

Επαγγελματική Ανάπτυξη των εκπαιδευτικών

- Η επαγγελματική ανάπτυξη σύμφωνα με τους Fullan & Hargreaves (1992) εμπεριέχει απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων σε καινούρια θέματα, τη συμπλήρωση γνώσεων που έχουν αποκτηθεί από παλιά, την προώθηση της διδακτικής ικανότητας, την ανάπτυξη της ικανότητας συνεργασίας και τη βαθύτερη συνειδητοποίηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού.
- Η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού συνίσταται στη σταδιακή απόκτηση, όλων εκείνων των στοιχείων, που είναι απαραίτητα, ώστε ο εκπαιδευτικός, με αίσθημα επαγγελματικής επάρκειας και ευθύνης, να προβαίνει στην κριτική ανάλυση των εκπαιδευτικών καταστάσεων, αντιλήψεων και πρακτικών και στην αποτελεσματική παρέμβαση με στόχο πάντα την προώθηση των μαθησιακών αναπτυξιακών, κοινωνικών και ηθικών σκοπών της εκπαίδευσης

- «η επαγγελματική ανάπτυξη περιλαμβάνει τόσο τις φυσικές μαθησιακές εμπειρίες, όσο και τις συνειδητές και σχεδιασμένες δραστηριότητες που σκοπεύουν στο άμεσο ή έμμεσο όφελος των εκπαιδευτικών και επομένως στην αναβάθμιση της ποιότητας της διδασκαλίας. Είναι διαδικασία μέσω της οποίας οι εκπαιδευτικοί επανεξετάζουν, ανανεώνουν και επεκτείνουν τη δέσμευσή τους ως φορείς αλλαγής στους ηθικούς στόχους της διδασκαλίας. Είναι η διαδικασία μέσω της οποίας αποκτούν και αναπτύσσουν κριτικά τη γνώση, τις δεξιότητες και τη συναισθηματική νοημοσύνη που είναι απαραίτητες για το σωστό τρόπο επαγγελματικής σκέψης, το σχεδιασμό και την πρακτική άσκηση με τα παιδιά και τους συναδέλφους σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής τους ζωής» Day, 2003

- Η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού δεν μπορεί παρά να συνδέεται με την προσωπική τους εξέλιξη, καθώς οι εκπαιδευτικοί για την επιτυχία στο έργο τους συστρατεύουν όλες τους τις δυνάμεις , βιολογικές , συναισθηματικές, ηθικές , γνωστικές.
- Είναι μια συνεχόμενη διαβίου διαδικασία
- Η (συνεχής) επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών θεωρείται – και- υποχρέωση των ίδιων των εκπαιδευτικών. Σε κάποιες χώρες καθορίζεται και ο ελάχιστος χρόνος που οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να αφιερώνουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη
- Η επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να συνοδεύεται από προαγωγές, αυξήσεις ή άλλα κίνητρα

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/094EL.pdf

Προκειμένου να

- Ανταποκρίνονται στην κοινωνική, πολιτισμική και εθνική ετερότητα
- Οργανώνουν περιβάλλοντα μάθησης
- Εργάζονται σε ομάδες
- Ενσωματώνουν τις Νέες Τεχνολογίες
- Προωθούν την ανάπτυξη του οργανισμού
- Συνεργάζονται με του υπόλοιπους «μετόχους» και κοινωνικούς εταίρους
- Προωθούν ενεργά την επαγγελματική τους ανάπτυξη

Αλλά και να

- Συμβάλουν στην ανάπτυξη της πολιτότητας (citizenship) των μαθητών
 - Πολυπολιτισμικότητα – Διαπολιτισμική Συνείδηση
 - Περιβαλλοντική συνείδηση
 - Ευρωπαϊκή Συνείδηση
 - Συνείδηση ισότητας
 - Συνείδηση των νέων συνθηκών στην αγορά εργασίας
- Συμβάλουν στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των μαθητών για την κοινωνία της γνώσης

Χρόνια
διδασκαλίας

Χαρακτηριστικά
/Φάσεις

1-3

Αρχή καριέρας:
«Επιβίωση» και
«Ανακάλυψη»

4-6

Σταθεροποίηση

7-18

Πειραματισμός/
«Δραστηριοποίηση»

Επανεκτίμηση/
«Αυτοαμφισβήτηση»

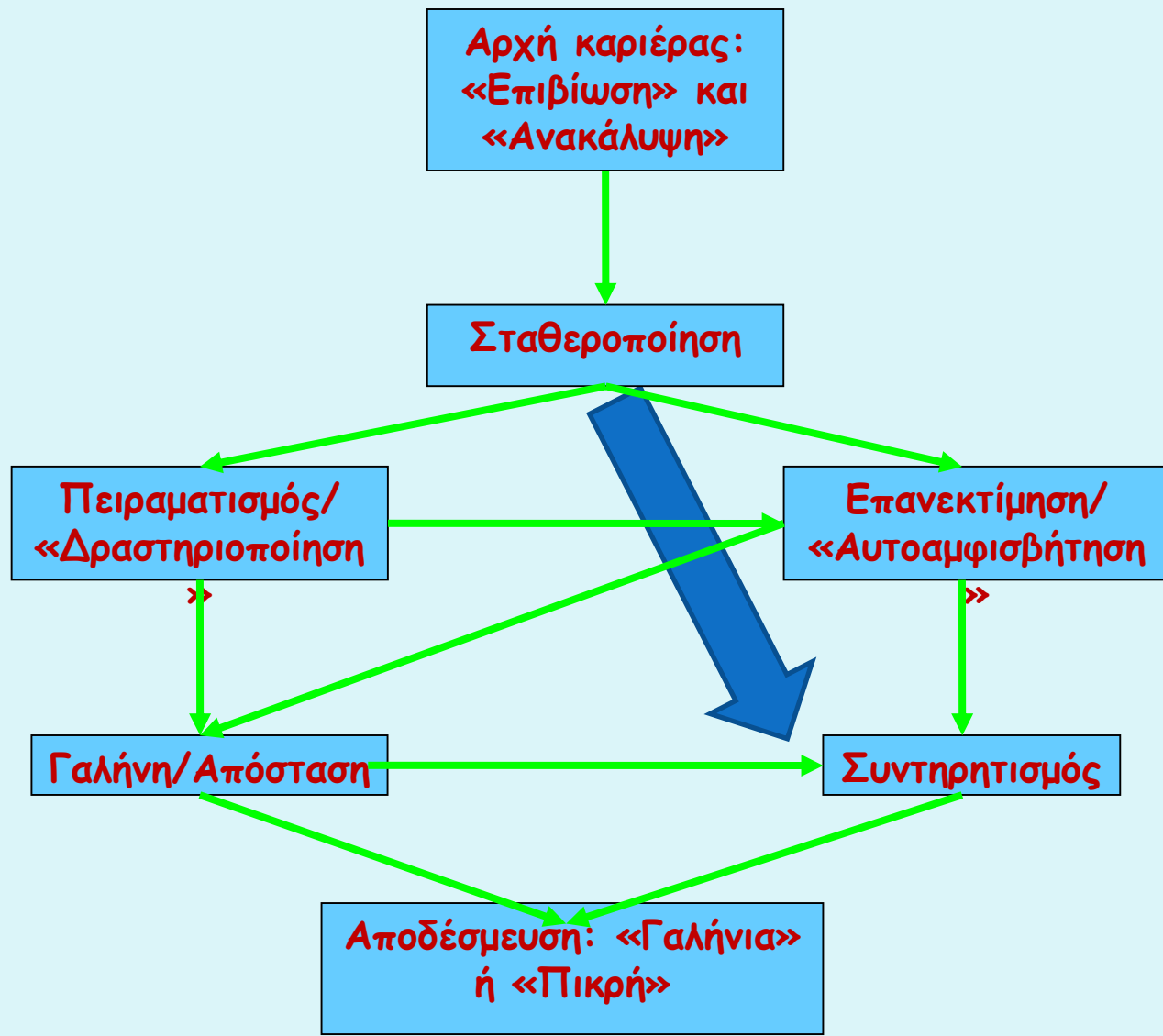
19-30

Γαλήνη/Απόσταση

Συντηρητισμός

31-40

Αποδέσμευση: «Γαλήνια»
ή «Πικρή»



Θεωρητικές
αντιλήψεις
(τεχνοκρατικές,
ερμηνευτικές,
στοχαστικο-
κριτικές)

Εκπαιδευτική
πολιτική
(θεσμικές και
οργανωτικές
προϋποθέσεις)

Εκπαιδευτική
έρευνα

Επιμόρφωση
(επικαιροποίηση γνώσεων
και δεξιοτήτων)

Σπουδές
(Βασικό πλαίσιο
προσόντων)

Επαγγελματική ανάπτυξη

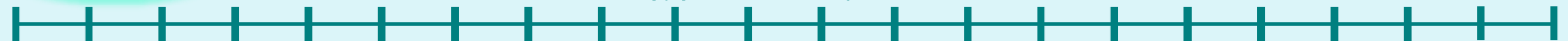
Ποικίλες μορφές
και πηγές
μάθησης

Κουλτούρα
και κλίμα στο
σχολείο

Καθημερινή
δράση

Συνεχή εξελικτική διαδικασία

Χρονική διάρκεια



• Κατά τις αρχές της δεκαετίας του '90 ο Huberman (1993) υπέδειξε ως εργασιακές συνθήκες σε επίπεδο σχολικής μονάδας απαραίτητες να οδηγήσουν σε επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών :

1. τη δυνατότητα «πειραματικής δράσης», χωρίς την απειλή της τιμωρίας σε περίπτωση αποτυχίας,
2. την ανάληψη νέων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων,
3. την πρόσβαση στη γνώση και την εμπειρία έμπειρων εκπαιδευτικών, μέσα κι έξω από τη σχολική μονάδα.

Ενδοσχολική Επιμόρφωση

Με επίκεντρο τη μονάδα

- Αναδεικνύει τη μονάδα (ή δίκτυα σχολείων) σε φορείς επιμόρφωσης
- Αντιμετωπίζει την αναντιστοιχία μεταξύ αναγκών και προγράμματος καθώς και το «ακαδημαϊκό» μοντέλο μετάδοσης γνώσεων.
- Συμπληρώνει την εθνική επιμορφωτική πολιτική

Προϋποθέσεις

- Θεσμική Δυνατότητα
- Ύπαρξη ή διαμόρφωση ανοιχτής κουλτούρας συλλογικότητας
- Ενεργός συμμετοχή και ουσιαστική εμπλοκή της μονάδας (δ/ντης, σύλλογος διδασκόντων)
- Συνοχή – σύνδεση με προηγούμενες εμπειρίες
- Ενσωμάτωση στην εσωτερική εκπαιδευτική πολιτική (αξιολόγηση)
- Αξιοποίηση βασικών αρχών εκπαίδευσης ενηλίκων και τεχνικών που ενισχύουν αναστοχασμό
- Κίνητρα
- Υποστηρικτική δράση
- Διάρκεια - Συνέχεια

- Σχετική έρευνα που διεξήχθη στο Βέλγιο με τη μέθοδο ημι-δομημένων συνεντεύξεων στις οποίες συμμετείχαν 39 εκπαιδευτικοί 11 δημοτικών σχολείων και τη μέθοδο της μελέτης περίπτωσης 2 σχολείων που περιελάμβανε και διεξαγωγή συνεντεύξεων με 23 εκπαιδευτικούς και τους 2 διευθυντές κατέληξε :

Ευρήματα έρευνας (Α' φάση)

- Τα ευρήματα της έρευνας παρουσίασαν τους εκπαιδευτικούς να αξιολογούν τη συμβολή του ηγέτη του σχολείου στην επαγγελματική τους ανάπτυξη με τρεις τρόπους :
 - 1. Μία ομάδα εκπαιδευτικών δε φαινόταν ενθουσιασμένη :**
 - Οι εκπαιδευτικοί φαίνονταν πεπεισμένοι ότι οι εργασιακές συνθήκες δεν προωθούσαν την επαγγελματική τους ανάπτυξη,
 - Η συναδελφικότητα «εξαντλούνταν» σε σύντομους διαλόγους και κοινωνικές συναναστροφές,

- Στις σπάνιες περιπτώσεις όπου υπήρχε συνεργασία μεταξύ συναδέλφων ο «κανόνας της μυστικότητας» κυριαρχούσε : ανταλλαγή διδακτικού υλικού ή κοινά παράπονα για το σχολείο ή τους μαθητές.
- Δεν υπήρχαν συζητήσεις συναδέλφων για τις διδακτικές μεθόδους ή προβλήματα.
- Ο διευθυντής δε φαινόταν ικανός να «σπάσει» αυτά τα πρότυπα συμπεριφοράς.
- Οι εκπαιδευτικοί είχαν το αίσθημα ότι ο διευθυντής του σχολείου δεν τους εμπιστευόταν, ενώ παράλληλα δεν προκαλούσε ενδιαφέρουσες συζητήσεις και δεν προωθούσε ατομικές πρωτοβουλίες.

- **2. Μία ομάδα εκπαιδευτικών υποστήριξε ότι στο σχολείο υπάρχουν ενδιαφέρουσες προοπτικές επαγγελματικής ανάπτυξης :**
- Συμμετείχαν σε κάποιες κοινές δραστηριότητες, χωρίς, όμως, να υπάρχει πίεση προς αυτήν την κατεύθυνση.
- Συζητούσαν νέες ιδέες σε ένα ανοιχτό κλίμα εμπιστοσύνης.

- Ο διευθυντής του σχολείου συνέβαλλε στη διατήρηση αυτών των συνθηκών προωθώντας την πληροφόρηση μέσω :
 1. παροχής πληροφοριών από τον ίδιο,
 2. παροχής δυνατότητας συμμετοχής σε προγράμματα ενδο-υπηρεσιακής επιμόρφωσης,
 3. παροχής δυνατότητας πρόσβασης σε επιστημονικά περιοδικά που αγοράζει το σχολείο,
 4. διεξαγωγής συζητήσεων σχετικών με υιοθέτηση καινοτομιών.

- 3. Μία ομάδα εκπαιδευτικών υποστήριξε ότι το σχολείο είναι προσανατολισμένο στην επαγγελματική τους ανάπτυξη :
- Υπήρχε η πρόκληση ανάμεσα στους συναδέλφους εκπαιδευτικούς,
- Διεξάγονταν πολύ συχνά συζητήσεις περί διδακτικής μεθοδολογίας και προβλημάτων,
- Οι συνάδελφοι εκπαιδευτικοί ήταν πρόθυμοι να προσφέρουν βοήθεια,
- Οι εκπαιδευτικοί υποστήριζαν ότι υπήρχε η δυνατότητα να μάθει ο ένας από τον άλλον.

- **Ο διευθυντής του σχολείου :**

1. Ήταν πολύ ακριβής σε σχέση με την οριοθέτηση των προσδοκιών από τους εκπαιδευτικούς και οι εκπαιδευτικοί γνώριζαν ποιες είναι οι απαιτήσεις από αυτούς,
2. Οι εκπαιδευτικοί υποχρεώνονταν να αναλάβουν ευθύνες, όπως η προεδρία μίας συνέλευσης, η προετοιμασία μίας συζήτησης σχετικής με την υιοθέτηση καινοτομιών, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή καινοτομίας κ.α.

Έρευνα (Β' φάση) – Πλαίσιο

- Στη φάση αυτή διεξήχθησαν δύο μελέτες περίπτωσης δημοτικών σχολείων με 438 και 280 μαθητές στα οποία υπηρετούσαν διευθυντές με 12 και 3 χρόνια υπηρεσίας αντίστοιχα. Και στις δύο περιπτώσεις οι διευθυντές είχαν εκλεγεί από τις ομάδες των εκπαιδευτικών. Στο «μικροσκόπιο» των ερευνητών που παρατήρησαν τα σχολεία τέθηκε η έννοια της συναδελφικότητας στα σχολεία αυτά.

Ευρήματα έρευνας (Β' φάση)

- Στο 1^ο σχολείο ίσχυε υψηλός βαθμός συναδελφικότητας :
 1. Οι εκπαιδευτικοί και ο διευθυντής έλεγαν ιστορίες κατά τα διαλείμματα και στους διαδρόμους,
 2. Επρόκειτο ουσιαστικά για σύντομες άτυπες συζητήσεις για τον καιρό, την οικογένεια, την πολιτική,
 3. Συχνά αυτές οι συζητήσεις κατέληγαν σε διασυνδέσεις με εκπαιδευτικά θέματα και θέματα του σχολείου,
 4. Ο διευθυντής του σχολείου σχολίαζε απόπειρες αναλήψεων πρωτοβουλιών από τους εκπαιδευτικούς προσφέροντας ανατροφοδότηση,

5. Ο διευθυντής παρείχε συμβουλευτική στους εκπαιδευτικούς που αναλάμβαναν τις μικρότερες τάξεις του σχολείου,

6. Οι εκπαιδευτικοί εκτιμούσαν το γεγονός ότι μπορούσαν να συζητήσουν με το διευθυντή και να ζητήσουν βοήθεια,

7. Ο διευθυντής παρείχε πληροφόρηση σε σχέση με συγκεκριμένα θέματα στους εκπαιδευτικούς που γνώριζε ότι ενδιαφέρονταν για τα θέματα αυτά,

8. Ο διευθυντής δημιουργούσε και εκμεταλλευόταν ευκαιρίες διαλόγου με τους εκπαιδευτικούς σε σχέση με ζητήματα διδακτικής μεθοδολογίας,

9. Ταυτόχρονα το αίσθημα της συναδελφικότητας ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς δημιουργούσε και χώρο για αυτόνομη δράση των εκπαιδευτικών,

10. Οι εκπαιδευτικοί δεν αισθάνονταν ότι η συναδελφικότητα με το διευθυντή τους οδηγούσε στην περιχάρκωση της προσωπικότητας και της ταυτότητάς τους,

11. Οι ατομικές πρωτοβουλίες συχνά οδηγούσαν στην αίτηση για βοήθεια,

12. Οι συναδελφικές σχέσεις συχνά αποτελούσαν πηγή αυτόνομης δράσης.

- Στο 2^ο σχολείο ίσχυε εντελώς διαφορετική κατάσταση :

1. Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονταν ότι δεν μπορούν να περιμένουν καμία βοήθεια από το διευθυντή,
2. Σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς ο διευθυντής δεν επιδείκνυε ανοιχτό πνεύμα για ότι έκαναν στις τάξεις τους,
3. Είχαν την αίσθηση ότι δεν μπορούν να μοιραστούν και να συζητήσουν ιδέες και προτάσεις με το διευθυντή,
4. Ο διευθυντής δεν προωθούσε τη συναδελφικότητα γιατί δεν μπορούσε να «ακολουθήσει».

5. Κατά τη διάρκεια των συνελεύσεων θα είχε κανείς την εντύπωση ότι θα προωθούνταν η εκτέλεση μικρών projects μέσω της δημιουργίας μικρών ομάδων. Μετά τις συνελεύσεις θα πίστευε κανείς ότι όλοι (και ο διευθυντής) ξέχασαν όσα συζητήσαν προηγούμενα.

6. Φαινόταν ότι ήταν πολύ δύσκολο να συζητηθεί από όλους η ιδέα ενός εκπαιδευτικού.

7. Ο διευθυντής δεν επιτελούσε το ρόλο κάποιου που παρέχει κίνητρα.

8. Η επίδειξη πνεύματος συναδελφικότητας ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς ήταν σπάνια.

Ευρήματα έρευνας (Β' φάση)

11. Οι συζητήσεις ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς σε σχέση με ζητήματα διδακτικής μεθοδολογίας ήταν σπάνιες.

Διασύνδεση με παιδαγωγική ηγεσία – 1^η περίπτωση

Οι σχέσεις ανάμεσα στο διευθυντή και τους εκπαιδευτικούς οδηγούν στη δημιουργία μαθησιακών ευκαιριών.

Οι εκπαιδευτικοί συμβουλεύονται το διευθυντή σε σχέση με παιδαγωγικές δραστηριότητες.

Οι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν ανατροφοδότηση από το διευθυντή σε σχέση με ζητήματα επικοινωνίας με τους μαθητές.

Σε κάποιες περιπτώσεις ο διευθυντής προσφέρει ανατροφοδότηση ταυτόχρονα με τη δράση του εκπαιδευτικού.

Ανατίθενται στους εκπαιδευτικούς καθήκοντα και αρμοδιότητες όπως η διοργάνωση συναντήσεων και συζητήσεων με θέματα όπως : νέα αναλυτικά προγράμματα, νέα βιβλία, αξιολόγηση μαθητών, φόρτος εργασίας μαθητών, περιβαλλοντική εκπαίδευση, αδυναμίες μαθητών κ.α.

Ο διευθυντής διοργανώνει σεμινάρια ενδο-υπηρεσιακής επιμόρφωσης.

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αξιοποιήσουν μαθησιακές ευκαιρίες μέσω προσαρμογών στο ωρολόγιο πρόγραμμα.

Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζονται ως επαγγελματίες που γνωρίζουν τι να κάνουν και μπορούν να αποφασίσουν για τις ευκαιρίες που θα προσφέρουν στους μαθητές.

Ο διευθυντής εμπυχώνει τους εκπαιδευτικούς υποστηρίζοντας και διευκολύνοντας της άσκηση κριτικής πάνω στην οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επενδύσουν.

Υπάρχει έλλειψη προσοχής και ενδιαφέροντος από το διευθυντή για τη δημιουργία προκλήσεων επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

Δεν υπάρχει ανατροφοδότηση παρά μόνο γραφειοκρατική αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών.

Δεν υπάρχει ενθάρρυνση αλλά τυπικός έλεγχος.

Δεν υπάρχει χώρος και χρόνος για αξιοποίηση διδακτικών και μαθησιακών ευκαιριών, εφόσον δεν ασκείται κριτική και δεν παρέχεται συμβουλευτική.

Σπάνια ενθαρρύνονται οι εκπαιδευτικοί να ζητήσουν συμβουλές και να επενδύσουν σε αυτές, ώστε να βελτιωθεί η διαδικασία διδασκαλίας-μάθησης.

Ο διευθυντής μπορεί να προτείνει κάποιες νέες ιδέες οι οποίες, όμως, εγκαταλείπονται στην πορεία γιατί δεν υπάρχει συνέχεια και συντονισμός.

Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για τη χρήση καθιερωμένων διδακτικών μεθόδων και δεν αναζητά ούτε επενδύει στη γνώση και την εμπειρία των εκπαιδευτικών, ώστε να εφαρμοστούν νέες μέθοδοι.

Οι καταλύτες

- Η κουλτούρα της μονάδας
- Ο/Η διευθυντής - ηγέτης

Ο οργανισμός που μαθαίνει

- Επεξεργάζεται εμπειρίες, παράλληλα όμως εκτιμά και υπολογίζει και τον τρόπο με τον οποίο αυτές βιώνονται.
- Βασικό στοιχείο η δέσμευση στην μάθηση από όλες τις όψεις των εμπειριών του οργανισμού.
- Ενθαρρύνει την εξέταση, τον πειραματισμό και προωθεί την εποικοδομητική διαφωνία.
- Η αλληλεπίδραση «παράγει» μάθηση. Η μάθηση διαχέεται στα μέλη των οργανισμών και ενισχύεται από την αλληλεπίδραση.

Οργανισμός Μάθησης



Οι μανθάνοντες οργανισμοί



Ο οργανισμός μάθησης (learning organization)

- Οι ομάδες μπορούν να μαθαίνουν ως διακριτές οντότητες με τρόπο που υπερβαίνει την ατομική μάθηση μέσα στην ομάδα (Yorks and Marsick, 2007).
- Τι χαρακτηριστικά έχει ο οργανισμός μάθησης;

- Δημιουργεί νέα γνώση
- Κουλτούρα μάθησης και (ανα)στοχασμού
- Αξιοποιεί τη νέα γνώση (η οποία είναι κοινή)
- Συνδέει την οργανωσιακή ανάπτυξη με την προσωπική
- Επιδιώκει συνεχή πρόοδο

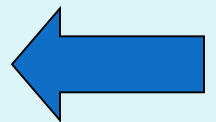
Η έννοια του Capacity Building

Τα τρία μοντέλα του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών

- Τεχνοκρατικό μοντέλο
- Ερμηνευτικό Μοντέλο
- Κριτικό Μοντέλο

Τεχνοκρατικό μοντέλο

- Θετικιστική Παιδαγωγική
- Θεωρία η οποία κατευθύνει την πράξη
- Αιτιοκρατική, Αντικειμενική Γνώση η οποία επιλύει μεθοδολογικά ζητήματα. Θετικιστική έρευνα
- Έμφαση σε μεθοδολογικά ζητήματα (διδασκτική μεθοδολογία)
- Πλαίσιο ασφάλειας
- Πρακτικό για λογοδοσία και έλεγχο
- Προβληματικό για προσέγγιση ζητημάτων όπως η υπευθυνότητα, αυτοεκτίμηση, αποδοχή του διαφορετικού, κριτική σκέψη
- Δεν αμφισβητεί τις αξίες που μεταβιβάζονται μέσω της εκπαίδευσης
- Δεν αξιοποιεί την εμπειρία, τις πεποιθήσεις και τις ενστάσεις του εκπαιδευτικού

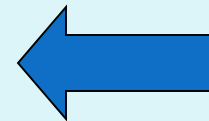


Ερμηνευτικό Μοντέλο

- Ερμηνευτική Παιδαγωγική
- Η έρευνα δεν κατέχει (απαραίτητα) όλη την αλήθεια
- Στην εκπαίδευση υπάρχουν υποκειμενικά νοηματοδοτούμενες καταστάσεις. Άρα δεν είναι απαραίτητο ότι η «αποτελεσματική» εκπαιδευτική μεθοδολογία μπορεί να αντιμετωπίσει κάθε κατάσταση
- Situated learning - Symbolic interaction – Tacit knowledge – Tacit theory
- Εθνογραφία
- Ο εκπαιδευτικός ως παραγωγός γνώσης. Ο στοχαζόμενος εκπαιδευτικός
- Αναβάθμιση του ρόλου, έλεγχος της πορείας της επαγγελματικής ανάπτυξης. Ενισχύεται η επαγγελματική αυτονομία του εκπαιδευτικού

Όμως

- Δεν ευνοείται από συγκεντρωτικά συστήματα
- Ανακύκλωση του υποκειμενισμού
- Αναπαραγωγή εξουσιαστικών σχέσεων. Χωρίς κοινωνικές αναφορές



(Στοχαστο) - Κριτικό Μοντέλο

- Κριτική παιδαγωγική – Μετανεωτερική (postmodern) επιστημολογία
- Στοχασμός σε 3 επίπεδα
 - Τεχνικό – Μεθοδολογικό
 - Κοινωνικό
 - Ηθικό - Πολιτικό
- Ηθική και (πρώτιστα) πολιτική διάσταση
- Οι σχέσεις του κοινωνικού συστήματος με το εκπαιδευτικό
- Ο στόχος της εκπαίδευσης είναι να συμβάλλει στη χειραφέτηση του ατόμου και στην δίκαιη ανασυγκρότηση της κοινωνίας
- Αντίστοιχος και ο ρόλος του εκπαιδευτικού. Αποκάλυψη των εξουσιαστικών σχέσεων και του αναπαραγωγικού ρόλου της εκπαίδευσης

