



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



ΣΥΝΟΨΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΝΕΑ ΜΕΣΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ - ΕΝΑ ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΟΥΣ

WP4 – ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΜΕ ΒΑΣΗ
ΤΗΝ ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ | ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 4.3 – <https://empowering-teachers.eu/>
ΣΥΝΟΨΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 2



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση του παρόντος εγγράφου, εν όλω ή εν μέρει, για οποιονδήποτε σκοπό, χωρίς την έγγραφη άδεια της Σύμπραξης LOOP. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται αναφορά στους συντάκτες του εγγράφου και σε κάθε ισχύον τμήμα της δήλωσης πνευματικών δικαιωμάτων.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
2. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΨΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	8
2.1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ	8
2.2. ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	9
2.3. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΟΨΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 2	10
3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	11
3.1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	12
3.2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ WP1, ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΖΟΝΤΑΣ ΤΟ ΕΔΑΦΟΣ.....	12
3.3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ WP2, ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΟΥΣ: ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	12
4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	15
5. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ	16
6. ΔΙΑΣΤΑΣΗ 1 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	17
6.1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	18
6.2. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ.....	20
6.3. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	21
6.4. ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ LOOP: ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ.....	28
7. ΔΙΑΣΤΑΣΗ 2 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	33
7.1. ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	34
7.2. ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΗΣΗ ΜΕΝΤΟΡΩΝ ΚΑΙ ΜΕΝΤΟΡΕΥΟΜΕΝΩΝ	35
7.3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ	37
7.4. ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ LOOP: ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ.....	37
8. ΥΠΟΔΕΙΞΕΙΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΔΡΑΣΗΣ.....	44



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



8.1. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	44
8.2. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ	45
8.3. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ	46
8.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ	47
8.5. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ	48
9. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ	50
10. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	55



1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα αναφορά, *Σύνοψη Πολιτικής 2: Νέα μέσα πολιτικής - Ένα μοντέλο για την εισαγωγή των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους*, είναι το αποτέλεσμα του πακέτου εργασιών Νο. 4 - *Δημιουργία συστάσεων πολιτικής με βάση την πιλοτική εφαρμογή*, του έργου LOOP.

Το έργο «LOOP» επικεντρώνεται στη βελτίωση της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών, σε ό,τι αφορά την αναθεώρηση της δομής της σταδιοδρομίας τους και της καθοδήγησης που λαμβάνουν, καθώς και τον τρόπο διευκόλυνσης των εκπαιδευτικών να «περιηγηθούν» καλύτερα μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, δημιουργώντας ευκαιρίες για την προώθηση της αριστείας στη διδασκαλία σε όλα τα επίπεδα, και βελτιώνοντας την ποιότητα του επαγγέλματος και το επίπεδο ελκυστικότητάς του.

Στην πρώτη Σύνοψη Πολιτικής κατέστη σαφές ότι οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι δεν λαμβάνουν υποστήριξη, κοινωνική αναγνώριση, καθώς και ότι δεν νιώθουν επαρκώς και κατάλληλα προετοιμασμένοι για να ανταποκριθούν στις ευθύνες που καλούνται να αναλάβουν κατά τα πρώτα χρόνια άσκησης του επαγγέλματός τους.

Ένας από τους λόγους αυτού του αποτελέσματος αφορά στην απουσία συντονισμένων δράσεων μεταξύ των χώρων επαγγελματικής μάθησης (σχολεία) και των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στη σχέση μεταξύ των πρακτικών γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτώνται στο πλαίσιο της αρχικής τους εκπαίδευσης.

Συνεπώς, κρίθηκε σκόπιμο να συνεχιστεί η διεύρυνση των ευκαιριών μάθησης, ώστε οι εκπαιδευτικοί, πέρα από τις διανοητικές και επιστημονικές δεξιότητες που αρμόζουν στη νέα σχολική πραγματικότητα, να αναπτύσσουν παράλληλα προσωπικές, διαπροσωπικές και κοινωνικοσυναισθηματικές δεξιότητες.

Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να λαμβάνουν υποστήριξη για την ψυχολογική διαχείριση των πιέσεων που τους ασκούνται από το σχολικό περιβάλλον, για την επικοινωνία και τη συνεργασία και, εν τέλει, για την αντιμετώπιση των επαγγελματικών διοικητικών και γραφειοκρατικών δυσκολιών και, κατά το δυνατόν, να τους παρέχεται υποστήριξη σε θέματα διδακτικής/επιστήμης-παιδαγωγικής.

Εξυπακούεται ότι η δράση αυτή θα μπορέσει να υλοποιηθεί μόνο εφόσον υπάρξει στενή συνεργασία μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων (ιδρύματα αρχικής εκπαίδευσης εκπαιδευτικών - σχολεία), έχοντας διασφαλίσει ένα υποστηρικτικό δίκτυο ποιοτικών εκπαιδευτών και ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και ορισμένες σχετικές προϋποθέσεις, όπως η ύπαρξη διαθέσιμου χρόνου για την υλοποίηση συνεργατικών δραστηριοτήτων εντός του εβδομαδιαίου προγράμματος των εκπαιδευτικών.

Ως εκ τούτου, **τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα είναι απαραίτητα** προκειμένου να καλυφθούν τα κενά στην αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και η αναντιστοιχία μεταξύ θεωρίας και πράξης, καθώς και ως τρόπος εισαγωγής στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και διατήρησης ενός ποιοτικού επιπέδου επαγγελματικής απόδοσης.

Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών νοούνται ως μια συστηματική και συνεχιζόμενη διαδικασία επαγγελματικής εξέλιξης, συνεργατικού και διαμορφωτικού



χαρακτήρα, που περιλαμβάνει ένα δίκτυο ειδικών από διάφορους τομείς και έχει ως επίκεντρο το σχολικό περιβάλλον.

Για αυτόν το λόγο, συνιστάται αυτά τα προγράμματα να βασίζονται στο θεσμό του μέντορα, αν είναι εφικτό, να υλοποιούνται από έμπειρους εκπαιδευτικούς από το ίδιο σχολείο ή με το ίδιο γνωστικό αντικείμενο, οι οποίοι είναι καταρτισμένοι ως μέντορες και δύνανται να υιοθετήσουν συνεργατική και εποικοδομητική στάση.

Για να διασφαλιστεί η επιτυχία αυτών των προγραμμάτων, θα πρέπει, επιπλέον, να γίνει μελέτη, προγραμματισμός και αποσαφήνιση του ρόλου των εκπαιδευτικών που υλοποιούν το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και του ρόλου του διευθυντή του σχολείου.

Στις περισσότερες χώρες της σύμπραξης δεν προβλέπεται επίσημα η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών ώστε να γίνουν μέντορες. Εφόσον, λοιπόν, οι δεξιότητες των μεντόρων βασίζονται στις θεωρητικές τους γνώσεις και στην πρόθεση και την προθυμία τους να βοηθήσουν τους νεότερους συναδέλφους τους, είναι επιτακτική η ανάγκη για ένα πιστοποιημένο πρόγραμμα επιμόρφωσης που θα παρέχεται ως πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Κατά συνέπεια, τα Προγράμματα Επιμόρφωσης Μεντόρων θα πρέπει να θεσμοθετηθούν κατά προτεραιότητα, να βασίζονται σε ρεαλιστικές συνεργατικές πρακτικές και να εκλαμβάνονται ως τρόποι μετεξέλιξης της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών, επειδή, αν λαμβάνονται υπόψη ως παράγοντας κινητροδότησης, θα μπορέσουν να συμβάλουν στη διατήρηση αξιόλογων επαγγελματιών στο σύστημα και στην αποφυγή της πρόωρης συνταξιοδότησής τους ή της εγκατάλειψης του επαγγέλματος λόγω έλλειψης εναλλακτικών επιλογών.

Η υποστήριξη του θεσμού του μεντορισμού θα πρέπει, συνεπώς, να προβλέπει αντίστοιχα τον περιορισμό άλλων καθηκόντων, ένα ευέλικτο ωράριο εργασίας, μισθολογικές παροχές, ένταξη σε ένα ευρωπαϊκό δίκτυο μεντόρων και αναγνώριση της δράσης των μεντόρων και με οφέλη για τη σταδιοδρομία τους.

Στην παρούσα *Σύνοψη Πολιτικής 2* θα γίνει σύντομη παρουσίαση και ανάλυση ενός Μοντέλου για την εισαγωγή στο επάγγελμα και την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών, με αναφορά στην προσέγγιση της εισαγωγής στο επάγγελμα, ως μιας πολυδιάστατης δράσης για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, υποστηριζόμενης από μια ουσιαστική δράση μεντορισμού παρεχόμενου από πιστοποιημένους μέντορες.

Στο μοντέλο αυτό δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και μεντορισμού, επιδιώκοντας να προσδιοριστούν οι διαφορές μεταξύ των διάφορων πλαισίων των χωρών που συμμετέχουν στο παρόν πρόγραμμα, ώστε τα εν λόγω προγράμματα να αποτελέσουν χρήσιμο εργαλείο για την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών κατά την προσαρμογή τους στη νέα εργασιακή κουλτούρα στα διάφορα εκπαιδευτικά συστήματα. Το πρόγραμμα μεντορισμού έχει σχεδιαστεί έτσι ώστε να μπορεί να αναγνωριστεί ως επίσημο πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης εκπαιδευτικών (εθνικά διαπιστευμένη επιμόρφωση) σε κάθε χώρα.

Κατά την παρουσίαση θα δοθεί βαρύτητα σε αυτά τα προγράμματα, στον τρόπο οργάνωσής τους και στα χαρακτηριστικά που τα διαφοροποιούν από άλλα εθνικά προγράμματα. Η δράση αυτή θα συνεχίσει τη διαδικασία εφαρμογής/πειραματισμού, εξασφαλίζοντας μεγαλύτερη προσβασιμότητα και έμπρακτη ενίσχυση της ευημερίας και των κινήτρων των εκπαιδευτικών να



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



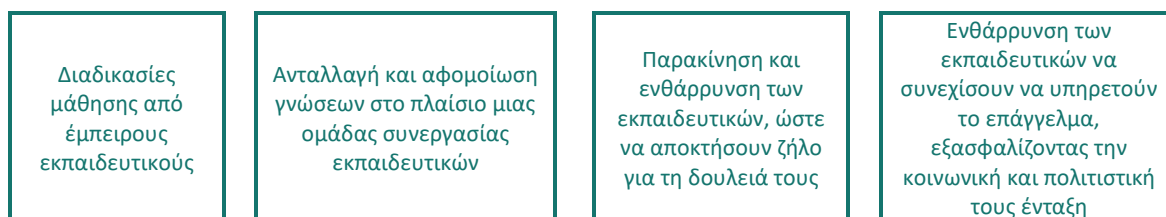
εξασκήσουν τη διδασκαλία, στα διάφορα στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, ενόψει και των διαφόρων ρόλων και των ευθυνών που αναλαμβάνουν.



2. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΣΥΝΟΨΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

2.1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

Στόχος του LOOP είναι να διαμορφώσει ένα πλαίσιο πολιτικής που θα ευνοήσει την ανάπτυξη επίσημων προγραμμάτων μεντορισμού και προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για την επαγγελματική ανάπτυξη των νέων εκπαιδευτικών, περιλαμβάνοντας:



Βασικός στόχος της Σύνοψης Πολιτικής είναι η διατύπωση συστάσεων σχετικά με τρόπους υποστήριξης των εκπαιδευτικών στα διάφορα στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, διευκολύνοντας τη μετάβασή τους στην εργασία, εφιστώντας την προσοχή στους φορείς που βρίσκονται σε διάφορα επίπεδα λήψης αποφάσεων στον επιτακτικό χαρακτήρα της υλοποίησης προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και καθοδήγησης με βάση το θεσμό του μέντορα, σύμφωνα με τα δεδομένα και τα συμπεράσματα από την επιτόπια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του έργου LOOP, και συγκεκριμένα σύμφωνα με:

- i) τα στοιχεία που αποκομίστηκαν κατά την επιτόπια έρευνα (αποτελέσματα που επαληθεύτηκαν στην πράξη),
- ii) τους στόχους που επιδιώκουν να επιτύχουν οι νέες πολιτικές, ανταποκρινόμενες στις συνθήκες του εκάστοτε εκπαιδευτικού συστήματος, που αποτελούν ταυτόχρονα σχετικά κριτήρια για την αξιολόγηση της πολιτικής (αποτελέσματα ενδιαφέροντος),
- iii) τους κινδύνους και τα αμφιλεγόμενα ζητήματα (εξωτερικές δυνάμεις, τρωτά σημεία, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών συνθηκών).

Η παρούσα Σύνοψη Πολιτικής έχει ως στόχο να προτείνει μια σειρά δράσεων ως προς τις παρακάτω διαστάσεις, με γνώμονα τη βελτίωση της τρέχουσας κατάστασης στις διάφορες χώρες της σύμπραξης:

- ▶ **Διάσταση 1 - Προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς:** Στόχος είναι να εφαρμοστεί αποτελεσματικά αυτό το είδος προγραμμάτων και να αποδειχθούν πρόσφορα, εστιάζοντας εξίσου στη διδακτική-παιδαγωγική πλευρά και στις διοικητικές και γραφειοκρατικές πτυχές του επαγγέλματος, καθώς και στα κοινωνικοπολιτισμικά, συναισθηματικά και επιστημονικά του χαρακτηριστικά. Το πρόγραμμα αυτό, υποστηριζόμενο από προγράμματα μεντορισμού από έμπειρους μέντορες, επιδιώκει να έχει διαμορφωτικό και πρακτικό χαρακτήρα.
- ▶ **Διάσταση 2 - Προγράμματα κατάρτισης των μεντόρων:** Στόχος αυτής της δράσης είναι να υπάρχει ένα επίσημο πρόγραμμα καθοδήγησης με βάση το θεσμό του μέντορα, πιστοποιημένο ή/και διαπιστευμένο στις χώρες της σύμπραξης, με σταθερή δομή, σκοπό και σαφή προσδιορισμό. Μέσω αυτού του προγράμματος θα επιτευχθεί η κατάρτιση μεντόρων που θα διαθέτουν ικανότητες για την εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής στο



επάγγελμα και θα μπορούν να υποστηρίξουν τους εκπαιδευτικούς κατά την έναρξη της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, ως προς τις διάφορες διαστάσεις της δράσης τους. Στο πλαίσιο αυτό είναι δυνατή η μετάβαση σε νέες ευκαιρίες διαφοροποίησης της σταδιοδρομίας των επαγγελματιών μεντόρων.

Απώτερος στόχος είναι να συνεισφέρουμε στις προαναφερθείσες διαστάσεις, με τη θέσπιση μέσων πολιτικής βάσει στοιχείων όπως η παρούσα έκδοση, που έχει ως **στόχο**:

- ▶ Την προσέλκυση και περαιτέρω παρακίνηση των αρχάριων εκπαιδευτικών, συμβάλλοντας στην κοινωνική και πολιτιστική ένταξή τους, ενισχύοντας την ικανότητα των σχολείων να τους εντάξουν και παρέχοντας υποστήριξη στους έμπειρους εκπαιδευτικούς,
- ▶ Την παρουσίαση ή την εφαρμογή προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα που έχουν ήδη θεσπιστεί από την εθνική νομοθεσία στις χώρες της σύμπραξης,
- ▶ Την ενίσχυση και καινοτομία των προσφερόμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε εθνικό επίπεδο για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών,
- ▶ Την ενσωμάτωση των αρχών της μεντορίας δίπλα σε έμπειρους εκπαιδευτικούς και της κατάρτισης βάσει στοιχείων στα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης που απευθύνονται σε νέους εκπαιδευτικούς, ως μιας στρατηγικής για τη διασφάλιση της διαχείρισης της γνώσης και της διαγενεακής μάθησης στα σχολεία,
- ▶ Την προώθηση των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και μεντορισμού ως δραστηριοτήτων επιμόρφωσης υψηλής απόδοσης,
- ▶ Την καθιέρωση και την ενίσχυση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και των ευκαιριών των εκπαιδευτικών μέσω της ανάπτυξης προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα βασισμένων σε δράσεις μεντορισμού,
- ▶ Την ενημέρωση σχετικά με τις ευκαιρίες διαφοροποίησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών, την ανάλυση των χαρακτηριστικών υλοποίησης (κανονιστικά και προσβασιμότητας) και των κύριων παραγόντων τους, την ενίσχυση της πρόσβασης στις προσφερόμενες ευκαιρίες και την ποιότητά τους,
- ▶ Τη σύσταση τρόπων υποστήριξης των εκπαιδευτικών κατά τα διάφορα στάδια της καριέρας τους, διευκολύνοντας τη μετάβασή τους και εφιστώντας την προσοχή των διαφόρων επιπέδων λήψης αποφάσεων στην επείγουσα ανάγκη εφαρμογής προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και καθοδήγησης,
- ▶ Την εναρμόνιση των στόχων και των αποτελεσμάτων με τους ευρωπαϊκούς στόχους,
- ▶ Την επέκταση του πεδίου εφαρμογής του έργου LOOP σε άλλες περιοχές.

2.2. ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Ομάδα Εργασίας Πολιτικής που συστάθηκε στο πλαίσιο του έργου είναι ένα όργανο που εγγυάται τη διαρκή προσαρμογή των αποτελεσμάτων του έργου στα συμφέροντα των ομάδων-στόχων του, καθιστώντας δυνατή την αλλαγή μέσω της δημιουργίας μεθοδολογικών και συνεργατικών χώρων και δομών.

Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι τα αποτελέσματα του LOOP μεταφράζονται σε χάραξη πολιτικής σε εθνικό επίπεδο, η σύμπραξη περιλαμβάνει:

- ▶ Εποπτεύουσες αρχές με αρμοδιότητες ανάληψης στρατηγικής ηγεσίας στο πεδίο των θεματικών του έργου,



- ▶ Ερευνητές στις χώρες της σύμπραξης που διεξάγουν ανεξάρτητα και αξιόπιστα έρευνα/πιλοτική εφαρμογή στο πεδίο, λειτουργώντας παράλληλα ως το κύριο σημείο επαφής μεταξύ του Συντονιστή και των δημόσιων αρχών,
- ▶ Έναν εταίρο με αξιολογη εμπειρία στις πειραματικές δράσεις και την αξιολόγηση, ο οποίος θα λειτουργεί ως «ανεξάρτητος αξιολογητής», παρότι θα είναι και εταίρος της σύμπραξης (δεν θα συμμετέχει στην υλοποίηση των επιτόπιων δράσεων), και θα ηγηθεί του τμήματος 4 που είναι αφιερωμένο στην Ανάπτυξη συστάσεων πολιτικής με βάση την πιλοτική εφαρμογή στα σχολεία του δικτύου LOOP.

Αυτή η Ομάδα Εργασίας Πολιτικής προωθεί τη στενή συνεργασία μεταξύ των ερευνητικών οργανισμών και των δημοσίων αρχών (Υπουργείων ή εκπροσώπων Υπουργείων) με σκοπό την επίτευξη των επιθυμητών αποτελεσμάτων, εξετάζοντας τα ερευνητικά δεδομένα που θα προκύψουν συνολικά και ενοποιώντας τα ευρήματα του έργου για τη δημιουργία γνώσης και τεκμηριωμένων αποτελεσμάτων.

2.3. ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΟΨΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ 2

Η Σύνοψη Πολιτικής 2 αφορά:

- ▶ τους φορείς που εμπλέκονται στην υιοθέτηση νέων εκπαιδευτικών πολιτικών αναφορικά με επάγγελμα του εκπαιδευτικού/την επαγγελματική σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού και τη διοίκηση των σχολείων, συμπεριλαμβανομένων των εκπροσώπων εθνικών, περιφερειακών και τοπικών αρχών (Υπουργεία, Γενικές Διευθύνσεις ή άλλες και Περιφερειακές Γενικές Διευθύνσεις που συνδέονται με τον εκπαιδευτικό τομέα, Περιφερειακές Διοικήσεις και Δήμοι κ.λπ.),
- ▶ τα πανεπιστήμια και τα ιδρύματα που παρέχουν αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών,
- ▶ τους οργανισμούς και τα ιδρύματα που παρέχουν συνεχιζόμενη κατάρτιση των εκπαιδευτικών,
- ▶ τους φορείς που είναι υπεύθυνοι για την πιστοποίηση, διαπίστευση και εποπτεία της συνεχούς κατάρτισης των εκπαιδευτικών,
- ▶ τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εκπαιδευτικών ή/και των επαγγελματικών ενώσεων των εκπαιδευτικών,
- ▶ τους διευθυντές των σχολείων,
- ▶ τους αρχάριους εκπαιδευτικούς,
- ▶ τους έμπειρους εκπαιδευτικούς,
- ▶ όλους τους φορείς και οργανισμούς που σχετίζονται άμεσα ή έμμεσα με ή ενδιαφέρονται για τη βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος.



3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Η πραγματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος, ως ζωντανού οργανισμού, είναι σύνθετη, δυναμική και διαδραστική, καθώς το φαινόμενο της εκπαίδευσης λαμβάνει χώρα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο, έχει ιστορικό υπόβαθρο και εμπεριέχει σημαντικές πτυχές, όπως πεποιθήσεις, αξίες και νοήματα που δεν είναι άμεσα παρατηρήσιμα και συνεπώς είναι δύσκολο να αναλυθούν, αλλά επηρεάζουν έντονα την ισορροπία του συστήματος. Για αυτόν το λόγο, η μεθοδολογία που επιλέχθηκε και εφαρμόστηκε σε αυτήν τη Σύνοψη Πολιτικής ήταν ποιοτικής φύσης, με στόχο την κατανόηση των υπό μελέτη φαινομένων στο φυσικό τους πλαίσιο και την ερμηνεία τους στο πλαίσιο των δράσεων του προγράμματος LOOP, προσδίδοντάς τους παράλληλα ένα νόημα εύκολα αφομοιώσιμο από τους φορείς στους οποίους απευθύνεται.

Στην παρούσα φάση του προγράμματος LOOP, θα διερευνηθούν με βάση τη μεθοδολογία τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα αναλυτικότερα, δηλαδή το νομικό/κανονιστικό τους πλαίσιο, ο χαρακτήρας τους, η εφαρμογή τους, η παρακολούθησή τους και η επίδραση που ασκούν στην άσκηση της διδακτικής δραστηριότητας.

Η μεθοδολογία του σχεδιασμού της Σύνοψης Πολιτικής 2 του LOOP επικεντρώνεται στα ακόλουθα έγγραφα, λαμβάνοντας υπόψη τους στόχους και το περιεχόμενό τους:

- ▶ Συγκριτική έκθεση του WP 1: Προλειαίνοντας το έδαφος,
- ▶ Πλαίσιο των εθνικών περιβαλλόντων,
- ▶ Μοντέλο του WP 2 για την εισαγωγή των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους: Συνεργατικός σχεδιασμός των μέσων πολιτικής,
- ▶ Πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς του WP 2 και τα υλικά του,
- ▶ Πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων του WP 2 και τα υλικά του,

Συνεπώς, κρίνεται σκόπιμο να ανατρέξετε στις παρακάτω πηγές πληροφόρησης και διαδικασίες:

- ▶ Ερωτηματολόγιο σχετικά με τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και τα προγράμματα επιμόρφωσης μεντόρων, το οποίο απαντήθηκε από έναν εκπρόσωπο από κάθε χώρα¹,
- ▶ Ανάλυση των απαραίτητων διαστάσεων και δραστηριοτήτων για την ανάπτυξη των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και των προγραμμάτων κατάρτισης μεντόρων, που περιέχονται στη συγκριτική έκθεση που καταρτίστηκε στο πλαίσιο του WP 1,
- ▶ Ανάλυση των αποτελεσμάτων του WP2 σχετικά με τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και τα προγράμματα επιμόρφωσης μεντόρων.

Συνεπώς, παρουσιάζονται οι διάφορες φάσεις και οι συγκεκριμένες ενέργειες της μεθοδολογίας, που κατέστησαν δυνατή την κατάρτιση της παρούσας Σύνοψης Πολιτικής.

¹ Εάν το Υπουργείο ή κάποιος άλλος φορέας συμμετέχει στη σύμπραξη και εκπροσωπεί τη χώρα-εταίρο, όπως στην περίπτωση της Πορτογαλίας, της Ελλάδας και της Σλοβενίας, το ερωτηματολόγιο έχει απαντηθεί από κάποιο μέλος του εν λόγω οργανισμού. Στην περίπτωση της Ισπανίας, της Κροατίας και της Ιταλίας, το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από τον εταίρο, που έχει αναλάβει την έρευνα.



3.1. ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο που περιείχε 34 ερωτήσεις και είχε ως κύριο στόχο να προσδιορίσει τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα και μεντορισμού που υπάρχουν στις διάφορες χώρες (κανονιστικό πλαίσιο, δομή, αρμόδιοι για την υλοποίηση μεταξύ άλλων) κοινοποιήθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου <https://forms.office.com/r/Vx4BbLewjZ> και απαντήθηκε από τους εταίρους του LOOP. Πέρα από την ταυτοποίηση, το ερωτηματολόγιο περιείχε δύο μέρη:

- ▶ Ένα 1^ο μέρος σχετικό με τον προσδιορισμό των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς,
- ▶ Ένα 2^ο μέρος σχετικό με τον προσδιορισμό των προγραμμάτων μεντορισμού.

3.2. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ WP 1, ΠΡΟΛΕΙΠΑΙΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΕΔΑΦΟΣ

Σε αυτό το στάδιο έγινε ανάλυση της Συγκριτικής Έκθεσης ως προς:

- ▶ Τις διαστάσεις που προσδιορίζονται ως ουσιώδεις για να συμπεριληφθούν στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς,
- ▶ Την τυπολογία των δραστηριοτήτων του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς,
- ▶ Τις διαστάσεις που προσδιορίζονται για τις δραστηριότητες μεντορισμού,
- ▶ Το προφίλ των μεντόρων.

3.3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ WP 2, ΜΟΝΤΕΛΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΟΥΣ: ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΜΕΣΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σε αυτό το στάδιο, αναλύθηκαν τα αποτελέσματα (μοντέλο για την εισαγωγή των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων) του WP2 αναφορικά με τα εξής:

- ▶ Σκοπός/αντικείμενα και στόχοι των προγραμμάτων,
- ▶ Δομή του προγράμματος (δραστηριότητες/διάρκεια),
- ▶ Καταλληλότητα για τη χώρα/το εκπαιδευτικό πλαίσιο/το προφίλ του μέντορα και του μεντορευόμενου,
- ▶ Στόχος των προγραμμάτων,
- ▶ Ρόλοι/αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων φορέων (μέντορας και μεντορευόμενος),
- ▶ Αναμενόμενες ανάγκες στη φάση υλοποίησης (σε όλες τις χώρες),
- ▶ Δυσκολίες που παρατηρήθηκαν κατά την ανάπτυξη (σε όλες τις χώρες),
- ▶ Προβλεπόμενες δυσκολίες στη φάση υλοποίησης (σε όλες τις χώρες).



3.3.1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Η στρατηγική περιλάμβανε, επίσης, τον καθορισμό ορισμένων ερωτημάτων προς προβληματισμό σχετικά με τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα, όπως τα παρακάτω:

A. ΠΩΣ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΠΡΟΣΙΤΟ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕ ΤΗΝ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΑΥΤΟ;

- Πώς θα διασφαλιστεί η πρόσβαση των εκπαιδευτικών στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και η αξιοποίησή του (προϋποθέσεις: κανονισμοί, υποστήριξη);
- Ποιοι μπορούν να επωφεληθούν από το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και σε ποιους απευθύνεται;
- Ποιοι εκπαιδευτικοί μπορούν να υλοποιήσουν το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και πώς θα τους εντοπίσουμε/επιλέξουμε;
- Ποιες είναι οι ανάγκες που πρέπει να διασφαλιστούν για την αποτελεσματική υλοποίηση;

B. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΤΡΟΠΟ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΤΟΥΝ ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ, ΩΣΤΕ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΤΑΙ Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΑΡΧΑΡΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ;

- Τι δομή, διάρκεια και μορφή θα πρέπει να έχουν;
- Ποιες διαστάσεις πρέπει να ληφθούν υπόψη για το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα;
- Ποιες είναι οι καλύτερες πρακτικές εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς;
- Πώς μπορούν να υποστηριχθούν οι εκπαιδευτικοί πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα;
- Ποιες είναι οι αρμοδιότητες όλων των εμπλεκόμενων φορέων;
- Πόσο ευέλικτα είναι τα προγράμματα ανάλογα με τις συνθήκες και τα προφίλ των μεντορευόμενων;
- Τι είδους υποστήριξη μπορούν να παρέχουν τα σχολεία, τα κέντρα κατάρτισης εκπαιδευτικών και άλλοι φορείς; Ποιος είναι ο ρόλος του καθενός στην υλοποίησή τους;
- Τι δυσκολίες μπορεί να αναμένονται στη φάση της υλοποίησης και πώς μπορούν να ξεπεραστούν;

3.3.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Η στρατηγική περιλάμβανε, επίσης, τον καθορισμό ορισμένων ερωτημάτων προς προβληματισμό σχετικά με τα προγράμματα επιμόρφωσης των μεντόρων, όπως τα παρακάτω:

A. ΠΩΣ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕΙ Η ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ;

- Πώς θα διασφαλιστεί η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στο πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων και η αξιοποίησή του (προϋποθέσεις: κανονισμοί, υποστήριξη);
- Ποιοι μπορούν να επωφεληθούν από το πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων και σε ποιους απευθύνεται;
- Ποιοι εκπαιδευτικοί μπορούν να υλοποιήσουν το πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων; Πώς να εντοπιστούν;



- Ποιες είναι οι ανάγκες που πρέπει να διασφαλιστούν για την αποτελεσματική υλοποίηση;

Β. ΠΩΣ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΜΠΛΟΥΤΙΣΤΕΙ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΤΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ ΩΣΤΕ ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΤΕΙ Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΙΚΑΝΩΝ ΜΕΝΤΟΡΩΝ ΠΟΥ ΘΑ ΕΙΝΑΙ ΣΕ ΘΕΣΗ ΝΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΟΥΝ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΤΩΝ ΑΡΧΑΡΙΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑ;

- Τι δομή, διάρκεια και μορφή θα πρέπει να έχουν;
- Ποιες διαστάσεις πρέπει να ληφθούν υπόψη για το πρόγραμμα επιμόρφωσης των μεντόρων;
- Ποιες είναι οι βέλτιστες πρακτικές μεντορισμού;
- Πώς να υποστηριχτούν οι εκπαιδευτικοί πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το πρόγραμμα επιμόρφωσης των μεντόρων;
- Πώς να υποστηριχτούν οι μέντορες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα;
- Ποιες είναι οι αρμοδιότητες όλων των εμπλεκόμενων φορέων;
- Πόσο ευέλικτα είναι τα προγράμματα ανάλογα με τις συνθήκες και τα προφίλ των μεντόρων;
- Τι είδους υποστήριξη μπορούν να παρέχουν τα σχολεία, τα κέντρα κατάρτισης εκπαιδευτικών και άλλοι φορείς; Ποιος είναι ο ρόλος τους στην υλοποίηση;
- Τι δυσκολίες μπορεί να αναμένονται στη φάση της υλοποίησης και πώς μπορούν να ξεπεραστούν;



4. ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

- ▶ **Προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς (εισαγωγική επιμόρφωση)**: Αφορά ένα σύνολο στρατηγικών με γνώμονα την προώθηση της κοινωνικοποίησης και της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στην αρχική φάση της επαγγελματικής τους δραστηριότητας (ή κατά την ένταξή τους σε νέο επαγγελματικό περιβάλλον).
- ▶ **Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων**: Πρόκειται για εκπαιδευτικά προγράμματα σχεδιασμένα για να εφοδιάσουν τους μέντορες με τις δεξιότητες και τους πόρους που απαιτούνται προκειμένου να υποστηρίξουν την ανάπτυξη και την εξέλιξη των μεντορευόμενων τους.
- ▶ **Μεντορισμός**: Μια επαγγελματική σχέση, στο πλαίσιο της οποίας ένας έμπειρος επαγγελματίας (μέντορας) βοηθάει έναν άλλον επαγγελματία (αρχάριο) να αναπτύξει δεξιότητες, οι οποίες με τη σειρά τους θα βοηθήσουν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του λιγότερο έμπειρου εκπαιδευτικού.
- ▶ **Μέντορας**: Τίτλος που αποδίδεται σε έναν πιο έμπειρο επαγγελματία, στον οποίο έχει ανατεθεί ο ρόλος της καθοδήγησης, του μεντορισμού και της παροχής συμβουλευτικής. Ο ρόλος του μέντορα υπερβαίνει τον προσανατολισμό στις σπουδές και τη «μάθηση για τη μάθηση», επιδιώκοντας όχι μόνο την επίτευξη των στόχων των προγραμμάτων, αλλά και την επίτευξη προσωπικών στόχων. Διαμορφώνεται μια σύνθετη και πολύπλευρη σχέση, με στόχο τη διαπροσωπική, ψυχοκοινωνική, εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη. Θεωρείται, επίσης, ως σχέση ανταλλαγής και αμοιβαιότητας.
- ▶ **Μεντορευόμενος**: Ένα άτομο που καθοδηγείται και υποστηρίζεται από ένα μέντορα κατά τη διαδικασία της επαγγελματικής του/της ανάπτυξης.
- ▶ **Μεντορική σχέση**: Η σχέση όπου ένα άτομο λαμβάνει καθοδήγηση, συμβουλευτική και υποστήριξη από ένα μέντορα.
- ▶ **Αρχάριος εκπαιδευτικός**: Ο εκπαιδευτικός που βρίσκεται στην αρχική φάση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του.
- ▶ **Έμπειρος εκπαιδευτικός**: Ένας εκπαιδευτικός με εμπειρία άνω των 20 ετών.
- ▶ **Αρχική εκπαίδευση εκπαιδευτικών**: Ακαδημαϊκή εκπαίδευση που αποκτάται σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ειδικά σχεδιασμένη για την απόκτηση πτυχίου παιδαγωγικού επαγγέλματος.
- ▶ **Επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών**²: Συνεχιζόμενη διαδικασία, η οποία εξελίσσεται καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών, και στην οποία συμβάλλουν πολλές μαθησιακές περιστάσεις, είτε αυτοκαθοριζόμενες είτε ανταποκρινόμενες στις απαιτήσεις των πλαισίων εντός των οποίων αναπτύσσουν τη δραστηριότητά τους οι εκπαιδευτικοί. Αυτή η διαδικασία, που είναι αντικείμενο προβληματισμού και πηγάζει από στέρεες θεωρητικές βάσεις, επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να αναδιαμορφώνουν τις δράσεις τους και να βελτιώνουν την πρακτική τους.

²Όπως ακριβώς και η συνεχιζόμενη επιμόρφωση των εκπαιδευτικών.



- ▶ **Σύσταση πολιτικής:** Πρόταση για μια συγκεκριμένη πορεία δράσης. Βασίζεται σε έρευνα και ανάλυση και αναμένεται να καθοδηγήσει τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων προς την ανάπτυξη αποτελεσματικών πολιτικών. Οι συστάσεις πολιτικής δεν είναι δεσμευτικές, αλλά μπορούν να επηρεάσουν τις τελικές πολιτικές και τα προγράμματα που εφαρμόζονται.

5. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Ποικίλες προκλήσεις αναμενόταν να αντιμετωπιστούν, γεγονός που κατέστησε επιβεβλημένη τη συνεχή αναζήτηση λύσεων. Ως εκ τούτου, μπορούμε να θεωρήσουμε δεδομένο ότι οι προκλήσεις ξεπεράστηκαν σε κάποιο βαθμό, επειδή ορισμένες συνθήκες είχαν προβλεφθεί εκ των προτέρων και είχαν προγραμματιστεί διάφορες ενέργειες για το μετριασμό του αντίκτυπου των εν λόγω περιστατικών. Για αυτό, ήταν σημαντικό να διασφαλίσουμε ότι:

- ▶ **Η Ομάδα Εργασίας Πολιτικής διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις σχετικά με τον εν λόγω τομέα δράσης:** Εξασφαλίζοντας ότι τα μέλη της Ομάδας Εργασίας Πολιτικής διαθέτουν το κατάλληλο προφίλ, τις κατάλληλες γνώσεις και την κατάλληλη εμπειρία και μπορούν να βασίζονται στην υποστήριξη ενός δικτύου συνεργατών,
- ▶ **Τα αποτελέσματα του LOOP μπορούν να είναι συναφή και εναρμονισμένα με τις ευρωπαϊκές πολιτικές και στρατηγικές:** Επενδύοντας σε μια στρατηγική συνεχούς επικαιροποίησης, που επιτρέπει την ευθυγράμμιση της δράσης με τις ανάγκες του πλαισίου και επιδιώκει τη ρητή βελτίωση του ευρωπαϊκού και του διεθνούς εκπαιδευτικού πλαισίου, λαμβάνοντας υπόψη, μεταξύ άλλων, την εξέλιξη της τεχνολογίας,
- ▶ **Οι ομάδες-στόχοι δείχνουν να έχουν κίνητρα και ενδιαφέρον και συμμετέχουν στις δραστηριότητες:** Καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος προγραμματίζονται πρωτοβουλίες ενημέρωσης και το δίκτυο επαφών που υποστηρίζει το LOOP θα επεκτείνεται συνεχώς για να προσελκύει ενδιαφερόμενους, στους οποίους θα μπορούσαν να φανούν χρήσιμα τα αποτελέσματα του προγράμματος. Η κινητροδότησή τους μπορεί, επίσης, να διασφαλιστεί από το θέμα των δράσεων, οι οποίες αποσκοπούν στη βελτίωση των συνθηκών επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών (μεγαλύτερη σταθερότητα, μεγαλύτερη αναγνώριση κ.λπ.) και επιτυχία στο ρόλο τους ως εκπαιδευτικοί,
- ▶ **Έγγραφα που καταρτίζονται για την εύρεση επαρκούς αριθμού εκπαιδευτικών, ώστε οι συστάσεις να έχουν νόημα:** Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την επέκταση του γεωγραφικού εύρους δράσης, μέσω της αλλαγής των κριτηρίων των εκπαιδευτικών-στόχων, δηλαδή της ηλικίας ή/και των ετών προϋπηρεσίας ή/και της θέσης τους στην ιεραρχία,
- ▶ **Το παραγόμενο έργο μπορεί να βρει κορυφαίους συνομιλητές, που αναγνωρίζουν την εγκυρότητα αυτής της δράσης και πιστεύουν στην υλοποίησή της:** Διασφαλίζοντας ότι η δράση συνεπάγεται ένα σύνολο ενισχύσεων και πόρων και την πιστοποίηση των δράσεων και των φορέων τους,
- ▶ **Τα Υπουργεία βρίσκουν την απαραίτητη υποστήριξη και μπορούν να υλοποιήσουν τις δράσεις:** Διασφαλίζοντας ουσιαστικές, εύστοχες και κατάλληλες δράσεις.



6. ΔΙΑΣΤΑΣΗ 1 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Επί δεκαετίες, οι ερευνητές που ασχολούνται με το αντικείμενο της εκπαίδευσης εφιστούν την προσοχή στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί, ιδίως κατά την έναρξη της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Οι προκλήσεις αυτές οφείλονται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη υποστήριξης και καθοδήγησης για μια αποτελεσματική εισαγωγή στην επαγγελματική δραστηριότητα. Πρόκειται για μια πραγματικότητα διαφορετική από εκείνη άλλων επαγγελματιών (Waller, 1932, Tyack, 1974, Lortie, 1975).

Παρά το γεγονός ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού συνεπάγεται την ανάληψη μιας σειράς εξαιρετικά πολύπλοκων καθηκόντων που προϋποθέτουν εντατική αλληλεπίδραση με ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων (μαθητές, εκπαιδευτικοί, συντονιστές, διευθυντές, βοηθοί, γονείς και άλλα μέλη της κοινότητας), οι εκπαιδευτικοί επιτελούν το έργο τους σε συνθήκες «απομόνωσης». Οι ερευνητές και οι σχεδιαστές πολιτικών έχουν εδώ και καιρό τονίσει ότι η απομόνωση αυτή είναι ιδιαίτερα σκληρή για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς. Αντιμέτωποι με τους ρόλους που τους ανατίθενται, πελαγοδρομούν από την επιτυχία στην αποτυχία, καθηλωμένοι σε μια νέα πραγματικότητα, ενώ συχνά νιώθουν να «πελαγώνουν» ή «να χάνουν τη γη κάτω από τα πόδια τους» (Johnson, 1990- Johnson & Birkeland, 2003).

Πέραν του αισθήματος απομόνωσης, οι εκπαιδευτικοί αυτοί καλούνται συχνά να ανταπεξέλθουν στις πιο δύσκολες τάξεις, καθώς και στα πιο επίπονα, γραφειοκρατικά και βαρετά καθήκοντα, γεγονός που τους κάνει να αισθάνονται ότι περνούν «διά πυρός και σιδήρου» (Lortie, 1975, Sizer, 1992). Κάποιοι ερευνητές, μάλιστα, επιτείνοντας αυτήν την εμπειρία, φτάνουν στο σημείο να πουν ότι η διδασκαλία είναι ένα επάγγελμα που «τρώνει τα παιδιά του» (Ingall, 2006).

Ως εκ τούτου, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι το ποσοστό των εκπαιδευτικών που εγκαταλείπουν το επάγγελμα κατά τα πρώτα πέντε χρόνια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας είναι σημαντικά υψηλότερο σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα, όπως οι δικηγόροι, οι μηχανικοί, οι αρχιτέκτονες, οι νοσηλεύτες και οι φαρμακοποιοί (Ingersoll, 2003, Ingersoll & Perda, 2011). Είναι, επομένως, σημαντικό να κατανοήσουμε τους λόγους που υπάρχουν πίσω από αυτά τα στοιχεία, ώστε να αντιστρέψουμε αυτήν την τάση, η οποία, παράλληλα με το γεγονός ότι αυτή η επαγγελματική κατηγορία έχει πολύ υψηλό μέσο όρο ηλικίας, δυσχεραίνει σημαντικά την ανανέωση του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Σύμφωνα με έρευνες σχετικά με τους κύκλους επαγγελματικής ζωής, η εισαγωγή στο επάγγελμα είναι μια καθοριστική περίοδος για τους εκπαιδευτικούς (Huberman, 1989, Νόνοα, 1992a, 1992b, 1992c). Τότε, όμως, γιατί αυτή η περίοδος είναι τόσο παραμελημένη; Σύμφωνα με τον Νόνοα (2017), αυτό το φαινόμενο έχει δύο ερμηνείες: πρώτον, επειδή τα σχολεία δεν έχουν τις κατάλληλες προϋποθέσεις και, δεύτερον, επειδή εξακολουθεί να είναι δύσκολο να διαφοροποιηθούν οι εκπαιδευτικοί και να αναγνωριστεί ο ρόλος που μπορούν και οφείλουν να αναλάβουν οι πιο έμπειροι σε σχέση με εκείνους που έχουν μικρότερη εμπειρία.

Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα, σύμφωνα με τη θεωρία περί επαγγελματικής ανάπτυξης του Zey (1984), στηρίζονται στην αρχή ότι η διδασκαλία είναι ένα έργο σύνθετο και ότι η αρχική εκπαίδευση δεν είναι αρκετή για να διασφαλίσει ότι οι μελλοντικοί εκπαιδευτικοί διαθέτουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση του



νέου τους ρόλου. Περαιτέρω, σημαντικό μέρος της ανάπτυξης ενός νεοεισερχόμενου επαγγελματία εναπόκειται στη μάθηση που αποκτά σε ένα πραγματικό πλαίσιο, μια κατάσταση που διαφέρει κατά συνέπεια από τις συνθήκες της αρχικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Εξ ου και τις τελευταίες δεκαετίες ολοένα και περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες έχουν θεσπίσει, αναπτύξει και εφαρμόσει προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών στην αρχή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Σε ορισμένες χώρες, ωστόσο, η εφαρμογή αυτών των προγραμμάτων προβλέπεται για περιόδους υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων³ και, ως εκ τούτου, αποτελεί κανονιστική πράξη για την πιστοποίηση των ικανοτήτων, η οποία πραγματοποιείται εφόσον ο εκπαιδευτικός διοριστεί ως μόνιμος στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα. Πάντως, η περίοδος αυτή συνήθως λαμβάνει χώρα αφού ο εκπαιδευτικός έχει ήδη συμπληρώσει πολλά χρόνια υπηρεσίας, οπότε δεν έχει πλέον διαμορφωτικό και υποστηρικτικό χαρακτήρα, όπως θα είχε αν πραγματοποιούνταν κατά την έναρξη της επαγγελματικής δραστηριότητας του εκπαιδευτικού.

Δεδομένης της διαφορετικής πραγματικότητας που επικρατεί στις διάφορες χώρες που απαρτίζουν τη σύμπραξη LOOP, η συγκριτική ανάλυση που παρουσιάζεται στη συνέχεια επικεντρώνεται στον προσδιορισμό του αντίστοιχου νομικού πλαισίου και των στόχων που αντιστοιχούν σε καθεμία από τις χώρες, καθώς και στην εφαρμογή των προγραμμάτων εισαγωγής, ανεξαρτήτως αν αυτά συνδέονται με τη λεγόμενη «περίοδο δόκιμης υπηρεσίας των εκπαιδευτικών».

6.1. ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Στην Πορτογαλία, οι κανονισμοί που αφορούν στην περίοδο εισαγωγής⁴ στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς είναι ο Κανονισμός Σταδιοδρομίας των Εκπαιδευτικών (Teaching Profession Career Statute), οι νομικές ρυθμίσεις που διέπουν την αξιολόγηση των εκπαιδευτικών και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και, πιο συγκεκριμένα, οι κανονισμοί που αφορούν στην αποσαφήνιση των διαδικασιών για την υλοποίηση της περιόδου αυτής. Για να γίνει κατανοητή η φύση των σχεικών προγραμμάτων στην Πορτογαλία, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ακόλουθοι κανονισμοί:

- ▶ Νομοθετικό διάταγμα αρ. 139-A/90, της 28ης Απριλίου και επικαιροποιήσεις του (νομοθετικό διάταγμα αρ. 41/2012 στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως της Πορτογαλίας, Τεύχος αρ. 37/2012, Τόμος Ι της 21.02.2012) - Καθεστώς σταδιοδρομίας εκπαιδευτικών,
- ▶ Νομοθετικό διάταγμα αρ. 240/2001, της 30ής Αυγούστου - Εθνικό προσοντολόγιο εκπαιδευτικών,
- ▶ Απόφαση αρ. 13981/2012, της 26ης Οκτωβρίου - Εθνικά πρότυπα για την αξιολόγηση της διδακτικής πρακτικής,

³Έτσι χαρακτηρίζεται ο χρόνος κατά τον οποίο εξακριβώνεται η ικανότητα του εκπαιδευτικού να προσαρμόζεται στο απαιτούμενο προφίλ επαγγελματικών επιδόσεων.

⁴Ο Κανονισμός Σταδιοδρομίας δεν αναφέρεται στην εισαγωγή στο επάγγελμα, αλλά στην περίοδο δόκιμης υπηρεσίας των εκπαιδευτικών. Στην Πορτογαλία, δεν υφίσταται πρόβλεψη περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα, αλλά περίοδος δόκιμης υπηρεσίας των εκπαιδευτικών, η οποία έχει διαφορετικό πλαίσιο, αν και αυτή η πτυχή θα διευκρινιστεί στην ενότητα 6.3.1.



- ▶ Κανονιστικό διάταγμα αρ. 26/2012 της 21ης Φεβρουαρίου - Αξιολόγηση των εκπαιδευτικών,
- ▶ Απόφαση αρ. 9488/2015 της 20ής Αυγούστου - Άρθρο 30 - του ECD, ορίζει ότι η πρώτη τοποθέτηση σε θέση εισαγωγής στο επάγγελμα είναι για την ολοκλήρωση της δόκιμης περιόδου υπηρεσίας, η οποία στο εξής αναφέρεται ως περίοδος εισαγωγής του/της εκπαιδευτικού στο επάγγελμα,
- ▶ Απόφαση αρ. 16504-A/2013 της 19ης Δεκεμβρίου, που καθορίζει τους όρους και τις διαδικασίες σχετικά με την περίοδο υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων, για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία εδώ αναφέρεται ως περίοδος εισαγωγής των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα.

Στην Ισπανία, και ειδικότερα στην Καταλονία, το πρόγραμμα εισαγωγής διέπεται από τους κανόνες που αφορούν την εισδοχή στη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού, δηλαδή από τα απαιτούμενα προσόντα για την πρόσβαση στους σχετικούς διαγωνισμούς. Οι συγκεκριμένοι κανονισμοί είναι οι εξής:

- ▶ Βασιλικό διάταγμα αρ. 276/2007, της 23ης Φεβρουαρίου, για την έγκριση των Κανονισμών σχετικά με την εισδοχή, την πρόσβαση και την απόκτηση νέων ειδικοτήτων στα εκπαιδευτικά ιδρύματα⁵,
- ▶ Απόφαση αρ. EDU/3018/2019, της 14ης Νοεμβρίου που ρυθμίζει τη φάση πρακτικής που προβλέπεται,
- ▶ Απόφαση αρ. ENS/2742/2017, της 21ης Νοεμβρίου, σχετικά με την προκήρυξη ανταγωνιστικών εξετάσεων για την εισδοχή και την πρόσβαση στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα και την απόκτηση νέων ειδικοτήτων⁶.

Στην Κροατία, το κύριο έγγραφο για το πρόγραμμα εισαγωγής των εκπαιδευτικών είναι το Κανονιστικό Εγχειρίδιο για τις επαγγελματικές εξετάσεις των εκπαιδευτικών και των επιστημονικών συνεργατών στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και των εκπαιδευτικών στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (NN 88/2003).

Στην Ελλάδα, το νομοθετικό διάταγμα 4823/2021, και συγκεκριμένα το άρθρο 93, ορίζει το δικαίωμα των εκπαιδευτικών με προϋπηρεσία έως πέντε έτη να υποστηρίζονται από έναν έμπειρο εκπαιδευτικό. Αυτός ο εκπαιδευτικός ονομάζεται «παιδαγωγικός σύμβουλος μέντορας».

Στη Σλοβενία, το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα (πρακτική άσκηση) διέπεται από το Νόμο περί Οργάνωσης και Χρηματοδότησης της Εκπαίδευσης και τους Κανονισμούς για την Πρακτική Άσκηση του Επαγγελματικού Προσωπικού στον Εκπαιδευτικό Τομέα που εκδίδει το Υπουργείο Παιδείας. Ο Νόμος περί Οργάνωσης και Χρηματοδότησης της Εκπαίδευσης ρυθμίζει την πρακτική άσκηση του εκπαιδευτικού προσωπικού στα νηπιαγωγεία ή στα σχολεία. Ορίζει ότι ο μαθητευόμενος μπορεί να είναι μέλος του εκπαιδευτικού προσωπικού, που αναλαμβάνει την πρώτη του εργασία στον τομέα και το επίπεδο του αντίστοιχου επαγγελματικού παιδαγωγικού τίτλου σε νηπιαγωγείο ή σχολείο, προκειμένου να εκπαιδευτεί για την εκτέλεση της εργασίας του ανεξάρτητα, και ορίζει ότι κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, ο μαθητευόμενος επιτελεί εκπαιδευτικό έργο σε συνεργασία με το εκπαιδευτικό προσωπικό και συγχρόνως προετοιμάζεται για τις επαγγελματικές εξετάσεις. Επιπλέον, οι Κανονισμοί για την Πρακτική Άσκηση του Επαγγελματικού Προσωπικού στον Εκπαιδευτικό Τομέα ορίζουν την πρακτική άσκηση ως την

⁵ Πρόκειται για εθνικό κανονισμό.

⁶ Πρόκειται για περιφερειακό κανονισμό της Καταλονίας.



προβλεπόμενη, οργανωμένη και επαγγελματικά εποπτευόμενη πρακτική άσκηση των πτυχιούχων εκπαιδευτικών με σκοπό την προετοιμασία τους για ανεξάρτητη εργασία στον εκπαιδευτικό τομέα.

Στην Ιταλία, οι κανονισμοί πρόσληψης διδακτικού προσωπικού τελούν υπό διαμόρφωση. Η συγκεκριμένη τροποποίηση αποσκοπεί στη βελτίωση της εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, καθώς και στη σταθεροποίησή τους. Επί του παρόντος, το μοντέλο ενσωματώνει ως θεμελιώδη στοιχεία την ιδιότητα του μέντορα, τα εκπαιδευτικά εργαστήρια (μειώνοντας περαιτέρω τη μετωπική και μεταβιβαστική προσέγγιση υπέρ της εργαστηριακής διδασκαλίας) και τον αναστοχασμό και την τεκμηρίωση της επαγγελματικής πορείας ενός εκπαιδευτικού (μέσω εργαλείων, όπως η «αξιολόγηση δεξιοτήτων», το «επαγγελματικό χαρτοφυλάκιο» και το σύμφωνο για την εξέλιξη της κατάρτισης). Από την επόμενη σχολική χρονιά, το Νομοθετικό διάταγμα αρ. 79 της 29ης Ιουνίου 2022, που προβλέπει τη μεταρρύθμιση της διαδικασίας πρόσληψης των εκπαιδευτικών, θα καθιερώσει ένα επιμορφωτικό πρόγραμμα με 60 διδακτικές μονάδες (ECTS)⁷, το οποίο θα παρέχεται από τα πανεπιστήμια και θα εφαρμόζεται με βάση τις απαιτήσεις μονιμοποίησης, με μια τελική δοκιμασία που θα περιλαμβάνει γραπτή εξέταση και προσομοίωση μαθήματος. Εφόσον εφαρμοστεί πλήρως, αυτός θα είναι ο μόνος τρόπος με τον οποίο οι υποψήφιοι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να αποκτήσουν επαγγελματική επάρκεια. Η χορήγηση της επαγγελματικής επάρκειας θα τους εξασφαλίζει πρόσβαση στους διαγωνισμούς εκπαιδευτικών, για τους οποίους έχουν αναδιαμορφωθεί οι εξετάσεις επιλογής (εξετάσεις με ερωτήσεις ανοικτού τύπου).

6.2. ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΜΕΤΕΧΟΥΝ ΣΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

Η υλοποίηση των προγραμμάτων εμπίπτει, γενικά, στην αρμοδιότητα φορέων που υπάγονται στην οργανική δομή των Υπουργείων Παιδείας των διαφόρων χωρών.

Στην Πορτογαλία, η Γενική Διεύθυνση Σχολικών Διοικήσεων είναι ο αρμόδιος φορέας για την εποπτεία της προόδου υλοποίησης⁸ και τη διασφάλιση της πρόσβασης, οπότε οι δράσεις της είναι οι εξής:

- ▶ Εκπαιδευτικά σεμινάρια για μέντορες και αρχάριους εκπαιδευτικούς, στην αρχή και στο τέλος του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα,
- ▶ Διασαφήνιση των προοπτικών, των στόχων και των οργανωσιακών διαδικασιών, σύμφωνα με την ιδέα της εισαγωγής στο επάγγελμα ως διαδικασίας ανάπτυξης.

Τα σχολεία και ιδίως οι διευθυντές τους συμμετέχουν, επίσης, στην υλοποίηση των προγραμμάτων, έχοντας στην ουσία υποστηρικτικό ρόλο για την εφαρμογή τους.

Στην Ισπανία, η εποπτεία της υλοποίησης εμπίπτει στην αρμοδιότητα των φορέων επιθεώρησης, ενώ τα σχολεία είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή των προγραμμάτων. Στην Κροατία, ο *Οργανισμός Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών* είναι αρμόδιος για την εποπτεία της υλοποίησης των σχετικών προγραμμάτων.

⁷ Ευρωπαϊκό Σύστημα Μεταφοράς Πιστωτικών Μονάδων.

⁸ Σχετίζεται με την περίοδο υπηρεσίας ως δόκιμων εκπαιδευτικών.



Στην Ελλάδα, εκτός από το Υπουργείο Παιδείας και το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, αρμόδιες είναι, επίσης, οι Περιφερειακές και οι Τοπικές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης.

Στην Ιταλία, αυτόν το ρόλο τον έχουν αναλάβει το Πανεπιστήμιο, η Περιφερειακή Αρχή και ορισμένες ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Στη Σλοβενία, το αρμόδιο Υπουργείο Παιδείας προκηρύσσει θέσεις πρακτικής άσκησης (τουλάχιστον μία φορά ετησίως), επιλέγει και τοποθετεί τους υποψηφίους. Η μέθοδος και η διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης των μαθητευόμενων εκπαιδευτικών καθορίζονται από τον Υπουργό. Για την τοποθέτηση, το Υπουργείο εξετάζει το ενδιαφέρον του νηπιαγωγείου ή του σχολείου και τις δηλωθείσες προτιμήσεις του υποψηφίου. Τα σχολεία έχουν την ευθύνη για την εφαρμογή των προγραμμάτων εισαγωγής (οι διευθυντές οργανώνουν τη μεντορία των μαθητευόμενων τους και τους αναθέτουν σε ένα μέντορα, ο οποίος καταρτίζει το πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης σε συνεργασία με το μαθητευόμενο εκπαιδευτικό).

6.3. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

6.3.1. ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ

Το πότε ένας εκπαιδευτικός δύναται να ενταχθεί σε ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα διαφέρει από χώρα σε χώρα.

Στην Πορτογαλία, την Ισπανία, την Ελλάδα και την Ιταλία το πρόγραμμα έχει ως αντικείμενο την επαλήθευση της ικανότητας των εκπαιδευτικών σε σχέση με το επαγγελματικό προφίλ που απαιτείται για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους. Είναι, δηλαδή, απαραίτητο να αποδειχθεί ότι οι εκπαιδευτικοί διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για να τους χορηγηθεί η ιδιότητα του μόνιμου υπαλλήλου στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα. Η διαδικασία αυτή, η οποία σε αυτές τις χώρες αναφέρεται ως περίοδος δόκιμης υπηρεσίας, έχει ιδιαίτερη βαρύτητα για την αξιολόγηση. Για αυτό, οι εκπαιδευτικοί αποκτούν πρόσβαση στο πρόγραμμα αυτό μόνο εφόσον τοποθετηθούν σε μόνιμη θέση στη δημόσια εκπαίδευση και ξεκινήσουν τη διδακτική τους σταδιοδρομία. Στις περισσότερες περιπτώσεις η έναρξη της επαγγελματικής δραστηριότητας δεν ταυτίζεται με την τοποθέτηση σε «μόνιμη θέση» ή την έναρξη της σταδιοδρομίας, με αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί που ξεκινούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα να αφήνονται χωρίς υποστήριξη.

Στην Κροατία και τη Σλοβενία⁹, οι εκπαιδευτικοί έχουν πρόσβαση στο πρόγραμμα μετά την ολοκλήρωση της αρχικής τους εκπαίδευσης. Η εισαγωγή στο επάγγελμα αυτή καθαυτή αφορά την εκπαίδευση που τους επιτρέπει να αρχίσουν να ασκούν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ανεξάρτητα και, παράλληλα, να προετοιμάζονται για τις εξετάσεις διορισμού τους. Στη Σλοβενία, αυτό είναι μια μορφή πιστοποίησης και έχει την ιδιαιτερότητα ότι πρόκειται για κρατικές εξετάσεις, μέσω των οποίων οι υποψήφιοι αποκτούν επαγγελματική επάρκεια και πρόσβαση στη δυνατότητα ανάληψης καθηκόντων ως πτυχιούχοι εκπαιδευτικοί.

⁹ Δεν είναι υποχρεωτική και οι εκπαιδευτικοί μπορούν να εισέλθουν στο επάγγελμα και μέσω υποβολής αίτησης για θέσεις εργασίας που προκηρύσσονται από τα σχολεία. Οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί που απασχολούνται σε μη μόνιμη θέση μπορούν να δώσουν εξετάσεις για την απόκτηση επαγγελματικής επάρκειας εφόσον έχουν συμπληρώσει 840 ώρες εκπαίδευσης και πέντε επιτυχείς παραδόσεις δια ζώσης διδασκαλίας, οι οποίες αξιολογούνται από το μέντορα και το διευθυντή του σχολείου.



Συνεπώς, οι απαιτήσεις για την πρόσβαση στο πρόγραμμα, που σχετίζονται με τις προϋποθέσεις υπαγωγής στο πρόγραμμα, είναι αρκετά διαφορετικές μεταξύ των χωρών.

Στην Πορτογαλία, την Ισπανία, την Κροατία και τη Σλοβενία, απαιτείται ως ελάχιστο προσόν για να εργαστεί κάποιος/α ως επαγγελματίας εκπαιδευτικός να κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

Στην Πορτογαλία και την Ελλάδα, για την απόκτηση μόνιμης θέσης διδασκαλίας, απαιτείται περίοδος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων, για όσους έχουν επαγγελματική εμπειρία μικρότερη των πέντε ετών. Στο τέλος της περιόδου δόκιμης υπηρεσίας, εφόσον η αξιολόγηση καταλληλότητας του προφίλ του εν λόγω εκπαιδευτικού για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι τουλάχιστον *Καλώς*, η μέχρι πρότινος προσωρινή θέση μεταβάλλεται σε μόνιμη.

Στην Ισπανία, προϋπόθεση για την πρόσβαση στη σταδιοδρομία ή την άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού είναι να έχει πραγματοποιηθεί συναφής αρχική εκπαίδευση και να έχει δώσει κάποιος εξετάσεις.

6.3.2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Τα προγράμματα αυτά έχουν επίσημο χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι υποστηρίζονται από μια εσωτερική δομή που οργανώνεται και υποστηρίζεται για την επίτευξη των στόχων για τους οποίους δημιουργήθηκαν, με την αξιολόγηση να έχει σημαντική βαρύτητα στην όλη διαδικασία. Παρά τη βαρύτητα αυτή, καθώς στοχεύουν στην αξιολόγηση του προφίλ των υποψηφίων για την άσκηση καθηκόντων εκπαιδευτικού, παρουσιάζουν κάποια διαμορφωτικά και υποστηρικτικά χαρακτηριστικά, ιδίως παρέχοντας στο συμμετέχοντα ανατροφοδότηση και τη δυνατότητα βελτίωσης των δεξιοτήτων του.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η κατηγοριοποίηση των διαφόρων προγραμμάτων ανά χώρα.

PT	SP	HR	GR	SI	IT
Υποχρεωτικό	Υποχρεωτικό	Υποχρεωτικό	Υποχρεωτικό	Προαιρετικό	Υποχρεωτικό
Επίσημο	Επίσημο	Επίσημο	Επίσημο	Επίσημο	Επίσημο
Διαμορφωτικό και αθροιστικό	Διαμορφωτικό και αθροιστικό	Διαμορφωτικό και αθροιστικό	Διαμορφωτικό	Διαμορφωτικό και αθροιστικό	Διαμορφωτικό

Πίνακας 1: Χαρακτηριστικά των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς

6.3.3. ΣΤΟΧΟΙ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Ο κύριος στόχος των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα είναι η ενίσχυση της απόδοσης των εκπαιδευτικών και η αύξηση του ποσοστού παραμονής τους στο επάγγελμα, ενώ στις διάφορες χώρες της σύμπραξης μπορούν να εντοπιστούν και άλλοι στόχοι. Μεταξύ των στόχων των διαφόρων προγραμμάτων, ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει εκείνους που προωθούν την κοινωνικοποίηση των εκπαιδευτικών και την επαγγελματική τους ανάπτυξη, αν και είναι φανερό ότι στη συντριπτική τους πλειοψηφία εξυπηρετούν την επαλήθευση της καταλληλότητας του προφίλ των υποψηφίων για την άσκηση του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού και ως εκ τούτου έχουν μια διάσταση αξιολόγησης.

Εννοιολογική ανάλυση	PT	SP	HR	GR	SI	IT
----------------------	----	----	----	----	----	----



Καταλληλότητα	Η επίτευξη επάρκειας απόδοσης των εκπαιδευτικών σύμφωνα με τα εθνικά επαγγελματικά πρότυπα, ώστε να ανταποκρίνονται στο απαιτούμενο προφίλ επαγγελματικών επιδόσεων.	X	X			X	X
	Η εξοικείωση με την εργασία και η ενημέρωση σχετικά με όλο το περιεχόμενο που απαιτείται για ανεξάρτητη διδασκαλία (σχεδιασμός μαθημάτων, προετοιμασία μαθημάτων και παράδοση αυτών).			X		X	
Κοινωνικοποίηση	Η διασφάλιση της ένταξης στο σχολείο, της αφομοίωσης και της προσαρμογής στην εκπαιδευτική κοινότητα.	X			X	X	
Ανάπτυξη	Η παροχή υποστήριξης, καθοδήγησης και εποικοδομητικής ανατροφοδότησης με γνώμονα την απόκτηση εμπειρίας.	X ¹⁰			X	X	
	Η κατάρτιση των αρχάριων εκπαιδευτικών για ανεξάρτητη διδασκαλία στην τάξη, βελτιώνοντας τις δεξιότητές τους.			X	X	X	
	Η παρακολούθηση δραστηριοτήτων που διεξάγονται από πιο έμπειρους και η εποπτεία των αρχάριων από πιο έμπειρους.					X	X
Αξιολόγηση	Η επίβλεψη και η αξιολόγηση της επάρκειας των εκπαιδευτικών, δηλαδή των επιστημονικών και παιδαγωγικών τους ικανοτήτων.	X	X				
	Η πλήρωση των νομικών απαιτήσεων που ισχύουν στην εκάστοτε χώρα και θεωρούνται απαραίτητες για την άσκηση του επαγγέλματος.	X ¹¹	X ¹²	X ¹³	X ¹⁴	X ¹⁵	

Πίνακας 2: Εννοιολογική ανάλυση των στόχων των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς

Αυτός ο ρόλος των προγραμμάτων εισαγωγής που αφορά την αξιολόγηση, την αποτίμηση και την εποπτεία των αρχάριων εκπαιδευτικών και αποσκοπεί στον αποκλεισμό εκείνων που είναι λιγότερο κατάλληλοι για το επάγγελμα, βασίζεται στην ιεραρχική σχέση που υφίσταται μεταξύ μέντορα και μεντορευόμενου. Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα έχουν έντονα υποστηρικτικό χαρακτήρα, εκτός από αυτό της Σλοβενίας¹⁶, το οποίο είναι ουσιαστικά αξιολογητικό, δεδομένου ότι στόχος του είναι η πλήρωση των νόμιμων απαιτήσεων για την τοποθέτηση σε μόνιμη θέση στη δημόσια εκπαίδευση, γεγονός που σηματοδοτεί την είσοδο ενός εκπαιδευτικού στην επαγγελματική του σταδιοδρομία ή την αδειοδότηση για την έναρξη της εργασίας του ως επαγγελματία εκπαιδευτικού.

6.3.4. ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

¹⁰ Συνιστάται οι εκπαιδευτικοί να υποστηρίζονται από πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς, ο χαρακτηρισμός των οποίων είναι «συνοδευτικό διδακτικό προσωπικό».

¹¹ Η επίτευξη αξιολόγησης τουλάχιστον «Καλώς» στο τέλος.

¹² Η έκθεση του διευθυντή του σχολείου και της αρχής επιθεώρησης.

¹³ Η προετοιμασία για τις τελικές εξετάσεις

¹⁴ Η ολοκλήρωση τουλάχιστον 3 παραδόσεων μαθημάτων.

¹⁵ Η προετοιμασία για τις τελικές εξετάσεις και η ολοκλήρωση παρακολούθησης τουλάχιστον 5 μαθημάτων.

¹⁶ Ο κύριος στόχος είναι η εισαγωγή στο επάγγελμα και η κατάρτιση για την πραγματοποίηση ανεξάρτητης διδασκαλίας και εργασίας στο σχολείο, και μόνο εφόσον γίνουν αυτά ακολουθεί η αξιολόγηση και η επιτυχία στις επαγγελματικές εξετάσεις.



Παρατηρώντας το χαρακτηρισμό των προγραμμάτων, προκύπτουν ορισμένες διαφορές στη δομή και τις διαστάσεις που καλύπτουν, καθώς και στη διάρκειά τους.

Ως προς τη διάρκεια, στις περισσότερες χώρες τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα διαρκούν ένα έτος. Ωστόσο, η περίπτωση της Ιταλίας διαφέρει, καθώς παρουσιάζει ένα πρόγραμμα διάρκειας πενήντα ωρών.

PT	SP	HR	GR	SI	IT
Ένα έτος ¹⁷	Ένα έτος	Ένα έτος	Ένα έτος	10 μήνες ¹⁸	50 ώρες που πρέπει να συμπληρωθούν εντός ενός έτους

Πίνακας 3: Διάρκεια των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα

Αναφορικά με τις διαστάσεις της δράσης που χαρακτηρίζει τα διάφορα προγράμματα, προσδιορίζονται κυρίως η εποπτεία, η υποστήριξη και η παρακολούθηση, η κατάρτιση και η αξιολόγηση:

- ▶ **Εποπτεία:** Τα προγράμματα έχουν χαρακτήρα κάθετης εποπτείας, υπό την ευθύνη ενός/μιας εκπαιδευτικού ο/η οποίος/-α, λόγω του επαγγελματικού, πρακτικού και εκπαιδευτικού του/της υπόβαθρου, διαθέτει την κατάλληλη επάρκεια και παιδαγωγική κατάρτιση για να καθοδηγήσει τον/την λιγότερο έμπειρο/-η εκπαιδευτικό στο επίπεδο της επαγγελματικής και προσωπικής του/της ανάπτυξης. Ωστόσο, εντοπίζονται, αν και υποτυπωδώς, ορισμένες πτυχές οριζόντιας εποπτείας στα προγράμματα της Πορτογαλίας και της Σλοβενίας. Τα στοιχεία αυτά υποδεικνύουν ότι η εποπτεία αξιοποιεί μηχανισμούς που ευνοούν την αυτοεπίβλεψη και την αυτομάθηση παρά την απλή μετάδοση γνώσεων¹⁹.
- ▶ **Η υποστήριξη και η παρακολούθηση των εκπαιδευτικών περιλαμβάνει:**
 - Την παροχή υποστήριξης για την κατάρτιση ατομικών σχεδίων εργασίας, όπως στην περίπτωση της Πορτογαλίας και της Ιταλίας: Η δράση αυτή, στην Πορτογαλία, προτάσσει την υποστήριξη στον επιστημονικό και παιδαγωγικό τομέα, ενώ και στη Σλοβενία, ο μέντορας προετοιμάζει το πρόγραμμα σε συνεργασία με το μεντορευόμενο (εξατομικευμένο πρόγραμμα), συμπεριλαμβάνονται δε και άλλες διαστάσεις, που προκύπτουν από τη διάγνωση της κατάστασης που κάνει ο έμπειρος εκπαιδευτικός για τον αρχάριο συνάδελφό του στη φάση υλοποίησης του προγράμματος.
 - Εργασία στην τάξη: Περιλαμβάνει την υποστήριξη κατά την ανάπτυξη σχεδίων μαθήματος, την εφαρμογή τους και ακόμη και την προετοιμασία της διαδικασίας αξιολόγησης των μαθητών. Η παρακολούθηση μαθημάτων από το μέντορα ή το μεντορευόμενο προβλέπονται, επίσης, στα προγράμματα²⁰.
 - Υποστήριξη για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων εκτός του προγράμματος σπουδών: π.χ. παροχή καθοδήγησης με βάση το θεσμό του μέντορα στους μαθητές για ερευνητικές

¹⁷ Κανονισμός Σταδιοδρομίας Εκπαιδευτικών (αρ. 1, άρθρο 31), η περίοδος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων, διάρκειας ενός σχολικού έτους, αντιστοιχεί στην αρχική φάση της διαδικασίας εξέλιξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών (Απόφαση αρ. 9488/2015, της 20ής Αυγούστου 2015). Η περίοδος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων δεν αποτελεί πρόγραμμα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης για τους εκπαιδευτικούς.

¹⁸ Σε ειδικές περιπτώσεις μπορεί να παραταθεί ή να μειωθεί. Ο μαθητευόμενος εισέρχεται σε σχέση εργασίας με ένα νηπιαγωγείο ή σχολείο κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης.

¹⁹ Με τεκμήριο τη συγγραφή ενός ημερολογίου. Στην Πορτογαλία, προβλέπεται ότι ο μέντορας θα συντάξει μια έκθεση και ο δόκιμος εκπαιδευτικός θα συντάξει μια έκθεση αυτοαξιολόγησης.

²⁰ Στη Σλοβενία οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί διδάσκουν τουλάχιστον 30 μαθήματα σε μια τάξη, ενώ 5 από αυτά παρακολουθούνται και αξιολογούνται και από το διευθυντή του σχολείου.



εργασίες, ατομική υποστήριξη των μαθητών, αναπλήρωση κάποιου εκπαιδευτικού που απουσιάζει, συμμετοχή σε εκπαιδευτικές εκδρομές κ.λπ.

- Συνεργατική εργασία: Στην περίπτωση της Ιταλίας, πρέπει να αντιστοιχεί σε τουλάχιστον δώδεκα ώρες από το σύνολο των πενήντα ωρών που προβλέπει το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα.
- ▶ **Κατάρτιση**: Με κατευθυντήριες γραμμές για την επαγγελματική ανάπτυξη και κατάρτιση, οι οποίες μπορεί να παρέχονται από συναδέλφους, όπως συμβαίνει στην Πορτογαλία και την Ισπανία, από τον επιβλέποντα εκπαιδευτικό ή/και από εμπειρογνώμονες, στη Σλοβενία, προβλέπεται η συμμετοχή σε δράσεις όπως:
 - Σεμινάρια ή διαλέξεις σχετικά με:
 - Τη διδακτική του εκάστοτε μαθήματος, την ψυχολογία και την παιδαγωγική και άλλους επαγγελματικούς τομείς εξειδίκευσης,
 - Τη σλοβενική γλώσσα,
 - Τις συνταγματικές ρυθμίσεις της Δημοκρατίας της Σλοβενίας, τον κανονισμό των θεσμικών οργάνων της ΕΕ και το νομικό της σύστημα, καθώς και τους κανονισμούς που διέπουν την εκπαίδευση στη Σλοβενία,
 - Συμβουλευτική με το μέντορα και το λοιπό προσωπικό που είναι αρμόδιο για την εκτέλεση συγκεκριμένων καθηκόντων που καθορίζονται στο πρόγραμμα πρακτικής άσκησης,
 - Ατομική μελέτη της βιβλιογραφίας κατόπιν καθοδήγησης από το μέντορα, χρησιμοποιώντας διαδικτυακό περιεχόμενο. Η πλατφόρμα INDIRE που διατίθεται στους εκπαιδευτικούς που παρακολουθούν το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα στην Ιταλία, διασφαλίζει την ολοκλήρωση είκοσι ωρών υποχρεωτικής εισαγωγικής δραστηριότητας,
 - Τα εκπαιδευτικά εργαστήρια και οι επισκέψεις σε τοποθεσίες σε όλη την επικράτεια, μέσω των Polo Schools, είναι ακόμα μία δραστηριότητα που προβλέπεται στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα στην Ιταλία και καταλαμβάνει δώδεκα ώρες του συνολικού προγράμματος.
- ▶ **Η ατομική αξιολόγηση των επιδόσεων**: Ενδέχεται να περιλαμβάνει την κατάρτιση εκθέσεων επιδόσεων, όπως γίνεται στη Σλοβενία, καθώς και την επεξεργασία των στοιχείων που προκύπτουν από την παρακολούθηση των μαθημάτων, όπως γίνεται στην Πορτογαλία και την Ισπανία.

Οι διαστάσεις αυτές, οι οποίες συνίστανται σε ένα σύνολο ενεργειών που υλοποιούνται από διάφορους φορείς (μέντορες, εκπαιδευτές, εκπαιδευτικοί σε φάση εισαγωγής στο επάγγελμα), συνοδεύονται, στη Σλοβενία, από τη μείωση του φόρτου διδασκαλίας. Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι, κατά την ανάπτυξη αυτών των τομέων δράσης, αφιερώνονται κάποιες ώρες εργασίας για ατομικές συνεδρίες και κοινές συναντήσεις, μεταξύ άλλων δραστηριοτήτων. Στην περίπτωση της Ιταλίας, η καταμέτρηση των ωρών αυτών είναι αυστηρή, οπότε ο εκπαιδευτικός είναι υποχρεωμένος να αποδεικνύει την τήρηση των ωρών για τις διάφορες δραστηριότητες.

6.3.5. ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ



Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα που βρίσκονται υπό ανάπτυξη σε διάφορες χώρες έχουν τα εξής πλεονεκτήματα:

- ▶ Στην Πορτογαλία, η περίοδος υπηρεσίας των εκπαιδευτικών ως δόκιμων, τους δίνει τη δυνατότητα, μετά τη φάση της διάγνωσης των αναγκών τους, να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, καθώς έρχονται σε επαφή με καλές διδακτικές πρακτικές που προτείνει ο επιβλέπων εκπαιδευτικός τους (μέντορας). Έτσι, διασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα του προγράμματος για τον εκπαιδευτικό κατά την εισαγωγή του στο επάγγελμα, ενώ είναι εξίσου θετικό το ότι ένας αρχάριος εκπαιδευτικός μπορεί να στηριχθεί στην υποστήριξη του μέντορά του για ένα ολόκληρο σχολικό έτος, απολαμβάνοντας τη δυνατότητα καθοδηγούμενης πρακτικής άσκησης σε πραγματικό εργασιακό πλαίσιο²¹, γεγονός το οποίο μπορεί ακολούθως να οδηγήσει σε αξιόλογες ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης.
- ▶ Στην Ισπανία, δεν υπάρχει κάτι ιδιαίτερο να επισημανθεί, καθώς δεν πρόκειται για πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα, αλλά περισσότερο για ένα διαδικαστικό στάδιο που αφορά την πρόσβαση στην εκπαιδευτική σταδιοδρομία.
- ▶ Στην Κροατία, θεωρείται θετικό σημείο η δυνατότητα που παρέχεται στους εκπαιδευτικούς να υιοθετήσουν ένα σύνολο κανόνων που τους διευκολύνουν να επιτύχουν στις εξετάσεις για την πρόσβαση στο επάγγελμα.
- ▶ Στην Ελλάδα, το θετικότερο σημείο είναι ότι το πρόγραμμα βασίζεται σε πραγματικό πλαίσιο και στις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών.
- ▶ Στη Σλοβενία, αυτή η περίοδος εισαγωγής επιτρέπει την ομαλότερη ένταξη στο επάγγελμα, μετατρέποντας το μεταβατικό στάδιο μεταξύ της αρχικής εκπαίδευσης και της ανάληψης καθηκόντων σε μια φάση σταδιακής εξοικείωσης, καθώς ο διδακτικός φόρτος που ανατίθεται στον εκπαιδευτικό κατά τη διάρκεια της περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα είναι μειωμένος. Συγκεκριμένα, κατά τη διάρκεια της περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα των 10 μηνών, ο εκπαιδευτικός έχει πρόσβαση σε καθοδήγηση και υποστήριξη από το μέντορα, καθώς και από το διευθυντή του σχολείου και από άλλους επαγγελματίες της εκπαίδευσης. Συνεπώς, δίνεται η ευκαιρία για ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ των διαφόρων συμμετεχόντων, καθιστώντας την εμπειρία της εισαγωγής στο επάγγελμα ακόμα πιο εποικοδομητική, ενώ παράλληλα, όλες οι δραστηριότητες αναπτύσσονται βάσει ενός προγράμματος, το οποίο καταρτίζουν από κοινού ο μέντορας και ο μεντορευόμενος. Αυτό αποτελεί μια πολύ σημαντική δραστηριότητα για τους εμπλεκόμενους επαγγελματίες, οι δε δραστηριότητες που αναπτύσσονται είναι ποικίλες και περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την παρακολούθηση μαθημάτων και τη συμμετοχή σε πρωτοβουλίες στις τάξεις άλλων εκπαιδευτικών. Η διαμόρφωση αυτή καθιστά τον εκπαιδευτικό ενεργό παράγοντα στη δική του διαδικασία ανάπτυξης.
- ▶ Στην Ιταλία, δεδομένου ότι το πρόγραμμα που θεσπίστηκε στη χώρα είναι ακόμα πολύ πρόσφατο, καθώς είναι αποτέλεσμα πρόσφατης μεταρρύθμισης όσον αφορά τη σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών, δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστούν αντικειμενικά τα δυνατά του σημεία.

6.3.6. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

²¹ Κανονισμός Σταδιοδρομίας των Εκπαιδευτικών – αρ. 1, άρθρο 31.



Δυνατότητες βελτίωσης καταγράφονται σε αρκετές χώρες και συγκεκριμένα:

- ▶ Στην Πορτογαλία, αναγνωρίζεται η ανάγκη η εισαγωγή στο επάγγελμα να γίνεται στην αρχή της διδακτικής σταδιοδρομίας, ώστε να διασφαλίζεται η ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων και της αυτονομίας. Από την άλλη πλευρά, αναγνωρίζεται ότι είναι, επίσης, απαραίτητη η προσαρμογή των προγραμμάτων στο προφίλ των φορέων τους, καθώς και στα διάφορα επαγγελματικά πλαίσια. Ομοίως, γίνεται κατανοητό ότι οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης θα πρέπει να διακρίνονται από διάφορες διαστάσεις, κοινωνικές, πολιτιστικές, οικονομικές, τεχνολογικές, προσαρμοσμένες στις ανάγκες των εκπαιδευτικών, χωρίς να έχουν αξιολογικό χαρακτήρα.
- ▶ Στην Ισπανία, υπογραμμίζεται η επιτακτική ανάγκη καθιέρωσης ενός ουσιαστικού προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα. Υπό αυτήν την έννοια, θα ήταν σημαντικό να διασφαλιστεί ότι για ένα έτος ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα έχει την ευκαιρία να βελτιώσει τις δεξιότητές του σε διάφορους τομείς όπως ενδεικτικά είναι: η ανάλυση του πλαισίου, η ανάπτυξη στρατηγικών μάθησης, η διαχείριση της συμπεριφοράς στην τάξη, η αξιολόγηση και η κοινωνικοσυναισθηματική διαχείριση. Επιπλέον, οι ώρες εργασίας του μέντορα θα πρέπει να μειώνονται αναλόγως, ώστε να έχει αρκετό χρόνο και έτσι να διασφαλίζεται η επιτυχής εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- ▶ Στην Κροατία, η κύρια δυνατότητα βελτίωσης αφορά στην ανάγκη παροχής επιμόρφωσης στους μέντορες, ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν αρτιότερα και ποιοτικότερα τους αρχάριους εκπαιδευτικούς και να τους προετοιμάζουν για τις τελικές εξετάσεις.
- ▶ Στην Ελλάδα, τα αποτελέσματα του προγράμματος LOOP αναμένεται να αποτελέσουν μια ευκαιρία για τη βελτίωση του τρέχοντος προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα. Η εφαρμογή του πιλοτικού προγράμματος, αναμένεται να ανοίξει ένα νέο πεδίο γνώσεων και στοιχείων, που θα συμβάλει στην αποτελεσματική λειτουργία του προγράμματος, όπως προβλέπεται ήδη από το νόμο, και βρίσκεται στην πρώτη χρονιά εφαρμογής του. Εξάλλου, η εισαγωγή στο επάγγελμα μέσω του προγράμματος LOOP, που βασίζεται στο θεσμό του μεντορισμού, μπορεί να παρουσιαστεί όχι μόνο ως βοήθημα του προγράμματος, αλλά και ως παράγοντας καινοτομίας, δεδομένου ότι η διάθρωση ενός προγράμματος κατάρτισης για τους μέντορες μπορεί να εγγυηθεί την υποστήριξη των εργασιών που θα αναπτυχθούν και να προσδώσει μεγαλύτερη ποιότητα στην παρεχόμενη υπηρεσία.
- ▶ Στη Σλοβενία²², πρέπει να βελτιωθούν τα ήδη υπάρχοντα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα: Πρώτον, πρέπει να αλλάξει ο προαιρετικός χαρακτήρας τους, δεδομένου ότι έτσι δεν είναι δυνατή η επίτευξη των επιδιωκόμενων αποτελεσμάτων και υπονομεύεται η ουσία της εφαρμογής του ίδιου του προγράμματος. Ταυτόχρονα, είναι αναγκαία η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, το οποίο να ανταποκρίνεται στα διάφορα προφίλ ικανοτήτων των νέων εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα. Μια ακόμα δυνατότητα βελτίωσης έγκειται στην ιδέα ότι η υποστήριξη του αρχάριου εκπαιδευτικού κατά την περίοδο εισαγωγής στο επάγγελμα θα πρέπει να ανατίθεται σε δύο μέντορες: ο ένας να αναλαμβάνει τη γενικότερη παρέμβαση, σε θέματα εγκάρσιου χαρακτήρα, και ο άλλος να στοχεύει σε πιο πρακτικά ζητήματα και να διδάσκει το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με τον αρχάριο εκπαιδευτικό. Είναι, επίσης, σημαντική η επιλογή των

²² Η αντιστοιχία μεταξύ του προφίλ του μέντορα και του προφίλ του αρχάριου εκπαιδευτικού είναι ήδη εγγυημένη. Το σχολείο (δηλαδή ο διευθυντής του σχολείου) αντιστοιχεί στο μαθητευόμενο εκπαιδευτικό έναν μέντορα μεταξύ των εκπαιδευτικών που έχουν το ίδιο γνωστικό αντικείμενο, με αυτό για το οποίο εκπαιδεύεται ο μαθητευόμενος.



συμμετεχόντων, έχοντας κατά νου ότι αυτή θα πρέπει να γίνεται από το σχολείο, ώστε να διασφαλίζεται η βέλτιστη αντιστοίχιση μεταξύ του προφίλ του μέντορα και του προφίλ του αρχάριου εκπαιδευτικού²³. Επιπλέον, η υποστήριξη που παρέχεται σήμερα καθ' όλη αυτήν την περίοδο²⁴, θα πρέπει να επεκταθεί σε όλους τους αρχάριους εκπαιδευτικούς.

- ▶ Στην Ιταλία, είναι σημαντικό τα νέα προγράμματα να υλοποιούνται σε ένα αποτελεσματικό πλαίσιο πρακτικής και οι μέντορες/εκπαιδευτές νέων εκπαιδευτικών να διαθέτουν επαρκή κατάρτιση για να επιτελούν το ρόλο που τους έχει ανατεθεί. Συνεπώς, η επιμόρφωση των μεντόρων είναι ζωτικής σημασίας, δεδομένου ότι η επιτυχία αυτών των προγραμμάτων εξαρτάται από την ποιότητα του μέντορα/εκπαιδευτή που υποστηρίζει έναν εκπαιδευτικό που διανύει την περίοδο εισαγωγής στο επάγγελμα.

6.4. ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ LOOP: ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Στο πλαίσιο της έρευνας που διεξήγαγε η σύμπραξη LOOP, χαρακτηρίστηκαν τα επίσημα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα και οι άτυπες πρακτικές (σε μακροεπίπεδο και μικροεπίπεδο), βάσει δραστηριοτήτων μεντορισμού, για να αποκαλυφθούν οι αντιλήψεις που σχετίζονται με τις προσδοκίες και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών όσον αφορά τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα.

6.4.1. ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

Το πρόγραμμα θα πρέπει, ανάλογα με τους συμμετέχοντες, να διαρκεί τουλάχιστον ένα ακαδημαϊκό έτος και να επικεντρώνεται στην ευέλικτη διαχείριση της εργασίας (με βάση τον καθορισμό του μέσου εβδομαδιαίου φόρτου εργασίας).

Οι ανάγκες και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί και τα σχολεία καταδεικνύουν τη σημασία της εφαρμογής ενός προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, το οποίο δεν θα βασίζεται σε μια διοικητική λογική με μόνο στόχο να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να ξεκινήσουν επίσημα τη σταδιοδρομία τους, αλλά κυρίως σε μια λογική παιδαγωγικής υποστήριξης, με στόχο την προώθηση του επαγγελματισμού μεταξύ των εκπαιδευτικών καθ' όλη τη σταδιοδρομία τους. Απαιτούνται επίσημα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα, τα οποία θα υλοποιούνται όχι κατά την έναρξη της καριέρας των εκπαιδευτικών, αλλά κατά την έναρξη της επαγγελματικής τους δραστηριότητας, καθώς μέχρι να τοποθετηθούν οι εκπαιδευτικοί σε μια θέση και να ξεκινήσουν την καριέρα τους έχουν ήδη πολλά χρόνια υπηρεσίας στην πλάτη τους.

Ένα αποτελεσματικό εισαγωγικό πρόγραμμα επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς, σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας τους, να παρακολουθούν τους συναδέλφους τους, να παρακολουθούνται από εκείνους και να συμμετέχουν σε κοινότητες μάθησης που προωθούν τον κοινό προβληματισμό και τη μάθηση και αντιμετωπίζουν τη διασφάλιση της ποιότητας της διδασκαλίας και της περαιτέρω επαγγελματικής τους ανάπτυξης, ως συλλογική και όχι μόνο ως ατομική ευθύνη.

²³ Ο μέντορας πρέπει να εκτελεί τις εργασίες για τις οποίες εκπαιδεύεται ο μαθητευόμενος.

²⁴ Στο μέντορα η ανάθεση γίνεται για δύο μήνες, μόνο όταν ο εκπαιδευτικός δεν περάσει από το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης.



6.4.2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς LOOP στοχεύει πέντε διαστάσεις του επαγγέλματος των εκπαιδευτικών²⁵, οι οποίες σχετίζονται με την έρευνα που διενεργείται στο έργο LOOP:

- ▶ διδακτική-παιδαγωγική,
- ▶ σχετική με το γνωστικό αντικείμενο,
- ▶ γραφειοκρατική και διοικητική,
- ▶ συναισθηματική,
- ▶ κοινωνική και πολιτιστική.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η συναισθηματική διάσταση αναφέρθηκε σε όλες τις χώρες ως τομέας που πρέπει να εξεταστεί κατά την ανάπτυξη του επαγγελματικού πλαισίου της διδασκαλίας, καθώς και η γραφειοκρατική/διοικητική διάσταση, όσον αφορά την πρόσβαση σε νομικές πτυχές που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, τις διοικητικές οργανωσιακές διαδικασίες και τις διοικητικές διαδικασίες που αφορούν τη διαχείριση της τάξης, για παράδειγμα, αλλά και τα καθήκοντα και τα δικαιώματα των εκπαιδευτικών.

Όσον αφορά το περιεχόμενο στο οποίο θα μπορούσε να εστιάζει κάθε μία από τις 5 διαστάσεις του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, υπογραμμίστηκαν τα εξής:

Διδακτική-παιδαγωγική	Αξιολόγηση μαθητή: συνεχής αξιολόγηση της μάθησης Προσαρμογή των μαθημάτων και των αξιολογήσεων στα διαφορετικά στυλ μάθησης των μαθητών Στρατηγικές για τη βελτίωση και τη διατήρηση των κινήτρων των μαθητών Αντιμετώπιση της προβληματικής συμπεριφοράς από πλευράς των μαθητών Αντιμετώπιση των μαθητών με ειδικές μαθησιακές ανάγκες ή/και αναπηρίες
Σχετική με το(α) γνωστικό(-ά) αντικείμενο(α)	Επικαιροποίηση των γνώσεων του/της νέου/ας εκπαιδευτικού στο επιστημονικό περιεχόμενο των μαθημάτων που διδάσκει Προσαρμογή του περιεχομένου των μαθημάτων που διδάσκει ο/η νέος/α εκπαιδευτικός στο επίπεδο της ετοιμότητας των μαθητών του/της
Γραφειοκρατική και διοικητική	Διοικητικές διαδικασίες διαχείρισης της τάξης Διοικητικές διαδικασίες του σχολείου Καθήκοντα και νομικά δικαιώματα Πληροφορίες για την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας
Συναισθηματική	Αυτοπεποίθηση Εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής Αντιμετώπιση των φόβων και ανασφαλειών που απορρέουν από την κακή συμπεριφορά των μαθητών Αντιμετώπιση των φόβων για τη διαχείριση των οικογενειών (γονείς και κηδεμόνες) Αντιμετώπιση των φόβων και ανασφαλειών που προέρχονται από τη συνεργασία με συναδέλφους και διευθυντές σχολείων Αυτογνωσία και αυτοεκτίμηση Διαχείριση συγκρούσεων και τεχνικές χαλάρωσης και μείωσης των επιπέδων άγχους
Κοινωνική και πολιτιστική	Αλληλεπίδραση με τους μαθητές Αλληλεπίδραση με τους γονείς

Πίνακας 3 - Περιεχόμενα που αποτιμώνται ως περισσότερο σημαντικά από τους συμμετέχοντες με βάση την έρευνα του προγράμματος LOOP

²⁵ Για να επιτευχθεί ένα επίπεδο απόδοσης και ειδικών γνώσεων που συνεχώς αναδιαμορφώνονται σύμφωνα με το ισχύον ιστορικό και κοινωνικό πλαίσιο, προϋποτίθεται, επίσης, η συμμετοχή σε κάποιο συλλογικό φορέα (Gorzoni & Davis, 2017).



6.4.3. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ LOOP

► Σκοπός/αντικείμενα και στόχοι του προγράμματος

Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς LOOP χωρίζεται σε δεκατέσσερις ενότητες που καλύπτουν τις διαστάσεις: Διδακτική-παιδαγωγική, σχετική με το γνωστικό αντικείμενο, γραφειοκρατική-διοικητική, συναισθηματική, κοινωνική και πολιτιστική, με την παροχή μιας σειράς δραστηριοτήτων για την υποστήριξη του αρχάριου εκπαιδευτικού και του μέντορα κατά τη διάρκεια της περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα.

Το πρόγραμμα αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της σύμπραξης LOOP, κατόπιν επιτόπιας έρευνας, και αποσκοπεί στην κάλυψη των κενών στα διάφορα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα στις συμμετέχουσες χώρες, σύμφωνα με τις ανάγκες που έχουν αναφέρει οι εκπαιδευτικοί που βρίσκονται σε φάση εισαγωγής στο επάγγελμα, οι εκπαιδευτικοί με πάνω από είκοσι χρόνια εμπειρίας και οι διευθυντές σχολείων που συμμετείχαν στα ερωτηματολόγια, τις συνεντεύξεις και τις ομάδες εστίασης κατά την πρώτη φάση του προγράμματος. Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς LOOP έχει ως στόχο να δώσει τη δυνατότητα στους μέντορες να προσφέρουν στους νέους εκπαιδευτικούς ένα πρόγραμμα εισαγωγής στις διάφορες διαστάσεις του επαγγέλματος, χρησιμοποιώντας ένα φάσμα υλικών που έχουν σχεδιαστεί στο πλαίσιο της σύμπραξης, με την υποστήριξη ομάδων εκπαιδευτικών από διάφορους τομείς και με διαφορετική προϋπηρεσία.

Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα έχει ως στόχο:

- Την παροχή ευκαιριών εισαγωγής στο επάγγελμα για τους νέους εκπαιδευτικούς.
- Την παροχή ενός ποιοτικού προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Τη μείωση του άγχους των εκπαιδευτικών κατά την έναρξη της εργασίας τους σε ένα νέο οργανισμό.
- Την παροχή της δυνατότητας στους εκπαιδευτικούς που διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις, να εκτελούν με επιτυχία τα καθήκοντά τους, κάτι που θα έχει θετικό αντίκτυπο για όλους, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες του κάθε σχολείου και το πλαίσιο λειτουργίας του.
- Τη διευκόλυνση της μετάβασης με ενιαίο τρόπο από την αρχική εκπαίδευση στην επαγγελματική ζωή και την επιτυχή ένταξη στην ομάδα του σχολείου.
- Την ενίσχυση της κινητροδότησης των εκπαιδευτικών για την άσκηση των καθηκόντων τους και, κατά συνέπεια, την ενίσχυση της παραμονής τους στο επάγγελμα.

► Δομή του προγράμματος (εύρος/δραστηριότητες/διάρκεια)

Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς LOOP αποτελείται από δεκατέσσερις ενότητες που κατανέμονται σε τέσσερις τομείς και προβλέπεται να διαρκέσει έξι μήνες, αλλά μπορεί και να παραταθεί χρονικά, χάρη στον ευέλικτο χαρακτήρα του. Οι ενότητες περιλαμβάνουν σύντομες περιγραφές και ορισμένα παραρτήματα που περιγράφουν τις προτεινόμενες δραστηριότητες.

Οι ενότητες ποικίλλουν ως προς τη διάρκειά τους, δεν υπάρχει σειρά προτεραιότητας, μπορούν να προσαρμοστούν στο σύνολό τους στις ανάγκες του μεντορευόμενου και στο πλαίσιο, να



παραλειφθούν και να επαναληφθούν ανάλογα με τις ανάγκες και μόνο τρεις ενότητες είναι υποχρεωτικές, οι τρεις πρώτες.

Στόχοι:

- Καλωσόρισμα νέων εκπαιδευτικών
- Καθορισμός στόχων μεντορισμού
- Δημιουργία μεντορικής σχέσης
- Ορισμός καναλιών επικοινωνίας

1. Καλωσόρισμα
2. Προσδιορισμός των κινήτρων και του ενδιαφέροντος
3. Σχεδιασμός και καθορισμός στόχων

ΠΛΑΙΣΙΟ



4. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη
5. Αντιμετώπιση της πίεσης και διαχείριση του άγχους
6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή
7. Στυλ μάθησης, χρήση των ΤΠΕ, ανάπτυξη πόρων και μεθοδολογιών
8. Ευκαιρίες μάθησης

ΕΓΩ ΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ



Στόχοι:

- Ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης
- Ενίσχυση διδακτικών και παιδαγωγικών δεξιοτήτων
- Δημιουργία ευκαιριών για συνδιαμόρφωση παιδαγωγικού υλικού

Στόχοι:

- Ενίσχυση των ικανοτήτων διαχείρισης της διδασκαλίας-μάθησης
- Ανάπτυξη ικανοτήτων για την ένταξη
- Ενίσχυση της ικανότητας υποστήριξης των μαθητών

9. Διαχείριση τάξης
10. Διαχείριση της ποικιλομορφίας των μαθητών
11. Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση

ΕΓΩ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ



12. Συνεργασία με τους γονείς
13. Συνεργασία με την κοινότητα
14. Διοικητικές αρμοδιότητες, ευρωπαϊκό πλαίσιο συνεργασίας στον τομέα της εκπαίδευσης

Ο ΚΟΣΜΟΣ ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ



Στόχοι:

- Συνεισφορά στην ενίσχυση των τοπικών συμπράξεων
- Ενίσχυση της καθολικής και ενοποιημένης εκπαίδευσης
- Σχεδιασμός ανταπόκρισης στις ανάγκες των μαθητών και των οικογενειών

Εικόνα 1 - Διάρθρωση προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς LOOP

► Καταλληλότητα για τη χώρα/το εκπαιδευτικό πλαίσιο/το προφίλ του μέντορα και του μεντορευόμενου

Το πρόγραμμα έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- **Ευελιξία:** Οι ενότητες δεν έχουν συγκεκριμένη σειρά με την οποία πρέπει να μελετηθούν.
- **Προαιρετικό χαρακτήρα:** Οι ενότητες, εκτός από τις τρεις πρώτες, επιλέγονται και μελετώνται κατ' επιλογήν του μεντορευόμενου και του μέντορα και δεν είναι υποχρεωτικές.
- **Συνοχή:** Για να έχει λογική και συνοχή, η δομή του προγράμματος βασίζεται σε ένα σύνολο αρχών όπως: θετική διαφοροποίηση, επαγγελματική ένταξη, διαγενεακή συνοχή, συμπληρωματικότητα, ενότητα, αποκέντρωση και συμμετοχή.
- **Συστημικό χαρακτήρα:** Δυνατότητα ανταπόκρισης σε όλες τις διαστάσεις του επαγγελματικού βίου του εκπαιδευτικού.



Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα δύναται να εφαρμοστεί σε διάφορα εθνικά πλαίσια και να εξυπηρετήσει διάφορες ανάγκες, καθώς έχει τα χαρακτηριστικά που περιγράφονται παραπάνω. Για το σκοπό αυτό, κάθε χώρα θα πρέπει να χαράξει τις προσφορότερες πολιτικές για την υλοποίηση του προγράμματος, προσδιορίζοντας ποιος μπορεί να επωφεληθεί, τις προϋποθέσεις υλοποίησης, τη διάρκεια, τις διαστάσεις, τις δραστηριότητες προς υλοποίηση και τα κριτήρια για την αξιολόγηση των επιπτώσεων.

► Στόχος των προγραμμάτων

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα με βάση τα παρακάτω κριτήρια:

- Να έχουν έως 8 έτη διδακτικής υπηρεσίας,
- Να έχουν έως 8 έτη υπηρεσίας στην κατηγορία του γνωστικού αντικειμένου,
- Να έχουν έως 8 έτη υπηρεσίας στον κύκλο διδασκαλίας,
- Να μην έχουν υπηρετήσει σε θέση διδασκαλίας (για τουλάχιστον 10 έτη).

► Ρόλοι/αρμοδιότητες των εμπλεκόμενων φορέων (μέντορας και μεντορευόμενος)

Καθήκον του αρχάριου εκπαιδευτικού είναι να αναλογιστεί τις διαστάσεις τις οποίες θα πρέπει να στοχεύσει περισσότερο το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα. Το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα περιλαμβάνει διάφορες προαιρετικές δραστηριότητες και ανάλογα με το προφίλ του εκπαιδευτικού και τα καθήκοντα που έχει αναλάβει, μπορεί να επιλέξει να μελετήσει κάποιες από αυτές και να αφήσει άλλες. Ταυτόχρονα, εναπόκειται στον/στην αρχάριο/-α εκπαιδευτικό και στο μέντορά του/της να καθορίσουν το ρυθμό εργασίας τους, δηλαδή να λάβουν από κοινού κάποιες αποφάσεις και να συνεργαστούν για τα καθήκοντα και τις εκάστοτε προκλήσεις. Επισημαίνεται ότι η υλοποίηση του προγράμματος εξαρτάται, επίσης, από την εθνική πολιτική, όπως και η ρύθμιση των διαφόρων ρόλων που πρέπει να ανατεθούν στον εκπαιδευτικό που βρίσκεται σε φάση εισαγωγής στο επάγγελμα, στο μέντορα, στην κάθε σχολική μονάδα και στο ρυθμιστικό φορέα.



7. ΔΙΑΣΤΑΣΗ 2 - ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Τις τελευταίες δεκαετίες, τα προγράμματα καθοδήγησης έχουν επικρατήσει ως κυρίαρχη πρακτική για την εισαγωγή των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα (Britton, Paine, Raizen, & Pimm, 2003; Fideler & Haselkorn, 1999; Hobson, Ashby, Malderez, & Tomlinson, 2009; Strong, 2009), και είναι σύνηθες να χρησιμοποιούνται για την περιγραφή τους εναλλάξ οι όροι: μεντορισμός και εισαγωγή στο επάγγελμα.

Στο πλαίσιο του έργου LOOP, μεντορισμός είναι:

- ▶ στη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία και την Πορτογαλία (εξαιρουμένων των έμπειρων εκπαιδευτικών) και τη Σλοβενία «... μια επαγγελματική σχέση στο πλαίσιο της οποίας ένα έμπειρο πρόσωπο (ο μέντορας) βοηθάει ένα άλλο πρόσωπο (το μεντορευόμενο ή καθοδηγούμενο), να αναπτύξει συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις, οι οποίες με τη σειρά τους θα βοηθήσουν την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του λιγότερο έμπειρου προσώπου»,
- ▶ για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς από την Πορτογαλία και την Ισπανία «... μια σκόπιμη σύζευξη ενός περισσότερο έμπειρου με ένα λιγότερο έμπειρο πρόσωπο, στη βάση του κοινά συμφωνημένου στόχου το λιγότερο έμπειρο πρόσωπο να καλλιεργήσει και να αναπτύξει συγκεκριμένες ικανότητες»,
- ▶ και για τις τρεις ομάδες από την Κροατία «... μια σχέση ανάμεσα σε δύο συναδέλφους, κατά την οποία ο ένας υποστηρίζει τις δεξιότητες και την ανάπτυξη της μάθησης του άλλου, παρέχοντας του/της καθοδήγηση, η οποία απορρέει από τις εμπειρίες του/της καθώς και από την κατανόηση εκ μέρους του/της των βέλτιστων πρακτικών».

Οι στόχοι και το περιεχόμενο των υφιστάμενων προγραμμάτων καθοδήγησης αποσκοπούν στη διευθέτηση της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα. Ακολουθεί μια επισκόπηση της κατάστασης σε καθεμία από τις χώρες του LOOP, καθώς και των κανονιστικών διατάξεων που διέπουν το ρόλο του μέντορα, καθώς και τον ορισμό και την αξιολόγηση του ρόλου του μέντορα.

Σε όλες τις χώρες του LOOP, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί έχουν τη δυνατότητα υποστήριξης από έναν πιο έμπειρο συνάδελφο. Αυτός ο συνάδελφος ονομάζεται διαφορετικά ανάλογα με το πλαίσιο: *επιβλέπων*²⁶, *εκπαιδευτής*²⁷ και *μέντορας*²⁸. Ο όρος *mentor* (μέντορας) χρησιμοποιείται στην Κροατία και τη Σλοβενία, ενώ στην Ιταλία χρησιμοποιείται η λέξη *tutor* (εκπαιδευτής). Στην Πορτογαλία, την Ισπανία και την Ελλάδα, ο πιο έμπειρος εκπαιδευτικός ονομάζεται *επιβλέπων*.

²⁶ Στη βιβλιογραφία, ο επιβλέπων είναι εκείνος που κατευθύνει, ελέγχει, παρακολουθεί και αναλαμβάνει την ευθύνη για τη διόρθωση των ενεργειών και την ασφαλή τους έκβαση. Ο επιβλέπων αξιολογεί και αναπτύσσει τις γνώσεις και τις δεξιότητες των αρχάριων εκπαιδευτικών στο εκάστοτε πλαίσιο.

²⁷ Ο εκπαιδευτικός που αναλαμβάνει τη «μάθηση για τη μάθηση» εφαρμόζοντας τη μάθηση βάσει προβλημάτων ονομάζεται εκπαιδευτής (*tutor*). Ο εκπαιδευτής/*tutor* (από το λατινικό *tutor*, -oris) είναι όρος του ρωμαϊκού δικαίου, που αποδίδεται σε εκείνον που ήταν υπεύθυνος για τη φροντίδα ενός ατόμου με μειωμένες ικανότητες. Πιο πρόσφατα, η λέξη «εκπαιδευτής/*tutor*» χρησιμοποιείται για να δηλώσει κάποιον που, εκτός από τις τεχνικές και τις δεξιότητες διδασκαλίας, συνδράμει στην ανάπτυξη γνώσεων και στην αξιολόγηση, καθώς και σε συμβουλευτικά και υποστηρικτικά καθήκοντα.

²⁸ Τίτλος που αποδίδεται σε έναν πιο έμπειρο εκπαιδευτικό, στον οποίο έχει ανατεθεί ο ρόλος της καθοδήγησης, του μεντορισμού και της παροχής συμβουλευτικής. Ο ρόλος του μέντορα υπερβαίνει τον προσανατολισμό στις σπουδές και τη «μάθηση για τη μάθηση», επιδιώκοντας όχι μόνο την επίτευξη των στόχων των προγραμμάτων, αλλά και την επίτευξη προσωπικών στόχων. Διαμορφώνεται, συνεπώς, μια σύνθετη και πολύπλευρη σχέση, με στόχο τη διαπροσωπική, ψυχοκοινωνική, εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη. Θεωρείται, επίσης, ως σχέση ανταλλαγής και αμοιβαιότητας.



Η σημασιολογική εγγύτητα μεταξύ των ονομασιών ενδέχεται να προκαλέσει κάποια σύγχυση, όχι μόνο επειδή είναι δύσκολο να καθοριστούν τα εννοιολογικά όρια της καθεμιάς, αλλά και λόγω της ύπαρξης διαφορετικών εκπαιδευτικών φορέων με αυτές τις ονομασίες και διαφορετικούς ρόλους. Ως εκ τούτου, για λόγους καλύτερης κατανόησης, στο παρόν χρησιμοποιείται μόνο ο όρος *μέντορας*, ανεξάρτητα από το αν χρησιμοποιείται ή όχι σε κάποιο συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο.

7.1. ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Οι μέντορες, ανεξαρτήτως της εκάστοτε κατάστασης που επικρατεί, πρέπει να πληρούν ένα σύνολο απαιτήσεων και ορισμένες προϋποθέσεις για να αναλάβουν το ρόλο τους. Κατά κανόνα, επιλέγονται σύμφωνα με τις ισχύουσες νομικές διατάξεις, όπως: η προϋπηρεσία, η κατάταξη στην επαγγελματική σταδιοδρομία, η αξιολόγηση κατά τα προηγούμενα ακαδημαϊκά έτη, οι θέσεις που κατείχαν και, σε ορισμένες χώρες, η επίσημη αναγνώριση του ρόλου τους, με τη χορήγηση πιστοποίησης της συνάφειας του έργου που επιτελούν. Ωστόσο, άτυπα καθορίζονται και άλλα κριτήρια επιλογής, όπως η επίδειξη ορισμένων επαγγελματικών και προσωπικών ικανοτήτων που τεκμηριώνουν την καταλληλότητα για την άσκηση του ρόλου του μέντορα.

Στην Πορτογαλία, οι εκπαιδευτικοί για να γίνουν μέντορες θα πρέπει σωρευτικά να:

- ▶ βρίσκονται στην 4^η βαθμίδα της διδακτικής σταδιοδρομίας ή υψηλότερα και
- ▶ έχουν λάβει ελάχιστη βαθμολογία «Καλώς» στην αξιολόγηση επαγγελματικών επιδόσεων.

Ακόμα, όσον αφορά τα κριτήρια επιλογής, εξυπακούεται ότι ο μέντορας κατά προτίμηση θα πρέπει να διδάσκει το ίδιο γνωστικό αντικείμενο με τον αρχάριο εκπαιδευτικό. Είναι, επίσης, σημαντικό ο μέντορας να διαθέτει εμπειρία και κατάρτιση/εξειδίκευση σε έναν από τους παρακάτω τομείς: εκπαιδευτική οργάνωση, πρόγραμμα σπουδών, εκπαίδευση εκπαιδευτικών και εποπτεία της επαγγελματικής πρακτικής.

Στην Ισπανία, οι μέντορες²⁹ πρέπει να διαθέτουν επαγγελματικές ικανότητες που διασφαλίζουν την επίτευξη των στόχων του προγράμματος.

Στην Κροατία, απαιτείται τουλάχιστον πενταετής διδακτική εμπειρία και η κατοχή της επίσημης ιδιότητας του μέντορα σύμφωνα με τον κανονισμό του Οργανισμού Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών. Οι μέντορες πρέπει να πληρούν ένα σύνολο προϋποθέσεων και απαιτήσεων για να οριστούν ως τέτοιοι. Σε αυτές περιλαμβάνονται η καθοδήγηση των μεντορευόμενων και η δημοσίευση επαγγελματικών άρθρων, διαλέξεων, έργων κ.λπ.

Στην Ελλάδα, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν διδακτική εμπειρία άνω των δεκαπέντε ετών. Η διαδικασία επιλογής λαμβάνει, επίσης, υπόψη την κατάρτιση και την απόδοση στην εργασία, ενώ για τη βαθμολόγηση των υποψηφίων χρησιμοποιείται σύστημα πιστωτικών μονάδων:

- ▶ Διδακτορικό σε θέμα σχετικό με το μεντορισμό - 4 μονάδες,
- ▶ Μεταπτυχιακό σε θέμα σχετικό με το μεντορισμό - 3 μονάδες,
- ▶ Δεύτερο μεταπτυχιακό - 1 μονάδα,
- ▶ Προηγούμενη εμπειρία ως σχολικός σύμβουλος/μέντορας σε σχολεία, εκπαιδευτής εκπαιδευτικών - 4 μονάδες,
- ▶ Πιστοποίηση στις ΤΠΕ (επίπεδο Α - 1 μονάδα, επίπεδο Β - 2 μονάδες),

²⁹ Τη στιγμή που συντάσσεται το παρόν, ο ρόλος του μέντορα βρίσκεται υπό επαναπροσδιορισμό στην Ισπανία.



- ▶ Γνώση ξένης γλώσσας (άριστα - 1,5 μονάδα, πολύ καλά - 1 μονάδα, καλά - 0,5 μονάδα),
- ▶ Υπηρεσία στο ίδιο σχολείο με το μεντορευόμενο - 2 μονάδες.

Στη Σλοβενία, οι διευθυντές των σχολείων αντιστοιχούν στο μαθητευόμενο εκπαιδευτικό ένα μέντορα μεταξύ των έμπειρων εκπαιδευτικών που έχουν το ίδιο γνωστικό αντικείμενο, με αυτό για το οποίο εκπαιδεύεται ο μαθητευόμενος. Ο έμπειρος εκπαιδευτικός θα πρέπει να κατέχει τον τίτλο του Συμβούλου ή του Μέντορα επί τουλάχιστον τρία έτη και να έχει επταετή προϋπηρεσία.

Στην Ιταλία, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ο μέντορας πρέπει να είναι εκπαιδευτικός της ίδιας κατηγορίας διαγωνισμού³⁰. Εάν δεν είναι εφικτό να διοριστεί κάποιος εκπαιδευτικός με αυτό το χαρακτηριστικό, τότε θα πρέπει να διοριστεί άλλος εκπαιδευτικός από κατηγορία διαγωνισμού που να σχετίζεται ή να εντάσσεται στο ίδιο γνωστικό αντικείμενο. Ο διευθυντής του σχολείου, κατά τον καθορισμό του μέντορα, επαληθεύει ότι πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- ▶ Διαθέτει ειδικά προσόντα, όπως διδακτορικό τίτλο ή άλλους ακαδημαϊκούς τίτλους συναφείς με την άσκηση των καθηκόντων του,
- ▶ Έχει αναπτύξει επιστημονικές ερευνητικές δραστηριότητες, δημοσιεύσεις και άλλα, εφόσον είναι συναφή με το εργασιακό αντικείμενο του μέντορα,
- ▶ Διαθέτει κατάλληλη πολιτισμική επάρκεια,
- ▶ Έχει αποδεδειγμένη διδακτική προϋπηρεσία,
- ▶ Επιδεικνύει ικανότητα μεντορισμού, παροχής συμβουλευτικής και επαγγελματικής εποπτείας.

Θα πρέπει, επίσης, να προστεθεί, σχετικά με την Ιταλία, ότι δεν υπάρχει κανένας νόμος που να εμποδίζει έναν εκπαιδευτικό με προϋπηρεσία μικρότερη των πέντε ετών να αναλάβει το ρόλο του μέντορα. Ο διευθυντής του σχολείου μπορεί να διορίσει ακόμα και κάποιον που έχει ολοκληρώσει τη περίοδο υπηρεσίας ως δόκιμος κατά το προηγούμενο σχολικό έτος.

Συνεπώς, η ανάλυση των διαφόρων πλαισίων φανερώνει ότι δεν υπάρχει καθορισμένο προφίλ ικανοτήτων για την επιλογή των μεντόρων, αλλά ότι αυτό που προσδιορίζει κάθε νομικό πλαίσιο είναι τα κριτήρια για την επιλογή αυτή, τα οποία εκφράζουν τη διασφάλιση της επάρκειας των ικανοτήτων του μέντορα για τις ανάγκες του ρόλου και την εκπλήρωση των σκοπών του.

7.2. ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΜΕΝΤΟΡΩΝ ΚΑΙ ΜΕΝΤΟΡΕΥΟΜΕΝΩΝ

7.2.1. ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Η επιτυχία ενός προγράμματος μεντορίας έγκειται στην ορθή και άρτια αντιστοίχιση μέντορα και μεντορευόμενου (Zey, 1984). Στα διάφορα εθνικά πλαίσια δεν φαίνεται να αντικατοπτρίζεται κάποια μέριμνα όσον αφορά την επάρκεια των προφίλ μεταξύ του μέντορα και του μεντορευόμενου, λαμβάνοντας κυρίως υπόψη τις ανάγκες του τελευταίου. Ο καθορισμός του μέντορα αφορά μόνο την εκπλήρωση των προβλεπόμενων λειτουργικών και νομικών κριτηρίων, τα οποία κατά κάποιο τρόπο προσπαθούν να διασφαλίσουν την επάρκεια των ικανοτήτων και των δύο συντελεστών της μεντορικής σχέσης.

³⁰ Κατηγορία διαγωνισμού είναι η κατηγορία που συνδέεται με το γνωστικό πεδίο του διδασκόμενου μαθήματος.



Τα κριτήρια για την αντιστοίχιση του μέντορα με το μεντορευόμενο ή την ομάδα μεντορευόμενων είναι ο μέντορας και ο αρχάριος εκπαιδευτικός να:

- ▶ διδάσκουν το ίδιο μάθημα (PT³¹, SP, HR, GR, IT, SI),
- ▶ υπηρετούν στο ίδιο σχολείο (PT, SP, HR, IT, SI),
- ▶ είναι από την ίδια γεωγραφική περιοχή (HR),
- ▶ διδάσκουν ακόμα και διαφορετικά μαθήματα (IT).

7.2.2. ΜΕΝΤΟΡΕΥΟΜΕΝΟΙ ΚΑΙ ΜΕΝΤΟΡΑΣ

Τα προγράμματα ποικίλλουν ανάλογα με τον αριθμό των αρχάριων εκπαιδευτικών που παρακολουθεί ένας μέντορας. Στην Ισπανία και την Κροατία, ένας μέντορας είναι υπεύθυνος μόνο για ένα μεντορευόμενο. Στη Σλοβενία και την Ιταλία, οι μέντορες μπορούν να είναι υπεύθυνοι για το πολύ τρεις μεντορευόμενους. Στην Ελλάδα, οι μέντορες μπορούν να επιβλέπουν έως και οκτώ μεντορευόμενους. Στην Πορτογαλία, ο αριθμός των μεντορευόμενων που επιβλέπονται από ένα μέντορα δεν έχει καθοριστεί.

7.2.3. ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΕΝΤΟΡΑ

Η επιλογή και ο καθορισμός του μέντορα που θα επιβλέπει ένα συγκεκριμένο εκπαιδευτικό αποτελεί ευθύνη του διευθυντή του σχολείου³² σε όλα τα εθνικά πλαίσια που αποτελούν μέρος της σύμπραξης LOOP, εκτός από την Κροατία, όπου ο ρόλος αυτός ανήκει στον Οργανισμό Εκπαίδευσης και Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών.

Ο τρόπος επιλογής των μεντόρων είναι πολύ σημαντικός για τη διασφάλιση της επιτυχίας του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα. Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι πρόκειται για ουσιαστικό παράγοντα για την επαγγελματική ένταξη ενός εκπαιδευτικού, είναι σημαντικό να προβληματιστούμε σχετικά με το αν η ανάληψη του ρόλου του μέντορα θα πρέπει να είναι εθελοντική ή υποχρεωτική, δεδομένου του αντίκτυπου που μπορεί να έχει κάτι τέτοιο στην απόδοσή του. Συγχρόνως, είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη το πώς θα αναγνωρίζεται και θα υποστηρίζεται ο μέντορας για την ανάληψη αυτού του καθήκοντος.

Στην Πορτογαλία και την Ισπανία, η νομοθεσία δεν προβλέπει καμία υποστήριξη ούτε καν αναφέρεται στη σημασία του μέντορα και του μεντορευόμενου, δηλαδή στο γεγονός ότι θα πρέπει να έχουν κάποιο κοινό χρόνο εργασίας εβδομαδιαίως για αναστοχασμό σχετικά με τη διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα και τη διαχείριση των σχετικών δραστηριοτήτων.

Στην Κροατία, ένας μέντορας έχει μία έως δύο λιγότερες ώρες σχολικής εργασίας (δηλαδή εργασίας με τους μαθητές) εβδομαδιαίως, ώστε να μπορεί να αφιερώσει χρόνο στη μεντορία. Οι μέντορες εντάσσονται εξάλλου σε μια ειδική πορεία σταδιοδρομίας και είναι δυνατόν να εξελιχθούν σε ανώτερους μέντορες.

³¹ Κατά προτίμηση αλλά όχι υποχρεωτικά.

³² Στην Πορτογαλία, ο μέντορας ορίζεται από το συντονιστή του τμήματος ή από το συμβούλιο διδασκόντων (στην περίπτωση των διδασκόντων 1^{ου} κύκλου). Ο ορισμός γίνεται από το διευθυντή αν δεν μπορεί να γίνει από τους ανωτέρω.



Στην Ελλάδα, οι μέντορες αξιολογούνται για την απόδοσή τους και λαμβάνουν μόρια που λαμβάνονται υπόψη κατά τη συμμετοχή τους σε διαδικασίες για την τοποθέτηση σε ανώτερες θέσεις, όπως διευθυντές, σχολικοί σύμβουλοι, τοπικοί και περιφερειακοί διευθυντές.

Στη Σλοβενία, η ιδιότητα του μέντορα προσφέρει τη δυνατότητα ταχύτερης επαγγελματικής εξέλιξης στη διδασκαλία, τη μάθηση μεταξύ ομοτίμων και τη δυνατότητα εργασίας για τέσσερις ώρες την εβδομάδα με το μεντορευόμενο ή τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

Στην Ιταλία, ο μέντορας λαμβάνει χρηματική αμοιβή για την εκτέλεση των καθηκόντων του, η οποία υπολογίζεται βάσει του αριθμού των ωρών εργασίας.

7.3. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Σε καμία από τις χώρες της σύμπραξης δεν είναι υποχρεωτικό για τον εκπαιδευτικό να παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο μεντορισμού για να αναλάβει το ρόλο του μέντορα. Συνεπώς, το να είναι κανείς ειδικευμένος και επίσημα αναγνωρισμένος μέντορας δεν αποτελεί κριτήριο επιλογής. Μέχρι στιγμής, σε καμία χώρα της σύμπραξης δεν διατίθεται πρόγραμμα κατάρτισης για τους μέντορες. Ωστόσο, στην Πορτογαλία και στην Ελλάδα είναι υπό διαμόρφωση ένα αναγνωρισμένο πρόγραμμα κατάρτισης μεντόρων μέσω του πειραματικού έργου που διεξάγεται στο πλαίσιο του προγράμματος LOOP. Στη Σλοβενία, προετοιμαζόταν ήδη ένα πρόγραμμα κατάρτισης πριν από την έναρξη του προγράμματος LOOP. Το πρόγραμμα αναπτύσσεται από το Εθνικό Ινστιτούτο Εκπαίδευσης της Σλοβενίας.

Υπενθυμίζεται ότι ο όρος «μέντορας» συνδέεται σημασιολογικά με τον όρο «επιβλέπων» ή «εκπαιδευτής», ενώ επισημάνθηκε ήδη η εννοιολογική διάκριση μεταξύ των όρων αυτών και η σχέση τους με τα ίδια τα προγράμματα που εφαρμόζονται σε κάθε εθνικό πλαίσιο. Κατά συνέπεια, αν και δεν υπάρχουν κύκλοι μαθημάτων για τους μέντορες, στην Πορτογαλία υπάρχουν κύκλοι μαθημάτων παιδαγωγικής εποπτείας για τους εκπαιδευτικούς. Πρόκειται για προγράμματα συνεχιζόμενης κατάρτισης εκπαιδευτικών που δεν συνεπάγονται την απόκτηση τίτλου σπουδών και παρέχονται από δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς διαπιστευμένους από το Επιστημονικό και Παιδαγωγικό Συμβούλιο Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Εκπαιδευτικών. Ο σχεδιασμός των κύκλων μαθημάτων, η δομή, η διάρκεια και η φύση τους ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό και, ως εκ τούτου, είναι δύσκολο να προσδιοριστούν. Αξίζει, ωστόσο, να αναφερθεί, ότι οποιοσδήποτε εκπαιδευτικός έχει δικαίωμα να παρακολουθήσει τέτοιου τύπου μαθήματα και ότι δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις.

Καθώς επί του παρόντος δεν υπάρχουν επίσημα διαρθρωμένα προγράμματα επιμόρφωσης για τους μέντορες, οι δραστηριότητες που επιλέγονται ως προς αυτόν τον τομέα ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό και κυμαίνονται από συναντήσεις, παρακολούθηση μαθημάτων, συμμετοχή σε συνέδρια, σεμινάρια, εργαστήρια, ακόμη και δραστηριότητες αναστοχασμού, όπως η συγγραφή επαγγελματικού ημερολογίου.

7.4. ΣΤΟΧΟΣ ΤΟΥ LOOP: ΑΛΛΑΓΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Στο πλαίσιο της έρευνας που πραγματοποιήθηκε από τη σύμπραξη LOOP διερευνήθηκε, επίσης, το «επιθυμητό» προφίλ ενός μέντορα και τα κύρια χαρακτηριστικά του, οι διαστάσεις και η μορφή



και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων μεντορισμού που πρέπει να περιλαμβάνει ένα πρόγραμμα καθοδήγησης για νέους μέντορες.

7.4.1. ΣΤΟΧΟΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων θα πρέπει να καθιστά δυνατή την ανάπτυξη των παρακάτω δεξιοτήτων για τους μέντορες:

- ▶ επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένης της ενεργού ακρόασης, και κατανόηση της μη λεκτικής γλώσσας,
- ▶ δυναμική ανατροφοδότηση,
- ▶ ήπιες δεξιότητες: συναισθηματική νοημοσύνη, επίλυση προβλημάτων, διά βίου μάθηση,
- ▶ δημιουργία και διατήρηση σχέσεων εμπιστοσύνης και σεβασμού, συμπεριλαμβανομένης της ικανότητας διαχείρισης συγκρούσεων και στρεσογόνων καταστάσεων,
- ▶ αναστοχασμός για τις πρακτικές και τις μεθοδολογίες και συζήτηση με ομότιμους με διαφορετικά υπόβαθρα και εμπειρίες, έχοντας την προθυμία να:
 - (επαν)εξετάσουν και να βελτιώσουν τις πρακτικές τους,
 - υιοθετήσουν διαφορετική προοπτική και να δοκιμάσουν νέες στρατηγικές και μεθοδολογίες.

7.4.2. ΔΙΑΣΤΑΣΕΙΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Οι διαστάσεις που πρέπει να περιλαμβάνει ένα επίσημο πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων, σύμφωνα με την έρευνα του LOOP, είναι:

- ▶ Ο μέντορας σε σχέση καθοδήγησης:
 - δεξιότητες, χαρακτηριστικά και εμπειρία,
 - διαπροσωπικές σχέσεις και πολυπολιτισμικές προκλήσεις,
 - στρατηγικές και εργαλεία που χρησιμοποιούνται για αποτελεσματικές σχέσεις καθοδήγησης,
- ▶ Ο μέντορας στην τάξη:
 - μέσα για την παρακολούθηση των μαθημάτων και
 - αξιοποίηση της ανατροφοδότησης
- ▶ Παραδείγματα ορθών πρακτικών,
- ▶ Κατανόηση των αναγκών και των ιδιαιτεροτήτων της εργασίας με αρχάριους εκπαιδευτικούς.

7.4.3. ΠΡΟΦΙΛ ΜΕΝΤΟΡΩΝ

Οι έρευνες δείχνουν ότι υπήρξε συναίνεση ως προς το ότι ένας μέντορας πρέπει να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά και δεξιότητες, όπως:

- ▶ Άριστη γνώση διδακτικών-παιδαγωγικών στρατηγικών και πρακτικών,
- ▶ Γνώσεις σχετικά με το διδακτικό αντικείμενο για το οποίο παρέχει καθοδήγηση,



- ▶ Επαγγελματική εμπειρία στους τομείς της διδασκαλίας και της μάθησης,
- ▶ Προθυμία να αφιερώσει τον απαραίτητο χρόνο για την υποστήριξη των μεντορευόμενων,
- ▶ Έντονο ενδιαφέρον να γίνει μέντορας και να υποστηρίξει τους μεντορευόμενούς του,
- ▶ Ικανότητα να ακούει ενεργά και να επικοινωνεί αποτελεσματικά,
- ▶ Δυνατότητα ανταλλαγής εμπειριών και γνώσεων,
- ▶ Ικανότητα παροχής εποικοδομητικής ανατροφοδότησης.

7.4.4. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΚΑΠΟΙΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ

Όλοι οι επαγγελματίες κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους θα πρέπει να έχουν κίνητρο για να τα εκτελούν κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Τα κίνητρα και οι επιδόσεις συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν ότι το κίνητρο για να γίνει κάποιος καλός μέντορας έχει σχέση με «τη δυνατότητα ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών με τους εκπαιδευτικούς που ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους». Άλλοι παράγοντες κινητροδότησης που αναφέρθηκαν ήταν η δυνατότητα διαφοροποίησης της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού, η απαλλαγή από διδακτικά καθήκοντα ή η μερική διατήρηση διδακτικών καθηκόντων.

Εξετάζοντας τα άμεσα κίνητρα που θα ήθελαν να λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί, σε αυτά περιλαμβάνονται:

- ▶ Η δυνατότητα εξέλιξης/προόδου στη σταδιοδρομία τους (διαφοροποίηση του ρόλου και των αρμοδιοτήτων), με επίσημη αναγνώριση του ρόλου του μέντορα. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται αλλαγές στη νομοθεσία, στον ορισμό του ρόλου και των αρμοδιοτήτων του μέντορα, καθώς και στις προσφερόμενες προϋποθέσεις για τη διασφάλιση αυτών των καθηκόντων.
- ▶ Μείωση του χρόνου διδασκαλίας.
- ▶ Ευέλικτο ωράριο εργασίας.
- ▶ Δημιουργία ευκαιριών για ανταλλαγή εμπειριών, ορθών πρακτικών και μάθησης μεταξύ ομοτίμων.
- ▶ Συμμετοχή σε επίσημο πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων (με πιστοποίηση).
- ▶ Συμμετοχή σε κοινότητες πρακτικής εκπαιδευτικών.
- ▶ Αύξηση του μισθού των εκπαιδευτικών.

Η παραχώρηση χρόνου είναι η βασική προϋπόθεση, σύμφωνα με τους συμμετέχοντες στην έρευνα, που πρέπει να εξασφαλίζεται στους μέντορες για να μπορούν να παρέχουν καθοδήγηση. Η έρευνα έδειξε, επίσης, ότι η καθοδήγηση δεν θα πρέπει να αποτελεί δραστηριότητα πλήρους απασχόλησης για τον εκπαιδευτικό-μέντορα, αλλά θα πρέπει να είναι δυνατός ο συνδυασμός των κανονικών διδακτικών δραστηριοτήτων του και των καθηκόντων του ως μέντορα, ώστε να διασφαλίζεται:

- ▶ η διατήρηση των κινήτρων και του αισθήματος επιτυχίας,
- ▶ η επικαιροποίηση των γνώσεών του με νέες πρακτικές για την αντιμετώπιση των αναδυόμενων προκλήσεων,
- ▶ ότι θα λειτουργεί ως πρότυπο.

7.4.5. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ LOOP



► Σκοπός/αντικείμενα και στόχοι του προγράμματος

Ο μεντορισμός ως μια νέα πρόκληση για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς προϋποθέτει κατάρτιση, η οποία θα πρέπει να ανταποκρίνεται στην αντιμετώπιση των διαφόρων επαγγελματικών περιστάσεων που μπορεί να προκύψουν, με στόχο την επίλυση προβλημάτων, και τη γεφύρωση μεταξύ της επαγγελματικής και προσωπικής τους ανάπτυξης, την εποπτεία και την υποστήριξη ενός νέου εκπαιδευτικού κατά τη φάση της εισαγωγής του στο επάγγελμα.

Στόχος του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) είναι να λειτουργήσει ως ένα επίσημο πρόγραμμα επιμόρφωσης, το οποίο απευθύνεται σε έμπειρους εκπαιδευτικούς για να τους δώσει την ευκαιρία να εφαρμόσουν το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς (ΠΕΕΝΕ), με βάση το θεσμό του μέντορα.

Το πρόγραμμα έχει, επίσης, ως στόχο να δημιουργήσει ευκαιρίες ώστε οι έμπειροι εκπαιδευτικοί να διαφοροποιήσουν τους ρόλους τους, ενεργώντας ως μέντορες για τους αρχάριους συναδέλφους τους, με γνώμονα την περαιτέρω κινητροδότησή τους για το επάγγελμα και, ως εκ τούτου, τη διατήρηση της παραμονής τους στο χώρο της εκπαίδευσης.

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μπορούν να αξιοποιήσουν το ΠΕΜ προκειμένου να:

- αποκτήσουν πρόσβαση σε ένα θεωρητικό πλαίσιο που επιτρέπει να αναπτυχθεί με τα υπό μελέτη αντικείμενα μια σχέση ικανή να αποφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα,
- κατανοήσουν τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητές και να διαχειριστούν τις προσδοκίες που απορρέουν από το ρόλο ενός μέντορα,
- προσδιορίσουν προτεραιότητες και σχετικές δράσεις για την ανάπτυξη δραστηριοτήτων μεντορισμού,
- διαμορφώσουν από κοινού πρότυπα και πρωτόκολλα για τον προσανατολισμό της δράσης τους στο πλαίσιο του ρόλου τους ως μέντορες,
- αναπτύξουν τις ικανότητές τους σε διάφορους τομείς, ώστε να μπορούν να εφαρμόσουν εν συνεχεία αποτελεσματικά το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς,
- αποκτήσουν πρόσβαση σε σχετικές ασκήσεις, δραστηριότητες και υλικά.

Όπως η αποτελεσματική διδασκαλία, έτσι και η αποτελεσματική καθοδήγηση των αρχάριων εκπαιδευτικών με βάση το θεσμό του μέντορα θα πρέπει να είναι οργανωμένη (όχι συμπτωματική), τεκμηριωμένη (όχι συγκυριακή) και συνεργατική (όχι κατά μόνας), με χρόνο για αναστοχασμό και ανατροφοδότηση.

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που θα παρακολουθήσουν το ΠΕΜ αναμένεται να:

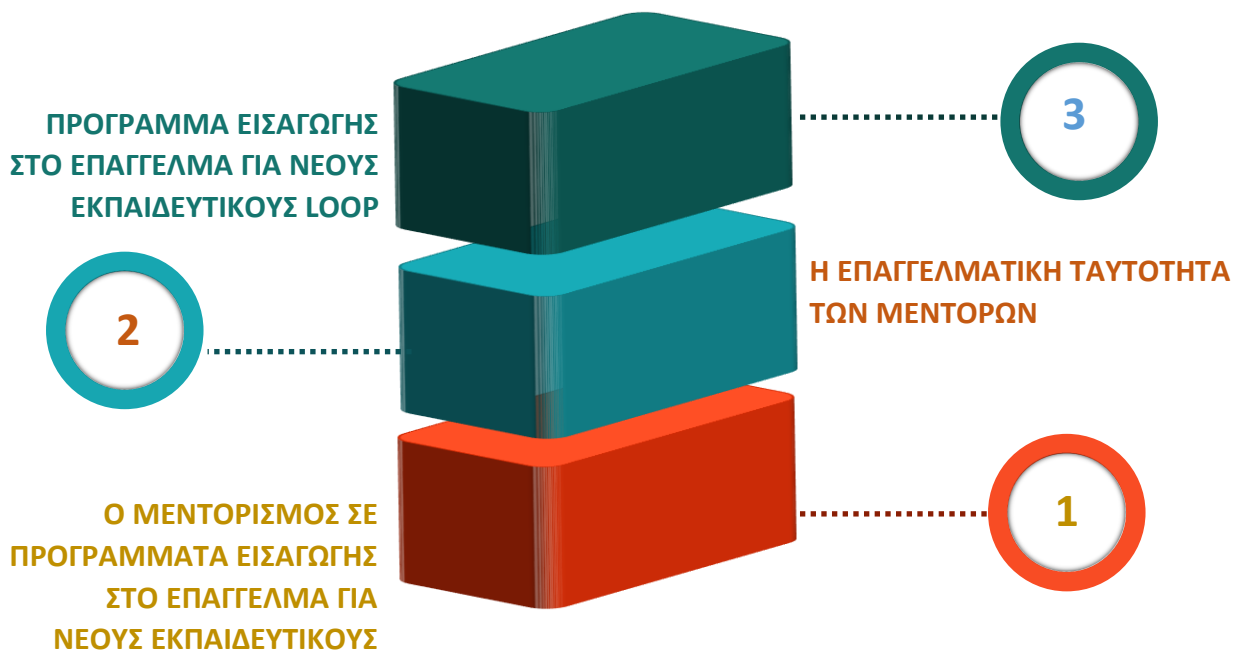
- Κατανοήσουν τα καθήκοντα, τις ευθύνες και τις προσδοκίες που συνεπάγεται ο ρόλος του έμπειρου εκπαιδευτικού,
- Προσδιορίσουν τις σχετικές προτεραιότητες, δράσεις και δεξιότητες για την ανάπτυξη της ικανότητάς τους να ενεργούν ως μέντορες,
- Διαμορφώσουν από κοινού πρότυπα και πρωτόκολλα για τη διαχείριση του μεντορισμού ως σχέσης,



- Αναπτύξουν ικανότητες σε διάφορους τομείς που άπτονται του εκπαιδευτικού επαγγέλματος, όπως είναι ο επιστημονικός/διδακτικός, τεχνικός/κανονιστικός, διαπροσωπικός και ηθικός/κοινωνικός,
- Αναπτύξουν δεξιότητες παρέμβασης που ενδείκνυνται σε πλαίσια επαγγελματικής δράσης.

► **Δομή του προγράμματος (εύρος/δραστηριότητες/διάρκεια)**

Το ΠΕΜ περιλαμβάνει τρεις διαδοχικούς κύκλους (Εικόνα 2), οι οποίοι είναι συνδεδεμένοι μεταξύ τους, συμπληρωματικοί και διακριτοί ως προς το θεωρητικό τους περιεχόμενο και υλοποιούνται με βάση προτεινόμενες δραστηριότητες και ασκήσεις, ώστε να διασφαλιστεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό η επιμόρφωση των νέων μεντόρων. Η διάρκεια του προγράμματος αναμένεται να είναι 35 ώρες και η παρακολούθηση προβλέπεται να είναι διά ζώσης, αλλά το πρόγραμμα μπορεί να διατεθεί και διαδικτυακά (εξ αποστάσεως).



Εικόνα 2 - Κύκλοι του Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων

Οι Κύκλοι εστιάζουν σε διαφορετικά πλαίσια κατάρτισης έμπειρων εκπαιδευτικών και, ως εκ τούτου, είναι διαρθρωμένοι σε διαφορετικές ενότητες, με διαφορετικό περιεχόμενο και στόχους. Συνεπώς, κάθε ενότητα ενός κύκλου, μετά από μια σύντομη εισαγωγή, περιλαμβάνει μια σειρά προτεινόμενων δραστηριοτήτων, με καθορισμένο χρονοδιάγραμμα, οι οποίες υλοποιούνται με βάση πρακτικές ασκήσεις που σχετίζονται με την εν λόγω ενότητα και, λόγω του χαρακτήρα τους, ενθαρρύνουν τη διερεύνηση και τον προβληματισμό.

Συνιστάται, κατά τη μελέτη του Προγράμματος, ο εκπαιδευτής να εξοικειωθεί με το εννοιολογικό πλαίσιο του προγράμματος LOOP και να το παρουσιάσει στους/στις επιμορφούμενους/ες προτού αυτοί/αυτές ξεκινήσουν οποιαδήποτε δραστηριότητα.

Επομένως, στον Κύκλο I - Μεντοριsmός στο Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς, ο νέος μέντορας θα έχει την δυνατότητα να βιώσει το νέο του ρόλο, γνωρίζοντας



τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα, αλλά και τις αρχές που διέπουν τους διάφορους τύπους μεντορισμού.

Σε αυτόν τον κύκλο, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να μελετήσουν τις ακόλουθες ενότητες:

- Ο ρόλος του μέντορα
- Τα διάφορα είδη μεντορισμού και πώς να τα αξιοποιήσετε
- Τα στάδια της σχέσης καθοδήγησης

Ο Κύκλος II - Η Επαγγελματική Ταυτότητα των Μεντόρων εστιάζει στα διάφορα χαρακτηριστικά που χρειάζεται να έχει ένας έμπειρος εκπαιδευτικός για να είναι αποτελεσματικός ως μέντορας.

Σε αυτόν τον κύκλο, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να μελετήσουν τις ακόλουθες ενότητες:

- Ο αυτοαναστοχασμός στον πυρήνα της επαγγελματικής ανάπτυξης
- Επικοινωνιακές και διαπροσωπικές δεξιότητες
- Εμφατική ακρόαση στο πλαίσιο της μη βίαιης επικοινωνίας
- Διδασκαλία για την καλλιέργεια της ανοιχτής νοοτροπίας των μαθητών
- Διαχείριση στρεσογόνων καταστάσεων
- Ψηφιακές δεξιότητες, εργαλεία και στρατηγικές
- Εγώ ως αρχάριος εκπαιδευτικός: Αναστοχασμός της πορείας μου
- Εγώ ως αρχάριος εκπαιδευτικός: Διαχείριση διαφωνιών και προσδοκιών.

Τέλος, ο Κύκλος III - Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP, παρουσιάζει στους υποψήφιους μέντορες το Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς LOOP και τους ενημερώνει σχετικά με τους στόχους, το περιεχόμενο και τα υλικά του.

Σε αυτήν την ενότητα, οι έμπειροι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να:

- αναπτύξουν ένα επαγγελματικό κοινωνικό δίκτυο,
- μάθουν τι είναι το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και πώς μπορούν να το αξιοποιήσουν.

► Καταλληλότητα για τη χώρα/το εκπαιδευτικό πλαίσιο/το προφίλ του μέντορα και του μεντορευόμενου

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- **Εστίαση στους στόχους:** Οι στόχοι είναι σαφώς καθορισμένοι, έχουν όμως την ευελιξία να προσαρμόζονται ανάλογα με το εθνικό πλαίσιο και τις ανάγκες.
- **Ευελιξία:** Μπορούν να ενσωματωθούν οι διαφορές στα εθνικά πλαίσια και στην ομάδα των μεντόρων κατά τη διάρκεια της υλοποίησης του προγράμματος.
- **Συμπεριληπτικότητα:** Καθώς είναι δυνατή η προσθήκη και η τροποποίηση δραστηριοτήτων ανάλογα με τις ανάγκες, μπορεί να συμπεριλάβει όλες τις ανάγκες προσαρμογής.
- **Αξιοπιστία:** Επειδή είναι αποτέλεσμα συνεργασίας διαφόρων φορέων, με διαφορετική γνώση, και ομάδων εργασίας.



- **Θετικό χαρακτήρα:** Αναγνωρίζεται ότι οι ικανότητες μπορούν να βελτιωθούν και ότι όλοι οι συμμετέχοντες μπορούν να αλλάξουν.

► **Στόχος του προγράμματος**

Για την ενσωμάτωση των αρχάριων εκπαιδευτικών στην κουλτούρα του σχολείου, είναι ζωτικής σημασίας να υπάρχουν έμπειροι εκπαιδευτικοί που μπορούν να τους εξηγήσουν τις πολιτικές, τους κανονισμούς και τις διαδικασίες του σχολείου, να μοιραστούν μαζί τους μεθόδους, υλικά και άλλους πόρους, να τους βοηθήσουν στην επίλυση προβλημάτων που αφορούν τη διδασκαλία και τη μάθηση, να τους παράσχουν προσωπική και επαγγελματική υποστήριξη και να τους καθοδηγήσουν, ώστε να επιτευχθούν βελτιώσεις στην απόδοσή τους.

Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευτικοί και οι διευθυντές σχολείων πρέπει να θεωρούν την καθοδήγηση μέσω του μέντορα ως μια συμβιωτική σχέση, στην οποία οι αρχάριοι και οι έμπειροι εκπαιδευτικοί μοιράζονται γνώσεις και εμπειρίες, μαθαίνουν, αναπτύσσονται και συνεργάζονται μεταξύ τους.

Το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων (ΠΕΜ) είναι σχεδιασμένο για έμπειρους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι είναι αφοσιωμένοι στο έργο τους και αναγνωρίζονται από τους συναδέλφους τους ως επαγγελματίες με υπευθυνότητα και ικανότητες.



8. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΝΑΛΗΨΗ ΔΡΑΣΗΣ

Το τι είδους προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα και μεντορισμού υπάρχουν και υπό ποιες συνθήκες εκπληρώνουν το σκοπό τους αποτελούν βασικά ερωτήματα για τους ερευνητές, τους παιδαγωγούς και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, οι οποίοι βρίσκονται αντιμέτωποι αφενός με τη σημασία τους και αφετέρου με την υποχρέωση να επενδύσουν στους εκπαιδευτικούς κατά το ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Όπως υποστηρίζει η ίδια η θεωρία της εισαγωγής στο επάγγελμα, η επένδυση για την υποστήριξη της αποτελεσματικότητας των νέων εκπαιδευτικών μπορεί να αυξήσει τη διατήρηση των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και την ίδια την ελκυστικότητα του επαγγέλματος, βελτιώνοντας έτσι τα αποτελέσματα. Αυτός ακριβώς ο στόχος βρίσκεται στο επίκεντρο της υλοποίησης του προγράμματος LOOP και σε αυτό το στάδιο είναι σημαντικό να εξετάσουμε τις σχετικές προκλήσεις που ανέκυψαν κατά τη φάση του σχεδιασμού του προγράμματος και να αναπτύξουμε δημιουργικά στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους, λαμβάνοντας υπόψη τη συμμετοχή των σχολείων, την πρόταση υλοποίησης, τις προσφερόμενες συνθήκες, το ρόλο της σχολικής διοίκησης και την προσήλωση των συμμετεχόντων.

8.1. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Τα σχολεία κλήθηκαν να συμμετάσχουν στη φάση υλοποίησης του έργου LOOP και η συμμετοχή τους ήταν προαιρετική, ακόμα και όταν η πρόσκληση έγινε από δημόσιους φορείς ενταγμένους στη σύμπραξη του προγράμματος (όπως στην Πορτογαλία, την Ελλάδα και την Κροατία). Επομένως, η συμμετοχή των σχολείων είχε να κάνει σε μεγάλο βαθμό με το ουσιαστικό ενδιαφέρον τους, αν και υπόκειτο σε διάφορους περιορισμούς, όπως διευκρινίζεται σε αυτό το κεφάλαιο, καθώς οι πιο συνηθισμένες δυσκολίες σχετίζονταν με την έλλειψη χρόνου και τη μειωμένη γνώση σχετικά με το θέμα του προγράμματος, σε συνδυασμό με ενδογενείς παράγοντες και κάποια φυσική αντίσταση σε νέα προγράμματα.

Η διαδικασία επιλογής επηρέασε, επίσης, τη συμμετοχή με βάση τα ακόλουθα κριτήρια:

- ▶ **Αριθμός εκπαιδευτικών που προσλήφθηκαν τα τελευταία χρόνια στα σχολεία:** Με την υποστήριξη των δημόσιων φορέων που συνδέονται με το πρόγραμμα, πραγματοποιήθηκε καταγραφή των σχολείων και του αριθμού των εκπαιδευτικών που προσλήφθηκαν κατά το τελευταίο σχολικό έτος, καθώς αυτό θεωρήθηκε δείκτης της ύπαρξης εκπαιδευτικών με λιγότερα χρόνια εμπειρίας και, ως εκ τούτου, δυνητικά επιλέξιμων για ενσωμάτωση σε διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα. Συνεπώς, στην πρώτη φάση, τα σχολεία που επιλέχθηκαν ήταν εκείνα με το μεγαλύτερο αριθμό προσλήψεων εκπαιδευτικών κατά το προηγούμενο σχολικό έτος.
- ▶ **Ένταξη στο δίκτυο των σχολείων που συμμετέχουν στο πρόγραμμα:** Πρόκειται για τα σχολεία που έχουν εγγραφεί στον ιστότοπο του προγράμματος και τα οποία έχουν ήδη εκδηλώσει την πρόθεση να συμμετάσχουν στις δραστηριότητες και να υλοποιήσουν το πρόγραμμα LOOP, επειδή θεωρούν ότι τα αποτελέσματα έχουν σημασία και αναγνωρίζουν την αξία τους.
- ▶ **Ένταξη στο δίκτυο επαφών των οργανισμών:** Τα σχολεία που έχουν ήδη συμμετάσχει σε άλλες δραστηριότητες των διαφόρων οργανισμών που απαρτίζουν τη σύμπραξη, έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα LOOP.



- ▶ **Συμμετοχή στο δίκτυο επαφών των δημόσιων φορέων:** Τα σχολεία ενημερώνονται τακτικά σχετικά με τα έργα που υποστηρίζονται από τα Υπουργεία Παιδείας και θεωρούν ότι οι αιτήσεις συμμετοχής στις δραστηριότητες αποτελούν επιβεβαίωση της ποιότητας των προγραμμάτων και εγγύηση της επιτυχίας των δράσεων στις οποίες καλούνται να συμμετάσχουν. Ως εκ τούτου, τείνουν να αποδέχονται προτάσεις από αυτούς τους φορείς.

Το γεγονός ότι αυτά τα κριτήρια επιλογής εφαρμόστηκαν κατά την αποστολή των προσκλήσεων σήμαινε ότι πολλά σχολεία αποκλείστηκαν. Περαιτέρω, ίσως είναι πιθανό ορισμένα από τα σχολεία που προσκλήθηκαν να μην θεώρησαν τα προγράμματα κατάλληλα ή εύστοχα, ιδίως λόγω της κινητικότητας των εκπαιδευτικών κάθε χρόνο, που είναι πιο έντονη σε ορισμένα εθνικά πλαίσια. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι δυνητικοί συμμετέχοντες μπορεί να πληρούν τα κριτήρια επιλεξιμότητας τη μία χρονιά και όχι την επόμενη και ότι το σχολείο ενδέχεται να μην ενδιαφέρεται να εφαρμόσει τα προγράμματα. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί η μεγαλύτερη συμμετοχή των σχολείων που προσκλήθηκαν από τους φορείς που υπάγονται στα Υπουργεία Παιδείας σε σχέση με τους συμμετέχοντες οργανισμούς, γεγονός που αναδεικνύει τη σημασία της συμμετοχής των Υπουργείων Παιδείας στη διαδικασία αυτή.

Είναι, συνεπώς, σημαντικό να επανεξεταστεί ο ορισμός των κριτηρίων επιλογής και να διευρυνθεί το πεδίο εφαρμογής τους, ώστε να έχουν περισσότερα σχολεία τη δυνατότητα να αναγνωρίσουν τη σημασία του προγράμματος ανάλογα με την κατάσταση στην οποία βρίσκονται και να προχωρήσουν στην υλοποίησή του.

8.2. ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ

Οι συμμετέχοντες οργανισμοί από τις διάφορες χώρες άρχισαν να επικοινωνούν με τα σχολεία σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Η κατάσταση αυτή οφείλεται σε ορισμένους κύριους λόγους:

- ▶ Υπάρχουν χώρες που εκπροσωπούνται από το Υπουργείο Παιδείας τους, γεγονός που επιταχύνει την επαφή με τα σχολεία και αυτά αντιλαμβάνονται ευκολότερα τη σημασία της συμμετοχής τους, δεδομένου ότι ο φορέας που τα εποπτεύει συμμετέχει στο πρόγραμμα και του προσδίδει αξιοπιστία εξ αρχής, καθώς επίσης και εγκυρότητα στα αποτελέσματα.
- ▶ Υπάρχουν χώρες των οποίων τα Υπουργεία Παιδείας δεν εκπροσωπούνται στη σύμπραξη και, ως εκ τούτου, τα σχολεία αυτών των χωρών αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες στην επαφή και τη συμμετοχή τους στη φάση της υλοποίησης.
- ▶ Η συμφωνία της θεματολογίας του προγράμματος με άλλα υπό σχεδιασμό προγράμματα, καθώς ορισμένοι δημόσιοι φορείς³³ βρίσκονταν ήδη σε διαδικασία σχεδιασμού των δικών τους περιφερειακών προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και είχαν ξεκινήσει την υλοποίησή τους. Αυτό υπήρξε μια σημαντική πρόκληση λόγω της αδυναμίας (και της ανακολουθίας) να εφαρμοστούν ταυτόχρονα δύο σειρές προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα στο πλαίσιο του ίδιου συστήματος.

Αυτό το γεγονός επηρεάζει το βαθμό υλοποίησης και εμπλοκής των σχολείων, γι' αυτό και είναι σημαντικό να προσελκύσουμε τους φορείς που δεν έχουν ακόμη επηρεαστεί άμεσα, να παρουσιάσουμε το έργο που αναπτύχθηκε, τη σημασία του προγράμματος και τον αντίκτυπό του

³³ Το παράδειγμα της Ισπανίας.



και να τους εντάξουμε σύντομα στην υλοποίηση. Υπό αυτήν την έννοια, συνιστάται οι προσκλήσεις για τη συμμετοχή των σχολείων να γίνονται με τη σφραγίδα των Υπουργείων Παιδείας.

Όσον αφορά τον καταλληλότερο χρόνο για την αποστολή προσκλήσεων, θεωρείται ότι μετά την έναρξη του ακαδημαϊκού έτους ίσως να μην είναι και ο πλέον ενδεδειγμένος χρόνος, καθότι η οργάνωση των δραστηριοτήτων στα σχολεία καθορίζεται πριν από το σημείο αυτό, ακολουθώντας ένα χρονοδιάγραμμα με ελάχιστη έως καθόλου ευελιξία. Η κατανομή των εργασιών και τα χρονοδιαγράμματα καθορίζονται πριν από την έναρξη κάθε σχολικού έτους, αφήνοντας ελάχιστα περιθώρια για μετέπειτα αλλαγές. Συνεπώς, η καθυστερημένη επικοινωνία με τα σχολεία μπορεί να καταστήσει δύσκολη ή ακόμα και αδύνατη την υλοποίηση του προγράμματος κατά το συγκεκριμένο σχολικό έτος, δεδομένου ότι η αναπροσαρμογή των προκαθορισμένων ωρολογίων προγραμμάτων των εκπαιδευτικών στο πρόγραμμα αποτελεί μια πολύπλοκη διαδικασία και συχνά είναι αδύνατο να επιτευχθεί. Για αυτό, αρκετοί εκπαιδευτικοί που θα μπορούσαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα στερούνται την ευκαιρία αυτή λόγω μη διαθεσιμότητας, που οφείλεται σε καθυστερημένο σχεδιασμό.

Η εθνική ομάδα LOOP επιδιώκει την επίτευξη μιας κοινής βάσης και συντονίζει δράσεις που μπορούν να ωφελήσουν τόσο την υλοποίηση των πιλοτικών προγραμμάτων LOOP όσο και την εφαρμογή του εθνικού προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς.

Επομένως, είναι σημαντικό να μεριμνούμε για τον έγκαιρο προγραμματισμό, παίρνοντας ως δεδομένο ότι η εκπαίδευση των μεντόρων θα πρέπει να λάβει χώρα κατά το σχολικό έτος πριν από την υλοποίηση της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα, η οποία θα πρέπει να λάβει χώρα καθ' όλη τη διάρκεια του σχολικού έτους.

8.3. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που οι διευθυντές των σχολείων θεωρούν ότι έχουν το κατάλληλο προφίλ για να αναλάβουν το ρόλο του μέντορα είναι συχνά εκείνοι που ήδη κατέχουν υψηλές θέσεις, ιδίως στο επίπεδο της παιδαγωγικής διεύθυνσης. Η προσθήκη μίας ακόμα ευθύνης, χωρίς καμία αμοιβή ή αναγνώριση, μπορεί να μην γίνει θετικά αποδεκτή και να οδηγήσει σε έλλειψη ενδιαφέροντος για τη συμμετοχή τους, με την αιτιολογία ότι η απόφασή τους αυτή βασίζεται στην έλλειψη διαθεσιμότητας.

Απαιτείται, λοιπόν, να δημιουργηθούν οι κατάλληλες συνθήκες για τη συμμετοχή των μεντόρων, όπως για παράδειγμα:

- ▶ Αμοιβή για τα πρόσθετα καθήκοντα,
- ▶ Ενσωμάτωση των ωρών παροχής καθοδήγησης (μεντορισμού) ως μέρους του διδακτικού προγράμματος, παρά ως μέρους του μη διδακτικού προγράμματος,
- ▶ Πιστοποίηση για την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων,
- ▶ Αναγνώριση της συμμετοχής και της προσφοράς τους στη διαδικασία αξιολόγησης,
- ▶ Επίσημη αναγνώριση του ρόλου του μέντορα ως επιλογή σταδιοδρομίας.

Στα σχολεία ενδέχεται να μην υπάρχουν επιλέξιμοι εκπαιδευτικοί για συμμετοχή στη διαδικασία εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, όπως θεωρούνταν αναμενόμενο. Τα τελευταία χρόνια, σε όλες τις εθνικές και διεθνείς εκθέσεις επισημαίνονται διεξοδικά τα ζητήματα που αφορούν το μειωμένο αριθμό των αρχάριων εκπαιδευτικών. Η μείωση αυτή έχει ως



αποτέλεσμα τη γήρανση του ανθρώπινου δυναμικού και έχει καταστήσει την πρόσληψη νέων εκπαιδευτικών στις περισσότερες χώρες ιδιαίτερα επιτακτική, ενώ αναμένεται και μια αύξηση στον τομέα αυτόν τα επόμενα χρόνια.

Με τη βεβαιότητα αυτής της αύξησης, καθίσταται ακόμη πιο αναγκαίο να δοθεί έμφαση στην εισαγωγή στο επάγγελμα και την καθοδήγηση με βάση το θεσμό του μέντορα. Ως εκ τούτου, κρίνεται απαραίτητη η παροχή στους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και στους διάφορους εκπαιδευτικούς φορείς μιας αξιόπιστης και επίκαιρης αξιολόγησης όσων είναι γνωστά σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και καθοδήγησης, εντοπίζοντας τα κενά και τα συναφή ζητήματα που θα δικαιολογήσουν και θα προωθήσουν την υλοποίηση και τη γενίκευσή τους.

Θα πρέπει, ωστόσο, να υπογραμμιστεί ότι θα ήταν δύσκολο να βρεθούν έμπειροι εκπαιδευτικοί για να συμμετέχουν στο πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα, αν είχαν εφαρμοστεί τα κριτήρια που περιγράφονται στη διατύπωση του προγράμματος, δηλαδή να είναι ηλικίας έως 35 ετών και με εμπειρία έως 5 έτη. Λόγω της ανάγκης αναθεώρησης αυτού του προφίλ ορίστηκαν τα ακόλουθα κριτήρια:

- ▶ Η ηλικία δεν αποτελεί πλέον κριτήριο επιλεξιμότητας,
- ▶ Να έχουν έως 5 έτη διδακτικής υπηρεσίας,
- ▶ Να έχουν έως 5 έτη υπηρεσίας στην κατηγορία του γνωστικού αντικείμενου,
- ▶ Να έχουν έως 5 έτη υπηρεσίας στη βαθμίδα,
- ▶ Να μην έχουν υπηρετήσει σε θέση διδασκαλίας (για τουλάχιστον 10 έτη).

Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών έχει εξελιχθεί πολύ τα τελευταία 50 χρόνια, έχει επεκταθεί η επιρροή της και έχει οδηγήσει σε μια πολύ ουσιαστική επιστημονική παραγωγή. Η κατάρτιση είναι θεμελιώδης για την εδραίωση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος, η οποία είναι εφικτή μόνο μέσα σε ένα πλαίσιο μιας σχολικής μονάδας και εντός μιας συλλογικότητας που της προσδίδει νόημα και βαρύτητα. Τα προγράμματα επιμόρφωσης και οι ενημερωτικές δράσεις που εντάσσονται στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος έχουν στόχο την υλοποίηση μιας διαδικασίας επαγγελματικής κοινωνικοποίησης, σε ένα πλαίσιο στο οποίο κάθε ένας από τους συμμετέχοντες είναι πλήρως ενταγμένος και αναγνωρισμένος.

8.4. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΣΥΝΤΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Η πιθανή απουσία αναγνώρισης της αξίας του προγράμματος από τις διευθύνσεις των σχολείων είναι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια ως προς τη βιώσιμη εφαρμογή των προγραμμάτων. Πέραν αυτού, υπάρχουν και άλλοι λόγοι που συνδέονται με αυτήν την απουσία αναγνώρισης:

- ▶ **Η κουλτούρα του σχολείου/οργανισμού:** Τα σχολεία αντιμετωπίζουν καθημερινά πολλαπλές προκλήσεις, οι οποίες απαιτούν άμεση αντιμετώπιση. Οι προκλήσεις αυτές απαιτούν δεξιότητες από διάφορους τομείς γνώσης, που δεν καλύπτονται από έναν μόνο επαγγελματία, γεγονός που συνεπάγεται την εμπλοκή περισσότερων φορέων και τη συνακόλουθη ανάγκη για ανθρώπινους πόρους και χρόνο. Ο μεσοπρόθεσμος και μακροπρόθεσμος σχεδιασμός άλλων δράσεων εκτός της καθημερινής σχολικής ρουτίνας είναι συνεπώς αρκετά δύσκολο να επιτευχθεί και η υιοθέτηση καινοτόμων προγραμμάτων, που επιβάλλουν τη μετάβαση σε νέους τρόπους εργασίας, θεωρείται δύσκολο εγχείρημα, γι' αυτό και είναι απαραίτητη η υποστήριξη της διεύθυνσης του σχολείου. Είναι απαραίτητο να προωθείται και να



υποστηρίζεται η σημασία ύπαρξης μιας επαγγελματικής κουλτούρας που προωθεί την ενεργό συμμετοχή του προσωπικού και επηρεάζει θετικά τους διδακτικούς πόρους στο πλαίσιο στρατηγικού, πολυετούς σχεδιασμού.

- ▶ **Απαξίωση της συνεργατικής εργασίας:** Στην πραγματικότητα, αυτή η μορφή εργασίας δεν αναγνωρίζεται, δεν προωθείται και δεν υποστηρίζεται, με αποτέλεσμα να μην αποτιμάται σωστά αυτός ο τύπος προγράμματος.
- ▶ **Έλλειψη γνώσης των αρχών** που διέπουν τα προγράμματα, των στόχων τους και του αντίκτυπου τους.
- ▶ **Αντιστοιχία με τα προγράμματα επίβλεψης και μεντορισμού:** Ορισμένα από τα προγράμματα που εφαρμόζονται στα διάφορα εθνικά πλαίσια έχουν ως στόχο την αξιολόγηση των ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, ενόψει της διαδικασίας μονιμοποίησής τους, οπότε υπάρχει η τάση να συγχέονται οι δράσεις του LOOP με την επίβλεψη και το μεντορισμό, που έχουν έντονα αξιολογικό χαρακτήρα και, ως εκ τούτου, διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό από το αντικείμενο του προγράμματος αυτού.

Κατά συνέπεια, είναι σημαντικό να αποσαφηνιστεί η φύση της πρακτικής του μεντορισμού στην οποία βασίζεται η εισαγωγή στο επάγγελμα, επιδιώκοντας την υποστήριξη των διευθυντών των σχολείων και του προσωπικού τους, δείχνοντάς τους τη σημασία του ρόλου τους και της συμμετοχής του σχολείου τους σε αυτό το πρόγραμμα που έχει ως σκοπό την υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών. Η ανάπτυξη ισχυρών σχέσεων με τους διευθυντές των σχολείων, ώστε να συμμετέχουν ουσιαστικά και να μπορούν να εξασφαλίσουν χώρο και χρόνο για να προωθήσουν και να υλοποιήσουν τις δράσεις, είναι απαραίτητη, και για το σκοπό αυτόν προτείνεται η κατάρτιση πρωτοκόλλων συνεργασίας.

8.5. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΩΝ

Βασική επιδίωξη των επαγγελματιών της εκπαίδευσης είναι να καταπολεμήσουν την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και να αυξήσουν την ακαδημαϊκή επιτυχία, διασφαλίζοντας την ένταξη όλων των μαθητών. Ωστόσο, η επίτευξη αυτών των στόχων συχνά δυσχεραίνεται λόγω της απαίτησης για υπερβολικές και περιττές γραφειοκρατικές διαδικασίες, οι οποίες το μόνο που προσφέρουν είναι να εξουθενώνουν και να αποθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς. Παρατηρείται, λοιπόν, μια ολοένα και εντονότερη τάση αναζήτησης λιγότερο γραφειοκρατικών διαδικασιών, που να βελτιστοποιούν τις ρουτίνες, να καθιστούν το χρόνο αποδοτικό και να εξασφαλίζουν την επιτυχία.

Επομένως, είναι σημαντικό να επισημανθούν ορισμένοι από τους σημαντικότερους παράγοντες:

- ▶ Η υλοποίηση του προγράμματος LOOP είναι άρτια σχεδιασμένη, χωρίς γραφειοκρατικές υπερβολές και οι διάφοροι ενδιαφερόμενοι φορείς έχουν εξασφαλίσει όλη την υποστήριξη που χρειάζονται.
- ▶ Ο αντίκτυπος των προγραμμάτων στο σχολείο: Οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα σχολεία είναι πολλές και δίνεται έμφαση σε δράσεις για την επίλυση των προβλημάτων αυτών σε μεγάλη κλίμακα και σε άμεσο χρονικό διάστημα. Η υλοποίηση του έργου LOOP απαιτεί κάτι διαφορετικό: Καλεί τα σχολεία να συστρατευθούν για την πιλοτική αξιολόγηση των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα, που βασίζονται σε δράσεις μεντορισμού, με την προοπτική να περιοριστούν οι επιπτώσεις της έλλειψης αρχάριων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα και της απώλειας της συσσωρευμένης γνώσης των έμπειρων εκπαιδευτικών.



Πρόκειται αναμφίβολα για μια πρόκληση που απαιτεί συνεργατική και αλτρουιστική στάση από όλους τους εμπλεκόμενους με στόχο το κοινό καλό.

- ▶ Αν και το πρόγραμμα LOOP δεν επικεντρώνεται στους μαθητές, οι μαθητές είναι αυτοί που θα επωφεληθούν τελικά από αυτό. Πράγματι, ένας από τους στόχους του LOOP είναι η δημιουργία μιας επαγγελματικής κοινότητας που θα βασίζεται στη μάθηση και την επιμόρφωση.
- ▶ Η συμβολή του προγράμματος στον καθορισμό των κριτηρίων για τον καθορισμό του μέντορα και την καθιέρωση κατάλληλων μηχανισμών για την αξιολόγηση της απόδοσής του, είναι σημαντική, λαμβάνοντας υπόψη το ενδιαφέρον και τη σημασία που έχει η αναγνώριση της αξίας του μέντορα.
- ▶ Στόχος επίσης είναι η διαμόρφωση ενός συστήματος παρακολούθησης της ανάπτυξης του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, ιδίως μέσω σεμιναρίων και περιοδικών συναντήσεων.
- ▶ Η δυναμική του LOOP επηρεάζει τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, θέτοντας ένα νέο πλαίσιο δράσης που θα αποτιμά δεόντως την υλοποίηση των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και θα ανταποκρίνεται σε τυχόν επιτακτικές ανάγκες.

Συνεπώς, είναι σημαντικό να καταδειχθεί ότι οι δραστηριότητες του προγράμματος πρέπει να διεξάγονται με τη μέγιστη δυνατή ευελιξία, μειώνοντας όσο το δυνατόν περισσότερο το χρόνο ανεξάρτητης μελέτης και εμπλουτίζοντας τον με πολλές πρακτικές δραστηριότητες και επιτόπιες πρακτικού τύπου εμπειρίες.



9. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Το Μοντέλο Εισαγωγής στο Επάγγελμα και Εξέλιξης της Σταδιοδρομίας των Εκπαιδευτικών που παρουσιάζεται στο παρόν κείμενο, το οποίο λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες κάθε εθνικού πλαισίου, αναμένεται να αποτελέσει σημείο αναφοράς για την εφαρμογή των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και καθοδήγησης. Πρόκειται για δύο βασικά εργαλεία επιμόρφωσης που είναι στη διάθεση των εκπαιδευτικών συστημάτων για την αποτελεσματική υποστήριξη των αρχάριων εκπαιδευτικών και των μεντόρων τους.

Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι δεν λαμβάνουν υποστήριξη ή ότι δεν είναι επαρκώς και κατάλληλα προετοιμασμένοι για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τα πρώτα χρόνια άσκησης του επαγγέλματός τους, οπότε καθίσταται επιτακτικό να βρεθούν τρόποι υποστήριξής τους. Υπό αυτήν την έννοια, τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα, που βασίζονται στο θεσμό του μέντορα, είναι ένας μηχανισμός που μπορεί να τους παράσχει την υποστήριξη που χρειάζονται ως προς την επιστημονική, διδακτική-παιδαγωγική, διοικητική/γραφειοκρατική, κοινωνικοοικονομική και συναισθηματική διάσταση.

Η εμπειρία που συλλέχθηκε από τις εργασίες που αναπτύχθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος LOOP, κατέστησε προφανή τη στρατηγική σημασία της υιοθέτησής του, εξ ου και η νομιμοποίησή του σε πολιτικό επίπεδο θεωρείται καθοριστική ως πρώτη κίνηση. Η διαπίστωση αυτή θα πρέπει να αποτυπωθεί σε συγκεκριμένες δράσεις με στόχο την εφαρμογή του προγράμματος, μια διαδικασία στην οποία ο καθορισμός των αρμοδιοτήτων και η ενεργός συμμετοχή των διαφόρων φορέων της εκπαίδευσης είναι ουσιαστικής σημασίας.

Δεδομένου αυτού του συνθετικού πλαισίου, οι συστάσεις που παρατίθενται παρακάτω χαρακτηρίζονται κυρίως από πραγματισμό, διότι απορρέουν από την πραγματική γνώση της διαδικασίας δημιουργίας και εφαρμογής των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα που βασίζονται στο μεντορισμό. Αυτή ακριβώς η έννοια της συμβολής αυτών των εργαλείων είναι που τα καθιστά ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική βελτίωση της ευημερίας των εκπαιδευτικών και την κινητροδότησή τους για να ασκήσουν τη διδασκαλία στα διάφορα στάδια της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

- **ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ** της πρόσβασης σε προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς με βάση το θεσμό του μέντορα και σε προγράμματα επιμόρφωσης για τους μέντορες, με την υιοθέτηση πολιτικών για την προώθηση προγραμμάτων, όπως το LOOP, τα οποία περιλαμβάνουν συστηματική επιμόρφωση, μέσα ενσωμάτωσης και εισαγωγής στο επάγγελμα.

Η επίτευξη του στόχου αυτού προϋποθέτει τη δημιουργία νομικών και κανονιστικών μηχανισμών για τακτική πρόσβαση σε προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα, λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες παραδοχές, και συγκεκριμένα:

- Τα πλεονεκτήματα που απορρέουν από την εφαρμογή τους, ιδίως όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη, την πρόσβαση και την πρόοδο στην επαγγελματική σταδιοδρομία.
- Την υποστήριξη της εφαρμογής τους, όπως π.χ. με τη μείωση του σχολικού και μη διδακτικού χρόνου εργασίας και την παροχή χώρων εργασίας³⁴.

³⁴ Πορτογαλία και Ελλάδα



- Τακτική πρόσβαση σε προγράμματα επιμόρφωσης για τους μέντορες, προσδιορίζοντας το προφίλ ικανότητας του μέντορα και τα καθήκοντά του.
- Απαιτήση συμμόρφωσης με τις ακόλουθες αρχές:
 - Ποιότητα: Παροχή πόρων και εύστοχων δραστηριοτήτων επιμόρφωσης των μεντόρων και των μεντορευόμενων, στις διάφορες διαστάσεις της επαγγελματικής δραστηριότητας.
 - Συνεργασία όμοιων οργανισμών³⁵: Σύσταση και πιστοποίηση ενός δικτύου «σχολείων επιμόρφωσης» που θα υποστηρίζουν όλους τους οργανισμούς και θα αναλαμβάνουν την επίβλεψη της υλοποίησης των προγραμμάτων.
 - Συνεργασία διαφορετικών οργανισμών: Σχολεία και κέντρα επιμόρφωσης που σχεδιάζουν και υποστηρίζουν από κοινού την επιμόρφωση των μεντόρων.
 - Εξατομίκευση: Ο σχεδιασμός επικεντρώνεται στο μεντορευόμενο, με αποτέλεσμα οι δραστηριότητες να καθορίζονται ανάλογα με τις ανάγκες, τις δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του, μέσω μιας πολυεπίπεδης προσέγγισης, διασφαλίζοντας έτσι την ενσωμάτωσή, τον εγκλιματισμό και την προσαρμογή του στην εκπαιδευτική κοινότητα.

► **ΑΠΟΔΟΣΗ** αρμοδιοτήτων στις διάφορες εθνικές δομές του Υπουργείου Παιδείας, ώστε να θεσπιστεί ένα σύνολο διαφοροποιημένων και ουσιαστικών ρόλων για την αποτελεσματική ανάπτυξη της εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, λαμβάνοντας υπόψη για το σκοπό αυτό τη συνάφεια ορισμένων δράσεων μεγαλύτερης σημασίας:

- Την ένταξη στο εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς και επιμόρφωσης των μεντόρων, των κατευθυντήριων γραμμών που θεωρούνται ουσιώδεις στο επίπεδο του σχεδιασμού, της υλοποίησης και της παρακολούθησής τους,
- Την ύπαρξη των απαραίτητων μέσων για την υλοποίηση της εισαγωγής στο επάγγελμα, την ενίσχυση των πρωτοβουλιών προώθησης και ανάδειξης της σημασίας του προγράμματος στα σχολεία, τους εκπαιδευτικούς και τους φορείς επιμόρφωσης,
- Τη δημιουργία «σχολείων επιμόρφωσης» για τους μέντορες³⁶,
- Τη σύσταση μιας εθνικής εκτελεστικής επιτροπής για την παρακολούθηση των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, η οποία θα έχει την ευθύνη της αξιολόγησης της ανάπτυξής τους και της σύστασης δράσεων που θα συμβάλλουν στη συνεχή βελτίωσή τους.

► **ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ και ΑΝΑΠΤΥΞΗ** των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για συγκεκριμένα προφίλ εκπαιδευτικών, εφαρμόζοντας ειδικές δράσεις, αναγνωρίζοντας ότι πρόκειται για απαραίτητα μέσα για την ανάπτυξη ικανοτήτων και επαγγελματικής αναγνώρισης αξίας.

³⁵ Δεν ενδείκνυται για το πλαίσιο της Πορτογαλίας.

³⁶ Δεν ενδείκνυται για το πλαίσιο της Πορτογαλίας.



Συνεπώς, θεωρώντας την εισαγωγή στο επάγγελμα ως στρατηγική για την επαγγελματική ανάπτυξη και επιμόρφωση σε μια κρίσιμη φάση της (επαν)ένταξης στο σχολείο, οι αποδέκτες της θα πρέπει γενικά να έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά: i) μικρή προϋπηρεσία στη διδασκαλία, ii) να έχουν αλλάξει σχολείο, iii) να έχουν αλλάξει εκπαιδευτική βαθμίδα ή είδος ιδρύματος (ειδικό σχολείο, ΕΕΚ κ.λπ.), iv) να απέχουν από τη διδασκαλία για πάνω από 10 έτη, v) να υπηρετούν ως δόκιμοι εκπαιδευτικοί και vi) να υπηρετούν ως αναπληρωτές³⁷.

► **ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ των εξειδικευμένων γνώσεων των μεντόρων και του προφίλ δεξιοτήτων τους, για την υποστήριξη πρακτικών προώθησης της εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, κάτι που είναι ιδιαίτερα σημαντικό για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα της υλοποίησης των προγραμμάτων.** Υπό την έννοια αυτή, είναι σημαντικό να οριστούν τα γενικά κριτήρια για την επιλογή αυτών των επαγγελματιών³⁸, προβλέποντας συγκεκριμένα τα εξής:

- Εμπειρία στη διδασκαλία, γνωρίζοντας ότι δέκα³⁹ ή είκοσι⁴⁰ χρόνια καριέρας μεταφράζονται σε συσσωρευμένη γνώση διαφόρων διαστάσεων του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού,
- Γνώσεις που αποκτώνται κατά την εκτέλεση άλλων σχετικών καθηκόντων, όπως η συμμετοχή σε καινοτόμα⁴¹ προγράμματα και ο συντονισμός της πρακτικής άσκησης⁴².
- Ειδική κατάρτιση, δηλαδή συμμετοχή στο πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων,
- Αξιολόγηση των επιδόσεων και των κινήτρων τους για την άσκηση του ρόλου,
- Σύνδεση με τα «σχολεία επιμόρφωσης»⁴³ και εκδήλωση ενδιαφέροντος για συμμετοχή σε αυτά.

► **ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ της διαδικασίας εισαγωγής το επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς στο επαγγελματικό πλαίσιο και στις ανάγκες των μεντορευόμενων και των μεντόρων, διασφαλίζοντας ότι:**

- **Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς:**
 - Διαθέτουν την απαραίτητη ευελιξία, για να προσαρμόζονται τόσο σε διάφορα επαγγελματικά πλαίσια όσο και στο προφίλ, τις ανάγκες και τις προκλήσεις των μεντορευόμενων.
 - Είναι διαρθρωμένα σε υποχρεωτικές και προαιρετικές ενότητες, όσον αφορά τις διάφορες διαστάσεις που απαρτίζουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.
 - Προσανατολίζονται στον εμπλουτισμό της επαγγελματικής γνώσης, στην προώθηση της αυτομάθησης, στον αναστοχασμό και την υλοποίηση ενδιαφερουσών, ουσιαστικών και συνεκτικών δραστηριοτήτων.

³⁷ Στην Ιταλία, Messa a Disposizione.

³⁸ Στην Πορτογαλία, τη διαδικασία αυτή μπορεί να αναλάβει η διοίκηση των σχολείων.

³⁹ Ιταλία.

⁴⁰ Πορτογαλία.

⁴¹ Στην Ισπανία είναι το Υπουργείο Παιδείας (DoE).

⁴² Ιταλία.

⁴³ Σχολεία με πρακτικές συνεργατικής επιμόρφωσης, που θα δημιουργηθούν και μπορούν να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στην επιμόρφωση των μεντόρων.



- Είναι προσβάσιμα μέσω μιας δωρεάν πλατφόρμας εγγραφής.
- Εφαρμόζονται με τακτική αξιολόγηση και παρακολούθηση για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητάς τους.

■ **Τα προγράμματα επιμόρφωσης των μεντόρων:**

- Προσανατολίζονται προς την επίτευξη των βασικών στόχων που χαρακτηρίζουν τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Είναι οργανωμένα με γνώμονα την παροχή εργαλείων, την πρόβλεψη δραστηριοτήτων και την παροχή καθοδήγησης για την αντιμετώπιση των βασικών προκλήσεων κάθε σχολικού πλαισίου.
- Προσανατολίζονται προς την αποτελεσματική υποστήριξη της υλοποίησης των δραστηριοτήτων στις διάφορες διαστάσεις στις οποίες βασίζονται οι εκπαιδευτικές λειτουργίες.
- Μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες των ίδιων των μεντόρων.
- Είναι σχεδιασμένα για την υποστήριξη της παρακολούθησης των διαδικασιών και των αποτελεσμάτων.

► **ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς με συντονισμένο τρόπο στα διάφορα επίπεδα δράσης (πολλαπλά επίπεδα), αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι αποτελούν μοναδική ευκαιρία για την αναμόρφωση και το μετασχηματισμό της εκπαίδευσης, καθιστώντας το επάγγελμα του εκπαιδευτικού πιο ελκυστικό και προσαρμοσμένο στις τρέχουσες προκλήσεις.**

Καθώς η υλοποίηση των προγραμμάτων είναι καθοριστική για την επίτευξη των στόχων της εισαγωγής στο επάγγελμα, προτείνεται:

- Οι εκπαιδευτικές αρχές να προωθούν τις δράσεις που θεωρούν πρόσφορες για την υποστήριξη της υλοποίησης, να υιοθετούν τα μέτρα, να παρέχουν τα μέσα και να διευκολύνουν την πρόσβαση σε ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, συμβατό με τις ανάγκες των εκπαιδευτικών και των εκάστοτε σχολείων.
- Οι διευθύνσεις των σχολείων να μεριμνούν για τις καλύτερες δυνατές συνθήκες για την εφαρμογή των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και να καθορίζουν κριτήρια για την επιλογή των μεντόρων και των μεντορευόμενων, ως αποφασιστικού μηχανισμού διαχείρισης για:
 - Τον καθορισμό, την οργάνωση και την παροχή των απαραίτητων μέσων για την επιτυχία των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα για τους μέντορες και την επιμόρφωση των μεντόρων.
 - Την προώθηση πρωτοβουλιών με στόχο την εμπλοκή της σχολικής κοινότητας, τη συνεργασία με φορείς που υποστηρίζουν την επιμόρφωση των μεντόρων και την παρακολούθηση της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Οι δομές μεσαίας διοίκησης των σχολείων και των εκπαιδευτικών να συμβάλλουν ενεργά στην καλλιέργεια ευνοϊκού κλίματος για την ενσωμάτωση των μεντόρων και τη συνεργασία των δικτύων με τους διάφορους ενδιαφερόμενους φορείς, ενισχύοντας έτσι την επιτυχία της εισαγωγής στο επάγγελμα.



- Οι φορείς επιμόρφωσης να αναγνωρίζουν τη σημασία των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και να εξασφαλίζουν την πιστοποίησή τους, προωθώντας συγχρόνως δράσεις ευαισθητοποίησης για τους μέντορες και τους μεντορευόμενους, επισημαίνοντας ορισμένα βασικά χαρακτηριστικά όπως είναι ότι:
 - Η αρχή που αποτελεί τη βάση των προγραμμάτων εκτιμά τη μετέπειτα αλληλεπίδραση μεταξύ των διαφόρων παραγόντων με αποκλειστικά διαμορφωτική προοπτική.
 - Η οργάνωση των προγραμμάτων τούς προσδίδει μια διάσταση πρακτικής εφαρμογής σε οποιοδήποτε πλαίσιο, με εγγυημένη την ατομική υποστήριξη των μεντορευόμενων.
 - Τα προγράμματα πιστοποιούνται και αντανακλώνται στην εξέλιξη ή/και την είσοδο στη διδακτική σταδιοδρομία.
- Οι μέντορες και οι μεντορευόμενοι να διασφαλίζουν την ανάπτυξη του προγράμματος, με βάση τον αναστοχασμό και τη συνεργασία, προβλέποντας τυχόν κινδύνους και προκλήσεις και δρώντας αποτελεσματικά επί αυτών, καθώς και υιοθετώντας μια συνεργατική, προορατική στάση και δείχνοντας κατανόηση.

► **ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ** της αποτελεσματικής συμμετοχής των εκπαιδευτικών στην εισαγωγή στο επάγγελμα σε εθνικό επίπεδο, με λογική συνυπευθυνότητας των διαφόρων παραγόντων, υποστηρίζοντας την πλήρη ένταξή τους σε ένα δεδομένο εκπαιδευτικό πλαίσιο και εξασφαλίζοντας την επαγγελματική τους εξέλιξη, λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες βασικές παραδοχές:

- Τα προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς είναι σχεδιασμένες, συστηματικές διαδικασίες συνεργατικού και διαμορφωτικού χαρακτήρα, που υλοποιούνται από μέντορες με κατάλληλες ικανότητες από πλευράς επιστημονικών, διδακτικών-παιδαγωγικών, διοικητικών/γραφειοκρατικών, κοινωνικοπολιτιστικών και συναισθηματικών διαστάσεων.
- Τα προγράμματα καθοδήγησης/μεντορισμού αντικατοπτρίζουν τις ανάγκες κάθε πλαισίου, είναι διαρθρωμένα σύμφωνα με τις παραπάνω πέντε διαστάσεις δράσης και προσανατολίζονται προς την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων.
- Οι οργανωσιακές συνθήκες απαιτείται να προσδιοριστούν, ώστε να υπάρχει συμβατότητα μεταξύ της υπηρεσίας που παρέχεται στα σχολεία, της συνεργατικής εργασίας και της συμμετοχής στις δραστηριότητες μεντορισμού.
- Η κατάρτιση των μεντόρων που υποστηρίζουν την εισαγωγή στο επάγγελμα και η αναγνώριση της σημασίας του ρόλου τους είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία των προγραμμάτων.
- Η εμπλοκή των διαφόρων δομών διαχείρισης των σχολείων ως προς την υποστήριξη της υλοποίησης των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα αποτελεί καθήκον ολόκληρης της εκπαιδευτικής κοινότητας.

► **ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ** της συνάφειας της εμπειρίας που διαθέτουν και της επιμόρφωσης που αποκτούν οι μέντορες, μέσω συμμετοχής στο πρόγραμμα επιμόρφωσης μεντόρων και εφαρμογής του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, μετατρέποντας την αναγνώριση αυτή σε εγγύηση των συνθηκών για την πλήρη εκτέλεση του ρόλου και για τον



αναστοχασμό επί αυτού κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία. Συνεπώς, φαίνεται σκόπιμο να διασφαλιστεί από τα διάφορα εμπλεκόμενα μέρη ότι θα είναι εγγυημένη:

- **Όσον αφορά τους μέντορες και τους μεντορευόμενους:**
 - Η επάρκεια του χρόνου που αφιερώνεται στη διδασκαλία και του συνολικού αριθμού ωρών εργασίας,
 - Η πρόβλεψη χρόνου για ανταλλαγή εμπειριών, ορθών πρακτικών και μάθηση μεταξύ ομότιμων,
 - Η συμμετοχή σε κοινότητες πρακτικής διδασκαλίας,
 - Η χορήγηση συμπληρωματικής αμοιβής.
- **Όσον αφορά τα προγράμματα:**
 - Η πιστοποίηση των προγραμμάτων επιμόρφωσης από τους αρμόδιους φορείς⁴⁴, αναγνωρίζοντας την επιμόρφωση για την αξιολόγηση των προγραμμάτων σπουδών και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας,
 - Η πιστοποίηση των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα και των προγραμμάτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών για την εξέλιξη ή/και την εισδοχή στη διδακτική σταδιοδρομία⁴⁵,
 - Η παρακολούθηση της υλοποίησης των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα, με προοπτική συνεχούς βελτίωσης και διαρκούς επικαιροποίησης,
 - Η πρόσβαση σε προγράμματα εισαγωγής στο επάγγελμα σε εθνικές πλατφόρμες ⁴⁶.

10. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Britton, E.; Paine, L.; Raizen, S. & Pimm, D. (2003). Comprehensive teacher induction: Systems for early career learning. Amsterdam, Netherlands: Kluwer and WestEd.

Fideler, E. & Haselkorn, D. (1999). Learning the ropes: urban teacher induction programs and practices in the United States. Belmont, MA: Recruiting New Teachers.

Gorzoni, S. and Davis, C. (2017). O conceito de profissionalidade docente nos estudos mais recentes. Retrieved from: <https://www.semanticscholar.org/paper/O-conceito-de-profissionalidade-docente-nos-estudos-Gorzoni-Davis/982a5e16d55a152495bfe54a36f21e0f546bc6f1>

Hobson, A. J.; Ashby, P.; Malderez, A. & Tomlinson, P. D. (2009). Mentoring beginning teachers: what we know and what we don't. Teaching and Teacher Education, 25, 207-216.

Huberman, M. (1989). La vie des enseignants: évolution et bilan d'une profession. Neuchâtel; Paris: Delachaux; Niestlé.

⁴⁴ Όπως η Υπηρεσία εκπαίδευσης και επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην Κροατία, η οποία ενεργεί αυτόνομα από Υπουργείο Παιδείας.

⁴⁵ Στην περίπτωση της Κροατίας.

⁴⁶ Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η πλατφόρμα INDIRE ή SOFIA στην Ιταλία.



- Ingall, C. K. (2006). *Down the up staircase: Tales of teaching in Jewish day schools*. New York, NY: Jewish Theological Seminary Press.
- Ingersoll, R. (2003). *Is there really a teacher shortage?* Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania. Retrieved from: <http://www.gse.upenn.edu/pdf/rmi/Shortage-RMI-09-2003.pdf>
- Ingersoll, R., & Perda, D. (2011). *How high is teacher turnover and is it a problem?* Philadelphia: University of Pennsylvania, Consortium for Policy Research in Education.
- Johnson, S., & Birkeland, S. (2003). *Pursuing a sense of success: New Teachers explaining their careers decisions*. *American Educational Research Journal*, 40, 518-617.
- Johnson, S. (1990). *Teachers at work: Achieving success in our schools*. New York, NY: Basic Books.
- LOOP Comparative research report: Framework for the design of innovative peer-induction programmes (2022). Retrieved: [Microsoft Word - LOOP_WP1_T1.6 Comparative Report Final Published \(empowering-teachers.eu\)](#)
- LOOP e-CATALOGUE Good Practices for new teachers' induction (2021). Retrieved: [LOOP_eCatalogueFinal.pdf \(empowering-teachers.eu\)](#)
- LOOP Policy Brief on Current Landscapes of Educational Systems: challenges and opportunities for a new approach to a teaching career (2022). Retrieved: [Policy_brief_1_D4.1_10052.pdf \(empowering-teachers.eu\)](#)
- Lortie, D. (1975). *Schoolteacher: a sociological study*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Nóvoa, A. (1992a.). *Os professores e a sua formação*. Lisboa: D. Quixote.
- Nóvoa, A. (1992b.). *Profissão professor*. Porto: Porto.
- Nóvoa, A. (1992c.). *Vidas de professores*. Porto: Porto.
- Nóvoa, A. (2017). *Firmar a posição como professor, afirmar a profissão docente*. *Cadernos de Pesquisa*, v.47, n. 166, p.1106-1133 out./dez.
- Sizer, T. ((1992). *Horace's compromise: The dilemma of the America high school*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Strong, M. (2009). *Effective teacher induction and mentoring: assessing the evidence*. New York, NY: Teachers College Press.
- Tyack, D. (1974). *The honest best system*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Waller, W. (1932). *The sociology of teaching*. New York, NY: Wiley.
- Zey, M. G. (1984). *The mentor connection*. Homewood, IL: Dow Jones-Irwin.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science, Πορτογαλία



Ministry of Education, Science and
Sport, Σλοβενία



Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής



Casa do Professor



University of Lisbon



University of Ljubljana



Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου



IDEC SA



Fundaci3n Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nuremberg



Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



<https://empowering-teachers.eu/>