

***Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών  
Αρχές, όροι και προϋποθέσεις***

***Αριστοτέλης Παπασάββας***  
***Διπλ. Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Ε.Μ.Π.,Msc***  
***Εκπαιδευτικός***  
***Επιμορφωτής ΠΕΚ Πατρών***  
***Διεύθυνση : Μεσολογγίου Τέρμα***  
***30100 ΑΓΡΙΝΙΟ***  
***e-mail :tepsv@yahoo.gr & trapasavvas@gmail.com***

## **Περίληψη**

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από ραγδαίες εξελίξεις στον πολιτικό, κοινωνικό, οικονομικό και τεχνολογικό τομέα. Η εκπαίδευση, ως θεμελιώδες τμήμα της κοινωνίας δεν μπορεί να μείνει αλώβητη από τις εξελίξεις αυτές: η επιστημονική αναζήτηση, η κριτική θεώρηση, η αμφισβήτηση κυρίαρχων αντιλήψεων, οι ολοένα και περισσότερες έρευνες με επιστημονικά κριτήρια, οι νέες τάσεις μεθοδολογίας και διδασκαλίας, η διαμόρφωση νέων σχέσεων του διδασκόμενου με τη μάθηση και του διδάσκοντος με το επάγγελμά του, καταγράφονται πλέον ως μια πραγματικότητα εξόχως ενδιαφέρουσα και ιδιαίτερης σημασίας. Ο εκπαιδευτικός καλείται να σταθεί στο ύψος των περιστάσεων, να προλαμβάνει και να οδηγεί τις εξελίξεις και όχι να τις ακολουθεί.

Στα πλαίσια αυτά, η επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη των εκπαιδευτικών, ως μέρος μιας νέας εκπαιδευτικής πολιτικής, αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την ανάπτυξη και αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του. Χωρίς την ολόπλευρη επαγγελματική ανάπτυξη και στήριξη του εκπαιδευτικού, οποιαδήποτε αλλαγή ή «μεταρρύθμιση» του εκπαιδευτικού συστήματος είναι καταδικασμένη να αποτύχει.

**Λέξεις-Κλειδιά :** *επαγγελματική ανάπτυξη, επιμόρφωση, εκπαιδευτικοί*

### ***Τι εννοούμε με τον όρο «επαγγελματική ανάπτυξη» του εκπαιδευτικού.***

Ο Μαυρογιώργος οπ. αναφ. στο Αθανασούλα- Ρέππα κ. συν. (1999), συνδέει την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού με τη βασική του εκπαίδευση, την υποδοχή του στο σχολείο ως νεοδιόριστου και την άσκηση του έργου του κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του θητείας.

Παράλληλα οι Hargreaves και Fullan στο βιβλίο τους, *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών* (1995), προσεγγίζουν την ανάπτυξη των εκπαιδευτικών μέσα από την ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων, την αυτογνωσία και την προσαρμογή τους στο κοινωνικό και εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τον Μαυρογιώργο, οπ. αναφ. στο Μπαγάκης (επιμ.) (2003), η βασική εκπαίδευση, η επιμόρφωση και τελικά η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού στοχεύει στην αναβάθμιση και αναγνώριση της επαγγελματικής του ταυτότητας. Η ειδική βασική επαγγελματική εκπαίδευση, η αυτονομία στην άσκηση του εκπαιδευτικού έργου, η συνεχής ενημέρωση και επιμόρφωση, η κοινωνική αποστολή του εκπαιδευτικού αποτελούν βασικά στοιχεία που προσδιορίζουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στη σύγχρονη εποχή και αποτελούν κεντρικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής του ανάπτυξης. (Μπαγάκης (επιμ.), 2003, σελ. 356).

### ***Η «υποστήριξη» του νεοδιόριστου εκπαιδευτικού***

Είναι γεγονός ότι στη χώρα μας ο μηχανισμός υποδοχής και υποστήριξης του νεοδιόριστου εκπαιδευτικού στο σχολείο είναι ουσιαστικά ανύπαρκτος. Σύμφωνα με τον Μαυρογιώργο (1992), η ανεπάρκεια της βασικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, η μακροχρόνια ανεργία, η απαξίωση βασικών επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων, η ανυπαρξία επίσημου προγράμματος υποδοχής, είναι στοιχεία που

προωθούν τη βίαιη μετάβαση του νεοδιοριζόμενου από το ρόλο του μαθητή στο ρόλο του εκπαιδευτικού.

Η επίδραση που ασκεί στους νεοδιοριστούς εκπαιδευτικούς το «κλίμα» του σχολείου και οι εκπαιδευτικοί που ήδη εργάζονται σ' αυτό, σχετικά με παιδαγωγικές και διδακτικές αντιλήψεις και πρακτικές είναι τις περισσότερες φορές καταλυτική για τη συμπεριφορά τη στάση και την περαιτέρω ανάπτυξη και εξέλιξη τους. (Αθανασούλα- Ρέππα κ.συν., 1999).

Η σημασία της υποδοχής του νεοδιοριστού στο εκπαιδευτικό περιβάλλον και η περαιτέρω επαγγελματική του ανάπτυξη δεν φαίνεται να συγκινεί ιδιαίτερα την επίσημη εκπαιδευτική πολιτική. Η απουσία μηχανισμού υποστήριξης και υποδοχής του εκπαιδευτικού μέσα στο σχολείο δεν βοηθά στην ομαλή ένταξη και ολοκληρωμένη άσκηση του εκπαιδευτικού του έργου.

Η σύσταση «συμβουλευτικής επιτροπής» σε ρόλο συμβούλου, εμπυχωτή και καθοδηγητή αποτελεί ένα σημαντικό μέτρο για την ομαλή και πλήρη ένταξη του νεοδιοριστού εκπαιδευτικού στο σχολικό περιβάλλον. Άνθρωποι έμπειροι, με αποδεδειγμένες επικοινωνιακές ικανότητες, γνώσης της κουλτούρας του σχολείου, της σύνδεσής του με τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας και κυρίως με διάθεση να παροτρύνουν και να ενισχύσουν νέες ιδέες, καινοτομίες και εκπαιδευτικές πρακτικές από τους νέους εκπαιδευτικούς, θα πρέπει να πλαισιώνουν την επιτροπή αυτή.

Είναι μείζονος σημασίας η θεσμοθέτηση ενός οργάνου που θα ασχολείται αποκλειστικά με τη περιοχή κάθε είδους βοήθειας και υποστήριξης στους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς. Η ύπαρξη ενός τέτοιου οργάνου θα ενισχύει και θα επιβεβαιώνει τις απαιτήσεις που έχει απ' αυτούς ο εκπαιδευτικός οργανισμός, θα δίνει πειστικές απαντήσεις σε κάθε ερώτημα και απορία, θα πληροφορεί και θα προτείνει νέες τεχνικές διδασκαλίας και μεθοδολογίας.

Η ομαλή ένταξη του εκπαιδευτικού στην «κουλτούρα» του σχολείου και η περαιτέρω επαγγελματική του ανάπτυξη θα είναι οι βασικοί στόχοι ενός τέτοιου οργάνου.

### ***Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών***

Σύμφωνα με το Μαυρογιώργο οπ. αναφ. στο Αθανασούλα- Ρέππα κ. συν. (1999) η εργασία και η άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού προσφέρεται ιδιαίτερα για την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη.

Οι εκπαιδευτικοί από πολύ νωρίς και για πολλά χρόνια ακολουθούν μια «άτυπη μαθητεία» στο επάγγελμα. Τα τόσα χρόνια εμπειρίας τους στην άσκηση της παιδαγωγικής σχέσης και επικοινωνίας, στη διαπραγμάτευση της γνώσης για τον άνθρωπο, την κοινωνία, τη φύση, τον πολιτισμό, τη ζωή προσφέρονται προνομιακά για τη σύνδεση της προσωπικής τους εξέλιξης με την επαγγελματική τους ανάπτυξη. (Μαυρογιώργος, 1993).

Στη συγκεκριμένη ενότητα του παρόντος δοκιμίου, θα εστιάσουμε το ενδιαφέρον μας στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού που συνδέεται με την άσκηση του έργου του κατά την διάρκεια της επαγγελματικής του θητείας. Η «άτυπη μαθητεία» στο επάγγελμα, η βασική εκπαίδευση, η επιμόρφωση και η άσκηση του εκπαιδευτικού έργου είναι δραστηριότητες συμπληρωματικές. Είναι αδιανόητο σήμερα οι εκπαιδευτικοί να μην είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με διαρκή και ποιοτική επιμόρφωση.

Την αναγκαιότητα της επιμόρφωσης καταδεικνύουν πολλοί δείκτες (Αθανασούλα – Ρέππα κ.συν., 1999, σελ. 102-103· Κουτούζης, 1999, σελ. 117):

- Η επιμόρφωση και η ανάπτυξη των εργαζόμενων σ' ένα οργανισμό αποτελεί μια πολύ αποδοτική επένδυση τόσο για τον οργανισμό, όσο και για κάθε εργαζόμενο ξεχωριστά.
- Η βασική εκπαίδευση από μόνη της δεν είναι δυνατόν να καλύψει όλο το φάσμα των θεωρητικών και πρακτικών γνώσεων, των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων που χρειάζονται οι εκπαιδευτικοί στη διάρκεια της θητείας τους για την άσκηση του παιδαγωγικού και διδακτικού τους έργου.
- Η ταχύτητα παλαίωσης της γνώσης, η ένταση και έκταση των κοινωνικών, οικονομικών, πολιτιστικών και τεχνολογικών αλλαγών, η μετανάστευση σχολικών πληθυσμών, η μαζικοποίηση και ο εκδημοκρατισμός της εκπαίδευσης επηρεάζουν την καθημερινότητα του σχολείου, τη διδακτική μεθοδολογία, την παιδαγωγική σχέση, το κλίμα της τάξης.
- Οι αλληπάλληλες αλλαγές στα αναλυτικά προγράμματα, τα σχολικά βιβλία, τις εξετάσεις, τη διδακτική μεθοδολογία, τη χρήση της τεχνολογίας στην εκπαίδευση, την αγωγή υγείας και τόσο άλλα, καθιστούν την επιμόρφωση ως θεσμό υποστήριξης και αποτελεσματικής προώθησης αλλαγών και μεταρρυθμίσεων.

Με βάση τις παραπάνω επισημάνσεις, γίνεται σαφές ότι η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών είναι στρατηγικής σημασίας θεσμός που προσφέρεται για ακαδημαϊκή, επαγγελματική και προσωπική εξέλιξη και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών αλλά και για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό όλου του εκπαιδευτικού συστήματος. (Αθανασούλα – Ρέππα κ. συν., 1999, σελ. 104).

Ο πρωταρχικός σκοπός της επιμόρφωσης, σύμφωνα με τις σύγχρονες απαιτήσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, είναι ο εμπλουτισμός, η βελτίωση, η αναβάθμιση και η περαιτέρω ανάπτυξη των ακαδημαϊκών – θεωρητικών ή πρακτικών, επαγγελματικών και προσωπικών ενδιαφερόντων, ικανοτήτων, γνώσεων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών κατά την διάρκεια της θητείας τους. Σε καμιά περίπτωση δεν θα πρέπει να είναι η συμμόρφωσή τους, ώστε να είναι αποτελεσματικοί εκτελεστές και παθητικοί εφαρμοστές εκπαιδευτικών μέτρων και αλλαγών που συνδέονται με την εξυπηρέτηση των αναγκών του υφιστάμενου εκπαιδευτικού συστήματος. (Αθανασούλα – Ρέππα κ. συν., 1999).

Με άλλα λόγια, σε καμιά περίπτωση δεν πρέπει να στοχεύει στην ιδεολογική συμμόρφωση και άκριτη αποδοχή και υποδοχή των επιλογών της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής. Ο κεντρικός έλεγχος της επιμόρφωσης με τη διαμόρφωση μιας «κρατικής διδακτικής μεθοδολογίας», χωρίς όραμα και προοπτική, με σκοπό τη διατήρηση και διαιώνιση του υφιστάμενου εκπαιδευτικού πλαισίου, δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες του σύγχρονου εκπαιδευτικού για επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη και δεν υπηρετεί τη σταδιακή εξέλιξη και αλλαγή του εκπαιδευτικού συστήματος (Ανδρέου & Παπακωνσταντίνου, 1994).

Αν επικεντρώσουμε την προσοχή μας στις τάσεις που διαμορφώνονται στην επιμορφωτική πολιτική των μελών – κρατών της Ε.Ε. θα καταλήγαμε στα παρακάτω βασικά σημεία (Μαυρογιώργος στο Μπαγάκης (επιμ.), 2003, σελ. 356-357).

- Η ποιότητα της εκπαίδευσης εξαρτάται από την ποιότητα των εκπαιδευτικών.

- Η ανάπτυξη της βασικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης με τον εκδημοκρατισμό και εκσυγχρονισμό των σχετικών προγραμμάτων προσδιορίζουν την εκπαιδευτική πολιτική.
- Σύνδεση και συμπληρωματική σχέση βασικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.
- Ανάδειξη της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε στρατηγικής σημασίας μηχανισμό για την υποστήριξη και την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.

Με βάση τις προϋποθέσεις αυτές ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης των εκπαιδευτικών προϋποθέτει δομές και μηχανισμούς όπως:

α. Άρτιο μηχανισμό και διαδικασίες συλλογής υλικού και γνώσης σχετικά με τις επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών.

β. Μηχανισμούς λήψης αποφάσεων σχετικά με τις κατευθύνσεις, τις θεματικές των προγραμμάτων, τον ετήσιο προγραμματισμό, την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων, την κατανομή τους σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

γ. Φορείς και ιδρύματα υλοποίησης και εκτέλεσης αυτών των προγραμμάτων (Αθανασούλα Ρέππα κ. συν., 1999, σελ. 123).

Ειδικότερα δεν θα πρέπει να δεχτούμε την ύπαρξη δύο μοντέλων επιμόρφωσης: το μοντέλο της εξυπηρέτησης των αναγκών του εκπαιδευτικού συστήματος και το μοντέλο της εξυπηρέτησης των προσωπικών επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών. Αυτό γιατί η βασική εκπαίδευση, η επιμόρφωση και η διαμόρφωσή της επαγγελματικής του ταυτότητας αποτελούν μια ενιαία διαδικασία προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. (Μαυρογιώργος, 1996).

Έτσι δεν μπορούμε να μιλάμε για ένα εκπαιδευτικό σαν να πρόκειται για κάποιον «υπάλληλο» του οποίου τα προσωπικά χαρακτηριστικά έχουμε αγνοήσει. Ακόμη γιατί η διάσταση «πρόσωπο- σύστημα» παραγνωρίζει το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο η επιμόρφωση εντάσσεται ως σκοπός και αποτέλεσμα.

Έχοντας υπόψη μας όλα τα παραπάνω, μπορούμε να προτείνουμε βασικές αρχές και προϋποθέσεις για μια ολοκληρωμένη επιμορφωτική πολιτική:

- Παροχή κινήτρων και διάφορες μορφές υποστήριξης για την καλύτερη εκμετάλλευση των ευκαιριών επιμόρφωσης.
- Διαμόρφωση δικτύου επιμορφωτικών δραστηριοτήτων που να εντοπίζεται σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευτικών.
- Ανάπτυξη θεσμικών και δομικών προϋποθέσεων και προώθηση επαγγελματιών νοοτροπιών που κάνουν την συνεχή αλλαγή των όρων διδασκαλίας – μάθησης – συνεργασίας αναπόσπαστο μέρος της καθημερινής σχολικής εργασίας (Μαυρογιώργος στο Μπαγάκης (επιμ.), 2003)
- Καθιέρωση του θεσμού των Επαγγελματικών Περιφερειακών Εκπαιδευτικών Κέντρων (ΕΠΕΚ), όπου οι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να αναζητούν μέσα, πηγές και καθοδήγηση για το έργο τους. (Μαυρογιώργος, 1996).
- Η επιμορφωτική πολιτική πρέπει να σχεδιάζεται και να λειτουργεί συμπληρωματικά, προσθετικά και σε συνεργασία με άλλα εκπαιδευτικά μέτρα που εντάσσονται σε μια συνολική εκπαιδευτική πολιτική.

### *Επικοινωνία στην εκπαιδευτική μονάδα, άνοιγμα στην κοινωνία και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.*

Ένα σημαντικό βήμα για την περαιτέρω επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και την ενίσχυση της επαγγελματικής τους ταυτότητας, είναι η δημιουργία σωστού επικοινωνιακού κλίματος μέσα στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς και η σύνδεση του με την κοινωνία.

Η επικοινωνία μέσα στο σχολείο πρέπει να το καθιστά θετική δύναμη γι' αυτό. Ένα ανοιχτό υποστηρικτικό επικοινωνιακό κλίμα κάνει τους ανθρώπους να αισθάνονται ασφαλείς να μιλούν και να ενεργούν ελεύθερα και χωρίς φόβο. Μέσα σ' ένα τέτοιο κλίμα προωθείται η συνεργασία, προάγεται η αλληλοκατανόηση, αυξάνεται η ικανοποίηση των μελών της εκπαιδευτικής μονάδας, ενισχύεται η επαγγελματική ταυτότητα και ο ρόλος του εκπαιδευτικού, και γενικότερα προωθείται η ανάπτυξη της εκπαιδευτικής μονάδας.

Στο ανοιχτό επικοινωνιακό κλίμα βρίσκει άμεση εφαρμογή η υποστήριξη και η βελτίωση. Αντίθετα το κλειστό επικοινωνιακό κλίμα δεν αφήνει περιθώρια άμεσης επικοινωνίας (Αθανασούλα – Ρέππα κ. συν., 1999). Τα μέλη του οργανισμού αισθάνονται ότι απειλούνται και δυσκολεύονται να εκφράσουν ελεύθερα τις απόψεις τους. Σ' ένα τέτοιο περιβάλλον όταν κάτι δεν πάει καλά, τα πάντα και οι πάντες κατακρίνονται και τα μέλη του οργανισμού αισθάνονται υποδεέστερα και καταπιεσμένα. Η επικοινωνία μεταξύ τους τείνει να εξαφανιστεί και η επιθετικότητα και οι συγκρούσεις είναι σύνηθες φαινόμενο. (Everard και Morris, 1999).

Από την άλλη πλευρά, το «άνοιγμα» του εκπαιδευτικού οργανισμού στην κοινωνία, ενισχύει την επαγγελματική ταυτότητα του εκπαιδευτικού, δημιουργεί κίνητρα περαιτέρω επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης του, κάνει γνωστό το έργο του εκπαιδευτικού οργανισμού και του εκπαιδευτικού και κατοχυρώνει το θεσμικό του ρόλο στο κοινωνικό και πολιτιστικό «γίγνεσθαι».

Όπως σημειώνει ο Μαυρογιώργος στο Μπαγάκης (επιμ.), 2003, η αλλαγή του πολιτισμού της καθημερινότητας στο σχολείο, η προώθηση επαγγελματικού καινοτομικού ήθους και η σύνδεση του σχολείου με την κοινωνία παρακινεί το σύνολο των φορέων που συναποτελούν την εκπαιδευτική κοινότητα σε συλλογικές μορφές διαρκούς πρωτοβουλίας για αλλαγή, εξέλιξη και ανάπτυξη.

Όπως αναφέρει η Αθανασούλα – Ρέππα στο Αθανασούλα Ρέππα κ. συν. (1999), η βελτίωση του επικοινωνιακού κλίματος και η εξωστρέφεια του εκπαιδευτικού οργανισμού μπορούν να επιτευχθούν με τις ακόλουθες πολιτικές:

- Προτάσεις – εισηγήσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού. Κάθε εκπαιδευτικός θα μπορεί να κάνει προτάσεις επώνυμα ή ανώνυμα στη διοίκηση του σχολείου για διάφορα θέματα.
- Εφαρμογή της πολιτικής των ανοιχτών θυρών. Κάθε μέλος του εκπαιδευτικού οργανισμού, ανεξάρτητα της θέσης του, έχει τη δυνατότητα να γνωρίζει καθετί που αφορά τον οργανισμό και να θέτει τις απόψεις του υπόψη της ηγεσίας.
- Εφαρμογή της εκπαιδευτικής έρευνας στην εκπαιδευτική μονάδα. Τα αποτελέσματα από μια εμπειριστατωμένη και επιστημονική έρευνα, που προϋποθέτει την αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ όλων των εκπαιδευτικών για τη χρησιμότητα της, λειτουργούν ως ανάδραση στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης του έργου της εκπαιδευτικής μονάδας.

- Σύσταση συμβουλευτικού οργάνου για την παροχή από έμπειρο και εξειδικευμένο προσωπικό επαγγελματικής στήριξης στα μέλη της εκπαιδευτικής μονάδας.
- Δημιουργία περιοδικών εκδόσεων και διοργάνωση εκδηλώσεων με σκοπό τη σύνδεση της εκπαιδευτικής μονάδας με την κοινωνία, την στήριξη της επαγγελματικής ταυτότητας του εκπαιδευτικού, την ενίσχυση του αισθήματος της ικανοποίησης, την ισχυροποίηση της αναγνωρισιμότητας του εκπαιδευτικού και την βελτίωση της προσωπικής του ανάπτυξης.

### ***Πολιτικές και δράσεις της εκπαιδευτικής μονάδας για την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού***

Στην ενότητα αυτή θα προτείνουμε πολιτικές και δράσεις που μπορεί μια εκπαιδευτική μονάδα να αναπτύξει και να εφαρμόσει, στα πλαίσια της επίσημης εκπαιδευτικής πολιτικής, για την επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού της προσωπικού.

- Συγκρότηση συμβουλευτικού οργάνου για την υποδοχή και στήριξη των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών αλλά και κάθε εκπαιδευτικού που έρχεται για πρώτη φορά στην εκπαιδευτική μονάδα. Ύστερα από πρόταση του διευθυντή της εκπαιδευτικής μονάδας και με απόφαση του συλλόγου διδασκόντων συγκροτείται το όργανο αυτό κυρίως από έμπειρο και με εξειδίκευση εκπαιδευτικό προσωπικό. Σκοπός του είναι η ομαλή ένταξη κάθε νέου εκπαιδευτικού στο περιβάλλον της εκπαιδευτικής μονάδας, η παροχή συμβουλών και στήριξης για την αντιμετώπιση κάθε προβλήματος που μπορεί να παρουσιαστεί σχετικά με τη διδασκαλία, την αντιμετώπιση της σχολικής παραβατικότητας, τα διοικητικά θέματα της εκπαιδευτικής μονάδας, τη στάση του διδάσκοντος μέσα στην τάξη.
- Σχεδιασμός, υλοποίηση και αξιολόγηση επιμορφωτικών προγραμμάτων.

Γνωρίζοντας ίσως καλύτερα από κάθε άλλο τις πραγματικές εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού της μια εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να προχωρήσει στην υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων με στόχο την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών της.

Ικανοποιώντας σχετικά αιτήματα του εκπαιδευτικού της προσωπικού μια εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να οργανώσει και να υλοποιήσει επιμορφωτικά προγράμματα με θεματικά αντικείμενα που έχουν σχέση με:

- α. Εισαγωγή νέων τεχνολογιών στη διδακτική μεθοδολογία
- β. Σχολική παραβατικότητα και στάση – συμπεριφορά του διδάσκοντος μέσα στην τάξη.
- γ. Υπό – επίδοση (αίτια, κριτική, αντιμετώπιση)
- δ. Πολυπολυτισμικότητα
- ε. Εκπαιδευτική καινοτομία.

- Υιοθέτηση ανοικτού επικοινωνιακού κλίματος

Η εκπαιδευτική μονάδα υιοθετώντας ανοικτό επικοινωνιακό κλίμα, προχωρεί σε δράσεις που σκοπό έχουν τη λύση προβλημάτων παρά στο τι δεν μπορεί να γίνει. Η εφαρμογή της πολιτικής των ανοιχτών θυρών, η ισοτιμία στις επικοινωνιακές σχέσεις δημιουργεί αίσθημα ασφάλειας και ελευθερίας στους εκπαιδευτικούς της εκπαιδευτικής μονάδας. Έτσι προωθείται αποτελεσματικά ή «άτυπη» μαθητεία μέσα στη σχολική

μονάδα, με την ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εκπαιδευτικών, η στήριξη του εκπαιδευτικού τους έργου και η προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

#### ■ Εξωστρέφεια του σχολείου

Η διοργάνωση πολιτιστικών εκδηλώσεων, η παρουσίαση έργων των μαθητών, η δημιουργία περιοδικού ή εφημερίδας από την εκπαιδευτική μονάδα προωθεί την εξωστρέφεια του σχολείου και τη σύνδεσή του με την κοινωνία. Παράλληλα κατοχυρώνεται η αναγνωρισιμότητα του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και δίνονται ευκαιρίες σ' αυτόν για την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη.

Η ύπαρξη ανοιχτής κριτικής ατμόσφαιρας στην εκπαιδευτική μονάδα, η ενεργός συμμετοχή των ίδιων εκπαιδευτικών, η προώθηση κουλτούρας αλληλεγγύης και συνεργασίας, η συστηματικότητα και όχι η αποσπασματικότητα είναι οι προϋποθέσεις για την αποτελεσματική εφαρμογή των δράσεων και των πολιτικών της εκπαιδευτικής μονάδας στην κατεύθυνση της προώθησης της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

### **Συμπεράσματα**

Η διαμόρφωση εκπαιδευτικών με επαγγελματισμό υψηλού επιπέδου, η κατάλληλη προετοιμασία τους για το επάγγελμα και η κατάλληλη επιμορφωτική τους στήριξη αποτελούν σήμερα κοινό στόχο για όλες τις χώρες της Ε.Ε. Σήμερα, περισσότερο ίσως από ποτέ, ο ρόλος του εκπαιδευτικού βρίσκεται τόσο κοντά στο ρόλο του μαθητή, καθώς οι εκπαιδευτικοί διδάσκουν και ταυτόχρονα μαθαίνουν σ' ένα συνεχές περιβάλλον επαγγελματικής ανάπτυξης.

Από τη σχετική βιβλιογραφία προκύπτει η διαπίστωση ότι η βασική εκπαίδευση και η ενδοϋπηρεσιακή επιμόρφωση των εκπαιδευτικών πρέπει να υπηρετεί την επαγγελματική τους ανάπτυξη και να στοχεύει στη ενίσχυση και στήριξη της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Παράλληλα ο «μορφωτικός» χαρακτήρας ποικίλων μορφών και πηγών μάθησης, όπως είναι οι άτυπες συναντήσεις των εκπαιδευτικών, η κουλτούρα και το κλίμα του χώρου εργασίας τους, η καθημερινή επαγγελματική δράση λειτουργούν προς την κατεύθυνση της επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

Η συμβουλευτική υποστήριξη των νεοδιοριστών εκπαιδευτικών, η σύνδεση της βασικής εκπαίδευσης με την επιμόρφωση, η διαμόρφωση συστηματικής επιμορφωτικής πολιτικής με αρχές, κανόνες και προϋποθέσεις, η επικοινωνία και το πνεύμα αλληλεγγύης στην εκπαιδευτική μονάδα, η εξωστρέφεια του σχολείου, είναι βασικά ζητήματα που συνδέονται με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών.

### **Βιβλιογραφικές αναφορές**

Αθανασούλα – Ρέππα. Α., Ανθοπούλου Σ., Κατσουλάκης Σ. και Μαυρογιώργος Γ., (1999). *Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*, Τόμος Β', Πάτρα, Ε.Α.Π.

Ανδρέου Α. και Παπακωνσταντίνου Γ., (1994). *Εξουσία και οργάνωση – διοίκηση του εκπαιδευτικού συστήματος*. Αθήνα. Νέα Σύνορα- Α.Α. Λιβάνη.

Everard K. και Morris G., (1999). *Αποτελεσματική εκπαιδευτική διοίκηση*. Πάτρα. ΕΑΠ



Hargreaves A. και Fullan M., (1995). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών*, Μεφρ. Π. Χατζηπαντελή. Αθήνα. Πατάκης.

Κουτούζης Μ., (1999). *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ*, Τόμος Α'. Πάτρα. ΕΑΠ.

Μαυρογιώργος Γ., (1992). *Εκπαιδευτικοί και Διδασκαλία*. Αθήνα., Σύγχρονη εκπαίδευση.

Μαυρογιώργος Γ., (1993). *Κρατικός έλεγχος, υπουργική εκπαιδευτική πολιτική και λαϊκή συμμετοχή*, Αθήνα. Σύγχρονη Εκπαίδευση, τ. 27, σελ. 10-16.

Μαυρογιώργος Γ., (1996). Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Οι μορφές της και το κοινωνικοπολιτικό τους πλαίσιο. Στο: *Παράλληλα Κείμενα για τη Θ.Ε. ΕΚΠ62* (2005), (σελ. 86-103). Πάτρα. ΕΑΠ.

Μαυρογιώργος Γ., (2003). Ανιχνεύοντας την εκπαιδευτική πολιτική για τον εκπαιδευτικό στα επιχειρησιακά προγράμματα (ΕΠΕΑΕΚ) του Υπουργείου Παιδείας. Στο: Γ. Μπαγάκης (επιμ.). *Ο εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση*, (σελ. 349-365). Αθήνα. Μεταίχμιο.