

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

***ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ - ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ
ΗΓΕΣΙΑ***

Διπλωματική εργασία

Τίτλος: **Επαγγελματισμός διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την οπτική γωνία των εκπαιδευτικών**

της

Μπότσαρη Λαμπρινής

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: **Παπαδοπούλου Βασιλική**, Καθηγήτρια

Εξεταστές:

1. **Ιορδανίδης Γεώργιος**, Καθηγητής
2. **Θωίδης Ιωάννης**, Αναπληρωτής καθηγητής

Φλώρινα, Ιούνιος 2021

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας αισθάνομαι την ανάγκη να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε εκείνους που συνέβαλαν στην εκπόνησή της. Πρώτα , θα ήθελα να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια της διπλωματικής μου εργασίας κ. Παπαδοπούλου Βασιλική για την επιστημονική της καθοδήγηση, την υποστήριξη της και τις πολύτιμες συμβουλές της κατά την εκπόνησης της εργασίας

Επιπλέον θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στους συναδέλφους, για την προθυμία αλλά και τον χρόνο που διέθεσαν προκειμένου να πραγματοποιηθεί η συγκεκριμένη έρευνα.

Τέλος , ένα μεγάλο ευχαριστώ να εκφράσω και στην οικογένειά μου για την ηθική συμπαράσταση και υπομονή που έδειξε κατά τη διάρκεια των σπουδών μου.

Copyright © Μπότσαρη Λαμπρινή, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν στη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και μόνο.

Όνοματεπώνυμο: Λαμπρινή Μπότσαρη

A.E.M.: 973

Ηλεκτρονική διεύθυνση: impotsari@gmail.com

Έτος εισαγωγής: 2019

Τίτλος διπλωματικής εργασίας: Επαγγελματισμός διευθυντών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από την οπτική γωνία των εκπαιδευτικών

Δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής, είναι προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας, η βιβλιογραφία και οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει, έχουν δηλωθεί κατάλληλα με παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή. Επισημαίνεται πως η συγκεκριμένη επιλογή βοηθά στον περιορισμό της λογοκλοπής διασφαλίζοντας έτσι το/τη συγγραφέα.

Ημερομηνία 2 Ιουνίου 2021

Η δηλούσα

Μπότσαρη Λαμπρινή

Περιεχόμενα

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	8
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	10
ABSTRACT	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
Κριτήρια επιλογής του θέματος	14
Η δομή της εργασίας	18
Θεωρητικό πλαίσιο.....	20
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	20
1.1 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στις σύγχρονες κοινωνίες	20
1.2 Η θεωρητική προσέγγιση του «επαγγελματισμού».....	26
1.3 Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα.....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ο ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α/ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ.....	37
2.1 Ο ρόλος του διευθυντή στην ελληνική πραγματικότητα.....	37
2.2 Αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης	40
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ.....	45
3.1 Οι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματοποίηση του Διευθυντή	45
3.2 Παράγοντες που αποτρέπουν τον «επαγγελματισμό» των διευθυντών.....	48
Ερευνητικό Πλαίσιο	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΕΥΝΑ	52
Σκοπός της έρευνας.....	52
Μέθοδος προσέγγισης	53
Μεθοδολογικό εργαλείο	53
Το δείγμα της έρευνας.....	55
Η διαδικασία της έρευνας.....	56
Αξιοπιστία και εγκυρότητα	56
Συλλογή και ανάλυση ευρημάτων.....	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	59
4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	59
4.2. Θεματική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων	63
4.2.1 Θεματικός άξονας: Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση.....	64
4.2.1.1.Ο όρος επαγγελματισμός και τα χαρακτηριστικά του.....	64
4.2.1.2. Σχέση επαγγελματισμού με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος.....	67
4.2.1.3. Η διαφοροποίηση του επαγγελματισμού στην εκπαίδευση από άλλους κλάδους	69

4.2.2. Θεματικός άξονας: ο επαγγελματισμός στη διοίκηση της εκπαίδευσης.....	71
4.2.2.1. Η διαφοροποίηση των στελεχών διοίκησης ως προς τον επαγγελματισμό	71
4.2.2.2 Τα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού της διοίκησης της εκπαίδευσης.....	72
4.2.2.3. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή και η επίδραση του στην εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας.....	74
4.2.3. Θεματικός άξονας: Οι παράγοντες που επηρεάζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών	75
4.2.3.1. Παράγοντες που ενισχύουν τον επαγγελματισμό	75
4.2.3.2. Ο επαγγελματισμός προσωπική υπόθεση ή αποτέλεσμα νόμων	79
4.2.3.3. Ο ρόλος της πολιτείας στον επαγγελματισμό των διευθυντών	80
4.2.3.4. Επιμόρφωση και επαγγελματισμός	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	84
Περιορισμοί της έρευνας.....	87
Βιβλιογραφία	89
Ελληνική.....	89
Ξενόγλωσση	94
Διαδικτυακές Πηγές	102
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	103
Πρωτόκολλο συνέντευξης.....	103
Απομαγνητοφωνήσεις συνεντεύξεων	106

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ ΚΑΙ ΠΙΝΑΚΩΝ

Εικόνα 1. Η θεματική ποιοτική ανάλυση των Miles & Huberman	58
Εικόνα 2. Φύλο	60
Εικόνα 3. Έτη υπηρεσίας	61
Εικόνα 4. Ανάλυση διοικητικής θέσης	61
Εικόνα 5. Επίπεδο μόρφωσης	62
Εικόνα 6. Ανάλυση διοικητικής θέσης στο μέλλον	62
Εικόνα 7. Προγράμματα επιμόρφωσης	63
Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά	59

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία διερευνά τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τον επαγγελματισμό των διευθυντών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο θεωρητικό μέρος της εργασίας γίνεται αναφορά στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού στις σύγχρονες κοινωνίες αλλά μια θεωρητική προσέγγιση του όρου επαγγελματισμός στην εκπαίδευση και ιδιαίτερα στην ελληνική πραγματικότητα. Επίσης, γίνεται αναφορά στο ρόλο του δ/ντή στο ελληνικό σχολείο και ειδικότερα αναζητούνται τα χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού διευθυντή καθώς και οι παράγοντες που σχετίζονται θετικά ή αρνητικά με τον επαγγελματισμό. Το δεύτερο μέρος της εργασίας περιλαμβάνει τη διενέργεια ποιοτικής έρευνας με σκοπό να διερευνηθούν οι αντιλήψεις 15 εκπαιδευτικών, δημοσίων σχολείων, α/θμιας εκπαίδευσης σχετικά με την αντίληψη που έχουν για τον επαγγελματισμό των διευθυντών των σχολικών μονάδων. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν είναι ιδιαίτερα σημαντικά και αφορούν τις αντιλήψεις που έχουν διαμορφώσει για τον επαγγελματισμό αλλά και τα χαρακτηριστικά του στο χώρο της εκπαίδευσης και ειδικότερα της διοίκησης, τους παράγοντες που ενισχύουν ή εμποδίζουν την διαμόρφωση επαγγελματισμού καθώς και το ρόλο της Πολιτείας στο ζήτημα αυτό. Πολύτιμη είναι και η συμβολή του επαγγελματισμού στην εύρυθμη λειτουργία και στη διαμόρφωση ενός θετικού σχολικού κλίματος, όπως παραδέχονται, πράγμα που οφείλει να προβληματίσει την πολιτεία και να λάβει μέτρα για την ενίσχυσή του.

Λέξεις κλειδιά: Διευθυντής, επαγγελματισμός, απόψεις εκπαιδευτικών

ABSTRACT

This paper looks into teachers' views on the professionalism of primary school principals. In the theoretical part of the project, there is reference to the profession of the teacher in modern societies but with a theoretical approach to the term of professionalism in education and especially in Greek reality. Also, reference is made to the role of the principal in the Greek school and in particular the characteristics of

an effective principal are sought as well as the factors that are positively or negatively related to professionalism. The second part of the work includes conducting qualitative research in order to explore the perceptions of 15 teachers, public schools, primary education regarding their perception of the professionalism of school principals. The results are particularly important and relate to the perceptions they have formed about professionalism but also its characteristics in the field of education and in particular administration, the factors that enhance or hinder the formation of professionalism and the role of the State in this issue. The contribution of professionalism to the proper functioning and formation of a positive school climate, as they admit, is also valuable, which should concern the state and take measures to strengthen it.

Key words: principal, professionalism, views of teachers

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται από ραγδαίες μεταβολές που συντελούνται διαρκώς σε όλους τους τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας. Η αλματώδης τεχνολογική πρόοδος και η διαρκής έρευνα σε όλους τους επιστημονικούς κλάδους έχει οδηγήσει σε σημαντικές μεταβολές σε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και πολιτιστικό επίπεδο. Ο χώρος της εκπαίδευσης αποτελώντας ένα αναπόσπαστο κομμάτι της ίδιας της κοινωνίας δεν θα μπορούσε σε καμία περίπτωση να μην επηρεαστεί από αυτές τις μεταβολές και να μην επιχειρηθεί μία σημαντική προσπάθεια προκειμένου να συμβαδίσει με τις σύγχρονες κοινωνικές ανάγκες, ανταποκρινόμενος αποτελεσματικότερα στις απαιτήσεις των μαθητών, αλλά και της ευρύτερης κοινωνίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τις τελευταίες τουλάχιστον δεκαετίες να έχει αναπτυχθεί ένας έντονος προβληματισμός σχετικά με τους τρόπους αξιολόγησης αλλά και την εξεύρεση λύσεων προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η ποιότητα των εκπαιδευτικών υπηρεσιών, ενώ έχει καταστεί πια σαφές ότι πέραν όλων των διαφορετικών παραγόντων που μπορεί σαφώς να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των σχολικών μονάδων, ένας παράγοντας που παίζει καθοριστικό ρόλο είναι το γεγονός ότι αυτή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη και ανάλογη με την επάρκεια που έχουν και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί, ώστε να είναι σε θέση να εκτελέσουν με σωστό τρόπο τα καθήκοντά τους (Darling-Hammond, 2010; Zhao, 2009).

Το γεγονός λοιπόν ότι η ποιότητα των υπηρεσιών εκπαίδευσης βρίσκεται σε μία διαδικασία άμεσης αλληλεξάρτησης από το βαθμό επάρκειας των εκπαιδευτικών έχει οδηγήσει τους μελετητές στο να επιχειρούν να προσδιορίσουν τις επιμέρους ικανότητες και δεξιότητες που οφείλει να έχει ο εκάστοτε εκπαιδευτικός ώστε να εκπληρώσει με επιτυχία το ρόλο του (Beech, 2009). Εντός αυτών των πλαισίων, ένας παράγοντας που χρήζει ιδιαίτερης προσοχής και μελέτης είναι η έννοια του «επαγγελματισμού» που επιδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί στο εργασιακό τους περιβάλλον. Ο επαγγελματισμός αποτελεί ένα βασικό χαρακτηριστικό στοιχείο μέσα από το οποίο μπορεί να αξιολογηθεί η ποιότητα του έργου που προσφέρει ο κάθε εκπαιδευτικός και για αυτό το λόγο αποτελεί έναν τομέα που απασχολεί ιδιαίτερα

κλάδους της εκπαίδευσης, όπως είναι η εκπαιδευτική πολιτική, άλλα και ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησής της (Gray & Whitty, 2010).

Η προσπάθεια μελέτης και προσέγγισης της συγκεκριμένης έννοιας αποτελεί μία ιδιαίτερα περίπλοκη διαδικασία ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, καθώς θα πρέπει οπωσδήποτε μέσα στα πλαίσια της μελέτης να ληφθούν υπόψη οι σύγχρονες απόψεις που έχουν διατυπωθεί από διεθνείς και εγχώριους οργανισμούς και φορείς σχετικά με τους παράγοντες που καταδεικνύουν την ποιότητα των υπηρεσιών, τον τρόπο μέτρησής της, αλλά και το βαθμό κατά τον οποίο οι εκπαιδευτικοί είναι αποτελεσματικοί στην εργασία τους (Beech, 2009). Από τη στιγμή που αυτοί οι παράγοντες δεν είναι στατικοί, αλλά μεταβάλλονται διαρκώς, μπορεί κανείς να κατανοήσει ότι και η προσπάθεια εξέτασης του «επαγγελματισμού» που επιδεικνύει το εκπαιδευτικό προσωπικό είναι αρκετά περίπλοκη, καθώς πρέπει κάθε φορά να λαμβάνει υπόψη της τα νέα κριτήρια που προκύπτουν και τα οποία, εξαιτίας του γεγονότος ότι ζούμε πλέον σε μία παγκοσμιοποιημένη κοινωνία, ξεπερνούν κατά πολύ τα σύνορα της κάθε χώρας και διαμορφώνονται κυρίως από οργανισμούς οι οποίοι είναι υπερεθνικοί, σε μία προσπάθεια χάραξης μιας κοινής εκπαιδευτικής πολιτικής για όλες τις χώρες ή τουλάχιστον για όσες εντάσσονται μέσα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ζμας, 2009; Μούτσιος, 2007).

Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (O.E.C.D., 2011; 2013), η Παγκόσμια Τράπεζα (World Bank, 2013), αλλά και η UNESCO (2006) έχουν διατυπώσει ξεκάθαρα την άποψη ότι η χάραξη της εκπαιδευτικής πολιτικής κάθε χώρας θα πρέπει οπωσδήποτε να εστιάζει μεταξύ των άλλων παραγόντων και στην επίδειξη «επαγγελματισμού» από την πλευρά του εκπαιδευτικού προσωπικού.

Σε αυτά τα πλαίσια, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να επιμορφώνονται διαρκώς και να παρακολουθούν τις κοινωνικές εξελίξεις προκειμένου να μπορούν να είναι ολοένα και περισσότερο αποτελεσματικοί, αφού η αποτελεσματικότητα του έργου τους μπορεί να ασκήσει σημαντικές επιδράσεις και στο βαθμό ανάπτυξης του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος (Moon, 2007).

Επομένως, η όλη συζήτηση σχετικά με τον επαγγελματισμό που οφείλουν να επιδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί εστιάζει κυρίως στη διερεύνηση του κατά πόσο αυτοί έχουν αναπτύξει τις απαιτούμενες δεξιότητες, στάσεις, συμπεριφορές ικανότητες προκειμένου να μπορούν να ανταποκριθούν στο ρόλο και τα καθήκοντά, τους

προσαρμοζόμενοι στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις της σύγχρονης κοινωνίας. (Gray & Whitty, 2010; Swann et al., 2010)

Κριτήρια επιλογής του θέματος

Αυτό που αξίζει να επισημανθεί, είναι το γεγονός ότι αν και σε παγκόσμιο επίπεδο έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες σχετικά με τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού προσωπικού, η πλειονότητα των πρωτοβουλιών και των δράσεων αυτών έχουν παρθεί χωρίς να ληφθούν υπόψη οι απόψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών οι οποίοι είναι οι άμεσα εμπλεκόμενοι (Ματσαγγούρας, 2005). Αυτή η απουσία συμμετοχής τους από την διαδικασία λήψης των συγκεκριμένων αποφάσεων αποτελεί έναν ανασταλτικό παράγοντα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, καθώς οι ίδιοι συχνά αισθάνονται συχνά πικρία εξαιτίας του γεγονότος ότι τίθενται στο περιθώριο, ενώ η προσφορά τους δεν τυγχάνει της αναγκαίας κοινωνικής αναγνώρισης (Everton et al., 2007).

Έχουν πραγματοποιηθεί έρευνες κατά τις οποίες έχουν καταγραφεί οι απόψεις και οι θέσεις του εκπαιδευτικού προσωπικού σχετικά με την εκπαιδευτική πραγματικότητα έτσι όπως αυτή είναι διαμορφωμένη στη χώρα τους, αλλά και με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες καλούνται να εκπληρώσουν τα καθήκοντά τους, οι οποίες είναι ιδιαίτερα δύσκολες μέσα στα πλαίσια της παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας (Βεργίδης & Υφαντή, 2011; Blomeke, 2012). Αυτό που όμως δεν έχει πραγματοποιηθεί, τουλάχιστον σε ικανοποιητικό βαθμό μέχρι στιγμής, είναι η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο το ίδιο το εκπαιδευτικό προσωπικό ερμηνεύει τις θέσεις των διεθνών οργανισμών και φορέων που αναφέρονται στον επαγγελματισμό τους.

Αρκετές από τις διεξαχθείσες έρευνες στο εξωτερικό επιχειρούν μέσα από τη συλλογή δεδομένων να προσδιορίσουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της έννοιας του επαγγελματισμού καθώς τις περισσότερες φορές ο επαγγελματισμός συνεξετάζεται ταυτόχρονα με τους παράγοντες σύμφωνα με τους οποίους θα μπορούσε ένας εκπαιδευτικός να θεωρηθεί επαρκής (Edmond & Hayler, 2013; Hong, 2010). Κάποιοι άλλοι πάλι ερευνητές επιχειρούν να αναδείξουν τις απόψεις που υπάρχουν στον κλάδο των εκπαιδευτικών σχετικά με τις εξελίξεις και τις μεταβολές που πραγματοποιούνται σε παγκόσμιο επίπεδο στον χώρο της εκπαίδευσης, των σχολείων

καθώς και της εξέλιξης του επαγγέλματος (Robertson, 2012; Shinn, 2012). Σύμφωνα με τον Murray (2014), ο επαγγελματισμός βρίσκεται σε μία διαρκή σχέση αλληλεπίδρασης με μία πληθώρα παραγόντων όπως είναι το ισχύον θεσμικό πλαίσιο κάθε χώρας, οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες στο χώρο της εκπαίδευσης, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που έχει ο κάθε άνθρωπος και τα οποία είναι διαμορφωμένα με βάση τα προσωπικά του βιώματα και εμπειρίες αλλά και με βάση τις γνώσεις του.

Σε αντίθεση με ό,τι συμβαίνει στο εξωτερικό, στη χώρα μας, οι μελέτες σχετικά με τον επαγγελματισμό του εκπαιδευτικού προσωπικού βρίσκονται ακόμα σε ένα πρώιμο στάδιο, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν έχουν κατά καιρούς πραγματοποιηθεί αξιόλογες έρευνες και σε αυτόν τον τομέα (Νταφλούκα, 2011; Συνώδη, 2004). Στο σημείο αυτό θα αναφέρουμε μόνο ορισμένες, ενώ το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης θα παρουσιαστεί στο κεφάλαιο 1.3. της παρούσας μελέτης. Η Νταφλούκα, το 2011, πραγματοποίησε μία σημαντική μελέτη σχετικά με τις στάσεις των εκπαιδευτικών που ανήκουν στο χώρο της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης διερευνώντας το επαγγελματικό τους προφίλ, ενώ προγενέστερα, το 1997, είχε πραγματοποιηθεί και μία μελέτη αναφορικά με το πώς μπορεί το φύλλο να επηρεάσει τον επαγγελματισμό ενός εκπαιδευτικού (Σιάνου, 1997).

Επιπλέον, η Συνώδη, το 2004, επιχείρησε μέσα από την πραγματοποίηση μελέτης να διερευνήσει τους παράγοντες σε οικονομικό πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο που οδήγησαν στην υιοθέτηση ενός προτύπου ως προς τον επαγγελματισμό συγκρίνοντας τις απόψεις εκπαιδευτικών εργαζόμενων στο χώρο της προσχολικής αγωγής στην Ελλάδα και την Αγγλία. Τέλος, υπήρξαν και άλλες πιο πρόσφατες έρευνες οι οποίες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι για να μπορέσει να ενισχυθεί ο βαθμός «επαγγελματισμού» που επιδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί, θα πρέπει οπωσδήποτε να λαμβάνονται υπόψη οι αντιλήψεις τους κατά τη διάρκεια λήψης των αποφάσεων που στοχεύουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (Υφαντή, Φωτοπούλου, 2011).

Σύμφωνα με τους Androusou και Tsafo (2018), στην μελέτη τους παρουσιάζονται τα αποτελέσματα ενός ερευνητικού προγράμματος που ανέπτυξαν για να διερευνήσουν την επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών προσχολικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα. Στόχος τους ήταν να διερευνήσουν παραμέτρους που επηρεάζουν όχι μόνο τη δημιουργία αλλά και τη μεταρρύθμιση της επαγγελματικής ταυτότητας και να επισημάνουν τις πιθανές διαφορές όσον αφορά την επαγγελματική

ταυτότητα. Σύγχρονες προσεγγίσεις για την επαγγελματική ταυτότητα - που αναπτύχθηκαν από τη δεκαετία του 80 - εγείρουν ζητήματα που σχετίζονται κυρίως με συμμετοχικές διαδικασίες, προβληματισμό, αυτονομία και χειραφέτηση. Σύμφωνα με την μελέτη τους, η επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών αναπτύσσεται σταδιακά μέσω μιας συνεχούς διαδικασίας τριών αλληλένδετων και συμπληρωματικών βημάτων: (α) εκπαίδευση πριν από την υπηρεσία των εκπαιδευτικών, (β) επαγγελματική ένταξη και (γ) άσκηση επαγγελματικών καθηκόντων και ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση. Οι ερευνητές πραγματοποίησαν συνεντεύξεις με 20 καθηγητές σχετικά με την επαγγελματική τους ταυτότητα. Επέλεξαν δύο κατηγορίες εκπαιδευτικών βάσει δύο κριτηρίων: (α) τις σπουδές τους και (β) την επαγγελματική τους εμπειρία στον τομέα. Τα ευρήματα τους έδειξαν ότι η επαγγελματική εμπειρία ήταν πιο σημαντική από τις μελέτες για την κατασκευή της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Η επαγγελματική ταυτότητα σχετίζεται επίσης με την επαγγελματική τους εμπειρία και τις κυρίαρχες πεποιθήσεις σχετικά με την εκπαίδευση των παιδιών.

Επίσης, σύμφωνα με την μελέτη της Koutrouba (2012), εξετάζονται οι αντιλήψεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σχετικά με την αποτελεσματικότητα στη διδασκαλία. Μέσω ενός δομημένου ερωτηματολογίου, 340 εκπαιδευτικοί ανέφεραν τις απόψεις τους για τις τακτικές που θεωρούνται ότι συμβάλλουν στην αποτελεσματική διδασκαλία και για τη συμπεριφορά και τα προσωπικά χαρακτηριστικά που αποδίδονται σε αποτελεσματικούς δασκάλους. Η περιγραφική ανάλυση και η ανάλυση των παραγόντων έδειξαν ότι η ευελιξία των εκπαιδευτικών στη διάδοση γνώσεων και η κοινωνικότητα στην επικοινωνία, η επίδειξη φιλικότητας, ανοιχτόμυαλης προσέγγισης, διακριτικότητας, υποστήριξης, σεβασμού και χιούμορ, θεωρούνται, μεταξύ άλλων, εξαιρετικά χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού δασκάλου. Ωστόσο, η ακαμψία των ελληνικών προγραμμάτων σπουδών και η εμμονή τους με τους στόχους της ακαδημαϊκής απόδοσης αποθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς από την εφαρμογή αποτελεσματικών εκπαιδευτικών στρατηγικών, από τη δημιουργία πραγματικών ανθρώπινων σχέσεων με τους μαθητές τους και από την ανάπτυξη προσωπικών χαρακτηριστικών που αποδίδονται σε αποτελεσματικούς δασκάλους.

Σε άλλη έρευνα των Fotopoulou και Ifanti, (2017), διερευνάται πώς οι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα αντιλαμβάνονται την έννοια του επαγγελματισμού μέσω τεσσάρων πτυχών του επαγγελματισμού που σχετίζονται με το

καθημερινό τους σχολικό πλαίσιο. Συγκεκριμένα, αυτή η μελέτη, βασίζεται σε έρευνα ερωτηματολογίου και διερευνά τις επαγγελματικές γνώσεις των εκπαιδευτικών, την ελευθερία τους να εφαρμόζουν κατάλληλες μεθόδους διδασκαλίας, τη συνεργασία τους με γονείς, μαθητές, συναδέλφους και την ανάληψη ευθύνης για τα επιτεύγματα των μαθητών τους. Τα δεδομένα της έρευνας αποκαλύπτουν ότι οι εν ενεργεία εκπαιδευτικοί όχι μόνο αποδίδουν μεγάλη σημασία σε αυτές τις πτυχές, αλλά γνωρίζουν και αναγνωρίζουν την παρουσία των προαναφερθέντων πτυχών του επαγγελματισμού, βιώνοντάς τα στην καθημερινή τους πρακτική στο σχολείο.

Στην μελέτη των Φωτοπούλου και Υφαντή (2011), διερευνήθηκαν οι απόψεις των εκπαιδευτικών προσχολικής σχετικά με τον επαγγελματισμό και την επαγγελματική ανάπτυξη σε δημόσια νηπιαγωγεία στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο. Αυτή η διερεύνηση των απαντήσεων των εκπαιδευτικών σχετικά με συγκεκριμένα ζητήματα επαγγελματισμού και επαγγελματικής ανάπτυξης αποκάλυψε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών στο δείγμα εκτιμούσε τη σημασία της συνεργασίας τους με συναδέλφους στα σχολεία καθώς και την ανησυχία τους για τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα των μαθητών. Τα ευρήματα έδειξαν τη συνοχή μεταξύ του επαγγελματισμού και της επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών και παρέχουν μια χρήσιμη προσέγγιση για την εναρμόνιση αυτών των εννοιών μέσω του πρίσματος της μεταμορφωτικής μάθησης.

Η σύντομη αυτή ανασκόπηση των ερευνών στις οποίες αναφερθήκαμε και που πραγματοποιήθηκαν σε εγχώριο επίπεδο σχετικά με τη μελέτη του επαγγελματισμού, είχε ακριβώς ως στόχο να αναδείξει το γεγονός ότι τουλάχιστον σε ό,τι αφορά την Ελλάδα το ενδιαφέρον αναφορικά με το συγκεκριμένο ζήτημα είναι αρκετά περιορισμένο σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του εξωτερικού. Οι περισσότερες από τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στη χώρα μας αποτελούν μεμονωμένες προσπάθειες κάποιων μελετητών και εστιάζουν σε διαφορετικά θέματα προσεγγίζοντας με ένα ξεχωριστό τρόπο μεμονωμένους παράγοντες που επηρεάζουν το βαθμό του επαγγελματισμού που επιδεικνύουν οι εκπαιδευτικοί. Βασικός σκοπός, λοιπόν της παρούσας εργασίας είναι να επιχειρήσει να εμπλουτίσει την ήδη υπάρχουσα έρευνα σχετικά με τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών εστιάζοντας κυρίως στους διευθυντές, κάνοντας παράλληλα μία προσπάθεια συστηματικότερη μελέτης του συγκεκριμένου θέματος.

Στα πλαίσια της εκπόνησης της εργασίας θα καταβληθεί μία προσπάθεια διερεύνησης και τυποποίησης αρκετών παραγόντων που μπορεί να επηρεάσουν τον βαθμό του επαγγελματισμού, καθώς θα επιχειρηθεί να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τον επαγγελματισμό των διευθυντών. Επομένως, γίνεται σαφές ότι οι απόψεις που θα καταγραφούν θα είναι ιδιαίτερα σημαντικές, αφού θα μπορέσουν να συνεξεταστούν πολλοί διαφορετικοί παράγοντες σχετικά με τη συγκεκριμένη έννοια, αλλά και το κατά πόσο η επίδειξη επαγγελματισμού σε ικανοποιητικό βαθμό από τον ίδιο τον διευθυντή μπορεί να αποτελέσει κίνητρο ενδυνάμωσης και για το υπόλοιπο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Η δομή της εργασίας

Στα πλαίσια της εργασίας, θα διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τον επαγγελματισμό των διευθυντών. Με βάση τα συμπεράσματα θα μπορέσουν να διατυπωθούν και συγκεκριμένες προτάσεις σχετικά με την ενδυνάμωση του «επαγγελματισμού» στο χώρο της εκπαίδευσης.

Η εργασία αποτελείται από πέντε συνολικά κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μία προσπάθεια με βάση τη διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία θεωρητικής προσέγγισης της έννοιας του «επαγγελματισμού» γενικότερα (ορισμός, διαστάσεις, κ.λπ.) αλλά και των παραγόντων που ενδέχεται να επηρεάσουν τον επαγγελματισμό είτε θετικά είτε αρνητικά. Στη συνέχεια, ακολουθεί μία εξειδίκευση στο χώρο της εκπαίδευσης, όπου αναδεικνύεται ο ιδιαίτερος ρόλος του εκπαιδευτικού σε συνάρτηση με τον επαγγελματισμό που ο ίδιος οφείλει να επιδεικνύει.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, το ενδιαφέρον εστιάζεται στο ρόλο και την λειτουργία του διευθυντή εντός μιας σχολικής μονάδας δίνοντας όμως μία ιδιαίτερη έμφαση στους διευθυντές της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που αποτελούν και το επίκεντρο της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Πραγματοποιώντας βιβλιογραφική επισκόπηση, τόσο σε διεθνή όσο και σε εγχώρια βιβλιογραφία, στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα αναζητηθεί η αποτελεσματικότητα του ρόλου του διευθυντή καθώς και των στοιχείων και των χαρακτηριστικών εκείνων που ορίζουν τον επαγγελματισμό του διευθυντή. Στο τρίτο κεφάλαιο, θα παρουσιαστούν κάποια από τα βασικά γνωρίσματα που οφείλει να

έχει ένας διευθυντής προκειμένου να θεωρηθεί ότι ο ίδιος έχει καταφέρει να χτίσει ένα σωστό επαγγελματικό προφίλ.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, θα γίνει μία αναλυτική παρουσίαση των ερευνητικών στόχων και ερωτημάτων της παρούσας εργασίας ενώ γίνεται και μία λεπτομερής περιγραφή της μορφής της ποιοτικής έρευνας που επιλέχθηκε για τη συλλογή των αναγκαίων δεδομένων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν με βάση την πραγματοποίηση της έρευνας, ενώ καταγράφονται τα συμπεράσματα με βάση τα δεδομένα που προέκυψαν, αλλά και η διατύπωση συγκεκριμένων προτάσεων προκειμένου αυτές να ληφθούν υπόψη από τους αρμόδιους φορείς όσο και για την πραγματοποίηση μελλοντικών ερευνών.

Θεωρητικό πλαίσιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1.1 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στις σύγχρονες κοινωνίες

Στη σύγχρονη εποχή βιώνουμε την παγκοσμιοποίησή της αγοράς αλλά και τις ανατροπές που αυτή προκαλεί σε όλα τα επίπεδα του κοινωνικού βίου. Τα βασικά χαρακτηριστικά της παγκοσμιοποίησης είναι οι επαναστατικές κοινωνικές μεταβολές, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, η αλματώδης εξέλιξη της τεχνολογίας και η διαρκής μετακίνηση των πληθυσμών. Αυτές οι αλλαγές ήταν φυσικό και αναμενόμενο να επηρεάσουν και το χώρο της εκπαίδευσης, δημιουργώντας ένα παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον μάθησης (Γρόλλιος, 2001). Οι νέες συνθήκες επηρεάζουν όχι μόνο στο τρόπο ζωής αλλά αναδιαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις, την εκπαίδευση, τη λειτουργία των σχολείων αλλά και το ρόλο του εκπαιδευτικού που διαφοροποιείται από τα παραδοσιακά πρότυπα.

Είναι αδιαμφισβήτητο ότι στις μέρες που η επιστήμη και η τεχνολογία είναι από τους βασικότερους παράγοντες της οικονομικής και της κοινωνικής ανάπτυξης, η ιδιαιτερότητα του εκπαιδευτικού διαμορφώνεται υπό ένα συνολικότερο φάσμα επιστημονικών, ερευνητικών, διδακτικών, παραμέτρων που σχετίζονται με την αγωγή και τη μάθηση. Οι παράμετροι αυτές απαρτίζουν ένα πιο σύνθετο πλέγμα τεχνικής, εξειδικευμένων γνώσεων και κοινωνικής προσφοράς, γεγονός που υλοποιείται μέσα από τη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού στοχαζόμενου, ενός εκπαιδευτικού ερευνητή αλλά και μεταρρυθμιστή (Καλαϊτζοπούλου, 2001: 16-17).

Μια διευρυμένη έννοια του ρόλου του εκπαιδευτικού θα μπορούσαμε να πούμε ότι περιλαμβάνει τον εκπαιδευτικό-σύμβουλο και τον εκπαιδευτικό-ερευνητή απαιτεί βασικές ικανότητες, όπως (Κοσμίδου-Hardy, Μαρμαρινός, 1994: 54-55): Α. Γνωστικές ικανότητες. Β. Ικανότητες στο χειρισμό των διαπροσωπικών σχέσεων, γεγονός που απαιτεί ενσυναίσθηση Γ. Ύπαρξη κινήτρων για την ικανοποίηση αναγκών. Αυτού του τύπου ο εκπαιδευτικός-ερευνητής θα πρέπει να διευκολύνει το διδακτικό έργο, να προάγει τη σύνδεση διδασκαλίας και έρευνας με την κοινωνική πραγματικότητα και να προσπαθεί να συνδέει το χώρο της εκπαίδευσης με τον ευρύτερο κοινωνικό χώρο

Επομένως, οι αυξημένες απαιτήσεις τής εποχής μας σε γνώσεις υψηλού επιπέδου, διαρκώς ανανεούμενες και εμπλουτιζόμενες, απαιτούν ανάπτυξη στους παρακάτω άξονες:

- Υψηλό επίπεδο της γενικής παιδείας,
- Διδασκαλία και αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών,
- Αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών,
- Δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση,
- Ενίσχυση των μεταπτυχιακών σπουδών,
- Έμφαση και ενίσχυση στην έρευνα.

Υπό το πρίσμα της πολιτισμικής παγκοσμιοποίησης ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει συμβουλευτικό και διαμεσολαβητικό ρόλο. Ο εκπαιδευτικός-διαμεσολαβητής μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες μιας εκπαιδευτικής διαδικασίας μεριμνώντας για τη γενική εκπαίδευση του ανηλίκου, τον επαγγελματικό του προσανατολισμό, ακόμα και την παροχή συμβουλευτικής σε τυχόν προβλήματα που αντιμετωπίζει (Ιωαννίδη, 2001: 301). Άλλωστε, οι φορείς αγωγής είναι υπεύθυνοι για την αποδοτικότερη συμμετοχή τού νέου στο σχολείο και τη δημιουργικότερη συμμετοχή του στο κοινωνικό αγαθό. Άλλοτε πάλι σε «προβληματικές» καταστάσεις, ο εκπαιδευτικός δύναται να λειτουργήσει και ως «ερευνητής» της τάξης (Γαλανάκη, Καλαντζή-Αζίζι, 1998, σελ. 66). Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με προσεκτική παρατήρηση της τάξης του, με στόχο τον εντοπισμό προβλημάτων ώστε να είναι σε θέση να τα αντιμετωπίσει άμεσα και έγκαιρα

Καθώς λοιπόν η κοινωνία μεταβάλλεται μαζί της μεταβάλλεται και το σχολείο. Αυτές οι μεταβολές αποτυπώνονται στο ρόλο του εκπαιδευτικού. Οι αλλαγές σε κοινωνικό αλλά και πολιτικό επίπεδο, η εξέλιξη της τεχνολογίας (Κοινωνία της Πληροφορίας) και η ταχύτητα διακίνησης των πληροφοριών, σε συνδυασμό με τη συνεχή αύξηση της γνώσης, διαμόρφωσαν μια άλλη αντίληψη για το ρόλο αλλά και το έργο του εκπαιδευτικού. Μια άλλη διαφορά ανάμεσα στο παρελθόν και το παρόν καθήκον των εκπαιδευτικών αντιπροσωπεύεται από τον τεχνικό εξοπλισμό που πρέπει να είναι σε θέση να χρησιμοποιούν και να χειρίζονται αποτελεσματικά (υπολογιστής, φωτοτυπικό μηχάνημα, power point, προβολείς κ.λπ.) (Androusou & Tsafos, 2018).

Το κύριο ερώτημα είναι πώς αυτές οι αλλαγές εκδηλώνονται για την κοινωνία, για τους συμμετέχοντες (εκπαιδευτικοί, μαθητές, γονείς) της εκπαίδευσης. Ένα από τα έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ασχολείται με το ρόλο των εκπαιδευτικών στη διαδικασία αλλαγής.(2012) Αυτό συνοψίζει τα χαρακτηριστικά των μελλοντικών εκπαιδευτικών που θα αντιμετωπίσουν μια ολοκαίνουργια κατάσταση στη μελλοντική εκπαίδευση. Σε αρκετές περιπτώσεις οι εκπαιδευτικοί συνειδητοποιούν τις αλλαγές, αλλά δεν είναι σίγουρο αν είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν τις νέες απαιτήσεις ή όχι. Στα έγγραφα της ΕΕ, δίνεται μεγάλη έμφαση τόσο στα αρχικά όσο και στα ενδοϋπηρεσιακά προγράμματα εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών που είναι να προετοιμάσουν τους εκπαιδευτικούς να ανταποκριθούν στις νέες απαιτήσεις

Πιο συγκεκριμένα πρόσφατα προωθήθηκαν πολλές αλλαγές στα εκπαιδευτικά συστήματα παγκοσμίως. Ωστόσο, στην Ευρώπη έχουμε βιώσει μια μεγάλη αλλαγή με τη διεύρυνση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις συνέπειές της. Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δημοσιεύσει πολλά άρθρα σχετικά με το μέλλον της εκπαίδευσης, τόσο σε επίπεδο υποχρεωτικής όσο και σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης(Koutrouba, 2012).

Είναι φανερό πλέον ότι ο ρόλος ενός εκπαιδευτικού προσδιορίζεται από τις συνειδητές ή ασυνειδητές προσδοκίες των κοινωνικών ομάδων και φορέων που έχουν άμεση ή έμμεση σχέση με το σχολείο. Οι κοινωνικές αυτές ομάδες (μαθητές, γονείς, σύλλογοι ,συνδικαλισμός κ.λπ.) εξελίσσονται και μεταβάλλονται, με αποτέλεσμα να μεταβάλλεται και ο ρόλος του εκπαιδευτικού. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού προσδιορίζεται, ακόμη, από την επιστημονική του κατάρτιση, από το νόημα και τη βαρύτητα που ο ίδιος δίνει στο ρόλο του καθώς και από την ίδια τη σχολική πραγματικότητα στο πλαίσιο της οποίας υλοποιείται ο ρόλος αυτός (Ντούσκας, 2005:95).

Αυτό που βλέπουν όλοι με την πρώτη ματιά είναι ότι όχι μόνο οι ευρωπαϊκές κοινωνίες, αλλά και τα σχολεία τους υπέστησαν σχετικές αλλαγές. Τα σχολεία αποτελούσαν την πηγή της γνώσης, ένα μέρος όπου τα παιδιά εκπαιδεύονταν λίγο πολύ χωρίς γονικό έλεγχο. Τα σχολεία συνήθιζαν να προετοιμάζουν τους μαθητές για τις εξετάσεις (οι τελικές εξετάσεις στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και οι εισαγωγικές εξετάσεις για εισαγωγή στο πανεπιστήμιο) Έτσι, η διδασκαλία ήταν ως επί το πλείστον η προετοιμασία των εξετάσεων, ειδικά τα τελευταία έτη των σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Μαζί με τις αλλαγές, νέες προσδοκίες εμφανίστηκαν στα σχολεία μας. Σήμερα τα σχολεία πρέπει να διδάξουν στους μαθητές τους πώς να αποκτήσουν πληροφορίες και πώς να τις επιλέξουν και να τις χρησιμοποιήσουν. Αυτό συμβαίνει τόσο γρήγορα που οι μαθητές μαθαίνουν πώς να χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο μαζί με τους εκπαιδευτικούς τους. Οι γονείς συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, ώστε να συμμετέχουν στη ζωή του σχολείου. Προκύπτει λοιπόν το συμπέρασμα: «Δεν είναι πλέον αρκετό να στείλετε τα παιδιά στο σχολείο το πρωί, να τα παραλάβετε το απόγευμα. Οι γονείς πρέπει να έχουν άποψη για το τι συμβαίνει στο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Η προετοιμασία των εξετάσεων εξακολουθεί να είναι σημαντική»(Androusou & Tsafos, 2018).

Οι αλλαγές που έγιναν στα σχολεία έχουν επίσης αλλάξει τους ρόλους των εκπαιδευτικών. Στο παρελθόν οι εκπαιδευτικοί ήταν η κύρια πηγή γνώσεων, οι ηγέτες της σχολικής ζωής των μαθητών τους. Σήμερα, οι εκπαιδευτικοί παρέχουν πληροφορίες και δείχνουν στους μαθητές τους να μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν. Αν και εξακολουθούν να θεωρούνται ως ηγέτες στην τάξη, μπορούν να θεωρηθούν ως διευκολυντές στη μαθησιακή διαδικασία. Είναι υποστηρικτές παρά εκπαιδευτικοί και επίσης σύμβουλοι προς τους γονείς(Fotoroulou & Ifanti, 2018).

Ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο εκπαιδευτικό σύστημα δεν εστιάζει στο να μεταδίδει απλώς γνώσεις στους μαθητές αλλά στην οικοδόμηση της προσωπικότητας των σύγχρονων πολιτών. Βοηθά επίσης τους μαθητές να ξεκλειδώσουν τις κρυμμένες δυνατότητές τους. Για να το πούμε εν συντομία, οι δεξιότητες διδασκαλίας διαφέρουν από άτομο σε άτομο ανάλογα με το στυλ, το χαρακτήρα του και επίσης εξαρτάται από τον τομέα, το θέμα και από το προφίλ των μαθητών. Δεν υπάρχει σταθερός ή συνθετικός τύπος διδασκαλίας στις διδακτικές δεξιότητες(Hargreaves, 2000). Είναι σίγουρα μια δουλειά που απαιτεί πάθος, υπομονή, εξειδίκευση σε συγκεκριμένο επιστημονικό πεδίο και αρκετή ικανότητα κατανόησης του ρόλου του εκπαιδευτικού, όπως επίσης να γνωρίζει τα στυλ διδασκαλίας, τις μεθοδολογίες και τις στρατηγικές διδασκαλίας, τη σωστή χρήση των τεχνικών αξιολόγησης και την ψυχολογία των μαθητών, καθώς και την ικανότητα να παρακινεί τους μαθητές(Fotoroulou & Ifanti, 2017). Όταν ένας εκπαιδευτικός γνωρίζει όλα αυτά τα πράγματα σωστά, μπορεί να γίνει όχι μόνο ένας εξαιρετικός εκπαιδευτικός αλλά και ένας σπουδαίος ηγέτης, μεταφέροντας έτσι τις γνώσεις, την εμπειρία, τις δεξιότητες και τις ικανότητες από τη μια γενιά στην άλλη γενιά μέσω των μαθητών. Αυτός είναι ο

πρωταρχικός ρόλος και ευθύνη του εκπαιδευτικού. Επίσης, ενεργεί ως φίλος, φιλόσοφος, οδηγός, γονέας και διαμεσολαβητής. Είναι ένας συνεχής μαθητής και ένας εξαιρετικός ακροατής. Όσο περισσότερο ακούει, τόσο περισσότερο μαθαίνει και όσο περισσότερο μαθαίνει, τόσο περισσότερο διδάσκει. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο λέγεται ότι οι εκπαιδευτικοί είναι δια βίου μαθητές και η μάθησή τους είναι το πραγματικό νόημα της μάθησης από την αρχή ως το τέλος. Στην πραγματικότητα, η διδασκαλία αποτελείται από θεωρητικά και καλλιτεχνικά συστατικά: Τα θεωρητικά μέρη πρέπει να μελετηθούν, να ερευνηθούν και να κατανοηθούν, αλλά το καλλιτεχνικό μέρος πρέπει να καλλιεργηθεί με διδακτική εμπειρία. Όλοι μπορούν να καλλιεργήσουν αυτήν την ικανότητα, αλλά η ανθρώπινη ανατροφή χρειάζεται ενθουσιασμό, σκληρή δουλειά και επίσης εθνικές επενδύσεις (Koutrouba, 2012).

Παράλληλα σε ένα περιβάλλον πολυπολιτισμικό φέρει την ευθύνη να απαλλάξει τους μαθητές από ρατσισμό και μισαλλοδοξία, να τους διδάξει το σεβασμό για το συνάνθρωπο ανεξαρτήτως φυλής και χρώματος αλλά και το σεβασμό για το πολιτισμικό φορτίο που αυτοί φέρουν, τονίζοντας και διδάσκοντας παράλληλα την αξία της μητρικής γλώσσας και του πολιτισμού, προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος της αλλοτρίωσης που είναι ορατός στις μέρες μας (Κασούτας, 2007). Επιπροσθέτως, ο εκπαιδευτικός μέσα στο σύγχρονο εκπαιδευτικό περιβάλλον πρέπει να διδάσκει στους μαθητές τις αρχές της δημοκρατίας και του πλουραλισμού, για να διευκολυνθεί η αντιμετώπιση της πολυπολιτισμικής κοινωνίας η οποία αποτελεί πραγματικότητα στις μέρες μας και η συμβίωση μέσα σε αυτή, διδάσκοντας και υιοθετώντας την αναγνώριση των πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων των διάφορων λαών διαμορφώνοντας λοιπόν ένα κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο τα άτομα θα μπορούν να συνυπάρχουν αρμονικά και να αποδέχονται με ανεκτικότητα κάθε είδους πολιτισμική διαφοροποίηση (Γρόλλιος, 2001).

Αν επικεντρωθούμε στη διδακτική διαδικασία, συνειδητοποιούμε ακόμα ότι υπάρχουν επίσης πολλές αλλαγές σε αυτόν τον τομέα, και όλες αυτές επηρεάζουν το ρόλο των εκπαιδευτικών. Πρώτα απ' όλα, οι εκπαιδευτικοί στις σύγχρονες τάξεις δεν είναι πλέον λέκτορες, είναι διαμεσολαβητές, κύριο καθήκον τους είναι να θέσουν στόχους και να οργανώσουν τη μαθησιακή διαδικασία ανάλογα. Στο παρελθόν, οι εκπαιδευτικοί ακολουθούσαν ένα αναλυτικό πρόγραμμα που ήταν υποχρεωτικό για

αυτούς. Σήμερα, οι εκπαιδευτικοί έχουν ένα εθνικό πρόγραμμα σπουδών, ένα βασικό πρόγραμμα σπουδών και ένα τοπικό (σχολικό) πρόγραμμα σπουδών που πρέπει να λάβουν υπόψη, αλλά - από την άλλη - έχουν ανεξαρτησία να επιλέξουν το διδακτικό υλικό (εγχειρίδιο), να δημιουργήσουν ένα δικό τους πρόγραμμα σπουδών και να διδάξουν στους μαθητές τους, ώστε να μπορούν να έχουν καλή απόδοση τόσο στις εξετάσεις όσο και στη ζωή. Ο σχεδιασμός του προγράμματος σπουδών είναι ένα καθήκον που πρέπει να προετοιμαστούν οι εκπαιδευτικοί, αν και η σημερινή γενιά εκπαιδευτικών έχει εξελιχθεί σε μαθήματα για χρόνια (Koutrouba, 2012).

Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για τους εκπαιδευτικούς είναι ότι ο ρόλος τους στη διαχείριση του σχολείου έχει επίσης αλλάξει. Το σχολείο τα χρειάζεται ως άτομα, που μπορούν να πάρουν αποφάσεις και να αντιμετωπίσουν το άγχος του που προκαλούν οι μεταβολές. Ταυτόχρονα, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να είναι σε θέση να εργάζονται σε ομάδες, να συνεργάζονται με συναδέλφους και γονείς, πρέπει να γράφουν έργα για να κερδίσουν χρήματα για τα σχολικά προγράμματα, πρέπει να είναι εμπειρογνώμονες δημοσίων σχέσεων και πρέπει να κάνουν όλα αυτά τα πράγματα για μέτριο μηνιαίο εισόδημα (Fotopoulou & Ifanti, 2017).

Σε έναν ταχύτατα μεταβαλλόμενο κόσμο, από τη βιομηχανική εποχή έως την εποχή της πληροφορίας, πιστεύεται ότι απαιτείται μια νέα μορφή διδασκαλίας. Η ικανότητα αξιολόγησης της συμπεριφοράς και των επιτευγμάτων του ατόμου, μια κριτική στάση απέναντι σε αυτά τα επιτεύγματα, η ικανότητα ανάλυσης των μαθησιακών αναγκών και προβλημάτων και παρόμοιες επιδόσεις, εντάσσονται σε αυτά τα νέα πλαίσια.

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι, σύμφωνα με το εθνικό θεσμικό πλαίσιο, τα κύρια χαρακτηριστικά των σύγχρονων εκπαιδευτικών, εκτός από τις γνώσεις τους για το αντικείμενο της διδασκαλίας τους, επικεντρώνονται επίσης στη διαδικασία της δια βίου εξέλιξης της σταδιοδρομίας τους, η οποία πρέπει να είναι καθοδηγούμενη από ευέλικτη και εξατομικευμένη κατάρτιση. Αυτή μπορεί να συμπεριλαμβάνει εξοικείωση με την τεχνολογία, τη χρήση και την υιοθέτηση καινοτόμων μεθόδων και εργαλείων διδασκαλίας, την καλλιέργεια κοινωνικών και διαπολιτισμικών δεξιοτήτων, την ανάπτυξη συνεργασίας με όλους τους φορείς της σχολικής κοινότητας (εκπαιδευτικοί, μαθητές, γονείς και κηδεμόνες) και γενικά με την ευρύτερη κοινωνία (ΜΚΟ, ανεξάρτητα ιδρύματα, κοινωνικές οργανώσεις), τη δικτύωση, τη συμμετοχή σε

εγκεκριμένα σχέδια σχολικών δραστηριοτήτων, την επαγγελματική ευελιξία (Πέππα, 2017).

1.2 Η θεωρητική προσέγγιση του «επαγγελματισμού»

Αν επιχειρήσει κανείς να εμβαθύνει στην έννοια του «επαγγελματισμού» τότε αμέσως θα διαπιστώσει ότι κάτι τέτοιο δεν είναι ιδιαίτερα εύκολο να πραγματοποιηθεί καθώς πρόκειται για μία έννοια η οποία είναι πολύπλευρη καθώς εμπεριέχει πολλαπλές πτυχές που σχετίζονται με μία πληθώρα παραγόντων όπως είναι για παράδειγμα η επιτυχής εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων αλλά και ψυχολογικοί παράγοντες που σχετίζονται με το χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου. Η δυσκολία που υπάρχει ως προς τον ακριβή προσδιορισμό της συγκεκριμένης έννοιας διαφαίνεται και από το γεγονός ότι υπάρχουν πολλές αναφορές για αυτήν τόσο στην διεθνή όσο και στην εγχώρια βιβλιογραφία ενώ οι μελετητές δεν έχουν καταλήξει σε έναν και μόνο σαφή και συγκεκριμένο ορισμό ο οποίος να αποτυπώνει με πλήρη ακρίβεια το περιεχόμενό της (Evans, 2008; Hilferty, 2008).

Μέσα από τη μελέτη της υπάρχουσας βιβλιογραφίας, αμέσως καθίσταται σαφές ότι ως έννοια αντλεί τις ρίζες της από την εξέλιξη τριών διαφορετικών επιστημών: τη Νομική, την Ιατρική και τη Θεολογία. Αυτές οι τρεις διαφορετικές επιστήμες υπήρξαν καθοριστικές για τον προσδιορισμό των βασικών γνωρισμάτων του επαγγέλματος (profession) ως ιδιαίτερης μορφής εργασιακής απασχόλησης. Παρόλα αυτά, αν και μέσα από αυτές κατέστη δυνατό να διαμορφωθούν κατά κάποιο τρόπο τα βασικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης έννοιας, στην πραγματικότητα αυτή παρουσιάζει τόσο μεγάλη πολυπλοκότητα, ώστε τις περισσότερες φορές είναι δύσκολο να μελετηθεί εντός προκαθορισμένων και συγκεκριμένων πλαισίων.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα κατά καιρούς να έχουν διατυπωθεί αρκετοί διαφορετικοί ορισμοί για τη συγκεκριμένη έννοια από τους μελετητές. Σύμφωνα με την Evans (2011, σ.89) η έννοια του «επαγγελματισμού» μπορεί να παρουσιάσει τα εξής επτά χαρακτηριστικά:

- 1) Αποτελεί έναν τρόπο ελέγχου σε επαγγελματικό επίπεδο, δηλαδή το κατά πόσο ο κάθε άνθρωπος είναι συνεπής ως προς τις εργασιακές του υποχρεώσεις.
- 2) Αποτελεί μία έννοια η οποία εμφανίζει αρκετά δυναμικά χαρακτηριστικά με αποτέλεσμα να μην είναι σταθερή, αλλά να μεταλλάσσεται ανάλογα με τις συνθήκες.
- 3) Είναι η δυνατότητα εφαρμογής των γνώσεων που έχει ο κάθε άνθρωπος μέσα στα πλαίσια της εκτέλεσης των καθηκόντων του κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες.
- 4) Είναι η διαδικασία μέσω της οποίας μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να αξιοποιηθούν πλήρως οι γνώσεις που διαθέτει ο κάθε άνθρωπος με γνώμονα το κοινωνικό συμφέρον.
- 5) Αποτελεί ένας σαφώς συγκροτημένο αξιακό σύστημα μέσα από το οποίο μπορεί να ελεγχθεί το επίπεδο της ποιότητας των υπηρεσιών από την πλευρά του εργαζόμενου με βάση συγκεκριμένα και προκαθορισμένα πρότυπα.
- 6) αποτελεί μία έννοια η οποία μπορεί να εξασφαλίσει την επαγγελματική άνοδο του εργαζόμενου για να ενδυναμώσει το κοινωνικό του κύρος.
- 7) Αποτελεί έναν παράγοντα διαφοροποίησης των εργαζομένων ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν εντός του χώρου εργασίας τους.

Με βάση λοιπόν αυτά τα επτά διαφορετικά χαρακτηριστικά τα οποία παρουσιάζει η Evans, μπορεί κανείς να αντιληφθεί τη δυσκολία ως προς τη διαμόρφωση ενός ορισμού ο οποίος θα είναι αποδεκτός από όλους, εξαιτίας ακριβώς του γεγονότος ότι τα γνωρίσματα και τα χαρακτηριστικά που εμπεριέχει η συγκεκριμένη έννοια παρουσιάζουν μία μεγάλη ποικιλομορφία.

Κάποιοι από τους μελετητές στην προσπάθεια προσέγγισης της συγκεκριμένης έννοιας δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι τα επίπεδα του «επαγγελματισμού» μπορούν να παρουσιάζουν αυξομειώσεις ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν εντός του εργασιακού χώρου αλλά και ανάλογα με τη χρονική περίοδο κατά την οποία εξετάζονται. Είναι δυνατόν διάφοροι παράγοντες, όπως είναι για παράδειγμα οι ψυχολογικοί λόγοι, να επηρεάσουν το επίπεδο «επαγγελματισμού» ενός εργαζόμενου σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο (Evetts, 2006; Lai & Lo, 2007). Άλλοι ερευνητές πάλι σε μία προσπάθεια προσέγγισης του όρου καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι αυτός αποτελεί μία έννοια που παρουσιάζει συνεχείς μεταβολές και υπόκειται σε

προσπάθειες επαναπροσδιορισμού ανάλογα με τις κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνθήκες που μεταβάλλονται και αυτές με την πάροδο των ετών, αλλά και με βάση τις νέες θεωρίες που διατυπώνονται (Hilferty, 2008; Holroyd, 2000).

Επιπλέον ο McBeath(2012:15) έκανε μια απόπειρα ορισμού 12 κριτηρίων επαγγελματισμού σε μια προσπάθεια σύνθεσης των διαφορετικών προσεγγίσεων και είναι τα εξής:

1. Θεωρητικές γνώσεις και ταυτόχρονες δεξιότητες: Οι επαγγελματίες υποτίθεται ότι έχουν εκτεταμένες θεωρητικές γνώσεις και, προερχόμενες από αυτές δεξιότητες που ασκούνται στην πράξη.

2. Ακαδημαϊκή και επαγγελματική προετοιμασία υψηλής ποιότητας: Επαγγέλματα που συνήθως απαιτούν ακαδημαϊκή διαπίστευση και επίδειξη επαγγελματικής επάρκειας στον εργασιακό χώρο.

3. Νομική αναγνώριση και επαγγελματική οριοθέτηση: Τα επαγγέλματα τείνουν να αποκλείουν εκείνους που δεν πληρούσαν τις απαιτήσεις τους ούτε προσχώρησαν στον κατάλληλο επαγγελματικό φορέα.

4. Εισαγωγική περίοδος : Μία περίοδος ένταξης, σε συνδυασμό με την υιοθέτηση του ρόλου του ασκούμενου, είναι βασική προϋπόθεση προκειμένου να αναγνωριστεί ως πλήρες μέλος του επαγγελματικού σώματος παράλληλα με τη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων μέσω της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης.

5. Επαγγελματική ένωση: Τα επαγγέλματα συνήθως οργανώνουν επαγγελματικά σώματα από τα μέλη τους, με σκοπό την ενίσχυση της κατάστασής τους

6. Αυτονομία εργασίας: Οι επαγγελματίες διατηρούν τον έλεγχο της εργασίας τους και έχουν επίσης τον έλεγχο των δικών τους θεωρητικών γνώσεων.

7. Κώδικας επαγγελματικής συμπεριφοράς ή δεοντολογίας: Οι επαγγελματικοί φορείς έχουν συνήθως κωδικούς συμπεριφοράς ή ηθικής για τα μέλη τους και πειθαρχικές διαδικασίες για εκείνους που παραβιάζουν τους κανόνες.

8. Αυτορρύθμιση: Οι επαγγελματικοί φορείς είναι αυτορρυθμιζόμενοι και ανεξάρτητοι από κυβέρνηση.

9. Δημόσια υπηρεσία και αλτρουισμός: Οι παρεχόμενες υπηρεσίες είναι για το δημόσιο καλό και την κοινωνική προσφορά

10. Εξουσία και νομιμότητα: Τα επαγγέλματα έχουν σαφή νομική εξουσία σε ορισμένα δραστηριότητες αλλά προσθέτουν επίσης νομιμότητα σε ένα ευρύ φάσμα σχετικών δραστηριοτήτων.

11. Δυσπρόσιτο και ακαθόριστο σώμα γνώσεων: Το σώμα των επαγγελματικών δεξιοτήτων είναι σχετικά απρόσιτες στους μη γνωρίζοντες.

12. Κινητικότητα: Οι δεξιότητες, οι γνώσεις και η εξουσία ανήκουν σε επαγγελματίες ως άτομα και όχι τους οργανισμούς για τους οποίους εργάζονται και, καθώς κινούνται, παίρνουν τα ταλέντα τους τους

Υπό αυτό το πρίσμα λοιπόν γίνεται κατανοητό ότι τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της συγκεκριμένης έννοιας δεν παραμένουν αναλλοίωτα και αμετάβλητα στο πέρασμα του χρόνου, αλλά αντίθετα παρουσιάζουν διακυμάνσεις και μεταβολές οι οποίες συνδέονται άρρηκτα με το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον, τις συνθήκες του εργασιακού περιβάλλοντος, το χρόνο αλλά και το πλαίσιο μέσα στο οποίο εξετάζονται (Helsby, 1999).

Σε διάφορες χώρες έχουν παρακολουθήσει στάδια στην εξέλιξη της ιδέας του επαγγελματισμού στη διδασκαλία, με κάθε φάση να έχει φέρει σημαντικά υπολείμματα και ίχνη από το παρελθόν. Εικόνες και ιδέες για τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών, ακόμη και για τη φύση της ίδιας της διδασκαλίας, παραμένουν από άλλες εποχές. Η διδασκαλία δεν είναι αυτό που ήταν, ούτε απαιτείται η επαγγελματική μάθηση για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός και να βελτιωθεί ως επαγγελματίας με την πάροδο του χρόνου. Σύμφωνα με το Hargreaves (2000), προσδιορίζονται τέσσερις ευρείες ιστορικές εποχές στον μεταβαλλόμενο χαρακτήρα του επαγγελματισμού και της επαγγελματικής μάθησης των εκπαιδευτικών. Αυτές οι φάσεις δεν είναι καθολικές, αλλά είναι σχετικά κοινές στους πολιτισμούς. Οι εποχές πρέπει επομένως να θεωρηθούν ως μια ιστορία που αφορά τον επαγγελματισμό και συνεισφέρουν σε ένα κολάζ ευκαιριών με τις οποίες εμπλέκονται άλλοι πολιτισμοί, αντί να θεωρούνται ως διακριτά στάδια σε μια εξελικτική ανάγκη που πρέπει να ακολουθήσουν όλοι οι άλλοι πολιτισμοί. Οι τέσσερις εποχές είναι:

- Η προ-επαγγελματική εποχή (pre-professional age)

- Η εποχή του αυτόνομου επαγγελματία (the age of autonomous professional)
- Περίοδος συλλογικού επαγγελματισμού (the age of the collegial professional)
- Περίοδος του μεταμοντέρνου επαγγελματισμού (post-professional or postmodern professional age)

Από όλα αυτά τα στοιχεία που έχουν μέχρι στιγμής αναφερθεί γίνεται αντιληπτό ότι η ιδιαίτερη φύση που παρουσιάζει η συγκεκριμένη έννοια καθιστά σχεδόν αδύνατο τον ακριβή προσδιορισμό των επιμέρους χαρακτηριστικών της. Ωστόσο, κρίνεται σκόπιμο να γίνει μία αναφορά σε κάποιες βασικές ερμηνευτικές προσπάθειες της έννοιας, έτσι όπως έχουν προταθεί κατά διαστήματα από διάφορους μελετητές (Furlong et al., 2000; Hall & Schulz, 2003).

Σύμφωνα με κάποιους μελετητές η συγκεκριμένη έννοια, εδράζεται στη δυνατότητα που έχει ο κάθε άνθρωπος μέσα από το επάγγελμά του να ασκήσει σημαντική επιρροή σε άλλους ανθρώπους, επηρεάζοντας ταυτόχρονα και με αυτό τον τρόπο τη συμπεριφορά του ευρύτερου περιβάλλοντός του (Boyt et al., 2001). Άλλοι πάλι θεωρούν ότι η συγκεκριμένη έννοια μπορεί να προσεγγιστεί μέσα σε ένα γενικότερο περιγραφικό πλαίσιο εξετάζοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε εργασίας, άλλα και το βαθμό της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών σε σχέση πάντοτε με προκαθορισμένα πρότυπα προκειμένου να μπορέσουν να ερμηνευτούν και να αξιολογηθούν οι στάσεις, οι συμπεριφορές και οι ενέργειες του κάθε εργαζόμενου κατά την άσκηση του επαγγέλματός του (Hilferty, 2008; Hargreaves, 1994).

Σύμφωνα με την Evetts (2003), υπάρχει μια μακρά ιστορία προσπαθειών να αποσαφηνιστεί η έννοια και οι λειτουργίες του επαγγελματισμού ως κυρίαρχου συστήματος πεποιθήσεων ή αξιών που στοχεύει στη σταθερότητα των κοινωνικών συστημάτων. Ο Durkheim (1992) αξιολόγησε τον επαγγελματισμό ως μια μορφή ηθικής κοινότητας που βασίζεται στην επαγγελματική ένταξη. Ο Tawney (1921) αντιλήφθηκε τον επαγγελματισμό ως μια δύναμη ικανή να υποβάλει τον ατομικισμό στις ανάγκες της κοινότητας. Οι Carr-Saunders και Wilson (1933) είδαν τον επαγγελματισμό ως δύναμη σταθερότητας και ελευθερίας ενάντια στην απειλή εισβολής βιομηχανικών και κυβερνητικών γραφειοκρατιών. Ο Marshall (1950) τόνισε τον αλτρουισμό ή τον προσανατολισμό της «υπηρεσίας» του επαγγελματισμού και πώς ο επαγγελματισμός μπορεί να αποτελέσει προπύργιο ενάντια στις απειλές για σταθερές δημοκρατικές διαδικασίες.

Η πιο γνωστή απόπειρα για αποσαφήνιση των ειδικών χαρακτηριστικών του επαγγελματισμού, των κεντρικών αξιών και της συμβολής του στην κοινωνική τάξη και σταθερότητα, ήταν αυτή του Parsons (1951). Πράγματι, ο Dingwall ισχυρίστηκε (Dingwall και Lewis 1983) ότι η έρευνα στην κοινωνιολογία των επαγγελματιών βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις συνεισφορές του Parsons καθώς και στο έργο του Hughes. Ο Parsons προσπάθησε να αποσαφηνίσει τη σημασία του επαγγελματισμού μέσω «... μιας θεωρητικής βάσης στην κοινωνιολογία της γνώσης, όσον αφορά μια κοινωνικά-βασισμένη κανονιστική τάξη» (Dingwall και Lewis 1983: 2). Ο Parsons αναγνώρισε και ήταν ένας από τους πρώτους θεωρητικούς που έδειξαν πώς η καπιταλιστική οικονομία, η ορθολογική-νομική κοινωνική τάξη (του Weber) και τα σύγχρονα επαγγέλματα ήταν αλληλένδετα και αλληλοεξαρτώμενα ως προς την διατήρηση και σταθερότητα μιας εύθραυστης κανονιστικής κοινωνικής τάξης

Στην ίδια γραμμή και ο Burbules και η Densmore(1991) θεωρούν ότι ο επαγγελματισμός είναι μία κοινωνική «κατασκευή» που λειτουργεί σε συμβολικό επίπεδο, προκειμένου να αναγνωρισθεί η σημασία που έχει το συγκεκριμένο έργο για το δημόσιο συμφέρον, να γίνει πιο σαφής η διάκριση μεταξύ ελίτ επαγγελματιών και απλών απασχολήσεων. Επιπλέον, η παραδοσιακή μορφή του επαγγελματισμού δεν μπορεί να εξασφαλίσει την ποιοτική βελτίωση της διδασκαλίας, αλλά και να προσδώσει υλικά και συμβολικά οφέλη στους εκπαιδευτικούς. Αλλά και ο Ball(1990) εξετάζει τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών ως μέρος της προσπάθειας που καταβάλλουν οι κυβερνήσεις να εκσυγχρονίσουν τις γραφειοκρατικές δομές, τη διοίκηση και τις λειτουργίες της εκπαίδευσης. Υποστηρίζει μάλιστα ότι ο κρατικός έλεγχος υποδηλώνει μια δυσπιστία για το έργο που παράγουν οι εκπαιδευτικοί και συμβάλλει στον αποκλεισμό τους από πρακτικές που θα βελτιώσουν το παραγόμενο έργο αλλά και τη θέση τους

Παράλληλα η Gewirtz (2008) υποστηρίζει ότι η εκπαιδευτική πολιτική προωθεί μεταρρυθμίσεις που αναδεικνύουν τη βούληση για άσκηση ελέγχου στην εργασία των εκπαιδευτικών και με στόχο την αναδιάρθρωση της διδασκαλίας. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας της, διαπιστώνει ότι έχει σοβαρές επιπτώσεις στον τρόπο εργασίας των εκπαιδευτικών που βιώνουν την απώλεια της αυτονομίας τους, την επιταχυνόμενη εντατικοποίηση των δραστηριοτήτων και το καθημερινό στρες στο έργο τους.

1.3 Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα ο επιστημονικός προβληματισμός που εστιάζει στο ζήτημα του επαγγελματισμού, λαμβάνοντας υπόψη την αντίστοιχη διεθνή βιβλιογραφία, είναι εξαιρετικά περιορισμένος. Οι εκπαιδευτικοί χαρακτηρίζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι, ως επαγγελματίες ή λειτουργοί. Σύμφωνα λοιπόν με το νομοθέτη, οι εκπαιδευτικοί που διδάσκουν στις δύο πρώτες βαθμίδες δεν μπορούν να χαρακτηρισθούν επαγγελματίες. Δεν είναι όμως και λειτουργοί, γιατί δεν έχουν αυτονομία κατά την άσκηση του έργου τους αφού είναι σε μεγάλο βαθμό προκαθορισμένο στον κρατικό έλεγχο. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζονται άλλοτε ως δημόσιοι υπάλληλοι που οφείλουν να είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους άλλοτε ως λειτουργοί που οφείλουν να είναι προσηλωμένοι στην αποστολή τους για να υπηρετούν το εθνικό και κοινωνικό καλό. Παρότι συγκροτούν ίσως την πολυπληθέστερη ομάδα εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις (ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ, 2012) δεν έχουν τα περιθώρια να διεκδικήσουν τη συμμετοχή τους στη διαχείριση των θεμάτων που τους αφορούν. Να αναπτύξουν δηλαδή διαδικασίες και να αναλάβουν πρωτοβουλίες για να προωθήσουν τον επαγγελματισμό τους όπως εκδηλώνεται στις δυτικές χώρες. Έτσι, οι εκπαιδευτικοί παραμένουν υποταγμένοι στον κρατικό έλεγχο διατηρώντας μια παθητική στάση .

Από την επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας διαπιστώνεται ότι η συζήτηση για τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών στην Ελλάδα αρχίζει μετά τη μεταρρύθμιση του 1997(ΥΠΕΠΘ,1997) οπότε και ξεκινά μια σειρά αλλαγών για τους εκπαιδευτικούς και φθάνει μέχρι σήμερα. Για την υπέρβαση της κρίσης στο χώρο του σχολείου είναι απαραίτητο να προωθηθούν διοικητικές ρυθμίσεις για να ενισχυθεί ο επαγγελματισμός εκπαιδευτικών. Στην εισηγητική έκθεση του Ν. 2525/97 και σε άλλα επίσημα κείμενα γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στην ανάγκη να αξιοποιηθεί το ανθρώπινο εκπαιδευτικό δυναμικό και δηλώνεται ρητά η βούληση να αναδιαμορφωθούν οι δομές , ώστε να ανταποκριθεί στους στόχους της εκπαιδευτικής πολιτικής . Αυτή η λογική στηρίζεται στην έκθεση του ΟΟΣΑ για την ανασυγκρότηση του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, η οποία δημοσιεύτηκε το 1996 Στην έκθεση , αφού επισημαίνονται τα αδιέξοδα, στα οποία έχει περιέλθει, υποστηρίζεται ότι οδηγούνται

τα πράγματα σε μια μορφή μηχανιστικού ισοπεδωτισμού και ότι η έλλειψη εμπιστοσύνης από την ελληνική κοινωνία για την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου καθιστά αναγκαία την αναβάθμισή του.

Για το σκοπό αυτό προτείνονται αλλαγές στην εκπαίδευση και την επιμόρφωση, το διορισμό και τη σταδιοδρομία των εκπαιδευτικών που παραπέμπουν στο μοντέλο της επαγγελματοποίησης τους. Όπως τονίζεται χαρακτηριστικά για μια ανάγκη «...να αντικατασταθούν οι κοινωνικές παραδοχές από μία επαγγελματική ηθική που θέτει ως προϋπόθεση πως δάσκαλοι και καθηγητές θα χρησιμοποιούν την πείρα τους με αλτρουιστική φροντίδα για τις ανάγκες των πελατών τους». Ενώ στο επίπεδο της πολιτικής πρακτικής έχουν ενδιαφέρον οι αλλαγές που προτείνονται για τους εκπαιδευτικούς, σε πέντε πεδία: α) της προετοιμασίας για την άσκηση του επαγγέλματος β) της πρόσβασης στο επάγγελμα γ) της επαγγελματικής ανάπτυξης δ) της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών ε) της διοίκησης των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος (ΥΠΕΠΘ, 1996)

Σύμφωνα λοιπόν με την Παπαναούμ (2008), η μάθηση στοχεύει όχι μόνο στην ανάπτυξη των υφιστάμενων δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών στη διδασκαλία, αλλά και στην ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων και γνώσεων, όπως η χρήση νέων τεχνολογιών. Οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποιούν τώρα καινοτόμες μεθόδους και εργαλεία διδασκαλίας.

Η επαγγελματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών είναι μια συνεχής διαδικασία, συμπεριλαμβανομένων όλων των άτυπων ή συστηματικών δραστηριοτήτων, ανεξάρτητα από το αν είναι διαφοροποιημένες ή όχι, οι οποίες μπορούν να προωθήσουν την επαγγελματική τους μάθηση (Παπαναούμ, 2008) και να ενημερωθούν για την πραγματικότητα της σχολικής εκπαίδευσης (Καλαϊτζόπουλου, 2001).

Είναι πλέον επιτακτική ανάγκη να βελτιωθεί η εκπαίδευση και η κατάρτιση των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένου του προσδιορισμού των απαιτούμενων δεξιοτήτων, να αυξηθεί η επαγγελματική ελκυστικότητα και να αναπτυχθούν αποτελεσματικές δομές κατάρτισης. Θεωρείται ο «καλύτερος τρόπος» για τη βελτίωση της ποιότητας και των χαρακτηριστικών της μάθησης και της αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού συστήματος (Pasiás & Roussakis, 2015).

Σύμφωνα με τον κανονισμό του Υπουργείου Παιδείας (ΦΕΚ 71/Α/19-5-10). η κατάρτιση των εκπαιδευτικών επικεντρώνεται στους ακόλουθους τομείς: α) μαθήματα

επιστήμης β) μεθόδους διδασκαλίας γ) νέες τεχνολογίες δ) εκπαιδευτική ηγεσία και διοικητική ηγεσία

Ως αποτέλεσμα του γενικού σχεδίου για την κατάρτιση εκπαιδευτικών του «νέου σχολείου», είναι η πρώτη φορά που προσφέρεται συστηματική και μεγάλης κλίμακας επιμόρφωση και εκπαίδευση σε θέματα και αντικείμενα που συνδέονται λειτουργικά με τις σχολικές αλλαγές. Ενθαρρύνεται η ειδική εκπαίδευση για νέα σχολεία. Οι αλλαγές στα μαθήματα συνδέονται στενά με τους εκπαιδευτικούς που πρέπει να εφαρμόσουν αυτά τα μαθήματα ενώ η επιτυχής διδασκαλία τους συνδέονται στενά με την επαγγελματική κατάρτιση που αυτοί λαμβάνουν.

Η εκτεταμένη διείσδυση των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) στη διαδικασία μάθησης, καθώς και η ευρύτερη διαχείριση του σχολικού τομέα, απαιτεί αντίστοιχη εκπαίδευση για τους εκπαιδευτικούς. Στη σύγχρονη νομοθεσία με επικεφαλής τα «νέα σχολεία», για παράδειγμα, η ενσωμάτωση της ανάπτυξης ψηφιακής παιδείας των μαθητών (ΥΑ70001 / Γ2 / 2011) ενσωμάτωσε εύστοχα αυτό το σημείο, προκειμένου να χρησιμοποιήσει τα νέα κατάλληλα. Οι τεχνολογίες ως πόροι διδασκαλίας για τη γραφή, την αυτο-έκφραση, την ανάγνωση και την επικοινωνία αποτελούν επίσης μέρος της στρατηγικής δημιουργίας ενός νέου σχολικού έργου για τη δημιουργία του μελλοντικού ψηφιακού σχολείου.

Εκτός από τη διά βίου μάθηση και τη χρήση των ΤΠΕ, ένα άλλο χαρακτηριστικό του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών που υποστηρίζει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007) είναι η δημιουργία ευέλικτων εργασιακών σχέσεων σύμφωνα με τις Κατευθυντήριες γραμμές. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, αυτές οι νέες ευέλικτες εργασιακές σχέσεις οδήγησαν στη συνύπαρξη διαφορετικών συστημάτων απασχόλησης μεταξύ των εκπαιδευτικών και μείωσαν τον αριθμό των οργανικών θέσεων που χρειάζονται στα σχολεία. Οι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν μαθήματα εκτός των τμημάτων τους και, προκειμένου να καλύπτουν το υποχρεωτικό τους ωράριο, εργάζονται σε περισσότερα σχολεία (Πέππα, 2017).

Προκειμένου να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις υποχρεώσεις και τα πολύπλοκα καθήκοντα τους, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αναπτύξουν έναν νέο τύπο επαγγελματικής ηθικής που να χαρακτηρίζεται από καινοτομία, όχι μόνο για να αλλάξουν τις μεθόδους τους προσαρμοζόμενοι στη συνεχώς μεταβαλλόμενη εξέλιξη

της διδασκαλίας, η οποία μπορεί πλέον να υποβοηθηθεί από την εξέλιξη της τεχνολογίας, αλλά και για να αναπτύξουν δεξιότητες συμβουλευτικής και επικοινωνίας, που θα τους βοηθήσουν να χαίρουν εκτίμησης ως υπεύθυνοι της τάξεως. Σε αυτά τα πλαίσια, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς του διευρυμένου ωραρίου, με τους συλλόγους γονέων και κηδεμόνων, ενώ πρέπει επίσης να συνεργάζονται με την ευρύτερη τοπική κοινότητα, να συμμετέχουν σε δίκτυα μάθησης και κοινότητες. Για να μπορέσουν να παραγάγουν υπεύθυνους και ελεύθερους αυριανούς πολίτες σε μια κοινωνία που βασίζεται στη γνώση και να κοινωνικοποιήσουν επιτυχώς τους μαθητές βοηθώντας τους να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν πολιτικά, πολιτιστικά και ηθικά, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αναλάβουν κοινωνικούς, ηθικούς και ψυχολογικούς ρόλους, λαμβάνοντας υπόψη το πολιτιστικό υπόβαθρο και την ποικιλομορφία των μαθητών στους οποίους απευθύνονται και να συνηθίσουν να αποδέχονται τις διάφορες απόψεις και στάσεις ως προς τη μάθηση. Η ανάπτυξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων βασίζεται στην εκπαιδευτική έρευνα, στη συνεχή βελτίωση των επαγγελματικών τους γνώσεων και στην αυτοαξιολόγηση (Γκρίτζιος, 2014; Ξωχέλης, 2005).

Όπως αναφέρεται στο υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο, μέσω της αξιολόγησής τους, επιδιώκεται επίσης να βελτιώσουν την αυτογνωσία και την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Επομένως, αυτή είναι μια απαραίτητη διαδικασία για τον εκπαιδευτικό, γιατί μέσω αυτού, τού ζητείται να δώσει ανατροφοδότηση σχετικά με το έργο του και να βελτιώσει τις αδυναμίες του στην επαγγελματικό τομέα (Λουκέρης κ.α., 2009). Ως τρόπος αξιολόγησης της εργασίας των εκπαιδευτικών, εκτός από την αξιολόγηση, εισάγεται επίσης ένα σύστημα όπου πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν την ευθύνη να υποστηρίζουν και να καθοδηγούν τους νέους συναδέλφους για να τους βοηθήσουν να εμπλουτίσουν τη διδακτική τους πρακτική και να ενισχύσουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Έτσι, θα είναι σε θέση να λύνουν τα καθημερινά προβλήματα που προκύπτουν στο σχολείο. Ως εκ τούτου, μέσω της ανταλλαγής μεθόδων και πρακτικών, καθώς και της συζήτησής τους, η επαγγελματική εικόνα μπορεί να βελτιωθεί και ο επαγγελματισμός και η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών να ενισχυθούν (Λουκέρης κ.α., 2009).

Σε έρευνα της Καραγιάννη (2015) γίνεται συγκριτική αποτίμηση του λόγου των υπερεθνικών οργανισμών και των απόψεων και πρακτικών των ίδιων των εκπαιδευτικών από την άλλη ώστε να διαφανεί αν υφίστανται συγκλίσεις ή αποκλίσεις.

Τελικά η έρευνα καταλήγει σε αποκλίσεις μεταξύ καθημερινής πρακτική και υπερεθνικών κατευθύνσεων, γιατί οι εκπαιδευτικοί εστιάζουν κυρίως στην αγάπη για το παιδί και το επάγγελμά τους σε αντίθεση με τους οργανισμούς που έχουν μια πιο νεοφιλελεύθερη λογική. Σαφώς και αναγνωρίζουν τον πολυδιάστατο ρόλο τους , αλλά αμφιβάλλουν για την αντικειμενικότητα των κριτηρίων του επαγγελματισμού από το φόβο κατηγοριοποίησης τόσο των ίδιων όσο και των σχολείων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Ο ΣΧΟΛΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Α/ΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ

2.1 Ο ρόλος του διευθυντή στην ελληνική πραγματικότητα

Η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται από ραγδαίες και δραστικές αλλαγές σε όλα τα επίπεδα δημόσιας και ιδιωτικής ζωής (κοινωνική, πολιτική, οικονομική, πολιτιστική κ.λπ.). Η ταχεία ανάπτυξη της τεχνολογίας και το υψηλό επίπεδο ανταγωνιστικότητας οδήγησαν στην υιοθέτηση καινοτομιών σε διάφορα τμήματα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας. Δεδομένου ότι η εκπαίδευση είναι ένας βασικός τομέας στον οποίο όλες οι χώρες αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία, δεν αποτελεί εξαίρεση, καθώς υφίσταται σημαντικές αλλαγές.

Η Εκπαίδευση αποτελεί θεμελιώδη θεσμό της κοινωνίας και του πολιτισμού ενός λαού. Ένα καλά δομημένο εκπαιδευτικό σύστημα παράγει ανθρώπους με αρχές, αξίες και τάσεις εξέλιξης. Το σχολείο είναι το όργανο που θα επιτελέσει τους στόχους του εκπαιδευτικού συστήματος. Στο πλαίσιο αυτό, ο εκπαιδευτικός διευθυντής έχει σημαντικό ρόλο. Η σημασία του όρου «ρόλος» έχει αποδοθεί εύστοχα από τον Κωνσταντίνου (1994:30) ως «το σύνολο των κανόνων συμπεριφοράς που αφορούν τον κάτοχο μιας συγκεκριμένης θέσης σε μια κοινωνική ομάδα ή σε μια κοινωνία ευρύτερα», ως εκ τούτου ο κάτοχος ενός συγκεκριμένου ρόλου έχει μια αποστολή, ένα σύνολο υποχρεώσεων και δικαιωμάτων. Ο ρόλος του διευθυντή μιας ομάδας είναι να οργανώνει, να συντονίζει και να επιβλέπει τα μέλη της. Κατά τον ίδιο τρόπο, ο διευθυντής του σχολείου έχει ταυτόχρονα ηγετικό και διαχειριστικό ρόλο για τον οποίο απαιτούνται διοικητικές ικανότητες και γνώσεις.

Σε αυτήν την περίπτωση, η καθημερινή λειτουργία κάθε σχολείου επηρεάζεται άμεσα από την έννοια της εκπαιδευτικής διαχείρισης και την έννοια της ηγεσίας. Η συγκεκριμένη επιλογή από τον διευθυντή του τρόπου με τον οποίο θα εκτελέσει τα καθήκοντά του είναι ένας από τους βασικούς παράγοντες που διευκολύνουν τη δημιουργία και διασφαλίζουν ότι παρέχονται όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την επιτυχή και ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Για να εκπληρώσει τις

απαιτήσεις της θέσης του, πρέπει να κατανοήσει και να ακολουθήσει τις βασικές αρχές της διαχείρισης σχετικά στενά, και πρέπει επίσης να συνδυάζει πολλές διαφορετικές δεξιότητες ως άτομο.

Όπως σε οποιαδήποτε εταιρεία, το μοντέλο διαχείρισης οδηγεί τελικά σε έναν συγκεκριμένο οργανισμό στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας, συμβαίνει στα σχολεία. Με τα χρόνια, όλο και περισσότεροι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ο επιχειρηματικός τομέας και οι επιχειρηματικές του μέθοδοι δεν διαφέρουν πολύ από τους οργανισμούς που έχουν σκοπό την παροχή υπηρεσιών. Επομένως, η διαχείριση των σχολικών μονάδων δεν μπορεί να ξεφύγει από αυτήν τη διαδικασία (Γεωργιάδου, Καϊπουρίδης, 2005).

Στα σημερινά σχολεία, οι διευθυντές αντιμετωπίζουν μια δύσκολη πραγματικότητα καθημερινά, των οποίων τα κύρια χαρακτηριστικά είναι η γραφειοκρατία και ο συγκεντρωτισμός. Οι περισσότερες εκπαιδευτικές αποφάσεις και πολιτικές λαμβάνονται από το ίδιο το Υπουργείο Παιδείας, το οποίο στη συνέχεια τις ενημερώνει και καλεί όλους τους σχετικούς οργανισμούς να εφαρμόσουν πλήρως αυτές τις αποφάσεις. Ως αποτέλεσμα, ο διευθυντής δεν έχει επαρκή ελευθερία και η εξουσία του ασκείται σε μια πολύ περιορισμένη δομή.

Η απαίτηση ότι κάθε σχολική μονάδα προσαρμόζεται όσο το δυνατόν γρηγορότερα στο συνεχώς μεταβαλλόμενο εκπαιδευτικό περιβάλλον έχει οδηγήσει σε αλλαγές στον ρόλο του ίδιου του διευθυντή. Αυτή η λογική οδηγεί στο να αναμένεται από τον διευθυντή να δώσει προσοχή στη λογική της επίλυσης απλών καθημερινών προβλημάτων ως ελεγκτής, που είναι πλέον ξεπερασμένη. Ο σύγχρονος διευθυντής πρέπει να είναι σε θέση να αναλάβει την πρωτοβουλία, να έχει έναν ειλικρινή διάλογο με τους εκπαιδευτικούς, να είναι ευέλικτος και, γενικά, να έχει πολλά χαρακτηριστικά που θα τον κάνουν ηγέτη εκτός από έναν απλό διευθυντή- διεκπεραιωτή. Ένα φαινόμενο που προέκυψε από την παρανόηση καθώς ορισμένοι πιστεύουν ότι η έννοια της διαχείρισης είναι η ίδια με την έννοια της ηγεσίας.

Στην ελληνική σχολική πραγματικότητα ο διευθυντής δεν είναι μόνο ένας ηγέτης αποκομμένος από τη διδακτική διαδικασία αλλά έχει πολλές αρμοδιότητες και υποχρεώσεις. Πολλές φορές είναι υποχρεωμένος να έχει και διδακτικά καθήκοντα, αναλόγως το μεγέθους της σχολικής μονάδας ενώ παράλληλα είναι επιφορτισμένος με πολλά γραφειοκρατικά καθήκοντα όπως και εποπτικά στην περίπτωση που δε

δικαιολογείται θέση υποδιευθυντή. Είναι επίσης υποχρεωμένος να φροντίζει για την τήρηση νόμων , καθηκόντων αλλά και εγκυκλίων που ρυθμίζουν τη σχολική ζωή. Παράλληλα δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε και τον παιδαγωγικό του ρόλο , καθώς θα πρέπει να διαθέτει την παιδαγωγική κατάρτιση που θα συμβάλλει στο να διαμορφώσει την προσωπικότητά του μαθητή (Κωνσταντίνου,1997). Τέλος , πάλι σύμφωνα με τον Κωνσταντίνου (1997) έχει ενίοτε και το ρόλο του φύλακα για να διασφαλίσει την σωματική και ψυχική τους ακεραιότητα των παιδιών αλλά και την παραμονή τους σε αξιοπρεπείς συνθήκες.

Επιπλέον, σύμφωνα με το Ν. 2525/97 και το Δ1/105657/8.10.2002 (άρθρο 27) το έργο των Διευθυντικών Στελεχών ορίζεται ως εξής :*«Είναι διοικητικός αλλά και επιστημονικά-παιδαγωγικά υπεύθυνος, Καθοδηγεί τη σχολική κοινότητα, Καθοδηγεί και βοηθά τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους και ιδιαίτερα τους νεότερους, Αναλαμβάνει πρωτοβουλίες εκπαιδευτικού και παιδαγωγικού χαρακτήρα και οφείλει να αποτελεί παράδειγμα, Φροντίζει ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, Συντονίζει το έργο των εκπαιδευτικών και συνεργάζεται μαζί τους, Διατηρεί και ενισχύει τη συνοχή του Συλλόγου Διδασκόντων, Συνεργάζεται με γονείς/κηδεμόνες και μαθητικές κοινότητες, Συσκέπτεται με ανώτερα στελέχη για την καλύτερη εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής, Ελέγχει την πορεία εργασιών και αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς.»*. Στο άρθρο 28 της ίδιας υπουργικής απόφασης αναφέρεται ότι ο Διευθυντής *«Εκπροσωπεί το σχολείο σε όλες τις σχέσεις του με τρίτους»* και όχι μόνο αλλά εφόσον το σχολείο είναι ένας οργανισμός κατεξοχήν κοινωνικός θα πρέπει να διαθέτει και κοινωνικές, επικοινωνιακές δεξιότητες για να διαχειριστεί τις σχέσεις με εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Είναι ο συνδεδετικός κρίκος ανάμεσα σε μαθητές, εκπαιδευτικούς, γονείς, συμβούλους, τους προϊσταμένους του ακόμα και τους τοπικούς παράγοντες. Πάνω απ' όλα θα πρέπει να διαμορφώνει συνθήκες που θα προάγουν την επικοινωνία και θα διαμορφώνουν μια κουλτούρα συνεργασίας αλλά και θα συνέχουν τα μέλη της μονάδας αλλά και τους εμπλεκόμενους φορείς όπως είναι οι γονείς, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του σχολείου(Πασιαρδής, 2004)

Επομένως ο ρόλος του διευθυντή δεν είναι μονοδιάστατος αλλά σύνθετος και έχει πολλούς ρόλους να αναλάβει και να διαχειριστεί. Όσο πολύπλοκο είναι το έργο του τόσο περισσότερα είναι και τα προσόντα που απαιτείται να διαθέτει αλλά και τα

ποιοτικά του χαρακτηριστικά που οφείλει να καλλιεργήσει και να εξελίξει. Διαθέτοντας μια τέτοια φυσιογνωμία θα μπορεί να καταστεί χρήσιμος στη μονάδα αλλά και να αναδειχθεί ως μια ηγετική φυσιογνωμία που θα αποτελεί κεφάλαιο σημαντικό για την αποτελεσματικότητα του σχολείου του

2.2 Αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης

Δεδομένου ότι η έννοια της «διαχείρισης» είναι πολυδιάστατη, δεν είναι εύκολο να φτάσουμε σε έναν συγκεκριμένο ορισμό που είναι πλήρως αποδεκτός από όλους. Ως εκ τούτου, ως έννοια, μπορεί να σχετίζεται με τις προσπάθειες του οργανισμού, της εταιρείας ή ακόμη και της ίδιας της χώρας, προκειμένου να βοηθήσει τους διευθυντές να επιτύχουν τους στόχους που τίθενται κάθε στιγμή με οργανωτικό τρόπο. Για το σκοπό αυτό, μπορεί να περιλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή δράσης που πραγματοποιείται με οργανωμένο και συλλογικό τρόπο, και μπορεί επίσης να περιλαμβάνει τη χρήση ορισμένων μεθόδων που δημιουργούν προϋποθέσεις για την επίτευξη ορισμένων στόχων.

Σύμφωνα με άλλους, η διαχείριση είναι μια διαδικασία που πρέπει να έχει κάποιες ειδικές λειτουργίες, όπως μια δομημένη οργανωτική δομή. Κάθε ενδιαφερόμενος θα κληθεί να παίξει έναν ρόλο, και υπάρχει ένας σαφής στόχος που πρέπει να επιτευχθεί, και όλοι πρέπει πρώτα να το καταλάβουν αυτό (Ζαβλανός, 1998). Επομένως, είναι προφανές ότι ανεξάρτητα από τον ορισμό που επιλέγεται, η διοίκηση περιλαμβάνει ορισμένες λειτουργίες, χωρίς εξαίρεση. Αυτές οι λειτουργίες αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έννοιας της διαχείρισης (σωστός προγραμματισμός, δομημένος σχεδιασμός, στοχευμένη καθοδήγηση, έλεγχος και επαναπροσδιορισμός εάν είναι απαραίτητο) .

Ο όρος «ηγεσία» έχει διάφορες αποδόσεις. Σύμφωνα με τον Chemers (1997), ηγεσία είναι η επιρροή που ασκεί ένας άνθρωπος σε άλλους, στοχεύοντας στην από κοινού επίτευξη των στόχων. Ο Yulk (1998), θεωρεί ότι η ηγεσία συμπεριλαμβάνει την αξιοποίηση του συναισθήματος αποσκοπώντας στην μετατροπή του ηγέτη σε

εμπνευστή. Οι Κριεμάδης και Θωμοπούλου (2012), γίνονται πιο αναλυτικοί ορίζοντας τον ηγέτη αφενός ως ικανό να εμπνεύσει τους άλλους με ένα όραμα και αφετέρου οργανωτικό να αξιοποιήσει όλα τα κατάλληλα μέσα για την επίτευξη του οράματος αυτού. Σύμφωνα με τα παραπάνω ένας ηγέτης συνδυάζει τις αξίες, το όραμα και την επιρροή του. Ο εκπαιδευτικός ηγέτης έχει ένα σαφές όραμα που μπορεί να μοιραστεί με κάθε μέλος που ανήκει στην σχολική ομάδα, από τους εκπαιδευτικούς μέχρι τους μαθητές και τους γονείς. Θέτει αρμοδιότητες και ξεκάθαρους στόχους για την εκπλήρωση των οποίων αφιερώνει χρόνο. Συνεργάζεται με τους άλλους, γνωρίζει τους πόρους που έχει στη διάθεσή του, αξιολογεί το προσωπικό. Δημιουργεί ένα θετικό κλίμα και φροντίζει να κάνει αισθητή την παρουσία του. Σύμφωνα με έρευνα (Andrews και Soder, 1987), οι αποτελεσματικοί διευθυντές είναι οι «ορατοί» διευθυντές. Επιπλέον, οφείλει να είναι ευρηματικός ως προς τις στρατηγικές που θα ακολουθηθούν και να είναι στο πλευρό των εκπαιδευτικών και των μαθητών. Τέλος, οφείλει να έχει εμπιστοσύνη στην πρόοδο των μαθητών του αλλά και διάθεση για προσωπική εξέλιξη.

Θα μπορούσε λοιπόν ένας εκπαιδευτικός διευθυντής για να εξελιχθεί και να αναδειχθεί αποτελεσματικός, να αφιερώνει πολύ χρόνο στην επίτευξη των στόχων του σχολείου. Είναι σαφές με τις προσδοκίες του και προάγει την επικοινωνία και την συνεργασία. Ευθύνη του είναι να υπάρχει πάντα η απαραίτητη υποδομή για την λειτουργικότητα του σχολείου αλλά και να αξιολογεί το προσωπικό το οποίο διαρκώς θα εξελίσσεται. Ο διευθυντής πρέπει να είναι «παρών» σε κάθε φάση του σχολείου, παρακολουθώντας την πρόοδο των μαθητών, ενημερωνόμενος για τις καθημερινές απαιτήσεις και δημιουργώντας ένα θετικό κλίμα. Οφείλει να μην φοβάται τις αλλαγές και αντιθέτως πρέπει να επιλέγει την καινοτομία και οτιδήποτε οδηγεί σε πρόοδο. Ο διευθυντής πρέπει να έχει πείρα εκπαιδευτικού, ώστε να γνωρίζει ποια πρέπει να είναι η κατάλληλη διαχείριση των μαθητών και να στέκεται δίπλα τους ανάλογα με τις περιστάσεις. Πρέπει να θέτει κάποιο όραμα και να το μοιράζεται με το προσωπικό επιδιώκοντας την κοινή πορεία προς αυτό. Τέλος, οφείλει να μορφώνεται διαρκώς, να μην μένει στάσιμος και να θέτει υψηλές προσδοκίες από τον ίδιο τον εαυτό του.

Ο ηγέτης-διευθυντής κατά τον Πασιαρδή (2004) οφείλει να δημιουργεί το δικό του όραμα για το σχολείο που διοικεί. Η συνισταμένη της συμπεριφοράς και της δράσης του έχει ως αποτέλεσμα να μεταδώσει το όραμα που έχει στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές του σχολείου του καθώς και στα άλλα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας όπως γονείς, τοπική κοινωνία. Άλλο ένα εξίσου σημαντικό χαρακτηριστικό του

διευθυντή – ηγέτη είναι η ικανότητα να δημιουργεί θετικό κλίμα το οποίο επηρεάζει την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας και διαμορφώνει την κουλτούρα του σχολείου. Επίσης, θα μπορεί να συντονίζει, να χειρίζεται επιδέξια όλες τις καταστάσεις. Είναι αυτός, λαμβάνει υπόψη του τις προσωπικές ανάγκες των μαθητών και των εκπαιδευτικών του και αναπτύσσει ένα κλίμα με κοινά αποδεκτό σύστημα αξιών, πεποιθήσεων, συμπεριφοράς και τρόπου σκέψης

Σύμφωνα με τα παραπάνω, για να είναι αποτελεσματικός θα πρέπει να διαθέτει ένα συγκεκριμένο τρόπο αντίληψης των πραγμάτων και μια συμπεριφορά που θα ανταποκρίνεται στη συνθετότητα του ρόλου του. Η συμπεριφορά του διευθυντή προκύπτει από τον συνδυασμό του ρόλου που έχει και της προσωπικότητάς του. Άλλωστε η Εκπαιδευτική Διοίκηση έχει επηρεαστεί από την συστημική θεωρία, η οποία ισχυρίζεται ότι μόνο μέσω της ανάλυσης όλων των βασικών μεταβλητών και των αλληλεπιδράσεών τους, μπορεί να εξεταστεί κάθε πρόβλημα. Επομένως, ο διευθυντής πρέπει να είναι σε θέση να μελετήσει από κάθε σκοπιά τις πολύπλοκες ανάγκες της διοίκησης. Οι δεξιότητες ενός εκπαιδευτικού ηγέτη πρέπει να είναι τεχνικές, ανθρώπινες και νοητικές (Katz, 1974). Κατά συνέπεια, ο ρόλος ενός διευθυντή είναι να έχει ομαδικό πνεύμα. Να μπορεί να συνεργάζεται με το προσωπικό, να ακούει τις ανάγκες του και να συμμετέχει στην επίλυση των δύσκολων καταστάσεων. Επιπλέον, οφείλει να έχει κριτική ικανότητα και να μπορεί να αξιολογεί τα μέλη της σχολικής ομάδας. Πρέπει να αναπτύσσει σχέσεις εμπιστοσύνης και να ανταπεξέρχεται στη διαχείριση των πιθανών διαφορών μεταξύ του προσωπικού. Ο διευθυντής είναι υπεύθυνος της διαμόρφωσης μιας κατάλληλης σχολικής κουλτούρας και λόγω αυτού ο ρόλος του είναι αδιαμφισβήτητα σημαντικός.

Ο αποτελεσματικός σχολικός ηγέτης είναι ανθρωποκεντρικός και χρησιμοποιεί το χαρακτηριστικό του αυτό, συνδυαστικά με το συναίσθημα, για να πετύχει τους στόχους του. Δεν επιδιώκει την στατικότητα και είναι καινοτόμος. Προτρέπει τους άλλους στην ανάληψη πρωτοβουλιών, αποδεχόμενος ότι δεν είναι γνώστης των πάντων και έχει την ανάγκη του συνόλου. Είναι απλός και προάγει την επικοινωνία και τον διάλογο. Γνωρίζει το προσωπικό και τις αδυναμίες του και τρέφει εκτίμηση σε αυτό. Ο τρόπος που επιλέγει για ατομική εξέλιξη των μελών του σχολείου είναι μέσω της επιβράβευσης και όχι μέσω της επιδοκμασίας. Ενημερώνει για τα υπάρχοντα προβλήματα και επιδιώκει τις από κοινού λύσεις.

Με τον όρο «διοίκηση» εννοούμε την οργάνωση όλων των παραγόντων και των πόρων για την επίτευξη του στόχου. Πρόκειται για «την παροχή γνώσης η οποία, σε συνδυασμό με τα υπάρχοντα δεδομένα, θα παράγει καλύτερα αποτελέσματα» (Druker, 1993). Η διοίκηση θέτει στο επίκεντρο τον άνθρωπο και κινείται γύρω από αυτόν. Σύμφωνα με τον Πασιαρδή (2001) ο όρος διοίκηση εμπεριέχεται στον όρο διεύθυνση, ο οποίος με τη σειρά του εμπεριέχεται στον όρο ηγεσία. Ο ηγέτης δίνει κατεύθυνση στον οργανισμό αλλά και η καθημερινή διοίκηση του οργανισμού εξαρτάται από την διεύθυνση. Επομένως οι τρεις παραπάνω όροι λειτουργούν συμπληρωματικά ο ένας στον άλλο. Συμπληρώνοντας ο Mullins (1994) ισχυρίζεται ότι η διοίκηση διδάσκεται ενώ η ηγεσία συνδέεται με τον χαρακτήρα του ανθρώπου.

Ο αποτελεσματικός σχολικός διευθυντής πρέπει να μπορεί να διοικεί. Κατά συνέπεια πρέπει να μπορεί να οργανώσει, να διευθύνει και να παρακολουθήσει τις δραστηριότητες του προσωπικού. Έχει πείρα και γνώσεις και οφείλει να ενημερώνεται διαρκώς για την επιστήμη του. Είναι νομοταγής και ακολουθεί τους κανόνες. Παρακολουθεί στενά τις εξελίξεις και έχει πλήρη πληροφόρηση για ό,τι συμβαίνει στο σχολικό ίδρυμα. Δίνει ξεκάθαρες οδηγίες και αναλαμβάνει την ευθύνη των πράξεών του. Έχει απαιτήσεις από τους άλλους και κυρίως από τον εαυτό του.

Ο σχολικός ηγέτης πρέπει να έχει μια ομαλή συνεργασία με το εκπαιδευτικό προσωπικό. Η συνεργασία αυτή πρέπει να είναι προτεραιότητα όλων των μελών του σχολείου, του διευθυντή, των εκπαιδευτικών και των μαθητών. Σε αυτό το σημείο, ο διευθυντής καλείται να γνωρίζει πλήρως την κατάσταση και τις σχέσεις αλληλεπίδρασης που αναπτύσσονται και να μπορεί να παίρνει άμεσα αποφάσεις. Ο σεβασμός στην προσωπικότητα, η κατανόηση, η αντικειμενικότητα απέναντι σε όλους τους υφισταμένους είναι στοιχεία που πρέπει να έχει ο διευθυντής ώστε να εξασφαλίσει την λειτουργικότητα του σχολείου (Σαϊτης & Σαϊτη, 2011). Μόνο μέσα από τη χρήση δημοκρατικών μέσων και χωρίς κατάχρηση εξουσίας ο εκπαιδευτικός ηγέτης μπορεί να δημιουργήσει ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης.

Η διοικητική διαχείριση φέρει αποτελέσματα όταν όλα τα μέλη του σχολείου λειτουργούν αρμονικά υπό την καθοδήγηση ενός σχολικού ηγέτη με όραμα και αξίες. Γίνεται αντιληπτό επομένως ότι η διαδικασία διαλόγου και ελέγχου διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο, διότι μέσω του διαλόγου και του ελέγχου μπορούν να βρεθούν υπάρχοντα σφάλματα και να προταθούν λύσεις για τη βελτιστοποίηση της διοικητικής

διαχείρισης (Σαΐτης, 2005). Προκειμένου ο οργανισμός (σε αυτήν την περίπτωση, η σχολική μονάδα) να επιτύχει τους καθορισμένους στόχους, πρέπει να χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα στοιχεία, όπως:

- ❖ Ευελιξία στην απαραίτητη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- ❖ Ενθάρρυνση όλων να συμμετάσχουν ενεργά στον καθορισμό στόχων.
- ❖ Σαφής επεξήγηση, ώστε όλοι να μπορούν να τα κατανοήσουν πλήρως.

. Για να συμβούν όλα τα παραπάνω θα πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- Η προσωπικότητα του διευθυντή: διάφορες θεωρίες επικεντρώνουν την προσοχή τους στο άτομο, στο πρόσωπο του ηγέτη, αναζητούν δηλαδή τα διακεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία υπάρχουν σε κάθε ηγέτη και τον ωθούν να ασκεί με επιτυχία τα ηγετικά του καθήκοντα. (Σαΐτης, 1998)
- Η αξιοκρατική επιλογή των διευθυντών/υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων: Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (Ν.2413/96, άρθρο 54) τα κριτήρια επιλογής για τα ηγετικά στελέχη της εκπαίδευσης, άρα και του διευθυντή/υποδιευθυντή σχολικής μονάδας ομαδοποιούνται σε τρεις κατηγορίες:
 - Την επιστημονική/ παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση που συνιστούν σπουδές και συγγραφικό ερευνητικό έργο
 - Την υπηρεσιακή κατάρτιση και διδακτική εμπειρία
 - Την ικανότητα άσκησης διοικητικών καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου/ κοινωνική δραστηριότητα (Σαΐτης, 1997)

Επιπροσθέτως, επισημαίνεται ότι η διαδικασία διαλόγου και ελέγχου διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο, διότι μέσω του διαλόγου και του ελέγχου μπορούν να βρεθούν υπάρχοντα σφάλματα και να προταθούν λύσεις για τη βελτιστοποίηση της διοικητικής διαχείρισης (Σαΐτης, 2005). Προκειμένου ο

οργανισμός (σε αυτήν την περίπτωση, η σχολική μονάδα) να επιτύχει τους καθορισμένους στόχους, πρέπει να χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένα στοιχεία, όπως:

- ❖ Ευελιξία στην απαραίτητη διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- ❖ Ενθάρρυνση όλων να συμμετάσχουν ενεργά στον καθορισμό στόχων.
- ❖ Σαφής επεξήγηση, ώστε όλοι να μπορούν να τα κατανοήσουν πλήρως.

Για να είναι αποτελεσματική η διοικητική διαχείριση, είναι απαραίτητο για τον υπεύθυνο να χρησιμοποιήσει τη δικαιοδοσία που έχει στη διάθεσή του ώστε να διαθέσει τους υλικούς και άυλους πόρους που διαθέτει για να επιτύχει τους στόχους του. Επομένως, δεν πρέπει να λειτουργεί κεντρικά, αλλά πρέπει να μοιράζεται τις ευθύνες με όλους τους άλλους, οι οποίοι, φυσικά, πρέπει επίσης να έχουν υψηλή αίσθηση ευθύνης για την εκτέλεση της εργασίας τους (Κουτούζης, 1999).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. Ο ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΩΝ

3.1 Οι παράγοντες που οδηγούν στην επαγγελματοποίηση του Διευθυντή

Καθώς ο τομέας της εκπαίδευσης είναι η προτεραιότητα κάθε δημοκρατικής χώρας, οι άνθρωποι μπορούν να κατανοήσουν τη σημασία των πολιτικών που κάθε χώρα επιλέγει να εφαρμόσει σε αυτόν τον τομέα, καθώς και των μεθόδων διοικητικής διαχείρισης που βασίζονται στην εφαρμογή προτύπων.

Σε αυτήν την περίπτωση, η ύπαρξη μιας συγκεκριμένης οργανωτικής δομής συμβάλλει στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της μονάδας. Ο ρόλος της διοίκησης στο σχολικό περιβάλλον είναι να κατανοήσει πλήρως την αποστολή που κάθε παράγοντας μπορεί να έχει και να επιτρέψει σε όλους αυτούς τους μεμονωμένους παράγοντες να αφυπνιστούν και να δράσουν μέσω σωστών πρωτοβουλιών και ενεργειών. Η κάθε απόφαση του διευθυντή πρέπει να είναι πιστή στο νόμο και να εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον. Ταυτόχρονα, η συμπεριφορά του πρέπει να αντιπροσωπεύει την ισότητα και τη δικαιοσύνη ως προς την αντιμετώπιση των εκπαιδευτικών. Ο διευθυντής κάθε σχολείου πρέπει να διερευνήσει τις υπάρχουσες δυνατότητες και να λάβει τις κατάλληλες αποφάσεις σχετικά με αυτά (Μπρίνια, 2008).

Παρόλο που οι υπάρχουσες θεωρίες σχετικά με τον τρόπο διαχείρισης οργανισμών και εταιρειών έχουν κάποιες κοινές σχέσεις με τη λειτουργία της εκπαιδευτικής διαχείρισης, θα ήταν λανθασμένη η αυτούσια εφαρμογή τους σε αυτήν,

χωρίς να ληφθούν υπόψη διάφοροι άλλοι παράγοντες. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές πτυχές στη λειτουργία της σχολικής μονάδας, γι' αυτό μερικές φορές δίνεται ιδιαίτερη προσοχή σε ορισμένα πράγματα, ενώ άλλα δεν λαμβάνονται υπόψη. Επίσης, ένα ιδιαίτερα σημαντικό θέμα που σχετίζεται άμεσα με τη θεωρία του στυλ διαχείρισης είναι η μέθοδος ηγεσίας που οι διευθυντές επιλέγουν να υιοθετήσουν.

Επιπλέον με την αυξανόμενη οικονομική παγκοσμιοποίηση και την πολυπολιτισμική μετανάστευση, υπενθυμίζουμε και πάλι τον υπεύθυνο ρόλο που παίζουν τα σχολεία στην ανάπτυξη εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων που ανταποκρίνονται σε νέες κοινωνικές καταστάσεις. Οι ερευνητικές και θεωρητικές συζητήσεις εφιστούν την προσοχή στο σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι διευθυντές των σχολείων και οι εκπαιδευτικοί στη διαδικασία υλοποίησης και υποστήριξης των αλλαγών (Harrison & Killion, 2006).

Πολλές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις που έχουν επιβληθεί (π.χ. από το Υπουργείο Παιδείας ή από το τοπικό σχολικό συμβούλιο) έχουν αποδειχθεί λιγότερο αποτελεσματικές από τις αναμενόμενες, επειδή τείνουν να αγνοούν τις προοπτικές των διευθυντών και των εκπαιδευτικών. Κατά συνέπεια, στις προσπάθειες καλύτερης κατανόησης και επίτευξης αποτελεσματικής εκπαιδευτικής αλλαγής, διερευνήθηκαν οι προοπτικές των σχολικών διευθυντών όσον αφορά την επαγγελματική εξέλιξη, ο ρόλος τους ως εκπαιδευτικών καθηγητών, για παράδειγμα, πώς γνωρίζουν και δεσμεύονται σε «νέες προοπτικές και πρακτικές». Ομοίως, η επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών έχει εξεταστεί από διάφορες οπτικές γωνίες: τις προσωπικές θεωρίες διδασκαλίας, παιδαγωγικό όραμα, τοπία επαγγελματικής γνώσης, ιστορικό ζωής και αντιλήψεις μάθησης (Zembylas & Iasonos, 2010).

Η ηγεσία, η διδασκαλία και η μάθηση αποτελούν ολοκληρωμένα μέρη της σχολικής ανάπτυξης. Όπως τόνισε ο Fullan (2001), οι ηγέτες των σχολείων αντιμετωπίζουν την πρόκληση να καλλιεργήσουν και να διατηρήσουν «τη μάθηση υπό συνθήκες σύνθετης, ταχείας αλλαγής. Ως εκ τούτου, τα σχολεία πρέπει να γίνουν μαθησιακές οργανώσεις ή θα αποτύχουν να επιβιώσουν» (σελ. Xi). Οι ηγέτες εκθέτουν ένα σαφές όραμα, βρίσκουν πόρους, ανταποκρίνονται στις αλλαγές και παρακινούν και εμπνέουν άλλους. Είναι πρότυπα για τους συναδέλφους τους λόγω της βαθιάς και γνήσιας δέσμευσής τους να αλλάζουν τον εαυτό τους και την οργάνωση (Μάνος, 2014).

Ως σχολικοί ηγέτες, οι αποτελεσματικοί διευθυντές έχουν ηθικούς σκοπούς, οι οποίοι αντικατοπτρίζονται στην κοινωνική ευθύνη τους απέναντι σε άλλους: τους μαθητές, το σχολείο, τους γονείς και την ευρύτερη κοινωνία. Επίσης, όπως ισχυρίζεται ο Day (2004), το πάθος για τους σπουδαστές, το σχολείο και την κοινότητα είναι ένα κλειδί για την επιτυχία των διευθυντών, ένα πάθος που αντικατοπτρίζεται στον ενθουσιασμό τους για την επίτευξη, τη φροντίδα, τη συνεργασία, τη δέσμευση, την εμπιστοσύνη και την αφοσίωση (Σαΐτης, 2002).

Επιπλέον, μελέτες επιτυχημένων προσεγγίσεων στην ανάπτυξη του σχολείου απαιτούν πρακτική ηγεσία που δημιουργεί μια σχολική κουλτούρα που χαρακτηρίζεται από αμοιβαίο σεβασμό και εμπιστοσύνη, καθώς και φροντίδα και ενθάρρυνση. Υπό το πρίσμα αυτό, ο Fullan (2002) επεσήμανε ότι "ο κοινός παράγοντας κοινής επιτυχίας είναι η βελτίωση των σχέσεων" (σελ. ο ηγέτης πρέπει να είναι σε θέση να οικοδομήσει σχέσεις. Επίσης, οι μελέτες αυτές υποδεικνύουν πρακτική ηγεσία που δημιουργεί μια επαγγελματική κοινότητα μάθησης δίνοντας έμφαση στη συνεχή μάθηση και συνεργασία, τον αυτο-προβληματισμό και τον κριτικό αντανακλαστικό διάλογο και τη δημιουργία και τη διάδοση της γνώσης. Επίσης, πρότειναν πρακτική ηγεσία που δίνει έμφαση στην αποκεντρωμένη ή κατανεμημένη ηγεσία, ενθαρρύνοντας και διευκολύνοντας τους εκπαιδευτικούς να αναλάβουν την ευθύνη για την καθοδήγηση της αλλαγής (Young, 2000).

Ομοίως, οι εκπαιδευτικοί έχουν διαρθρώσει παράγοντες που χρησιμοποιούν οι διευθυντές για την αποτελεσματική εφαρμογή της εκπαιδευτικής αλλαγής: Δημιουργούν μια κοινότητα με κοινή αίσθηση σκοπού, πρότυπα πρακτικής και ευθύνη για τα μαθησιακά αποτελέσματα, καθώς και δέσμευση για συνεχή μάθηση και προσωπική αποτελεσματικότητα (Χατζησωτηρίου & Αγγελίδης, 2013).

Οι Mulford και Silins (2005) υποστήριξαν ότι σε κάθε προσπάθεια αλλαγής «πρέπει να ληφθεί περισσότερο υπόψη το πλαίσιο της ηγεσίας και της σχολικής μεταρρύθμισης»

Ο Ryan (2006) θεωρεί ότι η συμπεριληπτική ηγεσία περιλαμβάνει την ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των μελών του σχολείου, τους προσεκτικούς ρόλους και ευθύνες διανομής και την ανταλλαγή σκοπών και στόχων μέσα στον οργανισμό. Ο Ryan (2006) επιβεβαιώνει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι σχολικοί ηγέτες στα πολυεθνικά σχολεία και τονίζει την ανάγκη να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο οι στόχοι, οι

ευθύνες και οι σχέσεις προάγουν ή παρεμποδίζουν τις συμπεριληπτικές πρακτικές. Επομένως, η σχολική ηγεσία θεωρείται ως μια συλλογική διαδικασία όπου τα μέλη της ομάδας επηρεάζονται ή επηρεάζουν άλλους. Η ηγεσία είναι επομένως ένα εργαλείο που λειτουργεί ως καταλύτης στις προσπάθειες μιας ομάδας, να οδηγηθεί σε θετικά αποτελέσματα, ως προς την συμπεριληπτική ηγεσία. Η συμπεριληπτική ηγεσία (Ryan, 2006) είναι επομένως μια απαράδεκτη και σταθερή δέσμευση απέναντι στις αρχές της ισότητας και της κοινωνικής δικαιοσύνης. Υποστηρίζει την ανάπτυξη σχολικών προγραμμάτων, πολιτικών και πρακτικών διδασκαλίας με τέτοιο τρόπο ώστε να εξοπλίζει όλους τους μαθητές με τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητες που απαιτούνται για τη διασφάλιση της συμμετοχής τους τόσο στο σχολείο όσο και στην ευρύτερη κοινότητα.

Σε αυτό το ζήτημα, υπάρχει μια προφανής διχογνωμία μεταξύ των ερευνητών, καθώς πολλοί πιστεύουν ότι ο διευθυντής είναι αποκλειστικά υπεύθυνος για τον καθορισμό στόχων λόγω των ευθυνών του ρόλου του, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι ο ρόλος του είναι καθαρά θεσμικός και επίσημος. Αυτές οι αποφάσεις πρέπει να συλλέγονται με τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών. Σε αυτήν τη διαδικασία, ο διευθυντής παίζει έναν πιο ηγετικό ρόλο. Υπό το πρίσμα αυτό, είναι ιδιαίτερα σημαντικό να ερευνήσουμε το υπάρχον μοντέλο ηγεσίας και ποια μέθοδος θα πρέπει να επιλέξουν οι ηγέτες διαχείρισης για να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα των σχολείων τους.

3.2 Παράγοντες που αποτρέπουν τον «επαγγελματισμό» των διευθυντών

Αρνητικό ρόλο στη διαμόρφωση του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών παίζει η τάση να μειωθούν τα οικονομικά και άλλα οφέλη των εκπαιδευτικών και με την πάροδο των ετών η επέκταση των ευέλικτων εργασιακών σχέσεων. Λόγω της μείωσης των μισθών των παλαιών εκπαιδευτικών και τους χαμηλούς μισθούς που προβλέπονται για τους νεοδιόριστους, οι εκπαιδευτικοί φαίνεται να έχουν χάσει ένα μεγάλο μέρος της μέχρι πρότινος κραταιάς «εκπαιδευτικής τους αξίας» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012) και η φήμη τους και η εικόνα τους έχει πια ξεθωριάσει λόγω της εξασθένησης της εμπιστοσύνης στο πρόσωπό τους (ETUCE, 2008). Οι αναπληρωτές καθηγητές βιώνουν καθημερινά αβεβαιότητα, δυσμενείς οικονομικές συνθήκες και

μεγάλο εκπαιδευτικό φόρτο εργασίας (Burroni & Keune, 2011; Μπουζάκης κ.α., 2011). Σε όλες τις πτυχές των εκπαιδευτικών λειτουργιών του κράτους, όπως για παράδειγμα η υλικοτεχνική υποδομή, οι σχολικές εγκαταστάσεις και η κατάρτιση των εκπαιδευτικών, η μείωση των κρατικών πόρων για την εκπαίδευση επηρέασε επίσης αρνητικά την άρτια εκτέλεση του εκπαιδευτικού έργου και την ποιότητα των υπηρεσιών της εκπαίδευσης (Μπουζάκης κ.α., 2011).

Οι εκπαιδευτικοί βασίζονται όλο και περισσότερο στο αναλυτικό πρόγραμμα σπουδών, το οποίο καθορίζει την πρόοδο της διδασκαλίας και παρέχει κατευθυντικές γραμμές ως προς τις μεθόδους διδασκαλίας. Η ανταγωνιστική αντιπαράθεση, ή η αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου που σχετίζεται με την απόδοση των μαθητών σε τυποποιημένες εξετάσεις, ειδικά στις εξετάσεις των πανελλήνιων, μπορούν να επηρεάσουν τη μορφή των μεθόδων διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται στην τάξη. Η αύξηση της έμφασης στις εξετάσεις αυξάνει επίσης την εκπαιδευτική πίεση. Η αύξηση της παραγωγής διοικητικών εγγράφων και της υπηρεσιακής υποστήριξης δεδομένων (mySchool) που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή και καταγραφή δεδομένων, οδήγησε σε αύξηση των καθηκόντων και της έντασης της εργασίας των εκπαιδευτικών, η οποία δεν ευνοεί τη διαδικασία της διδασκαλίας αυτής καθ' εαυτής, ούτε προάγει σε υψηλό επίπεδο το αίσθημα της ικανοποίησης και της άντλησης χαράς μέσα από την εκπλήρωση του ρόλου τους. Το αυξημένο συναισθηματικό άγχος, ο έντονος ρυθμός εργασίας και το σφιχτό εργασιακό περιβάλλον μειώνουν την ελκυστικότητα του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (Ball & Youdell, 2008; Maguire, 2010; Hall & McGinity, 2015; Tsatsaroni κ.λπ., 2015).

Τέλος, για την επίτευξη των γνωστικών στόχων, οι εκπαιδευτικοί έχουν την ευθύνη να εκσυγχρονίσουν τις μεθόδους διδασκαλίας τους και να μεγιστοποιήσουν την απόκτηση γνώσεων. Η εκπαιδευτική αυτονομία είναι ο φορέας της βελτίωσης της ποιότητας της εκπαίδευσης και της απόδοσης, αρκεί να βασίζεται στη γνώση από επίσημους φορείς, επειδή η αποτελεσματικότητά της εξαρτάται τελικά από την υποτιθέμενη χρησιμότητά της για τις απαραίτητες γνώσεις που απαιτούνται από την αγορά εργασίας (Robertson, 2012; Sarakinioti & Τσατσαρώνη, 2015).

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η διδασκαλία αποτελεί ένα πολύπλοκο επάγγελμα το οποίο περιλαμβάνει τη στοχαστική σκέψη, την συνεχή προσπάθεια για επαγγελματική βελτίωση και εξέλιξη, την ηθική αυτονομία, την υπευθυνότητα, τη

δημιουργικότητα, τις ερευνητικές δεξιότητες κ.α. (Ματσαγγούρας, 2005). Επομένως, είναι αδύνατο να μετρηθεί η στάση, οι αξίες, η αυτογνωσία και η ταυτότητα των εκπαιδευτικών μέσω τυποποιημένων μεθόδων και εργαλείων.

Ο επαγγελματισμός είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της δουλειάς ενός εκπαιδευτικού, και είναι σημαντικό και πολύτιμο στοιχείο σε διάφορες καταστάσεις. Δεν είναι σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν τα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού ως πλαίσιο για την αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου. Θα ήταν τραγικό λάθος να τα απομονώσουμε από το ευρύτερο κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό περιβάλλον, επειδή τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά είναι τα ειδικά χαρακτηριστικά της εκάστοτε εποχής και αντικατοπτρίζουν τη διαρθρωτική προσαρμογή της κοινωνίας, της πολιτικής και της οικονομίας στις νέες κάθε φορά συνθήκες με αποτέλεσμα να αλλάζουν κι αυτά (Συνώδη, 2004).

Ο εκπαιδευτικός μηχανισμός δεν είναι ένας ουδέτερος οργανωτικός μηχανισμός, αλλά ένας μηχανισμός για τη διαχείριση και τον έλεγχο της κοινωνικής αλλαγής καθώς και ένας μηχανισμός δημιουργίας, αναπαραγωγής και επίλυσης τελικά των όποιων συγκρούσεων (Bernstein, 1991; Μαυρογιώργος, 1993). Κατά τον Bernstein (1991), ο τρόπος με τον οποίο οι κοινωνικές επιλογές, η ταξινόμηση, η κατανομή, η διάδοση και η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών γνώσεων θεωρούνται δημόσιες, αντικατοπτρίζει την κατανομή της εξουσίας και την αρχή του κοινωνικού ελέγχου. Ταυτόχρονα, αντανακλά τη διάδοση της εκπαιδευτικής γνώσης, η οποία οδηγεί στη διατήρηση και την αλλαγή των μορφών εμπειρίας και της ταυτότητας του εκπαιδευτικού.

Επιπλέον, ο ορθολογισμός των γραφειοκρατικών εργαλείων που παρατηρούνται στην ελληνική και διεθνή πραγματικότητα από τη δεκαετία του 1980 εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό, το οποίο έχει αποφασιστική επίδραση στην απόδοση της εκπαιδευτικής εργασίας, σχηματίζοντας συνθήκες εργασίας και έννοιες (Beck, 2008; Ball, 2005).

Επομένως, μέσω των αλλαγών στην εκπαιδευτική διαδικασία και της νέας προσέγγισης στην εκπαίδευση, δημιουργήθηκε ένας νέος επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών, ως κοινωνικό ζήτημα, ως το κύριο στοιχείο στην εφαρμογή των εκπαιδευτικών πολιτικών και ο κύριος παράγοντας στη διαδικασία. εκπαιδευτικός. Η

απόδοση και η διαχείριση εργαλείων είναι τα κύρια χαρακτηριστικά του νέου επαγγελματισμού.

Στο συνεχώς μεταβαλλόμενο εκπαιδευτικό περιβάλλον, καινοτόμες μέθοδοι διδασκαλίας, νέες απαιτήσεις απόδοσης και διαφορετικές προσδοκίες μπορεί να είναι οι κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχει μια διαφορά μεταξύ της δημοφιλούς ρητορικής και της πρακτικής. Σε αυτό το περιβάλλον, οι εκπαιδευτικοί θα αντιδράσουν με φόβο, θυμό και σύγχυση καθώς η εμπειρία τους θυσιάζεται για εντύπωση και απόδοση (Beck & Young, 2005; Ball, 2005; Ball & Youdell, 2008). Ωστόσο, κατά την εκπαιδευτική διαδικασία, εστιάζουν κυρίως στην αγάπη του επαγγέλματος και των παιδιών, δίνοντας έμφαση στον αλτρουισμό, επειδή θεωρούν την εκπαίδευση ως συνάρτηση του (Καραγιάννη, 2015). Προέχουν τα χαρακτηριστικά του να είναι κανείς καλός εκπαιδευτικός, δηλαδή επιστημονικές δεξιότητες και στοιχεία που σχετίζονται με τον ρόλο του ως παραδοσιακού εκπαιδευτικού, όπως η προσωπικότητα και η ηθική (Πέππα, 2017). Από αυτή την άποψη, ο «επαγγελματικός εαυτός» ως το κύριο χαρακτηριστικό του επαγγελματισμού του εκπαιδευτικού συνδυάζει οργανικά τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, κοινωνικές και ηθικές επαγγελματικές δεσμεύσεις και προσωπικές επιθυμίες και επιθυμίες στο πρόσωπό του. Αυτό με τη σειρά του προάγει την επαγγελματική ανάπτυξη και απόδοση (Ματσαγγούρας, 2005). Οι επαγγελματίες εκπαιδευτικοί μπορούν να μάθουν από την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, αλλά δεν μπορούν να αναδιαμορφωθούν πλήρως από την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση. Η αυθεντικότητα των εκπαιδευτικών, συμπεριλαμβανομένου του ηθικού σκοπού, της αποφασιστικότητας, της συναισθηματικής εμπλοκής, της προσωπικής εμπλοκής στον συλλογικό και ατομικό διάλογο και της κοινής ηθικής γλώσσας, είναι μια άλλη πηγή επαγγελματισμού, όχι μόνο παρωχημένου (Bauer & Kenton, 2005).

Ερευνητικό Πλαίσιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η ΕΡΕΥΝΑ

Σκοπός της έρευνας

Τα τελευταία χρόνια και ιδιαίτερα μετά τη δεκαετία του '90 έχουν πραγματοποιηθεί αρκετές έρευνες σε άλλες χώρες οι οποίες είχαν ως αντικείμενο μελέτης τον επαγγελματισμό στην εκπαίδευση. Παρόλα αυτά, ο όρος "επαγγελματισμός" περιλαμβάνει του αρκετές διαστάσεις οι οποίες συχνά δεν είναι αρκετά ξεκάθαρες στο μυαλό των εκπαιδευτικών.

Επομένως , θα γίνει μία προσπάθεια διερεύνησης των απόψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με τον επαγγελματισμό των διευθυντών και προσδιορισμού της συμπεριφοράς που πρέπει να επιδεικνύει ο εκάστοτε διευθυντής, ώστε να λειτουργεί με επαγγελματικό τρόπο ο ίδιος, αλλά ταυτόχρονα να παροτρύνει και τους υπόλοιπους συναδέλφους εκπαιδευτικούς σε μία κατεύθυνση διαρκούς επαναπροσδιορισμού του ρόλου τους ωθώντας τους στην επαγγελματική τους εξέλιξη και ανάπτυξη.

Στα πλαίσια λοιπόν αυτά τρία είναι τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα τα οποία θα μας απασχολήσουν:

- 1) Πώς αντιλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης την έννοια του "επαγγελματισμού" καθώς και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του**
- 2) Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν κατά τη γνώμη τους τον επαγγελματισμό των διευθυντών;**

3) Ποιος ο ρόλος του επαγγελματισμού των διευθυντών στη διοίκηση της εκπαίδευσης

Μέθοδος προσέγγισης

Η εκπαιδευτική έρευνα έχει ως στόχο την επίλυση προβλημάτων της εκπαίδευσης και φιλοδοξεί να προσθέσει νέα γνώση στις υπάρχουσες επιστημονικές γνώσεις. Ένας τρόπος διαχωρισμού των ερευνών είναι η ταξινόμηση τους, ανάλογα με τον σκοπό που εξυπηρετεί η καθεμιά, σε ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2005). Πιο συγκεκριμένα η ποιοτική έρευνα, που έχει επιλεγεί για την παρούσα έρευνα, διενεργείται με γενικές ερωτήσεις και στηρίζεται στις απόψεις των ερωτηθέντων. Τα λεγόμενα των συμμετεχόντων συλλέγονται ως δεδομένα σε κείμενο ή λέξεις και ακολουθώντας την ανάλυση τους, αναδύονται τα θέματα. Επιπλέον ο ερευνητής διαθέτει μεγαλύτερη ευελιξία, με τη δυνατότητα να αλλάζει τα ερωτήματα, προκειμένου να αναδείξει το υπό διερεύνηση φαινόμενο κάνοντας την ποιοτική μέθοδο επαγωγική (Creswell, 2011).

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος, καθώς μπορεί να προσφέρει μια πληρέστερη σε βάθος διερεύνηση και κατανόηση του κεντρικού φαινομένου (Creswell, 2011· Robson, 2007). Πιο συγκεκριμένα ο Robson (2007), αναφέρεται στην προοδευτική αναγνώριση της ποιοτικής ή ευέλικτης προσέγγισης, όπως την χαρακτηρίζει, τα τελευταία χρόνια στην κοινωνική και εκπαιδευτική έρευνα. Η ποιοτική προσέγγιση θεωρείται ότι μπορεί να υπηρετήσει καλύτερα τον σκοπό της μελέτης και να αναδείξει απόψεις, θέματα, ζητήματα και προβληματισμούς σχετικά με ένα θέμα που αφορά την εκπαιδευτική κοινότητα. Ενδεχομένως μπορεί να θεωρηθεί περισσότερο οικεία, καθώς κατανοείται καλύτερα από το αναγνωστικό κοινό (εκπαιδευτικούς κ.τ.λ.). Ένας, τέλος, σημαντικός λόγος είναι οι προσωπικές δεξιότητες και η εξοικείωση του ερευνητή με την ποιοτική προσέγγιση (Creswell, 2011)

Μεθοδολογικό εργαλείο

Για την πραγματοποίηση της παρούσας εργασίας επιλέχθηκε να χρησιμοποιηθεί η μέθοδος της προσωπική συνέντευξης ως ερευνητικού εργαλείου. Η συνέντευξη διεξήχθη με εκπαιδευτικούς δημοτικών σχολείων .

Οι συνεντεύξεις είναι η πιο διαδεδομένη μέθοδος, ειδικά σε συγκεκριμένους επιστημονικούς τομείς όπως η κοινωνιολογία, η εκπαίδευση και η ψυχολογία. Για τους ερευνητές, αυτή η μέθοδος μπορεί να συλλέξει τα απαιτούμενα ερευνητικά δεδομένα και στη συνέχεια να φτάσει όσο το δυνατόν πιο βαθιά στο προς διερεύνηση θέμα, αποτελώντας έναν ίσως από τους πιο ασφαλείς τρόπους εξαγωγής συμπερασμάτων. Αν και για μερικούς, η μέθοδος μπορεί να χαρακτηρίζεται ως κάτι απλό, τουλάχιστον στο πρώτο στάδιο, πρέπει να τονιστεί ότι αυτό δεν θα συμβαίνει σε πρακτικό επίπεδο, επειδή η χρήση αυτής της ερευνητικής μεθόδου απαιτεί εξαιρετική προετοιμασία. Ο σωστός σχεδιασμός του ερευνητή, έτσι ώστε να βασίζεται και να ακολουθεί συγκεκριμένες επιστημολογικές αρχές στις ερωτήσεις που τίθενται στον ερωτώμενο, και φυσικά συνδέει και περιβάλλει άμεσα τις βασικές ερευνητικές ερωτήσεις του θέματος που θα μελετηθεί, έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί αργότερα για να αποκτήσει ασφαλές στο συμπέρασμα.

Γενικά, οι ποιοτικές συνεντεύξεις μπορούν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες ανάλογα με τον βαθμό ολοκλήρωσης που παρουσιάζουν:

- A) Μη δομημένες συνεντεύξεις.
- B) Ημι-δομημένη συνέντευξη.
- Γ) Σε βάθος συνεντεύξεις.

Για τις ανάγκες της συγκεκριμένης έρευνας έχει επιλεγεί η ημιδομημένη συνέντευξη. Τέτοιες συνεντεύξεις επιλέγονται συνήθως από ειδικούς που προσπαθούν να μελετήσουν ένα θέμα προκειμένου να τεκμηριώσουν τις απόψεις που αναδεικνύονται μέσα από τη βιβλιογραφική επισκόπηση της έρευνας.. Φυσικά, πρέπει να τονιστεί ότι αυτή η μορφή συνέντευξης έχει μεγάλη ευελιξία και χαρακτηρίζεται από τον ευέλικτο τρόπο με τον οποίο υποβάλλονται ερωτήσεις, επειδή μπορεί να υπάρχουν κάποιες τροποποιήσεις ανάλογα με το αντικείμενο κάθε συνέντευξης και τη σειρά με την οποία ο ερευνητής επιλέγει να θέσει ερωτήσεις. Ένα άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι εάν ο ερευνητής πιστεύει ότι ο ερωτώμενος είναι θετικός και ανταποκρίνεται σε κάθε θέμα, μπορεί να αγνοήσει ή να προσθέσει κάποιες ερωτήσεις (Robson, 2007).

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν ήταν μεν προκαθορισμένες, αλλά χρειάστηκε να τροποποιηθούν ακόμα και να προστεθούν κάποιες ερωτήσεις (Κυριαζή, 2000, σελ. 123·Robson, 2007, σελ. 330). Η σειρά των ερωτήσεων διέφερε από συνέντευξη σε συνέντευξη δίνοντας την ελευθερία στους συνεντευξιαζόμενους να μιλήσουν περισσότερο για θέματα που είχαν μεγαλύτερη σημασία για εκείνους, λαμβάνοντας τη μορφή μιας ανοιχτής και φιλικής συζήτησης χωρίς να εγκλωβιστούν ή να περιοριστούν σε συγκεκριμένες απαντήσεις (Bell, 1997, 147).

Αρχικά έγινε ένας πιλοτικός έλεγχος των ερωτήσεων της συνέντευξης. Οι ερωτώμενοι, με τις απαντήσεις τους, προσέφεραν υλικό για ανατροφοδότηση και τροποποίηση των αρχικών ερωτήσεων. Τα άτομα αυτά εξαιρέθηκαν από την κυρίως έρευνα (Creswell, 2011). Επρόκειτο για έναν άντρα και μία γυναίκα που με τις απαντήσεις τους αλλά κυρίως τις παρατηρήσεις τους συνέβαλαν στη διαμόρφωση του περιεχομένου, των ερωτήσεων της συνέντευξης. Αφού οριστικοποιήθηκαν οι ερωτήσεις της συνέντευξης ακολούθησε η κυρίως έρευνα. Υπήρξε προφορική ενημέρωση των συμμετεχόντων για τον σκοπό και τις διαδικασίες της έρευνας ακολούθως προσδιορίστηκε ο χρόνος και ο τόπος συνάντησης με τον καθένα για τη διεξαγωγή της συνέντευξης.

Το δείγμα της έρευνας

Το πώς παρουσιάζεται και προσδιορίζεται το δείγμα σε μία έρευνα, παρέχει τη δυνατότητα στους αναγνώστες να αξιολογήσουν τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει και ταυτόχρονα να πληροφορήσει μελλοντικούς ερευνητές που ενδεχομένως θα ασχοληθούν με το ίδιο θέμα (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2005). Στην συγκεκριμένη έρευνα η επιλογή των συμμετεχόντων, έγινε με κριτήριο τη βοήθεια που μπορούν να προσφέρουν στην κατανόηση κεντρικού φαινομένου. Για το λόγο αυτό πραγματοποιήθηκε μία σκόπιμη δειγματοληψία από άτομα που θα μπορούσαν να συνεισφέρουν αφθονία πληροφοριών στην συγκεκριμένη έρευνα (Creswell, 2011). Βασικό κριτήριο για την επιλογή των ατόμων αποτέλεσε η προθυμία και η καλή τους διάθεση να μοιραστούν τις απόψεις τους και την εμπειρία τους, για το θέμα του επαγγελματισμού των διευθυντών στα δημοτικά σχολεία και με αυτό τον τρόπο συνεισέφεραν στην ανάδειξη του υπό εξέταση θέματος. Συγκεκριμένα, το δείγμα αποτελείται από 15 μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Αναλυτικά, έλαβαν μέρος πέντε άνδρες και

δέκα γυναίκες οι οποίοι υπηρετούν σε διαφορετικά σχολεία και δύο από αυτούς σε πειραματικά δημοτικά της πόλης των Ιωαννίνων

Η διαδικασία της έρευνας

Η διαδικασία λήψης των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαρτίου 2021. Για τη διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας γίνει μια πρώτη προσπάθεια προσέγγισης, δηλώνοντας τους το σκοπό της έρευνας παρουσιάστηκε εν συντομία η διαδικασία και τα μέσα εκπόνησής της. Επίσης επισημάνθηκε ότι η έρευνα αποτελεί μέρος μεταπτυχιακής εργασίας και παρασχέθηκαν οι σχετικές διαβεβαιώσεις για την, την ανωνυμία, και τη μη δημοσιοποίηση προσωπικών στοιχείων. Στη συνέχεια ακολούθησε μια ολιγόλεπτη επαφή με τα άτομα που θέλησαν οικειοθελώς να συμμετάσχουν στην έρευνα για να υπάρξει εξοικείωση, αλλά και να επιλυθούν όποιες απορίες και διευκρινήσεις. Έτσι, διασφαλίστηκε ένα θετικό μέσο σε ένα κλίμα ευγένειας, άνεσης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης (Φίλιας, 2000). Ακόμη διαβεβαιώθηκε ρητά στο σε όλους η διατήρηση της ανωνυμίας τους και ότι οι πληροφορίες που δόθηκαν από την μαγνητοφώνηση θα αντιμετωπιστούν με απόλυτη εχεμύθεια, καθώς κύρια επιδίωξη ήταν μέσω της έρευνας να διερευνηθούν οι απόψεις τους, οι οποίες θα χρησιμοποιηθούν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς και όχι να «εξεταστούν» οι γνώσεις τους.. Επίσης δεν παραβιάστηκε το δικαίωμα του συμμετέχοντα να διακόψει τη συνέντευξη όποτε το επιθυμούσε. Οι συμμετέχοντες έδειξαν μεγάλη προθυμία και η συνεργασία μαζί τους ήταν εξαιρετική, χωρίς να παρουσιαστεί κανένα απολύτως πρόβλημα.

Επίσης αξίζει να σημειωθεί ότι κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων τηρήθηκαν όλα τα υγειονομικά πρωτόκολλα όπως επιβάλλεται για λόγους πρόληψης και προστασίας από την πανδημία. Τέλος εξαιτίας των περιοριστικών μέτρων που επιβλήθηκαν στην περιοχή μας (Ιωάννινα) δύο από αυτές τις συνεντεύξεις διεξήχθησαν μέσω skype.

Αξιοπιστία και εγκυρότητα

Στην ποιοτική έρευνα, έχει αμφισβητηθεί η αξιοπιστία καθώς δεν μπορεί να υπάρξει επανάληψη ούτε τυποποίηση. Η άμεση απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων ήταν ένας σημαντικός παράγοντας για την εγκυρότητα της έρευνας γιατί επέτρεψε να καταγραφούν με κάθε λεπτομέρεια, αλλά και για να είναι πρόσφατη η

εικόνα του ερωτώμενου στο μυαλό του ερευνητή (Robson, 2007, σελ.208-209. Επιπλέον ,έπειτα από την απομαγνητοφώνηση δόθηκαν γραπτά τα κείμενα στους ίδιους τους συνεντευξιαζόμενους οι οποίοι τα διάβασαν και πιστοποίησαν ότι συμφωνούν με όσα διάβασαν τυπωμένα . Η αμεροληψία του ερευνητή ακόμη επετεύχθη από την ουδέτερη στάση του, την έλλειψη προκαταλήψεων αλλά και την αποστασιοποίηση του καθ' όλη τη διάρκεια της συνέντευξης (Robson, 2007, σελ.203).

Συλλογή και ανάλυση ευρημάτων

Τα δεδομένα που απαιτούνταν για αυτήν την εργασία συνελέχθησαν μέσω συνέντευξης και όλοι οι συμμετέχοντες παιδαγωγοί παρά τις αυξημένες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν λόγω των δύσκολων συνθηκών της φετινής σχολικής χρονιάς εξαιτίας των μέτρων για τον περιορισμό της εξάπλωσης της πανδημίας του κορωνοϊού, έδειξαν μια πολύ θετική στάση και ήταν πρόθυμοι να απαντήσουν σε όλες τις ερωτήσεις.

Η συνέντευξη πραγματοποιήθηκε σε ένα κλειστό χώρο του Δημοτικού Σχολείου με στόχο οι συμμετέχοντες να είναι προσηλωμένοι στη διαδικασία των απαντήσεων σε ό,τι τους ερωτάται κάθε φορά, αλλά και για να μπορέσει να διασφαλιστεί όσο το δυνατόν καλύτερα ότι οι απαντήσεις τους δεν θα διαρρεύσουν στα χέρια ανθρώπων άσχετων με την πραγματοποίηση της έρευνας. η κάθε συνέντευξη έχει υπολογιστεί να διαρκεί για ένα χρονικό διάστημα μεταξύ 30 έως 40 λεπτών. Μια εξ αυτών είχε χρονική διάρκεια 90 λεπτών .Ωστόσο, αυτός ο χρόνος μπορεί να εμφανίσει διαφοροποιήσεις αφού η διαδικασία των απαντήσεων σχετίζεται άμεσα και με την ψυχολογία και τη διάθεση που μπορεί να έχει ο συμμετέχων σε εκείνη τη δεδομένη χρονική στιγμή.

Στην προσπάθεια προστασίας της ανωνυμίας των συμμετεχόντων στην έρευνα θα δοθεί για κάθε συμμετέχοντα ένας αριθμός. Αυτό του είδους η κωδικοποίηση θα διευκολύνει και την επεξεργασία των δεδομένων που θα προκύψουν και τα οποία θα αναλυθούν με βάση τη θεματική ποιοτική ανάλυση του λόγου, μία μέθοδο δηλαδή η οποία δίνει έμφαση στον εντοπισμό κάποιων συγκεκριμένων λέξεων ή φράσεων οι οποίες είναι άμεσα συνδεδεμένες με το θέμα της εργασίας. Για αυτές τις λέξεις θα δημιουργηθεί ένας συγκεκριμένος κωδικός. Οι κωδικοί που θα προκύψουν θα ταξινομηθούν σε επιμέρους κατηγορίες που κι αυτές με τη σειρά τους θα

ενσωματωθούν σε συγκεκριμένους θεματικούς άξονες που στην πραγματικότητα δεν είναι άλλοι από τα ερευνητικά ερωτήματα της εργασίας. Προκειμένου να καταστεί πιο κατανοητός ο τρόπος ταξινόμηση των δεδομένων και της ανάλυσης των αποτελεσμάτων της έρευνας μπορεί κανείς να παρατηρήσει το παρακάτω διάγραμμα έτσι όπως προτάθηκε από τους Miles και Huberman:



Εικόνα 1.Η θεματική ποιοτική ανάλυση των Miles&Huberman

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

4.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

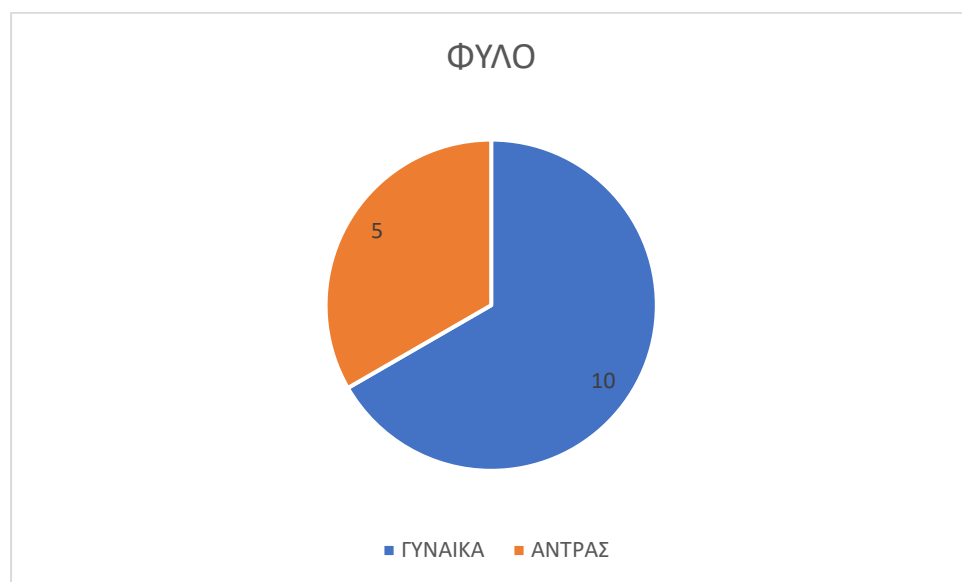
Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 15 υποκείμενα. Οι περισσότεροι ήταν γυναίκες (10 γυναίκες, 5 άνδρες). Τα έτη υπηρεσίας των περισσότερων (9) κυμαίνονταν μεταξύ 11-20 έτη ενώ 4 είχαν πάνω από 20 έτη και ένας εξ αυτών 1-10 έτη. Οι περισσότεροι ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού (9 μεταπτυχιακό, 2 διδακτορικό, 3 δεύτερο πτυχίο και 1 πρώτο πτυχίο)

Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 που ακολουθεί:

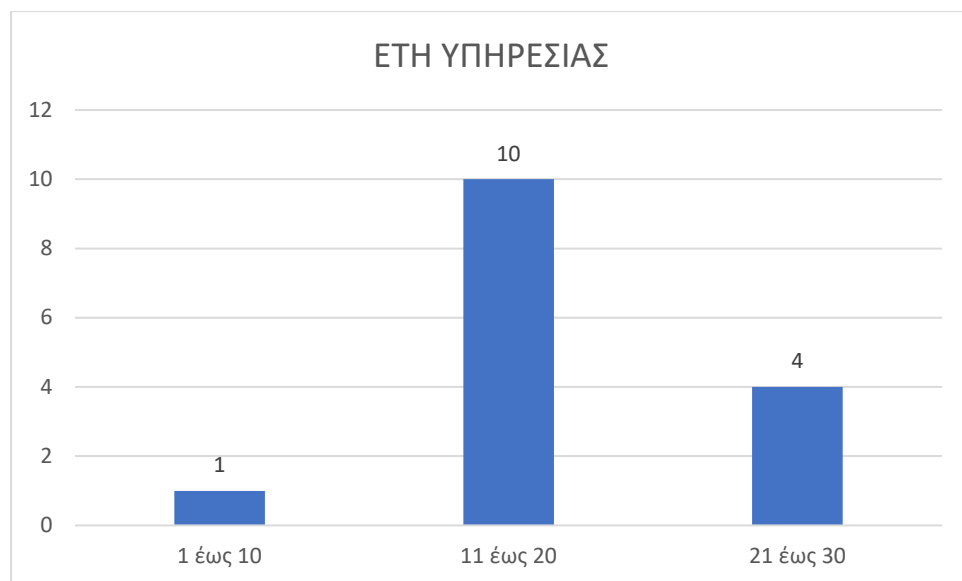
Πίνακας 1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

εκπαιδευτικός	Φύλλο	Έτη υπηρεσίας	Επίπεδο μόρφωσης
1	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
2	ΓΥΝΑΙΚΑ	21-30	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
3	ΓΥΝΑΙΚΑ	21-30	ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ
4	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
5	ΓΥΝΑΙΚΑ	21-30	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
6	ΑΝΤΡΑΣ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ/ ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ
7	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
8	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
9	ΑΝΤΡΑΣ	21-30	ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ
10	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
11	ΑΝΤΡΑΣ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
12	ΑΝΤΡΑΣ	1-10	ΠΡΩΤΟ ΠΤΥΧΙΟ
13	ΑΝΤΡΑΣ	11-20	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
14	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
15	ΓΥΝΑΙΚΑ	11-20	ΔΕΥΤΕΡΟ ΠΤΥΧΙΟ

Επιπλέον, στην ερώτηση αν έχουν αναλάβει διοικητική θέση στο παρελθόν οι περισσότεροι (10) απάντησαν πως δεν έχουν αναλάβει, ενώ 5 απάντησαν πως έχουν αναλάβει κυρίως σε μονοθέσια σχολεία. Στην ερώτηση για το μέλλον οι περισσότεροι (9) απάντησαν ότι δεν τους ενδιαφέρει να αναλάβουν διοικητική θέση ,ενώ έξι απάντησαν θετικά. Σε ό,τι αφορά την παρακολούθηση προγραμμάτων επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης οι εννέα(9) απάντησαν αρνητικά ενώ οι 6 απάντησαν θετικά και αναφέρθηκαν στην εισαγωγική επιμόρφωση, σε θέματα διδακτικής, σε θέματα οργάνωση και διοίκησης και η διάρκειά τους ποικίλει από λίγες ώρες (2) έως ετήσιας διάρκειας. Τέλος στο ερώτημα πόσο τους βοήθησε η επιμόρφωση σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης οι έξι απάντησαν πολύ , οι δύο αρκετά και ένας απάντησαν πως δεν τον βοήθησε ιδιαίτερα.



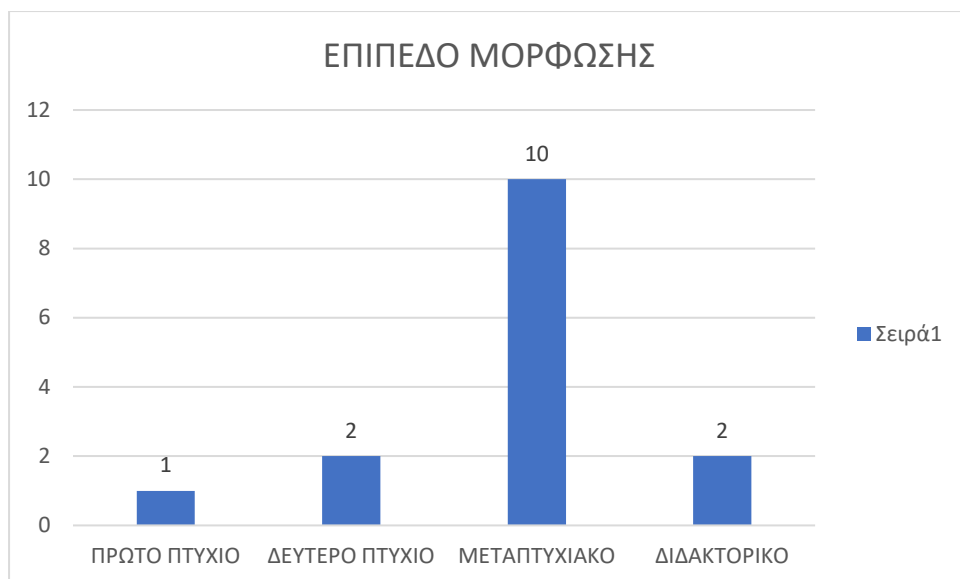
Εικόνα 2. Φύλο



Εικόνα 3.Ετη υπηρεσίας



Εικόνα 4. Ανάληψη διοικητικής θέσης



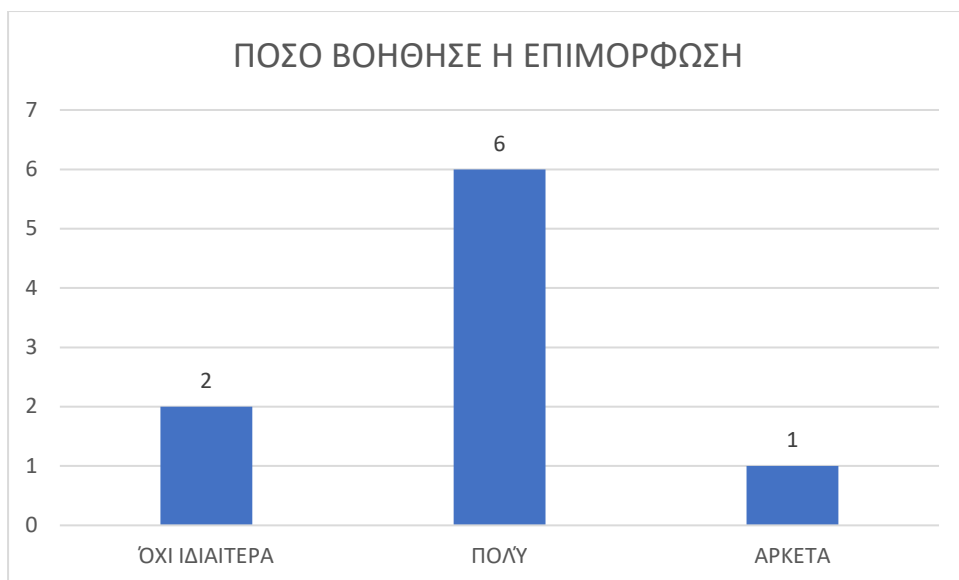
Εικόνα 5. Επίπεδο μόρφωσης



Εικόνα 6. Ανάληψη διοικητικής θέσης στο μέλλον



Εικόνα 7. Προγράμματα επιμόρφωσης



Εικόνα 8. Αξιολόγηση της επιμόρφωσης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.2. Θεματική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων

4.2.1 Θεματικός άξονας: Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση

4.2.1.1.Ο όρος επαγγελματισμός και τα χαρακτηριστικά του

Σε πρώτη φάση οι εκπαιδευτικοί κλήθηκαν να ορίσουν τον όρο επαγγελματισμό. Η αλήθεια είναι ότι δυσκολεύτηκαν αρκετά να τον ορίσουν και όσοι κατάφεραν να μιλήσουν πέρα από τα χαρακτηριστικά τον περιέγραψαν ως στάση ζωής/ νοοτροπία και πιο συγκεκριμένα ο εκπ.1 *«Για μένα αποτελεί στάση ζωής και νοοτροπία. ... Είναι αυτές οι αρχές που θα εξασφαλίσουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να εξελιχθεί, να ωριμάσει και να βελτιώσει από τη δική του μεριά τόσο τον ίδιο τον εαυτό του όσο και τους συνεργάτες του. Ειδικότερα για έναν εκπαιδευτικό οι αρχές αυτές θα αποτελέσουν έμπνευση, εφαλτήριο και ευκαιρία για πρόοδο για τους μαθητές-τριές του.»*. Επίσης ορίστηκε ως μια σύνθετη έννοια με ένα σύνολο χαρακτηριστικών όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο εκπ. 2 , μια συμπεριφορά (9,13,14), επίδειξη ικανοτήτων (12)ή ένα σύνολο πραγμάτων και όπως χαρακτηριστικά λέει ο εκπ.15 *«μάλλον με τον όρο επαγγελματισμό έχω στο μυαλό μου ένα σύνολο πραγμάτων , όπως ας πούμε ένα ικανοποιητικό βιογραφικό , με σπουδές αλλά και άλλα τυπικά προσόντα όπως όρεξη για δουλειά , συνέπεια , μεράκι για τη δουλειά σου.»*. αλλά και ο εκπ 7 πρόβαλλε τη συνθετότητα αλλά και την υποκειμενικότητα του όρου λέγοντας; *«Είναι μια σύνθετη έννοια που περιλαμβάνει ένα πλήθος χαρακτηριστικών ίσως και μια χροιά υποκειμενικότητας , θα έλεγα... είναι το σύνολο εκείνο των χαρακτηριστικών που σε κάνουν παραγωγικό , αποτελεσματικό στη δουλειά σου και φυσικά προτιμητέο»*
 Παράλληλα ο εκπ9 παρέθεσε την άποψη του για το τι δεν είναι επαγγελματισμός *«Άρα δεν είμαι δημιουργικός δεν είμαι ανοιχτός σε προτάσεις ιδέες και ακούω μόνο τον εαυτό μου ένας επαγγελματίας. Δεν ακούει ποτέ παρά μόνο τον εαυτό του»*

Στα χαρακτηριστικά του όρου επαγγελματισμού δόθηκε ένα πλήθος στοιχείων κοινά σε αρκετούς και κάποια που ήταν διαφορετικά. Αρχικά τα στοιχεία που ήταν κοινά ήταν η υπευθυνότητα (3,4,5,8,12,14), η αφοσίωση(1,2,3,7) , η ειλικρίνεια (3,9), η συνέπεια(2,3,4,5,7,8,) , η σοβαρότητα(1,8,12) για την οποία ανέφερε χαρακτηριστικά ο εκπ12 ο οποίος ταυτίζει τη σοβαρότητα με το να υπακούς σε κανόνες να θέτεις στόχους και να έχεις τη δυνατότητα να τους επιτύχεις :*«η σοβαρότητα, με ότι αυτό συνεπάγεται δηλαδή να ακολουθείς κανόνες , να θέτει στόχους και να τους πραγματοποιείς και να αντιμετωπίζει τη δουλειά με σοβαρότητα 'και όχι επιπολαιότητα,*

που θα βρεθούν κάποιοι να σου συγχωρούν τα λάθη 'και τις αστοχίες, ότι γνωρίζεις ακριβώς ότι έχει τεθεί μία στοχοθεσία, ότι θέλει να πετύχει εργασιακά πάντα έχει κάποιες γνώσεις του αντικειμένου του και ακολουθεί ανάλογα βήματα». Επιπλέον άλλα χαρακτηριστικά.

Αρκετοί εκπαιδευτικοί αναφέρθηκαν και στο θέμα των γνώσεων που θα πρέπει να διαθέτει ένας επαγγελματίας όπως ο εκπ5 αλλά και οι εκπαιδευτικοί 7, 9,13,14 που εστίασαν στο θέμα της των εξειδικευμένων γνώσεων στο αντικείμενό τους αλλά και ο εκπ.2 που εστίασε και στο θέμα της γνώσης της νομοθεσίας *«βαθιά γνώση νομοθεσίας και τυπικών διαδικασιών που αφορούν στην διοίκηση σχολικών μονάδων»*. Αντίστοιχα , και ο εκπ.8 θεωρεί ότι σχετίζεται ο επαγγελματισμός με την τήρηση ενός ηθικού, δεοντολογικού και επαγγελματικού κώδικα. Παράλληλα ο εκπ 11 παρατήρησε ότι : *«Η εξειδικευμένη γνώση ανάλογα με το αντικείμενο του καθενός και ειδικά όταν έχεις ένα επάγγελμα με ανθρώπινο δυναμικό και σχέσεις»*

Σε χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού που έχουν να κάνουν με δικαιοσύνη , ισότιμη αντιμετώπιση των ανθρώπων στο επαγγελματικό περιβάλλον και πολιτισμένης και δημοκρατικής συμπεριφοράς έκαναν λόγο οι εκπ. 2,6,13,14. Ο τελευταίος μάλιστα ανέφερε ότι : *«η συμπεριφορά στον χώρο εργασίας να διακρίνεται από σεβασμό και ισότιμη αντιμετώπιση προς όλους τους εργαζόμενους στον χώρο εργασία (από καθαρίστρια έως διευθυντή)» , τονίζοντας ότι η συμπεριφορά αυτή δε θα πρέπει να επιδεικνύεται μόνο προς τους προϊσταμένους αλλά προς όλους όσους συμμετέχουν στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο.*

Ορισμένοι εκπαιδευτικοί όρισαν ως ένα από τα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού την ευελιξία που μπορείς να δείχνεις (εκπ.14)και τη δυνατότητα να *«να αφήνεις στην άκρη προβλήματα και προσωπικά θέματα»* και να *«να ακολουθείς κατά την εξάσκηση του επαγγέλματός σου όλα τα πρωτόκολλα και τους κανόνες που αυτό εμπεριέχει χωρίς να επηρεάζεσαι από συναισθήματα, εξωγενείς καταστάσεις και περισπασμούς»* (εκπ.5) δηλαδή να αφοσιώνεται κανείς χωρίς περισπασμούς στο έργο του. Το ίδιο πιστεύει και ο εκπ9 *«. Επίσης δεν μεταφέρει τα προβλήματα από το σπίτι στη δουλειά του ή από το ίδιο τους το σπίτι είναι διακριτοί οι δύο χώροι γιατί τότε δημιουργείται ένα εκρηκτικό μείγμα παρορμητισμού που δεν μπορεί να οδηγή στην αντιμετώπιση των προβλημάτων»*

Στο ρόλο της ενσυναίσθησης στο θέμα του επαγγελματισμού αναφέρθηκαν οι εκπ 2 και 9. Πιο συγκεκριμένα ο 2 ανέφερε *«Ωστόσο, ο εκπαιδευτικός, λόγω της φύσης του*

επαγγέλματος του καλείται αλλά και οφείλει να εμπλέκεται συναισθηματικά με τους μαθητές του με την έννοια της ενσυναίσθησης, ώστε να μπορεί να τους υποστηρίζει συναισθηματικά όταν χρειάζεται, υπηρετώντας έτσι και τον παιδαγωγικό του ρόλο.» ενώ ο εκπ 9 θεωρεί την ενσυναίσθηση ως ασφαλιστική δικλείδα *«και πρέπει να έχει ενσυναίσθηση να μπορεί να μπει στη θέση του άλλου που είναι ωραία η αιτία των προβλημάτων, αυτό είναι μία ασφαλιστική δικλείδα για το εγώ του καθενός γιατί ο επαγγελματισμός του καθένα έχει έναν καλό επαγγελματικό εγωισμό και έχει και έναν κακό επαγγελματικό εγωισμό δηλαδή τα ξέρω όλα εγώ οπότε δεν επιδέχονται αμφισβήτηση δεν συζητάω»*. Τέλος ο εκπ 14 ανέφερε την ενσυναίσθηση ως απαραίτητη προϋπόθεση καθώς *«καθώς συναναστρέφεται με άτομα που η προσωπικότητά τους είναι ακόμη υπό διαμόρφωση»*

Στα στοιχεία που συγκροτούν τον επαγγελματισμό οι εκπ. 6,8,11,14 ανέφεραν και τη συνεχή επιμόρφωση όπως και τη διάθεση για ανέλιξη. Μάλιστα ο εκπ 14 ανέφερε σχετικά :*« . Τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένας επαγγελματίας είναι άριστες - πολύ καλές εξειδικευμένες γνώσεις του αντικειμένου, συνεχής επιμόρφωση»*. Παράλληλα ο εκπ.8 θεωρεί σημαντική *«τη δεκτικότητα στην ανατροφοδότηση να τολμά δηλαδή να κρίνεται και να γίνεσαι καλύτερος με την ανατροφοδότηση όπως επίσης σημαντική είναι και η ακεραιότητα, η εργατικότητα κ.α»*

Βέβαια κάποιοι αναφέρθηκαν σε κάποια χαρακτηριστικά που δεν απαντήθηκαν σε άλλους συνεντευξιαζόμενους όπως η εκπ.10 που μίλησε για την αγάπη που πρέπει να δείχνει ο επαγγελματίας για τη δουλειά του : *«αγάπη για αυτό που κάνεις πόσο μάλλον για το δικό μας που έχει να κάνει με ανθρώπινο δυναμικό και πόσο μάλλον με τα παιδιά έτσι αγάπη αγάπη για το επάγγελμα αλλά και για τα παιδιά αγάπη. Γενικώς και η αγάπη μέσα της έχει και την έννοια έχει πολλές προεκτάσεις αγάπη από την άποψη θέλω να γίνουμε καλύτεροι για αυτούς και για τον εαυτό μου φυσικά γιατί όλα έχουν μία κάποια σχέση προκειμένου να φτάσουμε στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα να φτάσουμε και τα παιδιά σου καλύτερα που σέβεται»*. Επιπροσθέτως, κι ο εκπ9 μίλησε για την αγάπη αλλά συμφώνησε με την εκπ 10 για το γεγονός ότι θα πρέπει ο επαγγελματίας να είναι ταπεινός και να μην πιστεύει ότι τα γνωρίζει όλα., αλλά να είναι καλός ακροατής και να αφουγκράζεται ό,τι λέγεται και ότι συμβαίνει γύρω του. Επίσης ο εκπ 9 αναφέρθηκε και στην ικανότητα να ιεραρχεί τα προβλήματα και να προλαμβάνεις αλλά και να λειτουργεί ο ίδιος ως παράδειγμα : *«Ο επαγγελματίας πρέπει να ξέρει από πριν τι συμβαίνει στο περιβάλλον ποιο είναι το επαγγελματικό του περιβάλλον θα είναι συνεπείς*

και να είναι παράδειγμα στο χώρο της εργασίας γιατί δεν μπορεί να εργάζεται και συνεργάζεται με κάποιους με τους οποίους θα πρέπει να στα πράγματα αλλά ο ίδιος να μην κάνει ποτέ αυτό το πράγμα» και συνεχίζει «Συνήθως αυτοί που δεν έχουν την ικανότητα να είναι ιεραρχήσουν τα προβλήματα και τις ικανότητές τους σε κάθε εργασιακό χώρο Υπάρχουν πολλά προβλήματα μικρό και μεγάλο εάν αφήσεις τα μικρά μπορεί με το χρόνο να διογκωθούν καταλαβαίνεις τι εκθετική διάσταση παίρνουν τα προβλήματα . Δεν αφήνει να διαιωνίζονται τα προβλήματα»

Τέλος , ο εκπ 15 εστίασε σε χαρακτηριστικά που δεν αναφέρθηκαν από τους προηγούμενους και αυτά είναι τα επαγγελματικά δικαιώματα και η αναγνώριση τους αλλά το να ανήκεις σε ένα επαγγελματικό σωματείο, λέγοντας χαρακτηριστικά : «, να έχεις κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα και αναγνώριση, όπως και από το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο , αναγνώριση της δουλειάς σου και της προσφοράς σου. Να έχεις ακόμα και δεξιότητες για να μπορείς να φέρεις εις πέρας το καθήκον σου και τις υποχρεώσεις σου που δεν είναι και λίγες εδώ που τα λέμε... και σίγουρα να ανήκεις σε κάποιο επαγγελματικό σωματείο – φορέα, που προασπίζεται τα δικαιώματα σου και το επάγγελμά σου».

4.2.1.2. Σχέση επαγγελματισμού με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος

Στο ερώτημα αν σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί απάντησαν θετικά, θεωρώντας ότι πρέπει να τηρούνται οι ίδιες αρχές και αξίες όπως σε οποιοδήποτε άλλο επαγγελματικό χώρο. Ο εκπ 1 πιστεύει ότι « Η ακεραιότητα, η αξιοπρέπεια, η συνέπεια, η επαρκής κατάρτιση, η αναζήτηση αυτοβελτίωσης, η διεύρυνση των οριζόντων και η συνειδητοποίηση της ανάγκης για τη δια βίου μόρφωση είναι τα ποιοτικά χαρακτηριστικά που επιδιώκει το σχολείο να αναπτύξει στους μελλοντικούς πολίτες , άρα σαφέστατα θα πρέπει να τα διαθέτει και ο εκπαιδευτικός, αν θέλει να λειτουργεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο» ενώ ο εκπ. 3 θεωρεί ότι «Ο επαγγελματισμός είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού». Και ο εκπ14 επισημαίνει ότι « δεν διαφοροποιείται από τους άλλους κλάδους ως προς τα χαρακτηριστικά που οφείλει να διαθέτει, καθώς ένας επαγγελματίας έχει τα ίδια χαρακτηριστικά όποιο επάγγελμα και αν ασκεί»

Υπάρχουν όμως κι εκείνοι που θεωρούν ότι διαφοροποιείται. Αρχικά ο εκπ 5 ότι διαφοροποιείται και λόγω της μη στατικής φύσης του αντικειμένου των εκπαιδευτικών αλλά και λόγω των διαρκών μεταβολών που σχετίζονται ενίοτε και με τις συγκυρίες «διαφοροποιείται αφού πολλοί κανόνες και πρωτόκολλα είναι ρευστά και μπορούν να αλλάζουν στο χρόνο και στον τόπο. Αυτό έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα κύρια αντικείμενα του εκπαιδευτικού (η παιδαγωγική διαδικασία και η εφαρμογή της πάνω στους μαθητές) δεν είναι στατικά αλλά μεταλλάσσονται δυναμικά αντίστοιχα με τις κοινωνίες και τις συνθήκες στις οποίες εκάστοτε ζούμε εμείς και οι μαθητές μας. Τρανό παράδειγμα τέτοιων αλλαγών βιώνουμε τους τελευταίους μήνες με την καραντίνα» επίσης , ο εκπ 6 τονίζει σε ποια σημεία διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών «Ο επαγγελματισμός δεν περιορίζει τον εκπαιδευτικό μόνο σε αυτά που ήδη ξέρει ή τις ευκολίες με τις οποίες έχει συνηθίσει να βολεύεται, αλλά τον ωθεί να υπερβεί τον εγωισμό και την μικροψυχία του και να μάθει από τον άλλον δίπλα του. Ο επαγγελματισμός δεν βολεύεται απλώς στην απόκτηση προσόντων και πτυχίων πάσης φύσεως, αλλά εμβαθύνει στην ουσία, δεν φοβάται την αλήθεια, όταν το αποτέλεσμα δεν είναι το αναμενόμενο. Ο επαγγελματισμός ζητά συνεχή προσαρμογή και ανατροπές για το καλό της εκπαίδευσης. Ζητά επιμόρφωση και άνοιγμα στις ανάγκες της εποχής. Δεν συνδυάζεται με καχυποψία απέναντι στους γονείς και όσα φέρουν.» όπως είναι η διαρκής μεταβολή , η απόκτηση ουσιαστικών προσόντων , η εξωστρέφεια και διαρκής προσαρμογή.

Από την άλλη πλευρά ο εκπ9 εντοπίζει τη διαφοροποίηση στη φύση του επαγγέλματος που έχει να κάνει με ψυχές υπό διαμόρφωση , που είναι ευαίσθητες και ευμετάβλητες : «Αυτή γιατί στα υπόλοιπα επαγγέλματα το αντικείμενο της εργασίας ναί μεν έχει να κάνει πάντα με ανθρώπινες σχέσεις που είναι τόσο ευμετάβλητες όσο είναι στις ηλικίες της στοιχειώδους εκπαίδευσης. Τι λέει η εξελικτική ψυχολογία δεν έχεις να κάνεις με ενήλικες που έχουν ήδη διαμορφώσει τις πνευματικές και ηθικές δεξιότητες εδώ έχεις με να κάνεις με ένα πολύ εύπλαστο υλικό που είναι οι ανθρώπινες ψυχές. για μένα ο εκπαιδευτικός λοιπόν- μπορεί να ακούγεται συναισθηματικό- είναι ο γιατρός των ψυχών. Έχει να κάνει ακόμα και με το ρυθμό μάθησης που είναι διαφορετικός για το κάθε παιδί Η γνώση αποκτά υποκειμενική χροιά στο κάθε παιδί και έτσι αλληλεπιδρά με τις γνώσεις των άλλων παιδιών Άρα θεωρώ ότι δεν μπορείς να βάλεις

στο ίδιο καζάνι τη λέξη επαγγελματίας με τη λέξη εκπαιδευτικός γιατί το επάγγελμα του εκπαιδευτικού έχει κοινωνικές διαστάσεις ψυχολογικές έχει μορφωτικές διαστάσεις»

Μια άλλη παράμετρος που τίθεται από τον εκπ 15 και θεωρεί ότι διαφοροποιεί τον επαγγελματισμό στην εκπαίδευση από τους άλλους επαγγελματικούς χώρους είναι ότι η εκπαίδευση δε λειτουργεί με ίδιους όρους σε άλλα μέρη και σε όλα τα σχολεία, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει : *«...δεν υπάρχουν οι ίδιες συνθήκες σε όλα τα σχολεία. Υπάρχουν σχολεία μεγάλα, και υπάρχουν σχολεία μονοθέσια ολιγοθέσια. Σχολεία που διαθέτουν εκπαιδευτικούς με μεγάλη εμπειρία και πολυετή προϋπηρεσία και σχολεία που απαρτίζονται από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς με μικρή εμπειρία και διαφορετικές εργασιακές σχέσεις.. Διαφορετικά λειτουργείς εκεί διαφορετικά λειτουργείς στο άλλο. Υπάρχουν σχολεία που έχεις μειονότητες, Ρομά, δύσκολες περιπτώσεις, υπάρχουν σχολεία με ιδιαιτερότητες σε περιοχές με οικονομική δυσπραγία που μαστίζονται από ανεργία οι γονείς, και φυσικά σχολεία με παιδιά ειδικών αναγκών»*, οπότε θεωρεί ότι δεν μπορούμε να αναμένουμε την ίδια μορφή επαγγελματισμού σε όλα τα παραπάνω είδη σχολείων όπως τα περιγράφει.

Τέλος, ο εκπ 12 με αφορμή την περίοδο της πανδημίας που διανύουμε αναφέρθηκε στο ότι στην παρούσα φάση έπρεπε περισσότερο από κάθε άλλη φορά να δείξουμε επαγγελματισμό, καθώς οφείλουν οι εκπαιδευτικοί να είναι διαρκώς σε εγρήγορση και να προσαρμόζονται στις εκάστοτε συνθήκες. Χαρακτηριστικά απάντησε : *«Σχετίζεται και μάλιστα αρκετά και ιδιαίτερα η περίοδος αυτή την οποία διανύουμε η οποία έχει έτσι παρουσιάζει ποικίλες προκλήσεις ο εκπαιδευτικός πρέπει να επιδεικνύει επαγγελματισμό ώστε να μπορεί να σταθεί επάξια στις απαιτήσεις αυτής της εποχής»*

4.2.1.3. Η διαφοροποίηση του επαγγελματισμού στην εκπαίδευση από άλλους κλάδους

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί (13 στους 15) θεωρούν ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από τον επαγγελματισμό σε άλλους επαγγελματικούς κλάδους. Βέβαια ακόμα και οι δύο που διαφώνησαν προέβαλαν την πτυχή, την ιδιαίτερη του εκπαιδευτικού επαγγέλματος δηλαδή την παιδαγωγική φύση η οποία σχετίζεται με ευαίσθητες καταστάσεις και με ανθρώπους υπό διαμόρφωση. όπως χαρακτηριστικά ανέφερε εκπδ *«θα πρέπει να δίνεσαι*

ολοκληρωτικά σε αυτό που κάνεις, να είσαι συνειδητοποιημένος. Θα πρέπει να δίνεις τον επαγγελματισμό σου, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος και να αφήσεις το θετικό σου στίγμα στην τάξη και στις καρδιές των παιδιών...». Οι εκπαιδευτικοί 9,10,11,12,13,15 θεωρούν το εκπαιδευτικό επάγγελμα ως λειτούργημα και για αυτό το διαχώρισαν από τα άλλα επαγγέλματα και τον επαγγελματισμό τους. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο εκπ15 «δεν θα πρέπει να μας ξενίζει η λέξη επαγγελματισμός στην εκπαίδευση... όσο κι αν υποστηρίζουμε ότι δεν κάνουμε ένα επάγγελμα(με τη στενή έννοια του όρου τη βιοποριστική) και ότι η δουλειά μας είναι ένα λειτούργημα. και συνεχίζει λέγοντας ότι ακριβώς αυτή η φύση του λειτουργήματος θα πρέπει να συντονίσει όλες μας τις δυνάμεις ώστε να ασκούμε το το λειτούργημά μας με τον μεγαλύτερο επαγγελματισμό .. ένας ακόμα λόγος για να ενώσουμε όλες μας τις δυνάμεις για τη βελτίωση του παραγόμενου έργου αλλά και την ολοκλήρωση των μαθητών μας”.

Επιπλέον, για να υποστηρίξουν τη θέση τους οι εκπαιδευτικοί 6 και 9 έφεραν ως παράδειγμα τη δυσκολία αποτίμησης του εκπαιδευτικού έργου. Χαρακτηριστικά, ο εκπαιδευτικός 9 το ανέφερε ως «δύσκολα εκτιμητέο» και ο εκπαιδευτικός 6 αισθάνεται ότι οι καρποί αργούν καμιά φορά να τον ανταμείψουν, λέγοντας: «δεν Αρκεί να είναι καλός ερευνητής, ή καλός εισηγητής αλλά πρέπει να ασκείς με έναν μαγικό τρόπο και το ρόλο του ψυχολόγου, του κοινωνιολόγου και πάντα του παιδαγωγού... ως επαγγελματίας συχνά δεν νιώθεις στο τέλος του ωραρίου την ευφροσύνη πως έκανε κάτι σπουδαίο. Οι καρποί αργούν καμιά φορά να τον ανταμείψουν. Κάποτε δεν έρχονται ποτέ. Με λίγα λόγια πρόκειται για ένα είδος επαγγελματισμού που δεν δίνει ξεκάθαρα καρπούς και όταν δίνει, το προϊόν δεν αναγνωρίζεται πάντα...»

Τέλος ο εκπ 11 για να αιτιολογήσει τη θέση του μιλά για το ότι η λογική του κέρδους δε διέπει το χώρο της εκπαίδευσης, όπως συμβαίνει αντίστοιχα στις άλλες επιχειρήσεις. Υποστήριξε την άποψή του λέγοντας: «Το βασικό είναι ότι εδώ δεν έχει παραγωγή προϊόντων παραγωγή κέρδους ή κάτι τέτοιο που μπορεί να έχει σε άλλες επιχειρήσεις αλλά έχεις να κάνεις με το να διαχειριστείς και από την πλευρά του διευθυντή ανθρώπινο δυναμικό και συναδέλφους δασκάλους και μαθητές όπως και επίσης Και ο εκπαιδευτικός έχει να διαχειριστεί Όχι απλά τη γνώση, που θα μεταφέρει αλλά να διαχειριστεί και ανθρώπους που σχετίζονται μεταξύ τους με κοινωνικές επαφές

και να διαμορφώσει Ένα ιδιαίτερο κλίμα μέσα στην τάξη του μέσα στην ομάδα, πώς όταν Αφού μικρά παιδιά»

4.2.2. Θεματικός άξονας: ο επαγγελματισμός στη διοίκηση της εκπαίδευσης

4.2.2.1. Η διαφοροποίηση των στελεχών διοίκησης ως προς τον επαγγελματισμό

Για τους εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν στην έρευνα

(2,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15) υπάρχει διαφορά στον επαγγελματισμό που επιδεικνύουν οι απλοί εκπαιδευτικοί από τους άλλους οι οποίοι συμμετέχουν στην διοίκηση. Τα στελέχη της εκπαίδευσης για τους εκπ 2,,8,10,11.13 έχουν διαφορετικές αρμοδιότητες και υποχρεώσεις και αντιμετωπίζουν διαφορετικό πλέγμα σχέσεων , οπότε πρέπει να διαθέτουν διαφορετικά χαρακτηριστικά για να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του έργου τους, όπως οι γνώσεις σε θέματα διοικητικά και νομοθεσίας , οι ηγετικές και επικοινωνιακές δεξιότητες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο εκπ 5 «*Οπωσδήποτε οι διευθυντές και τα στελέχη διοίκησης οφείλουν να ασχοληθούν και με άλλες πτυχές της εκπαίδευσης που αφορούν την οργάνωση και την λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Ο επαγγελματισμός σε αυτούς τους τομείς έχει να κάνει με διαφορετικούς κανόνες*». Επίσης ο εκπ 6 μιλά για διαφορετικούς κόσμους «*Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών διαφοροποιείται από αυτόν τον διευθυντών/στελεχών διοίκησης, καθώς στην πρώτη περίπτωση η δουλειά έχει σκοπό την κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η δουλειά αποσκοπεί στην αυτοπροβολή και στη διατήρηση της κεκτημένης θέσης .Κατά κανόνα μιλάμε για δυο διαφορετικούς κόσμους που συνήθως παράγουν συγκρούσεις κι όχι θετικά αποτελέσματα. ...Ίσως τελικά το πιο πιθανό κοινό σημείο μεταξύ εκπαιδευτικών και διοίκησης είναι η αρκετά συχνή έλλειψη επαγγελματισμού. Τότε οι δυο πλευρές μπορούν να συλλειτουργήσουν με αρμονικότερη διάθεση, αποφεύγοντας να κάνουν ό,τι νόμιμο και τυπικό.*» . τέλος ο εκπ 15 μιλά για το διττό ρόλο των στελεχών της διοίκησης «*Όταν αναλαμβάνεις τη διοίκηση ο ρόλος σου είναι διττός είσαι και παιδαγωγός αλλά και ηγέτης. Δεν περιορίζεσαι μόνο στο εκπαιδευτικό έργο έχεις να διαχειριστείς και τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς , τη γραφειοκρατία , και να φανείς αντάξιος του ρόλου σου.*»

Υπάρχουν όμως και εκπαιδευτικοί που διαφωνούν με τη διαφοροποίηση του επαγγελματισμού στη διοίκηση όπως οι εκπ 1 και 4. Ειδικότερα ο εκπ1 δεν πιστεύει ότι πρέπει να υπάρχει διαφορά και ότι σε όποιο πόστο κι αν βρίσκεσαι θα πρέπει να δείχνει τον ίδιο επαγγελματισμό χαρακτηρίζοντας τον ως ένα ποιοτικό και όχι ποσοτικό χαρακτηριστικό *«Ο επαγγελματισμός δεν έχει να κάνει με τη θέση, το αξίωμα, το μισθό, τις αρμοδιότητες. Ένας καλός και έμπειρος εκπαιδευτικός, που λειτουργεί με πνεύμα ισονομίας, αξιοπρέπεια, σεβασμού και προσφοράς σε μία τάξη ή σε ένα Σύλλογο εκπαιδευτικών θα είναι το ίδιο “επαγγελματίας” και σε μια θέση “ευθύνης”. Ο επαγγελματισμός είναι για μένα ποιοτικό χαρακτηριστικό και όχι ποσοτικό»*

4.2.2.2 Τα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού της διοίκησης της εκπαίδευσης

Αφού σε προηγούμενο ερώτημα απάντησαν ότι διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός της διοίκησης σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς, τώρα έγινε προσπάθεια προσδιορισμού των χαρακτηριστικών του επαγγελματισμού της διοίκησης.

Αρχικά , τα πιο συχνά στοιχεία που συναντήσαμε στις απαντήσεις των ερωτώμενων είναι η βαθιά γνώση του αντικειμένου της νομοθεσίας αλλά και των συνθηκών του εργασιακού χώρου αλλά και των ανθρώπων που δρουν στο περιβάλλον αυτό (5,6,7,8,9,10,13,14) ο εκπ 5 ανέφερε ότι *«για να αντιμετωπίζουν τα παραπάνω με τον βέλτιστο τρόπο ακόμα και όταν αυτός ο τρόπος δεν είναι ο πιο εύκολος ή ευχάριστος, όπως για παράδειγμα η ανάγκη μείωση ανθρωπίνων πόρων ή η εισαγωγή νέων πρακτικών που έρχονται σε σύγκρουση με παλαιότερες πολιτικές του οργανισμού»*.

Άλλο στοιχείο είναι η οργανωτικότητα (1,2,6,8,10,11,14) για να μπορείς να διαχειριστείς με τον καλύτερο τρόπο τους συνεργάτες σου σύμφωνα με τον εκπ2.

Βέβαια , ο εκπ 6 ανέφερε και δύο παραδείγματα διευθυντών προς αποφυγή *«Ο μεν πρώτος διευθυντής παρίστατο στο σχολείο το πολύ για δυο ώρες στην αρχή και το τέλος του ωραρίου, περιοριζόμενος στο να κάνει αναρτήσεις στο μπλοκ του σχολείου.*

Ιδιαίτερη επιτυχία είχε η ανάρτησή του στη γιορτή των ερωτευμένων για «συνταγές για ερωτευμένους... Ο δε δεύτερος δεν είχε τον νου του παρά μονάχα για εκδρομές.

Ακοινώνητος, χωρίς υποψία ενσυναίσθησης, ευφύιας και λογικής διαχείρισης καταστάσεων, αρέσκονταν στις συγκρούσεις μεταξύ καθηγητών, τις οποίες με χαρά

προκαλούσε. Ιδιαίτερα θυμάμαι πως λίγο πριν την έναρξη του σχολικού έτους μου έλεγε πόσο πολύ του έλειψαν οι ίντριγκες...» . σύμφωνα με τον εκπ 10 θα πρέπει να οργανώνει σωστά και να μοιράζει τις αρμοδιότητες με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο «Επίσης πρέπει να γνωρίζουν τα προσόντα του προσωπικού τους και να αξιοποιούν τον καθένα να έχω τη διορατικότητα να αξιοποιήσουν ο καθένας την θέση που του ταιριάζει δύναμη δηλαδή απορρίπτουν κάποιο από τα στοιχεία και κάποια άλλα να τα αναδεικνύουν γιατί αυτό δημιουργεί κλίκες και μετά χάνεται το σύνολο Και επίσης δεν είναι καλό να μην αξιοποιείς να μην μπορείς να δεις τις δεξιότητες που μπορεί να έχει ο κάθε άνθρωπος πιστεύω ένας καλός διοικητικός διευθυντής κ που έχει ανθρώπινο δυναμικό χειριστή πρέπει να μπορεί να αναδείξει το ανθρώπινο δυναμικό στο μέγιστο δηλαδή να ασχολείται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθενός επίσης να έχει ψυχραιμία». Μάλιστα ο εκπ 1 τονίζει ότι θα πρέπει να επιδιώκει τη βελτίωση συνθηκών εργασίας στο χώρο του καθώς και στην εξέλιξή του, με το τελευταίο συμφωνεί και ο εκπ14 .Ο εκπ 11 προσθέτει « Σίγουρα η οργάνωση. θεωρώ ότι αν δεν έχεις ένα βασικό πλάνο σαν διευθυντής στελεχών στην εκπαίδευση είναι τόσες πολλές υποχρεώσεις και οι ευθύνες όπου θα χαθείς Κάπου στην πορεία και μπορεί να υποπέσει σε λάθη και σε και ...κάτι που θέλει οργάνωση θέλει επίσης οργάνωση, υπομονή γιατί είναι πολλές και διαφορετικές οι σχέσεις που θα πρέπει να διαχειριστείς... σχέση σχολείο με γονείς σχέση εκπαιδευτικών με γονείς σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών σχέσεις εκπαιδευτικών με τους μαθητές όλη αυτοί με εσένα ,με το διευθυντή τέλος πάντων του σχολείου»

Ένα ακόμα στοιχείο που συγκεντρώνει αρκετές αναφορές είναι οι ηγετικές ικανότητες (2,3,13) και ο εκπ 3 συγκεκριμένα προτείνει : «να μην προέρχεται μέσα από το σύλλογο που έχει δημιουργήσει ομάδες. Με τον προηγούμενο εκπαιδευτικό συμφωνεί και ο εκπ10 ο οποίος θεωρεί ότι πρέπει να αποφεύγονται οι κλίκες. όμως σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς 1, 3 και 15 θα πρέπει να μην ξεχνά την προηγούμενη ιδιότητα του αυτή του εκπαιδευτικού , να παραμένει ταπεινός, να δέχεται την κριτική και να μη δείχνει αλαζονεία, αδιαλλαξία και να περνάει απ όλα τα πόστα μέχρι να φτάσει στην ηγεσία «Θεωρώ ότι πολλά από τα στελέχη της διοίκησης , ενώ στο παρελθόν ήταν κι αυτοί ενεργοί εκπαιδευτικοί... ξεχνάνε την προηγούμενη θέση τους και τα προβλήματα και αντιμετωπίζουν αφ υψηλού τους υφισταμένους τους». Μάλιστα ο εκπαιδευτικός 13 μας αναφέρει ένα παράδειγμα πώς οι ηγετικές του

ικανότητες τον βοηθούν στο πώς θα πρέπει να διαχειρίζεται επικοινωνιακά τις διενέξεις μεταξύ των εκπαιδευτικών

Ένα θετικό χαρακτηριστικό του επαγγελματισμού της διοίκησης θα πρέπει σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς(4,8,9,10,13) να είναι επικοινωνιακός και να δημιουργεί ένα κλίμα θετικό, δημοκρατικό, να ενισχύει τη συλλογικότητα και να ενθαρρύνει τους εργαζόμενους του. Ο εκπ 13 περιγράφει το πώς κινείται και δρά ένας επικοινωνιακός διευθυντής *«επικοινωνεί με όλους εκπαιδευτικούς γονείς μαθητές αφουγκράζεται, προλαβαίνει προβλήματα γιατί είναι πολύ συχνές οι παθογένειες των ανθρώπινων σχέσεων και διαμορφώνει ενός περιβάλλον ανθρώπινο όχι καταπιεστικό όχι αυταρχικό»*. Επιπλέον, αναφέρονται και στο αίσθημα δικαίου που θα πρέπει να διέπει τους ανθρώπους της διοίκησης σύμφωνα με τους εκπ 1,9,10,14.

4.2.2.3. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή και η επίδραση του στην εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας

Όλοι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν στο ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή είναι πολύ σημαντικός για την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Μάλιστα κάποιοι μιλούν για τον ακρογωνιαίο λίθο για την ανθρώπινη λειτουργία της σχολικής κοινότητας, άλλοι μιλούν για το απόλυτο καθώς θα αποτελέσει το παράδειγμα που θα εμπνεύσει τους εκπαιδευτικούς και άλλοι για το «Α και το Ω» (8,10,15) γιατί *«κρατάει ισορροπίες εξασφαλίζουν στο μέγιστο βαθμό την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Επίσης, ο τρόπος με τον οποίο ένας διευθυντής διαχειρίζεται τις υποχρεώσεις του έχει και την αντίστοιχη επίδραση στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή είναι αυτός που εξασφαλίζει την επιτυχή διεύθυνση των όποιων ζητημάτων προκύπτουν είτε με τους μαθητές είτε με τους γονείς είτε ακόμα και με τους εκπαιδευτικούς»*(εκπ 8) επιπλέον για τον εκπ 5 μπορεί να μην λύνει τα πάντα αλλά *«προκύπτουν αλλά απαλλάσσει την μονάδα από αυτά τα προβλήματα που θα γεννούσε η έλλειψή του»*. Για να υποστηρίξει την άποψή του ο εκπ 15 έφερε σαν παράδειγμα το πως η αλλαγή ηγεσίας μεταμορφώνει τις σχολικές μονάδες : *«π.χ. με την αλλαγή στην ηγεσία του σχολείου πώς άλλαξαν φυσιογνωμία και δυναμική. Πολύ καλά σχολεία απορρυθμίστηκαν ή άλλα βελτιώθηκαν δραματικά. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή θα δημιουργήσει ένα θετικό κλίμα, θα βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να γίνουν πιο δημιουργικοί, να δουλέουν με μεγαλύτερο μεράκι και ζήλο και να γίνει το σχολείο τους πόλος έλξης για μαθητές από άλλες περιοχές της*

πόλης και φυσικά μπορεί να συμβεί το αντίθετο. Ένα σχολείο με μια καλή φήμη , ένα χρόνο μετά την ανάληψη από νέο διευθυντή να αντιμετωπίσει ένα σύνολο προβλημάτων με τα παιδιά ,τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς»

Παράλληλα , για τον εκπ12 μπορεί να γίνει και δίκικοπο μαχαίρι καθώς «θέλει προσοχή στο πώς εκφράζεται καμιά φορά ο επαγγελματισμός ακριβώς να εκληφθεί ως κάτι άλλο ως επιθυμία για ανέλιξη σε κάποιο άλλο κλιμάκιο ως ματαιοδοξία και πρέπει πάντα να υπάρχει μία χρυσή τομή να τηρούνται ισορροπίες». Αλλά για τον εκπαιδευτικό 11 μπορεί να αποτελεί ο ίδιος παράδειγμα που θα τον ακολουθήσουν και οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί «Ένας συνεπής διευθυντής θα πρέπει να είναι το παράδειγμα που θα πρέπει να ακολουθούν όλοι, Όχι μόνο θα θέλουν αλλά ως ένα σημείο, θα τους αναγκάζει το εσωτερικό τους κίνητρο και τους υπόλοιπους να το ακολουθήσουν. Ενώ ένας ασυνεπής προφανώς θα μεταφραστεί από τους υπόλοιπους ότι εδώ είμαστε χαλαρά είναι άλλοι κανόνες και λοιπά και λοιπά»

4.2.3. Θεματικός άξονας: Οι παράγοντες που επηρεάζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών

4.2.3.1. Παράγοντες που ενισχύουν τον επαγγελματισμό

Στο ερώτημα για τους παράγοντες ενίσχυσης του επαγγελματισμού των διευθυντών οι απαντήσεις χωρίστηκαν σε δύο βασικούς άξονες σε αυτούς που έχουν να κάνουν με τα προσωπικά χαρακτηριστικά και την προσωπικότητα του διευθυντή (ενδογενείς) και σε εξωγενείς παράγοντες. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο εκπ13 είναι ο σύνδεσμος μεταξύ του σχολείου και της κεντρικής εξουσίας «*θεωρούνται οι άνθρωποι-κλειδιά για την επιβολή των μεταρρυθμίσεων, που αλλάζουν τους προσανατολισμούς της εκπαίδευσης. Οι διευθυντές είναι ο σύνδεσμος μεταξύ των κεντρικών σχεδιασμών και της εφαρμογής τους στο σχολικό πλαίσιο. Ως φορείς της κεντρικής εξουσίας, είναι από τους κυριότερους υπευθύνους για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης.*»

Ξεκινώντας με τα ενδογενή χαρακτηριστικά των διευθυντών πολλοί εκπαιδευτικοί (1,2,3,4,6,7,8,11,13,14,15) ανέφεραν το ρόλο της προσωπικότητας και στοιχείων του χαρακτήρα που ενισχύουν τον επαγγελματισμό του διευθυντή. Τέτοια

χαρακτηριστικά είναι η αποτελεσματικότητα, η υπευθυνότητα, η ακεραιότητα, η ενσυναίσθηση, επικοινωνιακές δεξιότητες, ανθρωπιά, συνέπεια.

Οι εκπ 2 και εκπ 11 μίλησαν για την εξισορρόπηση της προσωπικότητας και των εξωγενών παραγόντων. Πιο συγκεκριμένα ο εκπ 2 επεσήμανε: *«Επαγγελματική εξέλιξη μέσα από επιμορφωτικά σεμινάρια, η εκπαιδευτική εμπειρία σε συνδυασμό με έμφυτες ικανότητες (ηγητικές και άλλες) που υπηρετούν τον ρόλο του διευθυντή»*. Και ο εκπ11 *« σίγουρα θα παίζει και η προσωπικότητα ο χαρακτήρας ένα ρόλο Δεν γίνεται αυτό να μη βγει η προσωπικότητα του καθενός και μέσα στον επαγγελματικό του χώρο αλλά νομίζω ότι είναι μία ισορροπία μπορείς εντός εισαγωγικών και να το διδαχθείς να μάθεις δηλαδή τεχνικές του πώς να διαχειριστείς ζητήματα οτιδήποτε πρόβλημα ανακύπτει. Επομένως είναι μία ισορροπία ανάμεσα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας αλλά νομίζω παίζει ρόλο και το να τη μορφωθείς να διδαχθείς κάτι πάνω στο αντικείμενό σου»*. Τέλος ο εκπ 15 εστιάζει στην εξισορρόπηση αυτών των δύο παραγόντων *«Το πλαίσιο θεσμικό – νομικό που επιβάλλει το Υπουργείο, ορίζοντας με σαφήνεια κάθε φορά τις αρμοδιότητες και τα περιθώρια άσκησης εξουσίας και πολιτικής στο χώρο του σχολείου του. Αλλά να μην παραγνωρίζουμε και το ρόλο της προσωπικότητά του, το χαρακτήρα του. Πρέπει να είναι συνεπής, οργανωτικός να έχει διοικητικές ικανότητες και να έχει το σθένος να αντιμετωπίσει κάθε είδους πρόβλημα ή κρίση που προκύπτει στη σχολική μονάδα και δεν είναι και λίγες.»*

Αναφερόμενοι στους εξωγενείς παράγοντες ο πρώτος που θεωρούν ότι επηρεάζει τον επαγγελματισμό είναι η συνεχής επιμόρφωση αλλά και γνώση σε θέματα νομοθετικού και διοικητικού πλαισίου(2,4,5,,7,10,11, 12,14,15). Ο εκπ 5 επισημαίνει *«Στο έργο του θα βοηθηθεί από την σαφή νομοθεσία που οφείλει να γνωρίζει, από τις στατιστικές μετρήσεις και τα αντικειμενικά νούμερα καθώς και από τις τυπικές διαδικασίες που οφείλει να ακολουθήσει στην λήψη αποφάσεων»*. Ενώ σύμφωνα με τον 15 αυτά θα πρέπει να είναι ο σκοπός του κι όχι το επίδομα *«Όπως είπα και παραπάνω οι γνώσεις. Πτυχίο, μεταπτυχιακό και συνεχής επιμόρφωση σε διάφορους τομείς που σχετίζονται με τη δουλειά του και τα ενδιαφέροντά του. Άλλο θα μπορούσε να η δέσμευση του να υποστηρίζει το ρόλο του διευθυντή. να έχει επίγνωση των υποχρεώσεων του και να αναλαμβάνει το ρόλο συνειδητά και όχι με σκοπό το επίδομα»*

Σημαντικός παράγοντας για την ενίσχυση του επαγγελματισμού θεωρείται και η επιβράβευση και αναγνώριση των προσπαθειών του διευθυντή σύμφωνα με τους

εκπ.1,8. Για την αναγνώριση αυτή μιλά ο εκπ8 *«Όταν δηλαδή ο διευθυντής χαίρει της εκτίμησης των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζεται, αντλεί ο ίδιος ευχαρίστηση, δουλεύει με ζήλο, για να μην διαψεύσει τις προσδοκίες και να ανταποκριθεί στην εικόνα που έχει διαμορφώσει»* και ο εκπ 1 συμπληρώνει ότι θα βοηθούσε και η εξέλιξη του στη διοικητική ιεραρχία και η συμμετοχή του σε συμβούλια και υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας.

Ενισχυτικό του επαγγελματισμού είναι το θετικό κλίμα στον εργασιακό χώρο αλλά και η αगाστή συνεργασία με το σύλλογο διδασκόντων.(6,9,12)

4.2.3.2. Παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά τον επαγγελματισμό

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων σημαντικό αρνητικό ρόλο στον επαγγελματισμό των διευθυντών διαδραματίζουν οι προσωπικές αδυναμίες των διευθυντών(1,2,3,4,6,8,10,14). Τέτοιες είναι η ευθυνοφοβία , η αλαζονεία , έλλειψη επίγνωσης ρόλου, έλλειψη προσαρμοστικότητας , αντίδραση στην καινοτομία , αδυναμία στη συνεργασία κτλ. Ο εκπ 14 απαριθμεί ένα σύνολο αρνητικών στοιχείων *« Ελλιπείς γνώσεις, προσωπικές φιλοδοξίες, ευθυνοφοβία, μη ανάληψη πρωτοβουλιών, απλή διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων, μη ευελιξία, κατάχρηση εξουσίας»*. Ο εκπ 6 χαρακτηριστικά εστιάζει στο φόβο της αντικατάστασης του από άλλον ικανότερο *«Επίσης, η ανάμνηση όσων έχουν ήδη κάνει οι ίδιοι ώσπου και προκειμένου να αναρριχηθούν σε θέση εξουσίας τους καθιστά ακόμη πιο καχύποπτους απέναντι σε οποιονδήποτε φαντάζει ικανός να απειλήσει τη θεσούλα τους.»*

Άλλος ένας παράγοντας αρνητικός είναι οι δημόσιες σχέσεις τις οποίες προσπαθούν να διαμορφώσουν οι διευθυντές προκειμένου να παραμείνουν στη θέση τους (2,5,7,10,13) . όπως αναφέρει ο εκπ2 είναι σχέσεις συναλλαγής και ιδιοτέλειας. Ο εκπ 7 αιτιολογεί αυτή την εμμονή λέγοντας *«κάθε πειστικό κατάλοιπο του παρελθόντος που ερμηνεύει τον επαγγελματισμό των διευθυντών ανάλογα με το εύρος των κοινωνικών γνωριμιών του.»*

Άλλος αρνητικός παράγοντας είναι η γραφειοκρατία και ο όγκος της νομοθεσίας σύμφωνα με τους εκπ 9,11,13,12,15. Ο εκπ 11 αναφέρει τις δυσκολίες της γραφειοκρατίας που εμποδίζει το έργο τους *«Δεύτερον είναι ότι η υπερβολική*

γραφειοκρατία νομίζω χάνουν πολύ χρόνο οι άνθρωποι της διοίκησης στα σχολεία σε αυτό και δεν έχουμε αρκετό χρόνο να αναπτύξουν πιο παιδαγωγο- κεντρικά να το πω και έτσι ζητήματα στη σχολική τους μονάδα και ασχολούνται κυρίως με τα γραφειοκρατικά». Στη συνέχεια οι εκπ 12 και 15 αναφέρθηκαν στην έλλειψη υποστήριξης και το εμπόδιο του κράτους που περιορίζει την αυτονομία των διευθυντών. Συγκεκριμένα μιλώντας για τον περιορισμό της αυτονομίας που μετατρέπει το διευθυντή σε ένα άβουλο ον ο εκπ 15 λέει «Το ίδιο το κράτος , από τη στιγμή που περιορίζει τον διευθυντή σε ένα μικρό ρόλο με περιορισμένες και όχι ουσιαστικές αρμοδιότητες για το πως θα διαχειριστεί το σχολείο του, τα οικονομικά του , τους συναδέλφους. ...Και σίγουρα όταν του επιβάλλονται άνωθεν εντολές και δεν έχει περιθώρια να διαχειριστεί τα θέματα του σχολείου του με σχετική αυτονομία. Τότε υπάρχει πρόβλημα , γιατί στην ουσία μεταβάλλεται σε ένα άβουλο ον, εκτελεστικό όργανο των προϊσταμένων του.»

Άλλος ανασταλτικός παράγοντας είναι το κλίμα στον εργασιακό χώρο (1,3,5,8,9,11) πιο συγκεκριμένα αναφέρουν κακή συνεργασία και συγκρούσεις , αντιδράσεις υφισταμένων , υποτίμηση της προσφοράς τους , μη αποδοχή από συνεργάτες, συγκρούσεις. Όλα αυτά μπορεί να δυναμιτίσουν το κλίμα και να διακόψουν κάθε έννοια συνεργασίας και αλληλεγγύης. Ο εκπ 9 αναφέρει «Ένα άλλο κομμάτι που ενισχύει τον επαγγελματισμό των διευθυντών είναι το κλίμα των σχέσεων που διαμορφώνονται μέσα στο σχολείο. αν το κλίμα καταφέρουμε να είναι όλα αυτά που περιγράψαμε πιο πριν, μπορείς να ανταπεξέλθεις στις αντιξοότητες. Όταν όμως και οι δύο παραπάνω δείκτες είναι αρνητικοί τότε ο επαγγελματισμός του διευθυντή και όλων των μελών της κοινότητας αντί να έχει ανοδική πορεία θα έχει καθοδική πορεία Αυτό είναι το μόνο σίγουρο»

Επίσης, ο συνδικαλισμός θεωρείται από τους εκπαιδευτικούς 1 και 13 ως ένας παράγοντας που εμποδίζει τον επαγγελματισμό. Ενώ ο εκπαιδευτικός 9 θεωρεί ότι η έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής εμποδίζει τον επαγγελματισμό αναφέροντας το παρακάτω παράδειγμα «θα μου πεις υλικοτεχνικές υποδομές επηρεάζουν τον επαγγελματισμό των ανθρώπων ναι... Και αιτιολογώ αυτό που θα σου είπα παραπάνω :όταν ήρθα σε αυτό το σχολείο που βρίσκομαι τώρα που είναι εξαθέσιο και αντίκρισα τις τουαλέτες των μαθητών, Ήταν απαράδεκτες για να μην πω κατάπτυστες. Έχεις λοιπόν όλα τα τυπικά προσόντα όλες τις γνώσεις όλη τη θέληση Και εντοπίζεις το πρόβλημα που δημιουργεί με τη σειρά του ακόμα περισσότερα και στους εκπαιδευτικούς

και στους μαθητές και κυρίως στους μαθητές. βρίσκεις τον υπεύθυνο που είναι η τεχνική υπηρεσία του δήμου Επαγγελματίας κάνεις αυτό που προβλέπεται. Κάνεις 150 έγγραφα τα κοινοποιείς τα ανακοινοδοποιείς στις τεχνικές υπηρεσίες στην επιτροπή Παιδείας του δήμου. Φτάνεις μέχρι και την περιφέρεια και τι παρατηρείς; ότι επί τέσσερα χρόνια δεν έχει γίνει τίποτα καμία κίνηση ,αφού ο καθένας δηλώνει αναρμόδιος. Να μη συζητήσουμε για τις συνθήκες στο γραφείο των δασκάλων όπου δεν έχουν το χώρο για να δουλέψουν, Ούτε συρτάρι για να βάλουν τα έγγραφα των μαθητών για τον ατομικό τους φάκελο ούτε καν τα διαγωνίσματα. νιώθει καμιά φορά ο διευθυντής ότι συνθλίβεται και από τους προϊσταμένους του και από τους υφιστάμενους του.» αναδεικνύοντας πώς μια τέτοια έλλειψη μπορεί να αποκαλύψει τις αδυναμίες του συστήματος και να αφήσει έναν διευθυντή αβοήθητο. Επιπλέον ο εκπ 9 συμπληρώνει και έναν ακόμα παράγοντα που δυσχεραίνει τον επαγγελματισμό δηλαδή τους πολλαπλούς άτυπους ρόλους που αναλαμβάνει ένας διευθυντής: «Μην ξεχνάμε ότι ο διευθυντής σε ένα σχολείο παίζει πάρα πολλούς ρόλους κάνει ακόμα και τον εργάτη και τον ψυχολόγο και τον διαμεσολαβητή έχει πάρα πολλές αρμοδιότητες πέρα από αυτές που ορίζει ο νόμος. Γιατί δεν συμβαίνει αυτό που συμβαίνει στις άλλες επιχειρήσεις που υπάρχει εξειδίκευση και υπάρχει ο κατάλληλος άνθρωπος για την κατάλληλη θέση αλλά διευθυντές και εκπαιδευτικοί κάνουν πολλά πράγματα και διαφορετικά πολλές φορές προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των παιδιών και του σχολείου»

4.2.3.2. Ο επαγγελματισμός προσωπική υπόθεση ή αποτέλεσμα νόμων

Για τους περισσότερους εκπαιδευτικούς (2,3,4,5,6,8,11,12,13,14) ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση. Ο εκπ 2 το αιτιολογεί λέγοντας πως είναι το όραμα του και το υπηρετεί , ο εκπ 3 πιστεύει πως δεν αλλάζουν τη νοοτροπία αν ο ίδιος δεν το θέλει, ενώ ο εκπ 6 πιστεύει ότι δεν διδάσκεται η αίσθηση του καθήκοντος. Παράλληλα για να υποστηρίξει την άποψή του ο εκπ 5 φέρνει και ένα παράδειγμα σχετικά με την παράκαμψη ποινών όταν αυτό επιβάλλεται «Από την άλλη μεριά ο διευθυντής οφείλει να διαφοροποιείται όταν αυτό ωφελεί έστω και ένα μόνο μαθητή σε κάποιο τομέα. Για παράδειγμα μπορεί να ακυρώσει μία ποινή όταν βλέπει ότι η συνέπειά της θα έχει δυσανάλογο ψυχολογικό αντίκτυπο σε έναν έφηβο και να προτιμήσει μια εντελώς «αντικανονική» προσέγγιση στο θέμα. Σε αυτήν την περίπτωση ακολουθεί τον

επαγγελματισμό που του υπαγορεύει η παιδαγωγική του ιδιότητα και όχι η διευθυντική του»

Υπάρχουν βέβαια οι εκπ (1,7,9,10,15) που θεωρούν ότι είναι ένας συνδυασμός και των δύο και προσωπικών χαρακτηριστικών αλλά και νόμων. Για τον εκπ1 χρειάζεται ο συνδυασμός γιατί «σοβαρός επαγγελματίας δεν γίνεσαι, γεννιέσαι, Σίγουρα όμως επειδή οι πτυχές και τα πεδία δράσης είναι πολλά και διαφορετικά, χρειάζονται οι Εγκύκλιοι ως κείμενα αναφοράς και υποστήριξης του έργου τους». Για τη συνεργασία τους ο εκπ 10 λέει *«Δηλαδή αν δεν υπάρχουν κάποιοι νόμοι να διέπουν την φυσική αντικειμενική σειρά των πραγμάτων χρειάζεται όμως και το προσωπικό κομμάτι μαζί»*

4.2.3.3.Ο ρόλος της πολιτείας στον επαγγελματισμό των διευθυντών

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δήλωσαν ότι η Πολιτεία δε μεριμνά για τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών μολονότι έχει την ευθύνη για το θέμα αυτό(2). Αιτιολογούν την άποψή τους με το θέμα του τρόπου αξιολόγησης των διευθυντών. Πιστεύουν ότι ο συγκεκριμένος τρόπος δεν αναζητά τα ουσιαστικά προσόντα αλλά δείχνει προτίμηση στα τυπικά. Ο εκπ 14 πιστεύει ότι αυτό συμβαίνει επειδή θεωρεί διεκπεραιωτικό το ρόλο του διευθυντή και όχι ουσιαστικό. Επιπλέον ο εκπ 9 για να τεκμηριώσει την άποψή του φέρνει το παράδειγμα της περιόδου της πανδημίας *«θα σας δώσω ένα παράδειγμα ότι τα σχολεία γύρισαν στην εκπαίδευση αλλά έπρεπε να παραμείνουν ανοιχτά και να λειτουργούν. νομικά θεσμικά δεν έχει προβλεφθεί για ψηφιακή συνεδρίαση και επικύρωση του με ψηφιακή υπογραφή.»* και συνεχίζει να αναρωτιέται *«Θα έπρεπε να καταθέσει ένα τέτοιο νομοσχέδιο μέσα σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες που διανύουμε μέσα σε συνθήκες ανασφάλειας, φόβου;»*

Υπάρχουν όμως και 4 εκπαιδευτικοί (11,12,13,15) που πιστεύουν ότι η Πολιτεία μεριμνά για τον επαγγελματισμό των διευθυντών ή τουλάχιστον έχει τη βούληση όπως πιστεύει ο εκπ 15. Πιο συγκεκριμένα ο εκπ13 θεωρεί ότι *«προωθείται από Διεθνείς Οργανισμούς και παγιώνεται με την εμφάνιση των θεσμών των επαγγελματιών εκπαίδευσης»*. Τέλος ο εκπ 11 πιστεύει ότι γίνονται κάποια βήματα τελευταία με την εσωτερική αξιολόγηση των σχολικών μονάδων που συμβάλλει στην αυτοκριτική και βελτίωση των σχολικών μονάδων *«πολύ πρόσφατα που είχε γίνει μία προσπάθεια πριν*

μερικά χρόνια το εσωτερική αξιολόγηση και ξαναγίνεται τώρα που ξεκινάει ενδεχομένως αυτή να είναι μία κίνηση που να αφορά ότι κάθε σχολική μονάδα πρέπει να κάνει την αυτοκριτική της αν είναι ειλικρινής Γιατί πρέπει να υπάρχει αυτός ο αστερίσκος και μέσα αυτής να βγουν συμπεράσματα συνολικά να μπορεί δηλαδή να πει η πολιτεία ποιες είναι οι ελλείψεις ποιες είναι οι αρρυθμίες και να στοχεύσει να τις βελτιώσει αυτές»

Ειδικότερα σε ότι αφορά το συγκεντρωτισμό του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών που ρωτήθηκαν πιστεύουν ότι το συγκεντρωτικό σύστημα δεν ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών και το αιτιολογούν λέγοντας ότι περιορίζει τις ελευθερίες για την ανάληψη πρωτοβουλιών (1) , ότι πνίγει κάθε δημιουργική αγωνία και διάθεση (9) , ότι κάνει το σύστημα δυσκίνητο (5,11) και τους κάνει διεκπεραιωτικούς. Για τον εκπ 6 ο συγκεντρωτισμός γεννά καταπιεσμένους διευθυντές με κατάχρηση εξουσιών λόγω των αρνητικών εμπειριών τους *«Όλο το εκπαιδευτικό σύστημα και γενικότερα το σύστημα στην Ελλάδα, αποσκοπεί στο να γίνουμε όλοι εμείς οι καταπιεσμένοι κάποτε διευθυντές. Να έρθουν δηλαδή τα κάτω πάνω. Όπως είναι φυσικό , όμως, όλη αυτή η λαχτάρα δεν βγαίνει σε καλό. Έχοντας υποφέρει τα πάνδεινα ως απλός υπάλληλος, ο αναρριχόμενος στην εξουσία πολύ απλά ανεβαίνει εκεί και μαζί με τον πρώτο του καφέ αρχίζει να απολαμβάνει την εκδίκησή του για όλα όσα πέρασε. Στην εκδίκηση επαγγελματισμός δεν χωράει. Είναι κάτι πρωτόγονο και άγαρμπο. Σαν έρχεται η ώρα σου να διοικήσεις δεν θες να είσαι επαγγελματίας, απεναντίας...»*

Οι εκπαιδευτικοί 4 και 15 λένε πως δε βοηθά στον επαγγελματισμό των διευθυντών γιατί δε λαμβάνει υπόψη τους τη διαφορετικότητα των αναγκών και της φυσιολογίας των σχολείων : *«Όλα τα σχολεία δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες. Άλλες ανάγκες και δυνατότητες έχει ένα σχολείο στα μεγάλα αστικά κέντρα και άλλες αυτό σε μια απομακρυσμένη περιοχή. Συνεπώς διαφορετικός πρέπει να είναι και ο τρόπος διοίκησης. Ο επαγγελματίας διευθυντής θα δει τις ιδιαιτερότητες του σχολείου του και θα φροντίσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες του, να αναδείξει τα θετικά του και να διαχειριστεί με τον καλύτερο τρόπο τα προβλήματά του. Γι' αυτό χρειάζεται και μια σχετική αυτονομία των σχολικών μονάδων»* (εκπ4) και ο εκπαιδευτικός 15 επισημαίνει ότι το συγκεντρωτικό σύστημα δεν ευνοεί το διαφορετικό χειρισμό των

σχολικών μονάδων «και έτσι είναι δύσκολο να μιλήσεις για επαγγελματισμό όταν το ίδιο το κράτος σε βλέπει πώς ένα απλό εκτελεστικό του οργάνου που θα εφαρμόσεις νόμος κανόνες και εγκυκλίους, χωρίς να μπορείς να κάνεις διαφορετικά και να μπορέσεις να διαφοροποιηθεί προκειμένου εξυπηρετήσεις τις ανάγκες του σχολείου σου και τις σχολικής σου κοινότητας»

Από την άλλη πλευρά ο εκπ14 κινείται στο μεταίχμιο καθώς πιστεύει ότι υπάρχει χώρος για αυτενέργεια και ευέλικτη δράση. Και τέλος ο μόνος ο εκπ 10 ο οποίος διαπιστώνει ότι τα τελευταία χρόνια το σύστημα δείχνει σημάδια βελτίωσης : «νομίζω τα τελευταία χρόνια έχει κάνει αρκετή δουλειά ότι μπορεί να κάνει και καλύτερες στο μέλλον γιατί οργανώνει πάρα πολλά εκπαιδευτικά εργαλεία που μπορώ να βοηθήσω στο να γίνει καλύτερη η δουλειά για τα διευθυντικά στελέχη»

4.2.3.4. Επιμόρφωση και επαγγελματισμός

Όλοι ανεξαιρέτως οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν στην αναγκαιότητα των επιμορφωτικών προγραμμάτων και δράσεων και σίγουρα της δια βίου μάθησης. Η επιμόρφωση είναι απαραίτητη για τους εκπ4,5,11,12,14,15 γιατί ζούμε σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον με νέες συνθήκες , δεδομένα και νέες προκλήσεις. Σύμφωνα με τον εκπ12 θα πρέπει να απεμπλακούμε από τα στερεότυπα του παρελθόντος και αναφέρει χαρακτηριστικά «είναι ώρα να απεμπλακούμε από το κλασικό μοντέλο του Έλληνα διευθυντή που συγκεντρώνει απλώς όλες τις εξουσίες πάνω του που παρουσιάζει ένα προφίλ άτεγκτο, λίγο αποκομμένος από την πραγματικότητα, από τη σχολική τάξη. Πιστεύω πως έχει έρθει το πλήρωμα του χρόνου να προχωρήσουμε να κάνουμε βήματα μπροστά και η ανάπτυξη του επαγγελματισμού θα μας οδηγήσει σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο». Την ίδια ανάγκη διαπιστώνει και ο εκπ11 για την προσαρμογή στα νέα δεδομένα «οποιοδήποτε Γιατί όλα τα επαγγέλματα και πόσο μάλλον τα επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση έχουν ένα δυναμικό χαρακτήρα όπως όλα γύρω μας έχουν δυναμικό χαρακτήρα δεν είναι στάσιμα. Οπότε εκ των πραγμάτων και η ίδια εκπαίδευσης και ειδικής εκπαίδευσης έχει να έχεις συνεχώς καινούργια πράγματα στα οποία θα πρέπει να προσαρμοστείς. Δηλαδή ακόμα και αυτό που παρατηρώ πάνω σε αυτό είναι ότι παλαιότερη γενιά διευθυντών και εκπαιδευτικών έπρεπε κάποια στιγμή την τελευταία δεκαετία να προσαρμοστεί στα δεδομένα των νέων

τεχνολογιών στο πώς να χρησιμοποιούνται και στην τάξη αλλά και στη διοίκηση στην εκπαίδευση»

Στην ίδια λογική κινείται και ο εκπ 13 ο οποίος θεωρεί τους διευθυντές ως ανθρώπους κλειδιά για την επιβολή μεταρρυθμίσεων του Υπουργείου : *«θεωρούνται οι άνθρωποι-κλειδιά για την επιβολή των μεταρρυθμίσεων, που αλλάζουν το σχήμα και τους προσανατολισμούς της. Αυτή η αλλαγή για να πραγματοποιηθεί, απαιτεί συνεχή επιμόρφωση, ενημέρωση πάνω στα αποτελέσματα διεθνών ερευνών και προσωπική δουλειά. Μόνο έτσι μπορεί να επιτευχθεί επαγγελματική ανάπτυξη.»*. παράλληλα ο εκπ2 δεν αρκείται στα προγράμματα τα εγχώρια και προτείνει να παρακολουθούν και προγράμματα εξωτερικού για να παρακολουθούν τις εξελίξεις.

Βέβαια , οι εκπ 6 και 9 εφιστούν την προσοχή στα προγράμματα να μην είναι αυτοσκοπός η απόκτηση τυπικών προσόντων αλλά η ουσιαστική βελτίωση των διευθυντών και σύμφωνα με τον 9 θα πρέπει να οδηγούν σε μια εσωτερική πνευματική αναζήτηση. Ο εκπ 6 σχολιάζει με τρόπο σκωπτικό *«Όμως, μην ξεχνάμε το βασικό. Σε μια επιμόρφωση π.χ. β επιπέδου στις ΤΠΕ, μπορεί κάποιος να μην έχει μάθει τίποτε... Αυτή είναι η ουσία της επιμόρφωσης στον τόπο μας. Φοβάμαι την επιμόρφωση, αν παράγει διευθυντές σαν ορισμένους από αυτούς που έχω συναντήσει.... Φοβάμαι ειλικρινά...»*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρείται μια σύνθεση του θεωρητικού μέρους και των αποτελεσμάτων της έρευνας, προκειμένου να δοθούν απαντήσεις στα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα. Οι γενικές παρατηρήσεις και τα συμπεράσματα της έρευνας, που προέκυψαν μετά από την επεξεργασία του ερευνητικού μέρους της.

Αρχικά , οι περισσότεροι συμφώνησαν αλλά και έδειξαν ότι δυσκολεύονται να προσδιορίσουν τον όρο επαγγελματισμός στην όταν κλήθηκαν να περιγράψουν τα χαρακτηριστικά που αυτός θα πρέπει να έχει. Για τους εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι μια συμπεριφορά , στάση που υιοθετεί ο επαγγελματίας στο χώρο του σχολείου και αποτελείται από ένα σύνολο χαρακτηριστικών. Ως τέτοιες περιέγραψαν την υπευθυνότητα, τη συνέπεια , την εργατικότητα , την ειλικρίνεια και το σεβασμός προς όλους τους εργαζόμενους του οργανισμού. Άλλωστε και οι Gray and Whitty (2010) και Webb et al. (2004), συμπεριλαμβάνουν και την υπευθυνότητα στα στοιχεία που συγκροτούν τον επαγγελματισμό του εκπαιδευτικού. Βέβαια, εξίσου σημαντικά με αυτά θεωρούν και άλλα όπως τις γνώσεις πάνω στο αντικείμενο , καθώς και τη συνεχή επιμόρφωση για να υπάρχει και η δυνατότητα ανέλιξης. Η κατάρτιση αλλά και η συνεχής επιμόρφωση συμπεριλαμβάνεται στα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού. Όλα αυτά θα πρέπει να εξελίσσονται διαρκώς και να η επιμόρφωση να έχει δια βίου χαρακτήρα. επιπλέον σημαντικό θεωρείται η τήρηση ενός ηθικού , επαγγελματικού κώδικα , ενώ παράλληλα θα πρέπει να συνδυάζεται με το αίσθημα δικαίου με αποτέλεσμα την ισότιμη αντιμετώπιση του ανθρώπινου δυναμικού. Γι αυτό και θα πρέπει ένας επαγγελματίας να δείχνει ευελιξία και να αφήνει στην άκρη προσωπικά προβλήματα. Εξίσου σημαντική είναι η ενσυναίσθηση και η αγάπη για το επάγγελμα. Τέλος , για να στοιχειοθετηθεί ο επαγγελματισμός χρειάζεται να υπάρχουν κατοχυρωμένα δικαιώματα και να ανήκει ο εκπαιδευτικός και σε ένα επαγγελματικό σωματείο.

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι ο επαγγελματισμός είναι αναγκαίος στο χώρο της εκπαίδευσης , όπως και σε οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα. Υπάρχουν βέβαια και κάποιοι οι οποίοι υπογραμμίζουν τη διαφορά που έχει με τους άλλους κλάδους, όπως και ο Ξωχέλλης (2003). Πιο συγκεκριμένα , λόγω της φύσης του επαγγέλματος που έχει να κάνει με παιδιά που έχουν διαφορετικό ψυχισμό που μεταβάλλεται συχνά και απαιτεί λεπτούς χειρισμούς, γι αυτό και οι επικοινωνιακές δεξιότητες κρίνονται ως

απαραίτητες (Παπαναούμ,2003). Επιπλέον, οι ίδιοι εκπαιδευτικοί αλλά και ένα μέρος της κοινωνίας τους αντιμετωπίζει ως λειτουργούς κι όχι απλά επαγγελματίες. Πέρα από τη παιδαγωγική του πλευρά , υπάρχουν και οι αντικειμενικές δυσκολίες που αφορούν τις ιδιαιτερότητες του κάθε σχολείου ,της κάθε περιοχής αλλά και της σύστασης του ανθρώπινου δυναμικού του κάθε σχολικού οργανισμού. Επίσης δε θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ο χώρος της εκπαίδευσης με τη λογική του κέρδους και με τους όρους της αγοράς.

Σύμφωνα με τους συνεντευξιαζόμενους οι παράγοντες που ενισχύουν τον επαγγελματισμό χωρίζονται σε δύο κατηγορίες σε ενδογενείς και εξωγενείς. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπήρχαν σαφή όρια ανάμεσα στους παράγοντες μιας και παράγοντες που για άλλους εκπαιδευτικούς ήταν ενισχυτικοί , για άλλους αποτελούσαν αρνητικούς για τον επαγγελματισμό του διευθυντή

Αρχικά , οι ενδογενείς έχουν να κάνουν με την προσωπικότητα και το χαρακτήρα του διευθυντή όπως π.χ. η ακεραιότητα, η ενσυναίσθηση η συνέπεια και επικοινωνιακές δεξιότητες κ.α. Βέβαια, όλα αυτά θα πρέπει να συνδυάζονται και με κάποιους εξωγενείς παράγοντες όπως είναι η γνώση της νομοθεσίας , η επιβράβευση και η αναγνώριση των προσπαθειών του διευθυντή αλλά και το θετικό κλίμα που είναι ενισχυτικό του επαγγελματισμού. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ρόλος της επιμόρφωσης, καθώς κρίνεται αναγκαία και θα πρέπει να είναι συνεχής και να έχει καθολικό χαρακτήρα, επιβεβαιώνοντας τον Μαρσαγγούρα που επισημαίνει ότι η φροντίδα για συνεχή εξέλιξη και ενημέρωση σε εκπαιδευτικά θέματα είναι καθοριστικός παράγοντας του επαγγελματικού του προφίλ του εκπαιδευτικού (2005). Η ανάγκη αυτή είναι επιτακτική λόγω των νέων προκλήσεων και του συνεχώς μεταβαλλόμενου περιβάλλοντος, αρκεί να είναι ουσιαστική , να καλύπτει πραγματικές ανάγκες και να παρέχει γνώσεις που είναι απαραίτητες για την εξέλιξή τους και να μην γίνεται «θήρα» τυπικών προσόντων, πιστεύοντας στην εγγενή αξία της μόρφωσης και όχι στην εργαλειακή ανταλλακτική της αξία (Day 2002)

Παράγοντες αρνητικοί που εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών είναι οι προσωπικές τους αδυναμίες όπως αλαζονεία , ευθυνοφοβία , έλλειψη προσαρμοστικότητας , αντίδραση στην καινοτομία κ.α. Επίσης, ένας ακόμη παράγοντας είναι η διαφύλαξη των δημόσιων σχέσεων μέσω των οποίων προσδοκούν να διασφαλίσουν την παραμονή τους στην εξουσία. Επιπλέον, επιβαρύνει σημαντικά

τον επαγγελματισμό των διευθυντών η γραφειοκρατία αλλά και ο όγκος της νομοθεσίας που έχουν να διαχειριστούν προκειμένου να φέρουν σε πέρας το έργο τους. Εξίσου επιβαρυντικός είναι το αρνητικό κλίμα, η κακή συνεργασία αλλά και οι συγκρούσεις που μπορεί να σημειωθούν στον επαγγελματικό χώρο πράγμα που στηρίζεται και από τη βιβλιογραφία στην οποία διαφαίνεται ότι οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις με συναδέλφους και η ανταλλαγή εμπειριών με αυτούς συμβάλλουν θετικά στον επαγγελματισμό (Grieve & McGinley, 2010).. Στα αρνητικά έχουν συμπεριλάβει και τον συνδικαλισμό αλλά και τις ελλείψεις σε υλικοτεχνική υποδομή.

Τελικά οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση και όχι αποτέλεσμα νόμων καθώς η νοοτροπία και ο τρόπος με τον οποίο αντιλαμβάνεσαι τα πράγματα δεν αλλάζει εάν δεν υπάρχει η προσωπική βούληση, όσο κι αν επιβάλλεται από το θεσμικό πλαίσιο. Ωστόσο όμως αυτό δε σημαίνει ότι δεν πρέπει να υπάρχει ένα σαφές πλαίσιο που θα ρυθμίζει τις δράσεις αλλά και τις αρμοδιότητές του καθενός εμπλεκόμενου στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Ένας ανασταλτικός παράγοντας για τον επαγγελματισμό των διευθυντών είναι η γραφειοκρατία και το συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τους εκπαιδευτικούς. Αναφέρουν ότι περιορίζει τις ελευθερίες για την ανάληψη πρωτοβουλιών και τη διαχείριση της μονάδας τους, άλλοι υποστηρίζουν ότι δε βοηθά γιατί δε λαμβάνει υπόψη τη διαφορετικότητα των αναγκών και της φυσιογνωμίας των σχολείων. Η κεντρική ρύθμιση ελαχιστοποιεί τα περιθώρια ανάληψης πρωτοβουλιών, στοχεύοντας προς την κατεύθυνση ενός «κυβερνητικού επαγγελματισμού» (Beck 2008), έστω και αν η ρητορική των αλλαγών αποσκοπεί την ανάπτυξη ενός επαγγελματισμού, υψηλών προδιαγραφών

Τελευταίος αρνητικός παράγοντας είναι ο ρόλος της πολιτείας, η οποία δε μεριμνά για τον επαγγελματισμό των διευθυντών παρά το γεγονός ότι έχει την ευθύνη γι αυτό. Αυτό τεκμηριώνεται από το γεγονός ότι ο τρόπος αξιολόγησης των διευθυντών εστιάζει στα τυπικά προσόντα και όχι στα ουσιαστικά αποκαλύπτοντας την πραγματική βούληση της πολιτείας. Επιπλέον, επιβεβλημένες μεταρρυθμίσεις χωρίς τη συναίνεση των άμεσα εμπλεκόμενων μακροπρόθεσμα μειώνουν την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου (Day 2002). Οι όποιες ενέργειες ή δράσεις της

Πολιτείας είναι αποσπασματικές και όχι στρατευμένες στην ενίσχυση του επαγγελματισμού των διευθυντών.

Ο επαγγελματισμός του διευθυντή για τους εκπαιδευτικούς είναι πολύ σημαντικός παράγοντας για την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Αυτό συμβαίνει επειδή ο διευθυντής λειτουργεί ως παράδειγμα στη μονάδα, με στόχο να εμπνεύσει τους υφισταμένους και να μεταδώσει το όραμα το οποίο όλοι θα ακολουθήσουν για την καλύτερη δυνατή λειτουργία της σχολική μονάδας. Όταν ο διευθυντής συμπεριφέρεται δημοκρατικά και με σεβασμό δημιουργεί τις ιδανικές συνθήκες για να δουλέψουν με ζήλο οι εργαζόμενοι και να αναβαθμίσουν την ποιότητα του παραγόμενου μαθησιακού και παιδαγωγικού έργου. Σε αυτό συμφωνεί και ο Πασιαρδής (2004) γιατί ο διευθυντής διαμορφώνει συνθήκες που θα προάγουν την επικοινωνία και θα διαμορφώνουν μια κουλτούρα συνεργασίας, με σκοπό την επίτευξη των στόχων του σχολείου. Την κουλτούρα συνεργασίας υποστηρίζουν και οι Webb et al (2004) ως ένα στοιχείο απαραίτητο στον επαγγελματισμό.

Στη συνέχεια γίνεται λόγος για τα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού της εκπαιδευτικής διοίκησης. Συγκεκριμένα αναφέρουν ότι το πιο ίσως βασικό από αυτά είναι η βαθιά γνώση του αντικειμένου της νομοθεσίας αλλά και των συνθήκων του εργασιακού χώρου. Άλλο στοιχείο που τονίζουν είναι η οργανωτικότητα του διευθυντή, η οποία θα τον βοηθήσει ώστε να διαχειριστεί με τον καλύτερο τρόπο τους συνεργάτες του, να μοιράζει αποτελεσματικά τις αρμοδιότητες τους αλλά και να επιδιώκει τη βελτίωση των συνθήκων εργασίας. Επίσης, από πολλούς γίνεται αναφορά σχετικά με τις ηγετικές ικανότητες που πρέπει να διαθέτει ο διευθυντής οι οποίες θα τον βοηθήσουν στην επικοινωνιακή διαχείριση των διενέξεων μεταξύ των εκπαιδευτικών.

Ακριβώς αυτά τα στοιχεία που προαναφέρθηκαν κάνουν πολλούς εκπαιδευτικούς να πιστεύουν στη διαφοροποίηση του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης από τους απλούς εκπαιδευτικούς. Η πολυπλοκότητα των ρόλων τους, το πλήθος των αρμοδιοτήτων και των υποχρεώσεων τους ωθούν στο να πιστεύουν ότι πρέπει να υπάρχει διαφοροποίηση.

Περιορισμοί της έρευνας

Η έρευνα περιορίστηκε στα πλαίσια της πόλης των Ιωαννίνων, καθώς ήταν δύσκολες οι διαδημοτικές μετακινήσεις λόγω των περιοριστικών μέτρων για τον covid-19. Επομένως, καλό θα ήταν να επεκταθεί και σε άλλα σχολεία σε ευρύτερες περιφέρειες, και να περιλαμβάνει διαφορετικά είδη σχολείων όπως ειδικά , διαπολιτισμικά κ.α.

Η πρόκληση είναι η έρευνα αυτή να αποτελέσει κίνητρο να πειραματιστούν κι άλλοι ερευνητές, ώστε να διερευνηθούν οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τον επαγγελματισμό της διοίκησης προκειμένου να εξαχθούν περισσότερα συμπεράσματα. Επίσης ,η έρευνα θα πρέπει να επεκταθεί στα σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προκειμένου να εξεταστεί συνολικά ο επαγγελματισμός των διευθυντών και των δύο βαθμίδων.

Πιθανόν τα ευρήματα της έρευνας να δώσουν το έναυσμα για επαναπροσδιορισμό του ρόλου του διευθυντή στα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και να αποτελέσουν την αφετηρία για περαιτέρω έρευνα προκειμένου να ενισχυθεί και να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός της διοίκησης στο σύγχρονο ελληνικό σχολείο.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

Αγγελίδης, Π.& Χατζησωτηρίου, Χ.(2013). Διαπολιτισμικός διάλογος στην εκπαίδευση. Αθήνα: Διάδραση

Ball, S. & Youdell, D. (2008). Η κρυφή ιδιωτικοποίηση στη δημόσια εκπαίδευση. (Β. Παππή, μεταφρ. / Γ. Γρόλλιος, επιμ.). Διαθέσιμο από <http://blogs.sch.gr/nrammos/files/2011/05/ipem240511.pdf>.

Βεργίδης, Δ. Κ. & Υφαντή, Α. Α. (2011). Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής. Θεωρητικές αφετηρίες και εκπαιδευτικά προγράμματα για τη βελτίωση του σχολείου. Αθήνα: Ύψιλον/Βιβλία. Γκρίτζιος, Β. (2006). Το κίνημα του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών. Επιστημονικό Βήμα, 6, 152-158.

Bernstein, B. (1991), Παιδαγωγικοί κώδικες και κοινωνικός έλεγχος. (Ι. Σολομών, επιμ.), Αθήνα: Εκδόσεις Αλεξάνδρεια.

Γαλανάκη, Ε., & ΚαλαντζήΑζίζι, Α. (1998). Σχέση ανάμεσα στην προσδοκία κοινωνικής αυτοαποτελεσματικότητας και στο συναίσθημα της μοναξιάς του παιδιού: Ο ρόλος του εκπαιδευτικού. *Νέα Παιδεία* [Ειδικό τεύχος: Αφιέρωμα στη Σχολική Ψυχολογία], 86, 54-72.

Γεωργιάδου, Β. & Καϊπουρίδης, Γ. (2005) Ο Διευθυντής ηγέτης. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 10, σ. 121-129

Γκρίτζιος, Β. (2014). Η αναζήτηση του «στοχαζόμενου επαγγελματία εκπαιδευτικού» καθώς «οι εκπαιδευτικοί διδάσκουν όπως έχουν διδαχτεί». Παιδαγωγικό Ιδεοδρόμιο, 9, 45-62.

Γρόλλιος, Γ. (2001) «Σχολική αποτελεσματικότητα και αξιολόγηση» στα Πρακτικά της Ημερίδας *Η αξιολόγηση στην εκπαίδευση σήμερα*. Θεσσαλονίκη, Διδασκαλείο «Δημ. Γληνός» - Σύλλογος Μετεκπαιδευόμενων Π.Τ.Δ.Ε. – Α.Π.Θ., σ.σ. 15-31

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2006). Απόφαση αριθμ. 1720/2006/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Νοεμβρίου 2006 για τη θέσπιση προγράμματος δράσης στον τομέα της δια βίου μάθησης. L 327/45.

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2009). Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»). 2009/C119/02-10.

Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2014). Συμπεράσματα του Συμβουλίου της 20ής Μαΐου 2014 για την αποτελεσματική κατάρτιση των εκπαιδευτικών. 2014/C 183/05.

Ζαβλανός, Μ. (1998). Μάνατζμεντ. Αθήνα: Έλλην.

Ζμας, Α. (2009). Επαγγελματική επάρκεια εκπαιδευτικών: ευρωπαϊκές εξελίξεις και επιταγές. Παιδαγωγική Επιθεώρηση, 48, 7-23.

Gewirtz, S., & Cribb, A. (2010). *Κατανοώντας την εκπαίδευση. Μια κοινωνιολογική θεώρηση*. (Ε. Πανάγου, μεταφρ. / Α. Τσατσαρώνη, επιμ.). Αθήνα: Μεταίχιμο.

Καλαϊτζοπούλου, Μ. (2001). Ο εκπαιδευτικός ως στοχαζόμενος επαγγελματίας. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Καραγιάννη, Α-Σ. (2015). *Υπερεθνικοί οργανισμοί και επαγγελματισμός εκπαιδευτικών: Μια συγκριτική θεώρηση μεταξύ εκπαιδευτικού λόγου και πρακτικής*. Μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος

Κασούτας, Μ. (2007). Ο στοχαστικό-κριτικός εκπαιδευτικός ως αντισταθμιστικός παράγοντας ενός σχολείου ίσου για παιδιά άνισα, *Πρακτικά του*

Ελληνικού Ινστιτούτου Εφαρμοσμένης Παιδαγωγικής και Εκπαίδευσης
(ΕΛΛ.Ι.Ε.Π.ΕΚ.), 4ο Πανελλήνιο Συνέδριο με θέμα: «Σχολείο Ίσο για Παιδιά Άνισα», Αθήνα, 4- 6 Μαΐου 2007.

ΚΕ.ΜΕ.ΤΕ, 2012 «*Νέο Βαθμολόγιο-Μισθολόγιο-Αξιολόγηση των Εκπαιδευτικών*»

Κοσμίδου-Hardy, Χ., Μαρμαρινός, Γ. (1994). Ο δάσκαλος και η ενεργός έρευνα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 79 (σελ. 51-59)

Κουτούζης, Μ. (1999α), Ο σχεδιασμός-προγραμματισμός στις εκπαιδευτικές μονάδες, στο Ε.Α.Π. : «*Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων* », τ. Α΄, εκδ. Ε.Α.Π., Πάτρα.

Κριεμάδης, Θ, & Θωμοπούλου, Ι. (2012). *Διοίκηση σχολικών μονάδων με έμφαση στην ποιότητα*. Αθήνα : Οικονομική βιβλιοθήκη

Κυριαζή, Ν. (2002). *Η κοινωνιολογική έρευνα , κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών* . Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Κωνσταντίνου, Χ. Ι. (1994). Το σχολείο ως γραφειοκρατικός οργανισμός και ο ρόλος του εκπαιδευτικού σ' αυτόν. Αθήνα: Σμυρνιωτάκης

Λουκέρης, Δ., Κατσαντώνη, Σ., & Συρίου, Ι. (2009). *Αξιολόγηση του έργου του εκπαιδευτικού*. Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων, 15, 180-194.

Ματσαγγούρας, Η. (2005). Επαγγελματισμός και επαγγελματική ανάπτυξη. Στο: Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού* (σσ. 63-80). Αθήνα: Μεταίχμιο.

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

Μπουζάκης, Σ., Κατσης, Α., Εμβαλωτής, Α., Καμαριανός, Ι., Χαραμής, Π., & Φιλιπούλου, Μ. (2011). *Όροι και συνθήκες άσκησης του εκπαιδευτικού έργου στη δημόσια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση*. Αθήνα: Κοινωνικό Πολύκεντρο.

Μπρίνια, Β. (2008). *Management εκπαιδευτικών μονάδων και εκπαίδευσης*. Αθήνα: Σταμούλη.

Νόμος 2009/1992 (ΦΕΚ 18/Α/14-2-1992). Εθνικό Σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και άλλες διατάξεις.

Νόμος Ν. 2413/1996 (ΦΕΚ 124 Α΄/17-6-96) Η ελληνική παιδεία στο εξωτερικό, η διαπολιτισμική εκπαίδευση και άλλες διατάξεις

Νόμος 2525/1997 (ΦΕΚ 188/Α/23-9-97). Ενιαίο Λύκειο, πρόσβαση των αποφοίτων του στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, αξιολόγηση του εκπαιδευτικού έργου και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3848/2010 (ΦΕΚ 71/Α/19-5-10). Αναβάθμιση του ρόλου του εκπαιδευτικού –καθιέρωση κανόνων αξιολόγησης και αξιοκρατίας στην εκπαίδευση και λοιπές διατάξεις.

Νταφλούκα, Μ. (2011). *Απόψεις και στάσεις των Ελλήνων εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με το επαγγελματικό τους προφίλ*. Διπλωματική εργασία. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα.

Ντούσκας, Ν.Θ., (2005). *Ευνοϊκές συνθήκες για τη σχολική μάθηση*. Πρέβεζα: Ιδιωτική έκδοση

Ξωχέλλης, Π. (2003). Η ενδοσχολική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Ελληνικές εμπειρίες. Στο: Φώκιαλη, Π., Τριάρχη-Hermann, Β. και Καΐλα, Μ., Θεματικές Επιμόρφωσης και Μετεκπαίδευσης Εκπαιδευτικών (39-46). Αθήνα: Ατραπός

Ξωχέλλης, Π. (2005). *Ο εκπαιδευτικός στο σύγχρονο κόσμο*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

Παπαναούμ, Ζ. 2003. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού: θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση. Αθήνα: Τυπωθήτω

Παπαναούμ, Ζ. (2008). *Για ένα καλύτερο σχολείο: ο ρόλος της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών*. Στο: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο (Επιμ.), Εκπαίδευση και ποιότητα στο ελληνικό σχολείο: Πρακτικά διημερίδων (σ. 54-61). Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Παπαναστασίου, Κ., & Παπαναστασίου, Ε., (2005). *Η Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Λευκωσία.

Πασιαρδής Π., (2001). *Μοντέλα διοίκησης της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Πασιαρδής Π. (2004), «*Εκπαιδευτική ηγεσία. Από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή*», Αθήνα, Εκδ. Μεταίχμιο

Π.Δ. 140/1998 (ΦΕΚ 107/Α/8-5-1998). Όροι και διαδικασία της μονιμοποίησης των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και υπηρεσιακής εξέλιξης αυτών, παρεχόμενες εγγυήσεις στους αξιολογούμενους και διαδικασία οριστικοποίησης των εκθέσεων αξιολόγησης.

Πέππα, Ε. (2017). *Τα χαρακτηριστικά του «καλού εκπαιδευτικού» και οι αντιλήψεις των καθηγητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για τον επαγγελματισμό τους: η περίπτωση του Γενικού Λυκείου*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Κόρινθος.

Σαΐτης Χ., (1997). *Σκέψεις για την ανάπτυξη ηγετικών στελεχών στην εκπαίδευση*. Δημόσιος Τομέας, 127

Σαΐτης Χ., (1998). *Ο θεσμός του υποδιευθυντή σχολείου ως βάση για την ανάπτυξη ηγετικών στελεχών στην εκπαίδευση*. Διοικητική Ενημέρωση

Σαΐτης Χ., (2002). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Ατραπός

Σαΐτη Α. & Σαΐτης Χ., (2011). *Εισαγωγή στη διοίκηση της εκπαίδευσης-θεωρία και μελέτη περιπτώσεων*, τόμος Α'. Αθήνα (αυτοέκδοση)

Σαΐτης, Χ., (2005), *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, αυτοέκδοση, Αθήνα.

Σιάνου, Ε. (1997). Η επαγγελματική ταυτότητα των γυναικών εκπαιδευτικών. Επαγγελματισμός και φύλο: Το παράδειγμα των εκπαιδευτικών. Στο: Β. Δεληγιάννη & Ε. Ζιώγου (Επιμ.), *Φύλο και Σχολική πράξη* (σσ. 213-226). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.

Συνώδη, Ε. (2004). *Προσχολική αγωγή και επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών. Η περίπτωση της Αγγλίας και της Ελλάδας*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Υ. Α. 70001/Γ2/2011 (ΦΕΚ 1562/Β/27-6-2011). Πρόγραμμα Σπουδών για τα μαθήματα Αρχαία Ελληνική Γλώσσα και Γραμματεία, Νέα Ελληνική Γλώσσα και Νέα Ελληνική Λογοτεχνία της Α΄ τάξης Γενικού Λυκείου.

ΥΠΕΘ. (2009). Το Νέο Σχολείο: Πρώτα ο Μαθητής. Διαθέσιμο στο: http://www.minedu.gov.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=402&language=el&showall=1

ΥΠΕΠΘ(1996), Έκθεση των εμπειρογνομώνων του ΟΟΣΑ, σ. 5 (αδημοσίευτο κείμενο).

ΥΠΕΘ. (2009). Το Νέο Σχολείο: Πρώτα ο Μαθητής. Διαθέσιμο στο: http://www.minedu.gov.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=402&lang=el&showall=1

ΥΠΕΘ. (2011). «Πρώτα ο Μαθητής» – «Πρώτα η Σχολική Μονάδα» Νέα Διοίκηση για το Νέο Σχολείο. Διαθέσιμο στο: <http://www.opengov.gr/ypepth/?p=853>.

Υφαντή, Α. & Φωτοπούλου, Β. (2010). Θέσεις φοιτητών Π.Τ.Δ.Ε. Πανεπιστημίου Πατρών και εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής τους ταυτότητας. *Νέα Παιδεία*, 136, 122- 139

Υφαντή, Α. & Φωτοπούλου, Β. (2011). Διερευνώντας τις αντιλήψεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τον επαγγελματισμό και την επαγγελματική ανάπτυξη. Μία εμπειρική μελέτη. *Παιδαγωγική - Θεωρία και Πράξη*, 4, 70-83.

Φίλιας, Β. (2000). Κοινωνιολογία του πολιτισμού. Αθήνα: Παπαζήσης

Φωτοπούλου Β. και Υφαντή Α. (2011). Η συμβολή της πρακτικής άσκησης προπτυχιακών φοιτητών δημοτικής εκπαίδευσης στην ανάπτυξη της επαγγελματικής τους ταυτότητας. Στο Β.Δ. Οικονομίδης, *Εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών - Θεωρητικές και ερευνητικές προσεγγίσεις* (509- 520). Αθήνα: Πεδίο.

Ξενόγλωσση

Andrews, R., & Soder, R. (1987). Principal leadership and student achievement. *Educational Leadership*, 44, (6), 9-11

Androusou, A., & Tsafos, V. (2018). Aspects of the professional identity of preschool teachers in Greece: investigating the role of teacher education and professional experience. *Teacher Development*, 22(4), 554-570.

Baker, P. H. (2005). *Managing student behavior: how ready are teachers to meet the challenge?* Am. Second. Educ. 33, 51–64.

Ball, J. (2005). *Education Policy and Social Class: The Selected Works* DOI: [10.4324/9780203015179](https://doi.org/10.4324/9780203015179)

Ball, S. (1990). *Politics and policy making in education: Explorations in Policy Sociology*. London: Routledge.

Ball, S., and Youdell D. (2008) *Hidden privatization in public education* Preliminary Report. Institute of Education; University of London

Bauer, J., & Kenton, J. (2005). Toward technology integration in the schools: Why it isn't happening. *Journal of Technology and Teacher Education*, 13 (4), 519-546

Beck, J. (2008), *Governmental professionalism: Reprofessionalising or deprofessionalising teachers in England?*, British Journal of Educational Studies, 56(2), 119-143, doi:10.1111/j.1467-8527.2008.00401.x

Beck, J. & Young, M. (2005). *The assault on the professions and the restructuring of academic and professional identities: a Bernsteinian analysis*. British Journal of Sociology of Education, 26(2), 183-197.

Beech, J. (2009). Who is strolling through the global garden? International agencies and educational transfer. In: R. Cowen & A. Kazamias (Eds.), *International Handbook of Comparative Education* (pp. 341-357). Dordrecht: Springer.

Bell, J. (1997). *Μεθοδολογικός σχεδιασμός παιδαγωγικής και κοινωνικής έρευνας. Οδηγός για Φοιτητές και Υποψήφιους Διδάκτορες*. Ρήγα, Α.-Β. (πρόλογος-εισαγωγή απόδοση). Αθήνα: εκδ. Gutenberg.

Bernstein, B. (1991) *Παιδαγωγικοί κώδικες και κοινωνικός έλεγχος* (2η εκδ.). (Ι.Σολομών, Μεταφρ.) Αθήνα: Αλεξάνδρεια

Blomeke, S. (2017) Modelling teachers' professional competence as a multi-dimensional construct. S. Guerriero (Ed) *Pedagogical knowledge and the Changing Nature of the teaching Profession*. Paris : OECD

Boyt, T. E., Lusch, R. F. & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *Journal of Service Research*, 3(4), 321-330.

Burbules, N.C. & Densmore, K. (1991). *The Limits of Making Teaching a Profession*. *Educational Policy*, 5(1)

Burroni, L., & Keune, M. (2011). *Flexicurity: A conceptual critique*. *European Journal of Industrial relations*, 17(1), 75-91.

Carr-Saunders, A.M. & Wilson, P.A. (1933). *The professions*. Oxford: The Clarendon Press.

Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications. Brussels. European Council (2007)

Creswell, J.W. (2011). *Η Έρευνα στην Εκπαίδευση: Σχεδιασμός, Διεξαγωγή και Αξιολόγηση της Ποσοτικής και Ποιοτικής Έρευνας* (επιμ. Τσορμπατζούδης, Χ., μτφ. Ν. Κουβαράκου). Αθήνα: Ίων

Day, C. (2004) *A Passion for Teaching*. Routledge Falmer, London.
<http://dx.doi.org/10.4324/9780203464342>

Day, C. (2002), *School reform and transitions in teacher professionalism and identity*. *International Journal of Educational Research*, 37(8), 677-692, doi: 10.1016/S0883-0355(03)00065-X

Dingwall, R., & Lewis, F. (1983) *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others*. St. Martin's Press, 1983.

Drucker, P. (1993). *The Practice of Management*. Harper and Brothers, New York,

Durkheim, E. (1958), *Professional Ethics & Civil Morals*, Glencoe, Ill.: The Free Press, (transl. Brookfield, C.), πρώτη έκδοση 1890-1900, <https://archive.org/stream/professionalethi00durk#page/n5/mode/2up>

ETUCE. (2008). *Teacher Education in Europe. An ETUCE Policy Paper*. Brussels: European Trade Union Committee for Education.

European Commission. (2010). *Teachers' Professional Development - Europe in international comparison — An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.

European Commission. (2012). *Commission staff working document Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes. SWD (2012) 374 final*. Strasbourg.

European Commission. (2017). *Education and training monitor 2017*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Council. (2000). *Lisbon European Council 23 and 24 march 2000. Presidency conclusions*. Διαθέσιμο στο http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm#.

Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and the development of education professionals. *British Journal of Educational Studies*, 56(1), 20-38.

Evans, L. (2011). The “shape” of teacher professionalism in England: Professional standards, management, professional development and the changes proposed in the 2010 White Paper. *British Educational Research Journal*, 37(5), 851-870.

Evetts, J. (2003). The Sociological Analysis of Professionalism. Occupational change in the modern world. *International Sociology*, 18(2), 395-415.

Fotopoulou, V. S., & Ifanti, A. A. (2017). In-service teachers' perceptions on specific aspects of professionalism in Greece. *Educational Journal of the University of Patras UNESCO Chair*.

Fotopoulou, V. S., & Ifanti, A. A. (2018). Pre-primary teachers' perceptions about professionalism and professional development through the lens of transformative learning: A case study in Greece. *Global Studies of Childhood*, 8(2), 184-194.

Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.

Furlong, J., Barton, L., Miles, S., Whiting, C. & Whitty, G. (2000). *Teacher education in transition: Reforming professionalism?* Buckingham: Open University Press.

Gewirtz, S. (2008). Give us a break! *European Educational Research Journal*.

Gray, S. L. & Whitty, G. (2010). Social trajectories or disrupted identities? Changing and competing models of teacher professionalism under new labour. *Cambridge Journal of Education*, 40(1), 5-23.

Grieve, A. M. & McGinley, B. P. (2010). Enhancing professionalism? Teachers' voices on continuing professional development in Scotland. *Teaching Education*, 21, 171-184

Hall, D., & McGinity, R. (2015). Conceptualizing teacher professional identity in neoliberal times: Resistance, compliance and reform. *Education Policy Analysis Archives*, 23 (88).

Hall, C. & Schulz, R. (2003). Tensions in Teaching and Teacher Education: professionalism and professionalization in England and Canada. *Compare*, 33(3), 369-383.

Hargreaves, D. H. (1994). The new professionalism: The synthesis of professional and institutional development., 10(4), 423-438.

Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and teaching*, 6(2), 151-182.

Helsby, G. (1999). Multiple truths and contested realities: The changing faces of teacher professionalism in England. In: C. Day, A. Fernandez, T. Hague & J. Moller (Eds.), *The life and work of teachers (pp. 93-108)*. London: Falmer Press.

Hilferty, F. (2008). Theorising teacher professionalism as an enacted discourse of power. *British Journal of Sociology of Education*, 29(2), 161-173.

Holroyd, C. (2000). Are assessors professional? Student assessment and the professionalism of academics. *Active Learning in Higher Education*, 1(1), 28-44.

Ifanti, A.A. & Fotopoulou, V.S. (2010). *Undergraduate students' and teachers' perceptions of professional development and identity formation: A case study in Greece*. *KEDI Journal of Educational Policy*, 7 (1), 157-174.

Ifanti, A.A. & Fotopoulou, V.S. (2011). *Teachers' perceptions of professionalism and professional development. A case study in Greece*. *World Journal of Education*, 1(1), 40-51.

Katz, R. (1974). Skills of an Effective Administrator. Ανακτήθηκε στις 21/2/2021 <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator>

Killion, J. & Harrison, C. (2006). *Taking the lead: New roles for coaches and teacher leaders*. Oxford, OH: National Staff Development Council.

Koutrouba, K. (2012). A profile of the effective teacher: Greek secondary education teachers' perceptions. *European Journal of Teacher Education*, 35(3), 359-374.

Lai, M. & Lo, L. N. K. (2007). Teacher professionalism in educational reform: The experiences of Hong Kong and Shanghai. *Compare*, 37(1), 53-68.

MacBeath, J. (2012). *Future of Teaching Profession*. Brussels: Education International

Maguire, M. (2010). Towards a sociology of the global teacher. In: M. W. Apple, S. J. Ball, & L. R. Gandin (Eds.), *The Routledge International Handbook of the Sociology of Education* (pp. 58-69), London: Routledge.

Marshall, T.H. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. Cambridge: Cambridge University Press

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.

Moon, Y. L. (2007). Education reform and competency-based education. *Asia Pacific Education Review* volume 8, pages337–341 (2007)

Mullins, L. 2016, *Management and Organisational Behaviour 11th edn*, 11th Edition

Mulford, B and Silins, H 2005 , 'Leadership for organisational learning and improved student outcomes: what do we know?' , *Cambridge Journal of Education*, vol. 33, no. 2 , pp. 175-195 , doi: [10.1080/03057640302041](https://doi.org/10.1080/03057640302041).

Murray, C.E. (1992). *Teaching as a profession: The Rochester case in historical perspective*, Harvard Educational Review, 62(4), 494-519

Murray, J. (2014). Teacher educators' constructions of professionalism: A case study. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*, 42(1), 7-2

Pasias, G. & Roussakis, Y. (2015). “Discourses of Quality, Practices of Performativity: Restructuring Teacher Education and Professional Development Policies in the “Europe of Knowledge”, in K.G. Karras, P. Calogiannakis, C.C. Wolhuter & D. Kontogianni (eds) (2015). *Education and Teacher Education in the Modern World: Problems and Challenges*. Cambridge Scholars Publishing, UK, pp.23-32

Parsons T., 1951, *The social system*, London, Routledge and Kegan Paul.

Robertson, S. L. (2012). Placing Teachers in Global Governance Agendas. *Comparative Education Review*, 56(4), 584-607. Robertson, S. L. (2013). Teachers' Work, Denationalisation and Transformations in the Field of Symbolic Control: A Comparative Account. In: J. Levin, T. Seddon & J. Orga (Eds.), *Word Year Book of Education 2013* (pp. 77-96). London and New York Routledge.

Robson, C. (2007). *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. Αθήνα: GutenbergStolp, S. & Smith, S. C. (1995). *Transforming School Culture: Stories, Symbols, Values & the Leader's Role*. United State of America: Clearinghouse on Educational Management.

Ryan, J. (2006). Inclusive leadership and social justice for schools. *Leadership and Policy in schools*, 5(1), 3-17. <https://doi.org/10.1080/15700760500483995>

Sarakinioti, A., & Tsatsaroni, A. (2015). European education policy initiatives and teacher education curriculum reforms in Greece. *Education Inquiry*, 6(3), 259-288.

Shinn, C. (2012). Teacher Education Reform in Palestine: Policy Challenges amid Donor Expectations. *Comparative Education Review*, 56(4), 608-633.

Swann, M., McIntyre, D., Pell, T., Hargreaves, L. & Cunningham, M. (2010). Teachers' conceptions of teacher professionalism in England in 2003 and 2006. *British Educational Research Journal*, 36(4), 549-571.

Tawney, R.H. (1921/1961) *The Acquisitive Society*. London: Fontana.

Tsatsaroni, A., Sifakakis, P., & Sarakinioti, A. (2015). Transformations in the field of symbolic control and their implications for the Greek educational administration. *European Educational Research Journal*, 14(6), 508–530

Webb, R., Vulliamy, G., Hamalainen, S., Sarja, A., Kimonen, E. & Nevalainen, R. (2004). A comparative analysis of primary teacher professionalism in England and Finland. *Comparative Education*, 40(1), 83-107.

Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Hämäläinen, S. and Poikonen, P.L. (2009) *Professional Learning Communities and Teacher Well-Being? A Comparative Analysis of Primary Schools in England and Finland*. *Oxford Review of Education*, 35, 405-422. <http://dx.doi.org/10.1080/03054980902935008>

UNESCO (2006). *Teacher Training, Qualifications and Educational Quality. Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015*. Montreal: UNESCO Institute for Statistics.

Young, A.P. (2000), "'I'm just me": A study of managerial resistance", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 13 No. 4, pp. 375-388. <https://doi.org/10.1108/09534810010339068>

Yukl, G. (1998) *Managerial Leadership: A Review of Theory and Research*. *Journal of Management*, 15, 251-289.

<http://dx.doi.org/10.1177/014920638901500207>

Zembylas, M. & Iasonos, S. (2010) . Leadership styles and multicultural education approaches: an exploration of their relationship'. *International Journal of Leadership in Education*, Vol. 13, No. 2: 163-183

Zhao, Y. (2009). *Catching Up or Leading the Way: American Education in the Age of Globalization*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Διαδικτυακές Πηγές

Moon, B. (2007). Research analysis: Attracting, developing and retaining effective teachers: A global overview of current policies and practices. UNESCO. Ανακτήθηκε από: <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001516/151685E.pdf>

O.E.C.D. (1996). *O.E.C.D. Strong Performers and Successful Reformers in Education Education Policy Advice for Greece* <https://www.oecd.org/greece/48407731.pdf>

O.E.C.D. (2011). *O.E.C.D. Teaching and Learning International Survey (TALIS), TALIS 2013*. Paris: O.E.C.D. Ανακτήθηκε από: http://www.oecd.org/edu/school/TALIS%20Conceptual%20Framework_FINAL.pdf

World Bank (2013). *What Matters Most for Teacher Policies: A Framework Paper*. SABER Working Paper Series. Ανακτήθηκε από: http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001290520949227/7575842-1365797649219/Framework_SABER-Teachers_Apr.13.pdf

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πρωτόκολλο συνέντευξης

Τα ερωτήματα της ημιδομημένης συνέντευξης που ακολουθεί αποτελεί μία προσπάθεια καταγραφής και συλλογής δεδομένων προκειμένου να αποσαφηνιστεί ο ρόλος του σύγχρονου εκπαιδευτικού και ιδιαίτερα του διευθυντή μιας σχολικής μονάδας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε σχέση με τον επαγγελματισμό που αυτός επιδεικνύει κατά την άσκηση των καθηκόντων του, αλλά και των κινήτρων που παρέχονται είτε από το ίδιο το κράτος είτε από άλλους παράγοντες κατά το χρονικό διάστημα της επαγγελματικής του πορείας.

Οι απαντήσεις στα ερωτήματα θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς για την ολοκλήρωση της συγγραφής μιας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας και ως εκ τούτου τόσο το ονοματεπώνυμο των συμμετεχόντων όσο και οι απαντήσεις και απόψεις που θα καταγραφούν θα παραμείνουν ανώνυμα και δεν θα χρησιμοποιηθούν για σκοπούς άλλους πέραν της συγκεκριμένης έρευνας.

Θα ήθελα να σας εκφράσω τις ευχαριστίες μου για την άμεση συνεργασία και τον χρόνο που θα δαπανήσετε για την πραγματοποίηση της παρούσας συνέντευξης.

Συνέντευξη

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα

άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10

11-20

21-30

περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο

μεταπτυχιακό

διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Απομαγνητοφωνήσεις συνεντεύξεων

Συνέντευξη 1

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα

άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10

11-20

21-30

περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο

μεταπτυχιακό

διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι

Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι

Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι

Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Έχω εργαστεί για δύο χρόνια στην Περιφερειακή Δ/ση Εκπαίδευσης Ηπείρου και είχα ως αντικείμενο τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα και άλλες διοικητικού χαρακτήρα ευθύνες όπως Αδειες Σχολικών Συμβούλων, Συντονισμό Εκδηλώσεων για τα Ελευθέρια των 100 χρόνων της πόλης των Ιωαννίνων, Συντονισμό δράσεων του προγράμματος Αγαπώ και προβάλλω τον τόπο μου του Υπουργείου Παιδείας, κ.α.

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Εκτός από την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών μου σπουδών στο ΕΑΠ, [4 ΈΤΗ +ΔΕ] έχω παρακολουθήσει προγράμματα από 2 έως και 60 ώρες

Πόσο σας βοήθησαν

Με βοήθησαν πολύ στο να μπορώ να παρακολουθώ τις εξελίξεις στον χώρο της εκπαίδευσης, να είμαι πιο αποτελεσματική και να μπορώ να συνεργάζομαι με συναδέλφους που είχαν τα ίδια ενδιαφέροντα, να συμμετέχω σε επιμόρφωση στο εξωτερικό ως επιβράβευση για την επιτυχή μου συμμετοχή σε εργασίες που εκπονήθηκαν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης επιμόρφωσης, να βραβευτεί για εκπαιδευτικά σχέδια εργασίας από το Μορφωτικό Τμήμα του Γαλλικού Ινστιτούτου, να νιώθω ικανοποίηση και να απολαμβάνω της εκτίμησης των συναδέλφων και των μαθητών μου.

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Για μένα αποτελεί στάση ζωής και νοοτροπία. Η συνέπεια, η αφοσίωση, η αξιοπρέπεια και η σοβαρότητα είναι τα κύρια χαρακτηριστικά του, που πρέπει να ισχύουν ανεξάρτητα από το περιβάλλον στο οποίο καλείται ο κάθε εργαζόμενος να λειτουργήσει. Είναι αυτές οι αρχές που θα εξασφαλίσουν τη δυνατότητα στον εργαζόμενο να εξελιχθεί, να ωριμάσει και να βελτιώσει από τη δική του μεριά τόσο τον ίδιο τον εαυτό του όσο και τους συνεργάτες του. Ειδικότερα για έναν εκπαιδευτικό οι αρχές αυτές θα αποτελέσουν έμπνευση, εφελτήριο και ευκαιρία για πρόοδο για τους μαθητές-τριές του.

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Κατά τη γνώμη μου είναι άμεσα συνυφασμένος. Η ακεραιότητα, η αξιοπρέπεια, η συνέπεια, η επαρκής κατάρτιση, η αναζήτηση αυτοβελτίωσης, η διεύρυνση των οριζόντων και η συνειδητοποίηση της ανάγκης για τη δια βίου μόρφωση είναι τα

ποιοτικά χαρακτηριστικά που επιδιώκει το σχολείο να αναπτύξει στους μελλοντικούς πολίτες, άρα σαφέστατα θα πρέπει να τα διαθέτει και ο εκπαιδευτικός, αν θέλει να λειτουργεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Πιστεύω ότι ο επαγγελματισμός πρέπει να έχει για όλους τους εργαζόμενους τα ίδια χαρακτηριστικά. Όλοι οι τομείς της ανθρώπινης δραστηριότητας είναι εξίσου σημαντικοί και συμβάλλουν στην βελτίωση της κοινωνίας. Σίγουρα όμως η διαχείριση ευαίσθητων καταστάσεων που αναδύονται μέσα σε ένα εκπαιδευτικό χώρο, λόγω της νεαρής ηλικίας των μαθητών, καθιστά ιδιαίτερα σημαντικές τις αρχές του επαγγελματισμού και αναδεικνύει την ανάγκη ενδυνάμωσης αυτών των επαγγελματιών, δηλ. των εκπαιδευτικών.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Θεωρώ πώς όχι. Ο επαγγελματισμός δεν έχει να κάνει με τη θέση, το αξίωμα, το μισθό, τις αρμοδιότητες. Ένας καλός και έμπειρος εκπαιδευτικός, που λειτουργεί με πνεύμα ισονομίας, αξιοπρέπειας, σεβασμού και προσφοράς σε μία τάξη ή σε ένα Σύλλογο εκπαιδευτικών θα είναι το ίδιο “επαγγελματίας” και σε μια θέση “ευθύνης”. Ο επαγγελματισμός είναι για μένα ποιοτικό χαρακτηριστικό και όχι ποσοτικό.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Ένα στέλεχος διοίκησης πρέπει να έχει εκτός από γνώσεις, εμπειρία. Να γνωρίζει όλα τα “πόστα” και να έχει ανεπτυγμένη την ενσυναίσθηση, να είναι ταπεινός, να είναι δίκαιος, αμερόληπτος και να μπορεί να εμπνέει σιγουριά και εμπιστοσύνη. Να αποτελεί παράδειγμα στον επαγγελματικό του χώρο και να επιδιώκει την βελτίωση των συνθηκών εργασίας στο χώρο του καθώς και την εξέλιξή του.

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Η αναγνώριση στο πρόσωπό του των ποιοτικών του χαρακτηριστικών, η αποτελεσματικότητα των ενεργειών του με την εμφανή βελτίωση των όρων και των

συνθηκών εργασίας για όλους τους συμμετέχοντες, η ηθική του επιβράβευση, η εξέλιξη του στην διοικητική ιεραρχία και η συμμετοχή του σε Συμβούλια και Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Αντίστοιχα, η καχυποψία, ο στείρος συνδικαλισμός, η αντιδραστικότητα από υφισταμένους με μειωμένο επαγγελματισμό, η υποτίμηση της προσφοράς του, η διαβολή αποτελούν τροχοπέδη για έναν Διευθυντή - τρια.

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Νομίζω είναι σαφές από τα λεγόμενά που προηγουμένως ότι αξιοπρεπής άνθρωπος, άρα σοβαρός επαγγελματίας δεν γίνεσαι, γεννιέσαι, Σίγουρα όμως επειδή οι πτυχές και τα πεδία δράσης είναι πολλά και διαφορετικά, χρειάζονται οι Εγκύκλιοι ως κείμενα αναφοράς και υποστήριξης του έργου τους.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Είναι θεωρώ ο ακρογωνιαίος λίθος και ο κυριότερος παράγοντας για την εύρυθμη , αποτελεσματική και ανθρώπινη λειτουργία μιας σχολικής κοινότητας.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή είναι πολύ σημαντικός όπως και σε κάθε άλλο επαγγελματία. Μία επαγγελματική ανάπτυξη ουσιαστική, εξατομικευμένη στην φυσιογνωμία της κάθε σχολικής μονάδας και των αναγκών της.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Θεωρώ ότι αποδυναμώνει το πλαίσιο ελευθερίας τους ως προς την ανάληψη πρωτοβουλιών και αυτορρύθμισης της σχολικής μονάδας ενώ παράλληλα διασφαλίζει μία συλλογικά εύρυθμη λειτουργία όλων των σχολικών μονάδων σε θέματα διαδικαστικά και λειτουργικά.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Δε γνωρίζω τι ακριβώς γίνεται αλλά πιστεύω ότι υπάρχουν και δίνονται πρωτοβουλίες για επαγγελματική ανάπτυξη και σε αυτό το επίπεδο που όμως συχνά κοστίζουν ακριβά ενώ είναι ευθύνη του Υπουργείου να διασφαλίσει την πρόσβαση σε σεμινάρια μοριοδοτούμενα και μακράς διάρκειας χωρίς επιβάρυνση οικονομική.

Συνέντευξη 2

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα

άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10

11-20

21-30

περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο

μεταπτυχιακό

διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι

Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι

Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι

Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Όχι

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Οχι

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Συνέπεια, οργανωτικότητα, επαγγελματική εμπειρία, αφοσίωση, ψυχραιμία, δυνατότητα διαχείρισης κρίσεων, αντικειμενικότητα, δικαιοσύνη, εργατικότητα, βαθιά γνώση νομοθεσίας και τυπικών διαδικασιών που αφορούν στην διοίκηση σχολικών μονάδων

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ο εκπαιδευτικός οφείλει να είναι επαγγελματίας επιδεικνύοντας αρετές όπως είναι η μεθοδικότητα, η οργανωτικότητα, η αντικειμενικότητα, η ψυχραιμία και η υπευθυνότητα αλλά και δεξιότητες επικοινωνιακές και διαχείρισης κρίσεων. Ωστόσο, ο εκπαιδευτικός, λόγω της φύσης του επαγγέλματος του καλείται αλλά και οφείλει να εμπλέκεται συναισθηματικά με τους μαθητές του με την έννοια της ενσυναίσθησης, ώστε να μπορεί να τους υποστηρίξει συναισθηματικά όταν χρειάζεται, υπηρετώντας έτσι και τον παιδαγωγικό του ρόλο.

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Ναι, πιστεύω ότι διαφοροποιείται. Ο επαγγελματίας εκπαιδευτικός θα πρέπει να ορίζει με σαφήνεια τα όρια, τους κανόνες, το θεσμικό πλαίσιο και τις τυπικές διαδικασίες όπως αυτά ισχύουν στον φορέα στον οποίο υπηρετεί ανταποκρινόμενος έτσι στο παραδοσιακό πρότυπο του επαγγελματία. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να ανταποκριθεί και στην παιδαγωγική φύση του επαγγέλματός του, γεγονός που σημαίνει ότι ενδέχεται να χρειαστεί να λειτουργήσει με ευελιξία, ενσυναίσθηση και συναισθηματική εμπλοκή και αυτό δεν συνάδει πάντα με το παραδοσιακό πρότυπο/στερεότυπο του επαγγελματία που ισχύει ίσως για άλλα επαγγέλματα.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ναι, πιστεύω ότι διαφοροποιείται. Τα στελέχη διοίκησης/διευθυντές θα πρέπει να έχουν άριστη γνώση της νομοθεσίας και των τυπικών λεπτομερειών σε συνδυασμό με ηγετικές ικανότητες και δεξιότητες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού σε μεγαλύτερο βαθμό ίσως από τους εκπαιδευτικούς για τους οποίους μπορούν να λειτουργούν και ως σύμβουλοι/μέντορες.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Υπευθυνότητα, οργανωτικότητα, ηγετικές ικανότητες, ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων, ικανότητα σωστής επιλογής συνεργατών και ανάθεσης καθηκόντων στους κατάλληλους ανθρώπους. Π.χ. Επειδή ο φόρτος εργασίας είναι μεγάλος, η σωστή ανάθεση εργασιών στους κατάλληλους συνεργάτες διευκολύνει την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Επαγγελματική εξέλιξη μέσα από επιμορφωτικά σεμινάρια, η εκπαιδευτική εμπειρία σε συνδυασμό με έμφυτες ικανότητες (ηγετικές και άλλες) που υπηρετούν τον ρόλο του διευθυντή

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Η ραθυμία, η ιδιοτέλεια, σχέσεις συναλλαγής, έλλειψη επίγνωσης του ρόλου του, αλαζονεία, μεροληψία

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Είναι προσωπική υπόθεση. Ο Διευθυντής οφείλει να έχει όραμα για το σχολείο και να το υπηρετεί.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Συμβάλλει απόλυτα. Με τον επαγγελματισμό του ο Διευθυντής θέτει το πλαίσιο μέσα στο οποίο θα λειτουργήσουν απρόσκοπτα και οι καθηγητές και οι μαθητές. Επίσης, θέτει το παράδειγμα που θα εμπνεύσει τους καθηγητές της σχολικής μονάδας ώστε να δώσουν τον καλύτερο τους εαυτό και τους μαθητές να ανταποκριθούν και να συνεργαστούν.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Εξαιρετικής σημασίας ρόλος. Ο Διευθυντής οφείλει να επικαιροποιεί διαρκώς τις γνώσεις του, να είναι ενημερωμένος σχετικά με τις πιο σύγχρονες παιδαγωγικές θεωρίες και διδακτικές μεθόδους, με σύγχρονα μοντέλα διοίκησης σχολικών μονάδων, βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόζονται στις σχολικές αίθουσες όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό και να αναζητά τρόπους ώστε να τα εφαρμόσει, όσο είναι αυτό εφικτό, και στο δικό του σχολείο, μέσα σε κλίμα συνεργασίας και εξωστρέφειας.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ενδέχεται να υπονομεύει τον επαγγελματισμό των Δ/ντων. Ίσως όμως και να αποτελεί μία πρόκληση που τους βοηθά να αναδείξουν τις ηγετικές τους ικανότητες και κυρίως την ικανότητά τους για έναν επιτυχημένο καταμερισμό εργασιών και αρμοδιοτήτων

ανάλογα με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα των καθηγητών που υπηρετούν στη σχολική τους μονάδα.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Η Πολιτεία οφείλει να εξασφαλίσει τις αξιοκρατικές διαδικασίες με τις οποίες θα αναδεικνύονται τα στελέχη και οι Διευθυντές των σχολικών μονάδων. Επίσης, ευθύνη της πολιτείας είναι να προσφέρει ευκαιρίες και προγράμματα διαρκούς και έγκυρης επιμόρφωσης σχετικά με την διοίκηση σχολικών μονάδων.

Συνέντευξη 3

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

- Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

- Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι θέση υποδιευθυντή

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι έχω παρακολουθήσει στο ΠΕΚ στο πανεπιστήμιο Ιωαννίνων και άλλα που δε θυμάμαι τώρα τους τίτλους και αφορούν τη διοίκηση

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

12 ωρών έως και 60 ωρών

Πόσο σας βοήθησαν

Με βοήθησαν πολύ. Ενημερώθηκα σε νέες ιδέες και νέες τεχνικές. Συνάντησα συνάδελφους από άλλα σχολεία. Τα προγράμματα επιμόρφωσης μου δίνουν ώθηση να επιδιώξω υψηλότερους στόχους και να ενταχθώ σε περισσότερα προγράμματα τα οποία με τη σειρά τους βοηθούν τους μαθητές και με ωθούν να αναλαμβάνω για παράδειγμα περιβαλλοντικά προγράμματα και προγράμματα Erasmus που ωφελούν περισσότερους μαθητές

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Επαγγελματισμός για μένα σημαίνει συνέπεια, υπευθυνότητα, εξειδικευμένες γνώσεις, ειλικρίνεια, σεβασμός προς τον συνάδελφο, να αφοσιώνεσαι σε αυτό που κάνεις και φυσικά να το κάνεις με όλο σου το είναι. Είναι εύκολο να δείχνεις σεβασμό προς τον προϊστάμενο αλλά απαιτείται ταπεινοφροσύνη, που είναι υψίστης σημασίας, να δείχνεις σεβασμό προς τους υφισταμένους, και αξιοποίηση όλων των δυνατοτήτων των συνεργατών

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ο επαγγελματισμός είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Η καλή συμπεριφορά, ο αλληλοσεβασμός, η εντιμότητα και η ανάληψη ευθύνης για πράξεις που έγιναν ή για πράξεις που δεν έγιναν είναι πολύ σημαντικές για τον καλό εκπαιδευτικό. Επίσης είναι πολύ σημαντικό ο

εκπαιδευτικός να βελτιώνεται συνεχώς σε θέματα που σχετίζονται με την γνώση και τις δεξιότητες αλλά και την συμπεριφορά του, σε τομείς που σχετίζονται με το επάγγελμα του.

Η διαρκής επιμόρφωση βοηθάει τον εκπαιδευτικό να παραμένει επαγγελματίας παρά τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στην καθημερινότητα στον επαγγελματικό του χώρο

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικού κλάδους;

Θεωρώ πως διαφοροποιείται. Γιατί έχουμε να κάνουμε με ανάπτυξη προσωπικότητας των μαθητών σε ολοκληρωμένους ανθρώπους και πολίτες. Γι αυτό ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών διαφοροποιείται από τον επαγγελματισμό των στελεχών διοίκησης που έχει να κάνει με εφαρμογή νόμων.

Βέβαια ο επαγγελματισμός είναι κάτι που πρέπει να υπάρχει σε όλους τους κλάδους. Τότε μπορείς να είσαι καλός στην δουλειά σου καλός με τους συνεργάτες σου και να πετυχαίνεις τους καλύτερους στόχους. Έχω εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα σε τράπεζα και είναι από τα βασικά χαρακτηριστικά το να αφοσιώνεσαι στη δουλειά σου και να ολοκληρώνεις τα καθήκοντά σου με υπευθυνότητα. Επίσης βασικό μέρος του επαγγελματισμού είναι να **θέλει** ο εργαζόμενος να βελτιώνεται συνεχώς

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ο επαγγελματισμός έχει να κάνει με το άτομο και είναι εξίσου σημαντικός να μην πω ακόμη σημαντικότερος για ένα άτομο που έχει θέση ευθύνης. Βέβαια ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών έχει να κάνει με διαμόρφωση προσωπικοτήτων, οπότε πρέπει να υπάρχει κάποια διαφοροποίηση στην διαχείριση των συνεργατών και των μαθητών.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Ένα στέλεχος δεν φτάνει να είναι ένας εκπαιδευτικός με ένα μεταπτυχιακό που συνήθως συμβαίνει στη χώρα μας. Ένα στέλεχος διοίκησης πρέπει να έχει εξαιρετικές ιδιότητες και ιδιαίτερα να είναι **αμερόληπτος**. Να μπορεί να ακούει τους συνεργάτες του, να μπορεί να παίρνει αποφάσεις και να υποστηρίζει τις

αποφάσεις του, να στέκεται για τα λάθη και να μην προσπαθεί να επιρρίψει ευθύνες σε άλλους για κάτι που έγινε ή κάτι που δεν έγινε. Είναι πολύ σημαντικό να δέχεται κριτική και να ρωτάει τους συνεργάτες του και να αναζητά λύσεις. Κάτι που συχνά μπορεί να συμβεί είναι να δημιουργηθούν ομάδες μέσα σε ένα σχολείο και αυτό γιατί ιδιαίτερα ένα στέλεχος διοίκησης, π.χ ένας διευθυντής, προέρχεται μέσα από ένα σύλλογο που έχει ήδη δημιουργήσει ομάδες.

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Η δυνατότητα να γεφυρώνει διαφορές, η συνεργασία με όλους, η αποδοχή του από τους συνεργάτες του, η αμεροληψία και ο υψηλός βαθμός ενσυναίσθησης και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Η έλλειψη ευελιξίας και προσαρμοστικότητας, η αντίσταση σε οποιαδήποτε καινοτομία, η έλλειψη παροχής κινήτρων, η μη αποδοχή του από τους συνεργάτες του.

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Είναι καθαρά προσωπική υπόθεση. Όσοι νόμοι και εγκύκλιοι και να το επιβάλλουν δεν αλλάζουν την νοοτροπία ενός ατόμου εάν δεν το θέλει. Το αποτέλεσμα θα είναι να επιμορφώνεται χωρίς όμως να αλλάζει κάτι στον πραγματικό επαγγελματικό του χώρο.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Το εκπαιδευτικό έργο είναι σύνθετο γιατί συμμετέχουν πρόσωπα με διαφορετικές προσωπικότητες. Αυτό δημιουργεί δυσχέρειες και προστριβές κι έτσι δημιουργούνται συγκρούσεις είτε ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς, είτε με τους γονείς. Ο διευθυντής καλείται να τις αμβλύνει προς όφελος της σχολικής μονάδας, ώστε να επιτευχθεί πρόοδος και εξέλιξη.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή; Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Σημαντικός.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Θεωρώ ότι πετυχαίνει το αντίθετο. Δεν δίνει ελευθερία κινήσεων και αποφάσεων σε διευθυντές που θέλουν να εφαρμόσουν καινοτόμες δράσεις σχετικά με την διοίκηση του σχολείου και την διαχείριση του προσωπικού. Αυτό με τη σειρά του δεν δίνει ελευθερία κινήσεων σε δασκάλους που θέλουν να εφαρμόσουν καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας και νέα πρότυπα.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Θεωρώ πως όχι διότι η πολιτεία στην επιλογή των διευθυντών δίνει αποκλειστική βαρύτητα στα τυπικά προσόντα και όχι στα ουσιαστικά. Επίσης στην επιλογή των στελεχών διοίκησης παίζουν ρόλο άλλοι παράγοντες όπως πολιτικοί, συνδικαλιστικοί κλπ.. Ενδεχομένως ένα σύστημα πιο αξιοκρατικό, με συνέντευξη από ειδικές επιτροπές όπως ψυχολόγοι κλπ θα αναδείκνυαν πιο άξια στελέχη για διοίκηση

Συνέντευξη 4

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι **Ίσως. Ανάλογα με τις συνθήκες**

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Το 2008-2009 ήμουν αποσπασμένη στα Γραφεία Β/θμιας εκπαίδευσης Ιωαννίνων. Αυτή ήταν η μοναδική σχέση μου με τη διοίκηση. Αυτό δεν είναι άμεση επιδίωξη. Ίσως κάποια στιγμή στο μέλλον, μετά από μια δεκαετία, διεκδικήσω διευθυντική θέση.

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Έχω παρακολουθήσει το πρόγραμμα επιμόρφωσης Β' επιπέδου ,πρόγραμμα moodle αλλά και ένα μικρότερης διάρκειας επιμορφωτικό πρόγραμμα στη συμβουλευτική.

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Το πρόγραμμα επιμόρφωσης β επιπέδου είχε διάρκεια, από όσο θυμάμαι, περίπου ενός ετους. Και το πρόγραμμα moodle είχε και αυτό 5-6 μηνών.

Πόσο σας βοήθησαν

Με βοήθησαν πάρα πολύ. Μου έδωσαν τις απαραίτητες γνώσεις ώστε να αλλάξω ή να βελτιώσω τον τρόπο που διδάσκω.Μια διαφορετική προσέγγιση ώστε να κεντρίσω το ενδιαφέρον των μαθητών.

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Ο επαγγελματισμός, για μένα, έχει να κάνει με τη συνέπεια, την υπευθυνότητα και την αποτελεσματικότητα. Είμαι επαγγελματίας σημαίνει ότι βλέπω σοβαρά το επάγγελμά μου, είμαι τυπική στις υποχρεώσεις μου και προσπαθώ να γίνομαι

καλύτερη για να αισθάνομαι χαρούμενη με αυτό που κάνω αλλά να κερδίζω και την θετική αναγνώριση από τους γύρω μου.

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να είναι επαγγελματίας. Αυτό σχετίζεται με τον τρόπο που διαχειρίζεται την τάξη του, την ευχέρεια στον τρόπο χρήσης και ένταξης στην εκπαιδευτική διαδικασία των νέων τεχνολογιών, την επικοινωνία με τους μαθητές αλλά και όσους εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία. Βέβαια ο επαγγελματισμός για τον εκπαιδευτικό δεν είναι εύκολος και εξαρτάται από το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται και γενικότερα τις συνθήκες εργασίας. Όταν, για παράδειγμα, δεν επιμορφώνεσαι πως θα γίνεις καλύτερος; Όταν ξέρεις ότι πρόγραμμα σπουδών δεν ανταποκρίνεται στις ανάγκες των μαθητών σου αλλά εσύ πρέπει να κάνεις τη συγκεκριμένη ύλη; Όταν δεν έχεις περιθώρια να ξεφύγεις και να λειτουργήσεις με βάση αυτό που κρίνεις καλύτερο για τους μαθητές σου, πώς μπορεί να είσαι επαγγελματίας;

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Οι συχνές εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις, το γεγονός ότι δουλεύουμε με παιδιά επιβάλλουν αλλαγές και στον τρόπο που διδάσκουμε. Οπότε ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών σχετίζεται με τη συνεχή κατάρτιση που, φυσικά, δε γίνεται οργανωμένα και αποτελεί μάλλον προσωπική υπόθεση. Αυτή η ανάγκη συνεχούς κατάρτισης και αλλαγής ίσως διαφοροποιεί τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. Δεν αρκεί να ξέρω κάτι πολύ καλά αλλά να μπορώ να προσαρμοστώ και στις νέες συνθήκες.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Δεν μπορώ να πω με βεβαιότητα, μάλλον νομίζω ότι θα πρέπει να ταυτίζονται ανεξάρτητα από τη θέση που κανείς καταλαμβάνει στην ιεραρχία

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Ο επαγγελματισμός των στελεχών διοίκησης σχετίζεται με την αποτελεσματικότητα της σχολικής μονάδας, με την καλή επικοινωνία με το ανθρώπινο δυναμικό της μονάδας. Πέρα από τις επιστημονικές γνώσεις τα στελέχη της διοίκησης πρέπει να αναπτύσσουν κατάλληλες συμπεριφορές και πρακτικές .

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Οι γνώσεις στον τρόπο διοίκησης αλλά και στοιχεία της προσωπικότητας. Ένας διευθυντής πρέπει να είναι επικοινωνιακός, διαλλακτικός, να γνωρίζει πολύ καλά τη νομοθεσία, να καλλιεργεί το πνεύμα συνεργασίας στη σχολική μονάδα κ.α.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Οι ιδεοληψίες, οι περιορισμένες γνώσεις σε θέματα διοίκησης, η αδυναμία να ακούει και να συνεργάζεται. Αυτά νομίζω...

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Αν και θα έπρεπε να επιβάλλεται είναι μάλλον προσωπική υπόθεση, αφού η οργανωμένη επιμόρφωση και κατάρτιση που παρέχεται από την πολιτεία είναι πολύ περιορισμένη.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Είναι πολύ σημαντικός. Ένας επαγγελματίας διευθυντής γνωρίζει πώς να επιλύει καλύτερα τα προβλήματα αλλά και να διαχειρίζεται με τον καλύτερο τρόπο το προσωπικό, τους μαθητές και τα όποια ζητήματα προκύπτουν, αποφεύγοντας τις εντάσεις.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη είναι απαραίτητη για την προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή. Οι συνθήκες αλλάζουν, το σχολείο δεν είναι ίδιο με

αυτό πριν από λίγα χρόνια οπότε χρειάζονται γνώσεις για να μπορεί ο διευθυντής να ανταποκριθεί και να δημιουργήσει ένα σύγχρονο και αποτελεσματικό σχολείο.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Όχι. Όλα τα σχολεία δεν έχουν τις ίδιες ανάγκες. Άλλες ανάγκες και δυνατότητες έχει ένα σχολείο στα μεγάλα αστικά κέντρα και άλλες αυτό σε μια απομακρυσμένη περιοχή. Συνεπώς διαφορετικός πρέπει να είναι και ο τρόπος διοίκησης. Ο επαγγελματίας διευθυντής θα δει τις ιδιαιτερότητες του σχολείου του και θα φροντίσει να ανταποκριθεί στις ανάγκες του, να αναδείξει τα θετικά του και να διαχειριστεί με τον καλύτερο τρόπο τα προβλήματά του. Γι' αυτό χρειάζεται και μια σχετική αυτονομία των σχολικών μονάδων

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Δε νομίζω, ίσως και να μη γνωρίζω.

Συνέντευξη 5

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Όχι

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Επαγγελματισμός είναι να ακολουθείς κατά την εξάσκηση του επαγγέλματός σου όλα τα πρωτόκολλα και τους κανόνες που αυτό εμπεριέχει χωρίς να επηρεάζεσαι από συναισθήματα, εξωγενείς καταστάσεις και περισπασμούς

Και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Σίγουρα είναι η συνέπεια , αυτά που λες να πράττεις κιόλας, να μην περιμένεις πράγματα από τους άλλους αν εσύ ο ίδιος δεν τα κάνεις. Να είσαι υπεύθυνος και να μην δείχνει επιπολαιότητα στο χειρισμό διαφόρων θεμάτων και σίγουρα να έχεις γνώσεις. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρέπει να δείχνεις αφοσίωση και να αφήνεις στην άκρη προβλήματα και προσωπικά θέματα

Δηλαδή θεωρείτε ότι δε σχετίζεται καθόλου με εξωγενείς παράγοντες ή εσωτερικούς;

Όχι νομίζω ότι σχετίζεται με αυτό που σας είπα παραπάνω

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Το εκπαιδευτικό επάγγελμα έχει τους δικούς του κανόνες, οι οποίοι σχετίζονται με παιδαγωγικές και εκπαιδευτικές θεωρίες και εφαρμογές, τόσο στην διδασκαλία και στην συμπεριφορά απέναντι στους μαθητές όσο και σε θέματα λειτουργίας και οργάνωσης του σχολείου και της καθημερινότητάς του

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Θεωρώ ότι όντως στην εκπαίδευση ο όρος επαγγελματισμός διαφοροποιείται αφού πολλοί κανόνες και πρωτόκολλα είναι ρευστά και μπορούν να αλλάζουν στο χρόνο και στον τόπο. Αυτό έχει να κάνει με το γεγονός ότι τα κύρια αντικείμενα του εκπαιδευτικού (η παιδαγωγική διαδικασία και η εφαρμογή της πάνω στους μαθητές) δεν είναι στατικά αλλά μεταλλάσσονται δυναμικά αντίστοιχα με τις κοινωνίες και τις συνθήκες στις οποίες εκάστοτε ζούμε εμείς και οι μαθητές μας. Τρανό παράδειγμα τέτοιων αλλαγών βιώνουμε τους τελευταίους μήνες με την καραντίνα

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Οπωσδήποτε οι διευθυντές και τα στελέχη διοίκησης οφείλουν να ασχοληθούν και με άλλες πτυχές της εκπαίδευσης που αφορούν την οργάνωση και την λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Ο επαγγελματισμός σε αυτούς τους τομείς έχει να κάνει με διαφορετικούς κανόνες

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Τα στελέχη διοίκησης γνωρίζουν ότι ένας οργανισμός καθημερινά αντιμετωπίζει δυσκολίες και προκλήσεις που πηγάζουν από διάφορους παράγοντες, όπως είναι η οικονομία, σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο, η πολιτική που εφαρμόζει η εκάστοτε κυβέρνηση, ο ανταγωνισμός και οι συνθήκες της αγοράς εργασίας. Ο

επαγγελματισμός τους έγκειται στο πως θα αντιμετωπίζουν τα παραπάνω με τον βέλτιστο τρόπο ακόμα και όταν αυτός ο τρόπος δεν είναι ο πιο εύκολος ή ευχάριστος, όπως για παράδειγμα η ανάγκη μείωση ανθρωπίνων πόρων ή η εισαγωγή νέων πρακτικών που έρχονται σε σύγκρουση με παλαιότερες πολιτικές του οργανισμού

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Σύμφωνα με τα παραπάνω ο διευθυντής μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντά του με επαγγελματισμό πιο εύκολα σε πρακτικά και διαδικαστικά ζητήματα που αφορούν την σχολική μονάδα ως οργανισμό.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Αντίθετα ο επαγγελματισμός είναι δύσκολο να εφαρμοστεί σε θέματα που αφορούν την παιδαγωγική διαδικασία και τις διαπροσωπικές σχέσεις των ατόμων της σχολικής μονάδας. Αυτό συμβαίνει αφενός μεν λόγω της προαναφερθείσας αδυναμίας καθορισμού μόνιμων κανόνων πάνω σε ένα ασταθές αντικείμενο όπως είναι η εκπαίδευση ανηλίκων στο χρόνο και αφετέρου λόγω της φύσης των σχέσεων που αναπτύσσονται στο σχολείο, οι οποίες παραπέμπουν σε οικογενειακό περιβάλλον όχι σε επαγγελματικό, πάλι λόγω της ηλικίας των μαθητών

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Φυσικά ο επαγγελματισμός διαφοροποιείται από άτομο σε άτομο και είναι χαρακτηριστικό που έχει μεγάλη σχέση με την προσωπικότητα και τις ιδέες ενός ατόμου. Υπάρχουν άτομα που επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από το υποσυνείδητό τους και από τις επιθυμίες τους εις βάρος του επαγγελματισμού τους. Θεωρώ όμως ότι όσο πιο σαφές και ξεκάθαρο είναι το νομικό πλαίσιο τόσο πιο εύκολο είναι για κάποιον να λειτουργήσει επαγγελματικά.

Από την άλλη μεριά ο διευθυντής οφείλει να διαφοροποιείται όταν αυτό ωφελεί έστω και ένα μόνο μαθητή σε κάποιο τομέα. Για παράδειγμα μπορεί να ακυρώσει μία ποινή όταν βλέπει ότι η συνέπειά της θα έχει δυσανάλογο ψυχολογικό αντίκτυπο σε έναν έφηβο και να προτιμήσει μια εντελώς «αντικανονική» προσέγγιση στο θέμα. Σε αυτήν την περίπτωση ακολουθεί τον επαγγελματισμό που του υπαγορεύει η παιδαγωγική του ιδιότητα και όχι η διευθυντική του

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Ο επαγγελματισμός του διευθυντή μπορεί να μην λύνει πάντα τα προβλήματα που προκύπτουν αλλά απαλλάσσει την μονάδα από αυτά τα προβλήματα που θα γεννούσε η έλλειψή του. Τέτοια προβλήματα είναι η κακοδιαχείριση, η ένταση και η απροθυμία συνεργασίας των μελών της ομάδας, ο αποσυντονισμός και η απορρύθμιση του σχολείου. Θεωρείται λοιπόν εξ ορισμού σημαντικός, φτάνει να μην είναι στείρος και επιφανειακός

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή; Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Δεδομένης της ρευστότητας της εκπαίδευσης και των συνθηκών της, είναι απαραίτητη η διαρκής επιμόρφωση του διευθυντή, έτσι ώστε να μπορεί να ενημερώνεται για τις αλλαγές και τις νέες προκλήσεις και να τις λαμβάνει υπόψη του στην διοίκηση της μονάδας.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Δυστυχώς το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού συστήματος το κάνει δυσκίνητο και εχθρικό στην αλλαγή και στην ανάπτυξη. Αυτό όμως αντιτίθεται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού το οποίο εμπεριέχει την ρευστότητα με αποτέλεσμα να υπάρχει διάσταση ανάμεσα στα πρωτόκολλα και στην καθημερινότητα της σχολικής μονάδας, Με αυτά τα δεδομένα ο επαγγελματισμός του διευθυντή μπορεί να παρερμηνευτεί ως στείρα τυπική διεκπεραίωση κανόνων που υπαγορεύονται από τους ανωτέρους χωρίς να ωφελεί στην ουσία την σχολική μονάδα

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Οποιαδήποτε πρωτοβουλία και ενέργεια δεν μπορεί να λειτουργήσει αν δεν γίνει κατανοητό στην διοίκηση ότι ο διευθυντής σχολικής μονάδας δεν παύει να λειτουργεί και ως εκπαιδευτικός, επομένως δεν μπορούμε να μιλάμε για επαγγελματισμό ανάλογο με αυτόν που θα επιδείξει ένας απλός διευθυντής οργανισμού.

Αντίστοιχα οφείλει το προσωπικό της μονάδας να συνειδητοποιήσει ότι ο διευθυντής είναι διοικητικό στέλεχος που πρέπει να μπορεί να κρίνει και άλλες παραμέτρους μέσα σε μία σχολική μονάδα. Το θέμα της αξιολόγησης είναι μια προσπάθεια προς αυτήν την κατεύθυνση. Πρέπει επομένως να δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο είδος της αναβάθμισης του επαγγελματισμού του διευθυντή που επιζητά η πολιτεία και στο πως σε αυτήν θα συμπεριληφθεί και ο διττός του ρόλος.

Συνέντευξη 6

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα

άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10

11-20

21-30

περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο

μεταπτυχιακό

διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι

Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι

Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής **ανάπτυξης;**

Ναι

Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Δεν έχω αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν, αν και προσπάθησα δις.

Τη μία πέρασα συνέντευξη για διευθυντής. Χωρίς να έχω ελπίδες να γίνω διευθυντής, λόγω λίγων ετών υπηρεσίας, θέλησα να συμμετάσχω για την εμπειρία. Με κατακρεούργησαν προληπτικά. Το κλίμα ήταν επιεικώς φαιδρό. Από αυτή τη σύνθεση της επιτροπής προέκυψαν διευθυντές-ανέκδοτα.

Τη δεύτερη φορά είπα ας δω μήπως μπορώ να γίνω υποδιευθυντής. Ήταν βλέπετε κι ένα κατοστάτικο επιπλέον. Διάφοροι συνάδελφοι σκαρφίστηκαν διάφορα για να μην αποφασίσουν μεταξύ των δυο υποψηφίων υποδιευθυντών. Το ζήτημα παραπέμφθηκε στο ΠΥΣΠΕ, το οποίο στα σημεία –χωρίς καμιά διαφάνεια στην επιμέρους μοριοδότηση- έκρινε υπέρ του άλλου υποψηφίου.

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Παρακολουθώ ένα πρόγραμμα της ΕΕΠΕΚ σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, για να έχω μόρια για ανάληψη θέσης διευθυντή κάπως, κάπου, κάποτε.

Συγχρόνως, παρακολουθώ ό,τι μπορώ κι ό,τι αντέχω οικονομικά –δηλαδή λίγα πράγματα-κι ένα καινούριο πρόγραμμα επιμόρφωσης του ΕΚΠΑ με το ίδιο θέμα το οποίο δίνει, επίσης, μόρια για τέτοιου είδους περιπέτειες.

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Τα δύο που προανέφερα είναι 9μηνα. Κατά τη διάρκειά τους ασχολούμαι με διάφορα υποδεέστερα προγραμματάκια επιμόρφωσης. Φοβάμαι πως τζάμπα πληρώνω. Μα όλα θα παν καλά στο τέλος.

Πόσο σας βοήθησαν

Όλα βοηθούν. Πιστεύω στη μακροπρόθεσμη μελέτη του υλικού που παρέχουν.

Ενίοτε, συσσωρεύουμε υπερπληθώρα γνώσεων και παραστάσεων. Ελπίζω πως σε δεύτερο χρόνο θα επεξεργαστώ κατάλληλα τα ερεθίσματα.

Καθετί σχετικό με τη γνώση και κατ' επέκταση και τη διοίκηση της εκπαίδευσης με συγκινεί.

Άλλωστε, θεωρώ πως το επόμενο κύμα του κινήματος “me too” θα φέρει στο φως και σκηνικά της εκπαίδευσης.

Με τόση καταπίεση και απαξίωση τελικά αποφασίζεις να πεις πως προτιμάς να δοκιμάσεις να γίνεις διευθυντής, μήπως και συμβάλλεις έστω ένα λιθαράκι στην αλλαγή των πραγμάτων.

Υπάρχει έλλειψη δημοκρατικότητας, πρακτικού πνεύματος, ανθρωπιάς, πολιτισμένης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού.

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Ο όρος επαγγελματισμός θεωρώ πως συνδυάζεται με στοιχεία όπως η αποτελεσματικότητα, η πολιτισμένη συμπεριφορά, η δημοκρατική συμπεριφορά, ο σεβασμός, η διακριτικότητα, σε συνδυασμό με μια σαφή στοχοθεσία, με διάθεση αναγνώρισης της προσπάθειας των άλλων, η αναγνώριση της προσφοράς εκάστου.

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση θεωρώ πως συνδυάζεται με την προαγωγή συνθηκών που δημιουργούν μια κάποια προοπτική, ένα όραμα, μια σοβαρότητα στον χειρισμό ανθρώπων και καταστάσεων.

Ο επαγγελματισμός έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τον ραγιαδισμό των υφισταμένων, αλλά και τον δεσποτισμό των υψηλά ισταμένων. Ο επαγγελματισμός δεν έχει ανάγκη από πόζες και μεγάλα λόγια, αλλά από φαντασία και ομαδική δουλειά.

Ο επαγγελματισμός δεν περιορίζει τον εκπαιδευτικό μόνο σε αυτά που ήδη ξέρει ή τις ευκολίες με τις οποίες έχει συνηθίσει να βολεύεται, αλλά τον ωθεί να υπερβεί τον εγωισμό και την μικροψυχία του και να μάθει από τον άλλον δίπλα του.

Ο επαγγελματισμός δεν βολεύεται απλώς στην απόκτηση προσόντων και πτυχίων πάσης φύσεως, αλλά εμβαθύνει στην ουσία, δεν φοβάται την αλήθεια, όταν το αποτέλεσμα δεν είναι το αναμενόμενο.

Ο επαγγελματισμός ζητά συνεχή προσαρμογή και ανατροπές για το καλό της εκπαίδευσης. Ζητά επιμόρφωση και άνοιγμα στις ανάγκες της εποχής. Δεν συνδυάζεται με καχυποψία απέναντι στους γονείς και όσα φέρουν.

Ο επαγγελματισμός δεν συνδυάζεται με κομματικές ετικέτες και αναξιοκρατία.

Για όλα τα παραπάνω ο επαγγελματισμός δεν είναι επιθυμητός προς το παρόν....

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικού κλάδους;

Ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση είναι συνυφασμένος με τη διάθεση της προσφοράς, καθώς είμαστε λειτουργοί κι όχι ψυχροί διεκπεραιωτές ενός έργου. Ο εκπαιδευτικός οφείλει να δίνει το 100% κάθε στιγμή και σε όλα τα επίπεδα. Δεν αρκεί να είναι καλός ερευνητής, ή καλός εισηγητής, αλλά πρέπει να ασκεί με έναν μαγικό τρόπο και τον ρόλο του ψυχολόγου, του κοινωνιολόγου και πάντα του παιδαγωγού. Ποτέ δεν έχει τις απαραίτητες γνώσεις. Οι συνθήκες μεταβάλλονται κι αυτός τρέχει να προσαρμοστεί, για να ανταποκριθεί. Ως επαγγελματίας συχνά δεν νιώθει στο τέλος του ωραρίου του την ευφροσύνη πως έκανε κάτι σπουδαίο. Οι καρποί αργούν καμιά φορά να τον ανταμείψουν. Κάποτε δεν έρχονται ποτέ. Με λίγα λόγια πρόκειται για ένα είδος επαγγελματισμού που δεν δίνει ξεκάθαρα καρπούς και όταν δίνει το προϊόν δεν αναγνωρίζεται πάντα. Εν κατακλείδι, ο εκπαιδευτικός αντιμετωπίζει μια καχυποψία και απανωτές απογοητεύσεις στην πορεία του. Συχνά οι μόνοι που θα τον παραδεχθούν – κι αυτοί όχι πάντα κι όχι όλοι- θα είναι οι μαθητές του. Έστω γιατί προσπάθησε...

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών διαφοροποιείται από αυτόν τον διευθυντών/στελεχών διοίκησης, καθώς στην πρώτη περίπτωση η δουλειά έχει σκοπό την κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η δουλειά αποσκοπεί στην αυτοπροβολή και στη διατήρηση της κεκτημένης θέσης. Κατά κανόνα μιλάμε για δυο διαφορετικούς κόσμους που συνήθως παράγουν συγκρούσεις κι όχι θετικά αποτελέσματα. Συγχρόνως, είναι χαρακτηριστικό πως τα ίδια άτομα μεταλλάσσονται , όταν αλλάξουν πλευρά. Τέως διευθυντές αδιαφορούν για ό,τι βλέπουν στον σχολικό χώρο, νιώθοντας πως πια «δεν είναι υπεύθυνοι»... Κι από την άλλη άνθρωποι που συστηματικά έλειπαν από το σχολείο με την πρώτη ευκαιρία, γίνονται αυστηροί διευθυντές που βγάζουν και λογύδρια. Η παραφροσύνη είναι ανείπωτη.

Ίσως τελικά το πιο πιθανό κοινό σημείο μεταξύ εκπαιδευτικών και διοίκησης είναι η αρκετά συχνή έλλειψη επαγγελματισμού. Τότε οι δυο πλευρές μπορούν να συλλειτουργήσουν με αρμονικότερη διάθεση, αποφεύγοντας να κάνουν ό,τι νόμιμο και τυπικό.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Τα στελέχη εκπαίδευσης θα έπρεπε να ξέρουν το αντικείμενό τους και να δίνουν τα ίδια το καλό παράδειγμα ως προς την εργατικότητα. Θα αναφέρω δυο παραδείγματα προς αποφυγήν: Ο μεν πρώτος διευθυντής παρίστατο στο σχολείο το πολύ για δυο ώρες στην αρχή και το τέλος του ωραρίου, περιοριζόμενος στο να κάνει αναρτήσεις στο μπλοκ του σχολείου. Ιδιαίτερη επιτυχία είχε η ανάρτησή του στη γιορτή των ερωτευμένων για «συνταγές για ερωτευμένους»... Ο δε δεύτερος δεν είχε τον νου του παρά μονάχα για εκδρομές. Ακοινώνητος, χωρίς υποψία ενσυναίσθησης, ευφύιας και λογικής διαχείρισης καταστάσεων, αρέσκονταν στις συγκρούσεις μεταξύ καθηγητών, τις οποίες με χαρά προκαλούσε. Ιδιαίτερα θυμάμαι πως λίγο πριν την έναρξη του σχολικού έτους μου έλεγε πόσο πολύ του έλειψαν οι ίντριγκες...

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Εάν οι διευθυντές δεν έχουν την αίσθηση της ανθρωπιάς και του καθήκοντος, δύσκολα θα φερθούν με επαγγελματισμό. Υπάρχουν διευθυντές που μένουν και τα απογεύματα στο σχολείο τους και υπάρχουν κι εκείνοι που δεν ξέρουν να βάλουν την ίδια την ψηφιακή τους υπογραφή. Ο διευθυντής υποτίθεται προσπαθεί και δίνει λύσεις. Κυρίως φροντίζει για το ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου του. Ενδιαφέρεται να είναι όλοι ευχαριστημένοι, βρίσκοντας σημεία να τους προσεγγίσει και να τους κάνει να νιώθουν χρήσιμοι κι αναντικατάστατοι. Ο επαγγελματισμός τους ίσως ενισχύεται από έναν σύλλογο διδασκόντων που χωρίς απαραίτητα να κάνει «πόλεμο» στον διευθυντή, φροντίζει να έχει λόγο και δύναμη μέσα από την ενότητα.

Συνήθως, όμως, ο σύλλογος είναι σοφά διασπασμένος άνωθεν. Τοιουτοτρόπως, ο διευθυντής λειτουργεί ως δερβέναγας, πλήρως αντιεπαγγελματικά, έχοντας ολόγυρά του πιστούς συμβουλάτορες, για να του φέρνουν τα μαντάτα.

Ποιοι παράγοντες εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Ο επαγγελματισμός των διευθυντών εμποδίζεται κυρίως από την ισχυρογνωμοσύνη τους, τις ανασφάλειές τους, την έλλειψη αυτοελέγχου κι από την υπέρμετρη εμπιστοσύνη στη δύναμη της θέσης τους. Με γνώμονα και οδηγό τα παραπάνω στην ολότητά τους ή μεμονωμένα οι διευθυντές μεροληπτούν, αποτυγχάνουν να ελέγξουν και να προλάβουν ζητήματα, δημιουργούν αντιπάθειες και συμπάθειες, χωρίς να κατορθώσουν να ενώσουν στο κινήγι ενός κοινού σκοπού την ολομέλεια των εκπαιδευτικών. Επίσης, η ανάμνηση όσων έχουν ήδη κάνει οι ίδιοι ώσπου και προκειμένου να αναρριχηθούν σε θέση εξουσίας τους καθιστά ακόμη πιο καχύποπτους απέναντι σε οποιονδήποτε φαντάζει ικανός να απειλήσει τη θεσούλα τους.

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση. Οι νόμοι κι οι εγκυκλίοι συνήθως λεν και ξαναλέν τα αυτονόητα. Η αίσθηση καθήκοντος είναι έμφυτη. Σίγουρα δεν διδάσκεται , ούτε χορηγείται από την επιτροπή συνεντεύξεων.

Πόσο πιστεύτε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Πάντα ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Ένας διευθυντής που λειτουργεί ερασιτεχνικά, έως αστεία, διαλύει το σύμπαν. Ένας διευθυντής που είναι δυσκίνητος κυριολεκτικά και μεταφορικά απορρυθμίζει το σχολείο του, επιβραδύνει τους ρυθμούς αποφάσεων και απονεκρώνει τα αντανακλαστικά όλων.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Είναι σημαντική η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη στην προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή. Όμως, μην ξεχνάμε το βασικό. Σε μια επιμόρφωση π.χ. β επιπέδου στις ΤΠΕ, μπορεί κάποιος να μην έχει μάθει τίποτε... Αυτή είναι η ουσία της επιμόρφωσης στον τόπο μας. Θεωρώ πως το βασικό είναι να εξετάζονται σφαιρικά οι υποψήφιοι διευθυντές ή να γίνονται λόγω αρχαιότητας απλώς. Διότι, αν δεν μπορείς να βρεις όντως τους πιο άξιους, ας είναι τουλάχιστον οι μεγαλύτεροι σε

ηλικία, μήπως και εμπνέουν έστω τον σεβασμό. Φοβάμαι την επιμόρφωση, αν παράγει διευθυντές σαν ορισμένους από αυτούς που έχω συναντήσει... Φοβάμαι ειλικρινά...

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Όλο το εκπαιδευτικό σύστημα και γενικότερα το σύστημα στην Ελλάδα, αποσκοπεί στο να γίνουμε όλοι εμείς οι καταπιεσμένοι κάποτε διευθυντές. Να έρθουν δηλαδή τα κάτω πάνω. Όπως είναι φυσικό, όμως, όλη αυτή η λαχτάρα δεν βγαίνει σε καλό. Έχοντας υποφέρει τα πάνδεινα ως απλός υπάλληλος, ο αναρριχόμενος στην εξουσία πολύ απλά ανεβαίνει εκεί και μαζί με τον πρώτο του καφέ αρχίζει να απολαμβάνει την εκδίκησή του για όλα όσα πέρασε. Στην εκδίκηση επαγγελματισμός δεν χωράει. Είναι κάτι πρωτόγονο και άγαρμπο. Σαν έρχεται η ώρα σου να διοικήσεις δεν θες να είσαι επαγγελματίας, απεναντίας...

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Για να αναβαθμιστεί όντως ο επαγγελματισμός των διευθυντών απαιτείται ενεργή και δυναμική παρουσία του συλλόγου των διδασκόντων. Αυτό η πολιτεία το ενισχύει ενίοτε υπέρμετρα –βλ. λόγο συλλόγου στην εκλογή διευθυντών- ή το ισοπεδώνει ανερευθρίαστα. Θεωρώ πως ο διευθυντής θα πρέπει να νιώθει απλά και μόνο ως ο προεδρεύων του συλλόγου διδασκόντων κι όχι ως μαχαραγιάς. Τα μηνύματα της πολιτείας πρέπει να είναι ως προς αυτό σαφή και κατανοητά. Κάθε ασάφεια λειτουργεί υπέρ των διευθυντών. Εν κατακλείδι, ο σύλλογος διδασκόντων θεωρώ πως είναι το μόνο όργανο, ο μόνος τρόπος που διασφαλίζει τον επαγγελματισμό του διευθυντή, τη δημοκρατικότητα της λειτουργίας του σχολείου και την αποτελεσματικότερη και αρμονικότερη λειτουργία της εκπαιδευτικής διαδικασίας.

Συνέντευξη 7

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον; ΟΧΙ

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Όχι

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

-

Πόσο σας βοήθησαν

-

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό;

Είναι μια σύνθετη έννοια που περιλαμβάνει ένα πλήθος χαρακτηριστικών ίσως και μια χροιά υποκειμενικότητας, θα έλεγα... είναι το σύνολο εκείνο των χαρακτηριστικών που σε κάνουν παραγωγικό, αποτελεσματικό στη δουλειά σου και φυσικά προτιμητέο

Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Συνέπεια, αφοσίωση, καθήκον, προσόντα και ανάληψη ευθυνών

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Εγγραφεί το πλαίσιο λειτουργίας και εκτέλεσης του εκπ. επαγγέλματος: συνειδητά ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας το έργο του, με πλήρη εκλογίκευση της διαδικασίας, ώστε να περισταλούν τροπικότητες και εκδοχές που δείχνουν προς ανεπαρκή υποστήριξη της σχολικής ζωής αλλά και των λοιπών καθηκόντων

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Ναι, σχετικά με την ευαισθησία απέναντι σε παιδιά και εφήβους. ο επαγγελματισμός του εκπαιδευτικού οφείλει κριτικά να υποστηρίξει τις προσωπικότητες των παιδιών σε παράλληλο χρόνο με τη μαθησιακή διαδικασία, ωστόσο, αν και πρόκειται για μια ανθρωπιστική αξιολογική παράμετρο, εγγράφεται στον επαγγελματισμό του εκπαιδευτικού καθώς υπονοεί την πρότερη αποδόμηση κάθε σχετικισμού στη στάση του.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης;

Ναι, διότι οι εκπαιδευτικοί εγγράφονται στο πλαίσιο της επικοινωνίας με τα παιδιά σε πιο συχνή βάση από ότι οι διευθυντές, δηλαδή οι επαγγελματικές δεξιότητες των εκπαιδευτικών -λόγω της παραπάνω προσίδιας λογικής-καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα 'έμπρακτης σοφίας' που αγγίζει τα όρια και άλλων κλάδων, όπως ψυχολογία.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Τα στελέχη διοίκησης συνήθως προσανατολίζονται προς τη γνώση διαδικασιών πρωτοκόλλου, γραφειοκρατίας κ.λπ., καθώς η διαδικασία στην οποία εμπλέκονται εξασφαλίζει το πρωτείο μάλλον στη διεκπεραίωση τεχνικών βημάτων παρά σε μορφές ανθρώπινης εγγύτητας.

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Συνεχής επιμόρφωση, ανθρωπιστικές και δημοκρατικές αξίες όπως συνέπεια και υπευθυνότητα: μ αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η επαφή με την εξελισσόμενη δομή της επαγγελματικής πραγματικότητας και εμπλέκεται η έννοια της προσωπικής συμβολής για τη διευκόλυνση της διεκπεραιωτικής διαδικασίας.

Και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Αναγωγιμότητα στην αυθεντία της παραδοσιακής μορφής του διευθυντή: κάθε πιστικό κατάλοιπο του παρελθόντος που ερμηνεύει τον επαγγελματισμό των διευθυντών ανάλογα με το εύρος των κοινωνικών γνωριμιών του.

Θεωρείτε ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους, εγκυκλίους;

Ο νόμος οπωσδήποτε θεσμικά επιβάλλει συμπεριφορές και κανόνες, ωστόσο είναι και προσωπική υπόθεση ο επαγγελματισμός, καθώς, η έννοια της προσωπικής ευθύνης - για παράδειγμα- δεν ποσοτικοποιείται από τον νόμο ούτε είναι μετρήσιμη με καποιον άλλο τρόπο παρά μες από την ανθρωπότητα ως απαραίτητο υπόβαθρο για τον επαγγελματισμό.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Αρκετά, ώστε να αποφεύγονται ανεπάρκειες ή διαφωνίες για τα κακώς κείμενα. Επιπλέον, οφείλει με βάση τα δεδομένα να προβλέπει τις καταστάσεις όχι ως τυχαίες συγκυρίες αλλά ως εκλογικευμένες διαδικασίες, άρα, οφείλει να είναι επιτυχής στη σκοποθεσία του.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

ανταπόκριση στον κόσμο του ψηφιακού και διαρκή αλληλεπίδραση με το κοινωνικό γίνεσθαι. Αυτή η ανατροφοδότηση εξασφαλίζει τη γνώση της δομής της πραγματικότητας ώστε ο επαγγελματισμός του διευθυντή να επιγιγνεται του περιβάλλοντος του.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

όχι, ευνοεί τον συντηρητισμό της παράδοσης και εξασφαλίζει ένα κλίμα αυθαιρεσίας και αυταρχισμού. εν ολίγοις, μόνο αν εκλείψουν οι εξουσιαστικές ροπές της εγωιστικής προδιάθεσης της διευθυντικής θέσης, τότε μόνο δίνεται η δυνατότητα

στον επαγγελματισμό του διευθυντή να περιστείλει κάθε τι αυταρχικό και να υιοθετήσει την οπτική γωνιά του πλουραλισμού.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

δύσκολο, αν δεν εκλείψουν οι αναφορές στα παραδοσιακά σχήματα και κριτήρια τοποθέτησης διευθυντών στη θέση αυτή. ακόμα κι αν υπάρχουν πρωτοβουλίες, ακυρώνονται από τη στιγμή που ο κύκλος γνωριμιών εξακολουθεί να παίρνει το οντολογικό και το αξιολογικό πρωτείο για την τοποθέτηση των στελεχών διεύθυνσης.

Συνέντευξη 8

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

2. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

- Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

- Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Δεν έχω αναλάβει στο παρελθόν διοικητική θέση, γιατί δεν με ενδιαφέρει να ασχοληθώ επαγγελματικά στο χώρο της διοίκησης.

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Καθώς δεν είναι στα ενδιαφέροντα και στους στόχους μου, δεν θυμάμαι να έχω παρακολουθήσει κάποια αντίστοιχη επιμόρφωση. Όσες επιμορφώσεις έχω παρακολουθήσει σχετίζονται με το κομμάτι της διδασκαλίας.

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

-

Πόσο σας βοήθησαν

-

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Ως επαγγελματισμός ορίζεται κατά τη γνώμη μου η συμπεριφορά που διακρίνεται από συνέπεια, υπευθυνότητα και σοβαρότητα για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος ή για την εκτέλεση μιας εργασίας. Θα μπορούσαμε να συσχετίσουμε τον όρο και με την τήρηση ενός ηθικού, δεοντολογικού και επαγγελματικού κώδικα. Ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού είναι η σωστή εκπαίδευση και η ενημέρωση για νέες εξελίξεις, γιατί πρέπει να παρακολουθείς τις εξελίξεις και συνεχώς να ενημερώνεσαι για τα νέα δεδομένα στη δουλειά σου ή την επιστήμη σου. Επίσης είναι η δεκτικότητα στην ανατροφοδότηση να τολμά δηλαδή να κρίνεσαι και να γίνεσαι καλύτερος με την ανατροφοδότηση όπως επίσης σημαντική είναι και η ακεραιότητα, η εργατικότητα κ.α

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Αναμφισβήτητα, είναι ένα ιδιαίτερο επάγγελμα... βέβαια ο καθένας επαγγελματίας θα έλεγε κάτι αντίστοιχο(γέλια) αλλά επειδή έχει να κάνει με παιδιά , ευαίσθητες ψυχές υπό διαμόρφωση σε κάνουν να είσαι πιο συνειδητοποιημένος και να δίνεσαι

ολοκληρωτικά σε αυτό που κάνεις. Θα πρέπει να εντείνεις- αν μπορώ να το θέσω έτσι – τον επαγγελματισμό σου , ώστε να επιτευχθεί ο στόχος και να αφήσεις το θετικό σου στίγμα στην τάξη και στις καρδιές των παιδιών...

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Όχι, δεν θεωρώ ότι συμβαίνει κάτι τέτοιο. Σε όλους τους χώρους εργασίας και σε όλους τους κλάδους ο επαγγελματισμός είναι εξίσου σημαντικός. Ίσως, το θέμα είναι πιο ευαίσθητο στο χώρο της εκπαίδευσης, γιατί εμπλέκονται παιδιά.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Είναι διαφορετικές οι αρμοδιότητες του καθενός. Ο απώτερος στόχος όμως όλων είναι κοινός και θέτει ως προτεραιότητα τους μαθητές. Ενώ φαινομενικά μοιάζουν να είναι διαφορετικές έννοιες και να διαφοροποιούνται, κατά τη γνώμη μου, κατά βάση έχουν πολλά κοινά χαρακτηριστικά.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Θα μπορούσαν να αναφερθούν πολλά χαρακτηριστικά, αλλά θα επικεντρωθώ σε αυτά που θεωρώ καίριας σημασίας και καθοριστικά για :

- είναι γνώστης της νομοθεσίας
- διατηρεί ισορροπίες και είναι ακριβοδίκαιος
- είναι οργανωτικός
- είναι αμερόληπτος
- ενισχύει τη συλλογικότητα
- διαμορφώνει θετικό κλίμα και κουλτούρα στο σχολείο
- είναι επικοινωνιακός
- είναι καινοτόμος

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Η εντιμότητα, η υπευθυνότητα, η ακεραιότητα, το ήθος, η εργατικότητα του εκάστοτε διευθυντή. Επίσης, η αναγνώριση της προσπάθειας από τον εργασιακό χώρο. Όταν δηλαδή ο διευθυντής χαίρει της εκτίμησης των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζεται, αντλεί ο ίδιος ευχαρίστηση, δουλεύει με ζήλο, για να μην διαψεύσει τις προσδοκίες και να ανταποκριθεί στην εικόνα που έχει διαμορφώσει.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Προσωπικές αδυναμίες, αλλά και αντιζηλίες μπορούν να υποσκάψουν το έργο ενός διευθυντή. Υπάρχει πρόβλημα, όταν δεν υφίσταται καλή συνεργασία και επικοινωνία με όλους τους εμπλεκόμενους.... Τότε τα πράγματα δυσκολεύουν

Θεωρείτε ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους, εγκυκλίους;

Σίγουρα υπάρχουν νόμοι και εγκύκλιοι που ορίζουν και μπορούν να διασφαλίσουν τον επαγγελματισμό, αλλά έγκειται πρωτίστως στην ιδιοσυγκρασία, τις αρχές, τις αξίες και την ευσυνειδησία του ατόμου. Είναι δηλαδή κυρίως προσωπική υπόθεση και οι νόμοι ή οι εγκύκλιοι λειτουργούν υποστηρικτικά ορίζοντας το πλαίσιο και προσφέροντας κατευθυντήριες γραμμές.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Είναι το Α και το Ω! Ο επαγγελματισμός του διευθυντή και η ικανότητα του να διαχειρίζεται καταστάσεις, καθώς και να κρατάει ισορροπίες εξασφαλίζουν στο μέγιστο βαθμό την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Επίσης, ο τρόπος με τον οποίο ένας διευθυντής διαχειρίζεται τις υποχρεώσεις του έχει και την αντίστοιχη επίδραση στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή είναι αυτός που εξασφαλίζει την επιτυχή διευθέτηση των όποιων ζητημάτων προκύπτουν είτε με τους μαθητές είτε με τους γονείς είτε ακόμα και με τους εκπαιδευτικούς.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή; π.χ. μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Αναμφίβολα, είναι καθοριστικής σημασίας. Ένας διευθυντής, για να είναι αποτελεσματικός, χρειάζεται να ενημερώνεται και να επιμορφώνεται διαρκώς. Με προγράμματα επιμόρφωσης εμπλουτίζει προϋπάρχουσες γνώσεις, ενισχύει τις ικανότητές του, εμπνέει εμπιστοσύνη σε όλους τους εμπλεκόμενους στον εργασιακό χώρο και μπορεί να ανταποκριθεί πιο αποτελεσματικά σε ό,τι προκύψει.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Μάλλον το δυσχεραίνει. Επιφορτίζεται ο διευθυντής με πολλή γραφειοκρατική δουλειά, προκαλώντας με αυτόν τον τρόπο μία κόπωση. Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος στερεί χρόνο από το διευθυντή να ασχοληθεί με άλλα ζητήματα πιο ουσιώδη για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Δεν έχει υποπέσει στην αντίληψη μου κάτι συγκεκριμένο, αλλά αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός ότι αφορά ένα ζήτημα που δεν είναι στις βλέψεις μου. Κατά καιρούς, λαμβάνω διάφορα ηλεκτρονικά μηνύματα από το σχολείο για σχετικές επιμορφώσεις, αλλά δεν έχω προσέξει αν προέρχονται από πρωτοβουλίες της Πολιτείας ή από ιδιώτες.

Συνέντευξη 9

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

3. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

ΠΕΚ, οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης, β επίπεδο

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Από 3 μήνες έως 1 χρόνο

Πόσο σας βοήθησαν

Νομίζω αρκετά, ό,τι κάνω δεν το βλέπω χρησιμοθηρικά αλλά στοχεύω στην προσωπική μου βελτίωση και ποιοτική αναβάθμιση της δουλειάς μου

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Τον όρο επαγγελματισμού πώς να αντιλαμβάνομαι επαγγελματίας για μένα είναι αυτός που ξέρει καλά το αντικείμενο του δεν νοείται επαγγελματίας που να μην έχει γνώσεις εξειδικευμένες πάνω στο αντικείμενό του τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά μπορεί να έχει ένας επαγγελματίας είναι πολλά έχουνε σχέση και με τυπικές γνώσεις δηλαδή τα τυπικά προσόντα όπως ας πούμε τα πτυχία η επιμορφώσεις στο συγκεκριμένο αντικείμενο το πόσο προσπαθεί ο ίδιος να αναπτυχθεί έχει σχέση και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του που αυτά είναι τα σημαντικότερα τα τυπικά προσόντα πιστεύω ότι έχουν σχέση και με βασικά στοιχεία του χαρακτήρα που έχει ο καθένας από εμάς κατά τη δική μου την εμπειρία το πώς βλέπουμε ο καθένας τον επαγγελματία Υπάρχουν πολλές οπτικές και κυρίως είναι υποκειμενικές δηλαδή Δεν υπάρχει μία ταύτιση αντικειμενική που να λέμε ότι σωστός επαγγελματίας κάνει αυτά υπάρχει ένας Μπούσουλας αλλά εγώ δεν θα τον έπαιρνα σαν μετρήσιμα κριτήρια ότι ένας επαγγελματίας είναι αυτός που πηγαίνει νωρίς μόνο στη δουλειά του αυτό

δεν μου φτάνει εμένα για να μου αποδείξει ότι είναι σωστός επαγγελματίας γιατί είναι ένα ποσοτικό κριτήριο πρέπει να έχω και ποσοτικά και ποιοτικά κριτήρια. Εμένα με ενδιαφέρουν περισσότερο τα ποιοτικά για αυτά και θα τα ορίσω ως τέτοια. το παραμύθι ζούμε ένα γιατρό που κάνει τη διάγνωση. Ο επαγγελματίας πρέπει να ξέρει από πριν τι συμβαίνει στο περιβάλλον. ποιο είναι το επαγγελματικό του περιβάλλον. θα είναι συνεπής και να είναι παράδειγμα στο χώρο της εργασίας γιατί δεν μπορεί να εργάζεται και συνεργάζεται με κάποιους με τους οποίους θα πρέπει να στα πράγματα αλλά ο ίδιος να μην κάνει ποτέ αυτό το πράγμα. Εάν δεν λειτουργεί ως παράδειγμα σε όποιον χώρο για να βρίσκεται θεωρώ ότι δεν είναι πετυχημένος επαγγελματίας αλλά για μένα είναι βασικό πράγμα είναι δημιουργικός είναι ανήσυχο πνεύμα. δεν ένας άνθρωπος που πνίγεται μες στα στερεότυπα και στην καθημερινή ρουτίνα και βολεύονται σε καταστάσεις. Είναι ένα εξελισσόμενο είδος. θα έλεγα στη δουλειά του γιατί οι εξελίξεις θα τον προλάβουν και θα την πιάσουν αδιάβαστο. πρέπει να είναι αφοσιωμένος σε αυτό που κάνω να έχει στοιχεία στο χαρακτήρα του να έχει μία παρουσία με αξιοπρέπεια να είναι ευγενικός να ξέρει να μιλάει να ξέρει να συζητάει να ξέρει να ακούει να είναι καλός ακροατής γιατί είναι και αυτός που θα αφουγκραστεί γρήγορα τα προβλήματα γιατί υπάρχουν πολλά προβλήματα. αυτοί που έχουν έλλειψη επαγγελματισμού είναι. Συνήθως αυτοί που δεν έχουν την ικανότητα να είναι ιεραρχήσουν τα προβλήματα και τις ικανότητές τους σε κάθε εργασιακό χώρο. Υπάρχουν πολλά προβλήματα μικρό και μεγάλο εάν αφήσεις τα μικρά μπορεί με το χρόνο να διογκωθούν καταλαβαίνεις τι εκθετική διάσταση παίρνουν τα προβλήματα. Δεν αφήνει να διαιωνίζονται τα προβλήματα και πρέπει να έχει ενσυναίσθηση να μπορεί να μπει στη θέση του άλλου που είναι ωραία η αιτία των προβλημάτων, αυτό είναι μία ασφαλιστική δικλείδα για το εγώ του καθενός γιατί ο επαγγελματισμός επαγγελματισμός του καθένα έχει έναν καλό επαγγελματικό εγωισμό και έχει και έναν κακό επαγγελματικό εγωισμό δηλαδή τα ξέρω όλα εγώ οπότε δεν επιδέχονται αμφισβήτηση δεν σε ζητάω. Άρα δεν είμαι δημιουργικός δεν είμαι ανοιχτός σε προτάσεις ιδέες και ακούω μόνο τον εαυτό μου ένας επαγγελματίας. Δεν ακούει ποτέ. Μόνο τον εαυτό του αυτό είπα ότι πρέπει να είναι και καλός ακροατής πρέπει να είναι συνεπής στις υποχρεώσεις του και σε όλο το έργο που παράγει για μένα ένας βασικός παράγοντας που στις περισσότερες έρευνες δεν διερευνάται επαρκώς είναι η ψυχοσυναισθηματική δείκτες που του ανθρώπου είναι για μένα η ψυχολογία είναι το Α και το Ω. ιε την καλή ψυχολογία σημαίνει καλή παραγωγή έργου. Επίσης δεν μεταφέρει τα προβλήματα από το σπίτι στη δουλειά του

ή από το ίδιο τους το σπίτι είναι διακριτοί οι δύο χώροι γιατί τότε δημιουργείται ένα εκρηκτικό μείγμα παρορμητισμό δεν μπορεί να οδηγεί στην αντιμετώπιση των προβλημάτων. Πρέπει να είσαι ειλικρινής να λες αλήθειες και πρέπει να ξέρεις να χειρίζεσαι καλά τη γλώσσα και να μη δημιουργείς θέματα τα οποία αναδεικνύουν και το κόμπλεξ σεισμό των υπολοίπων. Άρα αυτός που είναι ταπεινός και δεν είναι αλαζόνας αυτός που ξέρει να ιεραρχεί τα προβλήματα και μπορεί να αποφύγει η κατάσταση συγκρούσεις και προσπαθεί να προνοήσει να προλάβει όλα αυτά που θα τα στοιχεία που θα το φέρουν αρνητικά αποτελέσματα και να έχει καθημερινό επαγγελματικό προβληματισμό

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

- Θεωρώ ότι είναι μία σχέση η οποία δεν θα έλεγα ότι είναι συμβατή Είναι συμβατή αλλά υπάρχει μία διαφοροποίηση Δεν θεωρώ ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι μόνο επάγγελμα γιατί αν πάρουμε τη δόμηση της κοινωνίας η μητέρα όλων των επαγγέλμάτων είναι αυτό το εκπαιδευτικό . Δεν υπάρχει επάγγελμα στην κοινωνία το οποίο να μην έχει βγει να μην έχει φοιτήσει από μία στοιχειώδη βαθμίδα εκπαίδευσης Άρα όλες οι γνωστές όλες οι δεξιότητες το κοινωνικό υπόβαθρο κοινωνική μόρφωση όλο αυτό το κομμάτι πλάθετε τα χρόνια της σχολικής ζωής. Διαφοροποιείται για μένα η σχέση Αυτή γιατί στα υπόλοιπα επαγγέλματα το αντικείμενο της εργασίας να μην έχει να κάνει πάντα με ανθρώπινες αλλά δεν μιλάμε για ανθρώπινες σχέσεις που είναι τόσο ευμετάβλητες όσο είναι στις ηλικίες της στοιχειώδους εκπαίδευσης. ξανά Τι λέει η εξελικτική ψυχολογία δεν έχεις να κάνεις με ενήλικες που έχουν ήδη διαμορφώσει τις πνευματικές και ηθικές δεξιότητες εδώ έχεις με να κάνεις με ένα πολύ εύπλαστο υλικό που είναι οι ανθρώπινες ψυχές. για μένα ο εκπαιδευτικός Λοιπόν μπορεί να ακούγεται και εγώ συναισθηματικά είναι ο γιατρός των ψυχών. Έχει να κάνει ακόμα και με το ρυθμό μάθησης που είναι διαφορετικός για το κάθε παιδί Η γνώση αποκτά υποκειμενική χροιά στο κάθε παιδί και έτσι αλληλεπιδρά με τις γνώσεις των άλλων παιδιών Άρα θεωρώ ότι δεν μπορείς να βάλεις στο ίδιο καζάνι τη λέξη επαγγελματίας με τη λέξη εκπαιδευτικός γιατί το επάγγελμα του

εκπαιδευτικού έχει κοινωνικές διαστάσεις ψυχολογικές έχει μορφωτικές διαστάσεις εισαγωγής Με λίγα λόγια διαμόρφωσης προσωπικοτήτων Αυτό είναι το αύριο μιας χώρας Άρα δεν μπορούμε να τα βάλουμε στην ίδια ζυγαριά

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Σαφέστατα εδώ τώρα είναι πολύ γενικό το ερώτημά... νομίζω ότι η προηγούμενη απάντηση που έδωσα καλύπτει και αυτό το κομμάτι γιατί μίλησα γιατί διαφοροποιείται για να δώσω ένα ακόμα παράδειγμα πιο ρεαλιστικό ...καλώ τον ηλεκτρολόγο στο σπίτι με διορθώσει μία βλάβη όλα όλα και ο λόγος θα εντοπίσετε δηλαδή με τη δική του τέχνη να επιδιορθώσει την βλάβη Αν πάω να κάνω το ίδιο πράγμα γιατί εκπαιδευτικός Τι κάνει ο σκοπός του είναι να παράγει έργο σε ότι αφορά τους μαθητές παίζει στο σχολείο τους παίρνει από ένα επίπεδο Α και τέλος πάει σε ένα επίπεδο Alpha Plus δεν είναι αντικείμενο όμως που μπορώ να κάνω να τα μεταφέρω από τη θέση αλάνθαστες Εβίτα Δεν είναι κάτι που θα πάρω το κατσαβίδι θα βρω τη βλάβη και θα τελειώσει είναι κάτι εντελώς διαφορετικό και θεωρώ ότι είναι και δύσκολο εκτιμητέο πολύ δύσκολα μπορούμε να εκτιμήσουμε υλικά και ηθικά και επιστημονικά το έργο και αυτό προσπαθεί να παραγάγει ο εκπαιδευτικός.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

- Επειδή θα μιλήσουμε για την Ελληνική πραγματικότητα ο επαγγελματισμός στο σχολείο είτε είναι των εκπαιδευτικών αίτηση του διευθυντή έχει δύο διαδοχικά χαρακτηριστικά είναι ο επαγγελματισμός Στο κομμάτι της δημιουργίας της διοίκησης η οποία γίνεται συλλογικά πιάνο κομμάτι είναι ο επαγγελματισμός ο διδακτικός που έχει σχέση με την παιδαγωγική που είναι τεράστιο κεφάλι αυτά τα δύο συνυπάρχουν. στην Ελληνική πραγματικότητα οι εκπαιδευτικοί διαφοροποιούνται πάω Στον επαγγελματισμό τους γιατί είναι έτσι δομημένο το γραφειοκρατικό ελληνικό σύστημα Που είναι υπέρ συγκεντρωτικό γιατί είμαστε το μοναδικό κράτος που καταφέρνουμε να έχουμε και έντυπη γραφειοκρατία και Ηλεκτρονική είμαστε το κράτος που θα

κάνουμε τον εκπαιδευτικό έναν απόλυτο γραφεία που δεν έχει καμία σχέση με το επάγγελμα του που είναι το επάγγελμα του κάτι πάνω από τη λέξη επάγγελμα ωραία...οπότε δεν δίνει ποιοτικό χρόνο στους εκπαιδευτικούς ώστε να μπορούν να νιώσουν το σχολείο σαν κομμάτι του εαυτού τους και της καθημερινότητάς τους τους δημιουργεί ένα τόσο τεράστιο άγχος και τους αποπροσανατολίζει από τα βασικά τους καθήκοντα Και σίγουρα δεν μπορώ να μπω στο κομμάτι το διοικητικό του διευθυντικού επαγγέλματος και αυτό γιατί βάσει της κείμενης νομοθεσίας και εκπαιδευτικοί διευθυντές είναι διοικητικά όργανα όλοι μας είμαστε διοικητικά όργανα. Ο διευθυντής αναλαμβάνει το κομμάτι το διοικητικό με ότι αυτό συνεπάγεται και ο εκπαιδευτικός αναλαμβάνει το κομμάτι του επαγγελματισμού του διδακτικού υπάρχει κοινή συνισταμένη; Γιατί ο διευθυντής σε συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς πρέπει να δημιουργήσει εκείνες τις προϋποθέσεις για να αποδώσουν καλύτερα η εκπαιδευτικής στο στη διδακτική τους αλλά δεν μπορεί να δημιουργήσει εκείνες τις προϋποθέσεις που θα βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να προσφέρουν στο διοικητικό κομμάτι ουσιαστικά Γιατί δεν υπάρχει ποιοτικός χρόνος

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Το στελεχών διοίκησης νομίζω όπως ανέφερε και για τα γενικά χαρακτηριστικά των επαγγελματιών είναι τα ίδια απλώς όμως εδώ μιλάμε ... εεε... πώς να το πω για αυτό που διαφοροποιείται σε σχέση με τα υπόλοιπα επαγγέλματα είναι περισσότερο οι ψυχοσυναισθηματικοί δείκτες Δηλαδή επειδή έχω να κάνω με ανθρώπους και το έργο που παράγω... ας πάρουμε για παράδειγμα μία επιχείρηση είναι αλλιώς δεδομένη έχει κομμάτι παραγωγής έχει κομμάτι έχει μηχανικούς παραγωγής έχει τομείς εξειδίκευσης γιατί θεωρεί ο καθένας το δικό του τομέα Αφού είναι εξειδικευμένο θα μπορεί να παραγάγει περισσότερο έργο Άρα περισσότερα προϊόντα πιο γρήγορα πιο αποτελεσματικά. Αυτό το πράγμα στο σχολείο είναι τελείως διαφορετικός γιατί ο στόχος είναι τελείως διαφορετικός δεν έχει να κάνει με παραγωγή προϊόντων έχει να κάνει με διαμόρφωση ανθρώπων γνωστικά κοινωνικό ποιητικά ψυχοσυναισθηματικά.

Ο επαγγελματίας διευθυντής δεν είναι αυτός που κάθεται κάθε μέρα στο γραφείο του στην καρέκλα του και υποδέχεται τον οποιονδήποτε λες και είναι ο πρωθυπουργός. Επαγγελματίας είναι αυτός που γνωρίζει το περιβάλλον του σχολείου του κινείται συνέχεια είναι απέξω από το σχολείο του πριν έρθει οι εκπαιδευτικοί είναι μες στον αύλειο χώρο κινείται συνέχεια μέσα στο σχολείο ... επικοινωνεί με όλους εκπαιδευτικούς γονείς μαθητές αφουγκράζεται, προλαβαίνει προβλήματα γιατί είναι πολύ συχνές οι παθογένειες των ανθρώπινων σχέσεων και διαμορφώνει ενός περιβάλλοντος ανθρώπινου όχι καταπιεστικού όχι αυταρχικού εντάξει; Άρα εάν εγώ είμαι κοντά στον κάθε μαθητή στον κάθε γονέα που μπορεί να του συμβεί οτιδήποτε διασφαλίζω αυτό το πέπλο προστασίας που θα πρέπει να έχει το πέπλο της ασφάλειας και να γνωρίζει ότι έχει έναν άνθρωπο δίπλα του μπορεί να τον στηρίξει και να τον βοηθήσει

Επομένως πρέπει να έχει πλήρη επίγνωση του σχολικού περιβάλλοντος και των προβλημάτων του και να είναι ο συνδιαμορφωτής του μαζί με τους άλλους συναδέλφους ,γιατί διαφωνώ με την άποψη ότι θα πρέπει ο διευθυντής να είναι ο μοναδικός που θα διαμορφώνει το περιβάλλον εργασίας. Πρέπει λοιπόν να διαμορφωθεί ένα περιβάλλον δημοκρατικό που θα γίνονται σεβαστές όλες οι απόψεις. Πρέπει επίσης να ενθαρρύνει Το προσωπικό του και να διατηρεί μία καλή σχέση με τους γονείς και ισορροπημένη . Διαφωνώ με την άποψη εκείνων που θέλουν τους γονείς μακριά από το σχολείο

- Γίνεται κατανοητό από τα παραπάνω ότι η συμπεριφορά είναι αυτή που προσδιορίζει τον τίτλο του διευθυντή

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Για μένα τους παράγοντες μπορούμε να τους χωρίσουμε σε δύο κατηγορίες Τι διαχειρίζεται να συζητήσει υλικοτεχνικές υποδομές και ανθρώπους. Θα μου πεις υλικοτεχνικές υποδομές επηρεάζουν τον επαγγελματισμό των ανθρώπων ναι. Γιατί Τι είπα προηγουμένως ο διευθυντής πρέπει να γνωρίζει κάθε γωνιά του σχολείου όλες του τις ανάγκες Και αιτιολογώ αυτό που θα σου είπα παραπάνω όταν ήρθα σε αυτό το σχολείο που βρίσκομαι τώρα που είναι εξαθέσιο και αντίκρισα τις τουαλέτες των μαθητών, Αν αυτό βρισκόταν στο εξωτερικό το αντίστοιχο Υγειονομικό θα το είχε κλείσει σίγουρα. Ήταν απαράδεκτες για να μην πω κατάπτυστες. Έχεις λοιπόν όλα τα τυπικά προσόντα όλες τις γνώσεις όλη τη θέληση Και εντοπίζεις το πρόβλημα που δημιουργεί με τη σειρά του ακόμα περισσότερα και

στους εκπαιδευτικούς και στους μαθητές και κυρίως στους μαθητές. βρίσκεις τον υπεύθυνο που είναι η τεχνική υπηρεσία του δήμου Επαγγελματίας κάνεις αυτό που προβλέπεται Κάνεις 150 έγγραφα τα κοινοποιείς τα ανακοινοποιείς στις τεχνικές υπηρεσίες στην επιτροπή Παιδείας του δήμου. Φτάνεις μέχρι και την περιφέρεια και τι παρατηρείς; ότι επί τέσσερα χρόνια δεν έχει γίνει τίποτα καμία κίνηση ,αφού ο καθένας δηλώνει αναρμόδιος. Να μη συζητήσουμε για τις συνθήκες στο γραφείο των δασκάλων όπου δεν έχουν το χώρο για να δουλέψουν,Ούτε συρτάρι για να βάλουν τα έγγραφα των μαθητών για τον ατομικό τους φάκελο ούτε καν τα διαγωνίσματα. νιώθει καμιά φορά ο διευθυντής ότι συνθλίβεται και από τους προϊσταμένους του και από τους υφιστάμενους του.

Ένα άλλο κομμάτι που ενισχύει τον επαγγελματισμό των διευθυντών είναι το κλίμα των σχέσεων που διαμορφώνονται μέσα στο σχολείο. αν το κλίμα καταφέρουμε να είναι όλα αυτά που περιγράψαμε πιο πριν, μπορείς να ανταπεξέλθεις στις αντιξοότητες. Όταν όμως και οι δύο παραπάνω δείκτες είναι αρνητικοί τότε ο επαγγελματισμός του διευθυντή και όλων των μελών της κοινότητας αντί να έχει ανοδική πορεία θα έχει καθοδική πορεία Αυτό είναι το μόνο σίγουρο.

Δεν ευνοεί καθόλου συγκεντρωτισμός και η γραφειοκρατία του εκπαιδευτικού συστήματος που πνίγει κάθε δημιουργική αγωνία διάθεση Γιατί από τη μία θέλουμε επαγγελματίες εκπαιδευτικούς και διευθυντές αλλά δεν ξέρουμε τι εννοούμε με τον όρο επαγγελματισμό. Επαγγελματίας είναι αυτός που πρέπει να ιεραρχεί τις ανάγκες του οργανισμού του. Έτσι έχουμε το εξής παράδοξο, αυτοί που απαιτούν από μας επαγγελματισμό δεν δείχνουν τον ανάλογο επαγγελματισμό και μιλάμε για αυτούς που ασκούν την κεντρική εκπαιδευτική πολιτική.Η αυτονομία του σχολείου για το διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων υπονομεύεται από την κεντρική διοίκηση. Όταν με πνίγεις εσύ που είσαι η κεντρική εξουσία δηλαδή το διαμοιρασμό των ρόλων του οράματος των ευθυνών των προϋποθέσεων όλα αυτά προϋποθέτουν ελευθερία ,αυτονομία. Η κάθε σχολική μονάδα έχει τις δικές της ανάγκες τις δικές τις προτεραιότητες που θα πρέπει να τις αντιμετωπίζει με έναν διαφορετικό και ιδιαίτερο τρόπο και όχι να επιβάλλεται λύση συγκεντρωτική και ισοπεδωτική, θα έλεγα. Επομένως η ασφαλιστική δικλείδα ανάμεσα στις ανάγκες αλλά και τη νομοθεσία θα πρέπει να είναι η ίδια η σχολική μονάδα

Αντίθετα είναι η νομοθεσία ένας ανασταλτικός παράγοντας όταν περιορίζει τις αρμοδιότητες και τις ευθύνες του διευθυντή και είναι πρόβλημα γιατί υπάρχει

πολυνομία και μου θυμίζει λίγο τον Ιουστινιανό που το πρώτο πράγμα που έκανε ήταν να κωδικοποιήσει τη νομοθεσία που προϋπήρχε

Μην ξεχνάμε ότι ο διευθυντής σε ένα σχολείο παίζει πάρα πολλούς ρόλους κάνει ακόμα και τον εργάτη και τον ψυχολόγο και τον διαμεσολαβητή έχει πάρα πολλές αρμοδιότητες πέρα από αυτές που ορίζει ο νόμος. Γιατί δεν συμβαίνει αυτό που συμβαίνει στις άλλες επιχειρήσεις που υπάρχει εξειδίκευση και υπάρχει ο κατάλληλος άνθρωπος για την κατάλληλη θέση αλλά διευθυντές και εκπαιδευτικοί κάνουν πολλά πράγματα και διαφορετικά πολλές φορές προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των παιδιών και του σχολείου

Επίσης πρέπει να υπάρχει ισορροπία μέσα στο σχολείο προκειμένου να έχουν το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα Άρα δεν μπορούμε να μιλάμε για επαγγελματισμό, όταν η ίδια η πολιτεία με τον τρόπο που λειτουργεί και νομοθετεί δείχνει να μη σέβεται τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών Πρέπει να απεμπλακούν από αυτές τις άτυπες ιδιότητες που τους έχουν δοθεί και ο διευθυντής και ο εκπαιδευτικός για να μπορέσουν να εμβαθύνουν στο έργο τους.

Η Νομοθεσία είναι δαιδαλώδης και πολύπλοκη και έχεις και πάρα πολλές υποχρεώσεις και συνεργασίες όπως με τὰ ΚΔΑΥ και τα λοιπά. Άρα δεν νιώθει ελεύθερος ο εκπαιδευτικός για να πλάσει με τη σειρά του ελεύθερες προσωπικότητες

Οπότε καλύφθηκαν οι ερωτήσεις και προχωράμε

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Στη σύγχρονη ελληνική πραγματικότητα, κάθε καινούργιο που προσθέτει έστω και μία μικρή γνώση ένα μικρό λιθαράκι είναι σεβαστό. είμαι θετικός και σαν άνθρωπος. η επαγγελματική ανάπτυξη δεν εξαρτάται μόνο Από το να συμμετέχω σε σεμινάρια Και επιμορφώσεις είναι μία προσωπική πνευματική αναζήτηση ,Δεν πρέπει να συνδέεται μόνο με το τυπικό κομμάτι της απόκτησης τυπικών προσόντων πτυχίων σεμιναρίων και τα λοιπά. Αυτά σχετίζονται μόνο με το με το υλικό κομμάτι. η πραγματική η ουσιαστική επαγγελματική ανάπτυξη Είναι μία εσωτερική διαδικασία πνευματική του ίδιου του ανθρώπου που είναι δική του επιλογή και όχι θεσμική υποχρέωση. γιατί ανταποκρίνεται ακριβώς Στα προβλήματα και στις ανάγκες μου αυτά που αντιμετωπίζουν στην καθημερινότητά μου Το είχα εντοπίσει και εγώ σε μία έρευνα που έκανα Σχετικά με τις νέες τεχνολογίες, όπου άνθρωποι με πολλά

τυπικά προσόντα Ισχυρίστηκαν ότι αν αυτό δεν ξεκινάει από εσωτερικά δικά σου κίνητρα κανένα καμία διαδικασία δεν μπορεί να σου προσφέρει τίποτα ουσιαστικά Και το παράδειγμα το είδαμε με τον κορονοϊό άνθρωποι που είχαν α&β πιστοποίηση δεν τα εκμεταλλεύτηκαν κατά τη διάρκεια της τηλεεκπαίδευσης. Η ίδια η πολιτεία σπρώχνει τους υποψήφιους εκπαιδευτικούς να αναζητήσουν σεμινάρια πτυχία μεταπτυχιακά προκειμένου να διοριστεί, αλλά δεν ως ουσιαστικό από αποτύπωμα. Αν θέλουμε να έχουμε μία καλύτερη εκπαίδευση θα πρέπει να ενισχυθούν τα ποιοτικά στοιχεία όπως είναι η στελέχωση σε ανθρώπινο δυναμικό οι συνθήκες εργασίας και όχι τα ποσοτικά είτε είναι η ύλη είτε είναι η γραφειοκρατία είτε η νομοθεσία .

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Όχι όχι μα σας είπα το ανώτερο ηγετικό κομμάτι ποιο είναι το εκπαιδευτικό ,το Υπουργείο Παιδείας . δεν προνοεί δεν προλαμβάνει. θα σας δώσω ένα παράδειγμα ότι τα σχολεία γύρισαν στην εκπαίδευση αλλά έπρεπε να παραμείνουν ανοιχτά και να λειτουργούν. νομικά θεσμικά δεν έχει προβλεφθεί για ψηφιακή συνεδρίαση και επικύρωση του με ψηφιακή υπογραφή. άρα λοιπόν Όταν λες ότι η πολιτεία Βοήθα ούτε καν έχει ασχοληθεί με βασικά πράγματα. το μοναδικό πράγμα που έχει κάνει αυτή τη στιγμή είναι μέσω των νομοσχεδίων για τις επιλογές των στελεχών να έχει όλο και συνεχόμενα αυξανόμενα προσόντα για τους διευθυντές που είναι μόνο στο τελικό του κομμάτι που δεν μπορούν να διασφαλίσουν κατά πόσο Αυτός που έχει το τυπικό κομμάτι έχει και το ουσιαστικό κομμάτι, Γιατί αυτό δεν είναι αυτονόητο. το ότι μπορεί να ανταπεξέλθει στο έργο του. και δεν είμαι ένας άντρας σου περιμένω να όλα από το κράτος αλλά δυσανασχετώ γιατί με πολύ απλά πράγματα μπορούμε να λύσουμε πολλά προβλήματα της καθημερινότητας του σχολείου όπως πάλι με τον κορονοϊό Για να δούμε πόσο επαγγελματίας είναι το Υπουργείο Παιδείας και πόσο ηγέτης είναι; Θα έπρεπε να καταθέσει ένα τέτοιο νομοσχέδιο μέσα σε αυτές τις δύσκολες συνθήκες που διανύουμε μέσα σε συνθήκες ανασφάλειας , φόβου...

Συνέντευξη 10

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

4. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

- Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

- Ναι Όχι

Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Για να γίνω σαφέστατη γι αυτό όπως είπα πως δεν έχω βλέψεις για διευθύντρια γιατί πιστεύω ότι όταν πας στο διοικητικό κομμάτι δεν υπάρχει γυρισμός για μένα όσο και να θέλεις να γυρίσεις πίσω στο εκπαιδευτικό κομμάτι και να φύγεις αν φύγεις από αυτό πολλά χρόνια είναι πολύ δύσκολο να ξαναμπείς πιστεύω ότι πρέπει να έχεις μία συνέχεια πώς λέμε το χάσμα των γενεών εμείς που είμαστε μέσα στα παιδιά όχι ότι μπορούμε να ακολουθήσουμε μπορεί να είμαστε και πιο μπλεγμένη πολλές φορές αλλά να ακολουθούμε αυτή την αλλαγή πολλές φορές μας πολλά πράγματα μας φαίνονται φυσιολογικά όταν φύγεις από την επαφή με τα παιδιά πας σε διοικητικό κομμάτι μετά έχεις άλλο να σκεφτείς είναι και στη διαδικασία των δημοσίων σχέσεων δεν σε άλλο κομμάτι δεν έχεις να κάνει με την τάξη με πιστεύω εγώ έτσι δεν έχω πάει ποτέ σε διοικητική θέση για αυτό το λόγο γιατί δεν θέλω να χάσω την επαφή με την τάξη Δεν ξέρω στα 50 μου στα 60 μου μπορεί να έχω άλλη άποψη

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

ναι πολλά τα οποία ήταν διάρκειας συνήθως από μία σήμερα σαν μέχρι και 200 ωρών στη διδακτική των φυσικών επιστημών στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση

προσωπικού στην χρήση των web εργαλείων σε περιβαλλοντικά κέντρα τριήμερα σεμινάρια και τα λοιπά

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πρακτική τους εφαρμογή στο διδακτικό κομμάτι παρότι έκανα δυο τρία πραγματάκια θεωρώ ότι μόνη μου παλεύω Γιατί δυστυχώς στο δικό μας επάγγελμα βασικά κοιτάω τις ανάγκες των παιδιών και τα βάζω να δουλέψουν και να αξιοποιήσει ο ένας τη του άλλου τη γνώση και τη διάθεση για άνοδο αυτό Ναι με έχει βοηθήσει πάρα πολύ

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Επαγγελματισμός αγάπη για αυτό που κάνεις πόσο μάλλον για το δικό μας που έχει να κάνει με ανθρώπινο δυναμικό και πόσο μάλλον με τα παιδιά έτσι αγάπη για το επάγγελμα αλλά και για τα παιδιά αγάπη Γενικώς και η αγάπη μέσα της έχει και την έννοια έχει πολλές προεκτάσεις αγάπη από την άποψη θέλω να γίνουμε καλύτεροι για αυτούς και για τον εαυτό μου φυσικά γιατί όλα έχουν μία κάποια σχέση προκειμένου να φτάσουμε στο καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα να φτάσουμε και τα παιδιά σου καλύτερα που σέβεται Οπότε αναγκαστικά πρέπει να βελτιωνόμαστε και να και να προσαρμοζόμαστε να μην Θεωρούμαστε ξερόλες Αυτό σημαίνει για μένα επαγγελματισμός του συνεχώς να αναζητάς είναι αέναο αυτό δεν σταματάει δηλαδή πιστεύω για να είμαι καλή Και πρέπει μέχρι τα 60 μου Να ψάχνομαι όχι να σταματήσω ποτέ να μαθαίνω εκφραστικό δεν μπορώ να στο πω και πολύ καλά....

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Οι προσωπικές φιλοδοξίες γιατί θα μπορούσε να θέλω να μην πάω κάπου παραπάνω και να μείνω στάσιμος για πάντα είναι μία και αυτή προσέγγιση

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Ναι του είπα και πριν όπως εμάς είναι πάρα πολύ σύνθετη η δουλειά μας γιατί Εκτός του ότι έχουμε να αντιμετωπίσουμε το επάγγελμα καθαρά εκπαίδευση το εκπαιδευτικό κομμάτι έχει να κάνει με παιδιά η ψυχοσύνθεση είναι διαφορετική οι βαθμίδες είναι διαφορετικές πρέπει να διαχειριστείς τους γονείς των παιδιών και τα έχει τους να διαχειριστείς συναδέλφους πούμε που η δουλειά σου περνάει μέσα από τη δουλειά τους τις ιδιαίτερες ψυχοσύνθεσης που έχουν τα παιδιά που η κοινωνία είναι το αντίκτυπο της κοινωνίας Δηλαδή εγώ τι προβλήματα έχει η κοινωνία τα φέρνουν και τα παιδιά οπότε πρέπει να ισορροπήσεις εκεί να θεωρώ ότι είναι ένα πολύ απαιτητικό επάγγελμα που είναι από μέσα και το Ζ καταλαβαίνει ότι είναι πολύ απαιτητικά γιατί δεν είναι μία δουλειά γραφείου να πας να κάνεις τη δουλειά σου και να φύγεις

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

διαφοροποιείται γενικώς η εκπαίδευση γιατί είσαι Έχεις κάθε φορά διαφορετική και η ηλικιακή ομάδα απέναντί σου και διαφορετική από τα άλλα επαγγέλματα γιατί έχει να κάνει με ανθρώπινο δυναμικό και ψυχή . Γιατί η ψυχή δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από το μυαλό η ψυχή είναι εκεί οτιδήποτε και αν σημαίνει αυτό δηλαδή μπορεί να σε πονάει ή να σε πιέσει δεν μου άποψη φιλοδοξίας Από άποψη καθημερινότητας ότι είναι ένα πρόβλημα που μπορεί να ζήσει έντονα σε κάποια τάξη με κάποιους συγκεκριμένο παιδί με κάποια ομάδα μαθητών αυτό είναι πολύ ψυχοφθόρο πολλές φορές και πρέπει να μπορέσεις είναι σαν το θέατρο που πρέπει να παίζεις κάθε μέρα την καλύτερή σου παράσταση δεν πρέπει ποτέ να επαναπαυτείς γιατί θα σε πάρει από κάτω μετά θα φύγεις από το στερέωμα θα σε κρατήσουν τα παιδιά

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Τα διοικητικά στελέχη πρέπει να διέπονται από την αίσθηση του δικαίου και καλός διευθυντής είναι αυτός που όσο μπορεί περισσότερο κρατάει τη δικαιοσύνη μες στο μυαλό του Επίσης πρέπει να γνωρίζουν τα προσόντα του προσωπικού τους και να αξιοποιούν τον καθένα να έχω τη διορατικότητα να αξιοποιήσουν ο καθένας την θέση που του ταιριάζει δύναμη δηλαδή απορρίπτουν κάποιο από τα στοιχεία και κάποια άλλα να τα αναδεικνύουν γιατί υτό δημιουργεί κλίκες και μετά χάνεται το σύνολο Και επίσης δεν είναι καλό να μην αξιοποιείς να μην μπορείς να δεις τις δεξιότητες που μπορεί να έχει ο κάθε άνθρωπος πιστεύω ένας καλός διοικητικός διευθυντής κ που έχει ανθρώπινο δυναμικό χειριστή πρέπει να μπορεί να αναδείξει το

ανθρώπινο δυναμικό στο μέγιστο δηλαδή να ασχολείται με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθενός επίσης να έχει ψυχραιμία Δηλαδή σαν άνθρωπος να μην είναι επιθετικός και να μην είναι είρωνας θα μπορεί δηλαδή να μιλήσει εξίσου Δίκαια με γονείς με παιδιά με συναδέλφους με άλλους διοικητικούς ανωτέρους του να μπορεί να είναι πλήρως ενημερωμένος για όλα δηλαδή να έχει μία σφαιρική ενημέρωση για ότι αφορά απάντηση σχολική εκπομπή επαγγελματική κοινότητα αυτό είναι να έχει τα αυτιά και τα μάτια του μονίμως ανοιχτά για αυτό που κάνει

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

η μόρφωση η επιμόρφωση σίγουρο, η Διά Βίου εκπαίδευση θα υπάρχουν πάρα πολλοί φορείς που παρέχουν τέτοιου είδους εκπαιδεύσεις και είναι καλό ένας διοικητικός που θέλει να κάνει καλά τη δουλειά του να ενημερώνεται για τις εξελίξεις γύρω από αυτό θεωρώ ότι είναι κάτι που έχω ξεχάσει να πω Στον επαγγελματισμό γενικότερα είναι και το ψυχολογικό η πνευματική ακεραιότητα που έχει ένας άνθρωπος δηλαδή να έχει μία πρέπει να έχουμε περάσει από έναν ψυχολόγο και να μας έχει βγάλει γενικά πρέπει να περνάμε ανά τακτά χρονικά διαστήματα πονάνε λάθη ψυχολογικό γιατί πολλοί μπορεί να κρύβουν πολλά πράγματα κάτω από το χαλί είτε είμαστε μες στην τάξη οπότε είμαστε στη διοίκηση θεωρώ ότι πρέπει να ενσωματωθεί στο επαγγελματικό κομμάτι και η ψυχολογία είναι επαγγελματική ψυχολογία αυτή που θα μας οδηγήσει στο να είμαστε λίγο πιο άκαιροι πώς να δουλεύουμε τον εαυτό μας και ειδικά στη διοίκηση χρειάζεται πολλές φορές μπορεί να ξεφεύγουμε και από τα προσωπικά μας προβλήματα και τα προ υπόλοιπα προβλήματα μία στήριξη πρέπει να παρέχει στους διοικητικούς και στους εκπαιδευτικούς Η πολιτεία πρέπει να ξεκινήσει να το κάνει

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

οι δημόσιες σχέσεις Δυστυχώς στην Ελλάδα Το ξέρουμε αυτό μπορείς εύκολα μπορεί να πεις εύκολα να όχι στον ξάδερφό σου στο θείο σου και άρχισε μετά και αρχίζουν μετά οι χαρές νομίζω ότι δημόσιες σχέσεις είναι περισσότερο σημαντικές από οτιδήποτε άλλο στο επαγγελματικό κομμάτι στην Ελλάδα τουλάχιστον

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

και από τα δύο κράτος χωρισμός δεν υπάρχει Δηλαδή αν δεν υπάρχουν κάποιοι νόμοι να διέπουν την φυσική αντικειμενική σειρά των πραγμάτων χρειάζεται όμως και το προσωπικό κομμάτι μαζί

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Ναι πιστεύω ότι είναι το Α και το ω δηλαδή πιστεύω ότι ότι κανείς δεν είναι τέλειος και κανείς μην περιμένουμε ότι θα κάνει το τέλειο αλλά σε γενικές γραμμές από όσα σχολεία έχω περάσει και πόσους εργασιακούς χώρους το διευθυντικό κομμάτι αν είναι καλό δημιουργεί και τις συνθήκες για να υπάρχει και παραγωγικότητα και συνεργασία κι αν δεις αυτό πιστεύω

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Νομίζω ότι έχω αναφερθεί προηγουμένως σε αυτό με επάρκεια

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

νομίζω τα τελευταία χρόνια έχει κάνει αρκετή δουλειά ότι μπορεί να κάνει και καλύτερες στο μέλλον γιατί οργανώνει πάρα πολλά εκπαιδευτικά εργαλεία πού μπορώ να βοηθήσω στο να γίνει καλύτερη η δουλειά για τα διευθυντικά στελέχη

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Η πολιτεία Δεν νομίζω ότι κάνει κάτι προς αυτή την κατεύθυνση δεν δίνει προσοχή στα διευθυντικά στελέχη ή και θα πρέπει να περιφρουρήσει την αντικειμενικότητά τους και όχι των δημοσίων σχέσεων δηλαδή τα έκανα στελέχη να παίρνουν πραγματικά τις σωστές θες είναι πολύ σημαντικό να το διασφαλίσει και να το περιφρούρηση με κάποιους τρόπους θα πρέπει να υπάρχουν και αυτοί

Συνέντευξη 11

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

- Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

- Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Στο άμεσο μέλλον όχι. πιο πολύ μου αρέσει το να βρίσκομαι εντός αίθουσας Όχι ότι έχει κάτι η θέση του διευθυντή...

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό;

Τουλάχιστον στο μυαλό μου μου έρχεται -γιατί να πω την αμαρτία μου- δεν ξέρω ακριβώς τι σημαίνει... το ποιος είναι ο ακριβής ορισμός αυτής της λέξης... Έχει να κάνει υποθέτω κυρίως με τα καθήκοντα τα εργασιακά, τα επαγγελματικά αλλά και πέρα από τα καθήκοντα με τις δυνατότητες που έχει ο κάθε εργαζόμενος να αναπτυχθεί παραπάνω να παράξει περισσότερο έργο να βελτιωθεί και τέλος πάντων να προχωρήσει αν υπάρχουν και κλιμάκια εργασιακά. Κάπως έτσι το αντιλαμβάνομαι

Πιο συγκεκριμένα.... Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

χμμμ ... τώρα ξέρεις ότι είναι και λίγο δύσκολο... σίγουρα η συνέπεια, σίγουρα το να είσαι οργανωτικός, γιατί όχι και η γνώση και ίσως Η εξειδικευμένη γνώση ανάλογα με το αντικείμενο του καθενός και ειδικά όταν έχεις ένα επάγγελμα με ανθρώπινο δυναμικό και σχέσεις. Ίσως και η ειλικρίνεια υποθέτω ότι θα είναι και αυτό ένα χαρακτηριστικό

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Ναι το βασικό είναι ότι εδώ δεν έχει την παραγωγή προϊόντων , την παραγωγή κέρδους ή κάτι τέτοιο που μπορεί να έχει σε κάποιες επιχειρήσεις αλλά έχεις να κάνεις με το να διαχειριστείς και από την πλευρά του διευθυντή ανθρώπινο δυναμικό και συναδέλφους δασκάλους και μαθητές όπως και επίσης και ο εκπαιδευτικός έχει να διαχειριστεί όχι απλά τη γνώση, που θα μεταφέρει αλλά να διαχειριστεί και ανθρώπους, που σχετίζονται μεταξύ τους με κοινωνικές επαφές και να διαμορφώσει ένα ιδιαίτερο κλίμα μέσα στην τάξη του μέσα στην ομάδα πόσο μάλλον όταν αφορά μικρά παιδιά, ανθρώπους μικρής ηλικίας

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Κοίταξε να δεις σίγουρα παίζει μεγάλο ρόλο το εργασιακό καθεστώς δηλαδή υπάρχει διαφορά. Ας πούμε αν είσαι μόνιμος, αν είσαι αναπληρωτής, γιατί θεωρώ ότι είναι πολύ σημαντικό το εργασιακό καθεστώς και η εργασιακή σχέση που έχεις να επηρεάσει ας πούμε πάρα πολύ άμεσα το ενδιαφέρον που έχεις για το επάγγελμα αντίστοιχα και την εργασιακή απόδοση. έτσι; Ας πούμε ότι έχεις ένα πλάνο ότι θα πεις ότι θα δουλέψω σε ένα σχολείο για χρόνια θα έχω να προσφέρω Θα καθίσω και θα έχω και την ασφάλεια αυτή, οργανώνεσαι , ας πούμε ,πολύ καλύτερα Δεν έχεις εξωτερικούς παράγοντες να σε επηρεάζουν π.χ. να μετακομίζω να αλλάζω περιοχές να αλλάζω σχολεία Οπότε είναι ένας παράγοντας η σταθερότητα.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ναι γιατί νομίζω ότι Το πιο βασικό του, το πρώτο βασικό μπορείς να σκεφτείς γιατί είναι και λίγο διαφορετικοί στόχοι τους. ο εκπαιδευτικός έχει στόχο κυρίως στο κοινωνικό συναισθηματικό κομμάτι των μαθητών και στο γνωσιακό. Εννοείται προφανώς... ενώ κυρίως οι διευθυντές καλώς ή κακώς στοχεύουν πιο πολύ στο διοικητικό σκέλος στο να τρέξουν να το πω και έτσι τις υποχρεώσεις γραφειοκρατικού τύπου στο σχολείο, να τρέξουν επίσης και τα προβλήματα που μπορεί να ανακύψουν και να αφορούν κυρίως τις κτιριακές δομές στην υλικοτεχνική υποδομή τους χώρους του σχολείου και λοιπά και φυσικά Όσον αφορά το ανθρώπινο δυναμικό να διαχειριστούν κυρίως το ωρολόγιο πρόγραμμα των εκπαιδευτικών του σχέσεις μεταξύ τους και έρχονται λιγότερο σε επαφή ενδεχομένως με τους μαθητές που είναι και του κέντρου του σχολείου.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Σίγουρα η οργάνωση. θεωρώ ότι αν δεν έχεις ένα βασικό πλάνο σαν διευθυντής στελεχών στην εκπαίδευση είναι τόσες πολλές υποχρεώσεις και οι ευθύνες όπου θα χαθείς. Κάπου στην πορεία και μπορεί να υποπέσει σε λάθη και σε και ... κάτι που θέλει οργάνωση θέλει επίσης οργάνωση, υπομονή γιατί είναι πολλές και διαφορετικές οι σχέσεις που θα πρέπει να διαχειριστείς... σχέση σχολείο με γονείς σχέση εκπαιδευτικών με γονείς σχέσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών σχέσεις εκπαιδευτικών με τους μαθητές όλη αυτοί με εμένα ,με το διευθυντή τέλος πάντων του σχολείου. Οπότε απαιτεί υπομονή για να υπάρχει μία ισορροπία στη διαχείριση όλων αυτών των διαφορετικών σχέσεων

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

σίγουρα θα παίζει και η προσωπικότητα ο χαρακτήρας ένα ρόλο. Δεν γίνεται αυτό να μη βγει η προσωπικότητα του καθενός και μέσα στον επαγγελματικό του χώρο αλλά

νομίζω ότι είναι μία ισορροπία μπορείς εντός εισαγωγικών και να το διδαχθείς να μάθεις δηλαδή τεχνικές του πώς να διαχειριστείς ζητήματα οτιδήποτε πρόβλημα ανακύπτει. Επομένως είναι μία ισορροπία ανάμεσα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας αλλά νομίζω παίζει ρόλο και το να τη μορφωθείς να διδαχθείς κάτι πάνω στο αντικείμενό σου

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

υποθέτω το πρώτο δηλαδή που μου έρχεται στο μυαλό είναι δύο πράγματα είναι οι πιθανές συγκρούσεις ειδικά σε μεγάλα σχολεία που όταν είναι και πολλοί άνθρωποι οι εκπαιδευτικοί αυξάνονται και οι πιθανότητες να έχουν ζητήματα με τα προγράμματα με το διαμοιρασμό των τμημάτων και όλα αυτά που ξέρουμε ένα είναι αυτό και ένα Δεύτερον είναι ότι η υπερβολική γραφειοκρατία νομίζω που χάνει πολύ χρόνο οι άνθρωποι της διοίκησης στα σχολεία σε αυτό και δεν έχουμε αρκετό χρόνο να αναπτύξουν πιο παιδαγωγο- κεντρικά να το πω και έτσι ζητήματα στη σχολική τους μονάδα και ασχολούνται κυρίως με τα γραφειοκρατικά Ίσως φταίνε τα δύο πιο σημαντικά

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Ε νομίζω είναι κυρίως προσωπική υπόθεση γιατί άμα θεωρήσεις ότι οι νόμοι και οι εγκυκλίοι σε περιορίζουν στο έργο σου δεν μπλέκεις με αυτό για αυτό είναι και προσωπικό Αν θες να διοικήσεις και να και να κάνεις δηλαδή το οποιοδήποτε επάγγελμα Και θεωρείς ότι σε περιορίζει μία ανώτερη αρχή όπως θες πες το θεωρώ ότι δεν μπλέκεις με αυτό νομίζω ότι είναι πιο έντονο το προσωπικό στοιχείο σε αυτή την περίπτωση

Πόσο πιστεύτε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

συμβάλλει αρκετά γιατί πρώτα από όλα θεωρητικά είναι το παράδειγμα που πρέπει να ακολουθούν όλοι οι εκπαιδευτικοί ,όπως είπαμε προηγουμένως.

Ένας συνεπής διευθυντής θα πρέπει να είναι το παράδειγμα που θα πρέπει να ακολουθούν όλοι, Όχι μόνο θα θέλουν αλλά ως ένα σημείο, θα τους αναγκάζει το εσωτερικό τους κίνητρο και τους υπόλοιπους να το ακολουθήσουν. Ενώ ένας ασυνεπής προφανώς θα μεταφραστεί από τους υπόλοιπους ότι εδώ είμαστε χαλαρά είναι άλλοι κανόνες και λοιπά και λοιπά Ναι ...Οπότε ως ένα σημείο παίζει ένα ρόλο

να το πω και έτσι ότι θα αποτελεί αναμφισβήτητα το επαγγελματικό πρότυπο , συμβάλλει αρκετά γιατί πρώτα από όλα θεωρητικά είναι είναι το παράδειγμα που πρέπει να ακολουθούν όλοι οι εκπαιδευτικοί όπως είπαμε προηγουμένως ένας συνεπής διευθυντής θα πρέπει να είναι το παράδειγμα που θα πρέπει να ακολουθούν όλοι, Όχι μόνο θα θέλουν αλλά ως ένα σημείο θα τους αναγκάζει το εσωτερικό τους κίνητρο και τους υπόλοιπους να το ακολουθήσουν ενώ ένας ασυνεπής Προφανώς θα μεταφράστηκε από τους υπόλοιπους ότι εδώ είμαστε χαλαρά είναι Άλλοι κανόνες και λοιπά και λοιπά Ναι Οπότε ως ένα σημείο παίζει ένα ρόλο να το πω και έτσι ότι θα αποτελεί ακόμα και αίμα από επαγγελματικό πρότυπο

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Ε κάθε επιμόρφωση είναι καλοδεχούμενη σε οποιονδήποτε Γιατί όλα τα επαγγέλματα και πόσο μάλλον Τα Επαγγέλματα που σχετίζονται με την εκπαίδευση έχουν ένα δυναμικό χαρακτήρα όπως όλα γύρω μας έχουν δυναμικό χαρακτήρα δεν είναι στάσιμα Οπότε εκ των πραγμάτων και η ίδια εκπαίδευσης και ειδικής εκπαίδευσης έχει να έχεις συνεχώς καινούργια πράγματα στα οποία θα πρέπει να προσαρμοστείς Δηλαδή ακόμα και αυτό που παρατηρώ πάνω σε αυτό είναι ότι παλαιότερη γενιά διευθυντών και εκπαιδευτικών έπρεπε κάποια στιγμή η τελευταία δεκαετία να προσαρμοστεί στα δεδομένα των νέων τεχνολογιών στο πώς να χρησιμοποιούνται και στην τάξη Αλλά και στη διοίκηση στην εκπαίδευση Οπότε εκ των πραγμάτων Θα έπρεπε βελτιώνεται ο επαγγελματισμός όταν ο εκπαιδευτικός και ο διευθυντής επιμορφώνονται πάνω στα νέα δεδομένα

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

όχι με μία πρώτη ματιά εντάζει είναι λίγο σχετικό αυτό με το συγκεντρωτικό το ανεβαίνω ή όχι υπό την έννοια ότι αν έχεις ένα συγκεντρωτικό σύστημα που μπορεί να τα προβλέψει αυτά αυτές τις αδυναμίες και να πιάσει π.χ. τους εκπαιδευτικούς και να πει Ελάτε εδώ να σας επιμόρφωσης ο ένας στους εκπαιδευτικούς πάνω σε αυτό ή τους διευθυντές και να τους πει αλλά εδώ να σας πω θα μορφωθείτε για αυτό και το

κάνει έγκαιρα εκεί βοηθάει ένα συγκεντρωτικό σύστημα από την άλλη όμως αν το ίδιο το συγκεντρωτικό σύστημα λειτουργεί σαν εμπόδιο και δεν μπορεί να τα προβλέψει αυτά ή το κάνει δυσκίνητο τότε λειτουργεί αρνητικά οπότε δεν μπορώ να πάρω μία ξεκάθαρη θέση ποτέ είναι ότι είναι λίγο σχετικό καταλάβατε;

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

των διευθυντών συγκεκριμένα νομίζω όχι νομίζω ο κύριος υπάρχει Απλά μία ώρα την πίεση που μεταβιβάζεται από το υπουργείο στις περιφερειακές διευθύνσεις από τις περιφερειακές στις διευθύνσεις εκπαίδευσης και από κει και πέρα στους διευθυντές ότι αυτό έχει deadline πρέπει να γίνει μέχρι τότε και υπάρχει ένας αγώνας που πρέπει να προλάβουμε τις προθεσμίες επί του πρακτέου ΘΑΝ αν γίνεται κάτι να βελτιωθούν όλα δεν νομίζουν πως όχι

ούτε θεωρείται με τις πρωτοβουλίες νομοθετικές έχει αλλάξει κάτι;

η πολύ πρόσφατα που είχε γίνει μία προσπάθεια πριν μερικά χρόνια το εσωτερική αξιολόγηση και ξαναγίνεται τώρα που ξεκινάει ενδεχομένως αυτή να είναι μία κίνηση που να αφορά ότι κάθε σχολική μονάδα πρέπει να κάνει την αυτοκριτική της αν είναι ειλικρινής Γιατί πρέπει να υπάρχει αυτός ο αστερίσκος και μέσα αυτής να βγουν συμπεράσματα συνολικά να μπορεί δηλαδή να πει η πολιτεία ποιες είναι οι ελλείψεις ποιες είναι οι αρρυθμίες και να στοχεύσει να τις βελτιώσει αυτές, αυτό Ναι το κρατάω έτσι με έναν αστερίσκο οπότε μπορεί να βελτιωθεί με αυτόν τον τρόπο

Συνέντευξη 12

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Φύλο:

γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

στο πεκ εισαγωγική επιμόρφωση

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

3 μήνες

Πόσο σας βοήθησαν

Όχι ιδιαίτερα γιατί θεωρώ ότι ήτανε πολύ επιφανειακή αντιμετώπιση των θεμάτων που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε ως εκπαιδευτικοί αλλά και αργότερα ως όργανα της διοίκησης

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

θα έλεγα ότι είναι η επίδειξη ικανοτήτων στον εργασιακό χώρο όπως η υπευθυνότητα και η σοβαρότητα, με ότι αυτό συνεπάγεται δηλαδή να ακολουθείς

κανόνες , να θέτει στόχους και να τους πραγματοποιεί και να αντιμετωπίζει τη δουλειά με σοβαρότητα ' και όχι επιπολαιότητα, που θα βρεθούν κάποιοι να σου συγχωρούν τα λάθη ' και τις αστοχίες
ότι γνωρίζεις ακριβώς ότι έχει τεθεί μία στοχοθεσία ότι θέλει να πετύχει εργασιακά πάντα έχει κάποιες γνώσεις του αντικειμένου του και ακολουθεί ανάλογα βήματα

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Σχετίζεται και μάλιστα αρκετά και ιδιαίτερα η περίοδος αυτή την οποία διανύουμε η οποία έχει έτσι παρουσιάζει ποικίλες προκλήσεις ο εκπαιδευτικός πρέπει να επιδεικνύει επαγγελματισμό ώστε να μπορεί να σταθεί επάξια στις απαιτήσεις αυτής της εποχής

μιλάτε για την τηλεεκπαίδευση φαντάζομαι;

σίγουρα για την εκπαίδευση αλλά και γενικότερα πρέπει να είμαστε ενημερωμένοι να ακολουθούμε τις τάσεις της εποχής έτσι ώστε να δίνουμε και το ανάλογο στα παιδιά για να τα προετοιμάσω

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικού κλάδους;

Αρκετά θεωρώ ότι σε μεγάλο βαθμό έχει να κάνει με το ότι ασχολούμαστε με παιδιά που απαιτούνται διαφορετικού είδους ενέργειες που χρειάζεται να παρθούν διαφορετικού είδους αποφάσεις Αλλά πάντα πρέπει όλα αυτά να γίνονται υπό το πρίσμα του επαγγελματισμού να υπάρχει μία υπευθυνότητα μία σοβαρότητα και ένα βλέμμα προς το μέλλον

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

θεωρώ ότι παρατηρείται πολύ συχνά το έχω παρατηρήσει και εγώ σε πάρα πολλά σχολεία που έχω υπηρετήσει για αυτό και συνήθως οι μεταξύ τους σχέσεις αποτελούν πεδίο συγκρούσεων υπάρχουν διαφορετικές απαιτήσεις σε διαφορετικές ανάγκες διαφορετικές υποχρεώσεις δεν συμβαδίζουν δηλαδή και

προκύπτουν συγκρούσεις και εντάσεις και κακή συνεργασία πολλές φορές μη αποδοτική

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Ναι πάμε και πιο ψηλά σίγουρα τα κύρια χαρακτηριστικά είναι συνέπεια των λόγων και των αποφάσεων η εφαρμογή των νόμων χωρίς αποκλίσεις ώστε να μην υπάρχουν και παρατράγουδα θα στο πω και έτσι κάποιο παρά κάποιο παράδειγμα θα μπορούσε να είναι η λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων του σχολείου όπου θα έπρεπε να υπάρχει μία δημοκρατική συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και πολλές φορές δεν συμβαίνει αυτό

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

θεωρώ σημαντικό ότι είναι η αγαστή συνεργασία με το Σύλλογο διδασκόντων με το Σύλλογο Γονέων και Κηδεμόνων ενισχύουν πάρα πολύ το ρόλο τους αλλά και σίγουρα και η επιμόρφωση σε νέες πρακτικές κάτι άλλο;

Σε αυτό το κομμάτι όχι

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

η έλλειψη υποστήριξης θεωρώ ότι είναι πολύ συχνό φαινόμενο ένα άλλο πολύ σημαντικό είναι η έλλειψη κονδυλίων η έλλειψη και πάλι επιμόρφωσης ώστε να ώστε να μην έχουν τα εχέγγυα για να προχωρήσουν και προσωπικά παραπάνω αλλά και τον οργανισμό να τον βάλουν σε άλλη τροχιά

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

επιβάλλεται σε κάποιο βαθμό. Είναι υποχρεωμένος ένας διευθυντής να ακολουθήσει κάποιους κανόνες νόρμες Αλλά από κει και πέρα έγκειται στην νοοτροπία του εκάστοτε διευθυντή Δεν πιστεύω ότι ένας διευθυντής... Διέπεται από επαγγελματισμό επειδή λειτουργεί άριστα ως εκτελεστικό όργανο

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Α είναι πάρα πολύ σημαντικός γιατί ο διευθυντής είναι αυτός που δίνει και το ρυθμό στο στο σύλλογο διδασκόντων και στους γονείς και γενικότερα σε όλο το σχολείο αλλά πολλές φορές αποδεικνύεται και δίκικοπο μαχαίρι θέλει προσοχή στο πώς εκφράζεται καμιά φορά ο επαγγελματισμός

μπορεί να δημιουργήσει εντάσεις

ακριβώς να εκληφθεί ως κάτι άλλο ως επιθυμία για ανέλιξη σε κάποιο άλλο κλιμάκιο ως ματαιοδοξία και πρέπει πάντα να υπάρχει μία χρυσή τομή να τηρούνται ισορροπίες

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Σίγουρα είναι πολύ σημαντική η επαγγελματική ανάπτυξη όπως προανέφερα Οι εποχές αλλάζουν συνεχώς πρέπει να συμβαδίζει και ο διευθυντής και εμείς ως εκπαιδευτικοί και πιστεύω ότι είναι ώρα να απεμπλακούμε από το κλασικό μοντέλο του Έλληνα διευθυντή

δηλαδή λέγοντας ότι;

Που συγκεντρώνει απλώς όλες τις εξουσίες πάνω του που παρουσιάζει ένα προφίλ άτεγκτο, λίγο αποκομμένος από την πραγματικότητα, από τη σχολική τάξη. Πιστεύω πως έχει έρθει το πλήρωμα του χρόνου να προχωρήσουμε να κάνουμε βήματα μπροστά και η ανάπτυξη του επαγγελματισμού θα μας οδηγήσει σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Εκ πρώτης όψεως έτσι Έτσι φαίνεται αλλά ζώντας τόσα χρόνια μέσα στην σχολική πραγματικότητα δεν αφήνει περιθώρια ευελιξίας και αυτονομίας, ελευθερίας, οπότε δεν θεωρώ ότι η συκέντρωση εξουσιών σε ένα πρόσωπο οδηγεί στα επιθυμητά αποτελέσματα, τέλος πάντων...

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Σίγουρα υπάρχουν σεμινάρια, ημερίδες ,τέτοιου είδους πρωτοβουλίες αλλά νομίζω ότι θα έπρεπε να γίνονται υποχρεωτικά αλλά με κάποιον τρόπο όλοι να λαμβάνουν τα αντίστοιχα ερεθίσματα. Να μην είναι θέμα επιλογής να αφορά όλους

Συνέντευξη 13

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι

Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Όχι δεν έχω αναλάβει αντίστοιχη θέση στο παρελθόν, ούτε επιδιώκω για το μέλλον

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δεν έχω παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια -

Πόσο σας βοήθησαν -

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα

χαρακτηριστικά του; Επαγγελματισμός είναι μια ιδιαίτερη συμπεριφορά που επιδεικνύεις στον εργασιακό σου βίο. Να έχεις επίγνωση των υποχρεώσεων σου να τηρείς έναν κώδικα αξιών και να εργάζεσαι με σοβαρότητα και υπευθυνότητα

Πρώτο και σημαντικότερο χαρακτηριστικό είναι οι **εξειδικευμένες γνώσεις** του.

Επόμενο βασικό χαρακτηριστικό ενός σωστού επαγγελματία είναι να εμπνέει εμπιστοσύνη και αξιοπιστία, ενώ σημαντικά στοιχεία είναι επίσης η σοβαρότητα και η ακεραιότητά του.

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ο καλός επαγγελματίας του εκπαιδευτικού χώρου, φροντίζει συνεχώς να αναπτύσσει και να βελτιώνει τις δεξιότητες του για το αντικείμενο του, να εκπαιδεύεται συνεχώς και να αναβαθμίζει τις γνώσεις του είτε με συνεχή σεμινάρια, πτυχία, είτε πιστοποιήσεις με σκοπό να του παρέχουν βελτιστοποίηση και μέγιστη απόδοση.

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Σαφώς και διαφοροποιείται, κάτι που δικαιολογεί εξάλλου το πλήθος της έρευνας αλλά και των μελετών που έχουν πραγματοποιηθεί. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι είναι εν γένει δύσκολο η διδασκαλία να μετασχηματιστεί σε επάγγελμα με την στενή έννοια του όρου.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ναι, προφανώς και διαφοροποιείται. Οι διευθυντές ουσιαστικά είναι κάτοχοι θέσεων γραφειοκρατικής ιεραρχίας, πράγμα που τους διαφοροποιεί από τα στελέχη διοίκησης στη βάση της ικανότητάς τους.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Θα πρέπει να έχει δεξιότητες επικοινωνίας, καθώς και ικανότητα ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων. Πολύ σημαντικό επίσης, είναι η γνώση των αρχών διοίκησης και η ικανότητα εφαρμογής τους. Τέλος, θα πρέπει να έχει ηγετικές ικανότητες. Ως παράδειγμα, θα μπορούσα να αναφέρω την ικανότητα αντιμετώπισης μιας διένεξης μεταξύ δυο υφισταμένων του.

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Ο βασικός λόγος για τον επαγγελματισμό των διευθυντών σχολικών μονάδων είναι ότι αυτοί θεωρούνται οι άνθρωποι-κλειδιά για την επιβολή των μεταρρυθμίσεων, που αλλάζουν τους προσανατολισμούς της εκπαίδευσης. Οι διευθυντές είναι ο σύνδεσμος μεταξύ των κεντρικών σχεδιασμών και της εφαρμογής τους στο σχολικό πλαίσιο. Ως φορείς της κεντρικής εξουσίας, είναι από τους κυριότερους υπευθύνους για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Γραφειοκρατία, σχέσεις του διευθυντή με τους γονείς των μαθητών και με τους εκπαιδευτικούς, συνδικαλισμός, τοπική κοινωνία.

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους, εγκυκλίους;

Θεωρώ ότι είναι κυρίως προσωπική υπόθεση του καθενός και σχετίζεται με το αίσθημα ατομικής ευθύνης, παρά ότι επιβάλλεται από νόμους και εγκυκλίους.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Το σχολείο αναμφισβήτητα αποτελεί ένα ζωντανό οργανισμό και για να λειτουργήσει αποδοτικά, χρειάζεται όσο το δυνατόν αρμονικότερη συνεργασία μαθητών, γονέων και εκπαιδευτικών. Ο διευθυντής είναι αυτός που καθορίζει σε μεγάλο βαθμό αυτές τις σχέσεις, στηρίζοντας με αυτόν τον τρόπο, τη σχολική αποτελεσματικότητα.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή; Π.χ. μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Ο βασικός λόγος για την επαγγελματικοποίηση των διευθυντών σχολικών μονάδων είναι ότι αυτοί θεωρούνται οι άνθρωποι-κλειδιά για την επιβολή των μεταρρυθμίσεων, που αλλάζουν το σχήμα και τους προσανατολισμούς της. Αυτή η αλλαγή για να πραγματοποιηθεί, απαιτεί συνεχή επιμόρφωση, ενημέρωση πάνω στα αποτελέσματα διεθνών ερευνών και προσωπική δουλειά. Μόνο έτσι μπορεί να επιτευχθεί επαγγελματική ανάπτυξη.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Όχι στον βαθμό που θα έπρεπε. Οι διευθυντές, για να μπορούν να επαναπροσδιορίσουν τον νέο τους ρόλο στο σύγχρονο σχολείο, θα πρέπει να μην είναι επιφορτισμένοι με καθημερινές δουλειές του σχολείου, που πράγματι τους στερούν πολύτιμο χρόνο. Ο υπερκείμενος συγκεντρωτισμός, δεν βοηθάει σίγουρα προς αυτήν την κατεύθυνση.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Η επαγγελματικοποίηση των διευθυντών, ενεργοποιείται με τις νέες πολιτικές της Δημόσιας Διοίκησης, προωθείται από Διεθνείς Οργανισμούς και παγιώνεται με την εμφάνιση των θεσμών των επαγγελματιών εκπαίδευσης.

Συνέντευξη 14

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

- Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

- Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

- Ναι Όχι

Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν ή επιδιώκετε στο μέλλον;

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Πόσο σας βοήθησαν

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό; Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Αντιλαμβάνομαι τον όρο επαγγελματισμό ως μία ιδιότητα – συμπεριφορά που οφείλει να διαθέτει κάθε εργαζόμενος άνθρωπος σε όλα τα επαγγέλματα και σε όλες τις θέσεις που υπηρετεί. Τα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει ένας επαγγελματίας είναι άριστες - πολύ καλές εξειδικευμένες γνώσεις του αντικειμένου, συνεχής επιμόρφωση, υπευθυνότητα, ευελιξία ,πολύ καλή γνώση των νόμων και η συμπεριφορά στον χώρο εργασίας να διακρίνεται από σεβασμό και ισότιμη αντιμετώπιση προς όλους τους εργαζόμενους στον χώρο εργασία (από καθαρίστρια έως διευθυντή)

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Σχετίζεται άμεσα με το εκπαιδευτικό επάγγελμα, καθώς και ο εκπαιδευτικός οφείλει να χαρακτηρίζεται από επαγγελματισμό και η συμπεριφορά του να διαθέτει όλα χαρακτηριστικά του επαγγελματία, όπως πολύ καλές γνώσεις, υπευθυνότητα και τήρηση των κανόνων που διέπει ένα σχολείο, σεβασμό προς μαθητές, συναδέλφους και λοιπό προσωπικό, συνεχής επιμόρφωση...

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Όχι, δεν διαφοροποιείται από τους άλλους κλάδους ως προς τα χαρακτηριστικά που οφείλει να διαθέτει, καθώς ένας επαγγελματίας έχει τα ίδια χαρακτηριστικά όποιο επάγγελμα και αν ασκεί. Σίγουρα ο εκπαιδευτικός οφείλει να έχει μεγαλύτερη υπευθυνότητα, ευελιξία και ενσυναίσθηση, καθώς συναναστρέφεται με άτομα που η προσωπικότητά τους είναι ακόμη υπό διαμόρφωση.

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Πιστεύω πως σε γενικές γραμμές ο επαγγελματισμός είναι ίδιος για όλα τα επαγγέλματα. Ωστόσο , τα στελέχη διοίκησης πρέπει να διαθέτουν κάποια

χαρακτηριστικά εντονότερα, όπως η ευελιξία, ισότιμη μεταχείριση , υπευθυνότητα και φυσικά εξειδικευμένες γνώσεις.

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

ευελιξία, ισότιμη μεταχείριση , υπευθυνότητα, εξειδικευμένες γνώσεις, συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη, ..

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Άριστες γνώσεις του αντικειμένου, γνώση των κανονισμών – νόμων, ισότιμη μεταχείριση, ευελιξία, αποφασιστικότητα, προτάσσει το γενικό καλό έναντι προσωπικών φιλοδοξιών, διάθεση για ανάπτυξη και εξέλιξη του ιδρύματος – της επιχείρησης.

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Ελλιπείς γνώσεις, προσωπικές φιλοδοξίες, ευθυνοφοβία, μη ανάληψη πρωτοβουλιών, απλή διεκπεραίωση διοικητικών καθηκόντων, μη ευελιξία, κατάχρηση εξουσίας

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Πάνω από όλα είναι προσωπική υπόθεση αλλά είναι αναγκαία και η ύπαρξη νόμων, καθώς οριοθετεί τις συμπεριφορές και δεν επιτρέπει την ερμηνεία των κανόνων ανάλογα με τις προσωπικές ή πολιτικές πεποιθήσεις .

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Θεωρώ πως ο διευθυντής είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου. Όταν σε ένα σχολείο ο διευθυντής χαρακτηρίζεται από επαγγελματισμό, με την πάροδο του χρόνου όλοι θα ακολουθήσουν το παράδειγμά του. Σίγουρα θα υπάρχουν και αυτοί που θα εναντιώνονται αλλά θα αποτελούν μειοψηφία.

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Όχι μόνο σημαντικός αλλά αναγκαίος έως και υποχρεωτικός, καθώς οι συνθήκες εργασίας συνεχώς αλλάζουν (ψηφιακά εργαλεία – ξένες γλώσσες – εξωστρέφεια = απαραίτητα σε όλες τις επιχειρήσεις). Οι γνώσεις των πτυχίων του Πανεπιστημίου δεν επαρκούν για την προαγωγή και ανάπτυξη του επαγγελματισμού σε κανένα επάγγελμα.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Σε κάποια σημεία ίσως να τον δυσχεραίνει (πχ. Να σεβαστεί τις αποφάσεις συλλόγων) αλλά πιστεύω πως στο υπάρχον πλαίσιο μπορεί ένας διευθυντής να λειτουργήσει με επαγγελματισμό. Υπάρχει «αρκετός χώρος» να αυτενεργήσει και να δράσει με ευελιξία.

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Για την αναβάθμιση του επαγγελματισμού των διευθυντών δεν υπάρχουν κατά την άποψη μου ενέργειες από το κράτος. Περισσότερες ενέργειες γίνονται για τους εκπαιδευτικούς και όχι για τους διευθυντές. Ίσως γιατί ακόμη μπορεί να θεωρείται ο ρόλος του απλά διεκπεραιωτικός και όχι βασικός.

Συνέντευξη 15

Δημογραφικά στοιχεία

A: Δημογραφικά χαρακτηριστικά

1. Φύλο:

- γυναίκα άντρας

2.. Έτη υπηρεσίας:

- 1-10 11-20 21-30 περισσότερα από 30

3. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσή σας;

- δεύτερο πτυχίο μεταπτυχιακό διδακτορικό

4. Έχετε αναλάβει θέση διοικητική στο παρελθόν;

Ναι Όχι

5. επιδιώκετε στο μέλλον;

Ναι Όχι

6. Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Ναι Όχι

Έχετε παρακολουθήσει προγράμματα επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης, θέματα ψυχολογίας , διδακτική των φυσικών επιστημών

Ποια ήταν η χρονική τους διάρκεια

Άλλα ήταν ετήσιας διάρκειας , άλλα μικρότερα από 10 έως 200 ώρες

Πόσο σας βοήθησαν

βοήθησαν στο να εντοπίσω λάθη στην καθημερινή μου πρακτική στο σχολείο... να βελτιωθώ ως παιδαγωγός και να μάθω πράγματα που ποτέ δεν τα είχα ακούσει στη Σχολή. Εξαιρετικά ενδιαφέροντα και βοηθητικά

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο επαγγελματισμό

Δύσκολη ερώτηση... μάλλον με τον όρο επαγγελματισμό έχω στο μυαλό μου ένα σύνολο πραγμάτων , όπως ας πούμε ένα ικανοποιητικό βιογραφικό , με σπουδές αλλά και άλλα τυπικά προσόντα όπως όρεξη για δουλειά , συνέπεια , μεράκι για τη δουλειά σου.

Ποια τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του;

Όπως είπα παραπάνω είναι απαραίτητο ένα καλό επίπεδο σπουδών , να έχεις κατοχυρωμένα επαγγελματικά δικαιώματα και αναγνώριση, όπως και από το υπόλοιπο κοινωνικό σύνολο , αναγνώριση της δουλειάς σου και της προσφοράς σου. Να έχεις ακόμα και δεξιότητες για να μπορείς να φέρεις εις πέρας το καθήκον σου και τις υποχρεώσεις σου που δεν είναι και λίγες εδώ που τα λέμε... και σίγουρα να

ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σωματείο – φορέα, που προασπίζεται τα δικαιώματά σου και το επάγγελμά σου

Πώς σχετίζεται ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες του εκπαιδευτικού επαγγέλματος;

Ο επαγγελματισμός με τις συνθήκες ναι... θα πρέπει να παίζει σημαντικό ρόλο γιατί δεν είναι, δεν υπάρχουν οι ίδιες συνθήκες σε όλα τα σχολεία. Υπάρχουν σχολεία μεγάλα, και υπάρχουν σχόλια μονοθέσια ολιγοθέσια. Σχολεία που διαθέτουν εκπαιδευτικούς με μεγάλη εμπειρία και πολυετή προϋπηρεσία και σχολεία που απαρτίζονται από αναπληρωτές εκπαιδευτικούς με μικρή εμπειρία και διαφορετικές εργασιακές σχέσεις.. Διαφορετικά λειτουργείς εκεί διαφορετικά λειτουργείς στο άλλο. Υπάρχουν σχολεία που έχεις μειονότητες, Ρομά, δύσκολες περιπτώσεις, υπάρχουν σχολεία με ιδιαιτερότητες σε περιοχές με οικονομική δυσπραγία που μαστίζονται από ανεργία οι γονείς, και φυσικά σχολεία με παιδιά ειδικών αναγκών. Ακριβώς αυτές τις περιπτώσεις είναι που αναδεικνύεται με τον καλύτερο τρόπο επαγγελματισμός των διευθυντών. Εκεί ο διευθυντής αποδεικνύει την αξία του τη δυναμική του και το κατά πόσο τιμά το επάγγελμα και τη θέση που κατέχει.

Πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση διαφοροποιείται από άλλους επαγγελματικούς κλάδους;

Δε θα πρέπει να μας ξενίζει ο επαγγελματισμός στην εκπαίδευση .. όσο κι αν υποστηρίζουμε ότι δεν κάνουμε ένα επάγγελμα (με τη στενή έννοια του όρου τη βιοποριστική) και ότι η δουλειά μας είναι ένα λειτούργημα. Ίσως ένας λόγος ακόμα για να λειτουργούμε πιο επαγγελματικά και να δείχνουμε μεγαλύτερη αφοσίωση , δίνοντας όλες μας τις δυνάμεις για τη βελτίωση του παραγόμενου έργου αλλά και την ολοκλήρωση των μαθητών μας

Διαφοροποιείται ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών από τον επαγγελματισμό των διευθυντών /στελεχών διοίκησης

Ε, ναι. Άλλο πράγμα η εκπαιδευτική διαδικασία , άλλο η διοίκηση. Όταν αναλαμβάνεις τη διοίκηση ο ρόλος σου είναι διττός είσαι και παιδαγωγός αλλά και ηγέτης. Δεν περιορίζεσαι μόνο στο εκπαιδευτικό έργο έχεις να διαχειριστείς και τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς , τη γραφειοκρατία , και να φανείς αντάξιος του ρόλου

σου. Οφείλεις να διαχειριστείς κρίσεις και προβλήματα όπως αυτά που βιώνουμε τώρα στον καιρό της πανδημίας. Σίγουρα θα πρέπει να συνεργάζεσαι με τους προϊσταμένους αλλά και τις τοπικές αρχές που θα πρέπει να βρίσκονται στο πλευρό σου και να σε συνδράμουν σε κάθε ανάγκη που θα προκύψει στη διάρκεια του σχολικού έτους

Ποια είναι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του επαγγελματισμού των στελεχών διοίκησης; Θέλετε να μας δώσετε ένα παράδειγμα;

Θεωρώ ότι πολλά από τα στελέχη της διοίκησης, ενώ στο παρελθόν ήταν κι αυτοί ενεργοί εκπαιδευτικοί... ξεχνάνε την προηγούμενη θέση τους και τα προβλήματα και αντιμετωπίζουν αφ υψηλού τους υφισταμένους τους. Έτσι διακατέχονται από αλαζονεία, αδιαλλαξία και εγωκεντρισμό... ίσως και μια εσωστρέφεια θα έλεγα. Αντίθετα θα έπρεπε να έχουν αυξημένη ενσυναίσθηση, να μπαίνουν στη θέση του άλλου και να μπορούν να κατανοήσουν τα προβλήματα, τις ιδιαιτερότητες του καθενός και να μπορούν να συμβάλλουν εποικοδομητικά στη λειτουργία των σχολείων και κυρίως των εκπαιδευτικών. Όταν

Ποιοι παράγοντες ενισχύουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Όπως είπα και παραπάνω οι γνώσεις. Πτυχίο, μεταπτυχιακό και συνεχής επιμόρφωση σε διάφορους τομείς που σχετίζονται με τη δουλειά του και τα ενδιαφέροντά του. Άλλο θα μπορούσε να η δέσμευση του να υποστηρίζει το ρόλο του διευθυντή, να έχει επίγνωση των υποχρεώσεων του και να αναλαμβάνει το ρόλο συνειδητά και όχι με σκοπό το επίδομα. Το πλαίσιο θεσμικό – νομικό που επιβάλλει το Υπουργείο, ορίζοντας με σαφήνεια κάθε φορά τις αρμοδιότητες και τα περιθώρια άσκησης εξουσίας και πολιτικής στο χώρο του σχολείου του. Αλλά να μην παραγνωρίζουμε και το ρόλο της προσωπικότητά του, το χαρακτήρα του. Πρέπει να είναι συνεπής, οργανωτικός να έχει διοικητικές ικανότητες και να έχει το σθένος να αντιμετωπίσει κάθε είδους πρόβλημα ή κρίση που προκύπτει στη σχολική μονάδα και δεν είναι και λίγες. Εδώ που τα λέμε...

και ποιοι τον εμποδίζουν τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Το ίδιο το κράτος , από τη στιγμή που περιορίζει τον διευθυντή σε ένα μικρό ρόλο με περιορισμένες και όχι ουσιαστικές αρμοδιότητες για το πως θα διαχειριστεί το σχολείο του, τα οικονομικά του , τους συναδέλφους. Οι αγκυλώσεις σε τρόπους και συμπεριφορές του παρελθόντος, ένας διευθυντής δηλαδή που είναι απρόσιτος , απομονωμένος στο γραφείο του και δε δίνει σημασία στο τι γίνεται έξω από αυτό. Όταν δε θέλει να καινοτομήσει, να έχει ένα σχολείο ανοιχτό στην κοινωνία να είναι εύελο και να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα. Και σίγουρα όταν του επιβάλλονται άνωθεν εντολές και δεν έχει περιθώρια να διαχειριστεί τα θέματα του σχολείου του με σχετική αυτονομία. Τότε υπάρχει πρόβλημα , γιατί στην ουσία μεταβάλλεται σε ένα άβουλο ον, εκτελεστικό όργανο των προϊσταμένων του.

Θεωρείται ότι ο επαγγελματισμός είναι προσωπική υπόθεση ή επιβάλλεται από νόμους , εγκυκλίους;

Θα έλεγα ότι συνδυάζει και τα δύο. Είναι και θέμα προσωπικότητας αλλά και οροθετείται θεσμικά. Δηλαδή και πρέπει να διαθέτεις τα χαρακτηριστικά που ανέφερα πιο πάνω αλλά και να παρακολουθείς τη νομοθεσία μ τις εξελίξεις , τις ερμηνευτικές εγκυκλίους ώστε να ανταποκρίνεσαι αποτελεσματικά στα καθήκοντα του και να ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του εκπαιδευτικού συστήματος. Να μην παρεκκλίνει , να μην κάνει σφάλματα και να μη θέτει τη θέση του αλλά και των υφισταμένων του σε κίνδυνο.

Πόσο πιστεύετε ότι ο επαγγελματισμός του διευθυντή συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου;

Το Α και το Ω είναι για τη λειτουργία του σχολείου. Και αυτό εύκολα μπορείς να το διαπιστώσεις π.χ. με την αλλαγή στην ηγεσία του σχολείου πώς άλλαξαν φυσιολογία και δυναμική. Πολύ καλά σχολεία απορρυθμίστηκαν ή άλλα βελτιώθηκαν δραματικά. Ο επαγγελματισμός του διευθυντή θα δημιουργήσει ένα θετικό κλίμα , θα βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να γίνουν πιο δημιουργικοί , να δουλεύουν με μεγαλύτερο μεράκι και ζήλο και να γίνει το σχολείο τους πόλος έλξης για μαθητές από άλλες περιοχές της πόλης και φυσικά μπορεί να συμβεί το αντίθετο. Ένα σχολείο με μια καλή φήμη , ένα χρόνο μετά την ανάληψη από νέο διευθυντή να αντιμετωπίσει ένα σύνολο προβλημάτων με τα παιδιά ,τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς

Ποιος ο ρόλος της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης στη προαγωγή του επαγγελματισμού του διευθυντή ;Π.χ μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης κι άλλων δράσεων

Πολύ σημαντικός , όπως σε όλη τη διάρκεια της εργασίας ενός εκπαιδευτικού. Χρειάζεται νέες γνώσεις , νέες δεξιότητες , για να μπορεί να προσαρμόζεται και να είναι ευέλικτος αλλά και χρήσιμος όπως στην παρούσα φάση της πανδημίας. Όσα μαθαίνουμε τόσα χρόνια στην επιμόρφωση Β επιπέδου τα χρειαστήκαμε για να μπορέσουμε να ανταποκριθούμε στις ανάγκες της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. και όχι μόνο αυτό ως ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον σε μία κοινωνία που διαρκώς μετασχηματίζεται που οι ανάγκες ολοένα και μεγαλώνουν θα πρέπει να είμαστε ευπροσάρμοστοι, να μη φοβόμαστε τις αλλαγές, να τολμούμε και να μαθαίνουμε διαρκώς. περισσότερο χρήσιμη από ποτέ άλλοτε είναι η Διά Βίου εκπαίδευση.

Το συγκεντρωτικό πλαίσιο του ελληνικού εκπ/κού συστήματος ευνοεί τον επαγγελματισμό των διευθυντών;

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ένα συγκεντρωτικό όλοι το γνωρίζουμε. και δημιουργεί προβλήματα Σαφώς στη λειτουργία των σχολείων γιατί όπως γνωρίζετε δεν έχουν όλα τα σχολεία της επικρατείας τα ίδια χαρακτηριστικά. αντιμετωπίζονται όμως σαν να είναι ίδια. το ίδιο συμβαίνει και με τους διευθυντές, τους περιορίζει δεν τους αφήνει περιθώρια αυτενεργήσουν να αυτονομηθούν. και έτσι είναι δύσκολο να μιλήσεις για επαγγελματισμό όταν το ίδιο το κράτος σε βλέπει πώς ένα απλό εκτελεστικό του οργάνου που θα εφαρμόσεις νόμος κανόνες και εγκυκλίους, χωρίς να μπορείς να κάνεις διαφορετικά και να μπορέσεις να διαφοροποιηθεί προκειμένου εξυπηρετήσεις τις ανάγκες του σχολείου σου και τις σχολικής σου κοινότητας

Υπάρχουν από την πλευρά της πολιτείας πρωτοβουλίες και ενέργειες για να αναβαθμιστεί ο επαγγελματισμός των διευθυντών;

Για το Υπουργείο Παιδείας θα λέγαμε ότι έχει τη βούληση να έχει επαγγελματίες διευθυντές που να διακρίνονται για τον επαγγελματισμό και τη συνέπεια τους. Εν μέρει πάντα, γιατί στην πράξη απέχει θα λέγαμε από την αρχική βούληση. Όπως ανέφερα και πιο πάνω Εάν δεν αυτονομηθεί ο διευθυντής της σχολικής μονάδας να μπορέσει να ενεργήσει να αναλάβει πρωτοβουλίες, να πάρει αποφάσεις, να διαχειριστεί τα οικονομικά του δεν θα είναι ένας ολοκληρωμένος επαγγελματίας θα

είναι απλά ένας δημόσιος υπάλληλος χωρίς ουσιαστικές αρμοδιότητες, φέροντας μόνο τον τίτλο το προϊσταμένου