

Διαμόρφωση Ενιαίας Πολιτικής
για την Επαγγελματική Μάθηση
των Εκπαιδευτικών Λειτουργών

ΤΕΛΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2015

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
Εισαγωγή.....	4
Μέρος Α': Λειτουργικοί ορισμοί	7
Μέρος Β': Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης επιμόρφωσης.....	13
I. Χαρτογράφηση προσφερόμενων επιμορφωτικών δράσεων.....	14
II. Διάγνωση αναγκών επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.....	21
III. Αξιολόγηση επιμορφωτικών προγραμμάτων	23
IV. Πιστοποίηση παρακολούθησης επιμορφωτικών δράσεων	24
Μέρος Γ': Η νέα πρόταση για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών.....	25
I. Βασικές Αρχές Πλαισίου Επαγγελματικής Μάθησης των Εκπαιδευτικών....	27
II. Επίσημος Φορέας Επαγγελματικής Μάθησης και Ανάπτυξης.....	28
III. Μορφές Επιμορφωτικών Δράσεων	29
IV. Η πορεία προς την Επαγγελματική Μάθηση: Τα 4 βασικά στάδια	30
Α Στάδιο: Διερεύνηση και Ανάλυση των Αναγκών Επαγγελματικής Μάθησης....	31
Β Στάδιο: Σχεδιασμός και Οργάνωση Επαγγελματικής Μάθησης	34
Γ Στάδιο: Εφαρμογή των Προγραμμάτων Επαγγελματικής Μάθησης	36
1. Ο ρόλος των Υποστηρικτών Επαγγελματικής Μάθησης	36
2. Ατομικός Σχεδιασμός Επαγγελματικής Μάθησης	37
3. Καθορισμός Ωρών Υποχρεωτικής Επαγγελματικής Μάθησης	39
4. Πορτφόλιο Επαγγελματικής Μάθησης σε επίπεδο Σχολικής Μονάδας	40
5. Διασφάλιση Ποιότητας στο Σχεδιασμό της Επαγγελματικής Μάθησης.....	42
Δ' Στάδιο: Αξιολόγηση	43
Μακροπρόθεσμη Πρόταση για Διασφάλιση Ποιότητας	44
Κοστολόγηση Νέας Πρότασης	45
Μέρος Δ: Παραρτήματα	47

Περίληψη

Σκοπός του κειμένου αυτού είναι η παρουσίαση της τελικής Πρότασης ενιαίας πολιτικής για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών. Το κείμενο περιλαμβάνει τέσσερα μέρη. Στο πρώτο μέρος οριοθετείται το θεωρητικό πλαίσιο, στο οποίο στηρίζεται η προτεινόμενη εισήγηση με την εισαγωγή λειτουργικών ορισμών. Στο μέρος αυτό επεξηγούνται οι λόγοι υιοθέτησης του όρου «επαγγελματική μάθηση» σε αντιδιαστολή με τον όρο «επιμόρφωση», καθώς και διευκρινίζεται η σημασία του «αναστοχασμού» και η έννοια του «εκπαιδευτικού ως ερευνητή στη διαδικασία επαγγελματικής μάθησης». Στο δεύτερο μέρος περιγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση της προσφερόμενης επιμόρφωσης και κωδικοποιούνται οι διάφορες δράσεις στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης και ο χρόνος στον οποίο υλοποιούνται. Στο τρίτο μέρος καταγράφονται τα στοιχεία που συνθέτουν τη νέα πρόταση για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, καθώς και όλες οι παράμετροι της διαδικασίας εφαρμογής της. Συγκεκριμένα για τη διασφάλιση της καθολικότητας, της συνοχής και της συνέχειας της επαγγελματικής μάθησης προτείνεται κάθε εκπαιδευτικός να συμπληρώνει 50 (60λεπτες) ώρες σε περίοδο 2 χρόνων, μέσα από την παρακολούθηση σεμιναρίων, ημερίδων, συνεδρίων και άλλων δράσεων. Το πλαίσιο υποστήριξης της επαγγελματικής μάθησης δομείται σε τέσσερα στάδια (διερεύνηση και ανάλυση αναγκών, σχεδιασμός και οργάνωση, υλοποίηση δράσεων, τελική αξιολόγηση). Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται η επιτυχία στη διασφάλιση της ποιότητας. Τέλος, στο τέταρτο μέρος παρατίθενται Παραρτήματα, τα οποία συμπληρώνουν ή και τεκμηριώνουν στοιχεία από τα υπόλοιπα μέρη και περιλαμβάνουν εργαλεία που υποστηρίζουν την υλοποίηση της Πρότασης.

Εισαγωγή

Σκοπός του κειμένου αυτού είναι η παρουσίαση της τελικής Πρότασης ενιαίας πολιτικής για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, όπως αυτή προτείνεται από την Επιστημονική Επιτροπή, που ορίστηκε από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού τον Αύγουστο του 2014.

Το αρχικό πλαίσιο της Πρότασης (βασικές αρχές/ βασικοί άξονες) παραδόθηκε τον Οκτώβριο του 2014 στον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού και αποστάληκε στις εκπαιδευτικές οργανώσεις, τα κόμματα και άλλους ενδιαφερομένους, ώστε να διατυπώσουν τις απόψεις τους και να συμβάλουν εποικοδομητικά στην όλη διαδικασία. Λαμβάνοντας υπόψη και την ανατροφοδότηση που δόθηκε στο αρχικό πλαίσιο της Πρότασης, η Επιτροπή με νέους όρους εντολής συνέγραψε και παραδίδει την τελική Πρόταση για την Επαγγελματική Μάθηση των εκπαιδευτικών.

Το κείμενο της τελικής Πρότασης περιλαμβάνει τέσσερα μέρη. Στο πρώτο μέρος οριοθετείται το θεωρητικό πλαίσιο, στο οποίο στηρίζεται η προτεινόμενη εισήγηση με την εισαγωγή λειτουργικών ορισμών. Στο δεύτερο μέρος περιγράφεται η υφιστάμενη κατάσταση της προσφερόμενης επιμόρφωσης, ενώ στο τρίτο μέρος καταγράφονται τα στοιχεία που συνθέτουν τη νέα πρόταση για την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, καθώς και όλες οι παράμετροι της διαδικασίας εφαρμογής της. Στο τέταρτο μέρος παρατίθενται Παραρτήματα, τα οποία συμπληρώνουν ή και τεκμηριώνουν στοιχεία από τα υπόλοιπα μέρη.

Διορισμός, μέλη και όροι εντολής της Επιστημονικής Επιτροπής

Η Επιστημονική Επιτροπή, που διορίστηκε από τον Υπουργό Παιδείας και Πολιτισμού, Δρα Κώστα Καδή, τον Αύγουστο του 2014 κλήθηκε να προχωρήσει στον σχεδιασμό ενιαίας πολιτικής σε ό, τι αφορά στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών λειτουργών. Η διαμόρφωση αυτής της πολιτικής αναμένεται να συμβάλει αποφασιστικά στη βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης και να συνδράμει καταλυτικά στην ευρύτερη προσπάθεια για τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Στην Επιστημονική Επιτροπή προεδρεύει ο Αναπληρωτής Καθηγητής στο Ανοικτό Πανεπιστήμιο Κύπρου Δρ Μιχαλίνος Ζεμπύλας και σε αυτή μετέχουν ως μέλη οι: Δρ Έλενα Χατζηκακού, Πρώτη Λειτουργός του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Κύπρου (ΠΙΚ), Δρ Παυλίνα Χατζηθεοδούλου, Προϊστάμενη Τομέα Επιμόρφωσης (ΠΙΚ), Δρ Τάσος Μενελάου, Πρώτος Λειτουργός Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Δρ Ανδρέας Κυθραιώτης, Επιθεωρητής Δημοτικής Εκπαίδευσης, Φρόσω Τοφαρίδου, Επιθεωρήτρια Μέσης Εκπαίδευσης, Δρ Χρυστάλλα Καλογήρου, Διευθύντρια Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης, Δρ Ειρήνη Ροδοσθένους Β.Δ. Μέσης Εκπαίδευσης, Λειτουργός στο ΠΙΚ, Νίκος Παπαευριπίδης, Β.Δ. Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Δρ Ανδρέας Κασουλίδης, Διευθυντής Σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης, Λειτουργός στο Γραφείο του Υπουργού Παιδείας και Πολιτισμού.

Το έργο της Επιστημονικής Επιτροπής, πριν την κατάθεση της τελικής Πρότασης, επικεντρώθηκε στα εξής:

(α) Μελέτησε το σύνολο των σχεδίων και προτάσεων, που είχαν υποβληθεί στο πρόσφατο παρελθόν, των σχετικών με τη συγκρότηση ενός νέου πλαισίου επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών λειτουργών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

(β) Αξιολόγησε την παρούσα κατάσταση, εντοπίζοντας τους περιορισμούς και τις δυνατότητες του υφιστάμενου συστήματος επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών.

(γ) Έλαβε υπόψη τις διεθνείς τάσεις και εξελίξεις στο πεδίο της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και ειδικότερα μελέτησε τις περιπτώσεις διαφόρων χωρών και κατέληξε πως οι πρακτικές που εφαρμόζονται στη Σκωτία, όπως παρουσιάζονται από το Συμβούλιο Παιδείας της Σκωτίας (The General Teaching Council of Scotland), είναι δυνατόν να υιοθετηθούν σε μεγάλο βαθμό και στην περίπτωση της Κύπρου.

(δ) Προσμέτρησε τις βασικές κατευθύνσεις που αφορούν στην επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, στη βάση του Προγράμματος Διακυβέρνησης του Προέδρου της Δημοκρατίας.

(ε) Μελέτησε τις βασικές συστάσεις που περιλαμβάνονται στις Εκθέσεις της Παγκόσμιας Τράπεζας αναφορικά με τις πολιτικές για τους εκπαιδευτικούς και οι οποίες ευθυγραμμίζονται με το Πρόγραμμα Διακυβέρνησης και την εκπαιδευτική μας πολιτική.

(στ) Έλαβε υπόψη την ανατροφοδότηση που δόθηκε από τις εκπαιδευτικές οργανώσεις, κόμματα και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς στο αρχικό πλαίσιο της πρότασης τον Οκτώβριο του 2014.

(ζ) Συνυπολόγισε τα σύγχρονα δημοσιονομικά δεδομένα και τους περιορισμούς που υπάρχουν.

ΜΕΡΟΣ Α
ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Λειτουργικοί Ορισμοί

Η Πρόταση της Επιστημονικής Επιτροπής στηρίχθηκε σε όρους που ανταποκρίνονται στην ανάγκη για υιοθέτηση των αρχών της Επαγγελματικής Μάθησης, με βασική επιδίωξη τη λειτουργική ένταξή τους στη διαμόρφωση του σχεδιασμού της.

Έχοντας ως δεδομένο την παραδοχή ότι οι εκπαιδευτικοί αποτελούν έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες στην ευρύτερη προσπάθεια για την ποιοτική αναβάθμιση της εκπαίδευσης, θεωρήθηκε ιδιαίτερης σημασίας η ανάπτυξη μίας ενιαίας πολιτικής ως προς το θέμα της επαγγελματικής τους μάθησης. Το θέμα αυτό έχει αναδειχθεί ως αδήριτη ανάγκη τόσο σε παλαιότερες όσο και σε πιο πρόσφατες εκθέσεις που αναφέρονται στο Εκπαιδευτικό μας Σύστημα (π.χ. Εκθέσεις Παγκόσμιας Τράπεζας).

Με βάση και την πιο πάνω αναφορά, ποικίλοι όροι και έννοιες έχουν διαχρονικά χρησιμοποιηθεί, για να περιγράψουν διαδικασίες που επηρεάζουν ή συνδέονται με την αλλαγή στη σκέψη και την πράξη των εκπαιδευτικών: κατάρτιση, επιμόρφωση, συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη, επαγγελματική μάθηση. Στην παρούσα Πρόταση υιοθετούνται οι όροι «επαγγελματική μάθηση» και «επιμόρφωση», όπως ορίζονται, σύμφωνα με τους πιο κάτω λειτουργικούς ορισμούς:

1. Επαγγελματική Μάθηση

Ο όρος «επαγγελματική μάθηση» είναι όρος ευρύτερος από αυτόν της «επαγγελματικής ανάπτυξης» και έχει ως σημείο εκκίνησης την παραδοχή ότι οι εκπαιδευτικοί είναι ενεργοί, κατά την επιδιωκόμενη μάθηση, μέσα από ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων στο επαγγελματικό τους περιβάλλον. Στο επίκεντρο βρίσκεται η ίδια η εκπαιδευτική πράξη με διαρκή υποστήριξη της επαγγελματικής μάθησης. Επίσης, στο πλαίσιο χρήσης του όρου, γίνεται αποδεκτό ότι ο

εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει διλήμματα και ερωτηματικά, κατά την προσπάθειά του να υλοποιήσει όσα βιώνει στο πλαίσιο της επαγγελματικής του δράσης¹.

Η επιλογή του όρου «επαγγελματική μάθηση» έναντι του όρου «επαγγελματική ανάπτυξη», καταδεικνύει τη στενότητα περιεχομένου του τελευταίου, ο οποίος αναφέρεται στη μερική μεταρρύθμιση ή βελτίωση που συνήθως επιχειρείται από κάποιον άλλο προς τους εκπαιδευτικούς. Αντίθετα η έννοια της επαγγελματικής μάθησης περιλαμβάνει «όλα τα είδη μάθησης των εκπαιδευτικών, μετά την αρχική τους εκπαίδευση»² και «όλες τις διαδικασίες, δράσεις και δραστηριότητες που αυξάνουν τις επαγγελματικές γνώσεις, δεξιότητες και στάσεις των εκπαιδευτικών, ώστε αυτοί να μπορούν να βελτιώνουν τη μάθηση των μαθητών»³.

Με βάση το κείμενο της Πρότασης, επιδιώκεται ώστε η **επαγγελματική μάθηση** των εκπαιδευτικών, να είναι **συνεχής**, να περιλαμβάνει **επιμόρφωση, εφαρμογή στην πράξη** και να παρέχει **επαρκή χρόνο**, δεδομένου ότι υποστηρίζεται με **παρακολούθηση και αναστοχασμό**⁴.

2. Επιμόρφωση

Με βάση τα μέχρι τώρα δεδομένα, ο όρος «επιμόρφωση» ήταν ευρέως διαδεδομένος σε σχέση με την προσφορά προγραμμάτων και δράσεων που αφορούσαν στην προσπάθεια ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών σε μια ποικιλία θεμάτων, που άπτονταν της εκπαιδευτικής τους πορείας.

Ο όρος «επιμόρφωση» στην παρούσα Πρόταση αφορά στο «σύνολο των δραστηριοτήτων και διαδικασιών που συνδέονται με τη σύλληψη, τον σχεδιασμό και την εφαρμογή *ειδικών προγραμμάτων*⁵. Αναφέρεται ουσιαστικά στο «σύνολο των δραστηριοτήτων εκείνων, που αναπτύσσουν τις ατομικές δεξιότητες, τις

¹ Easton L.B. (2008) Teaching: a developing profession. From Professional development to professional learning. *Phi Delta Kappan* 89(10) 753-761.

Αυγητίδου Σ. (2014). *Οι εκπαιδευτικοί ως ερευνητές και ως στοχαζόμενοι επαγγελματίες*. Αθήνα: Gutenberg

² Craft, A. (2000). *Continuing professional development: A practical guide for teachers and schools*. London & New York: Routledge Falmer.

³ Guskey, T.R. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

⁴ OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. OECD: Paris.

⁵ Αθανασούλα-Ρέππα, Α., Ανθοπούλου, Σ.Σ., Κατσουλάκης, Σ., & Μαυρογιώργος, Γ. (1999). *Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων (Τόμος Β')*: Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

γνώσεις, και την εμπειρογνωμοσύνη και τα άλλα χαρακτηριστικά ενός εκπαιδευτικού»⁶.

Επισημαίνεται ότι η Πρόταση εστιάζει στην **τυπική** επιμόρφωση, δηλαδή στις μορφές επιμόρφωσης που παρέχονται στους εκπαιδευτικούς εντός του Εκπαιδευτικού Συστήματος.

3. Αναστοχασμός

Ο **αναστοχασμός** αποτελεί κεντρική έννοια στην επαγγελματική μάθηση και αναφέρεται στην ανάλυση της επιλεγόμενης δράσης από τον εκπαιδευτικό (π.χ. καταγραφή αξιοσημείωτων στοιχείων, επισήμανση θετικών και αρνητικών παραμέτρων). Επιδιωκόμενος στόχος, μέσα από τη διαδικασία του αναστοχασμού, είναι η βελτίωση της επαγγελματικής πρακτικής και η παραγωγή εναλλακτικών, πιο αποτελεσματικών αποφάσεων/δράσεων⁷.

Πέρα από τον απλό αναστοχασμό, ο **κριτικός αναστοχασμός** εμπεριέχει το στοιχείο της κριτικής αντιμετώπισης των γνώσεων, των δράσεων και των διαδικασιών και της σύνδεσής τους, ευρύτερα, με το κοινωνικό σύστημα. Ο κριτικός αναστοχασμός αποτελεί βασικό παράγοντα της εκπαίδευσης ενηλίκων και συνδέεται άμεσα με την εξέλιξη της σκέψης, της μάθησης, της αυτοαξιολόγησης και της γενικότερης αξιολόγησης των συστημάτων⁸.

4. Ο εκπαιδευτικός ως ερευνητής στη διαδικασία επαγγελματικής μάθησης

Μέσα από τον κριτικό αναστοχασμό ο **εκπαιδευτικός** λειτουργεί **ως ερευνητής** στις δικές του παιδαγωγικές αποφάσεις και πρακτικές. Αυτό σημαίνει ότι σκέφτεται κριτικά και διερευνητικά, αμφισβητεί τις παραδοχές και τις πρακτικές του, ανανεώνει τις αποφάσεις του και συνεχίζει τη δράση του. Είναι θετικός στην αλλαγή, λαμβάνει υπόψη του τις νέες ιδέες/απόψεις/τάσεις σε σχέση με τη διδασκαλία και τη μάθηση

⁶ OECD. (2009). *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS*. OECD: Paris.

⁷ Αυγητίδου Σ. (2014). *Οι εκπαιδευτικοί ως ερευνητές και ως στοχαζόμενοι επαγγελματίες*. Αθήνα: Gutenberg.

⁸ Brookfield, S. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San-Francisco: Jossey-Bass.

και συνεργάζεται με τους συναδέλφους του σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο παιδαγωγικό πλαίσιο.

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω (σ. 6), η Επιτροπή μελέτησε τις πρακτικές που εφαρμόζονται σε διάφορες χώρες και κατέληξε πως οι πρακτικές που εφαρμόζονται στη Σκωτία, όπως παρουσιάζονται από το Συμβούλιο Παιδείας της Σκωτίας (The General Teaching Council of Scotland), είναι δυνατόν να υιοθετηθούν σε μεγάλο βαθμό και στην περίπτωση της Κύπρου, αφού δίνεται η δυνατότητα να τονιστεί ολιστικά η επαγγελματική μάθηση, τόσο μέσα από τις λειτουργίες της ίδιας της σχολικής μονάδας, αλλά κυρίως μέσω της ανάληψης της ευθύνης από τον ίδιο τον εκπαιδευτικό για την προώθηση της προσωπικής του μάθησης και ανάπτυξης. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται οργανωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής μάθησης, ώστε να ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες. Σύμφωνα με τον Donaldson⁹:

Το πιο επιτυχημένο εκπαιδευτικό σύστημα είναι αυτό που επενδύει στη δημιουργία στοχευόμενων εκπαιδευτικών, εκπαιδευτικών που λειτουργούν ως ερευνητές και οι οποίοι είναι ικανοί όχι απλά να διδάσκουν με επιτυχία, σε σχέση με τις τρέχουσες εξωτερικές προσδοκίες, αλλά εκπαιδευτικών που έχουν την ικανότητα να εμπλέκονται πλήρως στην πολυπλοκότητα του εκπαιδευτικού έργου και να αποτελούν τον βασικό παράγοντα στη διαμόρφωση των εκπαιδευτικών αλλαγών.

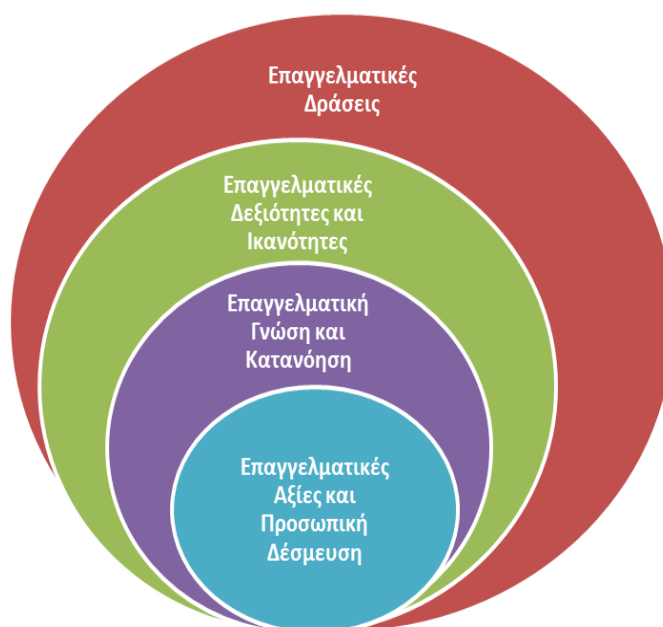
Βασική προϋπόθεση για τη στοχευμένη ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών αποτελεί η θέση ότι η μάθηση των εκπαιδευτικών λαμβάνει χώρα σε διάφορες φάσεις της επαγγελματικής πορείας τους και αποτελεί μια μαθησιακή εμπειρία σε ένα συνεχές αλληλεπιδράσεων και εμπειριών. Σε αυτή τη διαδικασία επιδιώκεται οι όποιες αλληλεπιδράσεις και εμπειρίες να διέπονται από συνοχή και συνέχεια, με απώτερο στόχο τη βαθύτερη κατανόηση και τη βελτίωση της διδακτικής πράξης.

Ποικίλες θεωρήσεις έχουν αναπτυχθεί για τις φάσεις στην επαγγελματική πορεία των εκπαιδευτικών, εστιάζοντας είτε στις επαγγελματικές ανησυχίες είτε στα

⁹ Donaldson, G. (2011). *Teaching Scotland's future: Report of a review of teacher education in Scotland*. Edinburgh: The Scottish Government, p. 4.

διαφορετικά επίπεδα δεξιοτήτων (π.χ. Concerns-based Adoption Model, Career Development Phases). Η παρούσα Πρόταση αποδέχεται ότι, παρά την ύπαρξη διαφορετικών αναγκών και σταδίων, δεν υπάρχει μια μοναδική γραμμική πορεία, αλλά οι πορείες μάθησης και αλλαγής των εκπαιδευτικών είναι κυκλικές και συχνά ανάδρομες. Η **διαφοροποίηση στις πρακτικές επαγγελματικής μάθησης είναι κρίσιμη ως προς την ανταπόκριση στις εξατομικευμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών λόγω των ατομικών εμπειριών, επαγγελματικών οδών και συγκειμένων.**

Η επαγγελματική μάθηση περιλαμβάνει στοιχεία, τα οποία αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και αφορούν στις επαγγελματικές αξίες, γνώσεις, δεξιότητες και δράσεις (βλ. σχήμα 1)¹⁰. Το κάθε στοιχείο δεν μπορεί να υπάρξει ανεξάρτητα από τα άλλα.



Σχήμα 1: Στοιχεία Επαγγελματικής Μάθησης

(βλ. Παράρτημα Α, όπου και η αναλυτική παρουσίασή του)

¹⁰ The General Teaching Council for Scotland (<http://www.gtcs.org.uk/home/home.aspx>).

ΜΕΡΟΣ Β

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ

ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

Περιγραφή της υφιστάμενης κατάστασης

Ι. Χαρτογράφηση προσφερόμενων επιμορφωτικών δράσεων

Η διερεύνηση και αποτύπωση της κατάστασης που επικρατεί στο πεδίο της επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών στην Κύπρο, σε σχέση με το προτεινόμενο πλαίσιο, κρίνεται σημαντική. Καθιστά, έτσι, δυνατή την αναζήτηση πιθανών βελτιώσεων, με απώτερο στόχο τη γενίκευση καλών πρακτικών, οι οποίες με τη σειρά τους αναμένεται να ενισχύσουν την προσπάθεια για ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών.

Πολλά είδη επιμόρφωσης και κατάρτισης των εκπαιδευτικών διοργανώνονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, που θεωρείται η αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού για προσφορά επιμορφωτικών δράσεων σε εκπαιδευτικούς, με τη συνεργασία των Διευθύνσεων του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού καθώς και άλλων φορέων (πανεπιστήμια, οργανισμούς, ΜΚΟ κ.ά.). Σε αυτές τις επιμορφωτικές δράσεις συμμετέχει κάθε χρόνο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών όλων των βαθμίδων, χωρίς να υπάρχει, όμως, επίσημος ενιαίος φορέας, ο οποίος να συντονίζει ή/και να εποπτεύει τις εν λόγω προσφερόμενες επιμορφώσεις.

Η καταγραφή όλων των δράσεων επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης, που είναι στη διάθεση των Κυπρίων εκπαιδευτικών, είναι δυνατόν να ταξινομηθούν με βάση τα πιο κάτω κριτήρια:

- Τη βαθμίδα
- Τον πληθυσμό – στόχο στον οποίο απευθύνονται
- Το είδος της δράσης
- Τον φορέα διοργάνωσης
- Τον χαρακτήρα της δράσης (υποχρεωτική/προαιρετική)

- Τον χρόνο διεξαγωγής της (σε σχολικό-εργάσιμο χρόνο /σε προσωπικό – ελεύθερο χρόνο)
- Τη διάρκεια σε ώρες
- Τη φάση της επαγγελματικής πορείας του εκπαιδευτικού στην οποία απευθύνονται.

Από τη χαρτογράφηση των θεσμοθετημένων τυπικών μορφών επιμόρφωσης που έγινε διαμορφώνεται ένα σύνολο δράσεων επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, όπως παρουσιάζεται πιο κάτω:

Χαρτογράφηση υφιστάμενων επιμορφωτικών δράσεων

Πίνακας 1: Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΗΣ*	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ**	ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ***	ΧΡΟΝΟΣ****
Διήμερο εκπαιδευτικού	ΠΙ/ΔΔΕ/ΣΧ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε
Επιμόρφωση στα Αναλυτικά Προγράμματα	ΠΙ/ΔΔΕ	Ε/ΒΔ/Δ	Υ/Π	Ε
Επιμόρφωση για το Κοινωνικό Φύλο	ΕΞΩΤ.	Ε/ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Ημερίδες – Συνέδρια	ΠΙ/ΔΔΕ/ΕΞΩ Τ.	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε/ΜΕ
Παιδαγωγικές Συνεδρίες	ΣΧ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε
Προαιρετικά Σεμινάρια	ΠΙ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	ΜΕ
Δίκτυα Διευθυντών	ΔΔΕ	Δ	Υ	Ε
Επαρχιακά Συνέδρια Διευθυντών	ΔΔΕ	Δ	Υ	Ε
Επιμόρφωση Στελεχών (Διευθυντών)	ΠΙ	Δ	Υ	Ε
Σεμινάρια σε Σχολική Βάση - Υποστήριξη Επαγγελματικής Μάθησης	ΠΙ	Ε/ΒΔ/Δ	Υ	Ε

Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Νεοδιόριστων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων	ΠΙ	Ε	Υ/Π	Ε/ΜΕ

Πίνακας 2: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Μέση Γενική)

ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΣΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΗΣ*	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ**	ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ***	ΧΡΟΝΟΣ****
Διήμερο Εκπαιδευτικού	ΠΙ/ΔΜΕ/ΣΧ	Ε/ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Επιμόρφωση στα Αναλυτικά Προγράμματα	ΠΙ/ΔΜΕ	Ε/ΒΔ	Υ/Π	Ε
Επιμόρφωση για το Κοινωνικό Φύλο	ΕΞΟΤ.	Ε/ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Επιμόρφωση Στελεχών (Β. Διευθυντών και Διευθυντών)	ΠΙ	ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Ημερίδες – Συνέδρια		Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε/ΜΕ
Παιδαγωγικές Συνεδρίες	ΣΧ.	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε
Πρόγραμμα Υποστήριξης Εκπαιδευτικών που διδάσκουν την Ελληνική ως δεύτερη Γλώσσα	ΠΙ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε
Επιμόρφωση για ενδυνάμωση Εκπαιδευτικών Γ' Λυκείου	ΠΙ/ΔΜΕ	Ε	Υ	Ε
Σεμινάρια Επιθεωρητών	ΔΜΕ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε
Σεμινάρια σε Σχολική Βάση - Υποστήριξη Επαγγελματικής Μάθησης	ΠΙ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε
Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Νεοδιόριστων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων	ΠΙ	Ε	Υ/Π	Ε/ΜΕ
Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης Υποψήφιων Εκπαιδευτικών	ΠΚ	Ε	Π	Ε/ΜΕ
Προαιρετικά Σεμινάρια	ΠΙ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	ΜΕ

Πίνακας 3: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Μέση Τεχνική) ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΣΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	ΔΙΟΡΓΑΝΩΤΗΣ*	ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ**	ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ***	ΧΡΟΝΟΣ****
Επιμόρφωση Στελεχών (Β. Διευθυντών και Διευθυντών)	ΠΙ	ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Διήμερο Εκπαιδευτικού	ΠΙ/ΔΜΤΕΕ/ΣΧ	Ε/ΒΔ/Δ	Υ	Ε
Επιμόρφωση για το Κοινωνικό Φύλο	ΕΞΩΤ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε
Ημερίδες - Συνέδρια	ΠΙ/ΔΜΤΕΕ/ΕΞΩΤ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε/ΜΕ
Παιδαγωγικές Συνεδρίες	ΣΧ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	Ε
Προαιρετικά Σεμινάρια	ΠΙ	Ε/ΒΔ/Δ	Π	ΜΕ
Ενημέρωση σε θέματα νέας τεχνολογίας	ΔΜΤΕΕ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε/ΜΕ
Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Νεοδιόριστων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων	ΠΙ	Ε	Υ/Π	Ε/ΜΕ
Παρακολούθηση και εποπτεία στον χώρο πρακτικής εξάσκησης	ΔΜΤΕΕ	Ε	Υ	Ε
Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης Υποψήφιων Εκπαιδευτικών	ΠΚ	ε	Υ	Ε/ΜΕ
Σεμινάρια Επιθεωρητών	ΔΜΕ	Ε/ΒΔ	Υ	Ε

- ✚ ΠΙ=Παιδαγωγικό Ινστιτούτο,
- ✚ ΠΚ= Πανεπιστήμιο Κύπρου
- ✚ ΔΔΕ= Διεύθυνση Δημοτικής Εκπαίδευσης,
- ✚ ΔΜΕ= Διεύθυνση Μέσης Γενικής Εκπαίδευσης,
- ✚ ΔΜΤΕΕ= Διεύθυνση Μέσης Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
- ✚ ΣΧ= Σχολική μονάδα,
- ✚ ΕΞΩΤ= Εξωτερικός φορέας
- ✚ Ε= Εκπαιδευτικός
- ✚ ΒΔ= Βοηθός Διευθυντής
- ✚ Δ= διευθυντής
- ✚ Υ= Υποχρεωτική επιμορφωτική δράση

✚ Π= Προαιρετική επιμορφωτική δράση

✚ Ε= Εργάσιμος χρόνος,

✚ ΜΕ= Μη εργάσιμος χρόνος

Οι επιμορφωτικές δράσεις εμπίπτουν σε τέσσερις κατηγορίες:

- Δράσεις που διοργανώνονται από τη σχολική μονάδα (ή και σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο)
- Δράσεις που διοργανώνονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ή και σε συνεργασία με άλλους φορείς ή διευθύνσεις) και αποτελούν την πλειονότητα των σεμιναρίων
- Δράσεις που διοργανώνονται από τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού
- Δράσεις που διοργανώνονται από άλλους φορείς.

Οι δράσεις που διοργανώνονται από τη σχολική μονάδα, σε συνεργασία συχνά με το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, αφορούν στις Παιδαγωγικές Συνεδρίες, στα Σεμινάρια σε σχολική βάση, καθώς και στις δράσεις στο πλαίσιο του Διημέρου του Εκπαιδευτικού.

Οι δράσεις που διοργανώνονται εξ ολοκλήρου από τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης περιλαμβάνουν τα Δίκτυα και Σεμινάρια Διευθυντών ΔΔΕ και τα Σεμινάρια ΕΜΕ και Δίκτυα για τη Μέση Γενική Εκπαίδευση, καθώς και Συνέδρια για τη ΔΜΤΕΕ.

Οι δράσεις που διοργανώνονται ή συνδιοργανώνονται από άλλους φορείς περιλαμβάνουν το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης και τις ποικίλες ημερίδες και συνέδρια, τα οποία ανακοινώνονται είτε μέσω της ιστοσελίδας του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού και του παιδαγωγικού Ινστιτούτου ή μέσω συνδικαλιστικών οργανώσεων ή και μέσω των ιστοσελίδων ή δελτίων τύπου των διοργανωτών.

Οι δράσεις που οργανώνονται από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου

περιλαμβάνουν τα εξής:

- Προγράμματα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων
- Προγράμματα Επιμόρφωσης Στελεχών
- Υποστήριξη εκπαιδευτικών που διδάσκουν την Ελληνική ως δεύτερη Γλώσσα στη Μέση Εκπαίδευση
- Διήμερο Εκπαιδευτικού
- Πρόγραμμα Ενδυνάμωσης Εκπαιδευτικών Γ' Λυκείου
- Σεμινάρια προώθησης της εφαρμογής των Αναλυτικών Προγραμμάτων (ΑΠ)
- Συνέδρια και επιμορφωτικές Ημερίδες
- Προαιρετικά Σεμινάρια
- Σεμινάρια σε σχολική βάση, που περιλαμβάνουν ενημερωτικές συναντήσεις, βιωματικά εργαστήρια και ετήσια προγράμματα υποστήριξης επαγγελματικής μάθησης.

Τα **Προγράμματα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης**, που προσφέρονται στα αντίστοιχα κέντρα, και τα **Προγράμματα για το ασφαλές διαδίκτυο** και άλλες **δράσεις του Τομέα Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας** του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου εντάσσονται στις ημερίδες και στα **σεμινάρια σε σχολική βάση**. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σειρά επιμορφωτικών δράσεων που πηγάζουν από **ευρωπαϊκά προγράμματα** περιλαμβάνονται και αυτά στις δράσεις **ημερίδες-συνέδρια**, ενώ μπορεί να περιλαμβάνουν και άλλου τύπου δράσεις (π.χ. παρεμβάσεις σε σχολεία και σχολικές τάξεις κ.λπ.). Στις δράσεις που αφορούν σε ημερίδες και συνέδρια περιλαμβάνονται και συνδιοργανώσεις με άλλους φορείς (Πανεπιστημιακά Ιδρύματα, Οργανώσεις κ.λπ.). Αυτή η συνεργασία στη διοργάνωση είναι δυνατόν να αφορά μόνο στην οργανωτική πτυχή (π.χ. εγγραφές συνέδρων μέσω της πλατφόρμας εγγραφών του Παιδαγωγικού

Ινστιτούτου) ή στη συμμετοχή στον σχεδιασμό ακόμα και στην προσφορά των σεμιναρίων.

Θα πρέπει να αναφερθεί ότι τα επιμορφωτικά προγράμματα προσφέρονται τόσο κατά τη διάρκεια του εργασιακού χρόνου των εκπαιδευτικών, όσο και στον ελεύθερο χρόνο τους.

Με βάση τα στοιχεία που παρουσιάζονται στους Πίνακες 1, 2 και 3 μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής ως προς το **είδος** και το **χρόνο** των επιμορφωτικών δράσεων:

1. Διερευνώντας την κατανομή των δράσεων ανά φάση της επαγγελματικής πορείας των εκπαιδευτικών, επισημαίνεται ότι, κατά τη φάση της ένταξης του εκπαιδευτικού στο επάγγελμα, οι αντίστοιχες δράσεις (Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης, Εισαγωγική Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών) είναι «απενεργοποιημένες», ενώ δεν καθορίζεται ξεκάθαρη υποομάδα στις κατηγορίες «Ημερίδες» και «Προαιρετικά Σεμινάρια», που να αφορά στη συγκεκριμένη ομάδα - στόχο.
2. Ως προς τις υπόλοιπες δράσεις καλύπτεται ένα εύρος θεματικών των επιμορφώσεων, ενώ στην περίπτωση των δράσεων που αφορούν στην αλλαγή ρόλου στην επαγγελματική πορεία, απουσιάζει δράση που αφορά στους Βοηθούς Διευθυντές Δημοτικής Εκπαίδευσης, ενώ υπάρχουν δράσεις που αφορούν στους Διευθυντές Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης και στους Βοηθούς Διευθυντές Μέσης Εκπαίδευσης.
3. Ως προς τον χαρακτήρα των δράσεων, αυτές διακρίνονται σε υποχρεωτικές και μη υποχρεωτικές και συναντώνται σε όλες τις βαθμίδες Εκπαίδευσης. Όλες οι υποχρεωτικές επιμορφώσεις προσφέρονται σε εργάσιμο χρόνο, με εξαίρεση μέρος από το Πρόγραμμα Προϋπηρεσιακής Κατάρτισης. Ως προς τις μη υποχρεωτικές επιμορφώσεις διεξάγονται είτε σε εργάσιμο είτε σε μη εργάσιμο χρόνο. Δηλαδή, οι πλείστες δράσεις είναι υποχρεωτικές σε εργάσιμο

χρόνο ή προαιρετικές/μη υποχρεωτικές (με την έννοια του ότι δεν είναι καθολικές) σε εργάσιμο χρόνο. Στις δράσεις που έχουν χαρακτήρα προαιρετικό και πραγματοποιούνται σε εργάσιμο χρόνο εντάσσονται, για παράδειγμα, τα Σεμινάρια σε Σχολική Βάση και οι Παιδαγωγικές Συνεδρίες (εφόσον αποτελεί επιλογή του σχολείου η διοργάνωση Σεμιναρίων σε Σχολική Βάση ή Παιδαγωγικών Συνεδριών) και Ημερίδες – Συνέδρια, στα οποία συμμετέχουν προαιρετικά κάποια μέλη του προσωπικού του σχολείου με έγκριση της Διεύθυνσης του σχολείου.

II. Διάγνωση αναγκών επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών – Προφίλ εκπαιδευτικών

Το προφίλ των εκπαιδευτικών ως προς τις ανάγκες της επαγγελματικής τους ανάπτυξης αποτυπώνεται μέσα από ποικίλες οδούς, χωρίς, όμως, να είναι πάντοτε εμφανής η όποια διασύνδεσή της με τη συγκεκριμένη επιμορφωτική δράση.

Μια πηγή πληροφόρησης για τις ανάγκες των εκπαιδευτικών αποτελεί η έρευνα TALIS 2013 (Διεθνές Πρόγραμμα για την Διδασκαλία και Μάθηση) του ΟΟΣΑ¹¹, σύμφωνα με την οποία σημαντικό ποσοστό εκπαιδευτικών της κατώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Κύπρο δηλώνουν ότι εφαρμόζουν εναλλακτικές διδακτικές στρατηγικές στην τάξη (88%), ότι παρέχουν εναλλακτικές επεξηγήσεις, όταν οι μαθητές θέτουν απορίες (97%), και ότι καλλιεργούν την κριτική σκέψη στους μαθητές τους (95%). Ακόμη, αναφέρουν ότι καλλιεργούν τη θετική στάση των μαθητών απέναντι στη μάθηση (95%), ενώ μεγάλο ποσοστό μαθητών παρουσιάζεται να είναι ικανοποιημένο από την απόδοσή του στο σχολείο (96%). Την ίδια στιγμή, ο ίδιος πληθυσμός, στην έρευνα διάγνωσης αναγκών των εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε σχολεία Μέσης Εκπαίδευσης (ΠΙΚ, Ιούνιος 2014)¹², δηλώνει ότι οι επιμορφωτικές τους ανάγκες περιλαμβάνουν τη διδασκαλία μαθημάτων που προκαλούν το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή όλων

¹¹ www.pi.ac.cy/keea.

¹² Με βάση προκαταρκτικά αποτελέσματα.

των παιδιών, τη δραστηριοποίηση μαθητών με αδυναμίες, τη διαχείριση της παραβατικότητας και την αξιοποίηση των ΤΠΕ στη διδασκαλία.

Επίσης, οι παιδαγωγικές ανησυχίες – τομείς, που αναδεικνύουν την ανάγκη για βελτίωση των εκπαιδευτικών με περιορισμένη διδακτική εμπειρία, φαίνεται να κατέχουν τις υψηλότερες θέσεις, όπως η προσαρμογή στην οργανωτική δομή και την πραγματικότητα του σχολείου (ενημέρωση για διαδικασίες, εξοπλισμό, υλικό), η αποτελεσματική διδασκαλία για όλους τους μαθητές, η διαχείριση τάξης και η επίτευξη πειθαρχίας, η απουσία υποστηρικτικής και συνεργατικής σχολικής κουλτούρας, οι ανταγωνιστικοί συνάδελφοι, η έλλειψη σεβασμού και ενθάρρυνσης για ανάληψη πρωτοβουλιών στο συγκείμενο του σχολείου¹³.

Το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου συγκεντρώνει όμοια στοιχεία με τα προαναφερθέντα, που αφορούν στην επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών, όπως αυτά εξάγονται από τις προτεραιότητες που θέτει το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, τις διαγνωσμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών, τις διεθνείς τάσεις, καθώς και από τις επαφές με τις Εκπαιδευτικές Οργανώσεις και τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.

Τα προγράμματα επιμόρφωσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού προσφέρονται εξ ολοκλήρου από κρατικούς πόρους. Συγκεκριμένα, όλες οι δράσεις που αναφέρονται πιο πάνω καλύπτονται από τον ετήσιο προϋπολογισμό του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και ειδικότερα από τα άρθρα που αφορούν στην Εντόπια Εκπαίδευση. Σειρά δράσεων, επίσης, καλύπτονται από ανταγωνιστικά ευρωπαϊκά προγράμματα, καθώς και από διαρθρωτικά ταμεία.

III. Αξιολόγηση επιμορφωτικών προγραμμάτων

¹³ Menon Eliophotou, M. (2012). Do beginning teachers receive adequate support from their headteachers? *Educational Management Administration and Leadership*, 40(2), 217-231.

ΠΙΚ (2012) Αξιολόγηση Προγράμματος Νεοεισερχομένων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων, ΠΙΚ.

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης περιλαμβάνει, συνήθως, τη διερεύνηση των αντιδράσεων των συμμετεχόντων και των επιδράσεων του εκάστοτε προγράμματος στη μάθηση των συμμετεχόντων. Δεν υπάρχει ολοκληρωμένη αξιολόγηση των προγραμμάτων, η οποία να αποτυπώνει και να καταδεικνύει τις επιδράσεις των προγραμμάτων στα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών, καθώς, επίσης, και το πώς χρησιμοποιούνται οι νέες γνώσεις και δεξιότητες στη διδακτική πράξη. Επιπλέον, το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου δεν σχετίζεται με οποιοδήποτε τρόπο με την επιμόρφωση της οποίας τυγχάνουν οι εκπαιδευτικοί.

Σε όλες τις δράσεις που καταγράφονται, και στις οποίες εμπλέκεται το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, περιλαμβάνονται και διαδικασίες αξιολόγησης με συλλογή δεδομένων που αφορούν στις απόψεις των συμμετεχόντων. Στο πλαίσιο του έργου «Ενδοϋπηρεσιακή Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών», εφαρμόζεται, την παρούσα στιγμή, πρόγραμμα αξιολόγησης των δράσεων που αφορούν στα Στελέχη της Εκπαίδευσης, στην Εισαγωγική Επιμόρφωση, στις επιμορφώσεις γενικότερα, καθώς και στα Αναλυτικά Προγράμματα.

Από την πιο πάνω παρουσίαση των υφιστάμενων στοιχείων απουσιάζει η διαδικασία τήρησης ενός επαγγελματικού πορτφόλιο, στο οποίο θα συγκεντρώνονται στοιχεία για το πώς οι εκπαιδευτικοί, που συμμετέχουν στις ποικίλες επιμορφωτικές δράσεις, έχουν αναπτυχθεί, έχουν εφαρμόσει ή έχουν μοιραστεί τη συγκεκριμένη γνώση και παιδαγωγική εμπειρία.

Καθίσταται αναγκαίο στο σημείο αυτό, να γίνει αναφορά ότι στο πλαίσιο των Σεμιναρίων σε Σχολική Βάση, επιχειρείται η συνεχής αξιολόγηση της επιμορφωτικής δράσης και της επίδρασής της στη διαφοροποίηση των διαγνωσμένων αναγκών του σχολείου που συμμετέχει στη δράση και των επιδράσεων της διαδικασίας επαγγελματικής μάθησης στη διδασκαλία.

IV. Πιστοποίηση παρακολούθησης επιμορφωτικών δράσεων

Για τις συμμετοχές σε συνέδρια σε εργάσιμο και μη εργάσιμο χρόνο, σε προαιρετικά σεμινάρια και επαναλαμβανόμενα υποχρεωτικά προγράμματα (π.χ.

Πρόγραμμα Στελεχών Εκπαίδευσης) χορηγούνται πιστοποιητικά παρακολούθησης.

Για τις δράσεις που είναι υποχρεωτικές και καθολικές (π.χ. Διήμερο Εκπαιδευτικού, υποστήριξη εκπαιδευτικών για τη διδασκαλία της Ελληνικής ως δεύτερης Γλώσσας) δεν χορηγούνται πιστοποιητικά παρακολούθησης.

Επιπρόσθετα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν υφίσταται καμία διαδικασία μοριοδότησης ή αθροιστικής συσσώρευσης των ωρών παρακολούθησης των επιμορφωτικών δράσεων. Καταγράφεται μόνο μία παλαιότερη επιμορφωτική δράση, που εντασσόταν στα Προαιρετικά Σεμινάρια του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο ευρωπαϊκού προγράμματος και περιλάμβανε και την αξιολόγησή της (υποβολή γραπτών εργασιών και εφαρμογή στην τάξη). Η δράση αυτή πιστοποιήθηκε με αριθμό πιστωτικών μονάδων ECTS (30 μονάδες για πέντε θεματικές ενότητες) και είχε διετή διάρκεια.

ΜΕΡΟΣ Γ

Η ΝΕΑ ΠΡΟΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ

ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Περιγραφή του Πλαισίου Υποστήριξης της Επαγγελματικής Μάθησης των Εκπαιδευτικών

Η παρούσα Πρόταση περιγράφει τη διαδικασία υποστήριξης της επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών με σαφή στόχο, που αφορά στη μετακίνηση των εμφάσεων από την ενημέρωση στη συνεργατική δράση, από τη μεταφορά γνώσης στην κοινή δόμηση της γνώσης, από την «επιμόρφωση» στη συμμετοχή των ίδιων των εκπαιδευτικών στη μαθησιακή διαδικασία, από τους επιμορφωτές στους υποστηρικτές.

Παρατηρείται συχνά¹⁴ ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια δεν ευνοούν ενεργητικές-συμμετοχικές διαδικασίες είτε λόγω του περιορισμένου χρόνου, είτε επειδή η προσέλευση είναι μεγάλη, είτε, ακόμη, γιατί δεν απαιτείται η ενεργητική εμπλοκή των εκπαιδευτικών και η αποτύπωση της επίδρασης της επιμορφωτικής δράσης στην καθημερινή διδακτική πράξη. Συνήθως, η κριτική επικεντρώνεται στο ότι οι επιμορφώσεις δεν έχουν συνέχεια, αλληλουχία και θεματική ενότητα, ούτε είναι επαρκείς ή συστηματοποιημένες ως προς τον αριθμό των προσφερόμενων ωρών.

Το ζητούμενο, επομένως, είναι η συστηματικότερη βιωματική και διερευνητική επιμορφωτική δράση σε λογικά χρονικά πλαίσια, η ουσιαστική και εις βάθος συνέργεια και η ενεργητική συμμετοχή των επιμορφωμένων. Η παρούσα Πρόταση **θέτει στο επίκεντρο της επαγγελματικής μάθησης τη σχολική μονάδα**, η οποία καλείται να δημιουργεί με συστηματικό τρόπο ευκαιρίες ανάπτυξης του διδακτικού της προσωπικού. Το **Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης**, που απευθύνεται στο διδακτικό προσωπικό, πρέπει να επιτυγχάνει ισορροπία ανάμεσα στις ανάγκες του ατόμου, των ομάδων, του σχολείου και της πολιτείας, να ενθαρρύνει την αφοσίωση του εκπαιδευτικού στο έργο του, να του ενισχύει την αυτοπεποίθηση

¹⁴ Γεωργιάδου Α. (2005), «Ο επιμορφωτικός ρόλος του σχολικού συμβούλου: δεδομένα και ζητούμενα», στο Μπαγάκης Γ. (επιμ.), *Θεσμοθετημένες και νέες μορφές επιμόρφωσης*. ΟΕΠΕΚ.

και αυτοεκτίμηση και να του δίνει τη δυνατότητα να αντλεί ικανοποίηση από την εργασία του και από τη συνεργασία του με τους μαθητές και τους συναδέλφους του¹⁵.

I. Βασικές αρχές πλαισίου επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών

Οι **βασικές προϋποθέσεις επιτυχίας** της επαγγελματικής μάθησης είναι η **ικανοποίηση των αναγκών και η επίτευξη των στόχων των ίδιων των εκπαιδευτικών, των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος**. Για την ταξινόμηση των αναγκών αυτών καθορίζονται ως εξής τα διάφορα επίπεδα:

- Ατομικές ανάγκες των εκπαιδευτικών (ατομικό επίπεδο)
- Ανάγκες σχολικών μονάδων (σχολικό επίπεδο)
- Τοπικές ανάγκες (περιφερειακό επίπεδο)
- Γενικές εκπαιδευτικές ανάγκες (επίπεδο εκπαιδευτικού συστήματος)

Η επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών αποτελεί στοιχείο απαραίτητο:

- Για τη βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος και
- Για την ανάπτυξη των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των στάσεων των εκπαιδευτικών όσον αφορά στον μετασχηματισμό του ρόλου τους, στη βελτίωση των παιδαγωγικών τους πρακτικών και κατ' επέκταση στη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων.

Σκοπός της επαγγελματικής μάθησης είναι, επομένως, η ποιοτική αναβάθμιση των σχολείων και των εκπαιδευτικών, η οποία προϋποθέτει τον συνεχή εμπλουτισμό των γνώσεων, τη μεθοδική ανάπτυξη των κατάλληλων δεξιοτήτων και τη

¹⁵ Γεωργιάδου Α. (2005), «Ο επιμορφωτικός ρόλος του σχολικού συμβούλου: δεδομένα και ζητούμενα», στο Μπαγάκης Γ. (επιμ.), *Θεσμοθετημένες και νέες μορφές επιμόρφωσης*. ΟΕΠΕΚ.

διευκόλυνση ως προς την παροχή των δυνατοτήτων εφαρμογής τους στη διδακτική πράξη.

Με βάση τα πιο πάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η επαγγελματική μάθηση είναι δραστηριότητα **συνεχής** και αναφέρεται σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας του εκπαιδευτικού, από τη στιγμή της ένταξής του στο εκπαιδευτικό σύστημα μέχρι το τέλος της επαγγελματικής του πορείας. Η **καθολικότητα** της επαγγελματικής μάθησης θεωρείται, επίσης, επιβεβλημένη, έτσι ώστε η κάθε σχολική χρονιά να ξεκινά με ξεκάθαρη πορεία για την επαγγελματική μάθηση του κάθε εκπαιδευτικού. Η επαγγελματική μάθηση και ανάπτυξη των εν υπηρεσία εκπαιδευτικών είναι, ακόμα, **συστηματική**, ώστε να επιτυγχάνεται η υλοποίηση των στόχων της.

Με τη συνεχή επαγγελματική μάθηση επιδιώκεται η ανάπτυξη ενός **προφίλ εκπαιδευτικού**, που το χαρακτηρίζει:

(α) Συνεχής εμπλουτισμός των γνώσεων, ανάπτυξη των δεξιοτήτων και παροχή δυνατοτήτων εφαρμογής τους στη διδακτική πράξη.

(β) Κριτικός αναστοχασμός προς όφελος της βελτίωσης της διδακτικής πράξης, καθώς και της ευρύτερης σχολικής κοινότητας και δεν θα αποτελεί απλά αυτοσκοπό.

γ) Ενδυνάμωση του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία, δηλαδή ενδυνάμωση της ικανότητάς του να σκέφτεται ποιος είναι και τι πράττει ως εκπαιδευτικός.

II. Επίσημος Φορέας Επαγγελματικής Μάθησης και Ανάπτυξης

Για την εξασφάλιση της συνεχούς και συστηματικής επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών κρίνεται απαραίτητη η υιοθέτηση επίσημου φορέα, ο οποίος θα συντονίζει όλες τις προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Επίσημος φορέας επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης των εκπαιδευτικών είναι το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (ΠΙ). Ως επίσημος φορέας, το ΠΙ συμβάλλει στον

καθορισμό της πολιτικής για θέματα επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης, έχει την ευθύνη για τον **σχεδιασμό**, την **οργάνωση**, τη **διεξαγωγή** και την **αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής μάθησης και ανάπτυξης των εκπαιδευτικών**.

Ακόμη, ο ρόλος του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου εμπερικλείει διαδικασίες συνεργασίας με όλους τους εμπλεκόμενους φορείς (Διευθύνσεις Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας και Πολιτισμού, αλλά και εξωτερικούς φορείς). Αυτή η συνεργασία περιλαμβάνει και την προώθηση καλών πρακτικών επαγγελματικής μάθησης και τη δικτύωση μέσω του ΠΙ. Στο πλαίσιο της υλοποίησης των επιμορφωτικών του προγραμμάτων, το ΠΙ προχωρεί σε προκηρύξεις για Μητρώα Εκπαιδευτών και αξιοποιεί τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες για εκδήλωση ενδιαφέροντος.

III. Μορφές επιμορφωτικών δράσεων

Το πλαίσιο διεξαγωγής της επαγγελματικής μάθησης περιλαμβάνει ποικίλες **μορφές δράσεων**, που είναι δυνατόν να υλοποιούνται ανάλογα με τους στόχους κάθε προγράμματος:

(α) **Κεντρική επιμόρφωση**, η οποία συνίσταται σε επιμορφωτικές δράσεις μέσω του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου ως επίσημου φορέα, σε συνεργασία με τις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης του Υπουργείου Παιδείας, ειδικούς επιστήμονες, ακαδημαϊκούς, πανεπιστήμια και άλλους φορείς. Επιδιώκεται η συνέχιση της προσφοράς των Προγραμμάτων Επιμόρφωσης Στελεχών της Εκπαίδευσης (ΒΔ και Διευθυντές), ημερίδων, συνεδρίων και βιωματικών εργαστηρίων.

(β) **Συνεργατικά σχήματα** επαγγελματικής μάθησης (δίκτυα εκπαιδευτικών/σχολικών μονάδων/ κοινοτήτων μάθησης).

(γ) **Ενδοσχολική** επαγγελματική μάθηση, η οποία συμπεριλαμβάνει δράσεις εντός της σχολικής μονάδας, όπως Παιδαγωγικές Συνεδρίες, συνδιδασκαλίες, παρακολουθήσεις διδασκαλιών, σχολικά συνέδρια.

IV. Η πορεία προς την επαγγελματική μάθηση: τα τέσσερα βασικά στάδια

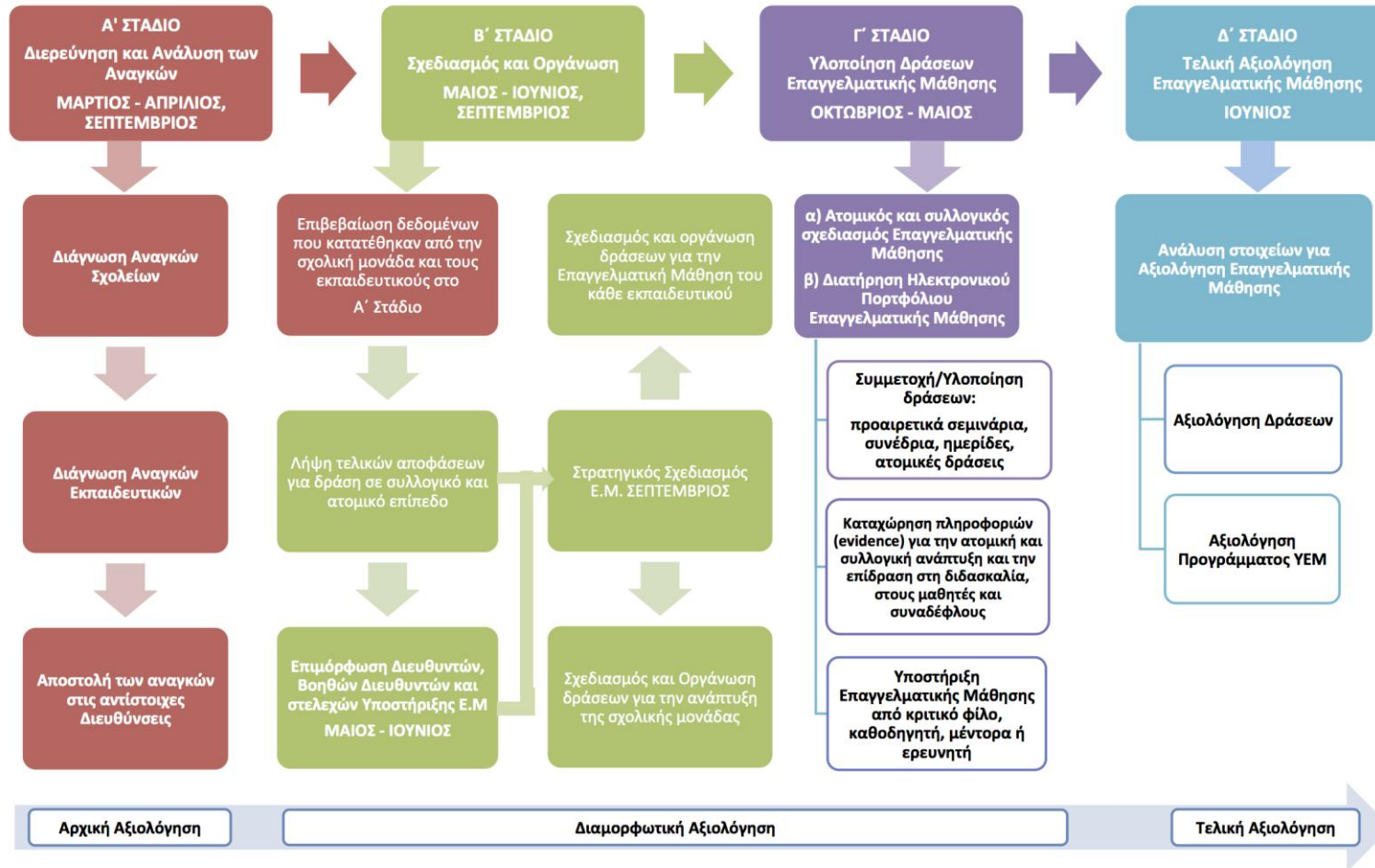
Η **αξιολόγηση** των προγραμμάτων επαγγελματικής μάθησης επιβάλλεται να περιλαμβάνει τη διερεύνηση των απόψεων και αντιδράσεων των συμμετεχόντων και των επιδράσεων στη μάθησή τους, καθώς, επίσης, και το βαθμό αξιοποίησης της νέας γνώσης και των νέων δεξιοτήτων από τους συμμετέχοντες, όπως και την επίδραση των προγραμμάτων στα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών. Σημαντική είναι, επίσης, η αξιολόγηση του βαθμού υποστήριξης του Υπουργείου Παιδείας προς την αλλαγή, όπως αυτή προωθείται από τα διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα και δράσεις.

Η πορεία προς την επαγγελματική ανάπτυξη του προσωπικού καιρία καθορίζει την έναρξή της από τη διαπίστωση των αναγκών. Διαγράφει, στη συνέχεια, τον σχεδιασμό για την κάλυψη των αναγκών αυτών μέσα από την πραγματοποίηση-υλοποίηση των επιμορφωτικών δραστηριοτήτων και την παρακολούθησή τους, ώστε να γίνονται κάθε φορά οι απαραίτητες παρεμβάσεις. Καταλήγει με την αξιολόγηση και την αποτύπωση της επίδρασης και της αξιοποίησης των επιμορφωτικών προγραμμάτων στην καθημερινή διδακτική πράξη του εκπαιδευτικού.

Με βάση τις πιο πάνω προϋποθέσεις και διαπιστώσεις, η Πρόταση για την επαγγελματική μάθηση δομείται σε τέσσερα στάδια όπως φαίνεται και στον πιο κάτω σχήμα (βλ. Σχήμα 2). Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται η επιτυχία στη διασφάλιση της ποιότητας.

Σχήμα 2: Προτεινόμενο Πρόγραμμα Επαγγελματικής Μάθησης

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ (Ε.Μ)



Α' ΣΤΑΔΙΟ – ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Για τη διάγνωση των αναγκών επαγγελματικής μάθησης γίνεται εισήγηση να χρησιμοποιούνται **μέθοδοι και τεχνικές** που αφορούν τόσο στις αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών/μη εκφρασμένες (latent) ανάγκες, όσο και στις αντικειμενικές τους ανάγκες/εκφρασμένες (expressed) ανάγκες.

Στηρίζοντας τα πιο πάνω, γίνονται οι εξής αναφορές:

Για τον εντοπισμό των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών χρησιμοποιούνται τεχνικές αυτοαξιολόγησης. Σύμφωνα με την τεχνική Self-Initiated Group Managed Action (SIGMA)¹⁶, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να επιλέξουν - μέσα από έναν ευρύ κατάλογο αναφορών - έναν αριθμό τομέων, που κατά την άποψή τους δεν λειτουργούν ικανοποιητικά στο σχολείο τους. Συγκεντρώνοντας και αναλύοντας τα στοιχεία αυτά, είναι δυνατόν να προσδιοριστούν οι τομείς που κατά τη γνώμη των εκπαιδευτικών χρήζουν βελτίωσης (βλ. **Παράρτημα Δ**).

Για τη διάγνωση των αντικειμενικών αναγκών χρησιμοποιούνται τεχνικές ετεροαξιολόγησης. Σύμφωνα με την τεχνική Diagnosis of Individual and Organizational Needs (DION)¹⁷, η καταγραφή των αναγκών γίνεται μέσα από μια διεργασία αυτοανάλυσης, αναστοχασμού και αλληλεπίδρασης στην ομάδα των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε ένα σχολείο, αφού αναπτυχθούν σχέσεις εμπιστοσύνης και συνεργασίας μεταξύ τους¹⁸.

Οι υπεύθυνοι φορείς/σώματα για τη διάγνωση των αναγκών εντοπίζονται σε δύο επίπεδα. Σε επίπεδο Υπουργείου εμπλέκονται οι Διευθύνσεις και ιδιαίτερα το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Σε επίπεδο σχολικής μονάδας εμπλέκονται η Διεύθυνση του σχολείου και ο Σύλλογος Διδασκόντων του κάθε σχολείου, οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική μάθηση και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί.

¹⁶ Elliott-Kemp, J. (1986). SIGMA: *Self-Initiated Group Managed Action*. Sheffield City Polytechnic.

¹⁷ Elliott-Kemp, J. (1986). SIGMA: *Self-Initiated Group Managed Action*. Sheffield City Polytechnic.

¹⁸ Χατζηπαναγιώτου, Π. (2001). *Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Ζητήματα οργάνωσης, σχεδιασμού και αξιολόγησης*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.

Από την **προηγούμενη σχολική χρονιά**, κατά τους μήνες Μάρτιο και Απρίλιο διενεργείται *προκαταρκτική διερεύνηση αναγκών* (εκφρασμένων και μη εκφρασμένων) και αποστέλλονται συλλογικά από τον/την Διευθυντή/τρια, τους εκπαιδευτικούς και τις Διευθύνσεις (βλ. **Παράρτημα Δ**). Για τον σκοπό αυτό αξιοποιούνται ερωτηματολόγια και στοιχεία παρατήρησης διδασκαλίας (βλ. **Παράρτημα Δ**).

Κατά την **έναρξη της σχολικής χρονιάς**, ακολουθείται *συμπληρωματική πρακτική* σε ό, τι αφορά στον κάθε εκπαιδευτικό και στην κάθε σχολική μονάδα. Μέσα από ειδικά εργαλεία (βλ. **Παράρτημα Δ**), καθώς και μέσα από τις ρητά εκφρασμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών για προγραμματισμό δράσεων και εμφάσεων, αναμένεται να επιβεβαιώνονται τα δεδομένα που κατατέθηκαν τόσο από τη σχολική μονάδα όσο και από τους εκπαιδευτικούς. Κυρίως, όμως, με βάση τα στοιχεία που συλλέγονται, λαμβάνονται αποφάσεις για δράση σε συλλογικό ή/και ατομικό επίπεδο. Επιδιώκεται, έτσι, η επιτυχία στον στρατηγικό σχεδιασμό της επαγγελματικής μάθησης σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.

Συγκεκριμένα, λαμβάνονται υπόψη, τόσο για τον ατομικό σχεδιασμό επαγγελματικής μάθησης του κάθε εκπαιδευτικού, καθώς, επίσης, και για τον σχεδιασμό υποστήριξης της επαγγελματικής μάθησης στη σχολική μονάδα, τα εξής: οι επαγγελματικές ανησυχίες των εκπαιδευτικών, ανάλογα με τη φάση που βρίσκεται η καριέρα τους, οι διαφοροποιημένες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται στις φάσεις αυτές και η σύνδεση της επαγγελματικής μάθησης με τη διαφοροποίηση της διδασκαλίας και του μαθησιακού περιβάλλοντος, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των μαθητών.

Με βάση την πιο πάνω διαδικασία, αναμένεται να διασφαλιστεί η ποιότητα και να διαμορφωθεί ένα μοντέλο σχεδιασμού με σαφείς στόχους, που να ανταποκρίνονται στις διαγνωσμένες και ταξινομημένες ανάγκες των εκπαιδευτικών.

Β' ΣΤΑΔΙΟ - ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Με βάση το Στάδιο Α, ο σχεδιασμός συνδέεται με τις διαγνωσμένες ανάγκες, τους στόχους/προτεραιότητες/εμφάσεις του Υπουργείου Παιδείας, τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε σχολικής μονάδας, καθώς και τις ατομικές ανάγκες των εκπαιδευτικών. Γίνεται, έτσι, δυνατή η διαμόρφωση ενός ευέλικτου μοντέλου επαγγελματικής μάθησης.

Τον Σεπτέμβριο κάθε έτους η σχολική μονάδα οργανώνει το **Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης** με τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών στον προσδιορισμό της θεματολογίας και των στόχων της. Για την περίπτωση των σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης ενδείκνυται να αξιοποιηθεί η μέρα του ισχύοντος Διήμερου Εκπαιδευτικού, που αφορά στην ενδοσχολική επιμόρφωση. Στην περίπτωση των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης θα πρέπει να καθορισθεί μία μέρα για τον σκοπό αυτό, πριν την έναρξη των μαθημάτων τον Σεπτέμβριο.

Παράλληλα, ο κάθε εκπαιδευτικός διαμορφώνει το ετήσιο ατομικό του σχέδιο επαγγελματικής μάθησης και επιλέγει δράσεις και δραστηριότητες, οι οποίες θα καλύψουν τις ανάγκες του.

Για τον σχεδιασμό και την οργάνωση των δράσεων λαμβάνονται υπόψη στοιχεία¹⁹, στα οποία στοχεύει η διαδικασία επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών (βλ. **Παράρτημα Α**).

Ο ρόλος τόσο **του Συντονιστή (σε επίπεδο σχολείου) όσο και του Υποστηρικτή (σε επίπεδο ΠΙ)** αποτελεί σημαντική παράμετρο, ώστε οι επιμορφωτικές δράσεις να μην είναι ασύνδετες και αποσπασματικές, αλλά αντίθετα να διακρίνονται από στρατηγικό σχεδιασμό και συνεκτικότητα. Είναι απαραίτητος ο καθορισμός ατόμων, τα οποία θα εμπλακούν ως Συντονιστές και Υποστηρικτές Επαγγελματικής Μάθησης (βλ. σελ. 36-37 για επεξήγηση των ρόλων τους).

¹⁹ The General Teaching Council for Scotland (<http://www.gtcs.org.uk/home/home.aspx>)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή²⁰ επισημαίνει την ανάγκη στήριξης των εκπαιδευτικών και των υποστηρικτών τους. Γι αυτό κρίνεται καθοριστική η διαδικασία επιλογής και στη συνέχεια η επαγγελματική ενδυνάμωσή τους. Αυτοί καθοδηγούν τους εκπαιδευτικούς σε όλα τα στάδια της επαγγελματικής μάθησης, διαμορφώνουν καλές πρακτικές, διευκολύνουν τη συνεργασία και τον αναστοχασμό και αναλαμβάνουν τη βασική έρευνα που διευρύνει την αντίληψη και κατανόηση των εκπαιδευτικών στα θέματα διδασκαλίας και μάθησης.

Με βάση τα πιο πάνω, κρίνεται απαραίτητο να δημιουργηθεί **Μητρώο Επιμορφωτών και Υποστηρικτών**, που να πληρούν μια σειρά κριτηρίων, όπως βασικές δεξιότητες και γνώσεις, ακαδημαϊκά και άλλα προσόντα, επικοινωνιακή δεξιότητα, ηγετικές και εγκάρσιες δεξιότητες, τήρηση διαδικασιών²¹.

Απαραίτητη, επίσης, στο στάδιο αυτό είναι η επιμόρφωση των Συντονιστών Επαγγελματικής Μάθησης στα σχολεία. Η επιμόρφωση αυτή μπορεί να διενεργείται εντός του Ιουνίου κάθε έτους.

Οι διαδικασίες που θα διασφαλίσουν την ποιότητα επιτυγχάνονται από τον προσανατολισμό του περιεχομένου στις διαγνωσμένες ανάγκες, στην παροχή στήριξης στους εκπαιδευτικούς και στους υποστηρικτές και συντονιστές, καθώς και στην ανάπτυξη δικτύων συνεργασιών και διαδικασιών σε οργανωτικό και λειτουργικό επίπεδο. Ακόμη, η ποιότητα διασφαλίζεται με τη χορήγηση των απαιτούμενων πόρων και απαραίτητων μέσων και τον καταρτισμό σαφών και διαφανών κατευθυντήριων γραμμών προς όλους τους εμπλεκόμενους.

²⁰ Supporting the Teaching Professions--Staff Working Document. European Commission 2012.

²¹ "Supporting Teacher Educators for better learning outcomes" - European Commission, October 2013.

Γ' ΣΤΑΔΙΟ: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ

Σύμφωνα με τον έως τώρα αναφερόμενο σχεδιασμό κάθε σχολική μονάδα, με βάση τις αποφάσεις της, καλείται από τον Οκτώβριο μέχρι τον Μάιο να υλοποιήσει το Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης, όπως παρουσιάζεται στο πιο κάτω Σχήμα.



Σχήμα 3: Διαδικασία Υποστήριξης Επαγγελματικής Μάθησης στη σχολική μονάδα

1. Ο ρόλος των Υποστηρικτών Επαγγελματικής Μάθησης

Η προσπάθεια δομείται στο σκεπτικό της έρευνας – δράσης και υποστηρίζεται από τον Συντονιστή του σχολείου και τον Υποστηρικτή του ΠΙ. Ο πρώτος μπορεί να είναι ο Παιδαγωγικός Σύμβουλος στην περίπτωση των σχολείων Μέσης Εκπαίδευσης ή ο συντονιστής ΒΔ Ειδικότητας, Στην περίπτωση των σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης μπορεί να είναι ο Διευθυντής/Διευθύντρια ή Β. Διευθυντής/Διευθύντρια. Στην περίπτωση των νηπιαγωγείων ενδείκνυται να

αξιοποιηθεί η ομαδοποίηση των σχολείων, όπως γίνεται κατά το Διήμερο του Εκπαιδευτικού για συναπόφαση δράσης και καθορισμό των συντονιστών. Η παραχώρηση χρόνου στους Συντονιστές για τη διεκπεραίωση του έργου αυτού κρίνεται σημαντική. Θα μπορούσε να προσδιοριστεί με την παραχώρηση ελάχιστου χρόνου 2 περιόδων τη βδομάδα στους εκπαιδευτικούς που θα το αναλάβουν.

Ο Υποστηρικτής από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο λειτουργεί ως κριτικός φίλος και διευκολυντής (*fascilitator, coach, critical friend*). Ενισχύει την προσπάθεια του σχολείου και τη δικτύωση μεταξύ σχολείων, που εστιάζουν στην ίδια θεματική. Η κάθε σχολική μονάδα καλείται να δημιουργήσει το πορτφόλιο Υποστήριξης Επαγγελματικής Μάθησης και το εμπλουτίζει σε συνεργασία με τον Υποστηρικτή.

2. Ατομικός Σχεδιασμός Επαγγελματικής Μάθησης

2.1. Ατομικό Πορτφόλιο

Ο κάθε εκπαιδευτικός συμμετέχει σε ποικίλες δράσεις που έχει επιλέξει και εμπλουτίζει σταδιακά το ατομικό του πορτφόλιο επαγγελματικής μάθησης, με βάση τον ατομικό σχεδιασμό επαγγελματικής μάθησης. Οι δράσεις αυτές θεωρούνται χρήσιμες και σημαντικές, όταν ανταποκρίνονται στα ζητήματα και τις δυσκολίες της καθημερινής σχολικής πραγματικότητας και δημιουργούν κατάλληλες συνθήκες για αναστοχασμό²².

Στο **ατομικό πορτφόλιο** ο κάθε εκπαιδευτικός καταθέτει στοιχεία που τεκμηριώνουν τη δράση του για επαγγελματική μάθηση, πώς έχει ενδυναμωθεί επαγγελματικά, πώς έχει μοιραστεί με συναδέλφους τη γνώση/εμπειρία που απέκτησε, πώς η εργασία που ανέπτυξε είχε επίδραση στη διδασκαλία του ως ατόμου/εκπαιδευτικού, στους μαθητές του και στους συναδέλφους του. Ιδιαίτερη

²² Μπαγάκης, Γ. (επιμ.) (2005). Θεσμοθετημένες και νέες μορφές επιμόρφωσης. ΟΕΠΕΚ.

σημασία δίνεται στην επιλογή του καταλληλότερου υλικού, καθώς και στη δόμηση και οργάνωσή του, έτσι ώστε το υλικό αυτό να μπορεί να αφηγηθεί με πειστικό και κατανοητό τρόπο την προσωπική ατομική πρωτοβουλία του εκπαιδευτικού και την αξιοποίηση των όσων βιώνει, στο πλαίσιο της επαγγελματικής μάθησης. Αναμένεται ότι το Ατομικό Σχέδιο Επαγγελματικής Μάθησης θα αναπτύσσεται σε **περίοδο δύο (2) χρόνων**, οπότε και θα χρειαστεί να επαναληφθεί η διαδικασία.

Είναι σημαντικό, επίσης, να αναφερθεί πως, σύμφωνα πάντα με τη σύγχρονη πρακτική που τηρείται, καθώς και με την προτεραιότητα που δίνεται για προώθηση θεμάτων τεχνολογίας και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, υιοθετείται η έννοια του **ηλεκτρονικού επαγγελματικού πορτφόλιο**, που προνοεί την ηλεκτρονική υποβολή του προσωπικού πλάνου επαγγελματικής μάθησης. Με αυτόν τον τρόπο οι εκπαιδευτικοί θα έχουν τη δυνατότητα γρήγορα και αποτελεσματικά να υποβάλλουν το προσωπικό τους πλάνο και, στη συνέχεια, θα έχουν την ευχέρεια να το τροποποιούν. Λαμβάνοντας υπόψη πως το Υπουργείο Παιδείας ήδη προωθεί την ανάπτυξη τέτοιου ηλεκτρονικού συστήματος, διευκολύνεται η όλη προτεινόμενη διαδικασία και ελαχιστοποιείται το οποιοδήποτε κόστος.

2.2. Στοιχεία εκπαιδευτικού για το Ατομικό Πορτφόλιο:

Στοιχεία που μπορούν να ενταχθούν στο ατομικό πορτφόλιο του εκπαιδευτικού και τεκμηριώνουν την πορεία επαγγελματικής μάθησης είναι τα εξής:

- Καταγραφή της συνεργασίας με άλλους συναδέλφους για ανταλλαγή πρακτικών σε σχέση με το αναλυτικό πρόγραμμα, καθώς και για τις παιδαγωγικές προσεγγίσεις.
- Ημερολόγιο παρακολούθησης συναδέλφων, συνδιδασκαλίες, συμμετοχή σε επαγγελματικές κοινότητες μάθησης, συμμετοχή σε ομάδες εργασίας.
- Αναστοχασμός σε συγκεκριμένες περιοχές διδασκαλίας, με βάση την παρατήρηση διδασκαλίας ή συνδιδασκαλίας.
- Στοιχεία αξιοποίησης της συμμετοχής σε ερευνητικά προγράμματα.

- Ανάλυση ηγετικού ρόλου – συντονισμός ομάδας στήριξης συναδέλφων, έτσι ώστε να έχουν την ευκαιρία οι εκπαιδευτικοί να μοιραστούν τις εκπαιδευτικές τους εμπειρίες και να αναστοχαστούν, στη βάση του γενικότερου στόχου για βελτίωση της σχολικής μονάδας.
- Στοιχεία αξιοποίησης νέων τεχνολογιών στην εξ αποστάσεως μάθηση.
- Πιστοποιητικά συμμετοχής σε επιμορφωτικές δράσεις (σεμινάρια – συνέδρια - ημερίδες).
- Παρουσίαση δράσεων και αποτελεσμάτων εφαρμογών που ακολούθησαν την παρακολούθηση επιμορφωτικών δράσεων.
- Παρουσίαση υλικού περαιτέρω αξιοποίησης των ακαδημαϊκών σπουδών στον χώρο του σχολείου - συμβολή στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας ως μαθησιακής κοινότητας.
- Παρουσίαση υλικού που τεκμηριώνει την παιδαγωγική αξιοποίηση υφιστάμενου επιμορφωτικού υλικού από την ιστοσελίδα του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου και του Υπουργείου Παιδείας.

3. Καθορισμός ωρών Υποχρεωτικής Επαγγελματικής Μάθησης

Κάθε εκπαιδευτικός θα πρέπει να συμπληρώσει **50 (60λεπτες) ώρες σε περίοδο 2 χρόνων**, μέσα από την παρακολούθηση σεμιναρίων, ημερίδων, συνεδρίων και άλλων δράσεων, ως ακολούθως:

- **Για θεματικές σχετικές με το ατομικό σχέδιο επαγγελματικής μάθησης**, ο ελάχιστος χρόνος παρακολούθησης/συμμετοχής σε σχετικές επιμορφωτικές δράσεις, σε εργάσιμο και μη εργάσιμο χρόνο (π.χ. προαιρετικά σεμινάρια ΠΙ, ημερίδες), καθορίζεται σε **35 ώρες κατά τη διάρκεια δύο σχολικών ετών**. Διευκρινίζεται πως στις επιμορφωτικές δράσεις που πραγματοποιούνται σε εργάσιμο χρόνο συμπεριλαμβάνονται δράσεις επιμόρφωσης εντός της σχολικής μονάδας (**συνδιδασκαλίες, παρακολούθηση διδασκαλιών, παιδαγωγική αξιοποίηση της κοινής κενής των ειδικοτήτων**). Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως στην περίπτωση εκείνη που επιλεγούν είτε οι συνδιδασκαλίες είτε η παρακολούθηση

διδασκαλιών, τότε ο μέγιστος αριθμός ωρών είναι **5 ώρες για συνδιδασκαλίες και 5 ώρες για παρακολούθηση διδασκαλιών.**

- Για θεματικές περιοχές που δεν συνδέονται άμεσα με το ατομικό σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης, ο ελάχιστος χρόνος παρακολούθησης / συμμετοχής σε σχετικές επιμορφωτικές δράσεις, σε εργάσιμο και μη εργάσιμο χρόνο (π.χ. προαιρετικά σεμινάρια ΠΙ, ημερίδες) είναι **15 ώρες κατά τη διάρκεια δύο σχολικών ετών.**

Η τεκμηρίωση για τον αριθμό που προτείνεται παρουσιάζεται στο **Παράρτημα Β**, ενώ στο **Παράρτημα Γ** εμφανίζονται διάφορες ενδεικτικές επιλογές για το πώς θα μπορούσε να συμπληρωθεί ο συγκεκριμένος αριθμός ωρών επαγγελματικής μάθησης. Οι ώρες αυτές, τις οποίες καλούνται να συμπληρώσουν οι εκπαιδευτικοί, προτείνεται να μειωθούν ανάλογα με την οργανική θέση στην οποία βρίσκονται, ως ακολούθως:

- Βοηθοί Διευθυντές / Βοηθοί Διευθυντές Α': 40 ώρες ανά διετία
- Διευθυντές: 30 ώρες ανά διετία

4. Πορτφόλιο Επαγγελματικής Μάθησης σε επίπεδο σχολικής μονάδας

Η υιοθέτηση του **Πορτφόλιο Επαγγελματικής Μάθησης** του εκπαιδευτικού και της διαδικασίας υποστήριξης επαγγελματικής μάθησης στο επίπεδο του σχολείου, με τη συνεργασία του Παιδαγωγικού Συμβούλου και υποστηρικτών από το ΠΙ, δημιουργούν δυνατότητες επαγγελματικού αναστοχασμού, οι οποίες θα αποτιμούν, αν οι εκπαιδευτικοί βίωσαν και έμαθαν και αν εφάρμοσαν στην πράξη, τα όσα βίωσαν, με θετικά αποτελέσματα για τους μαθητές τους.

Για την επίτευξη των πιο πάνω, γίνεται εισήγηση, όπως ενταχθούν στο ωράριο των εκπαιδευτικών **ζώνες συντονισμού και συνεργασίας της επαγγελματικής μάθησης**, ώστε να υπάρχει άνεση χρόνου στις συναντήσεις και να καθίστανται αυτές δημιουργικές και αποτελεσματικές, και το σπουδαιότερο, θεσμικά

κατοχυρωμένες. Οι ζώνες συντονισμού και συνεργασίας θα ήταν δυνατόν να θεσμοθετηθούν, αξιοποιώντας υφιστάμενες δομές του σχολικού ωραρίου.

Εξαιτίας της σημαντικότητας του ρόλου του Παιδαγωγικού Συμβούλου και του Συντονιστή Β.Δ., επισημαίνεται ακόμη μια φορά η ανάγκη για επιμόρφωσή τους, όπως και η επιμόρφωση του Διευθυντή της κάθε σχολικής μονάδας, αφού έχει ρόλο καταλυτικό στη διεκπεραίωση της όλης προσπάθειας.

Επίσης, προτείνεται όπως το νέο σχέδιο αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου σχετίζεται με την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών.

Στο **Παράρτημα Δ** παρουσιάζονται κάποια εργαλεία που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από τους εκπαιδευτικούς στο επαγγελματικό τους πορτφόλιο, ως αποδεικτικά στοιχεία για το ατομικό σχέδιο δράσης τους.

Παράδειγμα:

Στο σχολείο Χ έχουν τοποθετηθεί δύο εκπαιδευτικοί. Τον Σεπτέμβριο στο πλαίσιο της διερεύνησης αναγκών και σε συνεργασία με τον Συντονιστή Επαγγελματικής Μάθησης του Σχολείου επισημαίνουν σε ατομικό επίπεδο τις περιοχές που θα θέσουν υπό έμφαση για επαγγελματική μάθηση (π.χ. διδακτικά εγχειρίδια, τη διαχείριση της τάξης, τις διδακτικές μεθόδους κ.λπ.) και επιλέγουν να παρακολουθήσουν δύο προαιρετικά σεμινάρια και δύο ημερίδες. Για τις δράσεις αυτές καταχωρίζουν στο Ατομικό Πορτφόλιό τους στοιχεία, που επιβεβαιώνουν την παρακολούθησή τους (πιστοποιητικά), καθώς και τεκμήρια εφαρμογής των στοιχείων, που παρουσιάστηκαν στα σεμινάρια στην καθημερινή διδακτική τους πράξη (σχέδιο μαθήματος, προσωπικός αναστοχασμός, δείγματα από εργασίες/απαντήσεις παιδιών). Παράλληλα, ανατίθεται σε έναν έμπειρο εκπαιδευτικό του σχολείου τους να καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς, να τους δίνει όλες τις πληροφορίες που χρειάζονται και να τους στηρίζει στο να αναζητούν λύσεις στα προβλήματά τους (μέντορας). Στοιχεία από αυτή τη σχέση επίσης εντάσσονται στο πορτφόλιο (π.χ. συνδιδασκαλίες, ημερολόγιο παρατήρησης

διδασκαλίας κ.λπ.) τόσο των νεοδιοριστών εκπαιδευτικών όσων και του έμπειρου εκπαιδευτικού.

Σε περίπτωση που οι ανάγκες των νεοδιοριστών εκπαιδευτικών συμπίπτουν με ανάγκες που εκφράζουν και άλλοι εκπαιδευτικοί ή αποτελούν περιοχή - στόχο βελτίωσης της σχολικής μονάδας ή αποτελούν γενικότερα προτεραιότητα του σχολείου, τότε εφαρμόζεται πρόγραμμα έρευνας - δράσης για υποστήριξη της επαγγελματικής μάθησης όλων των εκπαιδευτικών στο σχολείο. Και πάλι, όμως, ο κάθε εκπαιδευτικός καταθέτει στο Ατομικό του Πορτφόλιο στοιχεία από τη διαδικασία αυτή (στοιχεία από μαθητές, προγραμματισμός-σχέδιο δράσης, εφαρμογές και αναστοχαστικό Ημερολόγιο Εφαρμογών). Παράλληλα, τηρείται πορτφόλιο Υποστήριξης της Επαγγελματικής Μάθησης από τον Συντονιστή του σχολείου και τον εξωτερικό υποστηρικτή – κριτικό φίλο από το ΠΙ.

5. Διασφάλιση ποιότητας στον Σχεδιασμό της Επαγγελματικής Μάθησης

Όσον αφορά στη Διασφάλιση Ποιότητας, σε αυτό το στάδιο η Επιτροπή προτείνει όπως ληφθούν υπόψη:

- Ο καταρτισμός μεθοδολογίας συνεχούς ανατροφοδότησης, η οποία να καλύπτει την αυτοαξιολόγηση (π.χ. πορτφόλιο), την εσωτερική και την εξωτερική αξιολόγηση, ανάλογα με την περίπτωση. Επισημαίνεται, επίσης, ότι η διασφάλιση της ποιότητας που καλύπτει τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα του σταδίου αυτού, συμπεριλαμβάνει την εκτίμηση της ικανοποίησης του εκπαιδευομένου.
- Η υιοθέτηση κατάλληλων μεθοδολογιών συλλογής δεδομένων π.χ. ερωτηματολόγια και έντυπα, όπως αυτά παρατίθενται στο Παράρτημα Δ.
- Η πραγματοποίηση σχετικής, τακτικής και συνεκτικής συλλογής δεδομένων, ώστε να εκτιμάται η επιτυχία και να εντοπίζονται οι τομείς που χρήζουν βελτίωσης.
- Οι διαδικασίες αυτές επανεξετάζονται τακτικά, καταρτίζονται εκ νέου και εφαρμόζονται σχέδια δράσης για αλλαγές.

Δ' ΣΤΑΔΙΟ: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η διαρκής ανατροφοδότηση σε όλα τα στάδια του Ατομικού Σχεδίου Επαγγελματικής Μάθησης καθώς και του Σχεδίου Επαγγελματικής Μάθησης της σχολικής μονάδας κρίνεται σημαντικό στοιχείο της επιτυχίας τους. Για το λόγο αυτό είναι σημαντικό να προγραμματίζεται στοχευμένη **διαμορφωτική αξιολόγηση**, ώστε αυτή να οδηγεί σε αναστοχασμό και σε διαρκή βελτίωση.

Επίσης, είναι σημαντικό να γίνεται και **τελική αξιολόγηση** του κάθε σχεδίου καθώς και του κάθε προγράμματος ή δράσης που προσφέρεται, ώστε να εντοπίζονται οι επιτυχίες σε σχέση με σημαντικές παραμέτρους όπως είναι: οι απόψεις και η ικανοποίηση των συμμετεχόντων από το πρόγραμμα, η νέα μάθηση, η εφαρμογή της νέας μάθησης στην εργασία των εκπαιδευτικών και οι επιδράσεις της νέας μάθησης των εκπαιδευτικών στη βελτίωση της μάθησης των μαθητών.

Επιπρόσθετα, είναι θεμελιώδους σημασίας η εγκαθίδρυση και η εφαρμογή ενός **μηχανισμού αξιολόγησης** ολόκληρου του συστήματος επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών, ώστε να είναι εφικτός ο αναστοχασμός και η διαρκής βελτίωσή του. Η εν λόγω αξιολόγηση μπορεί να γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα (π.χ. κάθε πέντε χρόνια) από μίαν εξειδικευμένη υπηρεσία σε θέματα αξιολόγησης, όπως είναι το Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας και Αξιολόγησης (ΚΕΕΑ).

Μακροπρόθεσμη Πρόταση για Διασφάλιση Ποιότητας

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η σύσταση Φορέα Διασφάλισης της Ποιότητας των δράσεων επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών θα αποτελέσει μία βασική

ποιοτική παράμετρο στη βελτίωση του προτεινόμενου σχεδίου. Η πεποίθηση αυτή ενισχύεται από τις συναντήσεις μελών της Επιτροπής με εκπροσώπους της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού και της Κυπριακής Ακαδημίας Δημόσιας Διοίκησης. Μέσα από τις συναντήσεις αυτές προκύπτει αβίαστα η διαπίστωση ότι η απουσία εντόπιου Φορέα Διασφάλισης Ποιότητας αποτελεί ένα σημαντικό κενό στο υφιστάμενο σύστημα επιμορφωτικών δράσεων.

Ταυτόχρονα, η Επιτροπή, αξιολογώντας το πλαίσιο που θα πρέπει να διέπει το Φορέα Πιστοποίησης Ποιότητας και τις διαδικασίες που απαιτούνται για τη σύστασή του, κατέληξε στην κοινή ομόφωνη θέση ότι η εξέταση του ζητήματος **απαιτεί περισσότερο χρόνο**. Η Επιτροπή εκτιμά ότι θα πρέπει να υπάρξει **περαιτέρω διερεύνηση** του ζητήματος με άλλους συναρμόδιους για επιμορφωτικές δράσεις Φορείς και, συνάμα, να διερευνηθούν όλες οι **νομικές** και **διοικητικές** πτυχές που σχετίζονται με τη **σύσταση** και τις **αρμοδιότητες** του Φορέα Πιστοποίησης.

Για τους πιο πάνω λόγους η Επιτροπή **εισηγείται προς την Αρμόδια Αρχή την περαιτέρω εξέταση του ζητήματος του Φορέα Πιστοποίησης Ποιότητας**, έτσι ώστε να ληφθούν οι πλέον κατάλληλες αποφάσεις και εκτιμά ότι η απόφαση αυτή δεν αποτελεί εμπόδιο για την υλοποίηση της ανά χειράς πρότασης.

Κοστολόγηση Νέας Πρότασης

Για την υλοποίηση της πρότασης **δεν αναμένεται να προκύψει επιπρόσθετο κόστος για το ΥΠΠ**, αφού οι διάφορες δράσεις για την επαγγελματική μάθηση προωθούνται κυρίως μέσω υφιστάμενων δομών. Συγκεκριμένα, τα κόστη που αφορούν στην κάλυψη δαπανών για την προσφορά επιμορφωτικών δράσεων μπορούν να καλυφθούν από τον προϋπολογισμό του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, νοουμένου ότι δεν θα υπάρξουν μειώσεις στον υφιστάμενο προϋπολογισμό. Ενδεχόμενα κόστη μπορεί να προκύψουν από τρεις πιθανές πηγές:

1. Αν υπάρξει ανάγκη για αύξηση των «προαιρετικών σεμιναρίων», για παράδειγμα από 200 που είναι σήμερα στα 250 (για κάλυψη μεγαλύτερου αριθμού εκπαιδευτικών), τότε το κόστος από αγορά υπηρεσιών θα ήταν της τάξης των € 100,000 (50X €2000). Αυτό είναι κάτι που θα φανεί στην πράξη, αφού προβλέπεται ότι οι υφιστάμενες δράσεις σε όλα τα επίπεδα (εντός και εκτός ΥΠΠ) καλύπτουν τις ανάγκες της εισήγησης για 50 ώρες υποχρεωτικής επαγγελματικής μάθησης ανά διετία.
2. Αν αποφασισθεί να ενισχυθεί το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, προκειμένου να μπορεί να λειτουργήσει ουσιαστικά με παρεμβάσεις στις σχολικές μονάδες, ιδιαίτερα όσον αφορά στο ρόλο του Υποστηρικτή των σχολικών μονάδων, τότε θα πρέπει να γίνει μελέτη για το πόσα άτομα θα χρειάζονταν για να εκπληρώσουν αυτή την υποχρέωση. Στη βάση εξοικονομήσεων, θα μπορούσε να γίνει ανακατανομή υφιστάμενων θέσεων απόσπασης.
3. Τέλος, όσον αφορά στον χρόνο που θα πρέπει να δοθεί για αξιοποίηση στα άτομα εντός της σχολικής μονάδας (π.χ. Παιδαγωγικοί Σύμβουλοι), που θα λειτουργούν ως μέντορες/υποστηρικτές, αυτός θα πρέπει να μελετηθεί σε συνάρτηση με τη νέα Πρόταση που ετοιμάζει το ΥΠΠ για την Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών και του εκπαιδευτικού έργου και τις προδιαγραφές που τίθενται για τις θέσεις αυτές. Και πάλι στη βάση εξοικονομήσεων, θα μπορούσαν να δοθούν οι δύο ώρες για τη διεκπεραίωση αυτού του στόχου με ανάλογη αναπροσαρμογή χρόνου από άλλες περιοχές.

ΜΕΡΟΣ Δ
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα Α

Στοιχεία Επαγγελματικής Μάθησης²³

1. Επαγγελματικές Αξίες και Προσωπική Δέσμευση

Οι Επαγγελματικές Αξίες και η Προσωπική Δέσμευση αποτελούν τον πυρήνα των στοιχείων της Επαγγελματικής Ανάπτυξης/Μάθησης. Οι εκπαιδευτικές εμπειρίες των μαθητών διαμορφώνονται σύμφωνα με τις αξίες και στάσεις αυτών που τους εκπαιδεύουν. Οι αξίες είναι πολύπλοκες και είναι τα ιδανικά πάνω στα οποία στηριζόμαστε για να διαμορφώσουμε την πρακτική μας ως επαγγελματίες. Οι αξίες μας οδηγούν σε μίαν απαρέγκλιτη επαγγελματική δέσμευση προς την νοητική, κοινωνική και ηθική ανάπτυξη και ευημερία των μαθητών μας. Αποτελούν αναπόσπαστο μέρος και αποδεικνύονται μέσα από τις επαγγελματικές μας σχέσεις και πρακτικές και μέσα από ό,τι κάνουμε. για να ανταποκριθούμε στις επαγγελματικές μας δεσμεύσεις και υποχρεώσεις ως εκπαιδευτικών.

Ο επαγγελματισμός προϋποθέτει την ανάγκη να θέτει κανείς κρίσιμα ερωτήματα σε σχέση με την εκπαιδευτική πολιτική και πρακτική και να εξετάζει τις στάσεις και τα πιστεύω. Οι αξίες και η σχέση των αξιών με τις πρακτικές πρέπει να επανεκτιμώνται τακτικά στη διάρκεια της καριέρας του εκπαιδευτικού, καθώς η κοινωνία και οι ανάγκες των μαθητών αλλάζουν και η γνώση εξελίσσεται.

1.1 Κοινωνική Δικαιοσύνη

- Υιοθετώντας σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο τις κοινωνικές αξίες της αειφορίας, ισότητας και δικαιοσύνης και αναγνωρίζοντας τα δικαιώματα και τις ευθύνες των σημερινών και μελλοντικών γενιών.

²³ The General Teaching Council for Scotland (<http://www.gtcs.org.uk/home/home.aspx>). Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλονται στην κ. Τώνια Σπυροπούλου, Λειτουργό Π.Ι. για τη συμβολή της στην αξιοποίηση του αναφερόμενου υλικού.

- Δεσμευόμενος στις αρχές της δημοκρατίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης μέσα από δίκαιες, διαφανείς και χωρίς αποκλεισμούς πολιτικές και πρακτικές σε σχέση με: την ηλικία, αναπηρία, το φύλο και την έμφυλη ταυτότητα, φυλή, εθνικότητα, θρησκεία και πιστεύω και σεξουαλική προτίμηση.
- Δείχνοντας σεβασμό και εκτίμηση στην κοινωνική, πολιτιστική και οικολογική διαφορετικότητα και προάγοντας τις αρχές και πρακτικές της τοπικής και παγκόσμιας πολιτότητας σε όλους τους μαθητές.
- Επιδεικνύοντας δέσμευση εμπλοκής των μαθητών σε ζητήματα του πραγματικού κόσμου, για ενίσχυση των μαθησιακών εμπειριών και ενθάρρυνση της ενεργού μάθησης για ένα καλύτερο μέλλον.
- Σεβόμενος τα δικαιώματα των μαθητών, όπως ορίζονται από Διεθνείς και Τοπικούς Οργανισμούς, και το δικαίωμά τους να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων που σχετίζονται με τις μαθησιακές τους εμπειρίες.

1.2 Ακεραιότητα

- Επιδεικνύοντας ειλικρίνεια, τιμιότητα, θάρρος και σοφία
- Εξετάζοντας με κριτική διάθεση τις προσωπικές και επαγγελματικές στάσεις και πεποιθήσεις, αξίες και πρακτικές, για να επιτευχθεί βελτίωση, όπου χρειάζεται, και μετασχηματιστική αλλαγή στην πράξη.

1.3 Εμπιστοσύνη και Σεβασμός

- Ενεργώντας με πράξεις και συμπεριφορές που αναπτύσσουν την εμπιστοσύνη και τον σεβασμό, για παράδειγμα, δείχνοντας σεβασμό και εμπιστοσύνη στους άλλους μέσα στο σχολείο και σε όσους εμπλέκονται στη ζωή των μαθητών πέρα από τη μαθησιακή κοινότητα.

- Παρέχοντας και διασφαλίζοντας ασφαλές περιβάλλον για όλους τους μαθητές μέσα από τις ηθικές αξίες της φροντίδας και συμπόνιας και της κατανόησης της ευημερίας των μαθητών.
- Δείχνοντας δέσμευση για παροχή κινήτρων προς τους μαθητές, έχοντας επίγνωση του κοινωνικού και οικονομικού πλαισίου τους, της προσωπικότητας και των ειδικών ικανοτήτων τους και λαμβάνοντας υπόψη τις μαθησιακές τους δυσκολίες.

1.4 Επαγγελματική Δέσμευση

- Συμμετέχοντας σε όλες τις πτυχές της επαγγελματικής πράξης και συνεργαζόμενος με όλα τα μέλη της μαθησιακής κοινότητας με ενθουσιασμό, προσαρμοστικότητα και εποικοδομητική κριτική.
- Συμμετέχοντας σε συνεχή επαγγελματική μάθηση, αναλαμβάνοντας ηγετικούς ρόλους ως κύριες πτυχές επαγγελματισμού και συνεργατικής πρακτικής.

2. Επαγγελματική Γνώση και Κατανόηση, Επαγγελματικές Δεξιότητες και Ικανότητες

Ο εκπαιδευτικός του 21ου αιώνα θα πρέπει να είναι ικανός να προσαρμόζεται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες και να αναπτύσσει την κατανόηση μέσα σε αυτό το δυναμικό πλαίσιο, κτίζοντας γνώση, συνεργαζόμενος με συναδέλφους και υιοθετώντας μια κριτική στάση στην ίδια του τη γνώση και πράξη.

2.1 Επαγγελματική Γνώση και Κατανόηση

Οι εκπαιδευτικοί αναμένεται να αναπτύξουν σε βάθος κριτικά ενημερωμένη γνώση και κατανόηση, να ενισχύσουν τις ικανότητες και δεξιότητές τους σε σχέση με βασικούς τομείς της συνεχούς Επαγγελματικής Μάθησης:

- (i) Παιδαγωγικές προσεγγίσεις,
- (ii) Μάθηση και γνώση του αντικειμένου
- (iii) Αναλυτικό Πρόγραμμα
- (iv) Αξιολόγηση
- (v) Διερεύνηση και έρευνα
- (vi) Η διατήρηση και ανάπτυξη της επαγγελματικής μάθησης.

3. Επαγγελματικές Δεξιότητες και Ικανότητες

Οι εκπαιδευτικοί αναμένεται να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν τη γνώση, τις δεξιότητες και την εμπειρογνωμοσύνη τους μέσα από διερεύνηση και διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση, έτσι ώστε:

- Να εμβαθύνουν και να αναπτύξουν το αντικείμενό τους, τη διδακτέα ύλη και την παιδαγωγική τους γνώση, για να μπορούν να καθοδηγήσουν τους μαθητές και τους συναδέλφους στη γνώση.
- Να αμφισβητούν, να εξελίσσουν και να προσεγγίζουν την εκπαιδευτική τους πράξη με μια κριτική και καλά ενημερωμένη ματιά και να μπορούν να δικαιολογήσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές.
- Να διερευνούν συστηματικά, αναλύουν και αξιολογούν το αποτέλεσμα της εκπαιδευτικής τους πράξης.
- Να αμφισβητούν με κριτική ματιά και να προκαλούν/βλέπουν ως πρόκληση τις εκπαιδευτικές παραδοχές, αξίες, πιστεύω τόσο των ιδίων όσο και του συστήματος.
- Να ενημερώνονται για τη σύγχρονη εκπαιδευτική βιβλιογραφία, έρευνα και πολιτική, για να μπορούν να αλλάξουν την εκπαιδευτική τους πράξη, αν χρειάζεται και όποτε χρειάζεται.
- Να δημιουργούν, να συμβάλλουν στη δημιουργία συνεργατικής κουλτούρας μέσα από παρατήρηση διδασκαλίας συναδέλφων την οποία ακολουθεί αποτελεσματική ανατροφοδότηση, συζήτηση
- Να εργάζονται συνεργατικά με διάφορους τομείς, επαγγέλματα και κοινότητες, σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο.

4. Επαγγελματικές Δράσεις

Οι κύριες περιοχές της συνεχούς Επαγγελματικής Μάθησης παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα ως εξής:

Κύριες Περιοχές	Επαγγελματικές Δράσεις: Ο εκπαιδευτικός να είναι σε θέση να:
Παιδαγωγική, μάθηση και γνώση του αντικειμένου	<ul style="list-style-type: none">• Επιδείξει σε βάθος γνώση του αντικειμένου του και παιδαγωγική ηγεσία• Ηγηθεί της ανάπτυξης αναλυτικών προγραμμάτων, επιδεικνύοντας σε βάθος γνώση τόσο της θέσης του αντικείμενου όσο και του ευρύτερου σκοπού της εκπαίδευσης• Επιδείξει κριτική κατανόηση των προσεγγίσεων στη διδασκαλία και τη μάθηση, την παιδαγωγική και την πράξη• Αναπτύξει διευρυμένη κατανόηση της παιδαγωγικής και πώς μπορούν να αναπτυχθούν εποικοδομητικές σχέσεις με τους μαθητές• Επιδείξει κριτική κατανόηση της ψηφιακής τεχνολογίας και πώς αυτή μπορεί να στηρίξει τη μάθηση• Κατανοήσει και να αναπτύξει το πιο κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβάνοντας τη μάθηση εκτός τάξης και να μπορεί να εφαρμόσει κατάλληλες παιδαγωγικές προσεγγίσεις για τα περιβάλλοντα αυτά.
Αναλυτικό Πρόγραμμα και Αξιολόγηση	<ul style="list-style-type: none">• Κατανοεί και να εφαρμόζει τις αρχές του αναλυτικού προγράμματος και της αξιολόγησης, σύμφωνα με τις εκάστοτε εκπαιδευτικές ανάγκες• Ηγείται και να συνεργάζεται με τους άλλους στον σχεδιασμό καινοτόμου αναλυτικού προγράμματος• Ηγείται και να συνεργάζεται με τους άλλους, για να διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα της αξιολόγησης της μάθησης, συμπεριλαμβανομένης μιας σε βάθος γνώσης και κατανόησης των πολιτικών και πρακτικών της αξιολόγησης.

Διερεύνηση και έρευνα	<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύξει και να εφαρμόσει πραγματογνωμοσύνη, γνώση και κατανόηση της έρευνας και της επίδρασης που αυτή έχει στην εκπαίδευση • Αναπτύξει και να εφαρμόσει πραγματογνωμοσύνη, γνώση, κατανόηση και δεξιότητες να συμμετέχει σε έρευνες που σχετίζονται με την παιδαγωγική, τη μάθηση και την γνώση του αντικείμενου του • Ηγείται και να συμμετέχει σε έρευνες σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς.
Κύριες Περιοχές	Επαγγελματικές Δράσεις: ο κάθε εκπαιδευτικός να είναι σε θέση να:
Η διατήρηση και ανάπτυξη της επαγγελματικής ανάπτυξης/μάθησης	<ul style="list-style-type: none"> • Αναπτύσσει δεξιότητες αυτό-αξιολόγησης, αναστοχασμού και διερεύνησης συμπεριλαμβανομένου του πώς να διερευνά και να στοιχειοθετεί την επίδραση στους μαθητές και στην επαγγελματική πρακτική • Δεσμεύεται με συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη/μάθηση, συμπεριλαμβανομένων μεταπτυχιακών σπουδών • Συμβάλλει στην επαγγελματική μάθηση των συναδέλφων του, συμπεριλαμβανομένων των μαθητών και των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β
Τεκμηρίωση για τον προτεινόμενο αριθμό ωρών επιμόρφωσης

Μελετώντας τις υφιστάμενες δράσεις επιμόρφωσης, στις οποίες συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί κατά τη διάρκεια μιας σχολικής χρονιάς, προκύπτει ότι υπάρχουν υποχρεωτικές επιμορφώσεις στις οποίες λαμβάνουν μέρος (π.χ. διήμερο, συνεδρίες προσωπικού). Επιπρόσθετα στοιχεία, που διατηρεί το ΥΠΠ δείχνουν πως οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί λαμβάνουν μέρος και σε επιμορφωτικές δράσεις που προσφέρονται σε μη εργάσιμο χρόνο (π.χ. προαιρετικά σεμινάρια, ημερίδες, συνέδρια κ.α.)

Στους πιο κάτω πίνακες ακολουθούν στοιχεία που αφορούν στις επιμορφωτικές δράσεις, που υπολογίζεται ότι λαμβάνουν μέρος οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, **κατά τη διάρκεια μιας (1) σχολικής χρονιάς.**

Μορφές/Χρόνος Επιμόρφωσης (υφιστάμενη κατάσταση)

Πίνακας 4:. Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Είδος Επιμόρφωσης	Χρόνος	Διάρκεια (60 λεπτά ανά περίοδο)
Διήμερο επιμόρφωσης	Εργάσιμος χρόνος	2 ημέρες x 4 ώρες= 8 ώρες
Ημερίδες	Εργάσιμος χρόνος	2 ημέρες x 4 ώρες= 8 ώρες
Συνεδρίες Προσωπικού	Εργάσιμος χρόνος	30 (1/3 για επιμόρφωση) 10 συνεδρίες x 1 ώρα= 10 ώρες
Προαιρετικά Σεμινάρια	Μη εργάσιμο χρόνο	5 συναντήσεις x 2 ώρες = 10 ώρες
Συνέδρια	Μη εργάσιμο χρόνο	2 ημέρες x 4 ώρες= 8 ώρες
Σύνολο		44 ώρες

Πίνακας 5:. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Μέση Γενική)

Είδος Επιμόρφωσης	Χρόνος	Διάρκεια (60 λεπτά ανά περίοδο)
Διήμερο Επιμόρφωσης	Εργάσιμος χρόνος	2 ημέρες x 4 ώρες= 8 ώρες
Ημερίδες	Εργάσιμος χρόνος	1 ημέρα x 4 ώρες= 4 ώρες
Συνεδρίες Προσωπικού	Εργάσιμος χρόνος	4 συνεδρίες X2 ώρες= 8 ώρες
Σεμινάρια από Επιθεωρητές	Εργάσιμος χρόνος/Μη εργάσιμος χρόνος	2 φορές X2 ώρες= 4 ώρες
Προαιρετικά Σεμινάρια	Μη εργάσιμο χρόνο	5 συναντήσεις x 2 ώρες = 10 ώρες
Συνέδρια	Μη εργάσιμο χρόνο	2 ημέρες x 4 ώρες= 8 ώρες
Σύνολο		42 ώρες

Πίνακας 6:. Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Μέση Τεχνική)

Είδος Επιμόρφωσης	Χρόνος	Διάρκεια (60 λεπτά ανά περίοδο)
Διήμερο Επιμόρφωσης	Εργάσιμος χρόνος	2 ημέρες χ 4 ώρες= 8 ώρες
Ημερίδες	Εργάσιμος χρόνος	1 ημέρα χ4 ώρες= 4 ώρες
Συνεδρίες Προσωπικού	Εργάσιμος χρόνος	4 συνεδρίες Χ2 ώρες= 8 ώρες
Σεμινάρια από Επιθεωρητές	Εργάσιμος χρόνος/Μη εργάσιμος χρόνος	2 φορές Χ2 ώρες= 4 ώρες
Προαιρετικά Σεμινάρια	Μη εργάσιμο χρόνο	5 συναντήσεις χ 2 ώρες = 10 ώρες
Συνέδρια	Μη εργάσιμο χρόνο	2 ημέρες χ 4 ώρες= 8 ώρες
Σύνολο		42 ώρες

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

**Ενδεικτικές επιλογές για κάλυψη των 50 ωρών επιμόρφωσης
σε περίοδο δύο (2) ετών**

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται διάφορες επιλογές που θα μπορούσαν να υιοθετηθούν από τους εκπαιδευτικούς, για να συμπληρωθούν οι **50 ώρες** επιμόρφωσης **σε περίοδο δύο (2) ετών**.

Είδος Επιμόρφωσης	Χρόνος	Διάρκεια (60 λεπτά ανά περίοδο)
Διήμερο Επιμόρφωσης	Εργάσιμος χρόνος	2 συναντήσεις χ 4 ώρες χ 2 χρόνια = 16 ώρες
Ημερίδες/Συνέδρια	Εργάσιμος χρόνος	2 ημερίδες χ 4 ώρες χ 2 χρόνια = 16 ώρες
Παιδαγωγικές Συνεδρίες Προσωπικού ²⁴	Εργάσιμος χρόνος	<u>Δημοτική Εκπαίδευση:</u> 10 συνεδρίες χ 1 ώρα χ 2 χρόνια = 20 ώρες <u>Μέση Εκπαίδευση</u> 4 συνεδρίες χ 1 ώρα χ 2 χρόνια = 8 ώρες
Επιμόρφωση στη Σχολική Μονάδα	Εργάσιμος χρόνος	Συνδιδασκαλίες: 2 συνδιδασκαλίες χ 1 ώρα χ 2 χρόνια= 4 ώρες Παρακολουθήσεις: 2 παρακολουθήσεις χ 1 ώρα χ 2 χρόνια= 4 ώρες
Σεμινάρια Επιθεωρητών ²⁵	Εργάσιμος χρόνος/ Μη εργάσιμος χρόνος	2 φορές χ 2 ώρες χ 2 χρόνια = 8 ώρες
Προαιρετικά Σεμινάρια	Μη εργάσιμο χρόνο	5 συναντήσεις χ 2 ώρες χ 2 χρόνια = 20 ώρες
Ημερίδες/Συνέδρια	Μη εργάσιμο χρόνο	1 ημερίδα χ 4 ώρες χ 2 χρόνια = 8 ώρες

²⁴ Ο αριθμός ποικίλει ανά βαθμίδα. Για τη Δημοτική Εκπαίδευση υπολογίζονται 10 παιδαγωγικές συνεδρίες το χρόνο. Για τη Μέση Εκπαίδευση υπολογίζονται 4 παιδαγωγικές συνεδρίες τον χρόνο.

²⁵ Ισχύει για Μέση Εκπαίδευση.

Παράρτημα Δ

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ

ΕΡΓΑΛΕΙΑ

- I. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΔΡΑΣΕΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ (ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ)
- II. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ)
- III. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
- IV. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΑΠΟΨΕΩΝ ΓΟΝΕΩΝ
- V. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΠΟΨΕΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ
- VI. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΦΑΚΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ/ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ (Borich, 2010)
- VII. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΛΑΝΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

I. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

(ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ)

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΥΠΡΟΥ**

**ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ, ΜΕΣΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΜΕΣΗΣ
ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για βελτίωση και αναβάθμιση των προγραμμάτων επιμόρφωσης, σας παρακαλούμε όπως απαντήσετε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Η άποψή σας είναι πολύ σημαντική για μας.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ΑΝΩΝΥΜΟ**.

Από τη Διεύθυνση

Μέρος Α'

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΔΕΙΞΕΤΕ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΘΑ ΘΕΛΑΤΕ ΝΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΘΕΙΤΕ ΣΤΟΥΣ ΠΙΟ ΚΑΤΩ ΤΟΜΕΙΣ:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
1. Εφαρμογή της εκπαιδευτικής νομοθεσίας στο σχολείο μου.	1	2	3	4	5
2. Αποτελεσματική οργάνωση και διοίκηση σχολείου κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς.	1	2	3	4	5
3. Το έργο του Διευθυντή κατά την έναρξη της σχολικής χρονιάς.	1	2	3	4	5
4. Συμβολή στην επίτευξη των υπό έμφαση στόχων του ΥΠΠ.	1	2	3	4	5
5. Βασικά θέματα εκπαιδευτικής διοίκησης (π.χ. αποτελεσματικές συνεδρίες προσωπικού, κατανομή του χρόνου μου, αξιολόγηση των εκπαιδευτικών).	1	2	3	4	5
6. Ανάπτυξη σχεδίου δράσης για βελτίωση της σχολικής μονάδας.	1	2	3	4	5
7. Αυτοαξιολόγηση σχολικής μονάδας.	1	2	3	4	5
8. Αναπτύξω σχέδιο δράσης για βελτίωση της σχολικής μονάδας.	1	2	3	4	5
9. Διαχείριση χρόνου και διαχείριση πόρων.	1	2	3	4	5
10. Συντονισμός εργασίας – διαδικασία λήψης αποφάσεων.	1	2	3	4	5
11. Επικοινωνία με υπηρεσίες του ΥΠΠ.	1	2	3	4	5
12. Χρήση των ΤΠΕ στην οργάνωση και διοίκηση του σχολείου.	1	2	3	4	5
13. Ασφάλεια και υγεία.	1	2	3	4	5
14. Διαχείριση κρίσεων.	1	2	3	4	5
15. Ανάπτυξη επικοινωνίας στο σχολείο.	1	2	3	4	5
16. Επίλυση συγκρούσεων.	1	2	3	4	5
17. Διαχείριση και ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού.	1	2	3	4	5
18. Αξιολόγηση του εκπαιδευτικού.	1	2	3	4	5
19. Παρατήρηση και αξιολόγηση της διδασκαλίας.	1	2	3	4	5

20. Ειδική Εκπαίδευση.	1	2	3	4	5
21. Πολιτική σχολείου για συμπεριφορά μαθητών.	1	2	3	4	5
22. Αντιμετώπιση προβληματικής συμπεριφοράς Μαθητών.	1	2	3	4	5
23. Διάγνωση και αντιμετώπιση σχολικού εκφοβισμού.	1	2	3	4	5
24. Διαχείριση κοινωνικο-πολιτισμικής ετερότητας στη σχολική μονάδα.	1	2	3	4	5
25. Προώθηση και ανάπτυξη ευρωπαϊκών προγραμμάτων.	1	2	3	4	5

Μέρος Β'

Παρακαλούμε συμπληρώστε, βάζοντας \surd σε ό,τι ισχύει στην περίπτωση σας

1. Φύλο: Άντρας Γυναίκα

2. Βαθμίδα:

Δημοτική Μέση Γενική Εκπαίδευση Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση

3. Συνολικά έτη υπηρεσίας

0 – 5
6 – 10
11 – 15
16 – 20
21 +

4. Έτη υπηρεσίας στη θέση

0 – 2
3 – 4
5+

Μέρος Γ'

VII. Αναφέρετε ΤΡΙΑ θέματα/γνωστικά αντικείμενα στα οποία πιστεύετε ότι χρειάζεστε περαιτέρω επιμόρφωση και στήριξη. Παρακαλώ τεκμηριώστε την απάντησή σας με συγκεκριμένα παραδείγματα.

Θέμα 1:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Θέμα 2:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Θέμα 3:

.....
.....
.....
.....
.....

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία

II. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΓΙΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ (ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ)

**ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΥΠΡΟΥ**

**ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ, ΜΕΣΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΜΕΣΗΣ ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

Στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου για βελτίωση και αναβάθμιση των προγραμμάτων επιμόρφωσης, σας παρακαλούμε όπως απαντήσετε σε ΟΛΕΣ τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Η άποψή σας είναι πολύ σημαντική για μας.

Το ερωτηματολόγιο είναι **ΑΝΩΝΥΜΟ**.

Από τη Διεύθυνση

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΕΤΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΔΗΛΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΝΑ ΔΕΙΞΕΤΕ ΤΟΝ ΒΑΘΜΟ ΣΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΘΑ ΘΕΛΑΤΕ ΝΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΘΕΙΤΕ ΣΤΟΥΣ ΠΙΟ ΚΑΤΩ ΤΟΜΕΙΣ:

I. Οργάνωση και διαχείριση τάξης

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
1.1 Να βοηθώ τους μαθητές να εργάζονται ανεξάρτητα.	1	2	3	4	5
1.2 Εργασία των μαθητών σε ομάδες.	1	2	3	4	5
1.3 Συμμετοχή στο μάθημα όλων των μαθητών ανεξαρτήτως δυνατοτήτων.	1	2	3	4	5
1.4 Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου.	1	2	3	4	5
1.5 Διαχείριση προβλημάτων πειθαρχίας και συμπεριφοράς των μαθητών.	1	2	3	4	5
1.6 Κινητοποίηση μαθητών με χαμηλό βαθμό ενδιαφέροντος.	1	2	3	4	5
1.7 Προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των μαθητών.	1	2	3	4	5

II. Μεθοδολογία διδασκαλίας

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
2.1 Αξιολόγηση γνώσεων και ικανοτήτων των μαθητών.	1	2	3	4	5
2.2 Διαφοροποίηση της διδασκαλίας, ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες όλων των μαθητών.	1	2	3	4	5
2.3 Ενίσχυση των γνώσεών μου σχετικά με το μάθημα/μαθήματα που διδάσκω.	1	2	3	4	5
2.4 Χρησιμοποίηση ποικιλίας μεθοδολογικών προσεγγίσεων.	1	2	3	4	5
2.5 Εντοπισμός υλικού και μέσων που χρειάζομαι για τη διδασκαλία του μαθήματός μου.	1	2	3	4	5
2.6. Προσέγγιση στο πλαίσιο της διδασκαλίας μου ΟΛΩΝ των μαθητών της τάξης.	1	2	3	4	5
2.7 Κατάκτηση από τους μαθητές κομβικών δεξιοτήτων μέσω του μαθήματός μου.	1	2	3	4	5
2.8 Ανάπτυξη δεξιοτήτων αναστοχασμού.	1	2	3	4	5
2.9 Χρήση των ΤΠΕ μέσα στα πλαίσια του μαθήματός μου.	1	2	3	4	5
2.10 Συντονισμός και συνεργασία με άλλους συναδέλφους σε θέματα διδακτικής και μεθοδολογίας.	1	2	3	4	5

III. Διαφορετικότητα στην τάξη

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
3.1 Μαθητές με ειδικές μαθησιακές ανάγκες	1	2	3	4	5
3.2 Διαχείριση πολιτισμικής ετερότητας	1	2	3	4	5
3.3 Μαθητές οι οποίοι έχουν την ελληνική ως δεύτερη Γλώσσα	1	2	3	4	5
3.4 Διαχείριση κοινωνικής ετερότητας	1	2	3	4	5
3.5 Μαθητές με διαφορετικό επίπεδο επίδοσης	1	2	3	4	5

IV. Παρακαλώ δηλώστε το επίπεδο προηγούμενης προετοιμασίας σας στους πιο κάτω τομείς:

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
4.1 Οργάνωση και διαχείρισης τάξης	1	2	3	4	5
4.2 Μεθοδολογία διδασκαλίας	1	2	3	4	5
4.3 Διαφορετικότητα στην τάξη	1	2	3	4	5

Παρακαλούμε συμπληρώστε, βάζοντας √ σε ό,τι ισχύει στην περίπτωση σας.

2. Φύλο: Άντρας Γυναίκα

3. Οργανική θέση:

Δάσκαλος Νηπιαγωγός Καθηγητής Βοηθός Διευθυντής Βοηθός Διευθυντής Α΄

4. Ειδικότητα (για καθηγητές Μέσης Εκπαίδευσης)

4. Βαθμίδα:

Δημοτική Μέση Γενική Εκπαίδευση Μέση Τεχνική και Επαγγελματική Εκπαίδευση

5. Συνολικά έτη υπηρεσίας

0 – 5
6 – 10
11 – 15
16 – 20
21 +

6. Έτη υπηρεσίας στη θέση (για Βοηθούς Διευθυντές και Βοηθούς Διευθυντές Α΄)

0 – 2

3 – 4
5+

VII. Αναφέρετε ΤΡΙΑ θέματα/γνωστικά αντικείμενα στα οποία πιστεύετε ότι χρειάζεστε περαιτέρω επιμόρφωση και στήριξη. Παρακαλώ τεκμηριώστε την απάντησή σας με συγκεκριμένα παραδείγματα.

Θέμα 1:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Θέμα 2:

.....

.....

.....

.....

.....

Θέμα 3:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Σας ευχαριστούμε για τη συνεργασία

III. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Α. Θέματα για τα οποία θεωρείτε πως χρειάζεστε ενίσχυση:

Τομέας	Καθόλου καλά	Λίγο καλά	Μέτρια	Αρκετά καλά	Πολύ καλά
1. Επίδοση μαθητών (γενικά)	1	2	3	4	5
2. Σχέσεις εκπαιδευτικών και παιδιών	1	2	3	4	5
3. Σχέσεις παιδιών μεταξύ τους	1	2	3	4	5
4. Επίδοση μαθητών στο γλωσσικό μάθημα	1	2	3	4	5
5. Επίδοση μαθητών στα μαθηματικά	1	2	3	4	5
6. Υλοποίηση του Αναλυτικού Προγράμματος	1	2	3	4	5
7. Υπευθυνότητα μαθητών	1	2	3	4	5
8. Συμμετοχή προσωπικού στη λήψη αποφάσεων	1	2	3	4	5
9. Συμπεριφορά παιδιών	1	2	3	4	5
10. Κλίμα και κουλτούρα του σχολείου	1	2	3	4	5
11. Αξιολόγηση της προόδου των μαθητών	1	2	3	4	5
12. Ενημέρωση γονέων για τα παιδιά τους	1	2	3	4	5
13. Συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών	1	2	3	4	5
14. Ομαδοσυνεργατική μάθηση	1	2	3	4	5
15. Θετική στήριξη γονέων στο έργο του σχολείου	1	2	3	4	5
16. Προβολή του έργου του σχολείου στους γονείς	1	2	3	4	5
17. Επικοινωνία σχολείου και γονέων	1	2	3	4	5
18. Σχέσεις με την ευρύτερη κοινότητα	1	2	3	4	5
19. Εξω-διδασκτικές δραστηριότητες	1	2	3	4	5
20. Σχέσεις διεύθυνσης και προσωπικού	1	2	3	4	5
21. Δεξιότητες μαθητών στη χρήση νέων τεχνολογιών	1	2	3	4	5
22. Κάτι άλλο	1	2	3	4	5

Β. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΑΝΑΓΚΩΝ - ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΟΥ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΥ ΤΟΜΕΑ

Σε σχέση με το θέμα που επιλέξατε και σας απασχολεί, είναι χρήσιμο να καταθέσετε τις σκέψεις και τις προτάσεις σας.

1. Τι συμβαίνει στην κατάσταση που με απασχολεί; Την περιγράψω συνοπτικά, εντοπίζοντας το πρόβλημα.
2. Γιατί συμβαίνει αυτή η κατάσταση; Ποιοι παράγοντες παίζουν σημαντικό ρόλο και συμβάλλουν στην κλιμάκωση ή την ύφεση ' του φαινομένου';
3. Εμείς, ως εκπαιδευτικοί, επηρεάζουμε την συγκεκριμένη κατάσταση; Αν ναι, με ποιους τρόπους;
4. Τι θα ήθελα να βελτιωθεί ή να αλλάξει στην περιγραφείσα κατάσταση και γιατί;
5. Τι θα μπορούσαμε να κάνουμε ως σχολείο, για να αλλάξει/βελτιωθεί η κατάσταση;
6. Τι θα μπορούσα να κάνω εγώ (ως πρόσωπο), για να βοηθήσω προς την κατεύθυνση της αλλαγής ή της βελτίωσης;
7. Τι είδους βοήθεια χρειάζομαι, για να βελτιώσω την παρούσα κατάσταση; Σε ποια ερωτήματα χρειάζομαι απαντήσεις και συγκεκριμένη επιμόρφωση;

IV. ΕΓΓΡΑΛΕΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΑΠΟΨΕΩΝ ΓΟΝΕΩΝ

Ενδεικτικά ερωτήματα για διερεύνηση απόψεων γονέων

- Πόσα χρόνια πηγαίνει το παιδί σας στο σχολείο αυτό;
.....
- Ετοιμότητα του παιδιού σας για να φοιτήσει στο σχολείο
- Τρόπος ενημέρωσης για τις εξελίξεις στο σχολείο
- Άποψη για διδακτικό προσωπικό του σχολείου
- Διαδικασίες για ενημέρωση για την πρόοδο του παιδιού
- Βαθμός ικανοποίησης που αφιερώνει το σχολείο για την πρόοδο του παιδιού
- Αντιμετώπιση παραβατικών συμπεριφορών στο σχολείο
- Συμμετοχή των γονιών στις εργασίες του σχολείου
- Απόψεις για το πώς το σχολείο μπορεί να γίνει ένα καλό μέρος για το σχολείο.

V. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΑΠΟΨΕΩΝ ΜΙΚΡΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ

Ενδεικτικά ερωτήματα (συνέντευξη ή και ζωγραφιά) για διερεύνηση απόψεων μικρών παιδιών (νηπιαγωγείο μέχρι Β' Δημοτικού)

- Τι σου αρέσει να κάνεις στο νηπιαγωγείο /σχολείο όταν έρχεσαι;
- Τι άλλο θα σου άρεσε να κάνεις στο νηπιαγωγείο/σχολείο σου;
- Υπάρχουν πράγματα που σε κάνουν να νιώθεις άσχημα στο νηπιαγωγείο /σχολείο σου; Ποια είναι αυτά;
- Τι κάνεις όταν συμβαίνει αυτό;
- Αν σου ζητούσα να μου πεις τι είναι αυτό που θα ήθελες να αλλάξεις στο νηπιαγωγείο /σχολείο σου, τι να είναι διαφορετικό για να περνάς καλύτερα, τι θα πρότεινες;
- Νομίζεις ότι μπορεί να γίνει αυτό που μου λες;
- Ποίος παίρνει τις αποφάσεις για το τι θα κάνουμε στην τάξη;
- Γιατί το λες αυτό;
- Από όλα αυτά που έχουμε κάνει όλοι μαζί στην τάξη, ποιο είναι αυτό που σου αρέσει πιο πολύ; Γιατί σου αρέσει;
- Υπάρχει κάτι από αυτά που κάνουμε όλοι μαζί στην τάξη που δεν σου αρέσει; Τι είναι αυτό; Γιατί δε σου αρέσει;
- Πώς θα ήθελες να είναι οι δραστηριότητες που κάνουμε όλοι μαζί στην τάξη για να μαθαίνεις καινούρια πράγματα;

VI. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΦΑΚΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ/ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ
(Borich, 2010)

ΦΑΚΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ/ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ (Borich, 2010)

Για κάθε ζεύγος φακών βάλτε σε κύκλο τον αριθμό που περιγράφει καλύτερα το μάθημα που έχει παρατηρήσει ή ένα δικό σου μάθημα

100	Μαθησιακό κλίμα
Κέντρο ο δάσκαλος	1 2 3 4 5 6 7
	Κέντρο ο μαθητής
100	Διοίκηση τάξης
Χωρίς διευθετήσεις	1 2 3 4 5 6 7
	Με διευθετήσεις
100	Σαφήνεια μαθήματος
Ασάφεια	1 2 3 4 5 6 7
	Σαφήνεια
100	Διδακτική ποικιλία
Στατικότητα	1 2 3 4 5 6 7
	Ποικιλία
100	Προσανατολισμός στο έργο
Μη εστίαση	1 2 3 4 5 6 7
	Εστίαση
100	Ενεργός συμμετοχή των μαθητών
Μη συμμετοχή μαθητών	1 2 3 4 5 6 7
	Συμμετοχή μαθητών
100	Επιτυχία των μαθητών
Χαμηλή	1 2 3 4 5 6 7 Υψηλή
100	Ανώτερες νοητικές λειτουργίες
Κατώτερες	1 2 3 4 5 6 7
	Ανώτερες

ΤΟΜΕΙΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ (Borich, 2010)

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΤΟΜΕΩΝ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ - ΣΧΟΛΙΑ
Μαθησιακό κλίμα Π.χ. ζεστασιά, ενδιαφέρον και προσδοκίες του δασκάλου, διαρρύθμιση τάξης που προάγει ή εμποδίζει τη συνοχή και την αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών, ανταγωνισμός, συνεργασία ή ανεξαρτησία, φυσικό και συναισθηματικό περιβάλλον.	
Διοίκηση τάξης Π.χ. οργάνωση φυσικών στοιχείων της τάξης, ώστε να προάγονται οι διδακτικοί στόχοι, ύπαρξη και τήρηση κανονισμών, δημιουργία διδακτικών συνηθειών, συστήματος κινήτρων και συνεπειών, χρήση τεχνικών για χαμηλών τόνων διοίκηση τάξης.	
Σαφήνεια μαθήματος Π.χ. πληροφόρηση από την αρχή του μαθήματος για τις αναμενόμενες δεξιότητες και γνώσεις, σύνδεση με προηγούμενη μάθηση, ανακεφαλαίωση, συνόψιση, χρήση παραδειγμάτων, εικόνων, επεξηγήσεων, επιδείξεων και άλλων διδακτικών μέσων.	
Διδακτική ποικιλία Π.χ. τεχνάσματα προσέλκυσης της προσοχής, επικοινωνία με μάτια, φωνή και κινήσεις του σώματος, ενεργοποίηση εναλλακτικών τρόπων μάθησης (βλέπω, ακούω, πράττω), χρήση κατάλληλων αμοιβών και κινήτρων για διατήρηση του ενδιαφέροντος και της συμμετοχής των μαθητών.	
Προσανατολισμός στο έργο Π.χ. χρήση αποτελεσματικών πρακτικών που βοηθούν τον δάσκαλο να διατηρήσει τη διδακτική εστίαση και προσανατολισμό, χειρισμός προβλημάτων συμπεριφοράς με τη μικρότερη δυνατή διακοπή του μαθήματος, μεγιστοποίηση του διδακτικού χρόνου για κάλυψη της ύλης.	

<p>Ενεργός συμμετοχή των μαθητών Π.χ. δραστηριότητες καθοδηγημένης εργασίας και άσκησης, ανατροφοδότηση, χρήση εξατομικευμένων και αυτοκατευθυνόμενων δραστηριοτήτων μάθησης, συστηματική χρήση λεκτικών επιδοκμασιών που έχουν νόημα, έλεγχος και παρακολούθηση των εργασιών των μαθητών την ώρα που εργάζονται.</p>	
<p>Επιτυχία των μαθητών Π.χ. οργάνωση μαθημάτων και ενοτήτων κατά τρόπο που να λαμβάνεται υπόψη η προηγούμενη μάθηση, άμεση και έγκαιρη ανατροφοδότηση και διορθώσεις, σταδιακή μεταφορά στη νέα γνώση, ύπαρξη ενός ρυθμού και μιας δυναμικής που κρατά συνεχώς τους μαθητές ενεργοποιημένους στη διαδικασία μάθησης (ανακεφαλαιώσεις, εργασίες, ασκήσεις, μαθητικά δοκίμια).</p>	
<p>Ανώτερες νοητικές λειτουργίες Π.χ. αξιοποίηση συνεργατικών και ομαδικών δραστηριοτήτων, παρουσίαση νοητικών μοντέλων και στρατηγικών για μάθηση, διευθετήσεις για μαθητικά projects και παρουσιάσεις, εμπλοκή μαθητών σε προφορικές παρουσιάσεις, παροχή ευκαιριών για ανεξάρτητη εξάσκηση, κριτική σκέψη, επίλυση προβλήματος.</p>	

VII. ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ²⁶

A. ΦΥΛΛΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

B. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

Γ. ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Δ. ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

²⁶ Αυγητίδου Σ. (2014). *Οι εκπαιδευτικοί ως ερευνητές και ως στοχαζόμενοι επαγγελματίες*. Αθήνα: Gutenberg.

Α. ΦΥΛΛΟ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

ΤΙ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΕΧΩ ΑΠΟ ΤΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΟΥ ΣΥΝΕΛΕΞΑ;	ΤΙ ΚΑΤΑΛΑΒΑ ΑΠΟ ΑΥΤΑ ΚΑΙ ΠΩΣ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΤΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΩ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΜΟΥ;	ΤΙ ΣΚΕΦΤΟΜΑΙ ΝΑ ΚΑΝΩ;

Όνομα
εκπαιδευτικού:.....

Τάξη:

B. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ

1. Ποιοι είναι οι στόχοι μου, μετά τη διερεύνηση που έκανα, τις συζητήσεις στην ολομέλεια του συλλόγου και την επιμόρφωση που είχα;
2. Ποιες είναι οι δράσεις που επιλέγω για την επίτευξη των στόχων μου;
3. Ποιο είναι το χρονοδιάγραμμα αυτών των δράσεων;

Γ. Καταγραφή της δράσης και διαμορφωτική αξιολόγηση

ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΣΤΟΧΟΙ-ΔΡΑΣΗ	ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ- ΣΚΕΨΕΙΣ ΓΙΑ ΣΥΝΕΧΕΙΑ

ΔΙΑΜΟΡΦΩΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

- 1) Ποιες ήταν οι ευκαιρίες που δημιούργησα για την επίτευξη των στόχων μου; Είμαι ευχαριστημένη/ος γενικά από αυτές;
- 2) Ποιες από τις δράσεις μου θεωρώ αποτελεσματικές και γιατί;
- 3) Ποιες από αυτές δεν ήταν τόσο αποτελεσματικές και γιατί;
- 4) Ποιες ήταν οι αντιδράσεις και η συμμετοχή των παιδιών στις δραστηριότητες που σχεδίασα;
- 5) Διαπίστωσα κάποια αλλαγή σε σχέση με τους επιδιωκόμενους στόχους μου;

Συγκεκριμένα:

- A. Τι είδους είναι αυτή η αλλαγή;
- B. Τι είδα, άκουσα και κατάλαβα σε σχέση με αυτήν την αλλαγή;
- Γ. Πού οφείλεται κατά τη γνώμη μου η συγκεκριμένη αλλαγή;

δ) Πώς σκέφτομαι να συνεχίσω από εδώ και πέρα; **Συγκεκριμένα:**

Δ. ΤΕΛΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

1. Πόσο αποτελεσματική ήταν η συνέχιση των δράσεών μου στη βελτίωση του ζητήματος που επέλεξα να βελτιώσω;
2. Πού φαίνεται αυτή η βελτίωση;
3. Ποιες είναι οι επιπτώσεις για τους μαθητές και τις μαθησιακές εμπειρίες τους;
4. Τι έδειξε η επανάληψη των ερευνητικών δεδομένων στο τέλος της προσπάθειάς μου;
5. Τι έμαθα από όλη αυτή την προσπάθεια που θα κρατήσω ως στρατηγική στο εκπαιδευτικό μου έργο;
6. Ποια είναι τα επόμενα βήματα μου για περαιτέρω ανάπτυξη;

ΠΡΟΣΧΕΔΙΟ