμή που θα προσληφθεί και θα προσέλθει για να διδάσκει στον εκπαιδευτικό οργανισμό, ξεκινάει η πιο κρίσιμη φάση στην καριέρα του. Από τη σωστή ένταξη σε αυτόν τον οργανισμό, την προσαρμογή και την καθοδήγησή του θα εξαρτηθεί πόσο αποτελεσματικός θα είναι στην αρχή και τη συνέχεια της επαγγελματικής του πορείας και αν θα επιδιώκει να βελτιώνεται συνεχώς.

Ο εκπαιδευτικός, ως επαγγελματίας, διαθέτει διαχρονικό σώμα γνώσεων που τον καθιστά ειδικό και τον διακρίνει από τους άλλους. Βασικό του γνώρισμα

είναι ότι ξέρει τι να κάνει σε κάθε περίπτωση στη δουλειά του. Κατέχει τον τρόπο που θα εφαρμόσει τις θεωρητικές γνώσεις και θα τις κάνει διδακτική πράξη.

Με την σωστή υποδοχή του στον εκπαιδευτικό οργανισμό, την αρχική υποστήριξή του από το διευθυντή και το Σύλλογο διδασκόντων, τη συμμετοχή του στην ενδοσχολική επιμόρφωση και στις δράσεις του οργανισμού, μετέχει στην κουλτούρα του επαγγέλματος και έτσι αποκτά ήθος αλλά και έθος. Ακολουθεί δηλαδή την καθημερινή πρακτική κουλτούρα του επαγγέλματος έχοντας μια σχέση αλληλεπίδρασης. Γνωρίζει πώς να δρα και να λειτουργεί μέσα στον οργανισμό στον οποίο έχει ενταχθεί και εργάζεται.

Αν όλα αυτά λειτουργήσουν σωστά στο ξεκίνημα της καριέρας του νέου εκπαιδευτικού, η συνέχεια της επαγγελματικής του πορείας θα χαρακτηρίζεται από ενθουσιασμό για το επάγγελμα που επέλεξε και θα έχει άριστα αποτελέσματα στο εκπαιδευτικό του έργο, αφού «ο εκπαιδευτικός όσο περισσότερη ικανοποίηση θα απολαμβάνει από την εργασία του τόσο περισσότερο θα αποδίδει» (Ανθοπούλου Σ. – Σ 1999 σελ. 219)

## Γ) TO MENTORING

Ένας από τους θεσμούς που έχουν τη δυνατότητα να βοηθήσουν και να στηρίξουν το νέο εκπαιδευτικό, ώστε να μπορέσει να ενταχθεί σωστά στα νέα του καθήκοντα και να αισθάνεται ισότιμο μέλος με τους άλλους, έμπειρους συναδέλφους του στο σχολείο που τοποθετείται, είναι και ο θεσμός του mentoring.

Ο πρωτοδιόριστος εκπαιδευτικός ως αρχάριος, από την πρώτη στιγμή που θα παρουσιαστεί για να αναλάβει καθήκοντα, έχει ανάγκη από ενημέρωση και υποστήριξη προκειμένου να γίνει ομαλά η ένταξή του στον εκπαιδευτικό οργανισμό.

Επιπρόσθετα η κάλυψη των αναγκών του θα μπορούσε να γίνει περισσότερο επιτυχημένα μέσω της προσέγγισης του νέου εκπαιδευτικού από τον μέντορα – σύμβουλο. Ο άνθρωπος αυτός μπορεί να είναι κάποιος ώριμος και έμπειρος εκπαιδευτικός ο οποίος θα στηρίζει θα καθοδηγεί και θα συμβουλεύει εντατικά τον αρχάριο, δημιουργώντας μαζί του μια ζεστή σχέση.

Μέσα από αυτή τη διαδικασία ο νέος εκπαιδευτικός καλύπτει τις ανάγκες του και νοιώθει ασφάλεια ενώ δεν αισθάνεται μόνος στο δύσκολο έργο του, αφού έχει ένα δικό του άνθρωπο που τον συμπαραστέκεται. (Ανθοπούλου Σ. - Σ. 1999, σελ. 50)

Εδώ θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι το Mentoring, παρόλο που ο μέντορας στηρίζει και συμβουλεύει το νέο εκπαιδευτικό, δεν είναι μόνο Συμβουλευτική αλλά ένας θεσμός με στοιχεία καθοδήγησης, προσφοράς και στήριξης του νέου εκπαιδευτικού με βασικό στοιχείο τη δημιουργία μιας συναδελφικής σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ τους, η οποία συχνά έχει δια βίου διάρκεια.

Ένα άλλο στοιχείο καθοριστικό για να έχει τα καλύτερα αποτελέσματα ο θεσμός του μέντορα είναι η προϋπόθεση να έχει καταλάβει ο νέος εκπαιδευτικός ότι χρειάζεται στήριξη και να μετέχει ενεργά σε αυτή τη διαδικασία.

Αυτός είναι ο θεσμός του Mentoring, ένας θεσμός πολύ σημαντικός και καθοριστικός για την σταδιοδρομία του νέου εκπαιδευτικού. Στρατηγικός, για τη σωστή λειτουργία του θεσμού αυτού, είναι ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας, αφού αυτός θα επιλέξει για μέντορα το κατάλληλο άτομο το οποίο θα πρέπει, πέρα από την εμπειρία που διαθέτει, να έχει τη δυνατότητα να επικοινωνεί και να υποστηρίζει τον πρωτοδιοριζόμενο. Εξάλλου ας μην ξεχνάμε ότι η βασική δεξιότητα στην εκπαίδευση και στον εκπαιδευτικό οργανισμό είναι η σωστή επικοινωνία και στις δύο διαστάσεις της (διαπροσωπική – οργανωτική), ιδιαίτερα

κρίσιμη τόσο για τα αποτελέσματα όσο και για την ομαλή πορεία του οργανισμού. (Κουτούζης Μ. 1999, σελ.250)

Ο νομοθέτης, αναγνωρίζοντας πόσο σημαντική και καθοριστική είναι για το νεοδιοριζόμενο εκπαιδευτικό η στήριξή του, από τον ίδιο εκπαιδευτικό οργανισμό που εντάσσεται, για την σωστή προσαρμογή του και τη μελλοντική του επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη, ορίζει με τον πρόσφατο νόμο (Ν3848/2010 Άρθρο 4 παρ. 6) ότι: *«Για την καθοδήγηση και υποστήριξη του νεοδιοριζόμενου εκπαιδευτικού ορίζεται από τον αρμόδιο σχολικό σύμβουλο σε συνεργασία με τον διευθυντή της σχολικής μονάδας ο μέντοράς του. Ο μέντορας πρέπει να έχει μεγάλη εκπαιδευτική και διδακτική εμπειρία και να υπηρετεί ως εκπαιδευτικός στην ίδια σχολική μονάδα ή την ίδια ομάδα σχολείων».*

Έτσι ο νεοδιοριζόμενος εκπαιδευτικός υπηρετεί δύο χρόνια ως δόκιμος, έτσι ώστε να προετοιμαστεί κατάλληλα για να αναλάβει κανονικά, όταν είναι έτοιμος, το διδακτικό και παιδαγωγικό του έργο. Έτσι στα πλαίσια αυτής της προετοιμασίας ο νέος εκπαιδευτικός θα είναι υπό την επιτήρηση του μέντορα και στη συνέχεια θα αξιολογηθεί και εφόσον έχει την επαγγελματική επάρκεια ως εκπαιδευτικός τότε θα γίνει μόνιμος.

#### 1. Ο ρόλος της ενδοσχολικής επιμόρφωσης, ως μέρος της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της σχολικής μονάδας, στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού.

Είναι γεγονός ότι «ο εκπαιδευτικός τις περισσότερες φορές φτάνει στη σχολική πράξη χωρίς να έχει την αναγκαία εμπειρία, εφοδιασμένος με μια κατάρτιση που αποκτήθηκε μακριά και έξω από το σχολείο». (Μαυροειδής Γ. – Τύπας Γ, 2001)

Βεβαίως ο εκπαιδευτικός έχει τις θεωρητικές γνώσεις και τα τυπικά προσόντα για να διδάξει στην τάξη που θα αναλάβει υπηρεσία. Η γνώση όμως αυτή χρειάζεται



επικαιροποίηση. Αυτό μπορεί να γίνει και με την επιμόρφωση, η οποία μπορεί να συνδεθεί με ανατροφοδότηση μέσω της πανεπιστημιακής κοινότητας.

Μέσα στην καθημερινή πρακτική της σχολικής μονάδας οι νέοι εκπαιδευτικοί εκπαιδεύουν τους μαθητές τους αλλά παράλληλα και οι ίδιοι αναπτύσσουν δεξιότητες και προσλαμβάνουν νέες γνώσεις. Ας μη ξεχνάμε εξάλλου ότι εδώ έχουμε να κάνουμε με διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού που αποτελεί έναν από τους βασικούς πόρους στην εκπαίδευση. Γίνεται δηλαδή μια εξειδίκευση πόρων μέσα στην εργασία όπου οι εκπαιδευτικοί αλληλεπιδρούν με τους ανθρώπους που αποτελούν το περιβάλλον της εργασίας τους.

Με τα δεδομένα αυτά ο σχεδιασμός της επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού μέσα στην εκπαιδευτική μονάδα θα πρέπει να αποτελεί βασική προτεραιότητα της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής της σχολικής μονάδας.

Μεταξύ των άλλων μεθόδων και θεσμών που προάγουν την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού και τον βοηθούν στη διαμόρφωση της επαγγελματικής του ταυτότητας είναι και η συνεχής επιμόρφωση σε όλες τις μορφές της, μία από τις οποίες είναι και η εισαγωγική επιμόρφωση για τους νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς, όπως προβλέπεται και από το Ν 3848/2010 στο άρθρο 4, παρ. 5.

Σε επίπεδο σχολικής μονάδας η ενδοσχολική επιμόρφωση, η οποία είναι ευέλικτη και αποκεντρωμένη, μπορεί να συμβάλει στην αναβάθμιση του ρόλου των εκπαιδευτικών, λειτουργώντας συμπληρωματικά με την εισαγωγική και τις άλλες μορφές επιμόρφωσης, εφόσον *«το σχολείο προσφέρει πολλές δυνατότητες επιμόρφωσης μέσα από διαδικασίες αυτοπροσδιορισμού και αυτορρύθμισης»* (Μαυρογιώργος Γ. 1982 σελ. 97)

Τι σημαίνει όμως ενδοσχολική επιμόρφωση; *«Είναι η επιμόρφωση που γίνεται μέσα στο σχολείο και πραγματοποιείται σε επίπεδο ατομικό ή συλλογικό».* (Ζησιμοπούλου Αθ. 2002)

Η επικαιροποίηση στην επιμόρφωση δεν αφορά μόνο τη νέα γνώση. Η σημασία της επιμόρφωσης στην εκπαίδευση είναι η επικοινωνία και η ανατροφοδότηση μέσα από την αλληλεπίδραση των ατόμων στην ομάδα.

Είναι μια βασική αρχή για την εκπαίδευση ενηλίκων και θα πρέπει αυτό λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στο σχεδιασμό της ενδοσχολικής επιμόρφωσης των ενήλικων - εκπαιδευτικών αφού απευθύνεται σε αυτούς. Μέσα από τη συνεργασία των επιμορφούμενων θα γίνεται περισσότερο ανταλλαγή εμπειριών και όχι προσφορά νέας γνώση όπως γινόταν στις βασικές σπουδές στο πανεπιστήμιο.

Μια πρόταση θα μπορούσε να είναι η καθιέρωση της τακτικής παιδαγωγικής συνάντησης κάθε εβδομάδας, αφού πρώτα ανιχνεύσουμε ποια θέματα απασχολούν και ενδιαφέρουν τους εκπαιδευτικούς του σχολείου, τι νέο θέλουν να μάθουν οι εκπαιδευτικοί και θεωρούν οι ίδιοι ότι το χρειάζονται.

Το κλειδί για να πετύχουν οι στόχοι στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών γενικότερα και ειδικότερα στην ενδοσχολική επιμόρφωση είναι το αντικείμενο της επιμόρφωσης να μην το δούμε στενά με τα γνωστικά αντικείμενα. Το ουσιώδες είναι η ανάγκη για επανατροφοδότηση και η ανταλλαγή εμπειριών και καλών πρακτικών.

Επισημαίνουμε στο σημείο αυτό, ότι η βασική δεξιότητα στην εκπαίδευση είναι η σωστή επικοινωνία και αυτή θα πρέπει να προάγει μεταξύ των μελών της σχολικής κοινότητας η ενδοσχολική επιμόρφωση.

Τέλος να συμπληρώσουμε ότι η ενδοσχολική επιμόρφωση, για να είναι αποτελεσματική πρέπει να γίνεται συμπληρωματικά με τις άλλες μορφές της επιμόρφωσης.

Στο σημείο αυτό θα τονίσουμε, ακόμη μία φορά, ότι την ευθύνη και το θεσμικό ρόλο για το συντονισμό για τη σωστή λειτουργία του θεσμού της ενδοσχολικής επιμόρφωσης τον έχει και εδώ ο διευθυντής της σχολική μονάδας.

Έτσι αν στον εκπαιδευτικό οργανισμό υπάρχει η σωστή κουλτούρα και οι εκπαιδευτικοί λειτουργούν σε κλίμα συναδελφικότητας και αναζήτησης ευκαιριών για επιμόρφωση και αναβάθμιση του ρόλου τους, τότε είναι βέβαιο ότι η εκπαιδευτική κοινότητα προωθεί την αναβάθμιση της επαγγελματικής ταυτότητας και προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού.

## 2. Ο ρόλος που θα μπορούσαν να διαδραματίζουν οι μέντορες στη διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας και της επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού.

Ο τρόπος που εντάσσεται σε ένα σχολείο ο νέος εκπαιδευτικός, προκειμένου να διδάξει και να προσφέρει γενικότερα τις υπηρεσίες του, είναι καθοριστικός για τη σωστή προσαρμογή του και τη μετέπειτα επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία του.

Αν δεν υπάρχει οργανωμένη υποδοχή και στήριξη είναι πολύ πιθανό, ο παραπάνω εκπαιδευτικός, να συναντήσει πολλές δυσκολίες. Αδυνατώντας να τις ξεπεράσει μόνος του το αποτέλεσμα θα είναι απογοητευτικό, επηρεάζοντάς με αρνητικές συνέπειες τόσο τον ίδιο στην καριέρα του, όσο και τα αποτελέσματα στο σχολείο του και γενικότερα στην εκπαίδευση.

Εδώ ακριβώς είναι απαραίτητη η οργανωμένη παρέμβαση των μεντόρων οι οποίοι, παρεμβαίνοντας με το συμβουλευτικό και υποστηρικτικό τους ρόλο, μπορούν να προλάβουν τα αρνητικά αυτά αποτελέσματα και να συμβάλουν θετικά στη σωστή προσαρμογή, στη στήριξη του νέου εκπαιδευτικού, στην ενίσχυση του έργου του και στην επαγγελματική του ανάπτυξη.

Ας δούμε στη συνέχεια τι είναι μέντορας και ποια μπορεί να είναι τα κατάλληλα πρόσωπα για να αναλάβουν αυτό τον τόσο σημαντικό αλλά και ευαίσθητο ρόλο στο θεσμό του mentoring.

Μέντορας είναι ένας σύμβουλος που εργάζεται στην ίδια εκπαιδευτική μονάδα, έχει ισότιμη σχέση με το νέο εκπαιδευτικό και διαθέτει, κατά κοινή αποδοχή, μεγάλη διδακτική εμπειρία.

Ως προς τη θέση του στην ιεραρχία, καλό είναι ο μέντορας να μην είναι διοικητικά ανώτερος από τον νέο εκπαιδευτικό επειδή η σχέση προϊσταμένου και υφισταμένου αλλάζει τη δυναμική στην επικοινωνία και επηρεάζει τη μεταξύ τους σχέση. Είναι δεδομένο ότι ο μέντορας για να διαθέτει διδακτική εμπειρία είναι αρχαιότερος στην υπηρεσία, αυτό όμως δεν θα πρέπει τον διακρίνει ως ανώτερο.

Ο μέντορας θα στηρίζει τον εκπαιδευτικό τόσο στη διαμόρφωση της επαγγελματικής του ταυτότητας όσο και στην επαγγελματική του ανάπτυξη. Αυτά τα δύο χαρακτηριστικά είναι προϋποθέσεις απαραίτητες και καθοριστικές, προκειμένου ο νέος εκπαιδευτικός να διατηρήσει αμείωτο και δημιουργικό το ενδιαφέρον του για το επάγγελμα που έχει επιλέξει.

Με τη συνεργασία την καλή σχέση εμπιστοσύνης και επικοινωνίας που θα δημιουργήσει ο νεοδιοριζόμενος με το μέντορά του δεν θα αφεθεί στη μοναξιά της σχολικής αίθουσας. Αντίθετα μέσα από την αλληλεπίδραση με τον έμπειρο εκπαιδευτικό θα αξιοποιήσει τις καλές πρακτικές και βαθμιαία θα αποκτήσει και ο νέος εκπαιδευτικός τη δική του σωστή μεθοδολογία έτσι ώστε να μπορέσει να σταθεί στις δικές του δυνάμεις και να γίνει ένας αποτελεσματικός εκπαιδευτικός.

Στη συνέχεια, αφού αποκτήσει γνώσεις δεξιότητες και εμπειρίες, θα έχει πλέον ενσωματωθεί στην κουλτούρα του εκπαιδευτικού οργανισμού. Η επιτυχημένη του πορεία, παράλληλα με την ηθική ικανοποίηση και με την αναγνώριση κύρους

που θα απολαμβάνει, θα είναι ισχυρό κίνητρο για συνεχίσει να δρα και να λειτουργεί με αυτό τον τρόπο βελτιώνοντας έτσι συνεχώς την επαγγελματική του ανάπτυξη.

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι τόσο το μέντορινγκ όσο και η ενδοσχολική επιμόρφωση είναι από τους καθοριστικούς παράγοντες διαμόρφωσης της επαγγελματικής ταυτότητας του εκπαιδευτικού και της δια βίου επαγγελματικής του ανάπτυξης.

Προϋπόθεση για να λειτουργήσουν σωστά αυτοί οι θεσμοί και να έχουν τα καλύτερα αποτελέσματα, είναι να εφαρμόζονται συνδυαστικά μεταξύ τους μέσα σε έναν εκπαιδευτικό οργανισμό που τον χαρακτηρίζει η κουλτούρα να προάγει τις πρακτικές αυτές, μέσα σε κλίμα που να εμπνέει και να ενθαρρύνει την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αθανασούλα - Ρέππα Α., Σ-Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης, Γ. Μαυρογιώργος, (1999) *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων* Τόμ. Β΄, *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού* στο Σ.- Σ. Ανθοπούλου

Αθανασούλα - Ρέππα Α., Σ-Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης, Γ. Μαυρογιώργος, (1999) *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων* Τόμ. Β΄ *Επιμόρφωση εκπαιδευτικών και επιμορφωτική πολιτική στην Ελλάδα*, στο Μαυρογιώργος Γ. 1999

Αθανασούλα - Ρέππα Α., Σ-Σ. Ανθοπούλου, Σ. Κατσουλάκης, Γ. Μαυρογιώργος, (1999) *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων* Τόμ. Β΄ *Συμβουλευτική υποστήριξη και παρακίνηση εκπαιδευτικού προσωπικού*, στο Σ.- Σ. Ανθοπούλου

Ζαμπέτα Ε. (5-2-2012) Εισήγηση κατά την 3<sup>η</sup> ΟΣΣ «ΣΠΟΥΔΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ» ΕΚΠ62 «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ» ΕΑΠ/Αθήνα

Κουτούζης Μ. (1999). *Γενικές αρχές μανάτζμεντ, τουριστική νομοθεσία & οργάνωση εργοδοτικών και συλλογικών φορέων*, τόμος Α΄ *Γενικές αρχές μανάτζμεντ* Πάτρα, Ε.Α.Π.

Μαυρογιώργος Γ. 1982, εισήγηση με θέμα: «Μορφές επιμόρφωσης και σύνδεσή τους με τη βασική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών», στο: *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: οι μορφές της και το κοινωνικοπολιτικό πλαίσιο*. Παράλληλα κείμενα για τη θεματική ενότητα ΕΚΠ 62, ΕΑΠ 2011

### Πηγές

1 Μαυρογιώργος Γ. *Πολιτικές για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών: συνέχεια, ασυνέχεια και αντιφάσεις* Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 6-8.10.2005  
Ανάκτηση 7/3/2012 από World Wide Web  
[http://edu.pep.uoi.gr/gmavrog/pol\\_ep\\_anapt.htm](http://edu.pep.uoi.gr/gmavrog/pol_ep_anapt.htm)

2 Μαυροειδής Γ, Τύπας Γ, (Παιδαγωγικό Ινστιτούτο)  
*Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Τεχνική και μεθοδολογία επιμορφωτικών σεμιναρίων (σε σχέση με το Νόμο 1566/85) Υποβολή άρθρου, 23 Ιουλίου 2001*  
Ανάκτηση 3/3/2012 από World Wide Web  
[www.pi-schools.gr/.../13%20mauroeidis%20typas%20147-154.doc](http://www.pi-schools.gr/.../13%20mauroeidis%20typas%20147-154.doc)

3 Ζησιμοπούλου Αθ. «Προγράμματα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών για τη διαπολιτισμική εκπαίδευση: η ελληνική εμπειρία ως προς το πλαίσιο διεξαγωγής - Η ενδοσχολική επιμόρφωση»  
Ανάκτηση 2/3/2012 από World Wide Web  
<http://www.elemedu.upatras.gr/eriande/synedria/synedrio2/praktika/zisimopoyloy.htm>

**Σημείωση:** όλοι οι Νόμοι, οι Εγκύκλιοι και οι αποφάσεις, που αναφέρονται στην παρούσα εργασία, είναι διαθέσιμοι σε Ηλεκτρονική μορφή στο δικτυακό τόπο: <http://www.alfavita.gr/index.php> (5/3/2012)

## Έντυπο Υποβολής – Αξιολόγησης ΓΕ

Ο φοιτητής συμπληρώνει την ενότητα «Υποβολή Εργασίας» και αποστέλλει το έντυπο σε δύο μη συρραμμένα αντίγραφα (ή ηλεκτρονικά) στον Καθηγητή-Σύμβουλο. Ο Καθηγητής-Σύμβουλος συμπληρώνει την ενότητα «Αξιολόγηση Εργασίας» και στα δύο αντίγραφα και επιστρέφει το ένα στο φοιτητή μαζί με τα σχόλια επί της ΓΕ, ενώ κρατά το άλλο για το αρχείο του μαζί με το γραπτό σημείωμα του Συντονιστή, εάν έχει δοθεί παράταση.

Σε περίπτωση ηλεκτρονικής υποβολής του παρόντος εντύπου, το όνομα του ηλεκτρονικού αρχείου θα πρέπει να γράφεται υποχρεωτικά με λατινικούς χαρακτήρες και να ακολουθεί την κωδικοποίηση του παραδείγματος: Π.χ., το όνομα του αρχείου για τη 2η ΓΕ του φοιτητή ΙΩΑΝΝΟΥ στη ΔΕΟ13 θα πρέπει να γραφεί: «*ioannou\_ge2\_deo13.doc*».

### ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όνοματεπώνυμο φοιτητή	Ηρακλής Παληάς
-----------------------	----------------

<b>Κωδικό ςΘΕ</b>	ΕΚΠ62	Όνοματεπώνυμο Καθηγητή - Σύμβουλου	Εύη Ζαμπέτα
<b>Κωδικός Τμήματος</b>	ΑΘΗ-3	Καταληκτική ημερομηνία παραλαβής σύμφωνα με το ακ. ημερολόγιο (ημέρα Τρίτη)	20 Μαρτίου 2012, 11:59 μμ
<b>Ακ. Έτος</b>	2011-2012	Ημερομηνία αποστολής ΓΕ από το φοιτητή	10/3/2012
<b>α/α ΓΕ</b>	3 <sup>η</sup>	Επισυνάπτεται (σε περίπτωση που έχει ζητηθεί) η άδεια παράτασης από το Συντονιστή;	OXI

**Υπεύθυνη Δήλωση Φοιτητή:** Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τη συγκεκριμένη Θεματική Ενότητα..

### ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ημερομηνία παραλαβής ΓΕ από το φοιτητή	
Ημερομηνία αποστολής σχολίων στο φοιτητή	
<b>Βαθμολογία (αριθμητικά, ολογράφως)</b>	

Υπογραφή  
**Φοιτητή**

Υπογραφή  
**Καθηγητή-Συμβούλου**

Ηρακλής Παληάς

Εύη Ζαμπέτα