



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



1

Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς

WP 2 – Συνεργατικός σχεδιασμός των μέσων πολιτικής

Οκτώβριος 2022

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

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανακλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.



© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

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

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



Εισαγωγή

Αυτός ο οδηγός παρουσιάζει τις υπό εξέλιξη εργασίες του προγράμματος LOOP. Στόχος του προγράμματος LOOP είναι να υπολογιστεί ο αντίκτυπος και η προσαρμοστικότητα του προγράμματος επιμόρφωσης των μεντόρων και του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς, με γνώμονα τη βελτίωση της σταδιοδρομίας στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Στον οδηγό, προτείνονται ποικίλες ενότητες που καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα σημαντικών θεμάτων για την υποστήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν από εκπαιδευμένους μέντορες.

Οι προτεινόμενες ενότητες και οι συναφείς δραστηριότητες στοχεύουν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ των προγραμμάτων Αρχικής Εκπαίδευσης των Εκπαιδευτικών (ΑΕΕ) και της διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών κατά τα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας τους. Αυτό σημαίνει ότι το πρόγραμμα θα αποτελέσει **το πρώτο βήμα της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών** και έχει σκοπό την παροχή **προσωπικής, κοινωνικής και επαγγελματικής υποστήριξης στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς**, καθώς και υλικού που θα τους βοηθήσει να αντιμετωπίσουν τις πλέον επιτακτικές τους ανάγκες, όπως αυτές προσδιορίστηκαν από την έρευνα που προηγήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος.

Δεδομένων των διαφορετικών συνθηκών όσον αφορά το πλαίσιο πολιτικής και τα υφιστάμενα πλαίσια ΑΕΕ και εισαγωγικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών σε όλη την Ευρώπη, αλλά και των ιδιαίτερων προκλήσεων κάθε περιοχής και κάθε σχολείου, ο παρών οδηγός θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ως πρόσκληση για τους μέντορες και τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, **ως μια εργαλειοθήκη με προτάσεις και έτοιμες δραστηριότητες που μπορούν να επιλέξουν και να προσαρμόσουν τα σχολεία και οι μέντορες, στις πλέον επιτακτικές ανάγκες και στην εκάστοτε πραγματικότητά τους.**

Ο οδηγός διαρθρώνεται σε 14 ενότητες, οι οποίες με τη σειρά τους εμπεριέχουν διάφορους τύπους δραστηριοτήτων: συνεδρίες ένας προς έναν, εργαστήρια συζήτησης, θεωρητικές αναγνώσεις και παρουσιάσεις, κατευθυντήριες γραμμές και εργαλεία αυτοαναστοχασμού/αυτοαξιολόγησης. Εν ολίγοις, οι προτεινόμενες δραστηριότητες έχουν ως στόχο την υποστήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών ως προς:

- **Επαγγελματικές πτυχές που αφορούν παιδαγωγικές ικανότητες**, όπως η προσαρμογή των παιδαγωγικών προσεγγίσεων σε μια ομάδα μαθητών, η χρήση καινοτόμων και δημιουργικών εργαλείων για την προετοιμασία, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των μαθημάτων, την επικοινωνία και τις δεξιότητες αλληλεπίδρασης.
- **Νομικά/διοικητικά ζητήματα** που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού και το σχολείο, όπως οι εσωτερικές διοικητικές διαδικασίες του σχολείου.
- **Κοινωνικοπολιτισμικές πτυχές** που έχουν να κάνουν με τους κανόνες/διαδικασίες του σχολείου όπου πρόκειται να εργαστούν οι νέοι εκπαιδευτικοί, δηλαδή το συγκεκριμένο πλαίσιο, την κουλτούρα και ιδίως την διαδικασία **«των συζητήσεων στο γραφείο»**, στο πλαίσιο της οποίας οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα κληθούν να διαχειριστούν αντικρουόμενες απόψεις σχετικά με την καταλληλότερη μεθοδολογία διδασκαλίας.

Οι ενότητες αυτές έχουν σχεδιαστεί με την απαραίτητη ευελιξία ώστε να είναι δυνατή η προσαρμογή τους στις εθνικές και τοπικές ιδιαιτερότητες κάθε χώρας. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό τα σχολεία και οι μέντορες που χρησιμοποιούν αυτόν τον οδηγό, να τον προσεγγίζουν με ευελιξία και προορατικότητα ως εξής: πρώτον, πρέπει να μελετήσουν προσεκτικά τις ενότητες και τις δραστηριότητες και να επιλέξουν τα θέματα και τους τομείς προτεραιότητας στους οποίους θέλουν να εστιαστούν, δεύτερον, αν και οι δραστηριότητες έχουν σχεδιαστεί ως



αυτοτελείς και έτοιμες για εφαρμογή, πιθανότατα οι μέντορες να πρέπει να τις προσαρμόσουν, να τις πλαισιώσουν και να τις εμπλουτίσουν ανάλογα με το εκάστοτε πλαίσιο, τη σχολική κουλτούρα και την επαγγελματική τους εμπειρία, τρίτον, οι προτεινόμενες δραστηριότητες αποτελούν, όπως αναφέρθηκε, ένα πρώτο βήμα προς την ευρύτερη επαγγελματική ανάπτυξη τόσο των μεντόρων όσο και των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών. Συνεπώς, οι ενότητες μπορούν και πρέπει να επεκταθούν και να συμβαδίσουν με το τρέχον πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης που εφαρμόζεται σε κάθε πλαίσιο.

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι **ο οδηγός αυτός θεωρεί τα σχολεία ως οργανισμούς μάθησης**. Δηλαδή, οι δραστηριότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα που περιγράφονται εδώ, βασίζονται στην αρχή της συνεργατικής μάθησης, με τη μορφή της μάθησης από ομότιμους/σε ομάδες, των επαγγελματικών δικτύων, των κοινοτήτων συνεργατικής μάθησης και της συλλογικής μάθησης. Κατά συνέπεια, αφορά **ολόκληρη την κοινότητα των εκπαιδευτικών πέρα από τις σχέσεις και τις δραστηριότητες μεταξύ έμπειρων και νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών**. Προβλέπει ότι διάφορα μέλη του σχολείου είναι υπεύθυνα για την εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής, ώστε να προωθείται μια αμοιβαία δέσμευση για την υποστήριξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στα πρώτα τους βήματα.

Τέλος, οι ενότητες περιέχουν στοιχεία και δραστηριότητες που συμπίπτουν και διασυνδέονται εμπρόθετα με άλλες ενότητες και δραστηριότητες. Ο σχετικά μεγάλος αριθμός ενότητων αποσκοπεί στην παροχή ποικίλων, **αυτοτελών συνόλων δραστηριοτήτων που μπορούν να υλοποιηθούν ανεξάρτητα ή να συνδυαστούν εν μέρει ή σε μεγάλο βαθμό με άλλες ενότητες για να ενισχυθεί ο αντίκτυπός τους και να ευνοήσουν διαφορετικές προσεγγίσεις σε παρόμοια θέματα**. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει το περιεχόμενο κάθε ενότητας και συνοψίζει τους πιθανούς τρόπους συσχέτισμού τους:

Ενότητα	Συνδυάζεται με τις ενότητες...
1. Καλωσόρισμα	Όλες τις ενότητες.
2. Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων	2, 4, 5, 6 και 11.
3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός	3, 7, 8 και 11.
4. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη	3, 9, 10 και 12.
5. Θέματα πίεσης και άγχους	3, 4, 6, 9, 10, 11 και 12.
6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή	3, 4, 6, 9 και 8.
7. Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ	2, 8, 10 και 11.
8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης	2, 6 και 13.
9. Διαχείριση τάξης και πειθαρχία	4, 7, 10 και 11.
10. Διαχείριση διαφόρων τύπων μαθητών	4, 7, 12, 13 και 14.
11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης	2, 3, 7 και 9.
12. Συνεργασία με τους γονείς	4, 5 και 10.
13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς	8, 10 και 14.
14. Διοικητικά και τεχνικά θέματα	10 και 13.

Οι παραπάνω συσχετίσεις βασίζονται σε θεματικές συμπτώσεις, επιπροσθέτως μπορεί να προκύψουν και άλλες με βάση τη φύση των δραστηριοτήτων κάθε ενότητας και τους τρόπους με τους οποίους αυτές μπορούν να συνδυαστούν (π.χ. συνδυασμός ή σύνθεση διαφορετικών δραστηριοτήτων που υλοποιούνται στη βάση συνεδριών 1:1 ή διαφορετικών εντύπων αυτοαξιολόγησης).

Θα πρέπει να γίνει μια τελευταία παρατήρηση σε σχέση με το ρόλο των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών. **Αυτό το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα έχει ως στόχο να**



υποστηρίξει, να κινητροδοτήσει και να ενεργοποιήσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς με τρόπο τέτοιο, ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά σε αυτές τις δραστηριότητες και να προτείνουν τρόπους επιλογής, προσαρμογής και υλοποίησής τους. Είναι καθοριστικής σημασίας οι μέντορες να παρουσιάζουν πάντα αυτές τις δραστηριότητες καλώντας τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να έχουν λόγο σε κάθε βήμα της διαδικασίας μεντορισμού, προωθώντας μια ανοιχτή συζήτηση μεταξύ ίσων και συμπεριλαμβάνοντας στη διαδικασία όλο το προσωπικό του σχολείου, όπου αυτό είναι δυνατό, καθώς και άλλους μέντορες και νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς.

Ελπίζουμε αυτός ο οδηγός να βοηθήσει όλους εσάς να αναπτύξετε ένα συμμετοχικό σχέδιο δράσης βασισμένο στο εκάστοτε πλαίσιο για την εφαρμογή ενός προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, το οποίο θα είναι συνάμα ελκυστικό και χρήσιμο, θα δίνει έναυσμα για νέες δραστηριότητες και θα αποτελέσει εργαλείο αναστοχασμού και βελτίωσης του σχολείου σας.



Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Περιεχόμενα.....	6
1. Καλωσόρισμα.....	9
1.1 Κατάλογος ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων	13
1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους μέντορες.....	16
1.3 Ένα πρακτικό «πακέτο» καλωσορίσματος	19
1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μέντορα- εκπαιδευτικού	20
1.5 Σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών	24
1.6 Συμφωνία παρακολούθησης.....	28
1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ;.....	29
2. Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων	30
2.1 Μεθοδολογία της ενότητας (κύκλος PDCA)	33
2.2 Κατάλογος ελέγχου με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.....	37
2.3 Κατάλογος ελέγχου πιθανών (εξω)σχολικών δραστηριοτήτων.....	39
2.4 Πρότυπο του σχεδίου δράσης (με βάση τον κύκλο PDCA)	40
2.5 Πρότυπο καταγραφής των δραστηριοτήτων και των συνεδριών παρακολούθησης.....	41
3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός	42
3.1 Μαρτυρίες.....	45
3.2 Οδηγός συζήτησης ανάμεσα στο μέντορα και το νέο εκπαιδευτικό σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που τους οδήγησαν στο να γίνουν εκπαιδευτικοί	46
3.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός	47
3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού (ερωτηματολόγιο).....	52
3.5 Ιδέες για τους διευθυντές των σχολείων και τους έμπειρους εκπαιδευτικούς για να κινητροδοτήσουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς	56
3.6 Οδηγός συζήτησης των προσδοκιών των νέων εκπαιδευτικών.....	58
3.7 Σχέδιο διατήρησης υψηλών κινήτρων	59
4. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη.....	60
4.1 Οδηγός συζήτησης για το μέντορα	62
4.2 Πρότυπο ομαδικής εργασίας	66
5. Θέματα πίεσης και άγχους	71
5.1 Εισαγωγή στο θέμα του άγχους.....	75
5.2 Εισαγωγή στο θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών	79



5.3	Παραδείγματα ασκήσεων χαλάρωσης του σώματος και του πνεύματος	85
5.4	Παραδείγματα για τη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων	93
5.5	Ερωτηματολόγιο για τον έλεγχο του άγχους.....	98
5.6	Φόρμα για την παρακολούθηση του άγχους μέσω της τήρησης ημερολογίου ...	99
5.7	Έντυπο για το ημερολόγιο ευγνωμοσύνης	100
5.8	Αυτοαναστοχασμός σχετικά με μια αγχωτική κατάσταση στην εργασία	101
5.9	Πρότυπο για τη μήτρα Eisenhower.....	102
6.	Προσωπική και επαγγελματική ζωή.....	103
6.1	Μεθοδολογία της ενότητας	106
6.2	Ερωτηματολόγιο για την ευημερία των εκπαιδευτικών	109
6.3	Οδηγός αυτοαναστοχασμού	111
6.4	Συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.....	113
6.5	Πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής.....	118
7.	Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ	121
7.1	Ανάπτυξη υποστηρικτικών υλικών.....	123
7.2	Χρήση προσεγγίσεων διδασκαλίας πέραν της μετωπικής διδασκαλίας.....	125
7.3	Κατάλογος διαδικτυακών εργαλείων.....	136
7.4	Οδηγός συζήτησης ανάμεσα στο μέντορα και το νέο εκπαιδευτικό	142
8.	Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)	143
8.1	Το εθνικό πλαίσιο, οι απαιτήσεις και οι κανονισμοί για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών	146
8.2	Πρότυπο συζήτησης για το μέντορα	147
8.3	Πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού.....	152
9.	Διαχείριση τάξης και επιβολή πειθαρχίας.....	157
9.1	Οδηγός παρουσίασης διαφόρων κανόνων και κανονισμών για τη διαχείριση τάξης για τους μέντορες	161
9.2	(Αυτο)αξιολόγηση διαχείρισης της τάξης	166
9.3	Σενάρια πιθανών αλληλεπιδράσεων μαθητών για συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση.....	172
9.4	Οδηγός για την ανάπτυξη σχέσεων με τους μαθητές	176
9.5	Κατάλογος δραστηριοτήτων παρατήρησης (μικροδιδασκαλία).....	180
10.	Η διαχείριση διαφορετικών μαθητών (μαθητές με διαφορετικές ανάγκες)	183



10.1	Ένα εργαλείο αναστοχασμού του εκπαιδευτικού σχετικά με τη διαφορετικότητα	186
10.2	Εθνικό/τοπικό πλαίσιο για τους μαθητές με διαφοροποιημένες ανάγκες	188
10.3	Αναγνώριση των βασικών κατηγοριών μαθητών με ειδικές ανάγκες	189
10.4	Οδηγός μεντόρων για συζήτηση με αρχάριους εκπαιδευτικούς σχετικά με διάφορες ανάγκες μαθητών	200
11.	Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης	202
11.1	Αρχές αξιολόγησης και παροχής ανατροφοδότησης	204
11.2	Οδηγός συζήτησης για τον μέντορα	206
12.	Συνεργασία με τους γονείς	209
12.1	Παρουσίαση διαφόρων τύπων/προφίλ γονέων και τρόποι συνεργασίας μαζί τους	212
12.2	Οδηγός αλληλεπίδρασης γονέων-εκπαιδευτικών	215
13.	Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς	219
13.1	Κατάλογος ελέγχου δυνητικά εμπλεκόμενων φορέων	221
13.2	Οδηγός μέντορα για παρουσίαση συνεργασιών με τοπικούς φορείς.....	224
14.	Διοικητικές και τεχνικές υποχρεώσεις	227
14.1	Κατάλογος κανονισμών και απαιτούμενων εγγράφων.....	230
14.2	Οδηγός για τη δημιουργία αποθετηρίου	231
14.3	Οδηγός για τη δημιουργία portfolio του εκπαιδευτικού	236
	Βιβλιογραφία.....	240

2. Καλωσόρισμα

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η ενότητα «Καλωσόρισμα» έχει ως στόχο την ομαλή μετάβαση των νέων εκπαιδευτικών στο χώρο εργασίας ο οποίος ήδη χαρακτηρίζεται από συγκεκριμένη εργασιακή κουλτούρα και δομές. Όντας η πρώτη ενότητα του προγράμματος, μεριμνά για τη δημιουργία μιας ουσιαστικής και αποτελεσματικής εργασιακής σχέσης μεταξύ του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορά του. Περιλαμβάνει επίσης διάφορα εργαλεία και πρότυπα που μπορούν να εφαρμοστούν καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο διευθυντής του σχολείου θα έχει γνώση και επίγνωση των προϋποθέσεων που πρέπει να εξασφαλίσει για την προώθηση ενός επιτυχημένου προγράμματος εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα μέσω του θεσμού του μεντορισμού.
- Ο μέντορας θα εξοικειωθεί και θα προετοιμαστεί για τα πιθανά ζητήματα και τα αναπάντητα ερωτήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας νέος εκπαιδευτικός.
- Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα αναπτύξουν μεταξύ τους μια αποτελεσματική επαγγελματική σχέση, θα προσδιορίσουν τις ανάγκες και τις προσδοκίες τους και θα καθορίσουν τα μελλοντικά βήματα της συνεργασίας τους.
- Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα εξοικειωθούν με την κουλτούρα και τις ιδιαιτερότητες του νέου τους εργασιακού περιβάλλοντος, θα γνωρίσουν τη δομή του οργανισμού και τους ρόλους των ατόμων με τα οποία θα συνεργαστούν.
- Επίσης, οι νέοι εκπαιδευτικοί θα αναστοχαστούν σχετικά με τις επαγγελματικές τους επιδιώξεις και τα προσωπικά τους κίνητρα για τη σταδιοδρομία που ξεκινούν.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
1.1 Λίστα ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων	Διευθυντές σχολείων (με την υποστήριξη μεντόρων)	Κατάλογος ελέγχου/κατάλογος	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους μέντορες	Μέντορες	Κατάλογος ελέγχου/κατάλογος	30 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.3 Ένα πρακτικό «πακέτο» καλωσορίσματος	Μέντορες (να συμπεριληφθούν και οι διευθυντές των σχολείων)	Κατάλογος/Παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής	15 λεπτά για μελέτη, (ποικίλες δυνατότητες υλοποίησης)	Κοινωνικός/πολιτισμικός
1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μεταξύ μέντορα-νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού	Μέντορες	Οδηγός	60 λεπτά για μελέτη, 90 λεπτά για υλοποίηση με νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς	Κοινωνικός/πολιτισμικός, παιδαγωγικός/διδασκτικός
1.5 Σχέδιο επαγγελματικής	Μέντορες (πιθανόν σε	Κατάλογος	45 λεπτά για μελέτη,	Κοινωνικός/πολιτισμικός



και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών	συνεννόηση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς)		Υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	
1.6 Συμφωνητικό συνεργασίας	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Επίσημο συμφωνητικό	15 λεπτά για μελέτη, Υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ;	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς για έλεγχο με μέντορες)	Ερωτηματολόγιο	60 λεπτά για χρήση ατομικά, υλοποιήσιμο με τον οδηγό 1.4	Παιδαγωγικός/διδακτικός

1.1 Λίστα ελέγχου για τους διευθυντές των σχολείων - είναι ένα έγγραφο που περιγράφει το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα (και εν μέρει, επίσης, το πρόγραμμα επιμόρφωσης των μεντόρων) από τη σκοπιά του διευθυντή του σχολείου. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη διαδικασία επιλογής και προετοιμασίας των κατάλληλων μεντόρων. Το έγγραφο καταλήγει σε προτάσεις για συγκεκριμένα μέτρα που θα μπορούσε να λάβουν οι διευθυντές των σχολείων προκειμένου να διασφαλίσουν την ομαλή υποδοχή των νέων εκπαιδευτικών στο διδακτικό δυναμικό του σχολείου τους.

1.2 Κατάλογος ελέγχου για τους μέντορες - είναι ένα συνοπτικό έγγραφο που μπορεί να χρησιμεύσει ως υπενθύμιση των βημάτων που μπορεί να εκτελέσει ένας μέντορας πριν από την άφιξη ενός νέου εκπαιδευτικού που του έχει ανατεθεί να καθοδηγήσει ως μέντορας. Περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με συγκεκριμένες σχολικές πολιτικές και κανονισμούς, για τις οποίες ο νέος εκπαιδευτικός πρέπει να ενημερωθεί πριν την άφιξή του στο σχολείο, καθώς και κάποιες συγκεκριμένες ερωτήσεις και θέματα στα οποία ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να χρειαστεί απαντήσεις, αφού έχει ξεκινήσει να εργάζεται στο νέο του περιβάλλον, έτσι ώστε ο μέντορας να είναι όσο το δυνατόν καλύτερα προετοιμασμένος πριν από την άφιξη του νέου εκπαιδευτικού.

1.3 Ένα πρακτικό «πακέτο» καλωσορίσματος - είναι ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα συλλογής του (φυσικού) υλικού που θα αποκτήσει ένας νέος εκπαιδευτικός όταν αρχίσει να εργάζεται. Περιλαμβάνει ορισμένα πράγματα που μπορεί να χρειαστεί ο νέος εκπαιδευτικός για να περιηγηθεί στις εγκαταστάσεις, για να αποκτήσει μια βασική αντίληψη του οργανισμού, για να οικοδομήσει μια αίσθηση του ανήκειν, για να εκφράσει την εκτίμησή του.

1.4 Οδηγός για τη δημιουργία της σχέσης μεταξύ μέντορα και νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού - είναι το κεντρικό στοιχείο αυτής της ενότητας. Περιλαμβάνει ένα πρακτικό στάδιο προετοιμασίας για το μέντορα, το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί για την ουσιαστική διάρθρωση της αρχικής συνάντησης μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού. Παρατίθενται διάφορα συγκεκριμένα θέματα που αφορούν τη διαχείριση των προσδοκιών και την επικείμενη συνεργασία σε εργασιακό επίπεδο, τα οποία πρέπει να απαντηθούν, διότι θα καθορίσουν τη μελλοντική εργασία στο πλαίσιο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

1.5 Σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών - είναι ένας κατάλογος διαφόρων δραστηριοτήτων που θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν σε έναν μέντορα και έναν νέο εκπαιδευτικό (οι περισσότερες από αυτές περιλαμβάνουν μόνο τους δύο τους ενώ άλλες περιλαμβάνουν και άλλα μέλη του προσωπικού). Ορισμένες δραστηριότητες υποστηρίζονται από διάφορα πρότυπα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά την υλοποίηση των δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, μια τέτοια δραστηριότητα είναι η παρατήρηση του μαθήματος και υπάρχουν μερικά υποδείγματα ενός εντύπου που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας νέος εκπαιδευτικός για να οργανώσει την παρατήρησή του και να προσπαθήσει να



αποκομίσει όσο το δυνατόν περισσότερα από αυτήν, σημειώνοντας παράλληλα κάποια θέματα για περαιτέρω προσωπική συζήτηση με τον μέντορά του.

1.6 Συμφωνητικό συνεργασίας - είναι ένα έγγραφο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον ακριβή καθορισμό του πεδίου και της φύσης της μελλοντικής συνεργασίας του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορα. Είναι σχετικά επίσημο και θα πρέπει να εξυπηρετεί την επίσημη διάρθρωση του προγράμματος. Ωστόσο, το πρότυπο θα πρέπει να αλλάζει και να τροποποιείται ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες. Το συμφωνητικό μπορεί να συμπληρώνεται στο τέλος της πρώτης συνάντησης και το σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών μπορεί να αποτελέσει σημαντικό πλεονέκτημα στην εν λόγω διαδικασία.

1.7 Γιατί βρίσκομαι εδώ; (Εργαλείο αναστοχασμού για τους νέους εκπαιδευτικούς) - είναι ένα έντυπο ερωτηματολόγιο που αφενός βοηθά τον νέο εκπαιδευτικό να διατυπώσει συνοπτικά τις προσδοκίες του από το πρόγραμμα εισαγωγής και τον μέντορά του, και αφετέρου του επιτρέπει να εκφράσει ρητά τα προσωπικά του κίνητρα για τη σταδιοδρομία του ως εκπαιδευτικού γενικότερα και τις επαγγελματικές του επιδιώξεις για το ξεκίνημα της σταδιοδρομίας του.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Έχει επιλεγεί/οριστεί ένας νέος εκπαιδευτικός που θα ενταχθεί στο σχολείο. Ο διευθυντής του σχολείου συμβουλεύεται τον κατάλογο ελέγχου που τον βοηθά να οργανώσει τη διαδικασία υποδοχής. Εξετάζει τη διαδικασία ορισμού ενός μέντορα για τον νεοεισερχόμενο (αν γίνεται, ο μέντορας πρέπει να είναι κάποιος που πληροί όσο το δυνατόν περισσότερα από τα κριτήρια, γνωρίζει τη διαδικασία του μεντορισμού και του προγράμματος εισαγωγής και ίσως έχει και κάποια εμπειρία ή συγκεκριμένη σχετική εκπαίδευση). Συζητά με το μέντορα σχετικά με τον τρόπο προσέγγισης της διαδικασίας μεντορισμού και χρησιμοποιούν τον κατάλογο ελέγχου ως οδηγό προετοιμασίας για τη διαδικασία.

Ο μέντορας συμβουλεύεται τον αντίστοιχο δικό του (πιο συγκεκριμένο) κατάλογο ελέγχου. Προετοιμάζει μερικά υλικά, πληροφορίες που θα στείλει εκ των προτέρων στον νέο εκπαιδευτικό και ετοιμάζει επίσης ένα πρακτικό/φυσικό πακέτο καλωσορίσματος που θα προσφέρει στον νεοεισερχόμενο κατά την άφιξή του στον χώρο εργασίας. Για τη δημιουργία του πακέτου καλωσορίσματος, οι μέντορες μπορούν να λάβουν καθοδήγηση είτε από τον **κατάλογο ελέγχου** τους είτε από το **πακέτο που δίνεται ως υπόδειγμα**.

Σημαντικό μέρος της ενότητας είναι ο καθορισμός της εργασιακής σχέσης μεταξύ μέντορα και νέου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας προετοιμάζεται για την πρώτη συνάντηση χρησιμοποιώντας τον **οδηγό για τη διαμόρφωση της μεντορικής σχέσης**. Ο μέντορας μελετά ορισμένες πτυχές της σχέσης ανάλογα με την προσωπικότητα και τις προθέσεις του πριν από τη συνάντηση και είναι, επίσης, προετοιμασμένος να ανταποκριθεί σε ορισμένες πιθανές ερωτήσεις/ανάγκες του νέου εκπαιδευτικού.

Στην πρώτη συνάντηση ο νέος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συζητούν για την όλη διαδικασία καθοδήγησης/εισαγωγής, μιλούν για τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις επιδιώξεις τους (σε αυτό μπορεί να τους βοηθήσει το **σχέδιο επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης νέων εκπαιδευτικών**). Συζητούν συγκεκριμένα διάφορες μεθόδους συνεργασίας και μεντορισμού που μπορούν να χρησιμοποιήσουν ως αφετηρία της συζήτησής τους. Μπορούν, επίσης, να μιλήσουν συγκεκριμένα για το τι θα λειτουργούσε για τους ίδιους.

Η συνάντηση αυτή θα πρέπει να ολοκληρωθεί με την τυπική διαμόρφωση ενός συγκεκριμένου σχεδίου δράσης του νέου εκπαιδευτικού και του μέντορα για τη συγκεκριμένη χρονιά. Το σχέδιο αυτό μπορεί να συμπεριληφθεί στο **συμφωνητικό συνεργασίας**.



Ολοκληρώνοντας τις αρχικές συζητήσεις, οι οποίες διαρκούν αρκετά και μπορούν να ολοκληρωθούν σε διάφορες συναντήσεις μέσα σε διάστημα αρκετών ημερών, ο μέντορας δίνει στον νέο εκπαιδευτικό να συμπληρώσει ένα εργαλείο αναστοχασμού, π.χ. Ένα ερωτηματολόγιο, και αποθηκεύει μέρος του ερωτηματολογίου αυτού ως μια γραπτή αποτύπωση των προσδοκιών του νέου εκπαιδευτικού για τη διαδικασία, ενώ αφήνει μέρος του ερωτηματολογίου στον νέο εκπαιδευτικό, ώστε να τον βοηθήσει στον αναστοχασμό του μετά από κάποιο χρονικό διάστημα (ενδεχομένως μετά τη λήξη της περιόδου εισαγωγής).



2.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

Γεια σας! Πρόκειται, λοιπόν, να καλωσορίσετε νέους εκπαιδευτικούς στο σχολείο σας και θέλετε να ακολουθήσετε μια πιο ενεργή προσέγγιση ως προς αυτό. Υπέροχα!

Επισημαίνουμε παρακάτω ορισμένα σημεία προς προβληματισμό, στην περίπτωση που θέλετε να οργανώσετε μια διαδικασία κατά την οποία η ένταξη των νέων μελών του προσωπικού και η αρχική τους ανάπτυξη στο χώρο εργασίας θα είναι στρατηγικά σχεδιασμένες και θα περιλαμβάνουν μια ισχυρή μεντορική σχέση μεταξύ του νέου εκπαιδευτικού και ενός πιο έμπειρου εκπαιδευτικού, λαμβάνοντας υπόψη κατά τη σχετική διαδικασία και τα άλλα μέλη του προσωπικού.

Ποιος είναι ο ρόλος μου;

Ο διευθυντής του σχολείου παίζει καθοριστικό ρόλο στην ένταξη των νέων συναδέλφων, ακόμη και αν δεν έρχεται σε επαφή μαζί τους τόσο συχνά. Ο διευθυντής του σχολείου είναι αυτός που θα πρέπει να καλωσορίζει επίσημα τους νέους εκπαιδευτικούς στην εργασία τους, να τους εξηγεί και να τους παρουσιάζει τον τρόπο με τον οποίο ασκείται κατά κανόνα η ηγεσία στο σχολείο και τι μπορούν να περιμένουν, ενώ θα ήταν καλό και να τους ενθαρρύνει και να εκφράζει κάποια λόγια υποστήριξης προς τους νέους εκπαιδευτικούς.

Ίσως ακόμη πιο σημαντικός είναι ο ρόλος της ηγεσίας του σχολείου στη διαμόρφωση του πνεύματος εργασίας για τους μέντορες και το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου κατά την εισαγωγή των νέων εκπαιδευτικών στην ομάδα.

Πώς πρέπει να επιλέγεται ένας μέντορας;

Πρώτα απ' όλα, ο μέντορας θα πρέπει να ενδιαφέρεται για την καθοδήγηση των νέων εκπαιδευτικών. Εάν η ηγεσία του σχολείου πραγματοποιεί κάποιου είδους αξιολογήσεις προσωπικού ή συνεντεύξεις ή άλλου τύπου παρακολούθηση, ένα από τα θέματα που καλύπτονται θα μπορούσε να είναι το ενδεχόμενο ενδιαφέρον των ήδη υπηρετούντων έμπειρων εκπαιδευτικών να γίνουν μέντορες των νεοεισερχομένων.

Σημαντικό χαρακτηριστικό του μέντορα θα πρέπει να είναι η προσήλωσή του στη σχολική κοινότητα. Στόχος μας είναι να έχουμε μέντορες που να μπορούν να αποτελέσουν παραδείγματα καλών πρακτικών για τους νέους εκπαιδευτικούς. Δηλαδή εκπαιδευτικούς που δραστηριοποιούνται στη σχολική κοινότητα, που ενδιαφέρονται και έχουν ζήσει μέσα στην κοινότητα.

Ο μέντορας θα πρέπει να είναι άτομο πρόθυμο να βελτιωθεί αλλά και να μάθει από τον νέο εκπαιδευτικό. Είναι σημαντικό ο μέντορας να είναι προσιτός, να δίνει «φωνή» αλλά και να ενθαρρύνει να ακούγεται η «φωνή» των νέων εκπαιδευτικών. Ο μέντορας θα πρέπει να είναι πρόθυμος να δείξει ότι δεν είναι τέλειος, ώστε το παράδειγμά του να μην αποθαρρύνει τους νέους εκπαιδευτικούς θέτοντάς τους υπερβολικά υψηλά πρότυπα. Αν και θα πρέπει να κατέχει καλά το έργο του, η ταπεινότητα είναι ένα ακόμα σπουδαίο γνώρισμα που θα πρέπει να έχει ένας μέντορας.

Σε ό,τι αφορά ορισμένες τυπικές προϋποθέσεις, προφανώς η εμπειρία περισσότερων ετών είναι προτιμητέα. Εφόσον είναι εφικτό, η διδασκαλία στο ίδιο σχολείο αποτελεί επίσης μεγάλο πλεονέκτημα. Εάν αυτό δεν γίνεται, η διδασκαλία στο ίδιο σχολικό συγκρότημα ή στην ίδια περιοχή είναι επιθυμητή. Ακόμα, αν είναι εφικτό, η διδασκαλία του ίδιου γνωστικού αντικείμενου αποτελεί πλεονέκτημα.

Είναι, ωστόσο, σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι δεν υπάρχουν τέλειοι μέντορες. Όποιους μέντορες και αν επιλέξετε, θα μπορέσουν να επωφεληθούν από την περαιτέρω προσοχή σας.

Πώς μπορώ να παρακινήσω τους μέντορες για τη δράση τους;

Έχει μεγάλη σημασία να εξετάζετε τις προσδοκίες. Οι μέντορες θα πρέπει να επιλέγονται με τέτοιο τρόπο ώστε να εκδηλώνουν ενδιαφέρον οι ίδιοι για το ρόλο ή τουλάχιστον να τον αποδέχονται οικειοθελώς. Ο ρόλος αυτός πρέπει να είναι αναγνωρισμένος από την Πολιτεία και επίσημος.

Εάν προβλέπεται κάποια οικονομική απολαβή, αυτό είναι ένα πλεονέκτημα, χωρίς όμως αυτό να αποτελεί τη μόνη δυνατότητα αναγνώρισης του ρόλου. Είναι σκόπιμο να συζητήσετε προσωπικά με τους εκπαιδευτικούς που έχουν επιλεγεί ως μέντορες σχετικά με το πώς θα προτιμούσαν να αναγνωρισθεί αυτός ο ρόλος τους και η αντίστοιχη εργασία που θα προσφέρουν.

Θα μπορούσαν ενδεχομένως να απαλλαγούν από κάποια άλλα καθήκοντά τους, αν αυτό είναι εφικτό (ίσως κάποια μη διδακτικά). Θα μπορούσατε επιπλέον να τους ενθαρρύνετε ή να τους δώσετε τη δυνατότητα να παρακολουθήσουν κάποιες επιμορφώσεις. Θα μπορούσαν να τους απονεμηθούν βεβαιώσεις ή άλλα πιστοποιητικά για να τα χρησιμοποιήσουν για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Ανεξάρτητα όμως από το ποια θα συμφωνηθεί να είναι η αναγνώριση του έργου του μέντορα, είναι σημαντικό να διασφαλίζεται ότι οι μέντορες βλέπουν την εισαγωγή των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα ως προτεραιότητα για το σχολείο και ως κάτι στο οποίο επενδύει η σχολική ηγεσία.

Πώς μπορώ να αναδείξω τη σημασία της εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της καθημερινής μου εργασίας;

Εφόσον είναι δυνατό, θα ήταν ωφέλιμες κάποιες προγραμματισμένες συναντήσεις με νέους εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια της χρονιάς. Επίσης, είναι σημαντικό να διασφαλίσετε ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί θα έχουν θέση στις κοινές δραστηριότητες του προσωπικού. Αλλά αν μπορείτε να επικεντρωθείτε σε ένα πράγμα, τότε αυτό είναι ότι ο/η διευθυντής/ντρια του σχολείου θα πρέπει να συναντά τους μέντορες ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

Η συνάντηση με τους μέντορες μπορεί να σας δώσει μια εικόνα για το πώς εξελίσσεται η διαδικασία του μεντορισμού, πώς αποδίδουν οι νέοι εκπαιδευτικοί και δίνει, επίσης, στους μέντορες ένα σαφές μήνυμα ότι το έργο τους δεν παραγνωρίζεται, αντιθέτως μάλιστα, είναι πολύ σημαντικό. Θα ήταν ιδανικό αν η διαδικασία καθοδήγησης μπορούσε να εξεταστεί σε κάθε προσωπική αξιολόγηση ή συνέντευξη, αλλά ακόμα και κάποιες προγραμματισμένες συναντήσεις με τους μέντορες κατά τη διάρκεια του έτους είναι επίσης επωφελείς για ενδεχόμενη διόρθωση της πορείας και προσαρμογή στις προκλήσεις που προκύπτουν. Επιπλέον, μπορεί να συσταθεί μια ομάδα υποστήριξης όλων των μεντόρων που έχουν οριστεί. Η επίβλεψη αυτής της εργασίας μπορεί να γίνει είτε από την ηγεσία του σχολείου, είτε από τους συμβούλους εκπαίδευσης είτε από κάποιον άλλο με σχετικές γνώσεις και εμπειρία.

Προτείνεται επίσης να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών (ανά σχολείο, σχολικό συγκρότημα, περιοχή, ενδεχομένως ακόμα και σε εθνικό επίπεδο). Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνονται να δημιουργούν ομάδες όπου θα μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για τα θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό, πέραν της συνεργασίας τους με τους μέντορες. Ένας από τους μέντορες, κάποιος από τη σχολική ηγεσία ή τους συμβούλους

εκπαίδευσης θα πρέπει να οριστεί ως συντονιστής της διαδικασίας. Πριν από την έναρξη των παιδαγωγικών υποχρεώσεων ή λίγο μετά την έναρξη θα πρέπει να συγκαλείται συνάντηση των νέων εκπαιδευτικών. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης θα μπορούσαν να δοθούν κάποιες γενικές πληροφορίες, ενδεχομένως να γνωριστούν οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες, να μοιραστεί υλικό ... Ο κύριος στόχος της συνάντησης ωστόσο θα πρέπει να είναι να συζητηθεί το είδος της μελλοντικής σταθερής συνεργασίας που θα προτιμούσαν οι νέοι εκπαιδευτικοί. Θα πρέπει να συμφωνηθεί η συχνότητα και ο προγραμματισμός των ενδεχόμενων κατ' ιδίαν συναντήσεων, το αν θα ωφελούσε τις συναντήσεις αυτές η παρουσία ενός έμπειρου εκπαιδευτικού ή αν οι νέοι εκπαιδευτικοί θα προτιμούσαν να συναντιούνται πιο ανεπίσημα. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να δημιουργηθεί ένας ενδιάμεσος δίαυλος επικοινωνίας. Αυτό εξαρτάται από τα μέσα που διαθέτει το σχολείο. Η επικοινωνία μπορεί να οργανωθεί μέσω MS Teams ή άλλου εργαλείου τηλεδιάσκεψης, κλειστού διαδικτυακού φόρουμ οποιουδήποτε τύπου, άμεσης λίστας αλληλογραφίας ή μέσω της πλατφόρμας etwinning που παρέχεται σε επίπεδο Ε.Ε, εάν δεν υπάρχουν πρακτικότερα εργαλεία που χρησιμοποιούνται ήδη στο σχολείο.

Τι μπορώ να κάνω σε επίπεδο προσωπικού συνολικά;

Είναι σημαντικό να δημιουργήσετε περιστάσεις όπου όλο το προσωπικό θα μπορεί να γνωρίσει ανοιχτά και να καλωσορίσει τους νέους εκπαιδευτικούς. Οι συναντήσεις προσωπικού ή οι συσκέψεις ή οι ειδικές συγκεντρώσεις για αυτόν το σκοπό είναι τέτοιες ευκαιρίες. Εφόσον είναι εφικτό και πρόσφορο, οι νέοι εκπαιδευτικοί μπορούν να συστηθούν και να γνωρίσουν τους συναδέλφους τους, που επίσης τους συστήνονται.

Επιπλέον, θα πρέπει να ευχαριστείτε, να επαινείτε ή να ενθαρρύνετε με οποιοδήποτε διαθέσιμο τρόπο τους μέντορες για την προθυμία τους να αναλάβουν αυτόν το ρόλο. Αυτό είναι κάτι που θα πρέπει να γίνεται τουλάχιστον εν μέρει ενώπιον όλου του προσωπικού.

Σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο και τις διαδικασίες επιλογής του μέντορα δείτε το [ΦΕΚ 4509/2022](#).



2.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

Εάν έχετε οριστεί μέντορας (ειδικά για πρώτη φορά), μπορεί να αναρωτιέστε από πού να ξεκινήσετε. Πώς να ξεκινήσετε; Ποιοι είναι κάποιοι από τους βασικούς ρόλους και τις αρμοδιότητες που έχετε;

Πρώτα απ' όλα, μαθαίνετε πώς να είστε καλός μέντορας με την εμπειρία και οπωσδήποτε όντας μέσα σε μια μεντορική σχέση, αναστοχαζόμενοι επί αυτής.

Ωστόσο, αν δεν ξέρετε, από πού να ξεκινήσετε, ετοιμάσαμε για εσάς έναν απλό κατάλογο ελέγχου ορισμένων σημείων που μπορείτε να λάβετε υπόψη σας πριν εισέλθετε πραγματικά στο ρόλο του μέντορα.

Πρόκειται για πολύ βασικά πράγματα που σίγουρα θα μπορούσατε να τα σκεφτείτε και μόνοι σας, αλλά ίσως μερικά θέματα είναι πολύ αυτονόητα για έναν έμπειρο εκπαιδευτικό και μπορεί να μην τα σκεφτεί καν. Μπορείτε λοιπόν να χρησιμοποιήσετε αυτόν τον κατάλογο για να σας βοηθήσει.

Γνωρίζω τι κάνω; 😊

Συναντήθηκα με τον διευθυντή του σχολείου; Γνωρίζω τι μπορώ να περιμένω από τη μεντορική σχέση; Τι αναμένεται από εμένα; Τι μπορώ να περιμένω ως αντάλλαγμα/επιβράβευση για το έργο που πρόκειται να επιτελέσω; Μπορώ ίσως να συζητήσω με κάποιον για το ρόλο αν δεν μου είναι σαφής;

Τι είδους μέντορας θέλω να γίνω; Ποιοι άνθρωποι αποτέλεσαν πρότυπα καλών πρακτικών για εμένα και πώς με βοήθησαν όταν ξεκινούσα εγώ τη σταδιοδρομία μου ως εκπαιδευτικός; Τι χρειαζόμουν στο ξεκίνημά μου;

... Εντάξει, αυτό είναι υπέροχο ... Συνειδητοποιώ ότι ο νέος εκπαιδευτικός που θα καθοδηγώ ως μέντορας δεν είναι εγώ και μπορεί να έχει διαφορετικές ανάγκες ή προσδοκίες; Πώς θα γνωρίσω τον μεντορευόμενο μου; (Υπάρχουν για το σκοπό αυτό ορισμένα εργαλεία που προτείνονται σε αυτήν την ενότητα.)

Γνωρίζω ήδη κάτι για τον μεντορευόμενο μου;

Πότε μπορώ να επικοινωνήσω μαζί του/της; Θα βοηθούσε ίσως μια πρώτη επαφή ακόμα και πριν από την κατ' ιδίαν συνάντηση για να προετοιμαστεί λίγο; Τι στοιχεία επικοινωνίας έχω;

Ποια είναι η κατάσταση του νέου εκπαιδευτικού όσον αφορά την πρακτική του μετάβαση και πρόσβαση στο σχολείο;

Πώς θα έρχεται ο νέος εκπαιδευτικός στο σχολείο; Μπορεί να έρχεται στο σχολείο με τα μέσα μαζικής μεταφοράς, υπάρχει διαθέσιμος χώρος στάθμευσης για τον νέο εκπαιδευτικό; Χρειάζεται ειδικά μέσα για την πρόσβασή του;

Γνωρίζει τις εγκαταστάσεις του σχολείου; Τον/την έχουν ξεναγήσει; Θα μπορούσα ίσως να οργανώσω μια περιήγηση στο σχολείο;

Έχει πρακτικά πρόσβαση στις εγκαταστάσεις; Διαθέτει τα απαραίτητα κλειδιά/κάρτες/κωδικούς πρόσβασης;



Έχουμε σχολικό υλικό, οτιδήποτε που θα μπορούσαμε να προσφέρουμε στον νέο εκπαιδευτικό ως δώρο καλωσορίσματος (για ιδέες, δείτε ένα επόμενο υλικό σε αυτήν την ενότητα);

Ποια είναι η κατάσταση του νέου εκπαιδευτικού όσον αφορά το γραφείο/τον εξοπλισμό του;

Πού θα μπορεί ο νέος εκπαιδευτικός να έχει κάποιο χώρο αποθήκευσης (ντουλάπι, συρτάρι, κ.λπ.) Για τα πράγματά του; Πού θα μπορεί να αφήνει τα πράγματά του; Χρειάζεται ειδικές οδηγίες για αυτούς τους χώρους (κανόνες, κανονισμοί, ασφάλεια ...);

Πού θα μπορεί ο εκπαιδευτικός να προετοιμάζεται για το μάθημά του; Έχει δικό του σταθμό εργασίας/γραφείο; Μπορώ να βοηθήσω στην εύρεση του απαραίτητου χώρου; Έχουν ενημερωθεί και προετοιμαστεί σχετικά οι συνάδελφοι που θα συνεργαστούν με τον νέο εκπαιδευτικό;

Τι εξοπλισμό εργασίας θα χρειαστεί ο νέος εκπαιδευτικός; Τι μπορεί να πάρει από το σχολείο; Έχει ήδη διευθετηθεί αυτό το θέμα; Μπορώ να συμβάλω στη διευκόλυνση αυτής της διαδικασίας;

Πώς θα καλωσορίσουμε τον νέο εκπαιδευτικό ως μέλος του προσωπικού;

Υπάρχουν συγκεκριμένες εκδηλώσεις στις οποίες μπορούμε να παρουσιάσουμε/συστήσουμε τον νέο εκπαιδευτικό;

Θα παρουσιάσει ο διευθυντής του σχολείου τον νεοεισερχόμενο, θα ήταν σωστό να τον παρουσιάσω εγώ ως μέντοράς του, θα ήταν καλό ο νέος εκπαιδευτικός να μιλήσει σε όλους και να πει μερικά πράγματα για τον εαυτό του; Θα ήταν αυτή μια καλή ευκαιρία να συστηθούν στον νέο εκπαιδευτικό και οι νέοι του συνάδελφοι;

Ποιους άλλους ρόλους υποστήριξης θα πρέπει να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός στο σχολικό περιβάλλον; Μιλάμε για ρόλους όπως η τεχνική συντήρηση, ο καθαρισμός, η διοίκηση, η συμβουλευτική, ... Πώς μπορώ να παρουσιάσω αυτούς τους ανθρώπους στον νέο εκπαιδευτικό;

Αφού ο νέος εκπαιδευτικός παρουσιαστεί στο προσωπικό, πώς θα τον κάνουμε να νιώσει ευπρόσδεκτος; Τι (άτυπες) δραστηριότητες θα μπορούσαμε να κάνουμε μαζί (υπάρχει ένας σχετικός κατάλογος προτάσεων σε αυτή την ενότητα);

Πώς θα δώσουμε την ευκαιρία στον νέο εκπαιδευτικό να συμμετάσχει ενεργά στη ζωή του σχολείου; Πώς μπορούμε να του δώσουμε ευκαιρίες να αποκτήσει τη δική του φωνή;

Υπάρχουν συγκεκριμένοι γραπτοί ή άγραφοι κανόνες τους οποίους πρέπει να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός;

Ποιοι εθνικοί/σχολικοί κανονισμοί διέπουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού; Για μια παρουσίαση των καθηκόντων των διαφόρων κατηγοριών προσωπικού μπορείτε να ανατρέξετε στο σύνδεσμο: <https://edu.klimaka.gr/nomothesia/138-kathikontologio-ekpaideytikvn>

Υπάρχουν ειδικοί όροι στη σύμβαση εργασίας;

Υπάρχει στο σχολείο κώδικας ενδυμασίας; (Εκπαιδευτικοί ή/και μαθητές;)

Ποιοι κανόνες συμπεριφοράς ισχύουν για τους μαθητές, τους οποίους ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να γνωρίζει και τα επίσημα κείμενα που αφορούν αυτούς τους κανόνες, όπως ο κανονισμός του σχολείου;



Πώς θα καθορίσουμε τη σχέση μας;

Τι θα κάνουμε μαζί καθ' όλη τη διάρκεια του έτους; Πώς θα αποφασίσουμε επ' αυτού; Πώς θα προγραμματίσουμε; ... (Η πρόταση για τον καθορισμό της μεντορικής σχέσης περιλαμβάνεται σε αυτήν την ενότητα.)



2.3 ΕΝΑ ΠΡΑΚΤΙΚΟ «ΠΑΚΕΤΟ» ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑΤΟΣ

Είναι πραγματικά ωραίο ένας νέος εκπαιδευτικός να νιώθει ευπρόσδεκτος και να του προσφερθεί με την άφιξή του στο σχολείο ένα δώρο καλωσορίσματος. Αποτελεί ένα μικρό και πρακτικό δείγμα εκτίμησης του νέου συναδέλφου. Εάν γίνεται να οργανώσετε κάτι σε επίπεδο σχολείου, αυτό θα ήταν υπέροχο. Εάν όχι, ίσως ο μέντορας να μπορεί να κανονίσει κάτι μόνος του. Παρακάτω θα βρείτε μερικές πρακτικές ιδέες για το ζήτημα αυτό.

Πρακτικά ζητήματα

Κλειδιά/κάρτες (μπρελόκ ή θήκη κάρτας – με το λογότυπο του σχολείου ίσως)
Λίστες κωδικών για σχολικούς υπολογιστές, εκτυπωτές, ειδικές περιοχές
Τηλεχειριστήρια για χώρο στάθμευσης/γκαράζ
Ετικέτα (τυπωμένη ή πλαστικοποιημένη) για την πόρτα/το γραφείο/την καρέκλα

Βρείτε τον εικονικό σας χώρο

Διαδικτυακοί λογαριασμοί/ταυτότητα (διεύθυνση e-mail, ψηφιακές αίθουσες διδασκαλίας, αποθετήρια)
Παρουσιάσεις του σχολείου (USB ή άλλη μονάδα – ίσως με το λογότυπο του σχολείου)
Εκτυπώσεις ή αρχεία διαφόρων σχολικών πολιτικών, κανονισμών
Ένας ειδικά προσαρμοσμένος (ανάλογα με το μέντορα) κατάλογος επίσημων και άτυπων εκδηλώσεων για το σχολικό έτος

Κάτι πρακτικό

Μια κούπα για τον καφέ
Επαναχρησιμοποιήσιμο μπουκάλι για νερό
Ρούχα με το λογότυπο του σχολείου (ό,τι υπάρχει, π.χ. φουλάρια, μπλούζες, φούτερ, γραβάτες, κ.λπ.)



2.4 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΜΕΝΤΟΡΑ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Αυτό είναι σημαντικό!

Πρόκειται ίσως για το πιο σημαντικό μέρος αυτής της ενότητας. Το LOOP έχει αναπτύξει ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς που στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στο πρότυπο καθοδήγησης μέσω του θεσμού του μέντορα. Αγαπητέ μέντορα, το σημαντικότερο μέρος αυτού του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα δεν βρίσκεται σε κανένα από τα εργαλεία και τα περιεχόμενα που μπορεί να έχετε, αλλά έγκειται στη σχέση που θα αναπτύξετε με το νέο εκπαιδευτικό.

Ελπίζουμε λοιπόν ότι αν χρησιμοποιήσετε μόνο ένα από τα εργαλεία αυτής της ενότητας, να είναι αυτό. Είναι ένα πρότυπο για μια αρχική συζήτηση με το νέο εκπαιδευτικό που σας έχει ανατεθεί ως μεντορευόμενος. Σκοπός αυτής της αρχικής συζήτησης θα πρέπει να είναι η διαμόρφωση ενός διαρθρωτικού πλαισίου για τη συνεργασία του εκπαιδευτικού και του μέντορα για το επόμενο μεγάλο χρονικό διάστημα.

Επιπλέον, προφανώς, ο στόχος αυτής της συνάντησης θα πρέπει να είναι και η δημιουργία μιας αρχικής καλής σχέσης. Θα πρέπει να διαβάσετε αυτό το πρότυπο προετοιμάζοντας τη συνάντηση, να το χρησιμοποιήσετε ως βάση και να το κάνετε πραγματικά δικό σας. Στο τέλος, υπάρχει και ένα «συμφωνητικό συνεργασίας» που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για την καταγραφή της ροής εργασιών για το προσεχές διάστημα.

Διάρθρωση της συζήτησης

Αυτό το υπόδειγμα είναι σχεδιασμένο για μια εισαγωγική συνεδρία διάρκειας 60-80 λεπτών, η οποία θα πρέπει να διεξάγεται διά ζώσης. Θα ήταν πολύ πρόσφορο να διεξαχθεί αυτή η συνάντηση στο χώρο όπου θα πραγματοποιούνται και οι μελλοντικές συναντήσεις μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού. Θα πρέπει να οριστεί ένα κατάλληλο επίπεδο προστασίας ιδιωτικότητας για τη συνάντηση και να αποφεύγονται οι περιττοί περισπασμοί. Εάν είναι εφικτό, η καλύτερη στιγμή για τη διεξαγωγή αυτής της συνάντησης θα ήταν πριν αρχίσουν οι διδακτικές υποχρεώσεις του νέου εκπαιδευτικού.

Χρονική διάρθρωση της συζήτησης

Παρουσίαση του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού (15-20 λεπτά)

Διαχείριση προσδοκιών (40-50 λεπτά)

Καταγραφή συμπερασμάτων (5-10 λεπτά)

A. Παρουσίαση του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού

Προφανώς, είναι σημαντικό να καθιερωθεί μια καλή σχέση και, όπως σε κάθε διαπροσωπική επικοινωνία, είναι σημαντική η βασική κατανόηση μεταξύ των συμμετεχόντων. Προτείνουμε να αξιοποιήσετε αυτήν την ευκαιρία για να προσπαθήσετε να ξεπεράσετε τις απλές επιφανειακές πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία εδώ.

Ίσως οι μέντορες να μπορούν να *σπάσουν τον πάγο* αφηγούμενοι το πώς ξεκίνησαν οι ίδιοι ως εκπαιδευτικοί. Πιθανά ενδιαφέροντα σημεία προς συζήτηση θα μπορούσαν να είναι τι τους φόβιζε, για τι ένιωθαν αβεβαιότητα, τι τους εξέπληξε περισσότερο, πώς η πραγματικότητα διέφερε από τις σπουδές στο πανεπιστήμιο, κ.λπ. Εάν χρειαστεί, μπορούν να κάνουν



συγκεκριμένες αναφορές στη διαδικασία της δικιάς τους εισαγωγής στο επάγγελμα, τι τους βοήθησε και τι είχαν ανάγκη περισσότερο. Οι μέντορες θα πρέπει να προσπαθούν κατά το δυνατόν να δείχνουν πρόθυμοι και προσιτοί.

Εξίσου σημαντικό είναι να δοθεί ο λόγος στον νέο εκπαιδευτικό. Με μη παρεμβατικό τρόπο και δείχνοντας ενδιαφέρον, θα πρέπει να δείχνετε στο νέο εκπαιδευτικό ότι έχει σημασία και ότι εσείς, ο μέντορας του, ενδιαφέρεστε για αυτό που τον ενδιαφέρει ...

Ορισμένες ερωτήσεις που θα σας επιτρέψουν να γνωρίσετε λίγο καλύτερα το νέο εκπαιδευτικό είναι εξής:

Γιατί αποφάσισες να ακολουθήσεις τη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού;

Τι σου φάνηκε πιο ενδιαφέρον στις πανεπιστημιακές σπουδές σου;

Ποιο μέρος του προγράμματος σπουδών ανυπομονείς να μάθεις;

Ποια πιστεύεις ότι θα είναι η μεγαλύτερη ανταμοιβή στη δουλειά σου, ιδίως κατά τον πρώτο χρόνο;

Πώς θα ήθελες να σε θυμούνται οι μαθητές σου;

Υπάρχει κάτι συγκεκριμένο που φοβάσαι;

Προφανώς, οι ερωτήσεις θα πρέπει να γίνουν σε συζητήσης και όχι «ανάκρισης». 😊

Ο μέντορας θα πρέπει να προσπαθήσει να βάλει τον νέο εκπαιδευτικό σε έναν όσο το δυνατόν πιο ενεργό ρόλο. Θα πρέπει να απαντά σε ερωτήσεις που μπορεί να υποβάλει ο νέος εκπαιδευτικός. Και σε κάποια φάση στην αρχή θα πρέπει να τεθεί η έννοια του ασφαλούς χώρου. Ένα επίπεδο εμπιστευτικότητας θα ήταν καλό να υπάρχει, αλλά είναι ένα από τα πράγματα που πρέπει να τεθούν άμεσα υπό συζήτηση.

B. Διαχείριση προσδοκιών

Είναι σημαντικό ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός να ξεκινήσουν έχοντας μια καλή εικόνα σχετικά με το είδος της σχέσης που θα προσπαθήσουν να διαμορφώσουν, σχετικά με ορισμένες δραστηριότητες που θα κάνουν, σχετικά με το αν γνωρίζουν τι να περιμένουν ο ένας από τον άλλο. Αυτό το σκοπό εξυπηρετεί το κύριο μέρος της αρχικής συνεδρίας. Στη συνέχεια, παρατίθενται συγκεκριμένα ζητήματα που πρέπει να διευθετηθούν και να συζητηθούν, καθώς και συμφωνίες που έχουν γίνει.

Απόρρητο

Όπως προαναφέρθηκε, ένα από τα πρώτα ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν είναι το επίπεδο της εμπιστευτικότητας που απορρέει από τη σχέση. Αν και αυτό θα πρέπει να τεθεί σε επίπεδο σχολείου, συνιστάται ο μέντορας να μην θεωρείται προϊστάμενος ή άμεσος αξιολογητής του νέου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας έχει εν μέρει το ρόλο ενός ατόμου εμπιστού, κάποιου δηλαδή τον οποίο μπορούμε να εμπιστευτούμε και να του μιλήσουμε και για τα λάθη, τις αμφιβολίες, τις προκλήσεις για τις οποίες δεν είμαστε βέβαιοι ... Για τέτοιου είδους ζητήματα, πρέπει να διασφαλίζεται ένα επίπεδο προστασίας απορρήτου των συνομιλιών. Αυτό είναι κάτι που πρέπει από την αρχή να διευθετηθεί.

Τυπικές απαιτήσεις

Σε κάθε περίπτωση, η μεντορική σχέση σε κάποιο βαθμό θα επισημοποιηθεί. Είναι σημαντικό τόσο ο μέντορας όσο και ο νέος εκπαιδευτικός να κατανοήσουν ποιες θα είναι οι «υποχρεώσεις» τους στο πλαίσιο της διαδικασίας. Θα πρέπει να πραγματοποιηθεί συγκεκριμένος αριθμός



συνεδριών, να υφίσταται συγκεκριμένη τεκμηρίωση για κάθε μια από αυτές, αποτιμήσεις και εκτιμήσεις, συμμετοχή τρίτων κ.ο.κ. Ο μέντορας θα πρέπει να αποσαφηνίσει όλες αυτές τις απαιτήσεις μαζί με τον διευθυντή του σχολείου, να τις παρουσιάσει στο νέο εκπαιδευτικό και να απαντήσει σε τυχόν ερωτήσεις του, να εξηγήσει εντός πλαισίου ορισμένες πιο γραφειοκρατικές έννοιες.

Ανάγκες του νέου εκπαιδευτικού

Πέρα από τις τυπικές απαιτήσεις, πρέπει να δίνεται μεγάλη έμφαση στο γεγονός ότι η σχέση προορίζεται να ωφελήσει το νέο εκπαιδευτικό και, υπό την έννοια αυτή, το πρόγραμμα είναι προσαρμόσιμο, μπορεί δηλαδή να εξατομικευθεί. Ο μέντορας μπορεί να αναφερθεί στις ανάγκες που είχε ο ίδιος στο ξεκίνημά του και να προσπαθήσει να ενθαρρύνει το νέο εκπαιδευτικό να προσπαθήσει να εντοπίσει ποιες μπορεί να είναι οι συγκεκριμένες ανάγκες του κατά την εισαγωγική περίοδο.

Συχνότητα τακτικών συνεδριών

Θα πρέπει να πραγματοποιούνται τακτικές συνεδρίες. Η συχνότητα και η φύση τους μπορεί να διαφέρουν σημαντικά. Ωστόσο, είναι σημαντικό να καθοριστούν στην αρχή της διαδικασίας. Μπορεί να πρόκειται για σύντομες 5λεπτες ενημερώσεις κάθε πρωί και μετά το σχολασμα ή για μια συνεδρία 90 λεπτών ανά δίμηνο. Ωστόσο, πρέπει να συμφωνηθεί κάτι συγκεκριμένο. Η φύση αυτών των συναντήσεων θα πρέπει να συζητηθεί – για παράδειγμα εάν θα είναι αυτοπροσώπως, διαδικτυακά, ή μέσω τηλεφώνου. Προτείνεται η διεξαγωγή μιας συνεδρίας διάρκειας περίπου 45-90 λεπτών μία φορά την εβδομάδα ή μία φορά το δεκαπενθήμερο. (Η υλοποίηση ολόκληρου του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα για νέους εκπαιδευτικούς με όλα τα υλικά έχει αναπτυχθεί για ενασχόληση μία ώρα κάθε εβδομάδα.)

Πρόσβαση στο μεσοδιάστημα

Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να καθορίσουν με σαφήνεια τον τρόπο με τον οποίο θα επικοινωνούν μεταξύ τους. Δεν αρκεί ο μέντορας να δηλώσει κάτι του τύπου «αν χρειαστείς κάτι, απλά ζήτη το» ... Ο μέντορας θα πρέπει να πει στο νέο εκπαιδευτικό πότε και πώς μπορεί να τον βρει. Μπορεί να είναι είτε σε συγκεκριμένες ώρες δια ζώσης στο σχολείο, μέσω e-mail ή τηλεφώνου. Μπορεί να περιορίζεται σε εργάσιμες ημέρες, ώρες εργασίας ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο. Είναι σημαντικό να είμαστε πραγματικά σαφείς για όλα αυτά και να προσπαθήσουμε να διαμορφώσουμε αυτή τη συμφωνία μαζί με τον νέο εκπαιδευτικό ανάλογα με τις ανάγκες που έχει εκφράσει.

Ορισμός των δραστηριοτήτων

Είναι σημαντικός ο σχεδιασμός συγκεκριμένων δραστηριοτήτων που θα πραγματοποιήσουν από κοινού ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες, παρατήρηση μαθημάτων είτε από το νέο εκπαιδευτικό είτε από το μέντορα, εποπτεία, άτυπες δραστηριότητες. Εάν γίνεται, οι εν λόγω δραστηριότητες θα πρέπει να σχεδιάζονται με συγκεκριμένο σκοπό και στόχο προς επίτευξη.

Συγκεκριμενοποίηση της ανατροφοδότησης

Μία από τις βασικές ιδέες της εφαρμογής του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα είναι να διασφαλιστεί ότι ο νέος εκπαιδευτικός εξελίσσεται στον επαγγελματικό του ρόλο. Για να συμβεί αυτό, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να λαμβάνει συγκεκριμένη ανατροφοδότηση από το μέντορά του. Προκειμένου η διαδικασία αυτή να είναι αποτελεσματική και παραγωγική, θα πρέπει να συμφωνηθεί η μορφή της ανατροφοδότησης. Αυτό θα πρέπει να γίνει στο πλαίσιο κοινής συζήτησης. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να πει πώς πιστεύει ότι η ανατροφοδότηση θα ήταν πιο επωφελής για τον ίδιο. Θα μπορούσε ενδεχομένως να είναι άμεση μετά από σύντομες δραστηριότητες, σπανιότερα με πιο εμπειριστατωμένες συζητήσεις ή ίσως θα ήταν ωφέλιμο να δοθούν μερικές προτάσεις σε γραπτή μορφή.



Γ. Διατύπωση των συμπερασμάτων

Όπως και αν εξελιχθεί η συνάντηση, θα πρέπει να καταλήξει σε ένα σαφές σχέδιο για τη μελλοντική εργασία και συνεργασία. Είναι προτιμότερο κάποια από αυτά τα συμπεράσματα να καταγράφονται και να αρχειοθετούνται τόσο από το μέντορα όσο και από τον νέο εκπαιδευτικό. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να χρησιμοποιηθεί το πρότυπο «συμφωνητικό συνεργασίας».



2.5 ΣΧΕΔΙΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Αυτό το εργαλείο υποστηρίζει το μέντορα κατά την προετοιμασία ενός πλάνου δραστηριοτήτων που θα βοηθήσει τον νέο εκπαιδευτικό να ενσωματωθεί στο νέο του επαγγελματικό περιβάλλον. Στόχος του είναι να επισημάνει διάφορους τομείς τους οποίους ο μέντορας θα μπορούσε να παρουσιάσει σε έναν νέο εκπαιδευτικό και να του δώσει συγκεκριμένες ιδέες για δραστηριότητες.

Για ορισμένες από τις προτεινόμενες δραστηριότητες διατίθενται ειδικά σχεδιασμένα πρότυπα (αναφέρεται πάντα στην περιγραφή τους).

Οι δραστηριότητες αυτές θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την κατάρτιση του συμφωνητικού συνεργασίας (βλ. επόμενο εργαλείο) και να περιλαμβάνονται σε αυτό σύμφωνα με τη συζήτηση μεταξύ του μέντορα και του νέου εκπαιδευτικού.

Εισαγωγικές δραστηριότητες

Παρουσίαση σε όλο το διδακτικό προσωπικό

Θα πρέπει να υπάρξει μια επίσημη ή λιγότερο επίσημη ευκαιρία να συστηθεί ο νέος εκπαιδευτικός στο διδακτικό προσωπικό σε μια κατάλληλη ατμόσφαιρα. Αυτό θα πρέπει να οργανωθεί από τον διευθυντή του σχολείου, τον μέντορα ή τον νέο εκπαιδευτικό και να έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων με τον νέο εκπαιδευτικό. (Υπάρχουν ορισμένες σημειώσεις σχετικά με αυτό σε άλλα σημεία αυτής της ενότητας.)

Παρουσίαση στο τμήμα (ομάδα ίδιας ειδικότητας)

Ανάλογα με την οργάνωση του σχολείου, είναι πιθανό να υπάρχει μια μικρότερη ομάδα συναδέλφων με την οποία θα αλληλεπιδρά περισσότερο ο νέος εκπαιδευτικός κατά την άσκηση των καθηκόντων του (εκπαιδευτικοί του ίδιου τμήματος ή που διδάσκουν το ίδιο μάθημα ...). Αναμένεται μια πιο λεπτομερής, πιο προσωπική παρουσίαση του νέου εκπαιδευτικού και μεγαλύτερη αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους, καθώς περνάμε από το διδακτικό προσωπικό συνολικά σε όλο και μικρότερες ομάδες συναδέλφων.

«Ομάδα υποστήριξης» νέων εκπαιδευτικών

Προτείνεται να δημιουργηθεί μια ομάδα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών (ανά σχολείο, σχολικό συγκρότημα, περιοχή, ενδεχομένως σε εθνικό επίπεδο). Αν και ορισμένοι νέοι εκπαιδευτικοί μπορεί να είναι πιο δραστήριοι, αυτή η διαδικασία θα πρέπει να σχεδιαστεί και οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να ενθαρρύνονται να δημιουργούν ομάδες όπου θα μπορούν να αλληλεπιδρούν μεταξύ τους για τα θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί θα μπορούσαν να επωφεληθούν από αυτό, πέραν της συνεργασίας τους με τους μέντορες. Ένας από τους μέντορες, κάποιος από τη σχολική ηγεσία ή τους συμβούλους εκπαίδευσης θα πρέπει να οριστεί ως συντονιστής της διαδικασίας. Πριν ή λίγο μετά την έναρξη των διδακτικών υποχρεώσεων θα πρέπει να συγκαλείται συνάντηση των νέων εκπαιδευτικών. Κατά τη διάρκεια της συνάντησης θα μπορούσαν να δοθούν κάποιες γενικές πληροφορίες, ενδεχομένως να γνωριστούν οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες, να μοιραστεί υλικό ... Ο κύριος στόχος της συνάντησης ωστόσο θα πρέπει να είναι να συζητηθεί το είδος της μελλοντικής σταθερής συνεργασίας που θα προτιμούσαν οι νέοι εκπαιδευτικοί. Θα πρέπει να συμφωνηθεί η συχνότητα και ο προγραμματισμός των ενδεχόμενων κατ' ιδίαν συναντήσεων, το αν θα ωφελοούσε τις συναντήσεις αυτές η παρουσία ενός έμπειρου εκπαιδευτικού ή αν οι νέοι εκπαιδευτικοί θα προτιμούσαν να συναντιούνται πιο ανεπίσημα. Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να δημιουργηθεί ένας ενδιάμεσος δίαυλος επικοινωνίας. Αυτό εξαρτάται από τα μέσα που διαθέτει το σχολείο. Η επικοινωνία μπορεί να οργανωθεί μέσω MS Teams, κλειστού



διαδικτυακού φόρουμ οποιοδήποτε τύπου, άμεσης λίστας αλληλογραφίας ή μέσω της πλατφόρμας etwinning που παρέχεται σε επίπεδο Ε.Ε, εάν δεν υπάρχουν πρακτικότερα εργαλεία που χρησιμοποιούνται ήδη στο σχολείο.

Μια ξενάγηση στο σχολείο

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η γνωριμία με τα εκάστοτε μέλη του προσωπικού υποστήριξης (συμβουλευτική υπηρεσία, διοίκηση, λογιστήριο, συντήρηση, καθαριότητα, κουζίνα ...) στο περιβάλλον τους, η παρουσίαση της εργασίας τους και των κατάλληλων διαύλων επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης.

Επαγγελματικές δραστηριότητες

Συναδελφική εποπτεία

Μπορεί να θεωρηθεί ως η βάση των τακτικών συνεδριών μεντορισμού. Στόχος αυτού του προγράμματος είναι να δοθεί η δυνατότητα στο νέο εκπαιδευτικό να εκφράσει ζητήματα, προκλήσεις και ανησυχίες που τον προβληματίζουν περισσότερο. Ο μέντορας οφείλει να παρακολουθεί την εξέλιξη του νέου εκπαιδευτικού, να τον καθοδηγεί, να του υποδεικνύει τομείς προς περαιτέρω βελτίωση, να σχεδιάζει και να συζητά συγκεκριμένα βήματα για το άμεσο μέλλον.

Παρατήρηση στην τάξη του νέου εκπαιδευτικού

Μερικές φορές η ουσιαστική ανατροφοδότηση του μέντορα με βάση την παρακολούθηση των μαθημάτων του νέου εκπαιδευτικού, αποτελεί χρησιμότερο εργαλείο για την επαγγελματική εξέλιξη του δεύτερου. Στην περίπτωση αυτή, ο στόχος της παρακολούθησης και ο αναμενόμενος τύπος ανατροφοδότησης θα πρέπει να έχουν συζητηθεί εκ των προτέρων. Το πεδίο εφαρμογής της παρακολούθησης μπορεί να είναι γενικό ή να εστιάζει σε ένα συγκεκριμένο στοιχείο (χρήση συγκεκριμένων εργαλείων, εφαρμογή συγκεκριμένων τεχνικών ή μεθόδων, ρητορική ικανότητα, δημιουργία καλού κλίματος, συμμετοχή των μαθητών κ.λπ.). Στη συνέχεια, ο μέντορας θα πρέπει να παρακολουθήσει την υλοποίηση ενός μαθήματος από τον νέο εκπαιδευτικό και να παρατηρήσει πώς κάνει το μάθημα ο νέος εκπαιδευτικός. Μετά την ολοκλήρωση του μαθήματος, η ανατροφοδότηση θα πρέπει να δίνεται με τον τρόπο που έχει συμφωνηθεί εκ των προτέρων.

Παρακολούθηση στην τάξη του μέντορα

Ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να επωφεληθεί από την παρακολούθηση του μέντορά του στην τάξη. Η παρακολούθηση στην τάξη μπορεί να προγραμματιστεί έτσι ώστε να δείξετε πρακτικά στο νέο εκπαιδευτικό κάτι συγκεκριμένο που τον προβληματίζει (χρήση συγκεκριμένων τεχνικών, μεθόδων ή εργαλείων), μπορεί να προγραμματιστεί ώστε να καλύπτει μια συγκεκριμένη θεματική (εάν σχετίζεται με το μάθημα που διδάσκει ο μέντορας) ή μπορεί να χρησιμεύσει ως γενικό εργαλείο που θα οδηγήσει σε προβληματισμό ή συζητήσεις.

Βοήθεια στην τάξη

Πρόκειται για ένα επόμενο βήμα σε σχέση με την δραστηριότητα της ετεροπαρατήρησης. Εδώ ο νέος εκπαιδευτικός αναλαμβάνει πιο ενεργό ρόλο, υποστηρίζοντας το σχέδιο διδασκαλίας του μέντορα. Μπορεί να βοηθήσει στην ομαδική εργασία, υποστηρίζοντας τους μαθητές με ειδικές ανάγκες, μπορεί να παραδίδει κάποια μικρά τμήματα του μαθήματος, μπορεί να είναι ο «μαθητής-πρότυπο» και να αλληλεπιδρά με το μέντορα, μπορεί να διευκολύνει τμήματα εργαστηρίου/συζήτησης του μαθήματος, κ.λπ. Είναι σημαντικό να συζητείται εκ των προτέρων ο ρόλος και να γίνεται αναστοχασμός ως προς την υλοποίηση μετά το μάθημα.

Συνδιδασκαλία

Πρόκειται για το επόμενο βήμα σε σχέση με τον βοηθητικό ρόλο μέσα στην τάξη. Εδώ, τόσο ο μέντορας όσο και ο νέος δάσκαλος έχουν πιο συμμετρικούς ρόλους και πρέπει να εργάζονται



ως ισότιμοι εταίροι. Αυτό το είδος συνεργασίας αποτελεί συχνά πρόκληση και για τους έμπειρους εκπαιδευτικούς και θα πρέπει να συζητείται καλά εκ των προτέρων, να μελετάται διεξοδικά και να γίνεται αναστοχασμός σχετικά μετά την εφαρμογή.

Συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς

Προσθέτουμε αυτή την πρόταση απλώς για να επισημάνουμε το γεγονός ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ο μέντορας θα πρέπει να ενθαρρύνει το νέο εκπαιδευτικό να συνεργαστεί και με άλλους έμπειρους συναδέλφους εκτός από τον μέντορα (αυτό είναι πολύ σημαντικό ιδίως εάν ο μέντορας δεν διδάσκει το ίδιο μάθημα). Η παρατήρηση στην τάξη, η υποστήριξη στην τάξη και οι κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες είναι δραστηριότητες που μπορούν εύκολα να υλοποιηθούν με τη βοήθεια άλλων συναδέλφων. Τα ίδια πρότυπα μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο στάδιο σχεδιασμού. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο μέντορας μπορεί να διευκολύνει το συντονισμό του νέου εκπαιδευτικού με άλλους συναδέλφους.

Εξωσχολικές δραστηριότητες/όμιλοι/εκδηλώσεις

Εάν είναι δυνατό και εφαρμόσιμο, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ενθαρρύνεται να αξιοποιεί τα ειδικά ταλέντα και ενδιαφέροντά που μπορεί να έχει. Θα ήταν ίσως ωφέλιμο για τον νέο εκπαιδευτικό να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με μεγαλύτερη ελευθερία από ό,τι συνήθως στις καθημερινές παιδαγωγικές υποχρεώσεις. Για να ενσωματωθεί ο νέος εκπαιδευτικός στην κοινότητα, πρέπει να γίνει δραστήριο μέλος της που συνεισφέρει. Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να προσπαθήσουν να εντοπίσουν μαζί τους τομείς στους οποίους μπορεί να συνεισφέρει ο νέος εκπαιδευτικός.

Συνέδρια και σεμινάρια επιμόρφωσης εκπαιδευτικών

Αν και δεν είναι απαραίτητα το πρωταρχικό αντικείμενο της εργασίας του νέου εκπαιδευτικού, θα πρέπει να δίνεται προσοχή στον αναστοχασμό σχετικά με τις ευκαιρίες για συνεχή επιμόρφωσή του. Ο μέντορας μπορεί να δείξει ως παράδειγμα κάποιες από τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχει και να προσκαλέσει τον νέο εκπαιδευτικό να τον συνοδεύσει. Ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός μπορούν, ωστόσο, προφανώς, να συζητήσουν και πιθανές επαγγελματικές εκδηλώσεις τις οποίες ο νέος εκπαιδευτικός θα μπορούσε να θεωρήσει ενδιαφέρουσες και ωφέλιμες και να τις παρακολουθήσει. Στην περίπτωση αυτή, είναι σημαντικό να επαληθεύονται οι νεοαποκτηθείσες γνώσεις και ικανότητες, δίνοντας στους νέους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα να τις παρουσιάσουν στους συναδέλφους τους ή τουλάχιστον να γίνει μια λεπτομερής ενημέρωση του μέντορα.

Κοινωνικές δραστηριότητες

Προσωπικές επισκέψεις

Εάν κρίνεται σωστό και αρμόζον και στις δύο πλευρές, ο μέντορας μπορεί να προσκαλέσει το νέο εκπαιδευτικό να τον επισκεφτεί στο σπίτι του, να γνωρίσει την οικογένειά του.

Δραστηριότητες για το προσωπικό

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία οργανώνουν διάφορους τύπους εξωσχολικών δραστηριοτήτων για ολόκληρο το διδακτικό προσωπικό (ή ίσως ένα μικρότερο σύνολο, π.χ. Ένα τμήμα). Αυτό μπορεί να γίνει στο πλαίσιο μιας διαδικασίας σχεδιασμού ή αξιολόγησης ή απλώς στο πλαίσιο της ανάπτυξης σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας (team building). Είναι σημαντικό να προσκαλέσετε και να συμπεριλάβετε σε τέτοιες περιπτώσεις τον νέο εκπαιδευτικό. Ο μέντορας θα πρέπει να προετοιμάσει τον νέο εκπαιδευτικό για τη δραστηριότητα και να του δώσει πληροφορίες που δεν περιλαμβάνονται στις επίσημες ανακοινώσεις.



Εθιμοτυπικό έναρξης της συνεργασίας

Σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται να υπάρχει κάποιο εθιμοτυπικό έναρξης για νέους εκπαιδευτικούς/νέους εργαζομένους και ορισμένες προσδοκίες από αυτούς. Αν και είναι προφανώς σημαντικό το όποιο εθιμοτυπικό να εφαρμόζεται με σεβασμό και κατόπιν συναίνεσης, είναι επίσης σημαντικό οι νέοι εκπαιδευτικοί να κατανοήσουν σαφώς τις δραστηριότητες που προτείνει ο μέντορας. Το εθιμοτυπικό, εάν εφαρμόζεται, θα πρέπει να χρησιμεύει στο να γνωρίσουμε καλύτερα το νέο εκπαιδευτικό και να αναγνωρίσουμε την παρουσία του στο σχολείο, δείχνοντας ενθουσιασμό για την προσθήκη του στην ομάδα. Για παράδειγμα, ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να κληθεί να συμμετάσχει σε ένα παιχνίδι τύπου «Δείχνω και λέω» και να παρουσιάσει ένα από τα ταλέντα του, όπως π.χ. Να παίξει ένα μουσικό όργανο ή να τραγουδήσει σε μια συνάντησή του προσωπικού. ...

Εκδρομές

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία μπορεί να διοργανώσουν επαγγελματικές (και κοινωνικές) μονοήμερες ή μεγαλύτερες εκδρομές για τους εργαζομένους τους. Είναι σημαντικό ο μέντορας να παρουσιάζει αυτές τις εκδηλώσεις στο νέο εκπαιδευτικό, να τον προσκαλεί και να περνά χρόνο μαζί του κατά τη διάρκεια αυτών των εκδηλώσεων. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει, επίσης, να ενημερώνεται σχετικά με τις εκδηλώσεις αυτές το συντομότερο δυνατό και θα πρέπει να συμπεριλαμβάνονται/αναφέρονται στο σχέδιο εργασίας (συμφωνητικό συνεργασίας).

Απογευματινές/βραδινές εκδηλώσεις

Σε ορισμένες περιπτώσεις, τα σχολεία οργανώνουν διάφορες επίσημες και ανεπίσημες εκδηλώσεις στις οποίες αναμένεται να συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί. Οι εκδηλώσεις αυτές θα πρέπει να παρουσιάζονται στον νέο εκπαιδευτικό πολύ νωρίτερα και το σχετικό πλαίσιο θα πρέπει να παρέχεται από τον μέντορα. Οι επίσημες εκδηλώσεις περιλαμβάνουν συναυλίες, εγκαίνια εκθέσεων, φιλανθρωπικές εκδηλώσεις, εκδηλώσεις αποφοίτων ή γονέων κ.λπ. Οι ανεπίσημες ή εσωτερικές εκδηλώσεις του προσωπικού μπορεί να είναι γενέθλια, αθλητικές εκδηλώσεις (αγώνες ή τουρνουά), εκδηλώσεις δραστηριοτήτων (π.χ. Μπούσλινγκ, βραδιές κινηματογράφου, λέσχη βιβλίου, επίσημα «after-party» μετά από συναντήσεις του προσωπικού) κ.λπ.



2.6 ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πρόκειται για ένα σχέδιο παρακολούθησης για την περίοδο εισαγωγής των νέων εκπαιδευτικών στο επάγγελμα. Με τον τρόπο αυτό, ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός θα συμφωνήσουν σχετικά με τις λεπτομέρειες της συνεργασίας τους.

Διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου

Ημερομηνία έναρξης: _____

Ημερομηνία ολοκλήρωσης: _____

Χρονικό διάστημα μεταξύ των συνεδριάσεων κατά την εισαγωγική περίοδο

Οι συνεδρίες γίνονται κατά
βάση:

- διά ζώσης
- διαδικτυακά
- μέσω τηλεφώνου

Συχνότητα συνεδριών:

- καθημερινά
- εβδομαδιαία
- ανά δύο εβδομάδες
- μηνιαία

Προβλεπόμενη διάρκεια
συνεδρίας σε λεπτά:

Ο μέντορας θα είναι διαθέσιμος για το νέο εκπαιδευτικό με τον εξής τρόπο:

Οι δραστηριότητες που έχουν προγραμματιστεί για την εισαγωγική περίοδο περιλαμβάνουν (συγκεκριμένα με ημερομηνίες ανάλογα με την περίπτωση):

Ανατροφοδότηση του μέντορα προς το νέο εκπαιδευτικό και σύντομη περιγραφή της διαδικασίας μεντορισμού:

Ημερομηνία και τόπος: _____

Μέντορας

Νέος εκπαιδευτικός



2.7 ΓΙΑΤΙ ΒΡΙΣΚΟΜΑΙ ΕΔΩ;

Πρόκειται για ένα εργαλείο προβληματισμού που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ανεξάρτητα από το νέο εκπαιδευτικό (ή ως οδηγός συνέντευξης). Μπορεί να χρησιμεύσει στον νέο εκπαιδευτικό ως υπενθύμιση του πού βρισκόταν όταν ξεκινούσε ή σε ένα μεταγενέστερο στάδιο κατά τη διάρκεια της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα ή της σταδιοδρομίας του γενικότερα.

Μπορεί, επίσης, να κοινοποιηθεί στον μέντορα και να χρησιμοποιηθεί ως σημείο εκκίνησης μιας συζήτησης. Σε αυτήν την περίπτωση μπορεί, επίσης, να χρησιμοποιηθεί πριν από την πρώτη συνάντηση μέντορα-νέου εκπαιδευτικού για να προετοιμαστεί λίγο ο νέος εκπαιδευτικός.

Ποιοι ήταν οι καλύτεροι εκπαιδευτικοί που είχατε στη ζωή σας και γιατί;

Τι σας επηρέασε στο να αποφασίσετε να γίνετε εκπαιδευτικός;

Τι είναι αυτό που σας αρέσει/απολαμβάνετε στο γνωστικό αντικείμενο που έχετε σπουδάσει για να διδάξετε;

Ποια είναι μερικά πράγματα για τα οποία ανυπομονείτε περισσότερο στην τρέχουσα απασχόλησή σας;

Πού θεωρείτε ότι χρειάζεστε περισσότερη υποστήριξη και βοήθεια; Υπάρχουν κάποιοι τομείς που σας προβληματίζουν, σας φοβίζουν, σας προκαλούν αμφιβολίες;

Πώς περιμένετε να διαμορφωθεί η τυπική εβδομάδα σας κατά το πρώτο έτος της εργασίας σας;

Πώς «γεμίζετε τις μπαταρίες» σας, αν αισθάνεστε υπερβολικά φορτισμένοι;

Ποιους συγκεκριμένους στόχους έχετε θέσει για τον πρώτο σας χρόνο; Πώς θα γνωρίζετε αν τα καταφέρατε; Προσπαθήστε να θέσετε τρεις πολύ συγκεκριμένους στόχους.

Πώς θα θέλατε να σας θυμούνται οι μαθητές σας;

3. Ανάπτυξη σχεδιασμού και καθορισμός στόχων

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να παράσχει στον αρχάριο εκπαιδευτικό (νεοεισερχόμενο) και στο μέντορά του τα απαραίτητα εργαλεία και καθοδήγηση για την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης για τους αρχάριους εκπαιδευτικούς που ξεκινούν ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα. Φιλοδοξεί να υποστηρίξει τον αρχάριο εκπαιδευτικό κατά την προσαρμογή/απόκτηση των ικανοτήτων που θα του επιτρέψουν να εκπληρώσει τους επαγγελματικούς του στόχους με προοδευτική ανεξαρτησία και αυτονομία. Προσφέρει, επίσης, εργαλεία που προωθούν την παρακολούθηση της εφαρμογής του καθορισμένου σχεδίου δράσης και τον αυτοαναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Εξοικείωση του νέου εκπαιδευτικού με την κουλτούρα και τα επιμέρους στοιχεία του νέου του εργασιακού περιβάλλοντος, καθώς και με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Αναστοχασμός από πλευράς του νέου εκπαιδευτικού σχετικά με τις επαγγελματικές ανάγκες και επιδιώξεις του κατά το έτος εισαγωγής στο επάγγελμα.
- Ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής σχέσης συνεργασίας μεταξύ μέντορα και νέου εκπαιδευτικού και καθορισμός από κοινού του σχεδίου δράσης για το έτος εισαγωγής στο επάγγελμα, το οποίο θα μπορεί να προσαρμοστεί κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους με βάση τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.
- Αναγνώριση του τι χρειάζεται και τι επιθυμεί να επιτύχει ο νέος εκπαιδευτικός (ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να θέσει στον εαυτό του το ερώτημα «Τι θα έχω μάθει μέχρι το τέλος του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα;»).

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
2.1 Μεθοδολογία της ενότητας	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	2 ώρες	Εγκάρσιος
2.2 Κατάλογος ελέγχου με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς μαζί με μέντορες)	Κατάλογος/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	45 λεπτά	Εγκάρσιος
2.3 Κατάλογος ελέγχου με εξωσχολικές δραστηριότητες	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Κατάλογος/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	15 λεπτά	Εγκάρσιος
2.4 Πρότυπο σχεδίου δράσης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (πιθανώς μαζί με μέντορες)	Οδηγός για τη δημιουργία εντύπου	1 ώρα	Εγκάρσιος



2.5 Πρότυπο καταγραφής των δραστηριοτήτων και των συνεδριών παρακολούθησης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Ημερολόγιο/έντυπο	45 λεπτά ανά συνεδρία	Εγκάρσιος
---	--	-------------------	-----------------------	-----------

2.1 Η μεθοδολογία της ενότητας περιλαμβάνει σύντομη περιγραφή της μεθοδολογίας που εφαρμόζεται στην εν λόγω ενότητα και προβλέπει την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης, με βάση μια σχέση συνεργασίας μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα, τις διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των επιλεγμένων δραστηριοτήτων, τους προς επίτευξη στόχους και τον κριτικό αναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης.

2.2 Ο κατάλογος ελέγχου με τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα επιτρέπει στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να εξοικειωθεί με όλες τις εργασίες τις οποίες μπορεί να αναλάβει κατά τη διάρκεια της περιόδου εισαγωγής στο επάγγελμα. Παρουσιάζει διάφορα επίπεδα εισαγωγής, ώστε να δίνεται στον νέο εκπαιδευτικό η δυνατότητα αυτοαναστοχασμού, ώστε σε συνεργασία με τον μέντορα να καθορίσει ποιες είναι οι αδυναμίες και ποια τα δυνατά του σημεία και οι τομείς στους οποίους θέλει να εργαστεί. Αυτό το έντυπο αποτελεί ένα πρώτο βήμα ώστε οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες να ξεκινήσουν την κατάρτιση του σχεδίου δράσης τους για το πρόγραμμα εισαγωγής.

2.3 Ο κατάλογος ελέγχου με εξωσχολικές δραστηριότητες είναι ένα αρχείο ανοικτής πηγής με άλλες σχολικές δραστηριότητες, τις οποίες μπορεί να θεωρήσουν χρήσιμο να υλοποιήσουν ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός και μπορούν να συμπεριληφθούν στο σχέδιο δράσης. Υπάρχουν διάφορες προτεινόμενες δραστηριότητες, αλλά ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ή ο μέντορας μπορούν να προσθέσουν και άλλες δραστηριότητες ανάλογα με το σχολικό περιβάλλον. Ο κατάλογος αυτός παρουσιάζει επίσης διάφορα επίπεδα εισαγωγής, έτσι ώστε να δίνεται στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό η δυνατότητα αναστοχασμού για να ορίσει με ποιες δραστηριότητες επιθυμεί να ασχοληθεί κατά τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα. Αυτό θα βοηθήσει τον νέο εκπαιδευτικό να προετοιμαστεί καλύτερα για τις σχολικές δραστηριότητες.

2.4 Το πρότυπο του σχεδίου δράσης αποτελεί το βασικό στοιχείο αυτής της ενότητας. Ο σχεδιασμός του γενικού σχεδίου δράσης για το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα στηρίζεται στον **κύκλο PDCA (Plan, Do, Check, Act)**, δηλαδή *σχεδιάσε, κάνε, μελέτησε, δράσε*. Περιλαμβάνει λεπτομερή σχεδιασμό του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και την προσαρμογή του ώστε να καθοδηγεί το νέο εκπαιδευτικό κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου. Το σχέδιο δράσης περιλαμβάνει ένα σύνολο στόχων, προτεινόμενων δραστηριοτήτων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων που ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές προθέσεις, τις προσδοκίες και τις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών (που εκφράζονται και στο σχέδιο δράσης).

2.5 Το πρότυπο καταγραφής των δραστηριοτήτων και των συνεδριών παρακολούθησης είναι ένα έντυπο όπου ο νέος εκπαιδευτικός θα καταγράφει τις δραστηριότητες που υλοποιούνται προοδευτικά και την πρόοδό του κατά τη διάρκεια της εισαγωγικής περιόδου. Ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ορίσει ο ίδιος το καταλληλότερο εργαλείο προς χρήση. Μπορεί να είναι ένας απλός κατάλογος ελέγχου, μια ατζέντα ή ένα ημερολόγιο, ένας νοητικός χάρτης ή οποιοδήποτε άλλο βοήθημα.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο την υποστήριξη του νέου εκπαιδευτικού (νεοεισερχόμενου) και του μέντορα για την ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης που θα καθοδηγεί τον νέο εκπαιδευτικό κατά την εισαγωγική περίοδο. Το σχέδιο δράσης θα περιλαμβάνει ένα σύνολο στόχων, προτεινόμενων δραστηριοτήτων και αναμενόμενων αποτελεσμάτων που ανταποκρίνονται στις επαγγελματικές προθέσεις, τις προσδοκίες και τις ανάγκες των αρχάριων εκπαιδευτικών (που εκφράζονται και στο σχέδιο δράσης). Για αυτό το λόγο, η ενότητα αυτή είναι εγκάρσια προς το σύνολο του προγράμματος, δεδομένου ότι θα προσαρμοστεί στις ανάγκες των νεοεισερχόμενων ανάλογα με την εξέλιξη της μαθησιακής τους πορείας και της απόδοσής τους, καθώς και τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν.

Πώς θα γίνει αυτό; Σε αυτήν την ενότητα, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας θα σχεδιάσουν όλες τις δραστηριότητες που επιθυμεί να εκτελέσει ο νεοεισερχόμενος με βάση τις άλλες ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, και θα προγραμματίσουν και άλλες τυχόν δραστηριότητες που συνδέονται με τα καθήκοντα και τις σχολικές δραστηριότητες των αρχάριων εκπαιδευτικών (εξωσχολικές δραστηριότητες, όπως συμμετοχή σε συλλόγους, προγράμματα, δραστηριότητες με την κοινότητα κ.λπ.). Επομένως, για τις δύο πρώτες εβδομάδες, ο φόρτος εργασίας θα είναι εντονότερος (κατά μέσο όρο 3 ώρες την εβδομάδα) για την κατάρτιση του σχεδίου και του χάρτη πορείας. Στη συνέχεια, ο φόρτος εργασίας για την εν λόγω ενότητα μειώνεται σε 1 ώρα ανά μήνα, ώστε να εξασφαλίζεται κάποιος χρόνος για κοινό αναστοχασμό, παρακολούθηση και ανατροφοδότηση.

Ο κύριος στόχος είναι ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να μελετήσει το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής και να κατανοήσει τι χρειάζεται και τι θέλει να μάθει καλύτερα. Έπειτα, θα μπορεί να σχεδιάσει τις δραστηριότητες που πρέπει να γίνουν προοδευτικά. Ωστόσο, ανάλογα με την κατανομή των καθηκόντων που μπορεί/ενδέχεται να αναλάβει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, πέραν των διδακτικών του καθηκόντων, η φάση σχεδιασμού μπορεί να περιλαμβάνει και άλλα είδη δραστηριοτήτων που ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες ανάγκες και ενδιαφέροντα του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Η κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης δίνει τη δυνατότητα στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό με καθοδήγηση και σε αναστοχασμό με το μέντορα, να καθορίσει τα ενδιαφέροντα/τις ανάγκες του στην αρχή της σταδιοδρομίας του, να προσδιορίσει ποιο θα είναι το σημείο εκκίνησης και να λάβει υπόψη του το πλαίσιο της νέας επαγγελματικής του πραγματικότητας.

Ε. Ένας χρήσιμος σύνδεσμος

Πληροφορίες για τον κύκλο PDCA: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>

3.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ (κύκλος PDCA)

Η μεθοδολογία που εφαρμόζεται στην εν λόγω ενότητα προβλέπει την κατάρτιση ενός σχεδίου δράσης, με βάση μια σχέση συνεργασίας μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα, τις διαδικασίες που πρέπει να εφαρμόζονται κατά τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση των επιλεγμένων δραστηριοτήτων, τους προς επίτευξη στόχους και τον κριτικό αναστοχασμό σχετικά με την πορεία της μεντορικής σχέσης. Για αυτόν τον λόγο, προτείνεται η εφαρμογή της μεθοδολογίας *σχεδιάσε, κάνε, μελέτησε, δράσε* (κύκλος PDCA¹) για τη συνεπή εφαρμογή του προγράμματος εισαγωγής στα διάφορα στάδιά της. Το σχέδιο δράσης θα καταδεικνύει τη συμφωνία σχετικά με τις προς ανάπτυξη δραστηριότητες και τους προς επίτευξη στόχους. Οι δραστηριότητες πρέπει να **είναι κατάλληλες** για το προφίλ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, τις προσδοκίες, τις ανάγκες και τις επιδιώξεις του, αλλά και για το εκπαιδευτικό πλαίσιο στο οποίο συντελείται η επαγγελματική του εξοικείωση.

Από την άλλη πλευρά, ο μέντορας δεν πρέπει να παραβλέπει ότι ο αρχάριος εκπαιδευτικός έχει τη δική του εμπειρία ζωής και ένα υπόβαθρο επιστημονικών και παιδαγωγικών γνώσεων που του επιτρέπουν να αναλαμβάνει ευθύνες, έχει ένα στρατηγικό όραμα για το εκπαιδευτικό έργο που πρέπει να επιτελέσει και διαθέτει αναλυτική ικανότητα που του επιτρέπει να λαμβάνει αποφάσεις. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να είναι συμμετοχος καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας και να αναλάβει ενεργό ρόλο. Συνεπώς, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι **η επικοινωνία** μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα είναι αποτελεσματική και επιτρέπει την προσαρμογή των δράσεων, βάσει της διαμορφωτικής **ανατροφοδότησης**, ως αποτέλεσμα της συνεχούς **παρακολούθησης** του σχεδίου δράσης και των στόχων του.



Εικόνα 1: Σχήμα PDCA

Το σχέδιο δράσης για το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό διέπεται από τις ακόλουθες αρχές:

- Συνοχή και ενσωμάτωση: Διασφάλιση ότι οι εμπειρίες και η μάθηση που έχουν αποκτηθεί ενσωματώνουν το υπόβαθρο γνώσεων, εμπειριών, αξιών, συναισθημάτων και επιθυμιών του εκπαιδευτικού.
- Υπευθυνότητα και ανάπτυξη: Η υπευθυνότητα καθιστά δυνατή την επαγγελματική ανάπτυξη, μέσω μιας διαδοχικής δέσμευσης για τον εντοπισμό ευκαιριών προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, τηρώντας το πλαίσιο ανταποκρινόμενη στις αναδυόμενες εκπαιδευτικές προκλήσεις.

¹ Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να δείτε εδώ: <https://asq.org/quality-resources/pdca-cycle>



- Ποιοτικός προσανατολισμός: Το σχέδιο πρέπει να είναι προσανατολισμένο στις ανάγκες, τις ευθύνες και τις επιδιώξεις του αρχάριου εκπαιδευτικού, διασφαλίζοντας την ενίσχυση της αυτοπεποίθησής του και της ποιότητας των δράσεών του.
- Συμμετοχή και συνεργασία: Οι δράσεις πρέπει να στηρίζονται στη μάθηση μεταξύ συναδέλφων, στην ανταλλαγή γνώσεων και αρμοδιοτήτων μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και του μέντορα.
- Ευελιξία προσαρμογής: Το σχέδιο πρέπει να είναι ευέλικτο, ώστε η πορεία του αρχάριου εκπαιδευτικού να μπορεί εύκολα να προσαρμόζεται σε νέες και απρόβλεπτες καταστάσεις, για τις οποίες απαιτείται γρήγορη και ανάλογη ανταπόκριση.

Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει 3 κύριες δραστηριότητες:

Δραστ. 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών

Δραστ. 2: Κατάρτιση του ΣΧΕΔΙΟΥ δράσης

Δραστ. 3: Καθορισμός των δραστηριοτήτων (ΚΑΝΕ, ΜΕΛΕΤΗΣΕ και ΔΡΑΣΕ)

Εκτιμώμενος χρόνος: 2 ώρες

Δραστηριότητα 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών

Υπάρχουν δύο είδη εισαγωγής στο επάγγελμα, συνεπώς οι διαγνώσεις και η ανάλυση των αναγκών θα πρέπει να περιλαμβάνουν τόσο την εξοικείωση με τις διάφορες ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, όσο και την εισαγωγή σε δραστηριότητες που συνδέονται με με το σχολείο και με τα καθήκοντα των εκπαιδευτικών. Είναι ζωτικής σημασίας και για τα δύο, η διάγνωση των αναγκών και των ενδιαφερόντων των αρχάριων εκπαιδευτικών. Αφού, λοιπόν, ο μέντορας έχει αναλύσει τα καθήκοντα που έχουν ανατεθεί στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό που έχει αναλάβει και γνωρίζει το προφίλ του, θα πρέπει οι δυο τους να:

- Αναλύσουν όλες τις ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και να προσδιορίσουν ποιες από αυτές είναι πιο σημαντικές για το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό σύμφωνα με την κουλτούρα του σχολείου και το τι χρειάζεται εκείνος. Υπάρχουν 14 θεματικές ενότητες. Είναι σημαντικό να έχετε κατά νου ότι οι ενότητες που επιλέγονται στην αρχή μπορούν να αλλάξουν κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους λόγω συγκεκριμένων αναγκών που ενδέχεται να προκύψουν ή ενδιαφερόντων του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού (βλ. Για περισσότερες λεπτομέρειες 2.2 *Κατάλογος ελέγχου*).
- Συντάξτε έναν κατάλογο σχολικών δραστηριοτήτων που θα πρέπει να εκτελέσει ο εκπαιδευτικός. Ο κατάλογος αυτός θα πρέπει να είναι με βάση το πλαίσιο και οι δραστηριότητες θα πρέπει να παρουσιάζονται αναλυτικότερα, ώστε ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να μπορεί εύκολα και απλά να κατανοήσει το σκοπό και το ρόλο τους. Ως εκ τούτου, ο παρακάτω κατάλογος αποτελεί μια πρόταση σχολικών δραστηριοτήτων που μπορούν να συμπεριληφθούν και να προταθούν στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό:
 - Σχεδιασμός και προετοιμασία μιας εκδρομής
 - Συνάντηση με το Συμβούλιο της τάξης
 - Συνάντηση με γονείς και κηδεμόνες
 - Ανάπτυξη ενός διεπιστημονικού/διαθεματικού προγράμματος (σχεδίου έρευνας)
 - Δημιουργία και οργάνωση ενός σχολικού ομίλου
 - Αναβίωση και ανάπτυξη ενός ήδη υπάρχοντος ομίλου



- Συμμετοχή σε ένα ευρωπαϊκό πρόγραμμα
- Ανάπτυξη μιας ομάδας etwinning

....

Δραστηριότητα 2: Κατάρτιση του ΣΧΕΔΙΟΥ δράσης

Κατά την κατάρτιση του σχεδίου δράσης, είναι απαραίτητο να ληφθεί υπόψη ότι οι δραστηριότητες και οι στόχοι πρέπει να συστηματοποιηθούν, να σχεδιαστούν και να διαρθρωθούν, καθώς και να περιλαμβάνουν μετρήσιμους δείκτες για να είναι ρεαλιστικοί.

Άρα, μετά την επιλογή των δραστηριοτήτων που πρόκειται να αναπτυχθούν κατά την εισαγωγική περίοδο (Δραστηριότητα 1), ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας περνούν στον (κύριο) σχεδιασμό.

ΣΧΕΔΙΟ - Ποιο είναι το σχέδιο; - Το βήμα αυτό αφορά τον καθορισμό του αρχικού σχεδίου δράσης για την εισαγωγική πορεία του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Το σχέδιο πρέπει να περιλαμβάνει:

1. Προσδιορισμό των προσώπων που συμμετέχουν στο σχέδιο (νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και μέντορας) και την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.
2. Χαρακτηρισμό του σημείου εκκίνησης: Αυτό συνεπάγεται συνοπτική πλαισίωση των αναγκών, των προσδοκιών και των επιδιώξεων των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, που υποστηρίζουν τις επιλεγμένες ενότητες για το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα και τις λοιπές δραστηριότητες που αφορούν εξωσχολικές στιγμές.
3. Καθορισμό των διαδικασιών/καθηκόντων για την υλοποίηση των δραστηριοτήτων. Πώς θα επιτευχθεί αυτό; Τι πρέπει να κάνουν; Ποια βήματα πρέπει να ακολουθήσουν;
4. Χάρτη πορείας για το σχέδιο δράσης: Θα πρέπει να παρουσιάζει τις λεπτομέρειες του γενικού σχεδίου, το χρονοδιάγραμμα (πότε), την εκτιμώμενη διάρκεια και να προσδιορίζει τους κατάλληλους ή απαραίτητους συνεργάτες/υποστηρικτές.
5. Στιγμές παρακολούθησης: Σε αυτές ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας εξετάζουν από κοινού τη διαδικασία και τα αποτελέσματα συγκρίνοντάς τα με τους αρχικούς στόχους. Στο σχέδιο, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας πρέπει να προβλέψουν μηνιαίες στιγμές αναστοχασμού, παρακολούθησης και ανατροφοδότησης (ΜΕΛΕΤΗΣΕ) και μεγαλύτερες συνεδρίες αναστοχασμού (τρεις συνεδρίες, μία στο τέλος κάθε τριμήνου² - ΔΡΑΣΕ)

Δραστηριότητα 3: Καθορισμός των δραστηριοτήτων (ΚΑΝΕ, ΜΕΛΕΤΗΣΕ και ΔΡΑΣΕ)

Αφού συμφωνήσουν για το σχέδιο δράσης, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συνεργάζονται σταθερά. Ενώ ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός είναι υπεύθυνος για την καταγραφή των δραστηριοτήτων που υλοποιούνται με την πάροδο του χρόνου (ΚΑΝΕ), μαζί, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας συνεδριάζουν σε μηνιαία βάση (μηνιαίες συνεδρίες ΜΕΛΕΤΗΣ) για την παρακολούθηση της υλοποίησης των δραστηριοτήτων και για την από κοινού ανάλυση της πορείας μάθησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και της μεντορικής σχέσης/διαδικασίας.

² Εάν το σχολικό έτος είναι οργανωμένο σε εξάμηνα, μπορείτε να προσαρμόσετε αυτές τις συναντήσεις σε δύο αντί για τρεις.



Η διαδικασία αυτή συμπληρώνεται με πρόσθετες συνεδρίες (Συνεδρίες ΔΡΑΣΗΣ - 2 ή 3, στο τέλος κάθε σχολικού εξαμήνου ή τριμήνου), στις οποίες εκτός από την παρακολούθηση της υλοποίησης των δραστηριοτήτων και την από κοινού εξέταση της πορείας μάθησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού και της μεντορικής σχέσης/διαδικασίας, και οι δύο μαζί θα επανεξετάσουν το σχέδιο δράσης και θα το αναπροσαρμόσουν, εάν χρειάζεται.

Να σημειωθεί ότι στην τελική συνεδρία, στο τέλος του σχολικού έτους, ο μέντορας θα πρέπει να δίνει στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό προτάσεις και συμβουλές για την επαγγελματική και προσωπική του ανάπτυξη, σε συνδυασμό με τη ενότητα 8 με τίτλο «Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)» του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

3.2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΜΕ ΤΙΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ ΣΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ

Εκτιμώμενος χρόνος: 45 λεπτά

Στο παράρτημα αυτό παρουσιάζεται κατάλογος των ενότητων του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

Στην πρώτη αυτή δραστηριότητα, που περιλαμβάνεται στην ενότητα 2.1 *Μεθοδολογία* (Δραστηριότητα 1: Διάγνωση και ανάλυση αναγκών) καλείστε να αναλύσετε τους πιο σημαντικούς και ενδιαφέροντες τομείς στους οποίους θα πρέπει να επικεντρωθείτε ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός.

Χρησιμοποιείται μια κλίμακα από το 1 έως το 5, όπου το 1 αντιστοιχεί στο ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ για τη διαδικασία εισαγωγής σας, που σημαίνει ότι υπάρχει μικρότερη ανάγκη για εξοικείωση με αυτήν την ενότητα. Από την άλλη πλευρά, έχουμε την τιμή 5 που αντιστοιχεί στο ΠΙΟ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ, που σημαίνει μεγαλύτερη ανάγκη εξοικείωσης με μια συγκεκριμένη ενότητα του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

Ενότητες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα

	ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	[Λιγότερο σημαντικό]			[Πιο σημαντικό]	
		1	2	3	4	5
Εγώ στο ρόλο του εκπαιδευτικού	3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός					
	4. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη					
	5. Θέματα πίεσης και άγχους					
	6. Προσωπική και επαγγελματική ζωή					
	7. Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ					
	8. Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)					
	9. Διαχείριση τάξης και επιβολή πειθαρχίας					
	10. Διαχείριση διαφόρων τύπων μαθητών					
Εγώ και οι μαθητές μου	11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης					
	12. Συνεργασία με τους γονείς					
Ο κόσμος εκτός	13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς					
	14. Διοικητικές και τεχνικές υποχρεώσεις					

* Ο κατάλογος αυτός προωθεί την ανάπτυξη διαφόρων ικανοτήτων, δηλαδή *ήπιων δεξιοτήτων*, όπως η προσαρμοστικότητα, η κριτική σκέψη, η αυτογνωσία, η συνεργασία, η επικοινωνία και η δημιουργικότητα, αλλά και *σκληρών δεξιοτήτων*, όπως η ικανότητα διεκπεραίωσης διοικητικών και γραφειοκρατικών διαδικασιών του σχολείου. Πρόκειται για έναν «ανοικτό κατάλογο», στον οποίο είτε ο αρχάριος εκπαιδευτικός είτε ο μέντορας μπορούν εάν θέλουν να προσθέσουν και άλλες ενότητες κατάλληλες για το σχολικό τους περιβάλλον. Στόχος είναι να γνωρίζει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός τι είδους δραστηριότητες μπορεί να βρει και να κάνει και να διαπιστώσει αν έχει την ανάγκη ή ενδιαφέρεται να λάβει μέρος σε αυτές κατά τη διάρκεια του προγράμματος εισαγωγής.

Αφού μελετήσει τον κατάλογο και προσθέσει και άλλες ενότητες, εάν χρειάζεται, ο αρχάριος εκπαιδευτικός καλείται να κάνει αυτοαναστοχασμό και να αξιολογήσει το επίπεδο εισαγωγής



που θεωρεί ότι χρειάζεται για κάθε δραστηριότητα. Όσες ενότητες αξιολογηθούν ως μεγαλύτερης προτεραιότητας θα πρέπει να προταχθούν κατά τη φάση του σχεδιασμού.



3.3 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΠΙΘΑΝΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

Περιλαμβάνονται όσα συμβαίνουν σε ένα σχολικό περιβάλλον και είναι μάλλον ασαφή ή τόσο αυτονόητα που εύκολα παραβλέπονται. Κατά συνέπεια ο εν λόγω κατάλογος μπορεί να λειτουργήσει μόνο υπενθυμιστικά.

Άμεσες παιδαγωγικές δραστηριότητες:

- Μαθήματα
- Συνεδριάσεις διδασκόντων
- Ειδικά διεπιστημονικά μαθήματα/ημέρες προγράμματος
- Εκδρομές
- Αθλητικές ημέρες και αθλητικοί αγώνες
- Εκπαιδευτικές εκθέσεις (π.χ.: για την επιστήμη)
- Εκπαιδευτικές εκδρομές της τάξης
- Επισκέψεις στο σχολείο από ομάδες ανθρώπων

Εξωσχολικές δραστηριότητες:

- Όμιλοι (π.χ. Θεάτρου, συγγραφής κ.λπ.)
- Αθλητικές ομάδες
- Ομάδες μαθητικών προγραμμάτων
- Επισκέψεις σε οργανισμούς τοπικών φορέων
- Επαφές με τους εκπροσώπους της μαθητικής κοινότητας

Υποχρεώσεις εκπαιδευτικών:

- Συνεδριάσεις διδασκόντων
- Συνεδριάσεις τμήματος (εκπαιδευτικών ίδιας ειδικότητας)
- Εθνικά ή διεθνή συνέδρια/σεμινάρια/ομάδες μελέτης εκπαιδευτικών
- Εκδηλώσεις/εκδρομές του προσωπικού
- Συναντήσεις γονέων-εκπαιδευτικών
- Επισκέψεις στο μάθημα συναδέλφων
- Παρακολουθήσεις στην τάξη
- Κοινές εκπαιδευτικές συνεδρίες
- Συμμετοχή σε ένα διεθνές πρόγραμμα

3.4 ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΔΡΑΣΗΣ (με βάση τον κύκλο PDCA)

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα

Το πρότυπο αποτελείται από 5 κύριες ενότητες:

1. Προσδιορισμός (των προσώπων που συμμετέχουν στο σχέδιο και της περιόδου υλοποίησης),
2. Το σημείο εκκίνησης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού (ανάγκες και προσδοκίες σε σχέση με το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα και ανάγκες ανάλογα με τα καθήκοντα που του έχουν ανατεθεί στο σχολείο),
3. Διαδικασίες/καθήκοντα,
4. Χάρτης πορείας (τι, πότε, με ποιον),
5. Παρακολούθηση (συνεδρία μηνιαίας ΜΕΛΕΤΗΣ και συνεδρίες εξαμηνιαίας ΔΡΑΣΗΣ)

Το σχέδιο μπορεί να προσαρμοστεί στις ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού ανάλογα με την εξέλιξη της μαθησιακής του πορεία και της απόδοσής του, καθώς και τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσει. Το σχέδιο αυτό θα είναι το κύριο σχέδιο του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού κατά το έτος εισαγωγής του στο επάγγελμα ενώ το λεπτομερές σχέδιο κάθε ενότητας θα πρέπει να καταρτιστεί ανά ενότητα.

ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ					
	Όνομα του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού:		Ημερομηνία έναρξης:		
	Όνομα του μέντορα:		Ημερομηνία ολοκλήρωσης:		
Σημείο εκκίνησης	Ανάγκες, προσδοκίες και επιδιώξεις του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού που αφορούν το περιεχόμενο του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα:		Ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού που αφορούν τις υπηρεσίες και τις σχολικές δραστηριότητες (εξωσχολικές) που του έχουν ανατεθεί:		
Διαδικασίες/καθήκοντα ³	<ul style="list-style-type: none"> • • • • 				
Χάρτης πορείας (ΚΑΝΕ)	A	Προσδιορισμός θεματικής ενότητας του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα ή εξωσχολικής δραστηριότητας	(Πότε) Περίοδος ανάπτυξης/υλοποίησης (συνιστούμε να ληφθεί υπόψη ως μονάδα η «εβδομάδα»)	Εκτιμώμενη διάρκεια	Προσδιορισμός κατάλληλων ή απαραίτητων συνεργατών/υποστηρικτών (σε επίπεδο σχολείου)
	p.				
Παρακολούθηση	ΜΕΛΕΤΗΣΕ: μηνιαίες συναντήσεις			ΔΡΑΣΕ: συναντήσεις στο τέλος κάθε σχολικού εξαμήνου/τριμήνου	

³ συνιστάται να συμπεριληφθούν δραστηριότητες όπως η παρακολούθηση του μέντορα στην τάξη, η παρακολούθηση του αρχάριου εκπαιδευτικού, ...



3.5 ΠΡΟΤΥΠΟ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΣΥΝΕΔΡΙΩΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 45 λεπτά ανά συνεδρία

Για τις μηνιαίες συνεδρίες ΜΕΛΕΤΗΣ, παρέχεται ένα υπόδειγμα για την καταγραφή των ευρημάτων του προβληματισμού και της παρακολούθησης σε μηνιαία βάση, καθώς και ένα υπόδειγμα για την καταχώρηση των πορισμάτων των συνεδριών ΔΡΑΣΗΣ.

ΜΗΝΙΑΙΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΜΕΛΕΤΗΣ	
ΜΕΛΕΤΗΣ	

ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΔΡΑΣΗΣ	
ΔΡΑΣΕ	

4. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Αυτή η ενότητα έχει διπλό στόχο. Πρώτον, να παρουσιάσει όλα τα κύρια επαγγελματικά κίνητρα, όπως αυτά προκύπτουν από τη σχετική ερευνητική βιβλιογραφία, που μπορεί να οδηγήσουν κάποιον να ακολουθήσει τη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού. Δεύτερον, με βάση αυτήν την παρουσίαση, να ενθαρρύνει τους νέους εκπαιδευτικούς να αναστοχαστούν σχετικά με τα αντίστοιχα δικά τους κίνητρα, και να καταρτίσουν ένα σχέδιο σταδιοδρομίας, προκειμένου να διατηρήσουν υψηλά κίνητρα ως εκπαιδευτικοί τα επόμενα χρόνια.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

Μέχρι το τέλος αυτής της ενότητας, οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα είναι σε θέση να:

- Κατονομάσουν και να ταξινομήσουν σε ευρείες κατηγορίες τους κύριους λόγους (κίνητρα) που οδηγούν κάποιον στη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού,
- Αναγνωρίσουν ποιοι από τους λόγους αυτούς ταιριάζουν στη δική τους περίπτωση,
- Προσδιορίσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά βήματα για την απόκτηση και τη διατήρηση υψηλών κινήτρων κατά την άσκηση του επαγγέλματος

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
3.1 Μαρτυρίες	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος βίντεο στο youtube	10 λεπτά	Συναισθηματικός
3.2 Οδηγός για συζήτηση ανάμεσα στο μέντορα και το νέο εκπαιδευτικό σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που τους οδήγησαν στο να γίνουν εκπαιδευτικοί	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Θεωρητική παρουσίαση	45 λεπτά	Συναισθηματικός
3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Ερωτηματολόγιο για αυτοαναστοχασμό	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.5 Ιδέες για διευθυντές των σχολείων και έμπειρους εκπαιδευτικούς για να κινητροδοτήσουν	Διευθυντές σχολείων και μέντορες	Κατάλογος ιδεών, Κατάλογος ελέγχου για την αξιολόγηση του κατά πόσο είναι υποστηρικτικό το	30 λεπτά	Συναισθηματικός



τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς		σχολικό κλίμα για τους νέους εκπαιδευτικούς		
3.6 Οδηγός για συζήτηση με το μέντορα σχετικά με τις προσδοκίες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών	Μέντορες	Οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.7 Ένας κατάλογος με συγκεκριμένες ιδέες σχετικά με τους τρόπους διατήρησης των υψηλών εσωτερικών κινήτρων	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος	30 λεπτά	Συναισθηματικός

3.1 Οι μαρτυρίες είναι μια σύντομη συλλογή από βίντεο στο You tube, όπου εκπαιδευτικοί μιλούν για το τι τους οδήγησε να γίνουν εκπαιδευτικοί. Τα βίντεο έχουν σύντομη διάρκεια και μπορούν ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας να τα παρακολουθήσουν μαζί ως δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου ή ο καθένας μόνος του.

3.2 Ο οδηγός για συζήτηση ανάμεσα στον μέντορα και τον νέο εκπαιδευτικό σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που τους οδήγησαν στο να γίνουν εκπαιδευτικοί είναι ένας σύντομος οδηγός για να ξεκινήσει μια συζήτηση σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που πρέπει να έχει κάποιος για να γίνει εκπαιδευτικός, καθώς και πιο λεπτομερή στοιχεία, χρησιμοποιώντας άλλα τμήματα της ενότητας.

3.3 Η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός είναι μια συνοπτική θεωρητική παρουσίαση που βασίζεται σε (πρόσφατη) έρευνα στον εν λόγω τομέα και μπορεί να προσφέρει πολλές βασικές γνώσεις που μπορεί να παρουσιάσει ένας μέντορας στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ή που μπορούν να διαβάσουν ο καθένας χωριστά και έπειτα να τις συζητήσουν μαζί.

3.4 Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού είναι ένα λεπτομερές ερωτηματολόγιο προσαρμοσμένο από το έργο των Watt και Richardson, το οποίο συμβάλλει στον καθορισμό των κινήτρων για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός. Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπάρχει, επίσης, ένας οδηγός για ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

3.5 Οι ιδέες για τους διευθυντές των σχολείων και τους έμπειρους εκπαιδευτικούς για να κινητροδοτήσουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς είναι ένας κατάλογος δυνητικών κινήτρων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τον μέντορα ή ακόμη και τον διευθυντή του σχολείου προκειμένου να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο φιλόξενου περιβάλλοντος για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Ως εκ τούτου, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως εργαλείο αξιολόγησης του βαθμού στον οποίο είναι υποστηρικτικό το σχολικό κλίμα για τους νέους εκπαιδευτικούς.

3.6 Ο οδηγός για συζήτηση με τον μέντορα σχετικά με τις προσδοκίες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών είναι ένας συνομότερος οδηγός που θα βοηθήσει τον μέντορα στη διάρθρωση μιας συζήτησης σχετικά με τις προσδοκίες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

3.7 Ο κατάλογος με συγκεκριμένες ιδέες σχετικά με τους τρόπους διατήρησης των υψηλών εσωτερικών κινήτρων έχει γενικότερη χρησιμότητα και περιγράφει λεπτομερώς πιθανές λύσεις σε περίπτωση που ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός (ή οποιοσδήποτε άλλος εκπαιδευτικός) αδυνατεί να βρει κίνητρα ως προς το επάγγελμά του.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Στην αρχή της διαδικασίας θα πρέπει να συμβουλευτείτε τον κατάλογο ιδεών για τους διευθυντές των σχολείων και τους έμπειρους εκπαιδευτικούς για την κινητροδότηση των νέων εκπαιδευτικών (3.5) και να εξετάσετε πιθανές συγκεκριμένες εφαρμογές σε επίπεδο σχολείου. Αυτός ο κατάλογος μπορεί αργότερα ίσως να χρησιμεύσει ως ένα είδος αξιολόγησης για να διαπιστωθεί κατά πόσο το σχολείο κατάφερε να δημιουργήσει ένα φιλόξενο και ενθαρρυντικό περιβάλλον για τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.

Κατά την προετοιμασία της συνάντησης και της κοινής συζήτησης, ο μέντορας μπορεί να μελετήσει: α) τα βίντεο μαρτυριών (3.1), που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου (ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στους λόγους που αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στο βίντεο ως κίνητρα για να επιλέξουν αυτό το επάγγελμα), και β) τη θεωρητική παρουσίαση (3.3) των πρόσφατων ερευνών σε αυτόν τον τομέα. Αν θέλει, μπορεί επίσης να ζητήσει από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να κάνει κατ' ιδίαν τη μία ή και τις δύο αυτές δραστηριότητες.

Πυρήνας της ενότητας είναι η συζήτηση που διαρθρώνεται σύμφωνα με τον οδηγό (3.2). Κατά τη διάρκεια αυτής της συζήτησης, τόσο ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός όσο και ο μέντορας μπορούν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο «Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού» (3.4) και να το συζητήσουν. Στη συνέχεια, μπορούν να συγκρίνουν τις απαντήσεις τους και να τις αναλύσουν με βάση τα όσα συζητήθηκαν στο πρώτο μέρος της συζήτησης. Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορούν, επίσης, να συζητήσουν τις προσδοκίες τους από τη διαδικασία σύμφωνα με τον οδηγό (3.6).

Εάν χρειάζεται, σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, ο κατάλογος των ιδεών για τη διατήρηση των κινήτρων (3.7), θα μπορούσε να εξεταστεί και ανεξάρτητα από την υπόλοιπη ενότητα.



4.1 ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ

Τι σας έκανε να αποφασίσετε να γίνετε εκπαιδευτικός;
<https://www.youtube.com/watch?v=ybrfqkvmoo0> (3:25)

Γιατί αποφασίσατε να γίνετε εκπαιδευτικός;
<https://www.youtube.com/watch?v=p5uyandg6b4> (0:50)
<https://www.youtube.com/watch?v=pizicmu66gk> (1:44)
<https://www.youtube.com/watch?v=ubcii6hy14s> (0:59)

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την υπηρεσία υποτίτλων που παρέχει το youtube εάν δυσκολεύεστε να κατανοήσετε τις μαρτυρίες που περιλαμβάνονται στα βίντεο και είναι στα Αγγλικά.



4.2 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΝΕΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΟ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ

Μέρος Α.

Ο μέντορας και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικός μοιράζονται τις εμπειρίες τους σε σχέση με τα ακόλουθα θέματα:

Πότε αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Τι με παρακίνησε περισσότερο να γίνω εκπαιδευτικός;

Ποια ήταν η αντίδραση του κοινωνικού μου περιγύρου όταν έμαθαν ότι αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Είχα άλλες εναλλακτικές λύσεις πέρα από το να γίνω εκπαιδευτικός; Γιατί δεν ακολούθησα αυτές τις εναλλακτικές;

Πόσο απαιτητικό θεωρούσα ότι είναι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού όταν αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Ποια εμπειρία με έκανε να αμφισβητήσω περισσότερο την επάρκειά μου;

Κατά πόσο άλλαξαν τα κίνητρα/οι προσδοκίες μου από τότε που έγινα εκπαιδευτικός;

Μέρος Β.

Αφού συζητήσουν τα παραπάνω, και οι δύο συμπληρώνουν ξεχωριστά το ερωτηματολόγιο «Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού» (Watt & Richardson, 2007) (βλ. ενότητα 3.4) και συγκρίνουν τις απαντήσεις τους μελετώντας τις σύμφωνα με τις απαντήσεις τους στο πρώτο μέρος του οδηγού.

Για την ανάλυση των απαντήσεών τους, τόσο ο μέντορας όσο και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συμβουλευονται το Παράρτημα στο τέλος αυτού του οδηγού. Οι παράγοντες που αναφέρονται στο υπόδειγμα του ερωτηματολογίου FIT-Choice που παρουσιάζεται αφορούν επαγγελματικά κίνητρα των εκπαιδευτικών που περιλαμβάνονται στην ενότητα αυτή.

4.3 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΚΑΝΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ

3.3.1. Πρότυπα που περιγράφουν τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός

Η μελέτη των κινήτρων για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς τα κίνητρα αυτά είναι σημαντικά για την ερμηνεία των λόγων για τους οποίους οι νέοι εκπαιδευτικοί αποφασίζουν να παραμείνουν ή να εγκαταλείψουν τη σταδιοδρομία τους ως εκπαιδευτικοί (Bruinsma & Jansen, 2010; Roness, 2011; Watt & Richardson, 2007, 2012).

Οι Κυριακού & Kobori (1998) σε μια από τις πρώτες και πιο επιδραστικές μελέτες στον τομέα αυτό κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν τρεις βασικοί λόγοι για την επιλογή μιας σταδιοδρομίας στο χώρο της εκπαίδευσης.

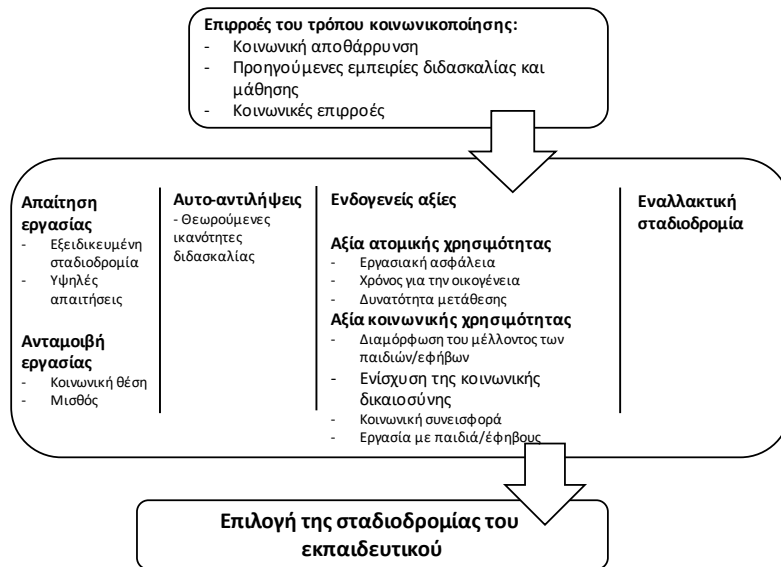
Πρώτον, οι **αλτρουιστικοί λόγοι**, που σχετίζονται με την αντίληψη ότι η διδασκαλία είναι μια κοινωνικά επωφελής και σημαντική εργασία, που υποκινείται από την επιθυμία του εκπαιδευτικού να βοηθήσει τα παιδιά να επιτύχουν, να αναβαθμίσει τις φιλοδοξίες των νέων ανθρώπων από μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες και, εν γένει, να συνεισφέρει σε μια καλύτερη κοινωνία.

Δεύτερον, οι **ενδογενείς λόγοι**, που σχετίζονται με ορισμένες πτυχές της διδασκαλίας που προσφέρουν μια εσωτερική ανταμοιβή στον εκπαιδευτικό, όπως το αίσθημα ευχαρίστησης από τη διδασκαλία, η επιθυμία για προκλήσεις, η ανάγκη για αυτο-ανάπτυξη, καθώς και το γνήσιο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση των γνώσεων του γνωστικού αντικείμενου του και της εμπειρίας του.

Τρίτον, οι **εξωγενείς λόγοι**, που αφορούν κυρίως σε εξωτερικές ανταμοιβές, όπως οι παρατεταμένες διακοπές, ο ευνοϊκός συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, το μισθολογικό επίπεδο και καθεστώς, η εργασιακή ασφάλεια κ.λπ. Τα κίνητρα αυτά έχουν επαληθευτεί από πολυάριθμες μελέτες (Kyriacou, Hultgren, & Stephens, 1999; König & Rothland, 2012, Kyriacou & Coulthard, 2000, Roness & Smith, 2010).

Με πιο συστηματικό τρόπο, οι Richardson & Watt (2006) διαμόρφωσαν μια ολοκληρωμένη κλίμακα για τη μέτρηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή της διδασκαλίας ως επαγγέλματος, γνωστή ως «Factors Influencing Teaching Choice» (FIT-Choice) (βλ. Ενότητα 3.4). Στην Εικόνα 1, παρουσιάζεται σχηματικά το μοντέλο FIT-Choice. Σήμερα, το πλαίσιο και η κλίμακα FIT-Choice είναι διεθνώς αναγνωρισμένα. Μετά τις πρώτες μελέτες στην Αυστραλία, η κλίμακα FIT-Choice μεταφράστηκε και δοκιμάστηκε σε τέσσερις χώρες (Watt κ.ά., 2012) και έχει εφαρμοστεί και σε διάφορες επιπλέον χώρες (Αυστραλία, Τουρκία, ΗΠΑ, Κίνα, Κάτω Χώρες, Κροατία, Νορβηγία, Γερμανία και Ελβετία) (για μια περίληψη, βλ. Watt & Richardson, 2012).

Το μοντέλο FIT-Choice εισάγει τρεις κύριες κατηγορίες παραγόντων (**ενδογενείς αξίες, αξία ατομικής χρησιμότητας και αξία κοινωνικής χρησιμότητας**) και του πρόσθετου παράγοντα των **αντιλήψεων του ατόμου και των αντιλήψεων για το εκπαιδευτικό έργο** που σχετίζονται με την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Αυτοί οι παράγοντες αποτελούν βασικό τμήμα του μοντέλου (βλ. Το μεσαίο τμήμα του μοντέλου στην Εικόνα 2).



Εικόνα 2: Το μοντέλο Fit Choice. Watt και Richardson.

Οι **ενδογενείς αξίες** αναφέρονται στην ευχαρίστηση και το ενδιαφέρον για τη διδασκαλία. Η **αξία ατομικής χρησιμότητας** αναφέρεται σε εξωγενή κίνητρα, όπως η εργασιακή ασφάλεια, η δυνατότητα μετάθεσης και ο χρόνος για την οικογένεια. Η **αξία της κοινωνικής χρησιμότητας** αφορά στα αλτρουιστικά κίνητρα, όπως η διαμόρφωση του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων, η ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης και η κοινωνική συνεισφορά.

Η **αντίληψη του κάθε ατόμου για τις διδακτικές του ικανότητες** αποτελεί επίσης μέρος αυτού του μοντέλου, καθώς και οι αντιλήψεις για τα καθήκοντα, όπως οι **απαιτήσεις** (δυσκολία και απαιτούμενη εξειδίκευση) και οι **απολαβές** (μισθός και κοινωνική θέση) που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Το μοντέλο περιλαμβάνει επίσης **το αρνητικό κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ελλείψει επιλογών για κάποια εναλλακτική σταδιοδρομία**, καθώς και τις υφέρπουσες **επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης** στις επιλογές σταδιοδρομίας, όπως η προηγούμενη εμπειρία ενός ατόμου από τη διδασκαλία και τη μάθηση και οι επιρροές άλλων σημαντικών ανθρώπων. Ως μεταβλητή αποτελέσματος, το μοντέλο παρουσιάζει την ικανοποίηση από την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού (Watt & Richardson, 2007, 2012) και τη συνακόλουθη επαγγελματική δέσμευση και τις φιλοδοξίες επαγγελματικής εξέλιξης (PECDA) (βλ. Watt & Richardson, 2008).

Η Watt κ.ά. (2012) χρησιμοποιώντας την κλίμακα FIT-choice σε μια διακρατική μελέτη που περιλάμβανε την Αυστραλία, τις ΗΠΑ, τη Γερμανία και τη Νορβηγία διαπίστωσε ότι, συνολικά, οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές στα κίνητρα επιλογής της σταδιοδρομίας τους, με τα πιο συχνά εμφανιζόμενα κίνητρα να είναι αυτά των ενδογενών αξιών, της θεωρούμενης (αυτό-προσλαμβανόμενης) διδακτικής ικανότητας, της επιθυμίας κοινωνικής συνεισφοράς, της πρότερης θετικής εμπειρίας διδασκαλίας και μάθησης και της επιθυμίας να εργαστούν με παιδιά ή/και εφήβους.



Παρακάτω εξετάζουμε λεπτομερέστερα κάθε στοιχείο του μοντέλου FIT-Choice, όπως παρουσιάζεται στην εικόνα 2.

Επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης:

Η οικογένεια, οι φίλοι και τα άτομα που εμπνέουν, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόφαση κάποιου να επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτού του είδους οι επιρροές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για όσους επιλέγουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, καθώς οι έρευνες δείχνουν ότι η επιλογή της σταδιοδρομίας αυτής γίνεται αρκετά νωρίς και συνήθως κατά τη διάρκεια των σχολικών χρόνων (Mckenzie κ.ά., 2014). Η Lovett (2007), που διεξήγαγε μια μελέτη μικτής μεθοδολογίας στην οποία συμμετείχαν 57 εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Νέα Ζηλανδία, διαπίστωσε ότι η οικογένεια και οι φίλοι (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που λειτουργούν ως πρότυπα) αποτέλεσαν βασική επιρροή για την επιλογή της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας από τους συμμετέχοντες. Πολλοί από αυτούς τους εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικούς είχαν μέλη της οικογένειάς τους ή στενούς συγγενείς που ήταν εκπαιδευτικοί ή είχαν στον περίγυρό τους άλλους εκπαιδευτικούς πρότυπα που τους ενέπνευσαν και έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην επιλογή τους να γίνουν και οι ίδιοι εκπαιδευτικοί. Η επιρροή των άλλων, συμπεριλαμβανομένης της οικογένειας, των φίλων και των ατόμων προτύπων (με τη μορφή των προηγούμενων μαθησιακών εμπειριών), βρέθηκε επίσης να είναι σημαντική και στην ποσοτική αυστραλιανή μελέτη των Manuel και Hughes (2006) σε 79 εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικούς, στην ποσοτική μελέτη των Flores και Niklasson (2014) σε 269 φοιτητές παιδαγωγικών επιστημών από τη Σουηδία και την Πορτογαλία και πιο πρόσφατα στην των Cross και Ndofirepi (2015) σε 45 φοιτητές παιδαγωγικών επιστημών στη Νότια Αφρική, η οποία πραγματοποιήθηκε με βάση την αφηγηματική βιογραφική μέθοδο.

Απαίτηση εργασίας:

Αντιστοιχεί στις αντιλήψεις περί του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού που σχετίζονται με τις θεωρούμενες απαιτήσεις του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (εξειδίκευση και δυσκολία).

Ανταμοιβή εργασίας:

Αντιστοιχεί στις θεωρούμενες ανταποδόσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού όσον αφορά την κοινωνική θέση και το μισθό.

Αυτοαντίληψη σχετικά με τη διδακτική ικανότητα:

Αντιστοιχεί στην αυτοαντίληψη ενός ατόμου σχετικά με την ικανότητά του να γίνει καλός εκπαιδευτικός.

Ενδογενείς αξίες:

Τα ενδογενή κίνητρα περιλαμβάνουν την προσωπική ικανοποίηση, το ενδιαφέρον για τη διδασκαλία και την αγάπη για το επάγγελμα (Lovett, 2007, Manuel & Hughes, 2006, Yüce κ.ά., 2013). Επιπλέον, περιλαμβάνουν τη γνήσια αγάπη για τα παιδιά και τη συναναστροφή μαζί τους (Lai κ.ά., 2005- Lovett, 2007), την εκπλήρωση ή την πραγματοποίηση ενός ονείρου (Flores & Niklasson, 2014- Manuel & Hughes, 2006- Yüce κ.ά., 2013) και την ουσιαστική ενασχόληση με ένα γνωστικό αντικείμενο (Lai κ.ά., 2005- Manuel & Hughes, 2006).

Αξία ατομικής χρησιμότητας:

Η έννοια της αξίας της ατομικής χρησιμότητας διακρίνει ορισμένα εξωγενή κίνητρα (το χρόνο για την οικογένεια και την εργασιακή ασφάλεια ή τη δυνατότητα μετάθεσης) από άλλα εξωγενή κίνητρα (όπως οι επιρροές από τον τρόπο κοινωνικοποίησης και οι αντιλήψεις περί καθηκόντων) (Watt & Richardson, 2007). Αν και δεν θεωρούνται εξίσου σημαντικά με τα ενδογενή και αλτρουιστικά κίνητρα, τα οποία επιλέχθηκαν στις περισσότερες απαντήσεις σε όλες τις μελέτες που εξετάστηκαν, τα εξωγενή κίνητρα περιλάμβαναν τις οικονομικές απολαβές (Lai κ.ά., 2005-



Lovett, 2007· Manuel & Hughes, 2006), τις ευκαιρίες απασχόλησης (Flores & Niklasson, 2014· Lai κ.ά., 2005) και τις συνθήκες εργασίας, όπως οι μακροχρόνιες διακοπές (Lai κ.ά., 2005, Lovett, 2007, Manuel & Hughes, 2006).

Αξία κοινωνικής χρησιμότητας:

Οι παράγοντες αξίας κοινωνικής χρησιμότητας είναι συγκρίσιμοι με τα αλτρουιστικά κίνητρα που αναφέρονται συνήθως στη βιβλιογραφία για τα κίνητρα των εκπαιδευτικών, αλλά εδώ παρουσιάζονται με ένα πιο λεπτομερή τρόπο (Kyriacou & Coulthard, 2000- Müller, Alliaata, & Benninghoff, 2009). Περιλαμβάνει τα κίνητρα της διαμόρφωσης του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων, της ενίσχυσης της κοινωνικής ισότητας, της κοινωνικής συνεισφοράς και της εργασίας με παιδιά/εφήβους. Τα αλτρουιστικά κίνητρα γενικά περιλαμβάνουν την προσφορά προς τους άλλους, την κοινότητα και τη χώρα (Mckenzie, Santiago, Sliwka, & Hiroyuki, 2005). Σε μια μελέτη σχετικά με τη σχέση μεταξύ των κινήτρων επιλογής της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού και των μεταβλητών αποτελεσμάτων που σχετίζονται με τη διδασκαλία, ο Jungert κ.ά. (2014) αποκάλυψε μια ισχυρή αρνητική σημαντική σχέση μεταξύ των αλτρουιστικών κινήτρων και της εγκατάλειψης του επαγγέλματος.

Εναλλακτική σταδιοδρομία:

Η κλίμακα FIT-Choice μετρά επίσης το αρνητικό κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ελλείπει εναλλακτικών επιλογών σταδιοδρομίας. Αντιστοιχεί σε μια αντίληψη περί του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ως μιας σταδιοδρομίας που δεν αποτελεί αρχική επιλογή αλλά τελική κατάληξη. Μια αυστραλιανή μελέτη, στην οποία συμμετείχαν 1653 εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί σε τρία πανεπιστήμια, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού επιλέγεται μόνο επειδή δεν υπήρχαν ή δεν ευοδώθηκαν άλλες επιλογές (Richardson & Watt, 2006- Watt & Richardson, 2007). Αντιθέτως, οι Cross και Ndofirepi (2015) διαπίστωσαν ότι πολλοί εκπαιδευτικοί επέλεξαν αυτή τη σταδιοδρομία αφού απέτυχαν να εισαχθούν σε αντίστοιχες σχολές και να ακολουθήσουν άλλους πιο φιλόδοξους επαγγελματικούς κλάδους, όπως η πληροφορική, η μηχανολογία, η νομική ή η διοίκηση επιχειρήσεων. Οι μαθητές με χαμηλότερες ακαδημαϊκές επιδόσεις, από σχολεία με περιορισμένες επιτυχίες εισαγωγής στο πανεπιστήμιο ήταν, επίσης, πιο πιθανό να δείξουν ενδιαφέρον για μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο (με βάση ένα συνδυασμό οικογενειακού εισοδήματος και του εκπαιδευτικού επιπέδου των γονέων) επηρεάζει σημαντικά την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι μαθητές με καλύτερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο ήταν λιγότερο πιθανό να δείξουν ενδιαφέρον για μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί (Lai κ.ά., 2005).

3.3.2. Η σχέση των επαγγελματικών κινήτρων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με το φύλο και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Ο ρόλος του φύλου

Ενώ πολλές από τις μελέτες που εξετάστηκαν περιλάμβαναν το φύλο ως δημογραφική μεταβλητή, εντούτοις δεν ανέφεραν σημαντικές διαφορές λόγω του φύλου ως προς τα κίνητρα να ακολουθήσει κανείς το εκπαιδευτικό επάγγελμα (Gore κ.ά., 2015). Ωστόσο, σε μια ποιοτική μελέτη που χρησιμοποίησε μεθόδους αφηγηματικής έρευνας και μικρό δείγμα (n=6) πρόσφατα αποφοιτησάντων εκπαιδευτικών (Olsen, 2008), εντοπίστηκαν τέσσερις επιρροές που σχετίζονταν με το φύλο ως προς τους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού: το αν «έπαιζαν το δάσκαλο/τη δασκάλα» ως παιδιά, η παρουσία γυναικών εκπαιδευτικών στο οικογενειακό περιβάλλον, η υποστήριξη της οικογένειάς τους για την επιλογή της καριέρας του εκπαιδευτικού και, τέλος, η συμβατότητα της καριέρας του εκπαιδευτικού με τη μητρότητα. Υπάρχουν, επίσης, κάποιες λιγοστές ενδείξεις, ότι τα κορίτσια έχουν περισσότερα κίνητρα να ακολουθήσουν μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί, κυρίως σε ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες, όπως το Ομάν (Klassen κ.ά., 2011), η Μαλαισία (Azman, 2012) και η Ταϊβάν (Chung &



Yi-Cheng, 2012). Τέλος, ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες παρακινούνται περισσότερο από αλτρουιστικές ή ενδογενείς αξίες, ενώ οι άνδρες φαίνεται να παρακινούνται περισσότερο από τους εξωγενείς παράγοντες (Struyven κ.ά., 2013- Spittle κ.ά., 2009- Müller κ.ά., 2009- Yüce κ.ά., 2013- Jungert κ.ά.). 2014).

Ο ρόλος των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας

Τέλος, οι Jugonić, Marušić, Pavin Ivanec και Vizek Vidović (2012) μελέτησαν την εγκυρότητα μιας κροατικής έκδοσης του μοντέλου FIT-Choice και διαπίστωσαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ορισμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των κινήτρων για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι ερευνητές ανακάλυψαν ότι η εξωστρέφεια και η ευχάριστη διάθεση ήταν σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της ενδογενούς αξίας της σταδιοδρομίας, αλλά και της ικανοποίησης από την επιλογή της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού. Η ευχάριστη διάθεση έδειξε, επίσης, θετικές σχέσεις με τα κίνητρα της κοινωνικής χρησιμότητας, ενώ η εξωστρέφεια λειτούργησε ως προβλεπτικός δείκτης για την ικανότητα.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



4.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ)

Επέλεξα να γίνω εκπαιδευτικός επειδή:

Απάντηση χρησιμοποιώντας την κλίμακα 1 (καθόλου σημαντικό) –7 (εξαιρετικά σημαντικό)

B1 Με ενδιαφέρει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού	
B2 Η απασχόλησης εργασίας ως εκπαιδευτικού μπορεί να προσφέρει περισσότερο χρόνο για την οικογένεια	
B3 Οι φίλοι μου πίστευαν ότι θα έπρεπε να γίνω εκπαιδευτικός	
B4 Ως εκπαιδευτικός θα έχω ετησίως περισσότερες ημέρες διακοπών	
B5 Διαθέτω τα χαρακτηριστικά ενός καλού εκπαιδευτικού	
B6 Διδάσκοντας προσφέρω στην κοινωνία	
B7 Πάντα ήθελα να γίνω εκπαιδευτικός	
B8 Το να διδάσκω θα είναι μια χρήσιμη δουλειά για μένα εφόσον ταξιδεύω συχνά	
B9 Το να διδάσκω θα μου δώσει τη δυνατότητα να διαμορφώσω τις αξίες των παιδιών και των εφήβων	
B10 Θέλω να βοηθήσω τα παιδιά και τους εφήβους να μάθουν	
B11 Δεν ήμουν σίγουρος για τη σταδιοδρομία που ήθελα να επιλέξω	
B12 Μου αρέσει να διδάσκω	
B13 Θέλω να κάνω μια δουλειά που να περιλαμβάνει εργασία με παιδιά/εφήβους	
B14 Δουλεύοντας ως εκπαιδευτικός θα έχω μια σταθερή και σίγουρη σταδιοδρομία	
B16 Οι ώρες διδασκαλίας εξυπηρετούν τις οικογενειακές υποχρεώσεις	
B17 Είχα εκπαιδευτικούς που αποτελούσαν πηγή έμπνευσης	
B18 Ως εκπαιδευτικός θα δουλεύω λίγες ώρες καθημερινά	
B19 Έχω καλές δεξιότητες διδασκαλίας	
B20 Η συνεισφορά των εκπαιδευτικών στην κοινωνία είναι αξιόλογη	
B22 Τα προσόντα του εκπαιδευτικού αναγνωρίζονται παντού	
B23 Διδάσκοντας θα έχω την ευκαιρία να επηρεάσω την επόμενη γενιά	
B24 Η οικογένειά μου θεωρούσε ότι θα πρέπει να γίνω εκπαιδευτικός	
B26 Θέλω να εργαστώ σε περιβάλλον με επίκεντρο τα παιδιά/τους εφήβους	
B27 Η εργασία ως εκπαιδευτικού θα μου εξασφαλίσει σταθερό εισόδημα	
B29 Οι σχολικές διακοπές θα συμβαδίζουν με τις οικογενειακές υποχρεώσεις	
B30 Είχα καλούς εκπαιδευτικούς ως πρότυπα	
B31 Η διδασκαλία μου δίνει τη δυνατότητα να συνεισφέρω στην κοινωνία	
B35 Δεν μπόρεσα να ακολουθήσω το επάγγελμα της πρώτης μου επιλογής	
B36 Διδάσκοντας θα μπορέσω να ενισχύσω τις φιλοδοξίες των παιδιών από ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα	
B37 Μου αρέσει να δουλεύω με παιδιά/εφήβους	
B38 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι σίγουρο (σταθερό)	
B39 Είχα θετικές εμπειρίες μάθησης	
B40 Οι άνθρωποι με τους οποίους έχω συνεργαστεί θεωρούν ότι έπρεπε να γίνω εκπαιδευτικός	



B43 Η σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού ταιριάζει στις ικανότητές μου	
B45 Μια θέση εργασίας ως εκπαιδευτικού θα μου επιτρέψει να επιλέξω πού θέλω να ζήσω	
B48 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ήταν η τελευταία μου επιλογή σταδιοδρομίας	
B49 Διδάσκοντας θα έχω την ευκαιρία να ωφελησω τους κοινωνικά μειονεκτούντες	
B53 Διδάσκοντας θα μπορώ να έχω επιρροή στα παιδιά και τους εφήβους	
B54 Διδάσκοντας θα μπορέσω να αγωνιστώ ενάντια στην κοινωνική ανισότητα	



Για καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις, επιλέξτε κατά πόσο θεωρείτε ΕΣΕΙΣ ότι ισχύει για τη διδασκαλία. 1 (καθόλου) – 7 (απόλυτα)

Γ1 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι καλά αμειβόμενο;	
Γ2 Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας;	
Γ3 Οι εκπαιδευτικοί παίρνουν καλό μισθό;	
Γ4 Οι εκπαιδευτικοί θεωρούνται επαγγελματίες;	
Γ5 Οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό ηθικό;	
Γ6 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί υψηλή εξειδίκευση;	
Γ7 Το διδακτικό έργο είναι συναισθηματικά απαιτητικό;	
Γ8 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αντιμετωπίζεται ως επάγγελμα υψηλού κύρους;	
Γ9 Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι εκτιμώνται από την κοινωνία;	
Γ10 Για τη διδασκαλία απαιτούνται υψηλού επιπέδου εξειδικευμένες γνώσεις;	
Γ11 Η εργασία του εκπαιδευτικού είναι δύσκολη;	
Γ12 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εκτιμάται;	
Γ13 Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι το επάγγελμά τους χαίρει υψηλού κοινωνικού κύρους;	
Γ14 Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν άριστες τεχνικές γνώσεις;	
Γ15 Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν ιδιαίτερα εξειδικευμένες γνώσεις;	

Για καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις, επιλέξτε κατά πόσο θεωρείτε ΕΣΕΙΣ ότι ισχύει για τη διδασκαλία. 1 (καθόλου) – 7 (απόλυτα)

Δ1 Πόσο προσεκτικά σκεφτήκατε το αν θα γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ2 Σας ενθάρρυναν να ακολουθήσετε άλλες σταδιοδρομίες εκτός από αυτήν του εκπαιδευτικού;	
Δ3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την επιλογή σας να γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ4 Μήπως κάποιος σας είπαν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν είναι καλή επιλογή σταδιοδρομίας;	
Δ5 Πόσο ευχαριστημένοι είστε με την απόφασή σας να γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ6 Μήπως κάποιος σας επηρέασαν να εξετάσετε άλλες σταδιοδρομίες πέραν αυτής του εκπαιδευτικού;	



Επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης

Παράγοντας	Στοιχεία
Προηγούμενες εμπειρίες διδασκαλίας και μάθησης	B17, B30, B39
Κοινωνικές επιρροές	B3, B24, B40
Κοινωνική αποθάρρυνση	Δ2, Δ4, Δ6

Απαίτηση εργασίας

Παράγοντας	Στοιχεία
Εξειδικευμένη σταδιοδρομία	Γ6, Γ10, Γ14
Υψηλές απαιτήσεις	Γ2, Γ7, Γ11, Γ15

Ανταμοιβή εργασίας

Παράγοντας	Στοιχεία
Κοινωνική θέση	Γ4, Γ5, Γ8, Γ9, Γ12, Γ13
Μισθός	Γ1, Γ3

Αυτο-αντίληψη

Παράγοντας	Στοιχεία
Θεωρούμενη ικανότητα διδασκαλίας	B15, B19, B43

Ενδογενείς αξίες

B1, B7, B12

Αξία ατομικής χρησιμότητας

Παράγοντας	Στοιχεία
Εργασιακή ασφάλεια	B14, B27, B38
Δυνατότητα μετάθεσης	B8, B22, B45
Χρόνος για την οικογένεια	B2, B4, B16, B18, B29

Αξία κοινωνικής χρησιμότητας

Παράγοντας	Στοιχεία
Διαμόρφωση του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων	B9, B23
Ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης	B36, B49, B53
Κοινωνική συνεισφορά	B6, B20, B31
Εργασία με παιδιά και εφήβους	B10, B13, B26, B37

Εναλλακτική σταδιοδρομία

B11, B35, B48

Ικανοποίηση από την επιλογή

Δ1, Δ3, Δ5



4.5 ΙΔΕΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΚΙΝΗΤΡΟΔΟΤΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Ο ρόλος των διευθυντών των σχολείων και των έμπειρων εκπαιδευτικών είναι καθοριστικός για την κινητροδότηση των νέων εκπαιδευτικών. Ακολουθούν μερικές ιδέες για την κινητροδότηση των νεοεισερχομένων εκπαιδευτικών στα σχολεία τους. Μπορείτε να διαβάσετε αυτόν τον κατάλογο ιδεών στην αρχή της σχολικής χρονιάς. Στο τέλος της σχολικής χρονιάς μπορεί να λειτουργήσει ως κατάλογος ελέγχου που δίνει τη δυνατότητα στους νέους εκπαιδευτικούς να αξιολογήσουν πόσο υποστηρικτικό ήταν για αυτούς το σχολικό κλίμα.

1. Ρωτήστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς τι θα ήθελαν να κάνουν κυρίως στο πλαίσιο των σχολικών τους καθηκόντων και αναθέστε τους σχετικές εργασίες.
2. Ρωτήστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς αν έχουν εξειδίκευση σε κάποιον τομέα που σχετίζεται με τη σχολική εργασία (π.χ. Μεταπτυχιακό τίτλο στην ειδική αγωγή) και ζητήστε τους να οργανώσουν ένα ενδοσχολικό επιμορφωτικό πρόγραμμα για τους συναδέλφους τους.
3. Ζητήστε από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προετοιμάσουν μια ομάδα μαθητών για να συμμετάσχουν σε έναν τοπικό/εθνικό διαγωνισμό.
4. Οργανώστε μια ειδική εκδήλωση για να καλωσορίσετε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς στο σχολείο.
5. Ζητήστε τη γνώμη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών για όλα τα σημαντικά θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το σχολείο και αντιμετωπίζετε τους ως ίσους.
6. Αναγνωρίστε ότι είναι πιεσμένοι και υπερφορτωμένοι, α) απαλλάσσοντάς τους από τα πιο κουραστικά και απαιτητικά σχολικά καθήκοντα (π.χ. Γραφειοκρατικά), β) επιχειρώντας να προσαρμόσετε το ωράριο εργασίας τους στις προσωπικές τους ανάγκες.
7. Εάν είναι εφικτό, φροντίστε να τους παρέχετε προσωπικό επαγγελματικό χώρο και εξοπλισμό στο σχολείο (δικό τους υπολογιστή, δικό τους γραφείο κ.λπ.).
8. Επαινέστε τους για κάθε επιτυχία τους.
9. Μην είστε πολύ αυστηροί με τα λάθη τους. Προσπαθήστε να τους βοηθήσετε να μάθουν από τα λάθη τους, δίνοντάς τους εποικοδομητική ανατροφοδότηση.
10. Να είστε ανοιχτοί και διαθέσιμοι να συζητήσετε μαζί τους όλες τις ανησυχίες τους.
11. Ορίστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς ως μέλη ομάδων εργασίας στο σχολείο, ώστε να ενισχύσετε τις σχέσεις τους με άλλους συναδέλφους.
12. Όποτε είναι εφικτό, ξεκινήστε μια φιλική συζήτηση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, πίνοντας μαζί τους έναν καφέ, και δείξτε ειλικρινές ενδιαφέρον για τις ανησυχίες και τις απόψεις τους σχετικά με τα επαγγελματικά ζητήματα. Δείξτε στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς φωτογραφίες ή άλλα αναμνηστικά από τη σχολική ζωή.
13. Δώστε τους όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.
14. Μεριμνήστε καταλλήλως, ώστε οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί να έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν περαιτέρω σπουδές (π.χ. Μεταπτυχιακές σπουδές, σεμινάρια κ.λπ.) Παράλληλα με τα διδακτικά τους καθήκοντα.
15. Εάν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί δεν είναι ντόπιοι, ενεργοποιήστε τα τοπικά δίκτυά σας στην κοινότητα προκειμένου να διευκολύνετε την εκτός σχολείου ζωή τους.



Στο τέλος της σχολικής χρονιάς ζητήστε από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν ποιες από τις παραπάνω ιδέες εφαρμόστηκαν στην πράξη στο σχολείο που υπηρετούν. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει μια καλή ένδειξη του πόσο υποστηρικτικό είναι το κλίμα στο σχολείο σας για τους νέους εκπαιδευτικούς.



4.6 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Οι μέντορες και οι νέοι εκπαιδευτικοί, ακολουθώντας τον σχετικό οδηγό συζήτησης, συζητούν σχετικά με τις προσδοκίες των τελευταίων πριν από την είσοδό τους στο επάγγελμα και πώς αυτές άλλαξαν/μεταβλήθηκαν μετά την είσοδό τους στο επάγγελμα.

- Όταν αποφασίσατε να γίνετε εκπαιδευτικός, ποιες ήταν οι βασικές προσδοκίες σας για το επάγγελμα;
- Πώς διαμορφώθηκαν αυτές τις προσδοκίες;
- Κατά πόσο εκπληρώθηκαν οι προσδοκίες σας μέχρι τώρα;
- Τι πιστεύετε ότι στάθηκε εμπόδιο στο να εκπληρωθούν απόλυτα οι προσδοκίες σας;
- Τι θα μπορούσε να γίνει για να εκπληρωθούν οι προσδοκίες σας;

Άλλαξαν/μεταβλήθηκαν οι προσδοκίες σας μετά την είσοδό σας στο επάγγελμα; (Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις νέες προσδοκίες που έχει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, μετά την είσοδό του στο επάγγελμα.)



4.7 ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΥΨΗΛΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Οι μέντορες μπορούν να συζητήσουν με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς συγκεκριμένες ιδέες για τη διατήρηση υψηλών **ενδογενών** κινήτρων με μακροπρόθεσμο ορίζοντα (δηλαδή μετά την ολοκλήρωση του 1^{ου} έτους συνεργασίας) με βάση τις παρακάτω (ή τουλάχιστον ορισμένες από τις παρακάτω) προτάσεις.

Οι ιδέες αυτές (ανά τομέα) θα μπορούσαν να καταγραφούν ώστε να αποτελέσουν σημείο αναφοράς για μελλοντική επαγγελματική δράση.

- Πειραματισμός με νέες τεχνικές
- Ενσωμάτωση νέων εργαλείων ΤΠΕ και σχετικού λογισμικού στα μαθήματά σας
- Σύνδεση της διδασκαλίας με τα προσωπικά σας ενδιαφέροντα και χόμπι
- Επιμόρφωση πάνω σε κάτι καινούργιο με την παρακολούθηση ενός προγράμματος συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης
- Δικτύωση με άλλους συναδέλφους
- Ανάλυση πρωτοβουλίας για μια σχολική καινοτομία
- Τήρηση αρχείου για όσα μαθαίνετε από τους μαθητές σας
- Τήρηση αρχείου των περιπτώσεων επιτευγμάτων των μαθητών στις οποίες θεωρείτε ότι η συμβολή σας ήταν καθοριστική
- Κοινοποίηση και προβολή της εργασίας σας
- Συμμετοχή σε διαγωνισμούς εκπαιδευτικών
- Προετοιμασία των μαθητών σας για να συμμετάσχουν σε μαθητικούς διαγωνισμούς
- Διεξαγωγή έρευνας δράσης (έρευνα και μελέτη των καθημερινών σας πρακτικών)
- Τήρηση χαρτοφυλακίου επαγγελματικών επιτευγμάτων

Συζήτηση για οποιαδήποτε άλλη ιδέα που θεωρείτε ότι μπορεί να σας κινητροδοτήσει τα επόμενα χρόνια.

5. Κύρος και αυτοπεποίθηση στην τάξη

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Το κύρος και η εμπιστοσύνη είναι τα κύρια στοιχεία πάνω στα οποία χτίζεται η διδασκαλία. Αν μη τι άλλο, η διδασκαλία συνεπάγεται μια μορφή επικοινωνίας μεταξύ των ανθρώπων, καθώς και ένα μείρασμα του χώρου και του χρόνου. Το κύρος και η εμπιστοσύνη πρέπει να στηρίζονται το ένα στο άλλο για να δημιουργηθούν οι συνθήκες μέσα στις οποίες μπορεί να διεξαχθεί η επικοινωνία, επιτυγχάνοντας έτσι τη σωστή ισορροπία σε σχέση με όλους τους κανονισμούς που εφαρμόζονται στην τάξη.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα προσπαθήσει να βρει το δικό του στυλ διδασκαλίας και να χτίσει την προσωπικότητά του.
- Ο μέντορας θα αποκτήσει πρόσβαση σε υλικό και πληροφορίες που θα τον βοηθήσουν να τονίσει τη σημασία επίτευξης της σωστής ισορροπίας μεταξύ κύρους και εμπιστοσύνης.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα γνωρίσει τρόπους διατήρησης του κύρους και της αυτοπεποίθησης στην τάξη.

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
4.1 Οδηγός για συζήτηση με το μέντορα	Μέντορες	Οδηγός	90 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδασκτικός
4.2 Πρότυπο ομαδικής εργασίας	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός, παρουσίαση	60 λεπτά + 90 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδασκτικός

4.1 Ο οδηγός συζήτησης για το μέντορα είναι ένα υλικό που περιλαμβάνει διάφορες δραστηριότητες για το σπάσιμο του πάγου, και βίντεο που παρακινούν τη συζήτηση σχετικά με την ταυτότητα του εκπαιδευτικού ως επαγγελματία. Δίνει, επίσης, στον μέντορα κάποιες υποδείξεις σχετικά με τον τρόπο υλοποίησης μιας συζήτησης.

4.2 Το πρότυπο ομαδικής εργασίας δίνει ένα συγκεκριμένο παράδειγμα δραστηριότητας που μπορεί να πραγματοποιηθεί για την ένταξη του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού σε μια ομαδική δραστηριότητα. Προτείνεται να συμμετάσχουν ορισμένοι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί ή άλλοι ενδιαφερόμενοι εκπαιδευτικοί σε μια ομάδα εστίασης (focus group) και να εργαστούν πάνω σε μια συγκεκριμένη περίπτωση για να αναπτύξουν συνεργατικές πρακτικές χρησιμοποιώντας την προσέγγιση της μελέτης περίπτωσης. Το δεύτερο μέρος αυτού του υλικού προτείνει κάποιες ιδέες για το πώς να προσεγγίσετε διάφορες άλλες τεχνικές διδασκαλίας και προσεγγίσεις που αφορούν τη συνεργασία.



Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας:

Η ενότητα είναι μεν σύντομη σε περιεχόμενο, αλλά πραγματεύεται μια σημαντική πτυχή της επαγγελματικής ζωής του εκπαιδευτικού. Καθώς δεν είναι κάτι που ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα θεωρούσε συχνά ως επιτακτικό, εναπόκειται στον μέντορα να αποφασίσει πώς και πότε θα ασχοληθεί με το ζήτημα της ταυτότητας του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού ως επαγγελματία. Μία από τις κατ' ιδίαν συνεδρίες κατά προτίμηση, κατά τους πρώτους μήνες του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα, θα μπορούσε να αφιερωθεί σε μια συζήτηση σχετικά με αυτό το θέμα. Ο μέντορας μπορεί να χρησιμοποιήσει υλικό από τον οδηγό (4.1) για την προετοιμασία της συζήτησης και την υλοποίησή της.

Το πρότυπο ομαδικής εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθεί ανεξάρτητα από το πρώτο (επίσης για προσωπική μελέτη από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό), καθώς προωθεί τη συνεργατική εργασία. Ο μέντορας μπορεί να διοργανώσει ένα εργαστήριο σύμφωνα με το πρότυπο ή απλώς να ενθαρρύνει τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να διερευνήσει τις άλλες προτεινόμενες προσεγγίσεις.



5.1 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΝΤΟΡΑ

Κατά την έναρξη του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς θα θέλαμε να εστιάσουμε λίγο στο ερώτημα «ποιος είμαι ως εκπαιδευτικός;». Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι το να είσαι εκπαιδευτικός δεν σημαίνει μόνο να διαμεσολαβείς για να οικειοποιούνται οι μαθητές γνώσεις και να διασφαλίζεις ότι οι μαθητές έχουν επιτυχία στις απαιτούμενες αξιολογήσεις ακαδημαϊκής ικανότητας. Το να είσαι εκπαιδευτικός, όπως και το να είσαι μέντορας, σημαίνει να χτίζεις σχέσεις, να ηγείσαι με το παράδειγμά σου. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι πολύ σημαντικό να απαντήσουμε στο ερώτημα: «ποιος είμαι;»

Αυτή η ενότητα προσφέρεται ως ένα καλό σημείο εκκίνησης στην αρχή της διαδικασίας εισαγωγής στο επάγγελμα για να γνωριστούν καλύτερα ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.

Στη συζήτηση αυτή μπορούν να αξιοποιηθούν και κάποια από τα ακόλουθα διαδικτυακά βίντεο. Φυσικά, θα ήταν ακόμη καλύτερο αν ο μέντορας ήταν σε θέση να βρει ή να προετοιμάσει κάποιες πηγές ακόμη πιο σχετικές για τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό με τον οποίο συνεργάζεται.

Βίντεο «Classroom Management Styles: What's Your Style?»

<https://www.youtube.com/watch?v=ciicptkynh4> (4:14)

Αυτό το βίντεο έχει ως θέμα τα στυλ διαχείρισης τάξης, τα οποία ομαδοποιούνται σε τέσσερις κατηγορίες: το απολυταρχικό, το αυταρχικό, το ανεκτικό και το επεικέες. Επιπλέον, παρουσιάζει διάφορα στυλ διαχείρισης τάξης για τους εκπαιδευτικούς, ώστε να τα συγκρίνουν με το δικό τους στυλ διαχείρισης και να τα μοιραστούν με άλλους εκπαιδευτικούς στο σχολείο τους.

Ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποιο είναι το δικό σου στυλ διαχείρισης τάξης;
- Θέλεις να το αλλάξεις; Γιατί;
- Πιστεύεις ότι υπάρχουν άλλα στυλ διαχείρισης τάξης που θα ήθελες να δοκιμάσεις;
- Αν η απάντηση στην τελευταία ερώτηση είναι ναι: Πώς θα το κάνεις (να δοκιμάσεις άλλα στυλ διαχείρισης);

Βίντεο «Christy Haubegger discusses the impact her kindergarten teacher had on her life»

<https://www.youtube.com/watch?v=bcgqwtk4zz0> (0:44)

Αυτό το βίντεο παρουσιάζει την πραγματική ιστορία της Christy Haubegger. Μιλάει για το πώς η νηπιαγωγός της πίστεψε στην ίδια και στις δυνατότητές της και πώς αυτό επηρέασε τα κίνητρα και την αυτοπεποίθησή της στη σχολική της ζωή. Αυτό το βίντεο επιχειρεί να σας δείξει πόσο σημαντικό είναι να κινητροδοτήσετε και να καλλιεργήσετε την αυτοπεποίθηση στην τάξη σας. Μπορείτε να αλλάξετε τη ζωή κάποιων μαθητών σας!

Ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι γνώμη έχεις για την περίπτωση της Christy Haubegger;
- Πώς φαντάζεσαι ότι θα ήταν η ζωή της χωρίς αυτήν τη νηπιαγωγό;
- Γνωρίζεις άλλες περιπτώσεις παρόμοιες με αυτήν;
- Πόσο σημαντικό είναι για σένα το να πιστεύεις στις δυνατότητες των μαθητών σου;

Βίντεο «Jennifer Brea's English teacher saw a hidden potential in her»



<https://www.youtube.com/watch?V=HT6HyX7F7MI> (1:03)

Αυτό το βίντεο παρουσιάζει την πραγματική περίπτωση της Jennifer Brea, η οποία μιλάει για το πώς μια καθηγήτρια Αγγλικών που είχε στο σχολείο άλλαξε τη σχολική της ζωή, καθώς είδε τις προοπτικές της. Αυτό άλλαξε τη Jennifer και μαζί με αυτό, την αυτοπεποίθηση και τα κίνητρά της για το σχολείο. Αυτό το βίντεο θέλει να σας δείξει πόσο σημαντικό είναι να αναπτύξετε κίνητρα και αυτοπεποίθηση για να αναδείξετε τις πραγματικές δυνατότητες των μαθητών σας. Μην ξεχνάτε ότι μπορείτε να αλλάξετε τη ζωή τους!

Τώρα, ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Τι γνώμη έχεις για την περίπτωση της Jennifer Brea;
- Πώς φαντάζεσαι ότι θα ήταν η ζωή της χωρίς αυτήν την καθηγήτρια;
- Γνωρίζεις άλλες περιπτώσεις παρόμοιες με αυτήν;
- Πόσο σημαντικό είναι για σένα το να βλέπεις τις προοπτικές των μαθητών σου;

Βίντεο «Student Motivation: The ARCS Model»

<https://www.youtube.com/watch?V=tyu90zk2wua> (4:34)

Το βίντεο αναφέρεται στο μοντέλο ARCS. Είναι ένας τρόπος παρακίνησης των μαθητών για μάθηση. Το μοντέλο αυτό διαιρείται σε τέσσερα στοιχεία. Επίσης, στο βίντεο γίνεται λόγος για τη σημασία της μάθησης των παιδιών όσον αφορά την κινητροδότησή τους για μάθηση. Συνεπώς, αξιοποιώντας το μοντέλο ARCS μπορείτε να ενισχύσετε την προσοχή, την αυτοπεποίθηση και την ικανοποίηση των μαθητών στην τάξη σας.

Τώρα, ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Κατάλαβες το μοντέλο ARCS;
- Τι πιστεύεις για αυτό; Ποια είναι η γνώμη σου;
- Με ποιον άλλον τρόπο ή ιδέα θα μπορούσες να ενθαρρύνεις την προσοχή, την αυτοπεποίθηση και την ικανοποίηση στην τάξη σου; Πώς θα το κάνεις;
- Αν θέλεις να συμπεριλάβεις το μοντέλο ARCS στην τάξη σου, πώς θα το κάνεις; Μπορείς να αναφέρεις 3 παραδείγματα;

Τα δύο βίντεο που ακολουθούν ασχολούνται ήδη αρκετά με την αλληλεπίδραση με τους μαθητές και συγκεκριμένα με τη διαχείριση της τάξης, η οποία θα εξεταστεί λεπτομερέστερα παρακάτω στην Ενότητα 9. Μπορείτε, ωστόσο, να δώσετε κάποιες ιδέες ήδη σε αυτό το στάδιο, αν πιστεύετε ότι ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ίσως βρίσκεται σε μια φάση που χρειάζεται περαιτέρω κίνητρα.

Βίντεο «How to Handle an Out of Control Middle-School Classroom»

<https://www.youtube.com/watch?V=r2a0anpxtny> (8:49)

Το βίντεο εξηγεί ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα σχετικά με τη διαχείριση της τάξης και αυτό είναι όταν οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται κάποιες στρατηγικές ή μεθοδολογίες για το πώς να διαχειριστούν μια τάξη που βρίσκεται εκτός ελέγχου. Για αυτό, στο βίντεο δίνονται βασικές συμβουλές σχετικά με το πώς να βελτιώσετε συγκεκριμένες διαδικασίες για να θέσετε την κατάσταση υπό έλεγχο.

Σε αυτή την περίπτωση, ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Έχεις βρεθεί ποτέ σε μια κατάσταση που είναι εκτός ελέγχου; Τι αισθάνθηκες;
- Αν δεν έχεις βρεθεί ποτέ σε αυτή την κατάσταση, σκέψου μια περίπτωση στην οποία ένας/μία εκπαιδευτικός από το σχολείο σου πρέπει να χειριστεί μια τάξη που βρίσκεται εκτός ελέγχου. Μπορείς να του/της δώσεις 3-5 συμβουλές για το πώς να χειριστεί την κατάσταση;

- Ποια είναι τα κύρια θέματα ή οι κύριες συμβουλές για τον χειρισμό μιας τάξης;

Βίντεο «Classroom Management Strategies To Take Control Of Noisy Students»

<https://www.youtube.com/watch?v=u086rr7srs0> (10:32)

Αυτό το βίντεο εξηγεί μια στρατηγική για την καλύτερη δυνατή διαχείριση όταν έχετε να αντιμετωπίσετε απαιτητικές ομάδες μαθητών. Η στρατηγική αυτή σας δείχνει πώς να αντιμετωπίζετε διάφορες καταστάσεις που μπορούν εύκολα να γίνουν πηγή άγχους και απογοήτευσης χωρίς τέλος.

Τώρα, ο μέντορας μπορεί να ξεκινήσει τη συζήτηση με τις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Έχεις βρεθεί ποτέ σε μια κατάσταση όπου πρέπει να αναλάβεις τη διαχείριση δύσκολων ομάδων μαθητών από την αρχή των μαθημάτων; Τι αισθάνθηκες;
- Αν δεν έχεις βρεθεί ποτέ σε αυτή την κατάσταση, σκέψου μια περίπτωση στην οποία ένας/μία εκπαιδευτικός από το σχολείο σου πρέπει να χειριστεί δύσκολες ομάδες μαθητών. Μπορείς να του/της δώσεις 3-5 συμβουλές για το πώς να χειριστεί την κατάσταση;
- Ποια είναι τα κύρια θέματα ή οι βασικές συμβουλές για την ανάληψη του ελέγχου δύσκολων ομάδων μαθητών από την αρχή των μαθημάτων;

Μπορείτε ελεύθερα να δομήσετε τη συζήτηση με όποιον τρόπο κρίνετε εσείς ως μέντορας ότι είναι ο καταλληλότερος για τις ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Ακολουθεί ένας συνοπτικός πίνακας προτάσεων για αναφορά.

Βίντεο «Classroom Management Styles»: What's Your Style?»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
4:14'	20'	10'

Βίντεο «Christy Haubegger discusses the impact her kindergarten teacher had on her life»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
0:44'	20'	10'

Βίντεο «Jennifer Brea's English teacher saw a hidden potential in her»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
01:03'	20'	10'

Βίντεο «Student Motivation: The ARCS Model»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
4:34'	20'	10'

Βίντεο «How to Handle an Out of Control Middle-School Classroom»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
8:49'	20'	10'

Βίντεο «Classroom Management Strategies To Take Control Of Noisy Students»

Δείτε το βίντεο	Απαντήστε στις ερωτήσεις και συζητήστε για το θέμα του βίντεο.	Σκέψεις και αμφιβολίες
-----------------	--	------------------------



10:32'

20'

10'



5.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΟΜΑΔΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέρος Α – Χρήση της μελέτης μαθήματος σε συγκεκριμένο συνεργατικό έργο

Ο μέντορας δίνει ένα συγκεκριμένο παράδειγμα δραστηριότητας που μπορεί να πραγματοποιηθεί για την ένταξη του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού σε μια ομαδική δραστηριότητα. Το να είσαι εκπαιδευτικός δεν σημαίνει να είσαι απομονωμένος μέσα στον κόσμο σου, αλλά βασίζεται σε μεγάλο βαθμό σε μια συνεργατική προσέγγιση. Προτείνεται να συμμετάσχουν ορισμένοι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί ή άλλοι ενδιαφερόμενοι εκπαιδευτικοί σε μια ομάδα εστίασης και να εργαστούν πάνω σε μια συγκεκριμένη περίπτωση για να αναπτύξουν συνεργατικές πρακτικές.

Η βασική ιδέα είναι να διαβάσετε μια μελέτη σχετικά με την αποτελεσματική συζήτηση, να επεξεργαστείτε συγκεκριμένες μελέτες περιπτώσεων και να χρησιμοποιήσετε τη μεθοδολογία της μελέτης μαθήματος.

ΒΗΜΑ 1: Δημιουργία αποτελεσματικών συζητήσεων στην τάξη

Προτείνεται να δουλέψετε με αυτήν τη [μελέτη του IDEA που συντάχθηκε από τον Cashin, Καθηγητή στο Kansas State University](#). Στόχος είναι να αποκτήσει ο εκπαιδευτικός μια αίσθηση του τι συνιστά μια αποτελεσματική συζήτηση στην τάξη, για:

1. Ενίσχυση του ρεπερτορίου πρακτικών συμβουλών που διαθέτει σχετικά με τη διεξαγωγή συζητήσεων με τους μαθητές.
2. Βελτίωση της ικανότητας δημιουργίας συζητήσεων γύρω από μελέτες περιπτώσεων με συναδέλφους.

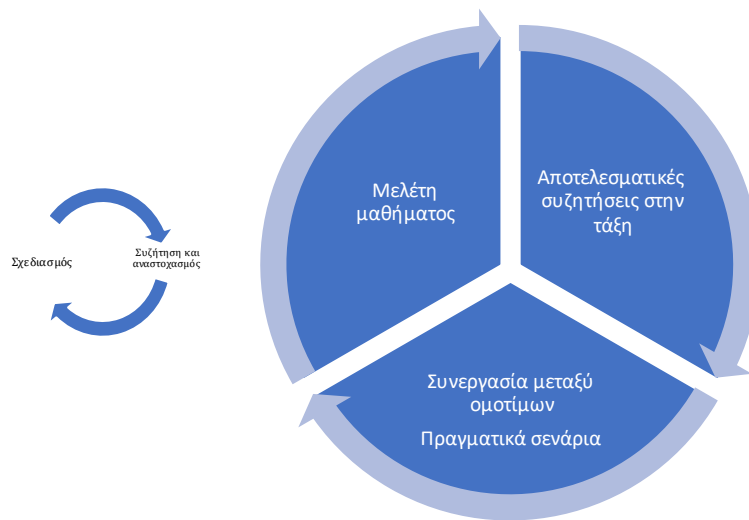
ΒΗΜΑ 2: Συνεργασία μεταξύ ομοτίμων για την από κοινού δημιουργία ρεαλιστικών και ουσιαστικών μελετών περίπτωσης.

Ο μέντορας θα ηγηθεί του συντονισμού με άλλους συναδέλφους για να ζητήσει τη σύνταξη σεναρίων που αφορούν πρόσφατες προκλήσεις στην τάξη που περιλαμβάνουν:

1. Ποιες ήταν οι συνειδητές και μη συνειδητές στρατηγικές και οι επιδιωκόμενες και μη επιδιωκόμενες συνέπειες της αντίδρασης/προσέγγισης του εκπαιδευτικού σε αυτήν την κατάσταση.
2. Ένα σύντομο αυτοαναστοχασμό από τον ίδιο εκπαιδευτικό σχετικά με αυτήν την παρέμβαση.

ΒΗΜΑ 3: Μελέτη μαθημάτων γύρω από σενάρια στην τάξη

Για την οργάνωση της συζήτησης και του προβληματισμού γύρω από πραγματικά σενάρια, προτείνεται να ακολουθηθεί εν μέρει η ιαπωνική συνεργατική διαδικασία που ονομάζεται «[μελέτη μαθήματος](#)», η οποία περιλαμβάνει ομαδική εργασία και μια σειρά συναντήσεων που πραγματοποιούνται με τη μορφή κύκλου. Η μελέτη μαθήματος είναι ιδιαίτερα χρήσιμη επειδή στοχεύει σαφώς στο να παρακάμψει τους προβληματισμούς που αναπτύσσουν ατομικά οι επιμέρους εκπαιδευτικοί και να τους εντάξει σε μια ευρύτερη διαδικασία, ενώ περιλαμβάνει αλληλεπιδράσεις παραπάνω ατόμων, εμπλέκοντας έτσι περισσότερους έμπειρους εκπαιδευτικούς ή μέντορες.



Εικόνα 3: Σχήμα μελέτης μαθήματος

Βήμα	Δράσεις	Χρόνος
Μελέτη του IDEA: Αποτελεσματική συζήτηση στην τάξη.	-Διαβάστε το άρθρο. -Συζητήστε με το νέο εκπαιδευτικό (προαιρετικά).	45' + 30'(προαιρετικά)
Συνεργασία μεταξύ ομοτίμων: Σύνταξη σεναρίων διδασκαλίας	-Πρόσκληση εθελοντών. -Σύνταξη μελετών περίπτωσης.	20' (αρχική συνεδρία) + 45' (σύνταξη).
Οργάνωση μιας μελέτης μαθήματος	-Οργανώστε συνεδρίες για να συζητήσετε σενάρια διδασκαλίας. -Ορίστε το πρόγραμμα και ελάτε σε επαφή με άλλους μέντορες.	-15' (ανάγνωση σεναρίου) -30' (συζήτηση) -10' (σχετικά ζητήματα ή/και εμβάθυνση και περαιτέρω συζήτηση)

Μέρος Β – Σκέψεις για άλλες προσεγγίσεις διδασκαλίας, συμπεριλαμβανομένης της συνεργασίας

Το δεύτερο μέρος αυτού του υλικού προτείνει κάποιες ιδέες για το πώς να προσεγγίσετε διάφορες άλλες τεχνικές διδασκαλίας και προσεγγίσεις που αφορούν τη συνεργασία.

Παρακολούθηση εργασίας (Job Shadowing)

Τι είναι η παρακολούθηση εργασίας;

Η παρακολούθηση εργασίας αφορά την παρακολούθηση ενός επαγγελματία, στην προκειμένη περίπτωση ενός έμπειρου εκπαιδευτικού καθώς εργάζεται. Παρακολουθώντας τον έμπειρο εκπαιδευτικό, μπορείτε να κατανοήσετε καλύτερα την προσέγγιση και την πρακτική του.

Πώς λειτουργεί η παρακολούθηση εργασίας;



Η παρακολούθηση εργασίας μπορεί να γίνει στο πλαίσιο ενός επίσημου προγράμματος που διοργανώνεται από σχολείο ή μπορεί να προγραμματιστεί ανεπίσημα.

Πλεονεκτήματα της παρακολούθησης εργασίας

Η παρακολούθηση εργασίας μπορεί να φανεί χρήσιμη με διάφορους τρόπους, μεταξύ άλλων για να σας βοηθήσει να αποφασίσετε αν θα σας άρεσε ή όχι ένα επάγγελμα και αν θα σας ενθουσίαζε. Θα μάθετε, επίσης, αν οι δεξιότητές σας ταιριάζουν με τον τομέα σταδιοδρομίας που σας ενδιαφέρει και αν μπορούν να αξιοποιηθούν στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Η παρακολούθηση εργασίας συνιστά μια βραχυπρόθεσμη εμπειρία και μπορεί να αποτελέσει έναν εξαιρετικό τρόπο για να αποφασίσετε αν θέλετε ή όχι να ακολουθήσετε μια συγκεκριμένη καριέρα.

Πώς να προετοιμαστείτε για την παρακολούθηση εργασίας

Είναι σημαντικό να είστε προετοιμασμένοι για την παρακολούθηση εργασίας, ώστε να μπορέσετε να την αξιοποιήσετε στο έπακρο.

- **Συντονίστε το πρόγραμμά σας**

Επιλέξτε ένα χρονικό διάστημα για το οποίο μπορείτε να δεσμευτείτε και συζητήστε με τον εκπαιδευτικό τον κατάλληλο χρόνο για να το κάνετε.

- **Κάντε την έρευνά σας**

Αφιερώστε λίγο χρόνο για να εξοικειωθείτε με το άτομο που θα παρακολουθήσετε. Καλό θα ήταν να γνωρίσετε τον εκπαιδευτικό που θα παρακολουθήσετε και να είστε εξοικειωμένοι με το αντικείμενο που πρόκειται να διδάξει. Διατηρήστε επαφή με το άτομο που παρακολουθείτε, καθώς μπορεί να είναι μια ανεκτίμητη πηγή για την παροχή συμβουλών, αν χρειαστεί. Επίσης, γράψτε ένα ευχαριστήριο σημείωμα προς τον εκπαιδευτικό που σας έδωσε την ευκαιρία να μάθετε από αυτόν.

- **Προετοιμάστε τις ερωτήσεις σας**

Πιθανότατα θα έχετε την ευκαιρία να κάνετε στον εκπαιδευτικό ερωτήσεις σχετικά με τη δουλειά, οπότε προετοιμάστε μερικές από πριν. Θα πρέπει, επίσης, να είστε έτοιμοι να μιλήσετε για τις προσδοκίες σας και τους επαγγελματικούς σας στόχους.

- **Κρατήστε σημειώσεις**

Θα χρειαστεί να καταγράφετε όσα μαθαίνετε κατά τη διάρκεια της εμπειρίας σας και να σημειώνετε τυχόν επιπλέον ερωτήσεις που προκύπτουν. Έχετε μαζί σας ένα σημειωματάριο και στυλό, για να είστε προετοιμασμένοι.

Κοινές συνεδρίες

Ομαδική διδασκαλία

Στις κοινές συνεδρίες και οι δύο εκπαιδευτικοί βρίσκονται στην αίθουσα την ίδια στιγμή, αλλά διδάσκουν εναλλάξ σε όλη την τάξη.

Οι κοινές συνεδρίες δίνουν και στους δύο εκπαιδευτικούς ενεργό εκπαιδευτικό ρόλο. Εισάγει τους μαθητές σε συμπληρωματικά συλ διδασκαλίας και προσωπικότητες και επιτρέπει την παράδοση μαθημάτων από δύο διαφορετικά άτομα με διαφορετικά συλ διδασκαλίας. Η συνδιδασκαλία μπορεί να ανταποκριθεί επιτυχώς στις ανάγκες όλων των εκπαιδευομένων όταν οι συνεργαζόμενοι εκπαιδευτικοί:

- Αφιερώνουν αρκετό χρόνο για να δημιουργήσουν μια σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ τους
- Έχουν κοινό χρόνο σχεδιασμού



- Έχουν ο καθένας την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν την τεχνογνωσία τους στην τάξη.

Ωστόσο, χρειάζεται χρόνος και εμπιστοσύνη για να αναπτύξουν οι εκπαιδευτικοί μια εργασιακή σχέση που θα δίνει αξία σε κάθε εκπαιδευτικό εξίσου στην τάξη. Απαιτείται πολύς χρόνος για σχεδιασμό και συντονισμό των προγραμμάτων και οι εκπαιδευτικοί πρέπει να συμμετέχουν ισότιμα όχι μόνο στον σχεδιασμό, αλλά και στη βαθμολόγηση, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργασίες πρέπει να αξιολογούνται με τη χρήση διαβαθμισμένων κριτηρίων αξιολόγησης ή άλλων αντικειμενικών μεθόδων.

Παράλληλη διδασκαλία

Στην παράλληλη διδασκαλία, η τάξη χωρίζεται σε δύο ομάδες και κάθε εκπαιδευτικός διδάσκει το ίδιο περιεχόμενο ταυτόχρονα. Η παράλληλη διδασκαλία λειτουργεί καλά για τη διαφοροποίηση της διδασκαλίας όταν το περιεχόμενο που διδάσκεται είναι ιδιαίτερα δύσκολο. Οι μαθητές μπορούν να επωφεληθούν από τη διδασκαλία μιας απαιτητικής ύλης σε μια μικρότερη τάξη.

Η παράλληλη διδασκαλία είναι ένας βολικός τρόπος για να ξεκινήσετε κοινές συνεδρίες. Εσείς και ο συνδιδάσκων σας κάνετε από κοινού το σχέδιο μαθήματος για να βεβαιωθείτε ότι θα καλύψετε την ίδια ύλη. Και δεδομένου ότι θα διδάξετε το δικό σας μισό της τάξης, είναι λιγότερο πιθανό να αισθάνεστε ότι παρακολουθείτε στενά από τον συνάδελφό σας.

Ο ένας διδάσκει, ο άλλος παρακολουθεί

Στο πλαίσιο της μεθόδου αυτής, όπου «ο ένας διδάσκει, ο άλλος παρακολουθεί», ο ένας εκπαιδευτικός είναι ο κύριος διδάσκων, ενώ ο άλλος απλώς παρακολουθεί τη μάθηση των μαθητών και συλλέγει δεδομένα, τα οποία θα τον βοηθήσουν να αποφασίσει ποια θα είναι η επόμενη μέθοδος διδασκαλίας, ποιοι μαθητές χρειάζονται πρόσθετη βοήθεια, όπως επίσης να επιλέξει το μοντέλο συνδιδασκαλίας που μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη συνέχεια για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες που έχουν διαπιστωθεί.

Κάνοντας την κοινή διδασκαλία να αποδώσει

Η κοινή διδασκαλία έχει σίγουρα πλεονεκτήματα, αλλά μπορεί και να είναι δύσκολο να εφαρμοστεί. Μπορεί να είναι ιδιαίτερα δύσκολο για τους νέους εκπαιδευτικούς που συνεργάζονται με εκπαιδευτικούς με μεγαλύτερη εμπειρία ή για συνδιδάσκοντες των οποίων οι φιλοσοφίες διδασκαλίας διαφέρουν. Ωστόσο, υπάρχουν διάφορα βήματα που μπορείτε να ακολουθήσετε για να την κάνετε να πετύχει:

- **Ορίστε ποιος θα κάνει τι**

Ανεξάρτητα από το μοντέλο συνδιδασκαλίας που εφαρμόζετε, εσείς και ο συνδιδάσκων σας, πρέπει να καθορίσετε προσεκτικά τις αρμοδιότητες που θα έχει ο καθένας σας. Ο σχεδιασμός είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία σας ως ομάδα συνδιδασκαλίας.

- **Συμφωνήστε ως προς τις προσδοκίες**

Μια συζήτηση πριν από τις συνεδρίες σχετικά με τις προσδοκίες σας για τους μαθητές, τη συμπεριφορά, την εργασία για το σπίτι κ.λπ. Μπορεί να σας βοηθήσει να επιλύσετε τυχόν διαφορές που μπορεί να έχετε και να συμφωνήσετε για το πώς θα λειτουργεί η κοινή σας τάξη. Είναι, επίσης, σημαντικό και οι δύο εκπαιδευτικοί να μοιράζονται εξίσου τη διαχείριση της συμπεριφοράς. Αποφεύγοντας μια κατάσταση ρόλων «καλού εκπαιδευτικού/κακού εκπαιδευτικού» μπορεί να διασφαλιστεί η διατήρηση μιας θετικής ατμόσφαιρας στην τάξη.

- **Κατανοήστε τις ανάγκες όλων των μαθητών σας**



Είναι σημαντικό τόσο εσείς όσο και ο συνδιδάσκων σας να κατανοήσετε τις ανάγκες όλων των μαθητών σας, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που μαθαίνουν και σκέφτονται διαφορετικά.

- **Χρησιμοποιήστε τη σήμανση για να δηλώσετε την ομάδα διδασκόντων**

Εάν πρόκειται να κάνετε περισσότερες από μία κοινές συνεδρίες, φροντίζοντας να εμφανίζονται και τα δύο ονόματα στην πόρτα, στις εργασίες και στην τάξη, θα βοηθήσετε και τους μαθητές σας να σας δουν ως ομάδα.

- **Συνεχίστε να αφιερώνετε χρόνο για συνεργασία**

Ο σχεδιασμός και ο αναστοχασμός σχετικά με τα μαθήματα που διδάσκετε από κοινού είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Η διατήρηση ανοιχτών διαύλων επικοινωνίας, η ανάδειξη των ανησυχιών με σεβασμό και η ύπαρξη ενός υποστηρικτικού και συμμετοχικού διευθυντή μπορούν να βοηθήσουν στη γεφύρωση των όποιων κενών.

6. Θέματα πίεσης και άγχους

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Στόχος της ενότητας είναι να παρουσιάσει το φαινόμενο του άγχους και να εξηγήσει λεπτομερέστερα πώς επιδρά το άγχος στο σώμα μας και πώς επηρεάζει τη ζωή μας (σωματικά και ψυχολογικά). Επιπλέον, η ενότητα θα εξετάσει την επαγγελματική εξουθένωση (burnout), η οποία είναι συχνό φαινόμενο στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Θα παρουσιάσει, βάσει ερευνών, τους λόγους για τους οποίους οι εκπαιδευτικοί εξουθενώνονται και θα προτείνει την εισαγωγή της ομαδικής και ατομικής εποπτείας ως λύση για τις διενέξεις. Η ενότητα στοχεύει, επίσης, να παρουσιάσει διάφορες τεχνικές χαλάρωσης του σώματος και του πνεύματος και να παράσχει συμβουλές για μια ζωή με λιγότερο άγχος.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο διευθυντής του σχολείου θα ενημερωθεί για τις αιτίες του άγχους και της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών, καθώς και για τεχνικές που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς.
- Ο μέντορας θα ενημερωθεί σχετικά με το άγχος και την επίδρασή του, καθώς και για διάφορες ασκήσεις που μπορεί να προτείνει στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.
- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μάθουν διάφορους τρόπους ιεράρχησης καθηκόντων, οι οποίοι θα τους βοηθήσουν να οργανώσουν την εργασία τους.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μάθει ότι είναι απαραίτητο να θέσει σαφείς προτεραιότητες στην αρχή της σταδιοδρομίας του και να αναλαμβάνει δεσμεύσεις με βάση αυτές τις προτεραιότητες.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μάθει ότι ένας επιτυχημένος εργαζόμενος έχει την ικανότητα να διαχωρίζει την εργασία από την προσωπική του ζωή και να βρίσκει χρόνο για να ξεκουράζεται.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα ενημερωθεί για ορισμένους υγιεινούς τρόπους ζωής.

Γ. Τι περιλαμβάνει αυτή η ενότητα (κατάλογος και περιγραφή):

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
5.1 Εισαγωγή στο θέμα του άγχους	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	1,5 ώρες	Συναισθηματικός
5.2 Εισαγωγή στο θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	2 ώρες	Συναισθηματικός
5.3 Παραδείγματα ασκήσεων χαλάρωσης του σώματος και του πνεύματος	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος/οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός

5.4 Παραδείγματα για τη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος/οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός
5.5 Ερωτηματολόγιο για τον έλεγχο του άγχους	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Ερωτηματολόγιο	30 λεπτά	Συναισθηματικός
5.6 Έντυπο για την παρακολούθηση του στρες (Μέσω της τήρησης ημερολογίου)	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο εντύπου	10 λεπτά	Συναισθηματικός
5.7 Έντυπο για ημερολόγιο ευγνωμοσύνης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο εντύπου	10 λεπτά	Συναισθηματικός
5.8 Αυτοαναστοχασμός σχετικά με μια αγχωτική κατάσταση στην εργασία	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο εντύπου	10 λεπτά	Συναισθηματικός
5.9 Πρότυπο για τη μήτρα Eisenhower	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο εντύπου	10 λεπτά	Συναισθηματικός

5.1 Εισαγωγή στο θέμα του άγχους - το έγγραφο παρουσιάζει το άγχος ως φαινόμενο. Εξηγεί τι είναι το άγχος, γιατί προκαλείται και τη διαφορά μεταξύ άγχους και στρεσογόνων παραγόντων. Περιγράφει, επίσης, τον τρόπο με τον οποίο το άγχος επηρεάζει το ανθρώπινο σώμα και τις συνέπειες της υπερβολικής πίεσης στο σώμα και το πνεύμα.

5.2 Εισαγωγή στο θέμα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών – το υλικό αυτό περιγράφει το φαινόμενο και τα διάφορα στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και τις αιτίες που την προκαλούν. Εξετάζει, επίσης, την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ακόμα, περιγράφει τους συνηθέστερους λόγους για την εκδήλωση του φαινομένου επαγγελματικής εξουθένωσης στους εκπαιδευτικούς και περιλαμβάνει προτάσεις για τη δημιουργία καλύτερου σχολικού κλίματος.

5.3 Παραδείγματα ασκήσεων χαλάρωσης σώματος και πνεύματος - αυτό το υλικό παραθέτει και περιγράφει ιδέες για τη χαλάρωση του σώματος. Οι τεχνικές χαλάρωσης του σώματος περιλαμβάνουν τη σωστή αναπνοή, την προοδευτική μυϊκή χαλάρωση, το μασάζ και την ανάπαυση.

Στη συνέχεια, αναλύεται τρόπος που λειτουργεί η ανθρώπινη σκέψη και το πώς μπορούμε να αλλάξουμε τον τρόπο σκέψης μας. Περιλαμβάνονται συμβουλές για τον εκ νέου προσδιορισμό της προσοχής και άλλες μέθοδοι, όπως η συγγραφή ημερολογίου ευγνωμοσύνης, ο διαλογισμός και οι ασκήσεις ενσυνειδητότητας.

5.4 Παραδείγματα για τη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων - σε αυτό το υλικό θα βρείτε προτάσεις για το πώς να ζείτε με όσο το δυνατόν λιγότερο άγχος. Ειδικότερα, τονίζει τη σημασία της σωστής διαχείρισης χρόνου και, ως εκ τούτου, της μείωσης του άγχους στους τομείς που μπορούμε να ελέγξουμε. Περιγράφονται τρεις διαφορετικές τεχνικές για την οργάνωση της εργασίας: Η Ιεράρχηση προτεραιοτήτων μέσω καθορισμού κριτηρίων, η Ιεράρχηση προτεραιοτήτων μέσω ανάλυσης ABC και η Μήτρα Eisenhower για τη διάκριση μεταξύ επείγοντος και σημαντικού. Τέλος, παρουσιάζονται ορισμένα παραδείγματα για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

5.5 Ερωτηματολόγιο για τον έλεγχο του άγχους - το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 41 ερωτήσεις που μπορούν να απαντήσουν ο μέντορας και ο νέος εκπαιδευτικός για να διαπιστώσουν πόσο στρεσορισμένοι είναι τη δεδομένη στιγμή.



5.6 Έντυπο για την παρακολούθηση του άγχους μέσω της τήρησης ημερολογίου - εδώ θα βρείτε ένα παράδειγμα του πώς μπορείτε να καταγράψετε τους παράγοντες που σας προκαλούν άγχος κατά τη διάρκεια της ημέρας και τα συναισθήματα που προκαλούνται από αυτούς. Υπάρχει, επίσης, μια φόρμα που μπορείτε να χρησιμοποιείτε για να καταγράψετε τα περιστατικά που σας προκαλούν άγχος κατά τη διάρκεια της ημέρας. Αυτός ο τρόπος εντοπισμού και αξιολόγησης της έντασης του στρες και των συναισθημάτων θα σας βοηθήσουν να διαχειρίζεστε ταχύτερα τις στρεσογόνες καταστάσεις.

5.7 Έντυπο για ημερολόγιο ευγνωμοσύνης - το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος προτείνεται να το συμπληρώνετε το πρωί και το δεύτερο μέρος το βράδυ πριν πάτε για ύπνο.

5.8 Αυτοαναστοχασμός σχετικά με μια αγχωτική κατάσταση στην εργασία - το ερωτηματολόγιο χρησιμεύει ως αυτοαναστοχασμός της εργάσιμης ημέρας σας και σας βοηθά να αξιολογήσετε τα συναισθήματά σας και τις αντιδράσεις σας σε ορισμένες καταστάσεις. Ο τακτικός αυτοαναστοχασμός στο τέλος κάθε εργάσιμης ημέρας θα σας βοηθήσει να αποκτήσετε επίγνωση των αντιδράσεων και των συναισθημάτων σας, να εντοπίσετε τους τομείς αδυναμίας σας και να οργανώσετε τις σκέψεις σας, ώστε να μπορέσετε να εξελιχθείτε πέρα από αυτές.

5.9 Πρότυπο για τη μήτρα Eisenhower - είναι ένα κενό έντυπο που θα σας βοηθήσει να θέσετε προτεραιότητες στην καθημερινή σας ζωή.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση όλης της ενότητας:

Η ενότητα απευθύνεται κυρίως στους μέντορες και στους νέους εκπαιδευτικούς, αλλά θα ήταν καλό να γνωρίζει και ο διευθυντής του σχολείου την ύπαρξή της και να προσπαθήσει να την παρουσιάσει σε όλο το προσωπικό. Προτείνεται ο μέντορας να εξοικειωθεί με το υλικό της ενότητας και να δοκιμάσει διάφορες τεχνικές μείωσης του άγχους.

Ο μέντορας θα πρέπει να παρουσιάσει την ενότητα στο νέο εκπαιδευτικό όταν προκύψει τέτοια ανάγκη, λόγω του ότι ορισμένες τεχνικές είναι πολύ χρήσιμες για την αντιμετώπιση διαφόρων προκλήσεων κατά προτίμηση στην αρχή του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα.

Κατά την προετοιμασία μιας κοινής συζήτησης, ο μέντορας μπορεί να χρησιμοποιήσει τα υλικά 5.1 και 5.2 για να αποκτήσει μια ευρεία θεωρητική εικόνα. Εναλλακτικά, και τα δύο υλικά μπορούν να διαβαστούν από το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ανεξάρτητα.

Στο πλαίσιο του κοινού αναστοχασμού, ο μέντορας θα πρέπει να προτείνει να συμπληρώσουν μαζί ένα ερωτηματολόγιο για τον έλεγχο του άγχους (5.5) και, ανάλογα με τα αποτελέσματα, να ενθαρρύνει περαιτέρω τη χρήση τεχνικών χαλάρωσης. Οι τεχνικές που παρουσιάζονται πρακτικά στα υλικά 5.3 και 5.4 μπορούν να παρουσιαστούν από το μέντορα ή να μελετηθούν από το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ανεξάρτητα.

Ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί να εφαρμόσει ελεύθερα όποιες τεχνικές χαλάρωσης προτιμά και να χρησιμοποιήσει άλλα εργαλεία. Υπάρχουν ωστόσο 4 συγκεκριμένα παραδείγματα εργαλείων που μπορεί να παρουσιάσει ο μέντορας συνοπτικά και να δώσει στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό τη δυνατότητα να τα χρησιμοποιήσει προς όφελός του. Τα εργαλεία που παρέχονται και συγκεκριμένα τα υλικά 5.6, 5.7, 5.8 και 5.9 μπορούν να παρουσιαστούν μέσα σε



λιγότερο από 10 λεπτά το καθένα και εναπόκειται στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να αποφασίσει αν και πώς θα ήθελε να τα χρησιμοποιήσει.



6.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Ζούμε σε μια εποχή που βιαζόμαστε συνεχώς, καθημερινά, να επιτύχουμε νέους και υψηλότερους στόχους. Η επιστήμη έχει αναπτυχθεί σε σημείο τέτοιο, ώστε οι νέες ανακαλύψεις και εφευρέσεις αποτελούν μέρος της καθημερινής μας ζωής και οι στόχοι και οι προσδοκίες μας είναι ολοένα και υψηλότεροι. Ο άνθρωπος περιμένει όλο και περισσότερα από τον εαυτό του και η κοινωνία περιμένει όλο και περισσότερα από αυτόν. Στον εργασιακό τομέα, φαίνεται μερικές φορές ότι μόνο η εργασία και η διαρκώς αυξανόμενη παραγωγικότητα μετρούν, ενώ η ευημερία των εργαζομένων συχνά παραβλέπεται. Αν σε αυτά προσθέσουμε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τη συνεχή αίσθηση ότι μας τελειώνει ο χρόνος και ότι δεν μπορούμε να αντεπεξέλθουμε στις υποχρεώσεις μας, καταλήγουμε γρήγορα σε ένα καθεστώς όπου ολόκληρη η ζωή μας έγκειται στο να «τρέχουμε» και να τσεκάρουμε καταλόγους υποχρεώσεων.

Συνεπώς, ο τρόπος ζωής του σύγχρονου ανθρώπου σε μια ανεπτυγμένη κοινωνία είναι συνδυασμένος με το άγχος. Έρευνες δείχνουν ότι ένας στους πέντε εργαζόμενους βιώνει υψηλά επίπεδα άγχους στην εργασία του (Middleton 2009). Στην Αυστραλία, το άγχος κοστίζει στους εργαζόμενους περισσότερο από οποιαδήποτε άλλη ασθένεια, ενώ στις ΗΠΑ, το άγχος, οι συναφείς ασθένειες και οι επιπτώσεις του να εργάζεται κανείς πολλές ώρες αντιστοιχούν σε 300 δισεκατομμύρια δολάρια του εθνικού προϋπολογισμού (7.500 δολάρια ανά εργαζόμενο) (ό.π.).

5.1.1 Οι συνέπειες του άγχους

Το χρόνιο άγχος επηρεάζει διάφορα συστήματα και όργανα του σώματος, επηρεάζοντας μερικούς ανθρώπους περισσότερο και άλλους λιγότερο σοβαρά. Οι επιπτώσεις του στρες γίνονται αισθητές τόσο σε σωματικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο και κατά συνέπεια επηρεάζουν τις σχέσεις και τη ζωή μας. Θα αναφερθούμε πρώτα στις σωματικές επιπτώσεις του άγχους και έπειτα στις συναισθηματικές.

Σωματικές επιπτώσεις του άγχους

Οι σωματικές επιπτώσεις του άγχους είναι συχνά ύπουλες και αόρατες, αλλά μπορεί να είναι σοβαρές. Το καρδιαγγειακό σύστημα επηρεάζεται περισσότερο από το στρες, επειδή το στρες διεγείρει τον οργανισμό να τροφοδοτήσει τον εγκέφαλο με όσο το δυνατόν περισσότερο αίμα, με αποτέλεσμα λιγότερο αίμα (και επομένως σημαντικά θρεπτικά συστατικά για τη λειτουργία του οργανισμού) να φτάνει σε άλλα όργανα (π.χ. Στο γαστρεντερικό σωλήνα). Οι καρδιαγγειακές και γαστρεντερικές διαταραχές είναι επομένως τα συνηθέστερα σωματικά συμπτώματα του υπερβολικού άγχους. Το υπερβολικό άγχος στο καρδιαγγειακό σύστημα οδηγεί σε αυξημένη αρτηριακή πίεση, αυξάνει την πιθανότητα αθηροσκλήρωσης, η οποία με τη σειρά της μπορεί να οδηγήσει σε καρδιακές προσβολές. Όπως προαναφέρθηκε, το χρόνιο άγχος αδρανοποιεί το παρασυμπαθητικό νευρικό σύστημα, αναστέλλοντας τη λειτουργία του πεπτικού συστήματος. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα χρόνιες παθήσεις του εντέρου (IBS), επώδυνες κράμπες, διάρροια, φούσκωμα και μετεωρισμό. Το στρες μπορεί ακόμη και να οδηγήσει σε έλκη στο γαστρεντερικό σωλήνα, αυξάνοντας τον κίνδυνο καρκινώματος.

Στα μεταβολικά νοσήματα περιλαμβάνεται ο διαβήτης, ο οποίος προκαλείται από την αντίσταση στην ινσουλίνη και την επακόλουθη άνοδο των επιπέδων της γλυκόζης και του λίπους. Η αντίσταση, με τη σειρά της, οφείλεται στο χρόνιο στρες που διατηρεί υψηλά τα επίπεδα σακχάρου και λίπους στο αίμα. Ο Middleton (2009) τονίζει επίσης ότι περίπου 75% των ανθρώπων που έχουν άγχος τρώνε υπερβολικά και ανθυγιεινά, γεγονός που σχετίζεται με το

άγχος και τη συσσώρευση λίπους στην περιοχή της κοιλιάς. Το τελευταίο αποτελεί έναν από τους πρόσθετους λόγους για την πιθανότητα εμφάνισης καρδιαγγειακών παθήσεων.

Σε κάποιους ανθρώπους, το υπερβολικό άγχος μπορεί επίσης να επηρεάσει τους μύες, οι οποίοι γίνονται όλο και πιο δύσκαμπτοι και καταπονημένοι. Μια συνηθισμένη συνέπεια της μυαλγίας είναι οι κεφαλαλγίες, όπου ο ήπιος έως μέτριος πόνος εκδηλώνεται ως σφίξιμο στην περιοχή του κεφαλιού. Παράλληλα, το χρόνιο άγχος προκαλεί πόνο στον αυχένα και την πλάτη. Τέλος, το χρόνιο άγχος αποδυναμώνει το ανοσοποιητικό μας σύστημα και μας καθιστά ευάλωτους σε ιογενείς και βακτηριακές λοιμώξεις. Ενώ το υπερβολικό χρόνιο άγχος μπορεί να προκαλέσει δερματολογικά προβλήματα, ορμονική ανισορροπία, δυσκολία σύλληψης, πρόωρη εμμηνόπαυση, αϋπνία και πολλά άλλα.

Συναισθηματικές επιπτώσεις του άγχους

Το άγχος μπορεί να συσχετιστεί με διάφορα ψυχολογικά προβλήματα και συχνά αποτελεί προάγγελο για την ανάπτυξη αγχώδους διαταραχής και κατάθλιψης. Πράγματι κάποιοι άνθρωποι είναι από τη φύση τους πιο επιρρεπείς σε τέτοιου είδους προβλήματα, εντούτοις είναι γεγονός ότι όποιος κρατάει αρνητικά συναισθήματα μέσα του για πολύ καιρό και αγνοεί τα προειδοποιητικά σήματα του οργανισμού του, τελικά θα υποστεί συναισθηματική κατάρρευση. Στις συναισθηματικές συνέπειες του άγχους περιλαμβάνονται οι κρίσεις πανικού, οι σοβαρές φοβίες και η ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή (ό.π.).

Ο κίνδυνος να επηρεάσει το άγχος την ψυχική υγεία είναι ιδιαίτερα υψηλός όταν τα αρνητικά συναισθήματα καταπιέζονται. Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί κάποιο επίπεδο συναισθηματικής ωριμότητας και, συνεπώς, την αυτοκυριαρχία του ατόμου επί των συναισθημάτων του κατά την εργασία με τους μαθητές. Συγχρόνως, είναι απαραίτητο οι εκπαιδευτικοί να αφιερώνουν χρόνο μετά την εργασία τους για να επεξεργαστούν όλα τα συναισθήματα που αναδύθηκαν κατά τη διάρκεια της ημέρας τους στη δουλειά, ιδίως εκείνα που βίωσαν έντονα. Δυστυχώς, οι περισσότεροι άνθρωποι δεν αφιερώνουν συχνά (ή και ποτέ) χρόνο για να επεξεργαστούν τα συναισθήματά τους, γεγονός που συμβάλλει σημαντικά στην ανάπτυξη συναισθηματικών και ψυχολογικών προβλημάτων.

Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τις πρώτες προειδοποιητικές ενδείξεις άγχους.

Σωματικές ενδείξεις/συμπτώματα	Συναισθηματικές ενδείξεις/συμπτώματα
Συχνοί πονοκέφαλοι	Αισθάνεστε περισσότερο ευάλωτοι και έτοιμοι να βάλετε τα κλάματα ή θυμωμένοι από ό,τι συνήθως.
Προβλήματα δυσπεψίας ή συνδρόμου ευερέθιστου εντέρου	Κρίσεις πανικού
Επιδείνωση παθήσεων όπως το έκζεμα	Νιώθετε ότι είστε εκτός ελέγχου
Εφίδρωση ή τρέμουλο όταν βρίσκεστε υπό πίεση	Μεταπτώσεις της διάθεσης
Πόνοι στο στήθος/ταχυκαρδία	Απομάκρυνση από την οικογένεια και τους φίλους
Υπεραερισμός (υπερβολική αναπνοή)	Αίσθημα ταραχής και αδυναμία χαλάρωσης
Προβλήματα ύπνου (αϋπνία ή υπνοβασία)	Δυσκολεύεστε να διώξετε τις σκέψεις/ανησυχίες σας
Συχνές ελαφριές ασθένειες, όπως κρυολογήματα	Αδυναμία συγκέντρωσης/προγραμματισμού όπως συνήθως
Έλλειψη ερωτικής επιθυμίας/μειωμένο ενδιαφέρον για σεξουαλική επαφή	Αισθάνεστε πιο ευαίσθητοι από ό,τι συνήθως στην κριτική και τα προβλήματα στη δουλειά ή στο σπίτι



Πηγή: Middleton 2006, 64



Θετικό (δημιουργικό) άγχος

Το άγχος μπορεί να είναι και θετικό, ενώ συχνά είναι και επιθυμητό. Οι βραχυπρόθεσμοι στρεσογόνοι παράγοντες μας παρακινούν και μας βοηθούν να επιτύχουμε τους στόχους μας. Θετικό είναι το άγχος όταν μια κατάσταση συνιστά πρόκληση και όχι απειλή. Πιστεύουμε ότι οι δεξιότητες και οι ικανότητές μας είναι υψηλότερες από τις απαιτήσεις, οπότε είμαστε σίγουροι ότι μπορούμε να διαχειριστούμε με επιτυχία την πηγή του άγχους. Νιώθουμε ενθαρρυντικά συναισθήματα προσμονής και αυτοπεποίθησης. Όταν είμαστε ενεργοί, γεμάτοι κίνητρα και συγκεντρωμένοι, γινόμαστε επίσης πιο αποτελεσματικοί και δημιουργικοί, γεγονός που αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχούς διαχείρισης του στρεσογόνου παράγοντα. Αντιλαμβανόμαστε ότι έχουμε τον έλεγχο της ζωής μας και ότι η ίδια η ζωή έχει νόημα και μας γεμίζει, ώστε να μπορούμε να αναπτυχθούμε και να εξελιχθούμε σε ένα ώριμο άτομο. Όταν επιτυγχάνουμε τους στόχους μας, νιώθουμε ευτυχισμένοι και ικανοποιημένοι που τα καταφέραμε. Ας δούμε ένα παράδειγμα. Ένας εκπαιδευτικός που του αρέσει να διδάσκει, καταλαμβάνεται από θετικό άγχος κατά την προετοιμασία ενός μαθήματος. Μπορούμε, επίσης, να μιλήσουμε για θετικό άγχος όταν οι εκπαιδευτικοί προσπαθούν να εφαρμόσουν τις ιδέες τους στην πράξη. Ένας εκπαιδευτικός σχεδιάζει να εκπλήξει τους μαθητές του με ένα μάθημα βιολογίας στο ζωολογικό κήπο. Παρόλο που θα πρέπει να αφιερώσει περισσότερο χρόνο στην προετοιμασία του μαθήματος και η διαδρομή με τους μαθητές στο δρόμο είναι πιο κουραστική από ό,τι το μάθημα στην τάξη, είναι ευτυχής που μπορεί να κάνει την ιδέα του πράξη.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



6.2 ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ (BURNOUT) ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

5.2.1 Τι είναι η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) και πώς προκαλείται;

Το μακροπρόθεσμο άγχος μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση (burnout), η οποία, σύμφωνα με τον Gonzales-Roma (κ.ά. 2006), είναι μια αντίδραση στη χρόνια εργασιακή καταπόνηση που χαρακτηρίζεται από συναισθηματική εξάντληση, κυνισμό και μειωμένη απόδοση στην εργασία. Η Christina Maslach ορίζει την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) ως μια συναισθηματική άγκυρα που εκδηλώνεται με συναισθηματική εξάντληση, μειωμένη απόδοση και αποπροσωποποίηση. Θα πρέπει να τονιστεί ότι η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) είναι μία από τις πιθανές συνέπειες του υπερβολικού άγχους, αλλά δεν πρέπει να ταυτίζεται με το υπερβολικό άγχος. Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) εκδηλώνεται όταν ένα άτομο δεν αισθάνεται πλέον ότι έχει κίνητρα ή δυνάμεις για την εκτέλεση των καθηκόντων του. Χαρακτηρίζεται, επίσης, από την απώλεια της αισιοδοξίας και της θετικής στάσης.

Τα αίτια της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) μπορούν να χωριστούν σε τρεις ομάδες: κοινωνικές συνθήκες, ψυχολογικές συνθήκες της προσωπικής ζωής και της εργασίας και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Μεταξύ των κοινωνικών συνθηκών, ο πιο κοινός στρεσογόνος παράγοντας είναι ο σύγχρονος τρόπος ζωής και οι αξίες που σχετίζονται με την εργασία, την ένταξη σε ένα εργασιακό περιβάλλον και την εργασιακή απόδοση. Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) μπορεί επίσης να είναι αποτέλεσμα μακροχρόνιας έκθεσης σε δυσμενείς ψυχολογικές συνθήκες, το οποίο στην περίπτωση της εργασίας σημαίνει ότι οι άνθρωποι δεν ανταμείβονται επαρκώς για την εργασία τους και το χρόνο που επενδύουν. Οι δυσμενείς συνθήκες περιλαμβάνουν την έλλειψη αποδοχής στην εργασία, τον αυστηρό έλεγχο από τους προϊστάμενους, τη χαμηλή εργασιακή ασφάλεια, τις παρεξηγήσεις, τα ασαφώς καθορισμένα καθήκοντα και ευθύνες κ.λπ. Μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, η τελειομανία και η υπερβολική δέσμευση είναι αυτά που ξεχωρίζουν περισσότερο. Δεν πρέπει να μας εκπλήσσει, λοιπόν, το γεγονός ότι οι πιο αφοσιωμένοι, ικανοί, υπεύθυνοι και αποτελεσματικοί άνθρωποι είναι και εκείνοι που πλήττονται πιο συχνά από την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) (Pšeničny 2008). Η συμπεριφορά αυτή επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τις αξίες ενός ατόμου, καθώς και από την προσωπικότητά και την ανατροφή του. Η αυτοεικόνα των ανθρώπων είναι σε μεγάλο βαθμό εξαρτώμενη από τα επιτεύγματά τους (η αυτοεκτίμησή τους εξαρτάται από την έξωθεν αναγνώριση των επιτευγμάτων τους, δηλαδή εκτιμούν τον εαυτό τους ανάλογα με το τι έχουν επιτύχει και ανάλογα με το αν έχουν λάβει αναγνώριση από τρίτους για τα επιτεύγματά τους). (ό.π.) Σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες, η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) είναι, επίσης στενά συνδεδεμένη με τη μη ικανοποίηση των βασικών αναγκών, όταν κάποιος υπερβάλλει εαυτόν στην επιθυμία του να ευχαριστήσει τους άλλους.

Μάλιστα, οι άνθρωποι με αυτοεικόνα που βασίζεται στην απόδοση επιλέγουν συχνότερα θέσεις εργασίας όπου μπορούν να αποδείξουν την αξία τους και όπου η φύση της ίδιας της εργασίας τους επιτρέπει να θέτουν και να επιτυγχάνουν στόχους. Αυτό το μοντέλο συμπεριφοράς φαίνεται να επικρατεί και στα παιδαγωγικά επαγγέλματα, καθώς έρευνες (Dormann και Zepf 2004-Mojša-Kaja κ.ά. 2015) δείχνουν ότι η διδασκαλία είναι ένα από τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν τις περισσότερες περιπτώσεις επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) ή πολύ υψηλό κίνδυνο εμφάνισής τους. Σε αυτό συμβάλουν, φυσικά, τόσο εσωτερικοί όσο και εξωτερικοί παράγοντες. Οι Dormann και Zepf (2014) περιλαμβάνουν μεταξύ των εξωτερικών παραγόντων τις υπερβολικές απαιτήσεις του επαγγέλματος λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας σε μικρό και καθορισμένο χρονικό διάστημα, τις συγκρούσεις ρόλων που προκύπτουν από την εξισορρόπηση των αντικρουόμενων απαιτήσεων των μαθητών, των γονέων και της διοίκησης, καθώς και το κλίμα στην τάξη και στο σχολείο. Οι εξωτερικοί παράγοντες περιλαμβάνουν τις ανεπαρκείς ανταμοιβές για την παρεχόμενη εργασία, την έλλειψη δυνατοτήτων εξέλιξης, τους ασαφείς κανόνες από τη σχολική διεύθυνση, την ασυμφωνία μεταξύ προσωπικών αξιών και αξιών του οργανισμού κ.λπ.



Η Maslach (κ.ά. 2001) έχει αναφερθεί εκτενώς στους επιμέρους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική εξουθένωση (burnout), διακρίνοντάς τους σε δημογραφικούς παράγοντες, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και στάσεις απέναντι στην εργασία. Οι δημογραφικοί παράγοντες που επηρεάζουν την πιθανότητα επαγγελματικής εξουθένωσης είναι η ηλικία (οι νεότεροι εργαζόμενοι στις αρχές της σταδιοδρομίας τους είναι πιο πιθανό να υποστούν επαγγελματική εξουθένωση από ό,τι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία), το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο (οι εργαζόμενοι με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο θεωρείται ότι είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση) και η οικογενειακή κατάσταση (οι άγαμοι άνδρες είναι πιο πιθανό να υποστούν επαγγελματική εξουθένωση από ό,τι οι έγγαμοι άνδρες και οι άγαμοι άνδρες είναι πιο πιθανό να υποστούν επαγγελματική εξουθένωση από ό,τι οι διαζευγμένοι άνδρες). Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που συντελούν στην εκδήλωση της επαγγελματικής εξουθένωσης είναι ο τρόπος αντιμετώπισης στρεσογόνων καταστάσεων, τα χαμηλά επίπεδα ψυχικής ανθεκτικότητας, ο εξωγενής έλεγχος (τα συμβάντα και οι επιτυχίες αποδίδονται στις δυνάμεις των άλλων ή στην τύχη) και ο νευρωτισμός ή η συναισθηματική αστάθεια. Η επαγγελματική εξουθένωση εξαρτάται, επίσης, σε μεγάλο βαθμό από τη στάση του ατόμου απέναντι στην εργασία, όταν οι προσδοκίες είναι πολύ υψηλές.

Οι Schaufeli και Enzmann (1998), με βάση μελέτη που πραγματοποίησαν, θεωρούν ότι ο νευρωτισμός είναι ένας από τους πιο κοινούς παράγοντες για την ανάπτυξη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης. Είναι η συναισθηματική εξάντληση με τον μεγαλύτερο αντίκτυπο. Οι λιγότερο σταθεροί συναισθηματικά άνθρωποι δυσκολεύονται περισσότερο να ηγηθούν μιας τάξης και τους καταπιέζει περισσότερο ο χρόνος. Εκφράζουν επίσης περισσότερα αρνητικά συναισθήματα, μπορεί να είναι κυνικοί και τους είναι πιο δύσκολο να επαινέσουν τους άλλους. Ένας από τους φόβους των νευρωτικών ανθρώπων είναι η απόρριψη και η απομάκρυνση από την εξωγενή πηγή άγχους (Watson και Hubbard 1996).

Οι τελειομανείς είναι, επίσης, ιδιαίτερα ευαίσθητοι στην επαγγελματική εξουθένωση (burnout), επειδή πασχίζουν να επιτύχουν άψογη επαγγελματική απόδοση, θέτουν (υπερβολικά) υψηλά πρότυπα απόδοσης, κρίνουν αυστηρά τη συμπεριφορά τους και είναι φιλόδοξοι (Flett και Hewitt 2002). Οι εκπαιδευτικοί με υψηλά επίπεδα κοινωνικά κατευθυνόμενης τελειομανίας αντιμετωπίζουν συχνότερα και εντονότερα επαγγελματικά προβλήματα. Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η τελειομανία δεν είναι πάντα κακή. Υπάρχει η τελειομανία και η επιδίωξη για τελειότητα, η οποία μπορεί να βοηθήσει κάποιον να αποδίδει καλά και σωστά, χωρίς να δίνει μεγάλη σημασία ούτε και να επηρεάζεται από πιθανά λάθη και αρνητική κριτική.

Έχουμε ήδη αναφέρει ότι μία από τις αιτίες της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) είναι η αυτοεκτίμηση που βασίζεται στις επιδόσεις. Όταν, δηλαδή, τα άτομα σέβονται τον εαυτό τους σε βαθμό τέτοιο ώστε να ανταποκρίνονται στις υψηλές προσδοκίες τους και αναγνωρίζονται για τα επιτεύγματά τους. Η αναζήτηση της επιβεβαίωσης αποτελεί ιδίως χαρακτηριστικό των νέων εκπαιδευτικών, οι οποίοι επενδύουν όλη τους την ενέργεια στην επίτευξη των στόχων τους, ενώ το περιβάλλον και οι απρόβλεπτες καταστάσεις στην εργασία (και στην προσωπική τους ζωή) θέτουν πρόσθετες προκλήσεις. Εάν δεν είναι σε θέση να περιορίσουν τις προσδοκίες τους και να κάνουν συμβιβασμούς μεταξύ των προσωπικών τους φιλοδοξιών και της πραγματικής κατάστασης, τότε δυσχεραίνονται και μπορεί ακόμη και να μειωθούν τα κίνητρά τους ή και να αφήσουν την εργασία τους (Antonioni et al. 2006).

Οι Chang (2009) και Fiorilli (κ.ά. 2015) σημειώνουν επίσης ότι τα υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) συνδέονται με τα υψηλότερης έντασης δυσάρεστα συναισθήματα που βιώνει ο εκπαιδευτικός στην εργασία του. Για να αποφευχθεί αυτό καθώς και οι επιπτώσεις των αρνητικών συναισθημάτων που οδηγούν σε απουσία από την εργασία και εναλλαγή του προσωπικού, πρέπει να ενισχυθούν οι ψυχικές ικανότητες των εκπαιδευτικών. Η Kinman (κ.ά. 2011) υποστηρίζει ότι οι τελευταίες είναι απαραίτητες, επειδή οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τη διδασκαλία ως μια βαθιά συναισθηματική δραστηριότητα που απαιτεί αποτελεσματική παρατήρηση των συναισθημάτων τους και την ικανότητα να δημιουργούν

ευνοϊκές συναισθηματικές καταστάσεις στους άλλους. Τέλος, ένας εκπαιδευτικός αναμένεται να είναι καλός διαμεσολαβητής, ασκώντας έλεγχο στους μαθητές με εγκαρδιότητα, ενσυναίσθηση και σεβασμό. Για να το κάνει αυτό, καλείται συχνά να καταπιέσει τα συναισθήματά του, αλλά και να τα διαχειριστεί το συντομότερο δυνατό με κατάλληλο και εύστοχο τρόπο.

Η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών επηρεάζεται, επίσης, σε μεγάλο βαθμό από κοινωνικούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών στη νομοθεσία, των χαμηλών αμοιβών, της έλλειψης υποστήριξης από τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους τους, των ανεπαρκών προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης, των ανισοτήτων εντός του προσωπικού, των διοικητικών καθηκόντων, της χαμηλής κοινωνικής θέσης του επαγγέλματος, της φασαρίας στην τάξη και της έλλειψης σεβασμού και υποστήριξης (Friedman 2000; Schaufeli και Enzmann 1998).

5.2.2 Αναγνώριση της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) και τα τρία στάδια της επαγγελματικής εξουθένωσης

«Η κατάσταση ευεξίας και πληρότητας ενέργειας ονομάζεται ζωτικότητα. Όταν κάποια μορφή ενέργειας (σωματική, πνευματική, συναισθηματική κ.λπ.) εξαντλείται, επέρχεται μια κατάσταση εξάντλησης. Η συσσωρευμένη κόπωση, η οποία είναι απόρροια της έλλειψης ανάπαυσης και αποκατάστασης από την καταπόνηση, ονομάζεται υπερκόπωση. Η επιλογή του τρόπου συμπεριφοράς σε μια τέτοια κατάσταση μπορεί να αποτελέσει συγχρόνως επιλογή μεταξύ υγείας και ασθένειας. Ένας εξουθενωμένος εργαζόμενος αγνοεί τα προειδοποιητικά σημάδια της υπερκόπωσης και εντείνει τη δραστηριότητά του με το να είναι υπερβολικά παραγωγικός. Όταν βρίσκουμε διέξοδο στον εργασιακό εθισμό, τα προειδοποιητικά σημάδια που μας στέλνει το σώμα μας εξαφανίζονται. Η περαιτέρω εξάντληση του οργανισμού οδηγεί σε απόλυτη εξουθένωση.» (Wheat 2008)

Υπάρχουν τρία στάδια επαγγελματικής εξουθένωσης, κατά σειρά: εξάντληση, υπερεμπλοκή και επινεφριδική εξάντληση. Ο παρακάτω πίνακας δείχνει τη σύγκριση και τα σημάδια κάθε σταδίου, καθώς και τα προληπτικά μέτρα που πρέπει να λαμβάνουν τα σχολεία όταν οι εργαζόμενοί τους φτάνουν σε ένα ορισμένο επίπεδο επαγγελματικής εξουθένωσης.

ΣΤΑΔΙΟ BURNOUT	ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ	ΥΠΕΡΕΜΠΛΟΚΗ	ΕΠΙΝΕΦΡΙΔΙΚΗ ΕΞΑΝΤΛΗΣΗ
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	Έντονος προσανατολισμός στην απόδοση, άγχος, αίσθημα ευθύνης, αίσθηση ότι όλα εξαρτώνται από το εν λόγω άτομο, ότι όλοι το έχουν ανάγκη.	Ο αριθμός και η ένταση των ενδείξεων αυξάνονται. Έντονο αίσθημα παγίδευσης και αδυναμίας από πλευράς του ατόμου να αλλάξει οτιδήποτε, με σοβαρά σωματικά συμπτώματα υπερβολικής εξάντλησης, συναισθήματα ενοχής ή θυμού και μείωση της αυτοεκτίμησης που σχετίζεται με τις επιδόσεις.	Πολύ έντονα σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ	Αρκετά χρόνια, έως και 20.	Ένα ή δύο χρόνια.	Σε έξαρση για λίγους μήνες, με συμπτώματα για δύο έως τέσσερα χρόνια, μπορεί να είναι δια βίου.
ΣΩΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	Χρόνια κόπωση (περνάει με την ανάπαυση), πόνος το πρωί και το βράδυ, ταχυκαρδία, κρίσεις πανικού, γαστρεντερολογικά προβλήματα, αϋπνία.	Περιστασιακές ή επίμονες αυξήσεις της αρτηριακής πίεσης, εξασθενημένη λειτουργία του ανοσοποιητικού συστήματος, πονοκέφαλοι, πόννοι, αλλεργίες, βραχυπρόθεσμες ξαφνικές κρίσεις ψυχοφυσικής ενέργειας, σοβαρές διαταραχές του ύπνου (αϋπνία ή διακοπτόμενος ύπνος).	Απότομη πτώση της σωματικής ενέργειας (κάθε κίνηση γίνεται επίπονη), αδυναμία ή εξαιρετική δυσκολία να μείνει το άτομο ζύπνιο, μυϊκοί πόννοι και πόννοι στις αρθρώσεις, έντονα σημάδια αισθητηριακής υπερφόρτωσης και εξάντλησης (μυρμήγκιασμα σε όλο το σώμα, τρέμουλο, έντονη ενόχληση από το φως



			και τον ήχο), καρδιακά επεισόδια, εγκεφαλικά επεισόδια, οξείες γαστρεντερολογικές διαταραχές.
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ	Υπερένταση, δυσφορία, απογοήτευση από τους άλλους, αίσθηση ότι η αλληλεπίδραση με τους άλλους είναι κουραστική, ευερεθιστότητα, άγχος, θλίψη, άρνηση της σωματικής και ψυχικής κόπωσης και του πόνου, ιεράρχηση των αναγκών των άλλων πάνω από τις ανάγκες του ίδιου.	Αίσθημα εγκλωβισμού ή ανάγκης αποχώρησης από το εργασιακό ή το κοινωνικό περιβάλλον, πτώση της αυτοεκτίμησης που σχετίζεται με τις επιδόσεις, οργή (συμπεριλαμβανομένων εκρήξεων θυμού), κυνισμός, σκληρότητα, αναλγησία, αδυναμία ελέγχου των συναισθηματικών αντιδράσεων, αισθήματα ενοχής, διαταραχές συγκέντρωσης και μνήμης, αποξένωση από αγαπημένους ανθρώπους και τους συναδέλφους, δυσκολία αναγνώρισης ψεμάτων και χειραγώγησης, άρνηση ιδίων αναγκών, αυτοκτονικός ιδεασμός (χωρίς πρακτική προετοιμασία αυτοκτονίας).	Καταθλιπτικά συναισθήματα, αδυναμία λήψης αποφάσεων και προγραμματισμού, αδυναμία ανάληψης πρωτοβουλιών, απώλεια της αίσθησης του χρόνου, κρίσεις οργής και κλάματος, απώλεια του ελέγχου του νοήματος και της αίσθησης ασφάλειας, αδυναμία συγκέντρωσης (ακόμη και ανάγνωσης), διακοπή του ειρμού της σκέψης, εξαιρετικά περιορισμένη βραχυπρόθεσμη μνήμη, διαταραχές στην ανάκτηση αναμνήσεων, υπερβολική ευαισθησία, έντονος θυμός και κυνισμός, αίσθημα ανασφάλειας, πιθανές απόπειρες αυτοκτονίας, αίσθημα «ρήξεως της ψυχικής σπονδυλικής στήλης».
ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ	Εργασιομανία.	Αλλαγή περιβάλλοντος εργασίας ή διαβίωσης, απομάκρυνση από τις κοινωνικές επαφές.	Απόσυρση από όλες τις δραστηριότητες, διακοπή των κοινωνικών επαφών.
ΠΡΟΛΗΨΗ	Μείωση του επιπέδου άγχους και αύξηση της αίσθησης ελέγχου, σαφής καθορισμός των ρόλων, αποσαφήνιση του ρόλου του εκπαιδευτικού και μείωση των συγκρουσιακών ρόλων. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί: - Δίνοντας στους εκπαιδευτικούς τη δυνατότητα να λαμβάνουν συμβουλευτική για τα καθήκοντά τους, όπως ο σχεδιασμός του προγράμματος σπουδών, ο προγραμματισμός της διδασκαλίας, η εργασία στην τάξη κ.λπ. - Παρέχοντας επαρκείς πόρους και εξοπλισμό για τη διευκόλυνση του έργου των εκπαιδευτικών - Μεριμνώντας ώστε να υπάρχουν σαφείς περιγραφές των αρμοδιοτήτων και των προσδοκιών κάθε θέσης εργασίας - Εξασφαλίζοντας ανοικτούς διαύλους επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών και διοίκησης - Διευκολύνοντας και ενθαρρύνοντας την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη μέσω της παροχής προγραμμάτων μεντορισμού και επαγγελματικής επιμόρφωσης και δικτύωσης	Οργάνωση κατάρτισης για τον εντοπισμό αυτών των συμπτωμάτων και εφαρμογή μέτρων για τον περιορισμό τους.	Αποτροπή επαναφοράς της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) με αλλαγή καθηκόντων, παραχωρώντας μια λιγότερο απαιτητική θέση εντός του οργανισμού.

5.2.3 Ο αντίκτυπος της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout) των εκπαιδευτικών

Η εξουθένωση των εκπαιδευτικών επηρεάζει την επαγγελματική τους απόδοση. Η έλλειψη ενέργειας επηρεάζει την ποιότητα της προετοιμασίας για το μάθημα στην τάξη, καθώς και την ποιότητα υλοποίησης των διδασκαλιών και άλλων δραστηριοτήτων με μαθητές και συναδέλφους. Έρευνες έχουν επίσης δείξει ότι η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών επηρεάζει τα κίνητρα των μαθητών, με αποτέλεσμα τη χαμηλότερη δέσμευση στη μάθηση και τη συμμετοχή (Shen κ.ά. 2015), γεγονός που αποτελεί σοβαρό πρόβλημα για την ίδια τη μαθησιακή διαδικασία. Τα αποτελέσματα της ανωτέρω έρευνας δείχνουν ότι η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών επιδρά αρνητικά στα κίνητρα των μαθητών.

Οι εξουθενωμένοι εκπαιδευτικοί μοιράζονται λιγότερες πληροφορίες στην τάξη, οι διδασκαλίες τους είναι μη δομημένες και η συνεργασία με τους μαθητές περιορισμένη. Ενδέχεται, επίσης, να μεταδώσουν τη δυσαρέσκεια μεταξύ των μαθητών τους και είναι επιρρεπείς σε υψηλό βαθμό εναλλαγής θέσεων εργασίας και απουσιών από την εργασία.

Οι παράγοντες (Dorman 2003, Chan 2003, Slivar 2009) που έχουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο άγχος των εκπαιδευτικών είναι οι εξής:

- Η πολυπλοκότητα της εργασίας
- Αντιφάσεις
- Εξισορρόπηση αντικρουόμενων απαιτήσεων των γονέων, των μαθητών και της διοίκησης
- Πολλά επείγοντα και ασήμαντα καθήκοντα (διοίκηση)
- Αγενής συμπεριφορά των μαθητών
- Επιβολή πειθαρχίας στην τάξη
- Εύρεση ισορροπίας μεταξύ μαθητών με χαμηλότερες και υψηλότερες επιδόσεις κατά τη διδασκαλία του γνωστικού αντικείμενου τους
- Φασαρία
- Έλλειψη κινήτρων μαθητών
- Υπερβολικός αριθμός μαθητών στην τάξη

5.2.4 Πώς μπορεί να αποφευχθεί η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών;

Όπως έχουμε δει, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ενέχει έντονα τον κίνδυνο της επαγγελματικής εξουθένωσης (burnout). Οι εκπαιδευτικοί που είναι υπερφορτωμένοι ή έχουν ήδη βιώσει εξουθένωση βλέπουν ένα σημαντικό πρόβλημα στο ίδιο το σύστημα. Πολλοί παραδέχονται, επίσης, ότι φταίνει οι ίδιοι που το άγχος της δουλειάς έχει επηρεάσει τόσο πολύ τους ίδιους και τη ζωή τους. Κάθε ενήλικας κάνει τις επιλογές του και κατά συνέπεια καλείται να αντιμετωπίσει τις συνέπειες. Καθήκον του εκπαιδευτικού δεν είναι μόνο να διδάξει και να μεταδώσει γνώσεις στους μαθητές, αλλά και να τους μάθει να φροντίζουν τους εαυτούς τους, που είναι το σημαντικότερο όλων.

Σύμφωνα με έρευνες (Dormann 2004, Chan 2003), η εξουθένωση στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού οφείλεται στις αντικρουόμενες σχέσεις. Η τακτική και ειλικρινής επικοινωνία και η εποικοδομητική κριτική είναι απαραίτητες για την αποφυγή διαφωνιών στο εργασιακό περιβάλλον και τη διατήρηση καλών σχέσεων μεταξύ των συναδέλφων. Σύμφωνα με ψυχολόγους, ψυχοθεραπευτές και φιλοσόφους, η συζήτηση είναι η καλύτερη θεραπεία για οποιοδήποτε πρόβλημα στην ψυχολογική κατάσταση των ανθρώπων. Δεν είναι σημαντικό μόνο το γεγονός ότι μιλάμε, αλλά και ο τρόπος που μιλάμε και η στάση μας απέναντι στον εαυτό μας και τον συνομιλητή μας.

Μια λύση σε αυτό θα ήταν η παιδαγωγική εποπτεία, τόσο ομαδικά όσο και ατομικά. Έρευνες δείχνουν ότι ο αποτελεσματικός (αυτο-)αναστοχασμός μπορεί να αποτρέψει την επαγγελματική εξουθένωση (burnout) (Korthagen και Vasalos 2010) και να ενισχύσει τις σχέσεις εντός της



ομάδας. Με τη βοήθεια ενός επόπτη, οι ομαδικές συνεδρίες εποπτείας θα συμβάλουν στη δημιουργία μιας πιο ειλικρινούς σχέσης μεταξύ των συναδέλφων, καθώς θα επεξεργάζονται τακτικά συναισθήματα, θα επιλύουν προβλήματα και θα βρίσκουν λύσεις. Ταυτόχρονα, δεν θα αισθάνονται μόνοι, ακούγοντας ότι και άλλοι συνάδελφοί τους βιώνουν αντίστοιχα προβλήματα. Οι επόπτες επισημαίνουν ότι οι συμμετέχοντες στην εποπτεία δημιουργούν πιο στενούς συναδελφικούς δεσμούς, είναι πιο πρόθυμοι να αναλάβουν κοινά καθήκοντα, να μοιραστούν ευθύνες και να βοηθήσουν ο ένας τον άλλο.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



6.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΑΣΚΗΣΕΩΝ ΧΑΛΑΡΩΣΗΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ

Όλοι γνωρίζουμε καλά, ότι το άγχος είναι επικίνδυνο και ότι η μακρόχρονη έκθεση στο άγχος μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις, οι οποίες στην ακραία μορφή τους μπορούν να οδηγήσουν σε σοβαρή ασθένεια και εξουθένωση. Παρόλο που οι περισσότεροι άνθρωποι γνωρίζουν ότι η αλλαγή του τρόπου ζωής τους και η καλύτερη φροντίδα του εαυτού τους θα ωφελήσει τους ίδιους και τους γύρω τους, η πραγματικότητα είναι ότι είναι δύσκολο να την κάνουν πράξη. Γιατί συμβαίνει αυτό; Συχνά οφείλεται στο γεγονός ότι πολλά από αυτά που μας αγχώνουν δεν είναι άμεσα υπό τον έλεγχό μας. Είναι πολύ δύσκολο εμείς, ως άτομα, να επηρεάσουμε (ή ακόμη και να προσπαθήσουμε να επηρεάσουμε) τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. Ομοίως, ως γονείς δεν μπορούμε έτσι απλά να σταματήσουμε να φροντίζουμε τα παιδιά μας, παρόλο που η εξισορρόπηση της εργασιακής και της οικογενειακής ζωής αποδεικνύεται πολύ πιεστική και κουραστική, ούτε μπορούμε να σταματήσουμε να φροντίζουμε τους ηλικιωμένους που εξαρτώνται από εμάς και τη βοήθειά μας. Έχουμε δει ότι η εργασία είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι άνθρωποι εξουθενώνονται. Αλλά μπορεί κάποιος να αγαπάει και να απολαμβάνει τη δουλειά του και να μη μπορεί να διανοηθεί να την εγκαταλείψει ή να την αλλάξει, ακόμα και αν είναι αγχωτική και απαιτεί πολλή ενέργεια και χρόνο.

Η Middleton (2009) υποστηρίζει ότι δεν μπορούμε να αποφύγουμε το άγχος, αλλά μπορούμε να μάθουμε να το διαχειριζόμαστε και να μην το αφήνουμε να έχει επιβλαβείς συνέπειες. Παρακάτω, αναλύουμε τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα μπορούν να διαχειριστούν το άγχος σε σωματικό και συναισθηματικό επίπεδο και παρουσιάζουμε διάφορες τεχνικές και εργαλεία που συμβάλλουν σε μια πιο ήρεμη και πιο οργανωμένη ζωή.

Πριν ξεκινήσουμε να παρουσιάζουμε τις τεχνικές διαχείρισης του άγχους, σας συνιστούμε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο για το άγχος (ενότητα 5.5) ή να ξεκινήσετε να παρακολουθείτε το άγχος σας τηρώντας ένα ημερολόγιο για το άγχος (ενότητα 5.6).

Χαλάρωση του σώματος

Πιθανότατα γνωρίζετε καλά πώς το άγχος επηρεάζει το σώμα σας και τελικά τον ψυχισμό σας. Το συναισθηματικό άγχος (που καταλαμβάνει την ψυχή) μετατρέπεται πάντα σε σωματικό άγχος, αλλά ισχύει και το αντίθετο. Συχνά οι άνθρωποι δεν ξέρουν πώς να αναγνωρίσουν τα σωματικά σημάδια που υποδεικνύουν ότι το σώμα είναι σφιγμένο και πρέπει να χαλαρώσει. Σωματικά σημάδια έντασης είναι οι πονοκέφαλοι, ο πονόλαιμος, η οσφυαλγία, ο πόνος στη γνάθο, ο πόνος στους ώμους, οι σπασμοί, οι μυϊκές κράμπες, ο πόνος στο στομάχι και το τρίξιμο και σφίξιμο των δοντιών. Υπάρχουν, όμως, και άλλες διεργασίες στο σώμα που μπορούν να θέσουν σε κίνδυνο τη μακροπρόθεσμη υγεία μας. Όταν το σώμα είναι σφιγμένο, τα επίπεδα χοληστερόλης αυξάνονται, γίνεται γρηγορότερα η πήξη του αίματος, το στομάχι εκκρίνει περισσότερο οξύ και η αρτηριακή πίεση αυξάνεται. Μπορούμε να κάνουμε πολλά για την υγεία μας αν μάθουμε να αναγνωρίζουμε την ένταση στο σώμα μας και να την αντιμετωπίζουμε με συνέπεια.

Αναπνοή

Μία από τις πιο αποτελεσματικές τεχνικές χαλάρωσης είναι η αναπνοή, η οποία φυσικά πρέπει να είναι σωστή. Η αναπνοή τροφοδοτεί τον οργανισμό με οξυγόνο και απομακρύνει τα άχρηστα προϊόντα (κυρίως διοξείδιο του άνθρακα) από το αίμα. Συχνά πιστεύεται ότι οι πνεύμονες είναι το σημαντικότερο όργανο για την αναπνοή. Φυσικά, παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο, αλλά ο μυς που είναι κυρίως υπεύθυνος για την αναπνοή είναι το διάφραγμα. Όταν είναι χαλαρό, έχει το σχήμα ενός θόλου. Στον άνθρωπο, έχει πάχος περίπου 3-5 χιλιοστά και επιτελεί έως και το 80% της μυϊκής εργασίας που απαιτείται για την αναπνοή. Κατά την εισπνοή, το διάφραγμα



συμπιέζεται προς τα κάτω, δημιουργώντας έτσι περισσότερο χώρο στη θωρακική κοιλότητα και επιτρέποντας στους πνεύμονες να γεμίσουν με αέρα. Η κοιλιακή κοιλότητα φουσκώνει. Κατά την εκπνοή, το διάφραγμα επανέρχεται στο σχήμα θόλου του. Παρόλο που το διάφραγμά μας λειτουργεί αυτόματα, η διαδικασία αυτή μπορεί και να διακοπεί, ειδικά όταν είμαστε αγχωμένοι. Κατά τη μη διαφραγματική αναπνοή γίνεται μη ορθή ανταλλαγή αερίων, η οποία με τη σειρά της προκαλεί ένταση και κόπωση, ασκώντας επιπρόσθετη πίεση στον οργανισμό. Όταν αναπνέουμε λανθασμένα, δεν εισέρχεται αρκετό οξυγόνο στην κυκλοφορία του αίματος, τα αιμοφόρα αγγεία μας συστέλλονται, νιώθουμε μεγαλύτερη ένταση, τρέμουλο και ζαλάδα, ο εγκέφαλός μας λαμβάνει λιγότερο οξυγόνο από ό,τι συνήθως, η καρδιά μας χτυπά πιο γρήγορα και η αρτηριακή μας πίεση αυξάνεται (Elkin 2013).

Ακολουθούν ορισμένα βασικά βήματα για τη σωστή αναπνοή. Η Elkin (2013), περιγράφοντας τις διάφορες τεχνικές, επισημαίνει ακόμα ότι η ανάπτυξη του κατάλληλου αναπνευστικού προτύπου είναι μια άσκηση που απαιτεί χρόνο και υπομονή. Πρέπει να κόψουμε τις παλιές συνήθειες και να μάθουμε να αναπνέουμε σωστά από την αρχή, όπως όταν ήμασταν μωρά.

Τα πρώτα βήματα για σωστή αναπνοή:

- Καθίστε αναπαυτικά και τοποθετήστε το ένα χέρι στην κοιλιά σας και το άλλο στο στήθος σας.
- Εισπνεύστε από τη μύτη σας, φροντίζοντας το χέρι στην κοιλιά σας να ανεβοκατεβαίνει και το χέρι στο στήθος σας να κινείται ελάχιστα.
- Καθώς εισπνέετε αργά, μετρήστε μέχρι το τρία.
- Καθώς εκπνέετε από τη μύτη, μετρήστε μέχρι το τέσσερα και παρακολουθείτε συνεχώς το χέρι που βρίσκεται στην κοιλιά σας.

Το επόμενο βήμα για σωστή αναπνοή:

- Καθίστε άνετα στο κρεβάτι σας, σε μια καρέκλα με πλάτη ή στο χαλί. Κρατήστε τα πόδια ελαφρώς ανοιχτά και τα γόνατα ελαφρώς λυγισμένα. Μπορείτε να κλείσετε τα μάτια σας.
- Τοποθετήστε το ένα χέρι στην κοιλιά σας κοντά στον αφαλό και το άλλο στο στήθος σας, ώστε να μπορείτε να παρακολουθείτε την κίνηση της αναπνοής σας. Προσπαθήστε να χαλαρώσετε και να απελευθερώσετε οποιαδήποτε ένταση από το σώμα σας.
- Ξεκινήστε να αναπνέετε από τη μύτη σας και γεμίστε πρώτα το κάτω, έπειτα το μεσαίο και τέλος το επάνω μέρος των πνευμόνων σας. Καθώς εισπνέετε, νιώστε το διάφραγμα να γίνεται επίπεδο και την κοιλιά σας να διογκώνεται ελαφρώς, ώστε να δημιουργηθεί χώρος για το νέο όγκο αέρα που θα εισέλθει. Το χέρι στην κοιλιά σας θα πρέπει να ανασηκώνεται ελαφρώς και το χέρι στο στήθος σας θα πρέπει να κινείται ελαφρώς. Προσέξτε να μην σηκώνετε τους ώμους σας καθώς εισπνέετε.
- Στη συνέχεια, εκπνεύστε αργά μέσω του κλειστού στόματος, αδειάζοντας τους πνεύμονες από επάνω προς τα κάτω. Θα πρέπει να ακούγεται ένας ήχος φυσήματος. Παρατηρήστε το χέρι στο κάτω μέρος της κοιλιάς σας.
- Σταματήστε λίγο και, έπειτα, εισπνεύστε ξανά αργά και επαναλάβετε τη διαδικασία.
- Αναπνεύστε με αυτόν τον τρόπο για τουλάχιστον δέκα λεπτά ή μέχρι να νιώσετε χαλάρωση και ηρεμία. Αν μπορείτε, αφιερώνετε λίγο χρόνο κάθε μέρα στη σωστή αναπνοή.

Εκτός από την προγραμματισμένη χαλάρωση μέσω της αναπνοής, είναι επίσης πολύ σημαντικό να γνωρίζετε πώς να αναπνέετε σωστά και να μπορείτε να χαλαρώνετε μέσω της αναπνοής όταν βιώνετε αγχωτικές καταστάσεις και έχετε φορτωμένο πρόγραμμα. Μπορείτε, επίσης, να μάθετε πώς να το κάνετε γρήγορα. Απλώς ακολουθήστε τα παρακάτω βήματα και επαναλάβετε την άσκηση τρεις φορές πριν επιστρέψετε ξανά στις εργασίες σας.

Γρήγορη άσκηση αναπνοής:



- Εισπνεύστε αργά από τη μύτη χρησιμοποιώντας το διάφραγμα για να γεμίσετε τους πνεύμονες και τα μάγουλά σας.
- Κρατήστε την αναπνοή σας για έξι δευτερόλεπτα.
- Εκπνεύστε αργά με το στόμα ελαφρώς κλειστό, αφήνοντας τον αέρα να απελευθερωθεί από τους πνεύμονες σας.

Άσκηση και απελευθέρωση σωματικής έντασης

Συνιστάται η προοδευτική νευρομυϊκή χαλάρωση για να χαλαρώσετε τους μύες του σώματος, ώστε να ανταπεξέλθουν στο άγχος. Πρόκειται για μια τεχνική αυτορρύθμισης που αποσκοπεί στην επίτευξη βαθιάς ψυχοσωματικής χαλάρωσης, μειώνοντας τη δραστηριότητα του κεντρικού (και αυτόνομου) νευρικού συστήματος. Αυτό ανακουφίζει τον οργανισμό από τη σωματική και ψυχική ένταση και την αντικαθιστά με ηρεμία και χαλάρωση. Η τεχνική αναπτύχθηκε από τον Αμερικανό ιατρό Edmund Jacobson (1938), έναν από τους πρωτοπόρους της συμπεριφορικής ιατρικής, και συχνά αναφέρεται και ως μυϊκή χαλάρωση του Jacobson. Η λέξη χαλάρωση (ενεργητική διάθεση) πρέπει να τονιστεί, διότι το αποτέλεσμα αυτής της τεχνικής βασίζεται στην ενεργό συνειδητοποίηση της διαφοράς μεταξύ των σφιγμένων και των χαλαρών μυών, η οποία είναι απαραίτητη για να διευκολυνθεί η διατήρηση της σωματικής χαλάρωσης. Η σωματική χαλάρωση που επέρχεται κατά την εξάσκηση αυτής της τεχνικής μετατρέπεται γρήγορα σε ψυχική ηρεμία και αίσθηση γαλήνης. Σύμφωνα με τον Jacobson, πρέπει να επιδιώκουμε τη μυϊκή χαλάρωση ενεργοποιώντας το μυοσκελετικό μας σύστημα και παρατηρώντας ιδίως τη διαφορά μεταξύ σφιγμένων και χαλαρών μυών, καθώς αυτός είναι ο μόνος τρόπος κατά τον οποίο η «μυϊκή μνήμη» μπορεί να ανακαλέσει το αίσθημα της χαλάρωσης.

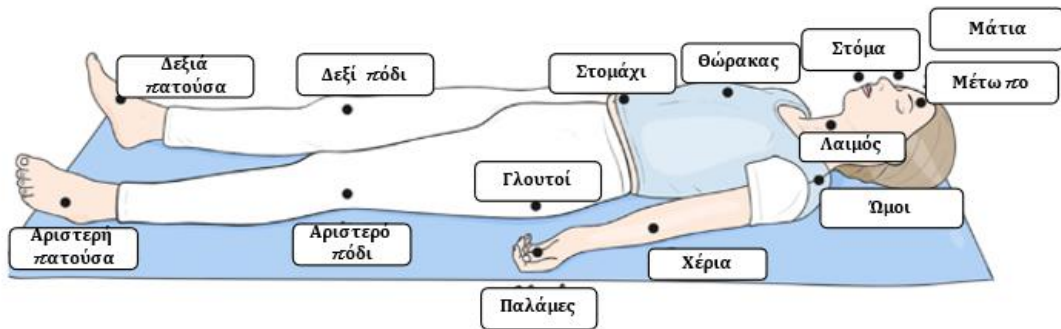
Μπορείτε να εφαρμόσετε την τεχνική όρθιοι, καθιστοί ή ξαπλωμένοι, τουλάχιστον μία φορά την ημέρα. Η προοδευτική μυϊκή χαλάρωση περιλαμβάνει σφίξιμο και χαλάρωση κάθε μυϊκής ομάδας με τη σειρά, προσέχοντας τη διαφορά στην αίσθηση μεταξύ σφιγμένων και χαλαρών μυών. Είναι σημαντικό να μην είστε σφιγμένοι, αλλά να χρησιμοποιείτε το 75% της δύναμής σας. Αρχικά, σφίξτε το δεξί σας χέρι σε γροθιά αργά αλλά σταθερά (σαν να στύβετε ένα σφουγγάρι πιάτων) μέχρι να πετύχετε ελαφριά ταλάντωση. Στη συνέχεια, χαλαρώστε τους μύες του χεριού σας και σφίξτε το χέρι σας ξανά σε γροθιά, διατηρώντας τους μύς τεταμένους αλλά όχι υπερβολικά. Εάν παρουσιάζονται μυϊκοί σπασμοί κατά τη διάρκεια της άσκησης, έχετε υπερβολική ένταση. Σφίξτε μόνο τη μυϊκή ομάδα με την οποία δουλεύετε.

Είναι σημαντικό να μπορείτε να σταματάτε όταν χαλαρώνει ο μυς. Να το κάνετε αυτό πάντα πριν προχωρήσετε σε επόμενη άσκηση. Χρειάζονται τουλάχιστον 15 με 30 δευτερόλεπτα για να γίνει αυτό. Ο τρόπος που αναπνεύετε είναι, επίσης, σημαντικός σε αυτές τις ασκήσεις. Σε αντίθεση με τη χαλάρωση μέσω των αναπνευστικών τεχνικών, στην προοδευτική μυϊκή χαλάρωση δεν ελέγχετε την αναπνοή σας, παρά μόνο όταν σφίγγετε κάθε μυϊκή ομάδα: Εισπνεύστε όταν οι μύες είναι σφιγμένοι και εκπνεύστε με ανακούφιση όταν τους χαλαρώνετε. Στη συνέχεια, εστιάστε στην ευχάριστη αίσθηση χαλάρωσης στους μύες, αναπνέοντας ήρεμα και ομοιόμορφα στο μεταξύ.

Προτού ξεκινήσετε την άσκηση, θα πρέπει να λάβετε υπόψη ορισμένες ακόμα συστάσεις:

- Εξασκήστε την τεχνική τουλάχιστον μία ώρα μετά το φαγητό.
- Μην καπνίζετε και μην πίνετε καφέ τουλάχιστον μισή ώρα πριν από την άσκηση. Μπορείτε να πιείτε πράσινο τσάι.
- Ξεκινήστε την άσκηση σε καθιστή θέση. Εάν την κάνετε ξαπλωμένοι, μπορεί να αποκοιμηθείτε.
- Μετά την άσκηση, καθίστε για λίγο και τεντωθείτε. Εάν κάνατε την άσκηση ξαπλωμένοι, καθίστε λίγο έτσι για να επιτρέψετε στην αρτηριακή πίεση να επανέλθει στο φυσιολογικό.

Μόλις νιώσετε άνετα, μπορείτε να κλείσετε τα μάτια σας για να εστιάσετε ξανά στη μουσική ομάδα που έχετε επιλέξει.



Εικόνα 4: Συνιστώμενη θέση. Πηγή: Human Performance Resources

Μπορείτε, επίσης, να παρακολουθήσετε ένα σχετικό [βίντεο](#) για να σας βοηθήσει να εκτελέσετε την άσκηση.

Εάν αυτό το είδος χαλάρωσης, σας φαίνεται πολύ περίπλοκο, μπορείτε να δοκιμάσετε και άλλους τρόπους για να χαλαρώσετε το σώμα σας. Για παράδειγμα, απλές διατακτικές ασκήσεις, φροντίζοντας να γίνει διάταση όλου του σώματος χωρίς να τεντώνετε υπερβολικά τους μύες για να μην τους τραυματίσετε.

Μασάζ

Οι τεχνικές μασάζ έχουν επίσης θετική επίδραση στη χαλάρωση του σώματος. Σίγουρα αν κάνετε μασάζ ή αν ζητήσετε από κάποιον να σας κάνει μασάζ θα χαλαρώσετε περισσότερο. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε, επίσης, πολυθρόνα μασάζ ή άλλα εργαλεία για να κάνετε μασάζ στους σφιγμένους μύες. Ωστόσο, έχετε υπόψη ότι μπορείτε και μόνοι σας να κάνετε μασάζ σε ορισμένα μέρη του σώματός σας (π.χ. Πόδια, χέρια, ώμοι).

Το χαλαρωτικό μασάζ είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους μύες του αυχένα, των ώμων και του κάτω μέρους της πλάτης. Δεν πρέπει να γίνεται με πολλή δύναμη. Η χαλαρωτική μουσική, τα κεριά και η χρήση αιθέριων ελαίων στις λουσιόν μασάζ συμβάλλουν στη χαλάρωση. Είναι, επίσης, σημαντικό να πίνετε αρκετό νερό μετά το μασάζ.

Ξεκούραση

Τέλος, η ήπια ξεκούραση είναι, επίσης, σημαντική για τη χαλάρωση του σώματος. Είναι σημαντικό να τονιστεί η λέξη «ήπια», καθώς μια πολύ έντονη σωματική άσκηση μπορεί να επιβαρύνει ακόμα περισσότερο το σώμα. Συνιστάται να συμπεριλάβετε τουλάχιστον 30 λεπτά άσκησης στην καθημερινή σας ρουτίνα. Ακόμα καλύτερα είναι να γυμνάζεστε έξω στη φύση.

Άθληση δεν σημαίνει απαραίτητα τρέξιμο, ποδηλασία ή μπάσκετ. Ένα περπάτημα με μέτριο ρυθμό, το πιλάτες, ο χορός, η ήπια προπόνηση αντοχής κ.λπ. Είναι ό,τι χρειάζεστε για να χαλαρώσετε το σώμα σας.



Η σημασία της αναγνώρισης και της χαλάρωσης του πνεύματος

Μεγάλο πνευματικό άγχος προκαλείται όταν παραισφρύνουν σκέψεις που μας κάνουν να αισθανόμαστε ανησυχία, ανασφάλεια, αγωνία κ.λπ. Οι περισσότεροι από εμάς σκεφτόμαστε πιθανά μελλοντικά σενάρια και ανατρέχουμε σε γεγονότα του παρελθόντος, προσπαθώντας να φανταστούμε πώς θα ήταν αν είχαμε αντιδράσει διαφορετικά σε μια συγκεκριμένη κατάσταση. Λένε ότι τα περισσότερα πράγματα για τα οποία ντρεπόμαστε δεν συνέβησαν ποτέ. Ανατρέχοντας στο παρελθόν, μπορεί να μας φαίνεται αστείο και να νιώθουμε κάπως ανόητοι που δαπανήσαμε τόσο πολύ χρόνο και ενέργεια σκεπτόμενοι τόσο πολύ ένα ζήτημα, το οποίο τελικά εξελίχθηκε αρκετά καλά (π.χ. Γονείς που σας λένε σε μια συνεδρία ενημέρωσης ότι πιστεύουν ότι το παιδί τους είναι αρκετά προβληματισμένο).

Γνωρίζετε ότι οι άνθρωποι που είναι πιο θετικοί, αισιόδοξοι και σκέφτονται περισσότερο ευχάριστα πράγματα είναι πιο ευτυχημένοι, πιο ικανοποιημένοι, πιο επιτυχημένοι και πιο υγιείς; Για να είμαστε απόλυτα ειλικρινείς, το παραπάνω δεν αποτελεί επαναστατική ανακάλυψη, διότι οι σκέψεις μας μπορούν να διαδραματίσουν πολύ σημαντικό ρόλο στη δημιουργία και τη διαχείριση του άγχους, ιδίως του άγχους που προκαλείται από το εργασιακό μας περιβάλλον. Το αν είμαστε από τη φύση μας πιο αισιόδοξοι ή απαισιόδοξοι επηρεάζεται από το DNA μας, το οικογενειακό μας περιβάλλον (ιδίως τα πρώτα χρόνια της παιδικής ηλικίας) και, φυσικά, από τις εμπειρίες της ζωής μας. Το θετικό, ωστόσο, είναι ότι παρά την μάλλον απαισιόδοξη ανατροφή και τις όχι και τόσο θετικές εμπειρίες μας, μπορούμε να αναπτύξουμε στην πορεία της ζωής μας θετικότερες διαδικασίες σκέψης που θα μας βοηθήσουν να επιτύχουμε μια καλύτερη ποιότητα ζωής.

Ο Elkin (2013) αναφέρει πέντε ενδείξεις ότι το πνεύμα μας είναι στρεσαρισμένο. Αυτές είναι οι εξής:

- Δυσκολία ελέγχου των σκέψεων
- Σκέψεις που οργιάζουν
- Διαταραχές ύπνου (αϋπνία)
- Συχνός αναστοχασμός για διάφορα πράγματα
- Δυσκολία συγκέντρωσης
- Ευερεθιστότητα και ανησυχία

Οι αρνητικές σκέψεις συνδέονται συνήθως με την τελειομανία, την αυτοκριτική, το φόβο της αποτυχίας, το φόβο της αβεβαιότητας, το φόβο της αποδοκιμασίας και την καταστροφολογία. Αν θέλουμε να μειώσουμε το άγχος, πρέπει να μάθουμε να διακόπτουμε τις ανεπιθύμητες σκέψεις. Πρέπει να είμαστε επίμονοι σε αυτό, γιατί δεν μπορούμε να ελέγξουμε τις αυθόρμητες σκέψεις και αυτές ενδέχεται να πυκνώνουν όσο περισσότερο προσπαθούμε να τις αποφύγουμε. Ωστόσο, με τις σωστές τεχνικές, μπορούμε να περιορίσουμε τον αριθμό των αρνητικών σκέψεων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι δεν θα μας αποπροσανατολίσουν εντελώς και δεν θα μας καταβάλουν.

Η Elkin (ό.π.) Συνιστά τις ακόλουθες τεχνικές:

- Καταγράψτε τις ανεπιθύμητες σκέψεις
- Σκεφτείτε εναλλακτικά κάτι πιο ευχάριστο
- Εστιάστε στην ανεπιθύμητη σκέψη και παραμείνετε σε αυτή για 20 λεπτά, προσπαθώντας να τη νιώσετε με όλες τις αισθήσεις σας
- Φωνάξτε «Σταμάτα!» στην αρνητική σκέψη
- Αντικαταστήστε τη δυσάρεστη σκέψη με κάποια ευχάριστη
- Επαναλάβετε όλη τη διαδικασία για την επόμενη σκέψη



Ανακατεύθυνση της προσοχής

Μια εξαιρετικά χρήσιμη άσκηση για την υπέρβαση των αρνητικών μοτίβων σκέψης είναι να ανακατευθύνετε την προσοχή σας. Κάθε φορά που σας έρχονται στο μυαλό αρνητικές σκέψεις, προσπαθήστε να τις αντικαταστήσετε με πιο θετικές. Σκεφτείτε πράγματα για τα οποία είστε ευγνώμονες, αναπολήστε όμορφες στιγμές του παρελθόντος ή σκεφτείτε κάτι που προσμένετε με ανυπομονησία στο μέλλον. Μπορείτε, επίσης, να διακόψετε τις αρνητικές σκέψεις αν αφοσιωθείτε σε μια άλλη δραστηριότητα (ανάγνωση βιβλίου, παρακολούθηση ταινίας, γυμναστική, συζήτηση με ένα φίλο, μουσική, δουλειές του σπιτιού κ.λπ.). Είναι επίσης πολύ σημαντικό να διακρίνετε τις αρνητικές σκέψεις μεταξύ τους. Θα σας βοηθήσει να χρησιμοποιήσετε τις παραπάνω προσεγγίσεις όταν περνούν από το μυαλό σας αρνητικές σκέψεις που δεν έχουν στην πραγματικότητα σχέση με τη ζωή σας (π.χ., να ανησυχείτε για το πώς θα βρείτε παιδικό σταθμό για το παιδί σας τον Νοέμβριο, παρότι σας έστειλαν από τη δουλειά σας σε ένα εβδομαδιαίο σεμινάριο, παρότι είναι μόλις Ιούνιος και δεν έχετε ζητήσει ακόμα βοήθεια από κανέναν). Ωστόσο, δεν μπορούν ή δεν πρέπει να αγνοούνται όλες οι αρνητικές σκέψεις και η αποφυγή σοβαρών σκέψεων μπορεί να είναι εξίσου επικίνδυνη. Μερικές φορές, δηλαδή, είναι απαραίτητο να αφιερώσετε χρόνο στον εαυτό σας και να ακούσετε τις σκέψεις και τις ανησυχίες σας. Προσπαθήστε να καταλάβετε από πού προέρχεται μια συγκεκριμένη σκέψη, γιατί σας απασχολεί τόσο πολύ, και παρατηρήστε πώς αντιδρά το σώμα σας στις διαπιστώσεις σας, ή τουλάχιστον πώς σας φαίνονται. Να είστε ειλικρινείς με τον εαυτό σας. Πάρτε ένα χαρτί και γράψτε πιθανά σενάρια που θα μπορούσαν να δώσουν λύση στις ανησυχίες σας. Υπογραμμίστε το πιο πιθανό σενάριο και προσπαθήστε να το οπτικοποιήσετε, και πάλι παρατηρώντας το σώμα σας και εκφράζοντας με λόγια τα συναισθήματα που σας έρχονται εκείνη τη στιγμή. Όσο καλύτερα γνωρίζετε τον εαυτό σας, τόσο πιο γρήγορα θα μπορείτε να διακρίνετε τις σκέψεις που πραγματικά χρειάζεται να σας απασχολήσουν, από εκείνες που απλώς πρέπει να ευχαριστήσετε για την «επίσκεψή» τους και να τις αφήσετε να φύγουν. Εάν αισθάνεστε ότι βρίσκεστε συνεχώς σε έναν κύκλο αρνητικών σκέψεων και ότι αυτό επηρεάζει σοβαρά την ποιότητα της ζωής σας, σας συμβουλεύουμε να απευθυνθείτε σε έναν επαγγελματία.

Ημερολόγιο ευγνωμοσύνης

Η ευγνωμοσύνη είναι μια από τις λέξεις που χρησιμοποιούνται αρκετά την τελευταία δεκαετία για να αντισταθμίσουν τη διαρκή γκρίνια για τη ζωή μας και όλα τα άσχημα πράγματα που μας συμβαίνουν. Και για αυτή τη λέξη, είναι δύσκολο να δοθεί ένας περιεκτικός ορισμός. Σε γενικές γραμμές, όμως, η ευγνωμοσύνη είναι η αναγνώριση όσων μας έχουν δοθεί και η συνειδητοποίηση ότι πολλά από αυτά που έχουμε δεν είναι δικά μας έργα.

Ακολουθεί ένα παράδειγμα όπου αποτυπώνεται αυτό. Είχατε μια φορτωμένη μέρα, έχοντας ήδη συμπληρώσει επτά ώρες μαθήματος. Στο τελευταίο μάθημα, ένας μαθητής ήταν πολύ ανήσυχος, αποσυντονισμένος, ενοχλούσε τους άλλους μαθητές, και δεν ανταποκρινόταν στις παρατηρήσεις σας μέχρι να τον επιπλήξετε. Αφιερώσατε τόσο πολύ χρόνο στο να επιβάλλετε την απαραίτητη πειθαρχία στην τάξη, ώστε δεν μπορέσατε να ολοκληρώσετε την ύλη που είχατε προγραμματίσει. Όταν εκμυστηρευτήκατε στον συνάδελφό σας την κατάσταση που αντιμετωπίσατε, σας είπε ότι μάλλον δεν θα έκανε παρατήρηση σε αυτόν τον μαθητή επειδή οι γονείς του είναι παράξενοι και τώρα μπορεί να έχετε περισσότερα προβλήματα.

Συμπέρασμα: Το όλο σενάριο είναι αρκετά δυσάρεστο και εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι δεν υπάρχει κάτι για το οποίο να είστε ευγνώμονες. Μετά από μια δύσκολη μέρα στη δουλειά, συνήθως πηγαίνουν και άλλα πράγματα στραβά στην προσωπική μας ζωή (π.χ. Αργούμε σε μια γιορτή ή ένα οικογενειακό τραπέζι κ.λπ.), και στο τέλος της ημέρας, θέλουμε απλώς να περάσει ο «εφιάλης» το συντομότερο δυνατό. Ωστόσο, για να απαλλαγείτε από το άγχος, πρέπει να δείτε τα πράγματα από διαφορετική οπτική γωνία, ειδικά σε αυτές τις καταστάσεις,



και να προσπαθήσετε να βρείτε πράγματα για τα οποία να είστε ευγνώμονες. Αν το καλοσκεφτείτε, μπορείτε να νιώσετε ευγνωμοσύνη που είστε υγιείς, που μπορείτε να εργάζεστε και να κάνετε το επάγγελμα για το οποίο σπουδάσατε και που θέλατε να κάνετε από παιδί. Μπορείτε, επίσης, να είστε ευγνώμονες για τα έξι καλά μαθήματα που κάνατε σήμερα και για όλες τις γνώσεις που μεταδώσατε. Μπορείτε να είστε ευγνώμονες για τον προβληματικό μαθητή στον οποίο ανταποκριθήκατε όπως έπρεπε, που βρήκατε το θάρρος να του δώσετε ένα μάθημα που θα τον βοηθήσει να αναπτυχθεί ως άτομο. Μπορείτε να είστε ευγνώμονες για τον συνάδελφό που σας προειδοποιεί για πιθανά προβλήματα με τους γονείς του μαθητή, ώστε να προετοιμαστείτε και να τα αντιμετωπίσετε κατάλληλα. Τέλος, μπορείτε να είστε ευγνώμονες για το οικογενειακό τραπέζι σας, επειδή είχατε τουλάχιστον αρκετά χρήματα για να ψωνίσετε και δεν μείνατε πεινασμένοι παρά το ότι είστε πολλά άτομα, ή επειδή παραγγείλατε πίτσα και κάνατε τα παιδιά σας να χαρούν.

Έρευνες έχουν δείξει ότι οι ευγνώμονες άνθρωποι είναι πιο επιτυχημένοι, πιο ευτυχισμένοι και, κυρίως, πιο υγιείς. Μάλιστα πολλοί επιτυχημένοι άνθρωποι κρατούν ημερολόγιο ευγνωμοσύνης καθημερινά. Το να γράφετε δεν είναι απαραίτητο, μπορείτε απλώς στο τέλος της ημέρας να ευχαριστείτε το Θεό ή όποια άλλη ανώτερη δύναμη πιστεύετε. Ωστόσο, επειδή ο γραπτός λόγος έχει μεγαλύτερη επίδραση στο μυαλό μας απ' ό,τι όταν λέμε απλώς κάτι, είναι προτιμότερο να γίνεται αυτό γραπτώς. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα φύλλο χαρτί, ένα σημειωματάριο που θα αγοράσετε ειδικά για αυτόν τον σκοπό, ένα διαδικτυακό ημερολόγιο ή μια εφαρμογή στο τηλέφωνό σας. Εάν θέλετε, μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε το επισυναπτόμενο πρότυπο (βλ. Ενότητα...).

Τηρώντας ένα ημερολόγιο ευγνωμοσύνης θα μπορέσετε να νιώσετε πιο γεμάτοι. Ωστόσο, το ημερολόγιο ευγνωμοσύνης είναι σημαντικό να σας χαλαρώνει και να μην αγχώνετε για το τι θα γράψετε και για πόσα πράγματα θα ευχαριστήσετε. Είναι σημαντικό παρ' όλα αυτά να έχετε κατά νου τη γενική εικόνα. Ευχαριστήστε για τους ανθρώπους γύρω σας, για την υγεία σας, τη δουλειά σας, το σπίτι σας, το φαγητό σας, αλλά και για τα μικρά, απλά πράγματα. Η συγγραφή ενός ημερολογίου ευγνωμοσύνης είναι ακόμη πιο αποτελεσματική αν γράφετε και την αξία του πράγματος που σας ευχαριστεί δίπλα.

Ακολουθούν μερικά παραδείγματα:

- Είμαι ευγνώμων που η συνάδελφός μου, η Δήμητρα, με βοήθησε να μεταφέρω τη βαριά τσάντα μου στο αυτοκίνητο.
- Είμαι ευγνώμων που μπορώ να έχω ένα αυτοκίνητο και που μετακινούμαι άνετα και γρήγορα από και προς τη δουλειά μου.
- Είμαι ευγνώμων για τις φράουλες που μεγαλώνουν στον κήπο μου και κάνουν το πρωινό μου πιο υγιεινό και γευστικό.

Ασκήσεις ενσυνειδητότητας

Μια άλλη τεχνική που έχει σχεδιαστεί για την αποτελεσματική μείωση του άγχους στην καθημερινή ζωή είναι αυτής της ενσυνειδητότητας. Ο Jon Kabat-Zinn ανέπτυξε το 1979 τη μέθοδο Mindfulness-Based Stress Reduction, η οποία θεωρείται το παγκοσμίως πρωτότυπο και πιο εμπειρισματομένο ερευνητικά τεκμηριωμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ενσυνειδητότητας. Δεν χρειάζεται, όμως, να παρακολουθήσετε ένα πρόγραμμα και διάφορες συνεδρίες για να εξασκηθείτε στην ενσυνειδητότητα (μπορείτε, φυσικά, αν θέλετε), μπορείτε να εισαγάγετε την ενσυνειδητότητα στη ζωή σας μόνοι σας και να κάνετε σταδιακά τη ζωή σας λιγότερο αγχωτική.

Κατά κάποιον τρόπο, η ενσυνειδητότητα αφορά την εστίαση στην παρούσα στιγμή, στο εδώ και στο τώρα, χωρίς να σκεφτόμαστε τι έχει συμβεί και τι πρόκειται να συμβεί. Εστιάζοντας στην παρούσα στιγμή μπορούμε να ελέγξουμε τις αντιδράσεις μας σε διάφορους στρεσογόνους παράγοντες. Είδαμε ήδη στο κεφάλαιο για την αλλαγή του τρόπου σκέψης ότι οι άνθρωποι

μπορούν να αλλάξουν τον τρόπο που σκέφτονται. Ασκώντας το μυαλό και το σώμα σας, μπορείτε να επηρεάσετε τη ζωή σας, ή μάλλον την ποιότητα της ζωής σας. Χάρη στην πλαστικότητα του, με την πάροδο του χρόνου ο εγκέφαλος θα υιοθετήσει τα νέα πρότυπα συμπεριφοράς και σκέψης που αργά ή γρήγορα θα επηρεάσουν την υγεία. Τα αποτελέσματα της ενσυνειδητότητας έχουν επιβεβαιωθεί από έρευνες. Συντονίζοντας την προσοχή του, επηρεάζει κανείς όχι μόνο τη σκέψη του, αλλά και τη συμπεριφορά του, την εμπειρία του και την αντίληψη των πραγμάτων, τον έλεγχο των συναισθημάτων και των σχέσεών του, και τελικά την ποιότητα και, σύμφωνα με ορισμένα στοιχεία, ακόμα και τη διάρκεια της ζωής του.

Υπάρχει, επίσης, η άποψη ότι η τακτική εξάσκηση της ενσυνειδητότητας βελτιώνει τη συγκέντρωση, τη μνήμη εργασίας, την εσωτερική ηρεμία σε αγχωτικές καταστάσεις και τη στάση απέναντι στον εαυτό μας και τους άλλους. Σύμφωνα με μια ανασκόπηση 114 μελετών σχετικά με την ενσυνειδητότητα, υποδεικνύεται ότι μειώνει σημαντικά τα συναισθήματα του στρες, του άγχους και της κατάθλιψης, βοηθά στην αντιμετώπιση κάποιου σωματικού πόνου και καταλαγιάζει τα συμπτώματα του συνδρόμου ευερέθιστου εντέρου, της ημικρανίας, του άσθματος, της ψωρίασης, της αρθρίτιδας, της ινομυαλγίας και άλλων παθήσεων.

«Η ενσυνειδητότητα, δηλαδή η συνειδητή παύση, η επιβράδυνση και η εστίαση στο εδώ και στο τώρα, μας δίνει πίσω τη ζωή και την ολότητά μας. Μας προσφέρει έναν διαφορετικό τρόπο ύπαρξης, απαλλαγμένο από την ταχύτητα, την επιφανειακότητα και την παροδικότητα. Ανοίγει τα μάτια μας στο άμεσο και στο αυθεντικό, στην επαφή με τον εαυτό μας, με τους άλλους και με τη φύση, που είναι η βασική εσωτερική μας ανάγκη, γιατί είμαστε πρωτίστως σχεσιακά όντα. Προσφέρει σταθερότητα και γαλήνη στην ταραχώδη και ανταγωνιστική κοινωνία. Εισάγει το στοχασμό και την ευεξία στην εποχή του φόβου, του άγχους και της απόσπασης της προσοχής, στην οποία ζούμε, ανακουφίζοντας από τον πόνο. Επαναπροσδιορίζει τη συμπόνια και τη σοφία στο χάρτη ενός κόσμου που έχει τρελαθεί».

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



6.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΩΝ ΣΤΡΕΣΟΓΟΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ

Υπάρχουν πολλοί στρεσογόνοι παράγοντες τους οποίους δεν μπορούμε να ελέγξουμε. Καθημερινά ερχόμαστε αντιμέτωποι με καταστάσεις στις οποίες πρέπει να αντιδράσουμε γρήγορα και αποτελεσματικά. Σε αυτές τις περιπτώσεις, είναι χρήσιμο να χρησιμοποιούμε τις παραπάνω προσεγγίσεις για να περιορίσουμε τις επιπτώσεις του άγχους στο σώμα μας, αλλά και στην ψυχολογική μας ευημερία. Από την άλλη πλευρά, έχουμε τη δυνατότητα να υποστηρίξουμε το σώμα μας (σωματικά, ψυχικά και πνευματικά) ακολουθώντας συγκεκριμένες ρουτίνες και έναν πιο υγιεινό τρόπο ζωής, και να προλαμβάνουμε ορισμένες στρεσογόνες καταστάσεις ή τουλάχιστον να μετριάσουμε τις επιπτώσεις του άγχους μέσω ενός υγιεινού τρόπου ζωής.

Υγιεινός τρόπος ζωής

Θα έχετε ακούσει πολλές φορές ότι ο υγιεινός τρόπος ζωής είναι το κλειδί για μια καλή ζωή. Στον υγιεινό τρόπο ζωής περιλαμβάνεται η υγιεινή διατροφή, η τακτική ενυδάτωση και άσκηση, καθώς και ο ύπνος. Συγκεκριμένα, ένας ενήλικας πρέπει να κοιμάται 7 με 9 ώρες τη νύχτα. Για τους ανθρώπους με αγχωτικές δουλειές, ο ύπνος είναι ακόμη πιο σημαντικός, καθώς κατά τη διάρκειά του ο εγκέφαλος αποβάλλει τις τοξίνες. Ο ύπνος είναι τροφή για τον εγκέφαλο, διότι όσο κοιμόμαστε, ο εγκέφαλός μας ανανεώνεται.

Ο Walker (ό.π.) Αναφέρει ότι τα περισσότερα τροχαία ατυχήματα οφείλονται στη στέρηση ύπνου και ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά στη φάση της υπνηλίας μοιάζει με εκείνη των αλκοολικών. Φανταστείτε να κάνετε μάθημα υπό την επήρεια αλκοόλ. Τα μάθημα θα είναι διακεκομμένο, αδόμητο και δεν θα ξέρετε καν τι θέλετε να πείτε ή τι έχετε ήδη πει. Η βραχυπρόθεσμη μνήμη είναι ένα από τα σημάδια της κόπωσης. Αν θέλετε να κάνετε τη δουλειά σας σωστά, πρέπει να έχετε καθαρό μυαλό. Τότε, εσείς και οι μαθητές σας θα είστε χαρούμενοι.

Υπάρχουν πολλά βιβλία σχετικά με την υγιεινή διατροφή και την άσκηση. Θα θέλαμε απλώς να επισημάνουμε εδώ ότι ο εγκέφαλός μας χρειάζεται αρκετή ενέργεια και ποικιλία βιταμινών και μετάλλων για να λειτουργήσει. Συνεπώς, είναι σημαντικό να προσφέρουμε στον εγκέφαλο τα υλικά (τροφή) που χρειάζεται για να εκτελεί ομαλά τις λειτουργίες του. Ωστόσο, δεδομένου ότι ο «δεύτερος εγκέφαλος» του ανθρώπου βρίσκεται στα έντερα, είναι σημαντικό να καταναλώνουμε εύπεπτες τροφές. Τα πολύ βαριά γεύματα (με πολύ υψηλά λιπαρά και πρωτεΐνες ή οι υπερβολικά μεγάλες μερίδες) κατά τη διάρκεια μιας εργάσιμης ημέρας (ή και γενικά), δεν θα μας προσφέρουν επιπλέον ενέργεια, αλλά μάλλον μας τη στερούν λόγω της δυσκολίας της πέψης και της ενέργειας που καταναλώνεται σε αυτή. Επίσης, δεν συνιστάται να τρώτε όταν έχετε πολύ άγχος. Έχει αποδειχθεί ότι η πέψη επιβραδύνεται όταν βρίσκεστε υπό πίεση, γεγονός που προκαλεί πολλές ενοχλήσεις. Όταν είναι προτιμότερο να παραλείψετε ένα γεύμα, αποδεχθείτε το, ηρεμήστε, πάρτε μια βαθιά ανάσα και στη συνέχεια φάτε ήρεμα και ενσυνείδητα.

Αυτό που συμβάλλει, επίσης, σε έναν υγιεινό τρόπο ζωής είναι να καταφέρνετε να κάνετε μια παύση, να παίρνετε μια ανάσα και να αφιερώνετε χρόνο στον εαυτό σας. Ο καθένας μας χρειάζεται χρόνο μόνος του, διότι μόνο τότε μπορούμε πραγματικά να αισθανόμαστε ο εαυτός μας. Ο επαρκής ελεύθερος χρόνος και τα χόμπι έχουν θετικό αντίκτυπο στην ευημερία και συμβάλλουν στη μείωση του άγχους. Δυστυχώς, στους γρήγορους ρυθμούς της ζωής μας, ο ελεύθερος χρόνος είναι συχνά το τελευταίο στο οποίο οι άνθρωποι αφιερώνουν χρόνο. Παρακάτω, θα εξετάσουμε γιατί συμβαίνει αυτό και θα προσπαθήσουμε να βρούμε τρόπους διαχείρισης του χρόνου σας, ώστε να μπορείτε να αφιερώνετε αρκετό χρόνο στον εαυτό σας μέσα στην ημέρα και την εβδομάδα σας. Μπορεί να μην το καταφέρνετε πάντα, αλλά ακόμα και τα μικρά βήματα έχουν σημασία.



Ιεράρχηση προτεραιοτήτων

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και οι ψυχίατροι συχνά επισημαίνουν ότι μία από τις κύριες διαφορές μεταξύ των επιτυχημένων και ικανοποιημένων ανθρώπων και, από την άλλη πλευρά, των λιγότερο επιτυχημένων και δυσαρεστημένων ανθρώπων είναι ότι οι επιτυχημένοι γνωρίζουν καλά τον εαυτό τους, ξέρουν ποιοι είναι και έχουν σαφείς προτεραιότητες. Το να γνωρίζει κανείς τις προτεραιότητές του και να τις ακολουθεί, συμβάλλει στο να παίρνει αποφάσεις και να επιλέγει πόση ενέργεια θέλει να αφιερώσει σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας άλλων ανθρώπων. Όσο χαμηλότερη είναι η προτεραιότητα, τόσο λιγότερος χρόνος και φροντίδα απαιτείται.

Οι άνθρωποι που έχουν ξεκάθαρο όραμα μπορούν να πουν ευκολότερα «όχι» σε οτιδήποτε γνωρίζουν ότι δεν θα τους βοηθήσει να επιτύχουν τους στόχους τους. Συχνά αυτοί οι άνθρωποι είναι πιο επιτυχημένοι στην εργασία τους, αλλά δεν φαίνονται εξαντλημένοι και άτονοι εξαιτίας της. Στην πραγματικότητα, ισχύει το αντίθετο.

Επομένως, όταν βάζουμε προτεραιότητες, μας είναι πιο εύκολο να διαχειριστούμε το χρόνο μας. Η έννοια της προτεραιότητας προσδιορίζεται από δύο επίπεδα: το βαθμό επείγοντος και το βαθμό σπουδαιότητας. Υπάρχουν διάφορες τεχνικές για την ιεράρχηση προτεραιοτήτων (καθορισμός κριτηρίων σύμφωνα με τους στόχους του έργου, ABC, μήτρα διάκρισης του επείγοντος από το σημαντικό του Eisenhower κ.λπ.). Αυτές μας βοηθούν να διαχειριζόμαστε το χρόνο μας. Ολοκληρώνουμε τις εργασίες που είναι επείγουσες και σημαντικές πριν από εκείνες που δεν είναι. Αν δεν έχουμε κατά νου τις προτεραιότητές μας, μπορούμε εύκολα να σπαταλήσουμε χρόνο σε εργασίες που είναι λιγότερο επείγουσες ή ακόμα και ασήμαντες. Είναι επίσης σημαντικό οι προτεραιότητές να έχουν επίκεντρο τον εαυτό σας, τις επιθυμίες και τους στόχους σας. Είναι καλό να βοηθάτε τους άλλους, όχι όμως εις βάρος της εργασίας σας, την οποία θα πρέπει να ολοκληρώσετε έπειτα εκτός ωραρίου εργασίας.

Παρακάτω περιγράφουμε συνοπτικά τις διάφορες τεχνικές για τον καθορισμό προτεραιοτήτων, ενώ στις παρακάτω ενότητες θα βρείτε, επίσης, κάποια πρότυπα που θα σας βοηθήσουν να θέσετε προτεραιότητες. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτά τα πρότυπα τόσο για υποχρεώσεις που σχετίζονται με τη δουλειά σας όσο και για υποχρεώσεις που αφορούν την προσωπική σας ζωή. Είναι, επίσης, καλή ιδέα να δημιουργήσετε μια λίστα προτεραιότητας σχέσεων, ώστε να γνωρίζετε σε ποιες σχέσεις πρέπει να αφιερώνετε την περισσότερη και σε ποιες τη λιγότερη ενέργεια. Για να το κάνετε, σχεδιάστε μια κουκκίδα στη μέση του χαρτιού που αντιπροσωπεύει το κέντρο. Στον κεντρικό κύκλο, γράψτε τα ονόματα των ανθρώπων με τους οποίους έχετε τις στενότερες σχέσεις και στους οποίους μπορείτε να βασιστείτε σε κάθε στιγμή της ζωής σας. Ο κύκλος αυτός μπορεί να μείνει κενός ή να γράψετε μόνο το όνομά σας. Αυτό δεν είναι κακό. Σημασία έχει μόνο να είστε ειλικρινείς και να μην γράψετε στον κύκλο ονόματα ανθρώπων απλώς λόγω οικογενειακών δεσμών, αλλά τα ονόματα όσων πραγματικά έχουν θέση σε έναν συγκεκριμένο κύκλο. Γράψτε στο δεύτερο κύκλο τους ανθρώπους με τους οποίους έχετε λιγότερο στενή σχέση από τους ανθρώπους του πρώτου κύκλου και προχωρήστε μέχρι να τοποθετήσετε όλους τους ανθρώπους του κοινωνικού σας περιβάλλοντος σε όσους κύκλους επιθυμείτε. Οι σχέσεις του πρώτου και του δεύτερου κύκλου είναι οι πιο σημαντικές για εσάς. Θα πρέπει να αφιερώνετε το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου και της ενέργειάς σας σε αυτές τις σχέσεις. Όλες οι άλλες σχέσεις είναι μικρότερης σημασίας. Έχετε κατά νου τις πιο σημαντικές σας σχέσεις όταν αναλαμβάνετε διάφορα καθήκοντα. Γιατί συχνά, λόγω του ότι θέλουμε να καταξιωθούμε, επενδύουμε πολλή ενέργεια σε σχέσεις που βρίσκονται στον πέμπτο ή έκτο κύκλο, και τότε ξεμένουμε από χρόνο και ενέργεια για τους ανθρώπους που σημαίνουν τα περισσότερα για εμάς. Αντιλαμβανόμενοι τις σχέσεις προτεραιότητάς σας και αξιολογώντας πόσο χρόνο θα θέλατε να περνάτε με τους ανθρώπους που αγαπάτε, καθώς και συγκρίνοντας τον με τον χρόνο που αφιερώνετε στην πραγματικότητα, μπορείτε να θέσετε στόχους προκειμένου να αφιερώνετε περισσότερο χρόνο στις σχέσεις που είναι πιο πολύτιμες για εσάς. Έτσι θα σας είναι πιο εύκολο να πείτε όχι στο συνάδελφο που σας ρωτάει τυχαία στον διάδρομο



αν μπορείτε να πάτε σε ένα πάρτι, να μιλήσετε λιγότερο με τον γείτονα που σας εκνευρίζει και να κλείσετε πιο γρήγορα το τηλέφωνο στην ξαδέρφη σας που σας παίρνει τηλέφωνο μόνο όταν χρειάζεται κάτι.

Ιεράρχηση προτεραιοτήτων μέσω καθορισμού κριτηρίων

Αυτή η μέθοδος θεωρείται η πιο απλή. Θέστε προτεραιότητες απαντώντας στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- Ποια εργασία είναι πιο σημαντική για μένα;
- Υπάρχει κάποια εργασία από την οποία εξαρτώνται άλλες εργασίες που πρέπει πρώτα να ολοκληρώσω;
- Τι έχει περισσότερη σημασία για τον προϊστάμενό μου;
- Για ποια δραστηριότητα έχω όλα τα υλικά ή τις προμήθειες και μπορώ να ξεκινήσω αμέσως να δουλεύω;

Ιεράρχηση προτεραιοτήτων μέσω ανάλυσης ABC

Η ανάλυση ABC είναι μια διαδικασία ιεράρχησης των υποχρεώσεων σε τρεις κατηγορίες, αφού πρώτα έχει κάποιος εντοπίσει τις ανάγκες και τις επιθυμίες του.

- Κατηγορία A: υποχρεώσεις που φαίνονται επείγουσες και σημαντικότερες
- Κατηγορία B: υποχρεώσεις που είναι σημαντικές, αλλά όχι επείγουσες
- Κατηγορία C: Εργασίες που δεν είναι ούτε επείγουσες ούτε σημαντικές, ή δραστηριότητες που είναι επείγουσες, αλλά όχι σημαντικές.

Σε καθεμία από αυτές τις κατηγορίες μπορούν να δημιουργηθούν περαιτέρω υποκατηγορίες (A1, A2, A3, ...).

Μήτρα διάκρισης του επείγοντος από το σημαντικό του Eisenhower

Οι επείγουσες εργασίες είναι εκείνες που απαιτούν άμεση προσοχή. Συχνά μας απασχολούν από μόνες τους, και εμείς ανταποκρινόμαστε σε αυτές. Τα σημαντικά καθήκοντα είναι εκείνα που μας βοηθούν να επιτύχουμε αποτελέσματα που μας οδηγούν στην επίτευξη των στόχων μας. Είναι εκείνα στα οποία πρέπει να αφιερώσουμε τον περισσότερο χρόνο και ενέργεια.

Για να σας βοηθήσουμε με αυτήν τη μέθοδο, σας προτείνουμε να καταγράψετε όλες τις υποχρεώσεις σας σε τέσσερα τετράγωνα. Στο πρώτο τετράγωνο σημειώστε όσα είναι σημαντικά και επείγοντα, στο δεύτερο όσα είναι σημαντικά αλλά όχι επείγοντα, στο τρίτο όσα είναι επείγοντα αλλά όχι σημαντικά και στο τέταρτο όσα δεν είναι ούτε σημαντικά ούτε επείγοντα.



	ΕΠΕΙΓΟΝ	ΜΗ ΕΠΕΙΓΟΝ
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ	<ul style="list-style-type: none"> - Επίλυση κρίσεων - Δυσεπίλυτα προβλήματα - Εργασίες με προθεσμίες - Ορισμένες συσκέψεις - Προετοιμασία μαθήματος (μπορεί να ταιριάζει και σε άλλη κατηγορία) <p>20–25 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Προετοιμασία και σχεδιασμός μαθημάτων - Δημιουργία σχέσεων - Συμπληρωματική εκπαίδευση/επιμόρφωση - Δραστηριότητες αυτοαναστοχασμού - Οργάνωση των υποθέσεων που μου έχουν ανατεθεί <p>65–80 %</p>
ΜΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ	<ul style="list-style-type: none"> - Ορισμένες συσκέψεις - Μη προγραμματισμένες τηλεφωνικές κλήσεις - Απάντηση πολλών email - Σύνταξη ορισμένων αναφορών <p>65–80 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Άσχετες, ασήμαντες εργασίες - Απάντηση σε μη σημαντικά email ή αποστολή μη σημαντικών email προς άλλους - Εκτέλεση εργασιών που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα άλλων - Εργασίες που είχαν αναβληθεί κατά το παρελθόν - Μακροσκελείς συζητήσεις με συναδέλφους για άσχετα πράγματα - Χρονοτριβή <p>1 %</p>

Όταν ξεκινάτε να δουλεύετε, επικεντρωθείτε στην άμεση διεκπεραίωση των σημαντικών και επείγουσών εργασιών. Είναι, επίσης, σημαντικό να ασχοληθείτε με τα σημαντικά αλλά μη επείγοντα θέματα. Ορίστε ένα χρονικό διάστημα στο πρόγραμμά σας, κατά το οποίο θα μπορείτε να τα τακτοποιήσετε με την ησυχία σας. Προσπαθήστε να παρακάμψετε όσα είναι επείγοντα, αλλά ασήμαντα. Ξεφορτωθείτε αυτά που έχετε γράψει στο τέταρτο τετράγωνο.



Καθορισμός σαφών ορίων μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής

Σε όλο και περισσότερα επαγγέλματα, οι εργαζόμενοι επιβαρύνονται με υπερβολικά πολλά καθήκοντα τα οποία δεν μπορούν να διαχειριστούν εντός του ωραρίου τους. Πολλοί εκπαιδευτικοί παίρνουν, επίσης, πολλή δουλειά για το σπίτι, που δεν σχετίζεται μόνο με τη διδασκαλία (προετοιμασία, βαθμολόγηση διαγωνισμάτων, κ.λπ.), αλλά συχνά και με καθήκοντα που έχουν αναλάβει πέραν της συνήθους εργασίας τους (επιμέλεια της σχολικής εφημερίδας, διοργάνωση πολιτιστικού σχολικού φεστιβάλ, κ.λπ.). Εκτιμούμε ότι μερικές φορές είναι πολύ δύσκολο να οργανωθεί η εργασία (παρά την ιεράρχηση των προτεραιοτήτων) με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να ολοκληρωθεί πλήρως εντός του προβλεπόμενου ωραρίου εργασίας. Ωστόσο, αν είστε συνειδητοποιημένοι ως προς το ότι θέλετε να θυσιάσετε μόνο ένα βράδυ την εβδομάδα αντί για τέσσερα, θα σας είναι ευκολότερο να πείτε «όχι» σε πρόσθετες εργασίες και θα δαπανάτε λιγότερο χρόνο σε εργασίες που δεν είναι σημαντικές για εσάς. Η συμβουλή μας είναι να καταγράψετε στον κατάλογο προτεραιοτήτων σας πόσες επιπλέον ώρες την εβδομάδα είστε διατεθειμένοι να εργαστείτε και να προσπαθήσετε να ολοκληρώσετε τις εργασίες και τις υποχρεώσεις σας στον προβλεπόμενο χρόνο εργασίας.

Για να είστε πιο αποδοτικοί κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας σας, σας συμβουλεύουμε να επικεντρώνεστε κάθε φορά σε μία εργασία και να απενεργοποιείτε όλες τις συσκευές που σας αποσπούν. Επιπλέον, σας συμβουλεύουμε να μην κάνετε τίποτα σχετικό με την εργασία σας μετά το πέρας των ωρών εργασίας. Το τελευταίο θα σας είναι πιο εύκολο αν κλείσετε το επαγγελματικό σας email και αν δεν είστε διαθέσιμοι για επαγγελματικές κλήσεις.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



6.5 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΛΕΓΧΟ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ

Ακολουθούν ορισμένα συμπτώματα και συμπεριφορές που μπορούν να συσχετιστούν με το άγχος. Για κάθε στοιχείο, σημειώστε έναν αριθμό από το 0 έως το 3, ανάλογα με το βαθμό στον οποίο βιώσατε κάθε ένα από τα στοιχεία που αναφέρονται τις τελευταίες δύο εβδομάδες.

Κλίμακα βαθμολόγησης:

0 = ποτέ

1 = μερικές φορές

2 = συχνά

3 = πολύ συχνά

Σύμπτωμα	Βαθμολογία
Κόπωση	
Ταχυπαλμία	
Ταχυκαρδία	
Έντονη εφίδρωση	
Γρήγορη αναπνοή	
Πόνος στον αυχένα και τους ώμους	
Πόνος στη μέση	
Τρίξιμο των δοντιών ή σφίξιμο της γνάθου	
Εξάνθημα ή άλλη δερματική αλλοίωση	
Πονοκέφαλοι	
Κρύα χέρια και πόδια	
Σφίξιμο στο στήθος	
Ναυτία	
Διάρροια ή δυσκοιλιότητα	
Στομαχικά προβλήματα	
Τάση να τρώτε τα νύχια σας	
Σπασμοί ή τικ	
Προβλήματα κατάποσης ή ξηροστομία	
Κρυολόγημα ή γρίπη	
Έλλειψη ενέργειας	
Υπερφαγία	
Αίσθημα ανημποριάς ή απελπισίας	
Υπερβολική κατανάλωση αλκοόλ	
Υπερβολικό κάπνισμα	
Υπερβολικές δαπάνες (έξοδα)	
Υπερβολική χρήση φαρμάκων ή ναρκωτικών ουσιών	
Ταραχή	
Αίσθημα νευρικότητας και άγχους ή υπερβολική ανησυχία	
Αυξημένη ευερεθιστότητα	
Ανησυχητικές σκέψεις	
Αναποτελεσματικότητα	
Κατάθλιψη	
Έλλειψη ερωτικής επιθυμίας	
Θυμός	
Διαταραχές ύπνου	
Τάση να ξεχνάτε	
Έμμονες ή ενοχλητικές σκέψεις	
Αίσθημα ενόχλησης	
Δυσκολία συγκέντρωσης	
Ξεσπάσματα κλάματος	
Συχνή απουσία από την εργασία	



6.6 ΦΟΡΜΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΤΟΥ ΑΓΧΟΥΣ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΤΗΡΗΣΗΣ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟΥ

Το ημερολόγιο άγχους σας βοηθά να κατανοήσετε πώς βιώνετε το άγχος κατά τη διάρκεια της ημέρας και ποιες περιστάσεις το προκαλούν. Καταγράφοντας το άγχος σας καθημερινά για μεγάλο χρονικό διάστημα, δημιουργείτε μια καλή βάση για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου προγράμματος διαχείρισης άγχους, που θα περιλαμβάνει ποικιλία τακτικών και στρατηγικών. Έχετε πάντα μαζί σας το ημερολόγιο άγχους σας. Μπορείτε να το διατηρείτε σε φυσική ή σε ηλεκτρονική μορφή. Εναλλακτικά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την παρακάτω φόρμα.

Αρχίστε να καταγράφετε το άγχος σας σημειώνοντας στον παρακάτω πίνακα την ώρα, την αφορμή του άγχους, τη σχετική σημασία του στρεσογόνου παράγοντα, την αντίδρασή σας στο άγχος και το μέγεθος του άγχους που βιώσατε.

Βαθμολογήστε τη σχετική σημασία του στρεσογόνου παράγοντα και το επίπεδο άγχους χρησιμοποιώντας κλίμακα βαθμολόγησης από το 0 έως το 10, όπου το 0 αντιστοιχεί στο εντελώς ασήμαντο ή στο χαμηλότερο επίπεδο άγχους και το 10 στο πολύ σημαντικό ή στο υψηλότερο επίπεδο άγχους.

Για να γίνει καλύτερα κατανοητό, παραθέτουμε ένα παράδειγμα.

Ωρα	Αφορμή άγχους (σημασία του στρεσογόνου παράγοντα)	Η αντίδρασή μου στο άγχος (επίπεδο άγχους)
7.45	Δεν έβρισκα θέση στάθμευσης (2)	Εκνευρισμένος, αναστατωμένος (4), νευρικός (5)
9.30	Άργησα στο μάθημα (1)	Φοβισμένος, ανασφαλής (9), νευρικός (5)
11.30	Συνειδητοποίησα ότι έχω ξεχάσει τα φύλλα εργασίας για το μάθημα στο σπίτι (7)	Εκνευρισμένος, θυμωμένος (8)
16.00	Ανησυχώ για τη συζήτηση με τους γονείς ενός προβληματικού μαθητή (9)	Φοβισμένος, ανασφαλής (9)

Πηγή: Elkin (2013)

Πρότυπο

Ημερομηνία:

Ωρα Αφορμή άγχους (σημασία του στρεσογόνου παράγοντα) Η αντίδρασή μου στο άγχος (επίπεδο άγχους)



6.7 ΕΝΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΟ ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ ΕΥΓΝΩΜΟΣΥΝΗΣ

ΠΡΩΙ

Πέντε πράγματα για τα οποία είμαι ευγνώμων:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Τι θα κάνει την ημέρα μου ευχάριστη;

- 1.
- 2.
- 3.

Επιβεβαίωση

Τα βήματα είναι πολύ απλά:

- 1.
- 2.
- 3.

ΒΡΑΔΥ

Για ποια πράγματα που μου συνέβησαν σήμερα είμαι ευγνώμων;

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Τι θα μπορούσα να κάνω καλύτερα σήμερα;

- 1.
- 2.
- 3.

Η σκέψη της ημέρας:

Ανάλυση των βημάτων προσωπικής ανάπτυξης:



6.8 ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΜΙΑ ΑΓΧΩΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Τι με αναστάτωσε στη δουλειά ή με έκανε να θυμώσω;

Ποια ήταν η αντίδρασή μου στη στρεσογόνο κατάσταση; Η αντίδρασή μου ήταν σωστή ή λανθασμένη;

Γιατί πιστεύω ότι η αντίδρασή μου ήταν σωστή ή λανθασμένη;

Πώς πιστεύω ότι φάνηκε η αντίδρασή μου στο άλλο άτομο;



6.9 ΠΡΟΤΥΠΟ ΓΙΑ ΤΗ ΜΗΤΡΑ EISENHOWER

ΜΗ ΕΠΕΙΓΟΝ		
ΕΠΕΙΓΟΝ		
	ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ	ΜΗ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ

7. Προσωπική και επαγγελματική ζωή

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η ενότητα αυτή έχει ως στόχο να αναλύσει την επίδραση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στην επαγγελματική απόδοση των εκπαιδευτικών και να εφοδιάσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς με εργαλεία για να προβληματιστούν σχετικά με τη σημασία της ισορροπίας αυτής από την αρχή της σταδιοδρομίας τους, έχοντας κατά νου την επαγγελματική ικανοποίηση και την ποιότητα της προσωπικής τους ζωής. Παράλληλα, εκφράζει ένα προβληματισμό σχετικά με τις δυσμενείς επιπτώσεις της έλλειψης ισορροπίας ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή του εκπαιδευτικού (άγχος, σωματικές διαταραχές, προβλήματα σχέσεων, αντιδεδοντολογική πρακτική, οικογενειακά προβλήματα, μειωμένη απόδοση). Τέλος, η ενότητα υποστηρίζει τους νέους εκπαιδευτικούς και τους μέντορές τους στην ιεράρχηση των καθηκόντων τους και στον καθορισμό συγκεκριμένων και εφικτών στόχων και τους βοηθά να μάθουν πώς να διαχειρίζονται καλύτερα το χρόνο τους, για να είναι πιο αποδοτικοί στην εργασία τους για να επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί να:

- Κατανοήσουν τα οφέλη της ύπαρξης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής
- Αναγνωρίζουν τα σημάδια μιας μη ισορροπημένης ζωής και να ενεργοποιούν τους κατάλληλους μηχανισμούς για την αντιστροφή της κατάστασης
- Χρησιμοποιούν τους διαθέσιμους πόρους για την υιοθέτηση ενός ισορροπημένου τρόπου ζωής
- Κατανοήσουν ότι θα πρέπει να διαχωρίζουν τα πλαίσια της εργασίας και του σπιτιού (να αφήνουν δηλαδή το εργασιακό άγχος στη δουλειά και το άγχος του σπιτιού στο σπίτι)
- Θέσουν όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής
- Μάθουν να διαχειρίζονται αποτελεσματικά το χρόνο τους
- Εντοπίσουν τις πιο αποτελεσματικές μεθόδους εργασίας για τους ίδιους

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
6.1 Μεθοδολογία της ενότητας	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	1 ώρα	Συναισθηματικός
6.2 Ερωτηματολόγιο για την ευημερία των εκπαιδευτικών	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Ερωτηματολόγιο/εργαλείο αυτοαναστοχασμού	1 ώρα	Συναισθηματικός
6.3 Οδηγός αναστοχασμού (για το μέντορα)	Μέντορες	Οδηγός	2 ώρες	Συναισθηματικός
6.4 Συνεδρίες καθοδήγησης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Μελέτες περιπτώσεων	2 ώρες	Συναισθηματικός

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής				
6.5 Πρακτικές συμβουλές	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Εργαλείο/κατάλογος αυτοαναστοχασμού	1 ώρα	Συναισθηματικός

6.1 Η μεθοδολογία της ενότητας περιλαμβάνει μια σύντομη περιγραφή της μεθόδου που εφαρμόζεται στη μεθοδολογία ADKAR, η οποία βασίζεται σε 5 διαδοχικούς στόχους.

6.2 Το ερωτηματολόγιο ευημερίας των εκπαιδευτικών είναι ένα εργαλείο έρευνας που οδηγεί τον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναστοχαστεί σχετικά με την ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής του ζωής, με την πρόθεση να ορίσει στρατηγικές για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ικανοποίησής του και στους δύο τομείς. Πρόκειται για ένα εργαλείο αυτοαναστοχασμού που θα πρέπει να συμπληρώσει ο αρχάριος εκπαιδευτικός και ανάλογα με το αποτέλεσμα να λάβει, εάν χρειάζεται, υποστήριξη από επαγγελματίες για να διαχειριστεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική και την οικογενειακή του ζωή. Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούν να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για τη μετάβαση στην επόμενη δραστηριότητα, δηλαδή τον αναστοχασμό με το μέντορα, χρησιμοποιώντας τον οδηγό αναστοχασμού, και για τον καθορισμό της δικιάς σας ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ.

6.3 Ο οδηγός αναστοχασμού (για το μέντορα) είναι ένας οδηγός που παρέχει στο μέντορα μια ολιστική προσέγγιση του θέματος της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Μέσω αυτού, ο μέντορας και ο μεντορευόμενος προβληματίζονται σχετικά με τα συναισθηματικά όρια που πρέπει να τεθούν μεταξύ των δύο διαστάσεων, προτάσσοντας την ισορροπία τους, με τη βοήθεια ορισμένων ερωτήσεων, οι οποίες αφορούν τα ακόλουθα θέματα:

- Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας
- Καθορισμός στόχου
- Διαχείριση χρόνου
- Πώς είμαι στην εργασία μου
- Πώς είμαι στο σπίτι
- Διαχείριση άγχους

Αυτό το υλικό που βασίζεται στον αναστοχασμό φιλοδοξεί να βοηθήσει τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν, αλλά πρωτίστως να καθορίσουν μια νέα εργασιακή «ατζέντα», η οποία θα περιλαμβάνει νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τα μέλη της οικογένειάς τους.

6.4 Οι συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελούν μια συλλογή μελετών περίπτωσης με πιθανά σενάρια που ο μέντορας μπορεί να αναπτύξει κατά τη διάρκεια των συνεδριών καθοδήγησης. Αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε διάφορα στάδια και να αποτελέσουν τη βάση για συζητήσεις με μια ομάδα υποστήριξης του νέου εκπαιδευτικού κατά τη διάρκεια ενός εργαστηρίου (συνάδελφοι, διευθυντής σχολείου...).

6.5 Οι πρακτικές συμβουλές είναι συγκεκριμένα παραδείγματα, δηλαδή ένας κατάλογος συμβουλών στις οποίες έχει πρόσβαση ένας αρχάριος εκπαιδευτικός στην αρχή της σταδιοδρομίας του και τις οποίες ο μέντορας μπορεί να θεωρεί χρήσιμο να εφαρμόσει ο αρχάριος εκπαιδευτικός. Τα παραδείγματα αυτά μπορούν, επίσης, να χρησιμοποιηθούν από το

μέντορα για να υποστηρίξει τον αρχάριο εκπαιδευτικό στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής του.

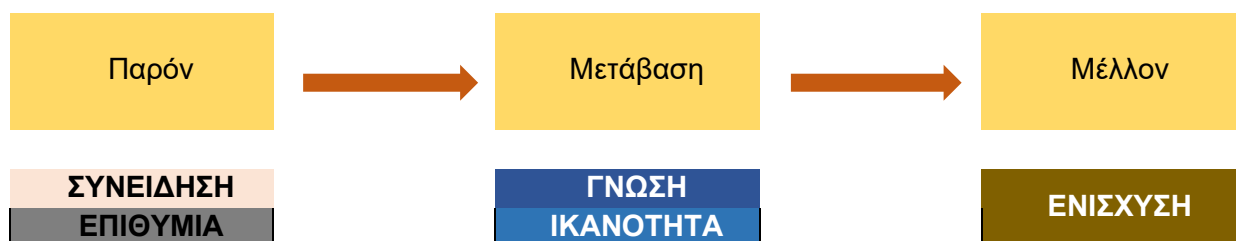
Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Από πρακτικής άποψης, υπάρχει ανάγκη διατύπωσης προτάσεων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προκειμένου να μπορέσουν οι εκπαιδευτικοί να εξισορροπήσουν τις εργασιακές και προσωπικές τους ανάγκες. Με σκοπό να προσδιοριστούν οι διάφοροι προσωπικοί λόγοι για την ύπαρξη μιας (μη) ισορροπημένης προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, η ενότητα αυτή παρουσιάζει διάφορα εργαλεία που επιτρέπουν στον αρχάριο εκπαιδευτικό να έχει στιγμές αυτοαναστοχασμού, αλλά και άλλα μέσα και μεθόδους που μπορεί να χρησιμοποιήσει μια ομάδα υποστήριξης (μέντορας, ομάδα συναδέλφων, διευθυντής σχολείου...) για να μάθουν πώς να οργανώνουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή όσο το δυνατόν πιο ικανοποιητικά.

Αν ο αρχάριος εκπαιδευτικός επιθυμεί να παρακολουθήσει αυτή την ενότητα κατά τη διάρκεια του έτους εισαγωγής στο επάγγελμα, ο μέντορας θα πρέπει να την παρουσιάσει κάνοντας μια εισαγωγή στη μεθοδολογία ADKAR. Ο κύριος στόχος είναι ο αρχάριος εκπαιδευτικός να έχει μια πιο ισορροπημένη εργασιακή ζωή, να επιτυγχάνει καλύτερα αποτελέσματα διατηρώντας παράλληλα έναν υγιεινό τρόπο ζωής.

Εφαρμόζοντας τη μεθοδολογία ADKAR, ο αρχάριος εκπαιδευτικός αναπτύσσει την απαραίτητη συνείδηση - **(A)**wareness και επιθυμία - **(D)**esire για να βγει από την τρέχουσα κατάσταση, αυτήν της μη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όπου η αλλαγή είναι απαραίτητη αλλά δεν έχει ακόμη ξεκινήσει. Η γνώση - **(K)**nowledge και η ικανότητα - **(A)**bility συμβαίνουν κατά τη διάρκεια της μετάβασης, και η ενίσχυση - **(R)**einforcement των νέων συνηθειών αφορά το μέλλον, και μένει για το τέλος.

Η μεθοδολογία ADKAR που προτείνεται εδώ είναι προσανατολισμένη στα αποτελέσματα. Σκοπός είναι να χρησιμοποιείται για να εξυπηρετεί την επιθυμητή αλλαγή (μετάβαση), θέτοντας σαφή ορόσημα που πρέπει να επιτευχθούν καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, επιτρέποντας μια οργανωμένη μετάβαση, προς βελτίωση της πολυπύθνητης ισορροπίας (το μέλλον).

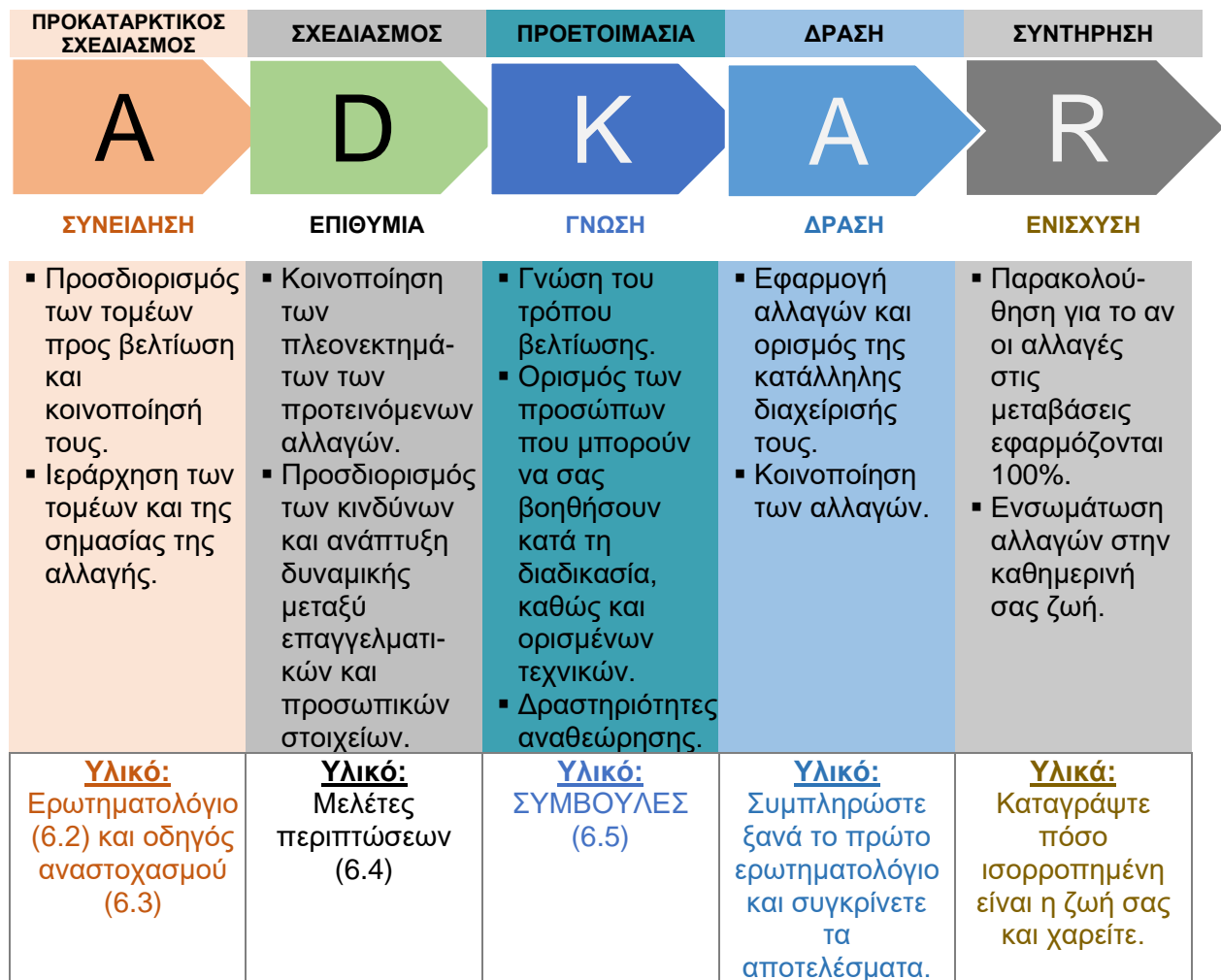


Εικόνα 5: Μεθοδολογία ADKAR

7.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΝΟΤΗΤΑΣ

Η μεθοδολογία ADKAR βασίζεται σε 5 διαδοχικούς στόχους (βλ. Το παρακάτω σχήμα). Επιτρέπει τον προσδιορισμό των σημείων αντίστασης. Εξυπακούεται ότι δεν μπορεί κάποιος να αλλάξει, αν δεν καταλαβαίνει γιατί αυτό είναι απαραίτητο (Συνείδηση) και ότι η αλλαγή δεν θα είναι δυνατόν να επιτευχθεί, αν δεν καταλαβαίνει πώς να κάνει την αλλαγή (Γνώση). Ως εκ τούτου, είναι αναγκαία η αναζήτηση της ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ της ΑΛΛΑΓΗΣ.

Η μεθοδολογία αυτή θα πρέπει να εφαρμόζεται βήμα-βήμα (βλ. Παρακάτω) και να χρησιμοποιούνται τα υλικά που έχουν αναπτυχθεί για αυτή την ενότητα, τα οποία επίσης περιγράφονται εδώ. Αυτό το υλικό χρησιμεύει ως πλήρης οδηγός εφαρμογής για ολόκληρη τη διαδικασία.



Εικόνα 6: Διαδικασία εφαρμογής

1. Ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη αλλαγής

Η ευαισθητοποίηση για την αλλαγή είναι θεμελιώδους σημασίας. Δεν αρκεί απλώς κανείς να ανακοινώνει τη θέλησή του να αλλάξει. Προκειμένου ο αρχάριος εκπαιδευτικός να συνειδητοποιήσει την αναγκαιότητα της αλλαγής, θα πρέπει όχι μόνο να κατανοήσει το σκεπτικό που τη διέπει, αλλά και να συμφωνήσει με αυτό. Αναμένεται λοιπόν ότι μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και τη συζήτηση με το μέντορα για τη διαχείριση της ισορροπίας μεταξύ



της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής, ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα συνειδητοποιήσει την ανάγκη για αλλαγή. Επομένως, εδώ οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί εντοπίζουν τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης και τους επικοινωνούν, ενώ στη συνέχεια ιεραρχούν τους τομείς και προσδιορίζουν τη σπουδαιότητα της αλλαγής. Στη συγκεκριμένη φάση, μπορούν να χρησιμοποιήσουν το ερωτηματολόγιο.

Πώς να το κάνετε:

Ερωτηματολόγιο ευημερίας των εκπαιδευτικών (6.2): Τα αποτελέσματα του ερωτηματολογίου μπορούν να αποτελέσουν σημείο εκκίνησης για τη μετάβαση στην επόμενη δραστηριότητα, τον αναστοχασμό με το μέντορα, χρησιμοποιώντας τον οδηγό αναστοχασμού, και για τον καθορισμό της ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ της ΑΛΛΑΓΗΣ.

Οδηγός αναστοχασμού (6.3): Αυτό το υλικό που βασίζεται στον αναστοχασμό φιλοδοξεί να βοηθήσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν, αλλά πρωτίστως να καθορίσουν μια νέα εργασιακή «ατζέντα», η οποία θα περιλαμβάνει νέους τρόπους επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τα μέλη της οικογένειάς τους.

2. Ενίσχυση της επιθυμίας για την πραγματοποίηση της αλλαγής

Για να υιοθετήσει ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός την αλλαγή, πρέπει να την επιθυμεί. Προκειμένου λοιπόν να ενισχυθεί η επιθυμία τους, οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί πρέπει να συγκεκριμενοποιήσουν τα οφέλη της αλλαγής.

Είναι σημαντικό να παρουσιάσετε την αλλαγή ως κάτι που θα ωφελήσει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς στην καθημερινή τους ζωή. Σε αυτή τη φάση, πρέπει να χρησιμοποιήσετε μελέτες περιπτώσεων σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Λάβετε υπόψη σας ότι, κατά την καλλιέργεια της επιθυμίας, σημαντικό εμπόδιο αποτελεί η αντίσταση στην αλλαγή. Περιμένετε λοιπόν κάποια αντίσταση και προσπαθήστε να καταλάβετε τον βασικό λόγο που την προκαλεί.

Πώς να το κάνετε:

Οδηγός αναστοχασμού (6.3): μετά τη συνειδητοποίηση, ο στόχος της συνεδρίας αναστοχασμού μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού είναι η μετάβαση προς την ενίσχυση της επιθυμίας για αλλαγή.

Συνεδρίες καθοδήγησης σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (6.4): η συλλογή μελετών περιπτώσεων θα μας επιτρέψει να ανακαλύψουμε τι θέλει να αλλάξει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, να διαπιστώσουμε τα οφέλη αυτής της αλλαγής και να τα επικοινωνήσουμε και να τα μοιραστούμε με το μέντορα και τους οικείους του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

3. Εξασφάλιση γνώσης σχετικά με τον τρόπο αλλαγής

Το ορόσημο της γνώσης στη μεθοδολογία ADKAR αφορά κυρίως την κατάρτιση και την εκπαίδευση. Για να ξεκινήσει η μετάβαση, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα πρέπει να κατανοήσει πώς θα επηρεαστεί η ζωή του. Επομένως, είναι απαραίτητο να παρέχονται γνώσεις και να χρησιμοποιούνται πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Είναι σημαντικό να αφιερώσετε χρόνο για να αξιολογήσετε ποιες πρόσθετες δεξιότητες, εργαλεία και καθήκοντα θα απαιτηθούν για την αλλαγή.

Πώς να το κάνετε:

Πρακτικές συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής: συγκεκριμένα παραδείγματα/έναν κατάλογο συμβουλών στις οποίες έχει πρόσβαση ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός στην αρχή της σταδιοδρομίας του και τις οποίες ο μέντορας θεωρεί χρήσιμο να εφαρμόσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.

4. Διασφάλιση ότι ο αρχάριος εκπαιδευτικός μπορεί να κάνει την αλλαγή

Ανεξάρτητα από το πόσο καλά γνωρίζουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί πώς να κάνουν κάτι, η εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους καθορίζει το αν μπορούν ή όχι να κάνουν κάτι ή ακόμα και αν θα κάνουν κάτι. Δίνοντας στους νέους εκπαιδευτικούς την ευκαιρία να δοκιμάσουν την αλλαγή πριν από την πλήρη εφαρμογή της, τους δίνεται η ευκαιρία να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, μπορείτε να παρακολουθείτε την αλλαγή και να παρέχετε λεπτομερή ανατροφοδότηση, χρησιμοποιώντας ξανά το ερωτηματολόγιο και συγκρίνοντας τα αποτελέσματα.

5. Ενίσχυση της αλλαγής

Μόλις εδραιωθούν οι νέες συνήθειες, ενισχύστε την αλλαγή για μεγάλο χρονικό διάστημα μετά την εφαρμογή της και επισημάνετε την πρόοδο κατά τη διάρκεια και μετά τη μεταβολή, ώστε να μπορέσετε να αναπτύξετε και να διατηρήσετε τον αρχικό ενθουσιασμό. Τέλος, συμπεριλάβετε χρόνο για ενίσχυση στο σχέδιο διαχείρισης αλλαγών.

Η μεθοδολογία που δομείται εδώ βασίζεται σε μια στρατηγική που περιλαμβάνει τη χρήση 5 δραστηριοτήτων, οι οποίες προσδιορίζονται κατά σειρά παρακάτω και έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν τον εκπαιδευτικό στο σχεδιασμό του για την αλλαγή. Στο τέλος, ο εκπαιδευτικός θα πρέπει να δημοσιεύσει το σχέδιό του για την αλλαγή, χρησιμοποιώντας τη μεθοδολογία που περιγράφεται παραπάνω.

Δεδομένου ότι η ενότητα αυτή είναι εγκάρσια σε όλο το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα, θα ήταν σημαντικό να πραγματοποιούνται μηνιαίες συναντήσεις ελέγχου μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού για την άρση ορισμένων περιορισμών ή προκλήσεων που μπορεί να αντιμετωπίζει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, για παράδειγμα, προβλήματα διαχείρισης χρόνου, έλλειψη συναισθηματικών ορίων, άγχος, μειωμένη απόδοση, αντιδεοντολογική πρακτική κ.λπ. Κατά τη διάρκεια αυτών των κοινών συναντήσεων, ο μέντορας μπορεί να επανεξετάσει τα εργαλεία και να δουλέψει με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό πάνω στις μελέτες περιπτώσεων, το ερωτηματολόγιο ευημερίας ή ακόμη και να επανεξετάσει τις συμβουλές καλών πρακτικών για να τον βοηθήσει να ξεπεράσει τα προβλήματά του και να μην ξεχνά να χαίρεται για κάθε επιτυχία και νέο επίτευγμα.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.



7.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα

Το παρόν υλικό προτείνεται να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση της ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας ADKAR. Αφιερώστε χρόνο για να απαντήσετε στις ερωτήσεις και να μοιραστείτε τα αποτελέσματα με το μέντορα. Επαναλάβετε το ερωτηματολόγιο στη φάση ΔΡΑΣΗΣ και συγκρίνετε τα αποτελέσματα.

Προσωπικά στοιχεία

Ηλικία	
Φύλο	
Προϋπηρεσία	
Τομέας/τμήμα	

Εξισορρόπηση της εργασίας και της προσωπικής ζωής σας

	Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
Εργάζεστε συνήθως περισσότερες από 5 ημέρες την εβδομάδα;					
Εργάζεστε συνήθως περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα;					
Πόσο συχνά σκέφτεστε ή αγχώνεστε για τη δουλειά; (όταν δεν εργάζεστε)					
Πιστεύετε ότι μπορείτε να εξισορροπήσετε την προσωπική και την επαγγελματική σας ζωή;					
Θεωρείτε ότι αδυνατείτε να αφιερώσετε αρκετό χρόνο στην οικογένειά σας;					
Χάνετε μερικές φορές ποιοτικό χρόνο με την οικογένειά σας ή τους φίλους σας εξαιτίας της πίεσης της δουλειάς;					
Αισθάνεστε ποτέ κούραση ή κατάθλιψη λόγω της εργασίας;					
Βρίσκετε χρόνο για να γυμναστείτε;					
Μπορείτε να αφιερώσετε χρόνο κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να προετοιμαστείτε για τα μαθήματά σας;					
Αναλαμβάνει το σχολείο σας πρωτοβουλίες για τη διαχείριση της ισορροπίας επαγγελματικής-προσωπικής ζωής των εκπαιδευτικών του;					
Εργάζεστε πολλές ώρες ή κάνετε υπερωρίες, ακόμη και στις αργίες;					
Διαχειρίζεστε καλά το χρόνο σας;					
Είστε παραγωγικοί στην εργασία σας;					



Ταξινομήστε ανάλογα με τη σημασία που έχει καθένα από τα παρακάτω για εσάς για την εξισορρόπηση της προσωπικής και της επαγγελματικής ζωής σας

Παράγοντες	Ταξινόμηση
Πιο ευέλικτο ωράριο	
Εργασία από το σπίτι όταν δεν έχω μαθήματα	
Αποκοπή από την εργασία κατά τη διάρκεια των σχολικών διακοπών	
Άδεια σε περιπτώσεις έκτακτης ανάγκης και εκδηλώσεων	
Υποστήριξη από τα μέλη της οικογένειας	
Υποστήριξη από τους συναδέλφους/το διευθυντή του σχολείου	
Λιγότερος φόρτος εργασίας στο σχολείο	
Εργασιακή ασφάλεια	
Προβλεπόμενο πρόγραμμα εργασίας	

Σημειώστε τους παράγοντες που σας δίνει κίνητρο για την εργασία σας

Παράγοντες
Προσωπική ικανοποίηση
Αντικείμενο εργασίας
Οικονομική ανεξαρτησία
Μισθός
Υποστήριξη από την οικογένειά μου
Εργασία με νέους ανθρώπους
Μάθηση από συναδέλφους (ανταλλαγή εργαλείων, δραστηριοτήτων, μεθοδολογιών...)
Υπέρβαση εμποδίων
Βελτίωση των ήπιων δεξιοτήτων μου (κριτική σκέψη, προσαρμοστικότητα, αυτογνωσία, δημιουργικότητα, επικοινωνία, ομαδική εργασία...)
Παροχές άδειας
Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη
Ώρες εργασίας
Κουλτούρα του οργανισμού
Εργασιακή ασφάλεια



7.3 ΟΔΗΓΟΣ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

Εκτιμώμενος χρόνος: 2 ώρες.

Το παρόν υλικό προτείνεται να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση της ΣΥΝΕΙΔΗΤΟΠΟΙΗΣΗΣ, στο πλαίσιο της μεθοδολογίας ADKAR. Αφιερώστε χρόνο για να μελετήσετε τα θέματα που σχετίζονται με: Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής, καθορισμό στόχων, διαχείριση χρόνου, πώς είμαι στη δουλειά, πώς είμαι στο σπίτι, διαχείριση άγχους, και βοηθήστε τους αρχάριους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν τους στόχους τους και να μπορέσουν να τους ιεραρχήσουν. Μην ξεχάσετε να καταγράψετε κάποιες σκέψεις.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ / ΘΕΜΑΤΑ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	Σκέψεις, βασικά σημεία
Οφέλη μιας υγιούς ισορροπίας <ul style="list-style-type: none"> • Τι και γιατί είναι σημαντικό • Αυξημένη παραγωγικότητα • Βελτιωμένη ψυχική και σωματική υγεία • Ενισχυμένο ηθικό 	<p>Τι σημαίνει για εσάς η διατήρηση ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής;</p> <p>Θεωρείτε ότι η σχέση μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής σας ζωής είναι ισορροπημένη;</p> <p>Ποιες ενδείξεις έχετε ότι η ζωή σας είναι ισορροπημένη ή όχι; (Αυτό μπορεί να έχει να κάνει, για παράδειγμα, με το γεγονός ότι ζείτε στο ίδιο μέρος με την οικογένειά σας και έχετε χρόνο να χαλαρώσετε και να πιείτε καφέ το πρωί...).</p> <p>Στο τέλος της ημέρας σας και αφού αναλογιστείτε τι έχετε ή δεν έχετε ολοκληρώσει, τι είδους εργασίες αναβάλλετε συνήθως;</p> <p>Ποιες δραστηριότητες στην καθημερινότητά σας σας προσφέρουν τη μεγαλύτερη ικανοποίηση;</p> <p>Ποιες δραστηριότητες στην καθημερινότητά σας σας προσφέρουν τη μικρότερη ικανοποίηση;</p> <p>Βρίσκετε την εργασία σας επικοινωνιακή και ουσιαστική;</p>	
Καθορισμός στόχων και τομέων δράσης <ul style="list-style-type: none"> • Τα τρία p: Planning, Prioritizing και Performing, δηλαδή σχεδιασμός, ιεράρχηση και εκτέλεση έναντι του ενθουσιασμού, της υπομονής και της εμμονής 	<p>Τι σας συναρπάζει στην εργασία σας; Τι σας παρακινεί να προχωρήσετε παραπέρα;</p> <p>Ποιοι είναι οι προσωπικοί και επαγγελματικοί σας στόχοι για το μέλλον;</p> <p>Μπορείτε να τους ιεραρχήσετε συνολικά;</p> <p>Τι είστε διατεθειμένοι να κάνετε για να τους επιτύχετε;</p>	
Διαχείριση χρόνου <ul style="list-style-type: none"> • Μήτρα διάκρισης του επείγοντος από το σημαντικό • Μαθαίνω να λέω «όχι» • Παραμένω ευέλικτος 	<p>Πόσες ώρες εργάζεστε την εβδομάδα;</p> <p>Πόσες ώρες την εβδομάδα περνάτε στην εργασία σας;</p> <p>Πόσο χρόνο αφιερώνετε στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης;</p> <p>Χρειάζεται να ελέγχετε το κινητό και το email σας όταν φεύγετε από τη δουλειά;</p> <p>Ποιος είναι ο μεγαλύτερος περισπασμός στο χώρο εργασίας σας;</p> <p>Πόσο χρόνο έχετε για τα χόμπι σας;</p> <p>Τι κάνετε για να χαλαρώσετε μετά από μια κουραστική μέρα στη δουλειά;</p> <p>Πόσο χρόνο περνάτε με την οικογένεια και τους φίλους σας μέσα στην εβδομάδα; Τι κάνετε μαζί τους;</p>	
Πώς είμαι στην εργασία μου <ul style="list-style-type: none"> • Αφήνω το άγχος στο σπίτι • Υλοποιώ σε μικρότερα βήματα τις μεγάλες εργασίες • Αναθέτω • Θέτω ακριβείς στόχους 	<p>Συνήθως ανυπομονείτε για την αυριανή ημέρα ή νιώθετε άγχος;</p> <p>Αναθέτετε καθήκοντά σας στους συναδέλφους σας;</p> <p>Ζητάτε τη συνεργασία τους;</p>	
Πώς είμαι στο σπίτι <ul style="list-style-type: none"> • Αφήνω το άγχος της δουλειάς στη δουλειά • Απενεργοποιώ το τηλέφωνό μου • Αφιερώνω χρόνο στον εαυτό μου • Διατηρώ τα όριά μου 	<p>Πόσο χρόνο περνάτε με τους φίλους σας χωρίς να σας νοιάζει ο χρόνος;</p> <p>Έχετε συνήθως την ενέργεια να κάνετε κάτι που σας διασκεδάζει πριν/μετά τη δουλειά;</p> <p>Εργάζεστε από το σπίτι στα ρεπό σας;</p>	
Διαχείριση άγχους <ul style="list-style-type: none"> • Άσκηση 	<p>Πόσο συχνά γυμνάζεστε;</p> <p>Κάνετε ολόκληρο το μεσημεριανό σας διάλειμμα;</p>	



<ul style="list-style-type: none">• Καλή διατροφή• Επαρκής ύπνος• Αυτοαξιολόγηση	<p>Παίρνετε πάντα όλες τις ημέρες των διακοπών σας κάθε χρόνο; Ποια είναι μεγαλύτερη προτεραιότητα για εσάς, η δουλειά σας ή η προσωπική σας ζωή; Πώς αντιμετωπίζετε τις υπερωρίες; Σας παίρνει πολλή ώρα η μετακίνηση προς τη δουλειά; Πόσες ώρες κοιμηθήκατε την περασμένη εβδομάδα;</p>	
<p>Ορισμένα σχολεία προσφέρουν εξατομικευμένη υποστήριξη ανάπτυξης για να βοηθήσουν τα μέλη του προσωπικού να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν τα δυνατά τους σημεία και να τους δώσουν τη δυνατότητα να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητές τους. Το σχολείο προσφέρει ένα πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα για να σας υποστηρίξει σε αυτό.</p>		



7.4 ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ ΚΑΘΟΔΗΓΗΣΗΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα.

Πρόκειται για μια συλλογή μελετών περίπτωσης (6 συνολικά) με πιθανά σενάρια που ο μέντορας μπορεί να εξετάσει κατά τη φάση επιθυμίας (Desire) της μεθοδολογίας ADKAR. Ο μέντορας μπορεί να επιλέξει μία ή περισσότερες περιπτώσεις ως βάση για μια συζήτηση με μια ομάδα υποστήριξης στο πλαίσιο ενός εργαστηρίου (συνάδελφοι, διευθυντής σχολείου...). Οι περιπτώσεις μπορεί να είναι προσαρμοσμένες ή να προέρχονται από συγκεκριμένο περιβάλλον. Τελικός στόχος είναι να διαπιστώσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ότι η αλλαγή είναι απαραίτητη και ότι την επιθυμεί.

Κατάλογος μελετών περίπτωσης:

- 1^η περίπτωση: Η λεπτή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής: Πώς ένας εκπαιδευτικός βρήκε λύση
- 2^η περίπτωση: Προσπαθώντας να τα κάνω όλα
- 3^η περίπτωση: Μια νέα προσέγγιση
- 4^η περίπτωση: «Οι καλά λαδωμένες μηχανές δεν χαλάνε.» - Phonte
- 5^η περίπτωση: Η άποψή μου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως εκπαιδευτικός
- 6^η περίπτωση: Προσπάθησα. Μα πόσο προσπάθησα...

Οι περιπτώσεις:

1^η περίπτωση: Η λεπτή ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής: Πώς ένας εκπαιδευτικός βρήκε λύση

Ο Quan Neloms είναι σήμερα σύμβουλος και υπηρέτησε κατά το παρελθόν ως καθηγητής κοινωνικών επιστημών στην περιφέρεια του Ντιτρόιτ. Ήταν ένας από τους πρώτους επιτυγχόντες της εκπαιδευτικής υποτροφίας Teach 313 του Ντιτρόιτ. Ο Neloms ίδρυσε το Lyricist Society, ένα εξωσχολικό πρόγραμμα που συνδυάζει το γραμματισμό και τις δημιουργικές τέχνες. Οι μαθητές που συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα κέρδισαν βραβείο Grammy για ένα ραπ βίντεο που δημιούργησαν με ένα iPhone. Ο Neloms συντονίζει, επίσης, το In Demand, μια πρωτοβουλία για την πρόσληψη μαύρων εκπαιδευτικών.

Για χρόνια, δούλευα πολλές ώρες στο σχολείο και δεν είχα χρόνο για την οικογένειά μου. Τελικά, ένα πρωί, στις 4:30 τα ξημερώματα, ο γιος μου έκανε σαφή με οδυνηρό τρόπο την έλλειψη ισορροπίας που υπήρχε.

Είχα σηκωθεί από τα χαράματα για να γυμναστώ, όπως κάνω σχεδόν κάθε μέρα. Αυτό το πρωινό πριν από μερικά χρόνια, ο μεγαλύτερος γιος μου, που ήταν τότε 8 ετών, ξύπνησε και αυτός και κουβεντιάζαμε ενώ ετοιμαζόμουν. Καθώς έφευγα από το σπίτι, ο γιος μου γύρισε για να επιστρέψει στο κρεβάτι του. Στάθηκε και είπε: «Σ' αγαπώ, μπαμπά. Τα λέμε αύριο».

Τα λέμε αύριο; Σκέφτηκα για λίγο. Έμεινα άναυδος. Ήξερα ότι ο γιος μου δεν είχε σκοπό να φανεί αγενής. Είπε απλώς κάτι από την εμπειρία του, και ήταν αλήθεια. Συχνά δεν κατάφερνα να γυρίσω σπίτι πριν τα παιδιά μου πέσουν για ύπνο, οπότε δεν τα έβλεπα μέχρι την επόμενη μέρα. Ήξερα πως κάτι έπρεπε να αλλάξει.

Του Quan Neloms — 31 Δεκεμβρίου 2019



2^η περίπτωση: Προσπαθώντας να τα κάνω όλα

Κατά ειρωνικό τρόπο, ένας ισχυρός συνδυασμός θετικών στοιχείων στη ζωή μου ως παιδί με οδήγησε στην υπερκόπωση ως ενήλικα. Μεγάλωσα στο Ντιτρόιτ και είχα την τύχη να είμαι μέλος μιας οικογένειας που με στήριζε και με φρόντιζε, να συναντήσω ευαισθητοποιημένους εκπαιδευτικούς που νοιάζονταν για τα παιδιά και να υποστηρίζονται οι προσπάθειές μου στο σχολείο από μια αφοσιωμένη κοινότητα. Αυτό το τρίπτυχο είχε ως αποτέλεσμα να εκτεθώ σε εμπειρίες και ευκαιρίες που μου άλλαξαν τη ζωή και η εκπαίδευσή μου, τόσο εντός όσο και εκτός σχολείου, να είναι γεμάτη πολιτιστική υπερηφάνεια και ευαισθητοποίηση.

Ήξερα πόσο ευλογημένος ήμουν. Όταν, λοιπόν, έγινα εκπαιδευτικός, ήθελα να κάνω ό,τι περνούσε από το χέρι μου για να προσφέρω στους μαθητές μου τις ίδιες εμπειρίες και την ίδια υποστήριξη.

Έτσι, στρώθηκα στη δουλειά. Εκτός από τη βασική μου δουλειά ως καθηγητής κοινωνικών επιστημών και, αργότερα, ως σχολικός σύμβουλος, ίδρυσα το Lyricist Society, όπου οι μαθητές μπορούν να αποκτήσουν «φωνή» μέσα από δημιουργικά μέσα. Με συγκίνηση βλέπω τους μαθητές μου να κερδίζουν βραβεία και να ταξιδεύουν στο εξωτερικό για να μοιραστούν το περιεχόμενο που δημιούργησαν. Έχω εργαστεί και σε άλλα προγράμματα, όπως η βοήθεια για το σχεδιασμό των ακαδημιών της 9ης τάξης, η παροχή συμπληρωματικών εξωσχολικών μαθημάτων και ο σχεδιασμός σχολικών εκδρομών για κάμπινγκ.

Κατά βάθος, ήξερα ότι δεν άντεχα άλλο. Παρ' όλ' αυτά συνέχιζα, γιατί ένιωθα προσωπικά υπεύθυνος για την επιτυχία του σχολείου μου και των μαθητών μας. Αυτό το αίσθημα ευθύνης, σε συνδυασμό με την επιθυμία μου να ανταποδώσω όσα έλαβα ο ίδιος ως παιδί, οδήγησαν στην έλλειψη ισορροπίας του χρόνου και της ενέργειάς μου, που αναλώνονταν ολοκληρωτικά σε υποθέσεις που σχετίζονταν με το σχολείο.

Συχνά, δεν έφευγα από τη δουλειά παρά μόνο αργά το βράδυ. Διαπίστωνα ότι έκανα περισσότερα για τους μαθητές μου παρά για τα παιδιά μου. Είχα καλές προθέσεις, αλλά ο αλτρουισμός μου είχε γίνει ένα τέρας που καταβρόχθιζε όλο μου το χρόνο.

3^η περίπτωση: Μια νέα προσέγγιση

Καθώς σκεφτόμουν πώς να ξαναβρώ μια υγιή ισορροπία, σκέφτηκα τις εμπειρίες μου ως νεαρός στο Ντιτρόιτ. Πώς μπορούσαν οι ενήλικες που εμπλέκονταν στη ζωή μου πριν από τόσα χρόνια να μεγαλώνουν παιδιά και να έχουν χρόνο για την οικογένεια και όπως φαινόταν να μπορούν να απολαμβάνουν τη ζωή τους; Και γιατί δεν μπορούσα εγώ να το κάνω αυτό;

Συνειδητοποίησα ότι έκανα μια πολλή σημαντική δουλειά μόνος μου. Δεν ζητούσα ούτε ήθελα βοήθεια, οπότε η δουλειά μου απορροφούσε πλήρως το χρόνο μου. Συνειδητοποίησα ότι καθώς προσπαθούσα να αναπαράγω τις εμπειρίες μου ως νεαρού, απέτυχα να αναπαράγω το παραπάνω τρίπτυχο υποστήριξης, οικογένειας, εκπαιδευτικοί και κοινότητα, που συνεργάζονταν για να βοηθήσουν όλους εμάς τους νέους. Αντί να συνεργάζομαι με την κοινότητά μου, δούλευα ατομιστικά και με συγκεντρωτικό τόπο μόνος μου.

Ήξερα ότι όφειλα να συνεχίσω το έργο για το οποίο νοιαζόμουν τόσο πολύ, αλλά δεσμεύτηκα να ζητήσω και βοήθεια.

Κατ' αρχάς, ζήτησα από τους γονείς και τους εκπαιδευτικούς που ενδιαφέρονταν όσο κι εγώ για την ευημερία του σχολείου μας να βοηθήσουν στο σχεδιασμό της προσεχούς σχολικής χρονιάς.



Χωρίσαμε τις μεγάλες ιδέες μας σε φάσεις και εργασίες που θα μπορούσαν να ολοκληρωθούν από εθελοντές. Στη συνέχεια, πήραμε έγκριση για το σχέδιό μας από τη διεύθυνση του σχολείου.

Τέλος, πήραμε την έγκριση άλλων γονέων. Μια μικρή ομάδα εκπαιδευτικών μαζί με εμένα αφιερώσαμε χρόνο το καλοκαίρι για να τους επισκεφτούμε στα σπίτια τους και να τους ενημερώσουμε για τα καινοτόμα σχέδιά μας για την επόμενη χρονιά. Ζητήσαμε την υποστήριξη τους ως εθελοντών και τη δέσμευσή τους ως γονέων. Παράλληλα, ενισχύσαμε την υποστήριξη και προσελκύσαμε εθελοντές από την κοινότητα μέσω αναρτήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης και επισκέψεων σε εκκλησίες, καθώς και με την ενεργοποίηση των προσωπικών δικτύων των γονέων και των εκπαιδευτικών του σχολείου μας. Η βασική ιδέα ήταν ότι η επένδυση στην προσέλκυση προσωπικού στην αρχή θα απέδιδε καρπούς κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς.

Και ξέρετε κάτι; Με συγκίνησε το κύμα βοήθειας και υποστήριξης που λάβαμε. Οι εκπαιδευτικοί μας, οι οικογένειες και τα μέλη της κοινότητας πηγαινοέρχονταν καθημερινά στο σχολείο για να βοηθήσουν τους μαθητές να αποκτήσουν ένα ευρύ φάσμα εμπειριών και ευκαιριών. Το τρίπτυχο υποστήριξης ήταν σε πλήρη δράση. Μπόρεσα να αφιερώσω περισσότερο χρόνο στην εκπαίδευση των δικών μου παιδιών και στις εξωσχολικές τους δραστηριότητες, διευκολύνοντας έτσι τη σύζυγό μου. Επιπλέον, επειδή στο σχολείο επικρατούσε πλέον μια πιο οικογενειακή ατμόσφαιρα, μπόρεσα να εμπλέξω την οικογένειά μου στη δουλειά μου. Έγινε μια προσπάθεια στην οποία επενδύσαμε όλοι μαζί.

4^η περίπτωση: «Οι καλά λαδωμένες μηχανές δεν χαλάνε.» — Phonte

Ο μαραθώνιος εργασίας στο σχολείο, χωρίς να έχουμε αρκετό χρόνο για τα αγαπημένα μας πρόσωπα ή για την αυτοφροντίδα μας, οδηγεί στην τριβή και τη φθορά. Σε πολλά μπλουζάκια υπάρχουν μηνύματα που εξυμνούν το μόχθο. Η τριβή όμως υποδηλώνει βλάβη του συστήματος.

Έμαθα ότι ζητώντας και λαμβάνοντας βοήθεια από το τρίπτυχο υποστήριξης, μπορώ να έχω περισσότερο χρόνο για τη ζωή μου εκτός σχολείου. Έκτοτε έχω υιοθετήσει την προσέγγιση της ομαδικής προσπάθειας και σε άλλες δράσεις μου για την υποστήριξη της νεολαίας της πόλης μου. Προτρέπω όλους τους εκπαιδευτικούς να βλέπουν τις κοινότητές τους ως πόρους. Οφείλουμε να βασιστούμε στη στήριξη όλων για την υποστήριξη των μαθητών. Το καθήκον της ενθάρρυνσης και της προώθησης της επιτυχίας τους είναι πολύ δύσκολο για να το χειρίζονται μόνοι τους οι εκπαιδευτικοί.

5^η περίπτωση: Η άποψή μου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως εκπαιδευτικός

Ξεκίνησα να διδάσκω με το που αποφοίτησα από το Πανεπιστήμιο, όταν ήμουν μόλις 22 ετών. Πάντα ανατριχιάζω ελαφρώς αναλογιζόμενη τον 22χρονο εαυτό μου ως πρωτοετή εκπαιδευτικό, αλλά αυτή η εκδοχή του εαυτού μου είναι το σημείο από το οποίο ξεκινάει αυτή η ιστορία. Δούλευα μία ή δύο ημέρες την εβδομάδα σε ένα κατάστημα μεταχειρισμένων ειδών για τα τρία πρώτα χρόνια μου ως εκπαιδευτικός, μέχρι που έμεινα έγκυος στον πρώτο μου γιο και αποφάσισα ότι μία δουλειά ήταν ήδη αρκετά εξαντλητική. Ενώ δούλευα στο κατάστημα αυτό, περνούσα σχεδόν κάθε Κυριακή βαθμολογώντας γραπτά και προετοιμάζοντας μαθήματα για τουλάχιστον 3-4 ώρες, μερικές φορές και όλη την ημέρα. Ένα από αυτά που μετανιώνω περισσότερο είναι όταν κάποιος έδωσε εισιτήρια για μια θεατρική παράσταση στον σύζυγό μου και εγώ αναγκάστηκα να του πω ότι δεν μπορούσα να πάω μαζί του επειδή είχα να βαθμολογήσω πολλά γραπτά.

Σήμερα, ως έμπειρη εκπαιδευτικός με εννέα χρόνια προϋπηρεσίας, έχω επιτύχει μια πολύ καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και δεν ασχολούμαι πια με σχολικές εργασίες τα σαββατοκύριακα. Αν και υπάρχουν πολλές θλιβερές ιστορίες σχετικά με τις υπερβολικές ώρες που περνούν στο σχολείο οι εκπαιδευτικοί και τις απλήρωτες υπερωρίες που κάνουν, μπορώ να σας πω ειλικρινά ότι δεν είναι ανάγκη να συμβαίνει αυτό. Μέσω ποικίλων διδακτικών μεθόδων, αποτελεσματικού σχεδιασμού μαθημάτων και προσεκτικής ιεράρχησης προτεραιοτήτων, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τον χρόνο τους κατά τη διάρκεια της σχολικής ημέρας και της σχολικής εβδομάδας, ώστε τα σαββατοκύριακα να μπορούν να αφιερωθούν (όπως θα έπρεπε) στους φίλους και την οικογένειά τους.

Allison Stacy

6^η περίπτωση: Προσπάθησα. Μα πόσο προσπάθησα...

Σταμάτησα να φέρνω γραπτά για βαθμολόγηση στο σπίτι και παράτησα πολλά από τα πρόσθετα καθήκοντα στη δουλειά. Όσο ήμουν στη δουλειά, δεν μιλούσα για το γιο μου, ήμουν εκεί για να επικεντρωθώ στους μαθητές μου. Ήταν υποχρεωτικό να δίνω στους μαθητές μου τον αριθμό του κινητού μου τηλεφώνου, ήταν στη σύμβασή μου, αλλά όρισα συγκεκριμένες ώρες που μπορούσαν να με καλέσουν, γενικά αφού ο γιος μου είχε πέσει για ύπνο. Η δουλειά έμενε στη δουλειά και το σπίτι έμενε στο σπίτι...και παραλίγο να τρελαθώ.

Περνούσα όλο το χρόνο μου στη δουλειά προσπαθώντας απεγνωσμένα να μην «πνιγώ». Ένωθα σαν να ήμουν πάλι πρωτοετής εκπαιδευτικός, αλλά εργαζόμουν ήδη έξι χρόνια. Δεν υπήρχε ούτε ένα δευτερόλεπτο κατά τη διάρκεια της ημέρας για να καθίσω και να πάρω μια ανάσα, και όποτε το προσπαθούσα, ένιωθα σαν να στερούσα είτε από τους μαθητές μου είτε από το γιο μου το χρόνο και την προσοχή που δικαιωματικά τους ανήκαν.

Αυτό το άγχος επεκτεινόταν και σε ό,τι συνέβαινε στο σπίτι. Δεν μπορούσα να κοιμηθώ αφενός επειδή είχα ένα μικρό παιδί και αφετέρου επειδή ένιωθα να πνίγομαι με τα μικροπράγματα της δουλειάς. Ένωθα ότι κάθε λεπτό που περνούσα στο σπίτι έπρεπε να ασχολούμαι με το να είμαι καλός γονιός, να είμαι από κοντά, να έχω πρακτική αλληλεπίδραση με ένα νήπιο που, ειλικρινά, του αρκούσε απολύτως να κάθεται μισή ώρα και να ταιΐζει το σκύλο μας τον Cheerios. Έπρεπε να είμαι συνεχώς παραγωγική στη δουλειά και συνεχώς απασχολημένη στο σπίτι.

Πήρα, λοιπόν, τελικά μια απόφαση που άλλαξε τη ζωή μου: τα παράτησα. Αντί να είμαι εκπαιδευτικός εννέα ώρες την ημέρα και μαμά τις υπόλοιπες, έγινα μαμά-εκπαιδευτικός.

Άρχισα να παίρνω τα γραπτά στο σπίτι για να τα βαθμολογώ μερικά βράδια την εβδομάδα. Βαθμολογούσα γραπτά ενώ ο γιος μου ζωγράφιζε ή έπαιζε. Τώρα βαθμολογώ ενώ κάνει τα μαθήματά του, και μερικές φορές παραλείπουμε την εξάσκηση γραφής αριθμών για να γράψει εκείνος τους βαθμούς στα γραπτά των μαθητών μου. Πού και πού παίρνουμε τα μαθήματά μας, το βαθμολόγιο και μερικά βιβλία ή υλικά ζωγραφικής και περνάμε το απόγευμά μας στο ζαχαροπλαστείο Waffle House για να κάνουμε τις εργασίες μας παρέα.

Επανήλθα στα πρόσθετα αντικείμενα που με κάνουν να αγαπώ τη δουλειά μου: να καθοδηγώ μαθητές ως μέντορας, να οργανώνω πρόσθετα προγράμματα, να είμαι η βασική κοινωνικός λειτουργός για τους μαθητές μου. Αλλά τώρα το κάνω με βοηθό. Το παιδί μου περνάει μερικές φορές τα πρωινά του Σαββάτου σε σχολικούς αγώνες ποδοσφαίρου, τους οποίους συνήθως απολαμβάνει, ακόμη και αν παραπονιέται γι' αυτούς στην αρχή. Τον παίρνω μαζί σε διάφορες περιοχές που κατοικούν άνθρωποι με χαμηλό εισόδημα και έχει δει τα μικρότερα αδέρφια των μαθητών μου να απολαμβάνουν τα ρούχα και τα παιχνίδια του.



Το σπίτι εισέρχεται περισσότερο στη δουλειά τώρα, επίσης. Δεδομένου ότι είμαι κατά κάποιον τρόπο υπεύθυνη βαθμολόγησης και προγραμματισμού, περιστασιακά προγραμματίζω να πάω να διαβάσω ιστορίες στην τάξη του γιου μου στο νηπιαγωγείο. Πέρυσι, πήγαμε με όλα τα παιδιά της έβδομης τάξης τριήμερη εκδρομή για κάμπινγκ, ενώ ο σύζυγός μου χρειαζόταν και αυτός να λείψει για δουλειά, οπότε το τετράχρονο παιδί μας ήρθε μαζί μου. Τελειοποιήθηκε στις φάρσες, δοκίμασε μάνγκο με τσίλι σε σκόνη (δεν το συνιστώ) και έκανε τον κατάσκοπο σε ένα παιχνίδι Capture the Flag. Οι μαθητές μου τον ξέρουν και τον αγαπούν και καταλαβαίνουν όταν πρέπει να σταματήσω τη δουλειά για να αφαιρέσω χειρουργικά ένα μικροσκοπικό κομμάτι Lego από το αυτί του. (Παρεμπιπτόντως, η εγχείρηση πήγε καλά.)

Φυσικά, ορισμένα όρια είναι ιερά και απαραβίαστα

Οι μαθητές μου με καλούν για βοήθεια με τα μαθήματα μετά το σχολείο, αλλά αν με καλούν την ώρα που διαβάζω στο γιο μου ένα παραμύθι για να κοιμηθεί, αφήνουν φωνητικό μήνυμα. Στους μαθητές μου αρέσει να ακούνε ιστορίες για τον γιο μου, αλλά καθώς μεγαλώνει πρέπει να προσέχω λίγο περισσότερο την ιδιωτικότητά του...στο κάτω κάτω, μπορεί να είναι μαθητής στο σχολείο μου σε λίγα χρόνια.

Ο δικός μου τρόπος δεν θα λειτουργούσε για όλους. Έχω μόνο ένα παιδί αυτή τη στιγμή...όταν το δεύτερο κάνει την εμφάνισή του σε περίπου ένα μήνα, αυτή η προσεκτικά σχεδιασμένη «ανισορροπία» μπορεί να τινάχθει στον αέρα. Το σπίτι μας, το σχολείο μου και το σχολείο του μικρού απέχουν μεταξύ τους περίπου πέντε λεπτά. Το παιδί μου είναι υγιές και εξωστρεφές. Δεν υπάρχουν πάντα αυτοί οι παράγοντες, πράγμα που σημαίνει ότι το παιχνίδι θα είναι διαφορετικό για τον καθένα.

Αυτό ακριβώς θέλω να πω. Ο αυστηρός διαχωρισμός της διδασκαλίας από την οικογένεια προβάλλεται συχνά ως ο μόνος τρόπος για να διατηρήσετε σώας τας φρένας και να είστε ένας αξιοπρεπής εκπαιδευτικός και υπεύθυνος γονέας...όμως δεν είναι έτσι. Όπως κάθε άνθρωπος σε αυτόν τον κόσμο, έχω πολλούς διαφορετικούς ρόλους: εκπαιδευτικός, γονέας, σύζυγος και, μερικές φορές, ακόμη και αυτόνομος άνθρωπος! Όταν σταμάτησα να πασχίζω να προγραμματίσω κάθε έναν από αυτούς τους ρόλους σε ένα τακτικό, συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, μου έγινε πολύ πιο εύκολο να είμαι ένα ακατάστατο, ευέλικτο, ολοκληρωμένο ανθρώπινο ον. Και αυτό αποδείχθηκε ότι ήταν ακριβώς αυτό που χρειαζόνταν οι μαθητές μου και η οικογένειά μου.



7.5 ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑΣ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

Εκτιμώμενος χρόνος: 1 ώρα.

Πρόκειται για μια συλλογή συμβουλών (12 συνολικά) που μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά τη φάση γνώσης (Knowledge) της μεθοδολογίας ADKAR. Επιλέξτε τις συμβουλές που ταιριάζουν περισσότερο στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό και συζητήστε τις μαζί του. Βασιστείτε στη δική σας προσωπική εμπειρία. Επανεξετάστε τις συμβουλές στη φάση ενίσχυσης (Reinforcement), επιλέγοντας τις ίδιες ή διαφορετικές συμβουλές, για να ενισχύσετε τη νέα ικανότητα.

Αφιερώστε χρόνο για να αναπτύξετε ένα όραμα

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σημαίνει κάτι διαφορετικό για τον κάθε άνθρωπο. Για ορισμένους εκπαιδευτικούς, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι θέλουν να αφοσιώνονται στην εργασία τους κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους, αλλά να αποστασιοποιούνται ολοκληρωτικά στις διακοπές και τα καλοκαίρια. Για άλλους, ο στόχος μπορεί να είναι να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο κατά τις σχολικές ημέρες στις οικογενειακές υποχρεώσεις. «Πώς οραματίζεστε να είναι η ζωή και η δουλειά σας;», ρωτά η Alstad-Davies. Ένας τρόπος για να μπορέσετε να κάνετε αυτή τη διάκριση, είτε, είναι να κρατάτε ημερολόγιο σχετικά με το «τι θέλετε να κάνετε στην καριέρα σας και τι στην προσωπική σας ζωή».

Δουλέψτε πιο έξυπνα, όχι πιο σκληρά

Εντοπίστε και εξαλείψτε τις μη ουσιώδεις εργασίες. Ένας τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι να εφαρμόσετε την Αρχή του Pareto ή τον κανόνα 80/20 στην καθημερινότητά σας. Ο Vilfredo Pareto ήταν ένας οικονομολόγος που θεωρούσε ότι αποκομίζουμε το 80% των αποτελεσμάτων του 20% του έργου που παράγουμε. Ο εκπαιδευτικός Dave Stuart Jr. Αναλύει τον κανόνα 80/20 για τους εκπαιδευτικούς: «Το 80% των αποτελεσμάτων στην επίδοση των μαθητών οφείλεται στο 20% της δουλειάς που κάνουμε με τους μαθητές.» Ο Stuart συνιστά να περιορίσουμε το χρόνο που αφιερώνουμε για να απαντάμε σε μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, να ασχολούμαστε ελάχιστα με γραφειοκρατικά θέματα και να μην αγωνιζόμαστε για τη δημιουργία περίτεχνων πινάκων ανακοινώσεων, ως τρόπους μείωσης των μη ουσιωδών καθηκόντων.

Κάντε φίλους

Οι φιλικές σχέσεις στην εργασία αυξάνουν την ικανοποίηση από την εργασία και τη δέσμευσή σας. Να θυμάστε ότι δεν είστε οι μόνοι που έχετε άγχος στην εργασία σας. Το να μιλάτε με συναδέλφους με τους οποίους μπορείτε να ξεσπάσετε, να ζητήσετε βοήθεια ή να γελάσετε μαζί τους μπορεί να κάνει θαύματα για την ευημερία σας. Αν δεν έχετε κάποιο φίλο στη δουλειά σας, μην ντρέπεστε. Ξεκινήστε μια συζήτηση με έναν άλλο εκπαιδευτικό και δείτε αν έχετε κοινά ενδιαφέροντα.

Κάντε ένα διάλειμμα

Το να φεύγετε από τη ρουτίνα κατά τη διάρκεια της ημέρας αυξάνει την παραγωγικότητά σας. Και όχι, δεν εννοούμε το να τρώτε στο γραφείο σας ανάμεσα στα μαθήματα. Η καθοριστική λέξη στη φράση «μεσημεριανό διάλειμμα» είναι το «διάλειμμα». Το να φύγετε από το σχολείο, έστω και για λίγα λεπτά, μπορεί να σας βοηθήσει να γίνετε πιο δημιουργικοί. Μια βόλτα γύρω από το τετράγωνο έχει αποδειχθεί ότι αυξάνει την παραγωγικότητά σας, ενώ μια βόλτα στη φύση είναι ακόμη καλύτερη. Η βόλτα στη φύση είναι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να χαλαρώσετε τον εγκέφαλό σας και να αναζωογονήσετε τις αισθήσεις σας, οπότε πηγαίνετε στο πλησιέστερο πάρκο αν είναι δυνατόν.

Επενδύστε στην ανάπτυξή σας

Μην «τσιγκουνεύεστε» την επαγγελματική σας ανάπτυξη, γιατί αποδίδει στην ικανοποίηση από τη σταδιοδρομία σας. Μείνετε ενημερωμένοι για τις τελευταίες έρευνες στον τομέα της εκπαίδευσης και των εκπαιδευτικών τεχνολογιών, αφιερώνοντας χρόνο για να διαβάζετε τις αγαπημένες σας δημοσιεύσεις. Ενταχθείτε σε μια επαγγελματική ένωση και παρευρεθείτε σε τοπικές συναντήσεις, όταν είναι δυνατό. Αν είστε πιο εσωστρεφείς, σκεφτείτε το ενδεχόμενο να εργαστείτε εθελοντικά σε μια θέση που θα σας δώσει ένα «ρόλο» και ένα λόγο να επικοινωνήσετε με άλλους. Παρακολουθήστε συνέδρια που σας ενδιαφέρουν για να διευρύνετε τις γνώσεις σας και να δικτυωθείτε με άλλους εκπαιδευτικούς.

Χαρείτε τα επιτεύγματά σας

Αφιερώστε χρόνο για να απολαύσετε την επιτυχία σας με τρόπο που να έχει νόημα για εσάς. Οι εκπαιδευτικοί που απλώς μεταπηδούν από δουλειά σε δουλειά, χωρίς να αναγνωρίζουν την αξία των επιτευγμάτων τους, μπορεί να καταρρεύσουν και να θεωρήσουν τη δουλειά τους μη ανταποδοτική.

Αποχωρείτε από την εργασία σας την κατάλληλη ώρα

Υπάρχουν πάντα τόσα πολλά που πρέπει να γίνουν. Κάποια στιγμή, όμως, πρέπει να «κλείνετε» τον εργασιακό διακόπτη του μυαλού σας και να πηγαίνετε σπίτι. Όταν φεύγετε, πρέπει να αφήνετε πίσω σας τη δουλειά και οτιδήποτε τη συνοδεύει. Παρατηρώ ότι όταν πηγαίνω μια βόλτα πριν πάω σπίτι, με βοηθά να αφήσω τις υποθέσεις της δουλειάς στην πόρτα.

5 συμβουλές για την επαναφορά ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

**ΔΟΥΛΕΨΤΕ ΠΙΟ
ΕΞΥΠΝΑ, ΟΧΙ ΠΙΟ
ΣΚΛΗΡΑ.**
Εντοπίστε και
παραλείψτε τις μη
ουσιώδεις εργασίες!

**ΔΙΑΧΩΡΙΣΤΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΑΠΟ ΤΟ ΣΠΙΤΙ ΣΑΣ.**
Θέστε όρια στο σπίτι, τόσο
σωματικά όσο και νοητικά.

ΚΑΝΤΕ ΦΙΛΟΥΣ.
Οι φιλικές σχέσεις στην
εργασία αυξάνουν την
ικανοποίηση από την
εργασία και τη
δέσμευσή σας.

**ΚΑΛΛΙΕΡΓΗΣΤΕ ΜΙΑ ΖΩΗ
ΕΚΤΟΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ.**
Τα χόμπι είναι ένας
διασκεδαστικός τρόπος
αποσυμπίεσης μετά τη
δουλειά.

**ΚΑΝΤΕ ΕΝΑ
ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ.**
Το να φεύγετε από την
αίθουσα διδασκαλίας
κατά τη διάρκεια της
ημέρας αυξάνει την
παραγωγικότητά σας.

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΤΕ ΚΕΝΟ
ΧΡΟΝΟ.**
Το να μην κάνετε τίποτα
ενώ έχετε τόσα πολλά να
κάνετε μπορεί να φαίνεται
αντιφατικό, όμως
λειτουργεί.

**ΕΠΕΝΔΥΣΤΕ ΣΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΑΣ.**
Μην «τσιγκουνεύεστε»
την επαγγελματική σας
ανάπτυξη, γιατί αποδίδει
στην ικανοποίηση από
τη σταδιοδρομία σας.

ΠΑΡΤΕ ΕΝΑΝ ΥΠΝΑΚΟ.
Η έλλειψη ύπνου βλάπτει
την υγεία, την ευημερία
και την παραγωγικότητά
σας.

**ΠΟΡΤΑΣΤΕ ΤΗΝ
ΕΠΙΤΥΧΙΑ.**
Αφιερώστε χρόνο για να
απολαύσετε τις επιτυχίες
σας με τρόπο ουσιαστικό
για εσάς.

**ΕΞΑΣΚΗΘΕΙΤΕ ΣΤΗΝ
ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΤΙΚΗ ΓΡΑΦΗ.**
Η αναστοχαστική γραφή
είναι ένας τρόπος να
ξεκαθαρίσετε τις
προτεραιότητές σας, να
μειώσετε το άγχος σας και
να σχεδιάσετε το μέλλον.

Εικόνα 7: Συμβουλές για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής



Φτιάξτε έναν κατάλογο προτεραιοτήτων αντί για έναν κατάλογο εργασιών

Στο τέλος της ημέρας, εφόσον τα σημαντικά πράγματα έχουν γίνει, μπορώ να φύγω από τη δουλειά ικανοποιημένος.

Αφιερώστε μια ώρα την εβδομάδα για τον εαυτό σας

Δεν κάνω τίποτα που έχει να κάνει με τη δουλειά και αφιερώνω χρόνο για να χαλαρώσω και να συγκεντρωθώ για την προσεχή εβδομάδα.

Προσθέστε δραστηριότητες - μην αφαιρείτε απλά

Φαίνεται αντιφατικό να σκέφτεστε τι δραστηριότητες θα πρέπει να προσθέσετε στη ζωή σας, όταν ο στόχος είναι η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας. Αλλά το να βρείτε χρόνο για ένα χόμπι ή μια δραστηριότητα μπορεί να σας βοηθήσει να δείτε τα υπόλοιπα μέρη της ζωής σας από απόσταση και να παραμείνετε ενεργητικοί και ενθουσιώδεις.

Σηκώστε το χέρι σας και ζητήστε βοήθεια

Έχουμε μόνο δύο χέρια και ένα κεφάλι. Εάν μια εργασία απαιτεί κάτι περισσότερο από αυτά ή είναι πέρα από αυτό που μπορούν να ελέγξουν αυτά, μάλλον θα πρέπει να ζητήσετε βοήθεια από κάποιον. Αυτό μπορεί να σημαίνει να μιλήσετε με έναν πιο έμπειρο εκπαιδευτικό για το πώς έλυσε ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζετε, να επισημάνετε κάποια θέματα στους προϊσταμένους σας, να βρείτε τρόπους για να κάνετε τα πράγματα πιο αποτελεσματικά αξιοποιώντας την τεχνολογία ή να απευθυνθείτε στην κοινότητά σας για λίγη επιπλέον υποστήριξη. Κάποια πράγματα είναι απλά πέραν του ελέγχου σας ή είναι υπερβολικά πολλά για να τα χειρίζεται ένας άνθρωπος μόνος του. Πάνω απ' όλα, μην ξεχνάτε γιατί γίνατε εκπαιδευτικός: για να βοηθήσετε τους μαθητές σας να γίνουν η καλύτερη εκδοχή του εαυτού τους. Λοιπόν, ο καλύτερος τρόπος για να το πετύχετε είναι να είστε και εσείς η καλύτερη εκδοχή του εαυτού σας, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει ότι θα περάσετε ένα ολόκληρο σαββατοκύριακο παρακολουθώντας Netflix!

8. Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η υλοποίηση της ενότητας **Ανάπτυξη υποστηρικτικού υλικού και χρήση ΤΠΕ** έχει ως στόχο να παράσχει στους νέους και στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς πληθώρα χρήσιμων υλικών και προσεγγίσεων που θα τους βοηθήσουν στην αλληλεπίδραση με το μέντορα και τους μαθητές τους και θα τους βοηθήσουν να γίνουν πιο αποτελεσματικοί και να αισθάνονται περισσότερη ικανοποίηση.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα γνωρίσουν εναλλακτικές μεθόδους διδασκαλίας και πρακτικές προσεγγίσεις.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα αποκτήσουν πρόσβαση σε πρότυπα και οδηγούς που θα τους βοηθήσουν να αλληλεπιδράσουν πιο αποτελεσματικά και δομημένα.
- Οι μέντορες θα εξοικειωθούν και θα προετοιμαστούν για τα πιθανά ζητήματα και τα αναπάντητα ερωτήματα που μπορεί να αντιμετωπίσει ένας νέος εκπαιδευτικός.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα δουν μια επισκόπηση των μη παραδοσιακών παιδαγωγικών μεθόδων.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα εκτεθούν σε διάφορες μελέτες περίπτωσης και παραδείγματα ορθής πρακτικής που έχουν ως στόχο να τους εμπνεύσουν και να τους καθοδηγήσουν κατά την πρακτική τους.
- Στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς και στους μέντορες θα παρουσιαστούν ορισμένα διαδικτυακά εργαλεία για διαδραστική μάθηση, επικοινωνία, δημιουργία περιεχομένου κ.λπ.

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
7.1 Ανάπτυξη υποστηρικτικών υλικών	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Παρουσίαση, κατάλογος	45 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδακτικός
7.2 Χρήση προσεγγίσεων διδασκαλίας πέραν της μετωπικής διδασκαλίας	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Παρουσίαση	90 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδακτικός
7.3 Κατάλογος διαδικτυακών εργαλείων	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και μέντορες	Κατάλογος, παρουσίαση	45 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδακτικός
7.4 Οδηγός για συζήτηση με το μέντορα	Μέντορες	Οδηγός	30 λεπτά + 90 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδακτικός

7.1 Η ανάπτυξη υποστηρικτικών υλικών είναι μια παρουσίαση που βοηθά το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να εξετάσει τον τρόπο προετοιμασίας του διδακτικού υλικού για την υποστήριξη



της διδασκαλίας του. Το υλικό αυτό είναι χρήσιμο σε ένα σενάριο αυτο-μελέτης και μπορεί επίσης να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς για αναστοχασμό με το μέντορα.

7.2 Η χρήση προσεγγίσεων διδασκαλίας πέραν της μετωπικής διδασκαλίας αποτελεί μια αρκετά εκτεταμένη παρουσίαση που περιλαμβάνει την εισαγωγή διαφορετικών μεθόδων διδασκαλίας για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών με πρακτικές συμβουλές. Παρουσιάζονται αναλυτικότερα ορισμένες μεθοδολογίες, όπως η Αντεστραμμένη τάξη ή η Διερευνητική Μάθηση, ενώ υπάρχουν και αρκετές άλλες τεχνικές που αναφέρονται συνοπτικά και μπορούν εύκολα να ενταχθούν σε οποιοδήποτε σχέδιο μαθήματος.

7.3 Ο κατάλογος των διαδικτυακών εργαλείων είναι μια συλλογή διαφόρων δωρεάν διαδικτυακών πόρων που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο εκπαιδευτικός για διάφορους σκοπούς.

7.4 Ο οδηγός συζήτησης με το μέντορα είναι ένα βοήθημα για το μέντορα κατά την προετοιμασία μιας κατ' ιδίαν συνεδρίας με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Όπως αναφέρεται και σε άλλα σημεία του παρόντος οδηγού, αυτή είναι μία από τις ενότητες όπου ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να αξιοποιήσει την εμπειρία του και να συμβάλει ενεργά στη συζήτηση με το μέντορα ή ακόμη και με ευρύτερους κύκλους συναδέλφων. Ο μέντορας θα πρέπει να υποστηρίξει το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ώστε να εκφράζεται πιο ενεργά σε αυτή την ενότητα.

Μια καλή βάση αυτής της ενότητας θα μπορούσε να είναι η συζήτηση μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Ο μέντορας μπορεί να χρησιμοποιήσει την ενότητα 7.4 για να προετοιμαστεί για αυτή τη συζήτηση. Άλλα στοιχεία της ενότητας (7.1, 7.2 και 7.3) μπορούν, επίσης, να αποτελέσουν σημεία εκκίνησης μιας συζήτησης, ενώ μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της αυτο-μελέτης από το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ανεξάρτητα.

8.1 ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ

Πώς να αναπτύξετε υποστηρικτικό διδακτικό υλικό

Το εκπαιδευτικό υλικό για τη διδασκαλία είναι ζωτικής σημασίας για την πρόοδο των μαθητών. Πράγματι, οι διδακτικές συνιστώσες του σχεδιασμού του μαθήματος εξαρτώνται από την επιλογή του διδακτικού υλικού. Το «διδακτικό υλικό» είναι ένας γενικός όρος που χρησιμοποιείται για την περιγραφή των υλικών που χρησιμοποιούν οι εκπαιδευτικοί για την παράδοση του μαθήματος. Το διδακτικό υλικό μπορεί να υποστηρίξει τη μάθηση των μαθητών και να ενισχύσει την επιτυχία τους. Ιδανικά, το διδακτικό υλικό είναι προσαρμοσμένο στο περιεχόμενο με το οποίο χρησιμοποιείται, στους μαθητές της τάξης όπου χρησιμοποιείται, και στον εκπαιδευτικό. Τα διάφορα διδακτικά υλικά μπορεί να έχουν πολλές μορφές και μεγέθη, αλλά όλα έχουν ως κοινό τους χαρακτηριστικό ότι μπορούν να υποστηρίξουν τη μάθηση των μαθητών.

Εδώ θα βρείτε πληροφορίες που θα σας βοηθήσουν να μοιραστείτε καλές πρακτικές με τους νέους συναδέλφους σας.

Διάφοροι τύποι υποστηρικτικού υλικού

- **Παραδοσιακά υλικά**

Διαλέξεις, ομιλίες, κείμενα, ρουμπρικές αξιολόγησης έργων, κατευθυντήριες γραμμές, εγχειρίδια ανάγνωσης, βιβλία αναφοράς, πρόσθετα αναγνώσματα, περιλήψεις που δημιουργούνται από εκπαιδευτικούς και από μαθητές, βιβλία ασκήσεων, συμπληρωματικό υλικό όπως κάρτες και διαγράμματα, κ.λπ.

- **Ψηφιακά μέσα**

Επεξηγηματικά βίντεο, φωτογραφίες, παρουσιάσεις, infographic, βίντεο με ομιλίες, ηχητικές περιλήψεις, podcast κ.λπ.

- **Ανοιχτοί πόροι**

Ιστολόγια εμπειρογνομώνων, περιοδικά ανοικτού κώδικα, δημόσιες βάσεις δεδομένων, ανοικτό υλικό μαθημάτων, συζητήσεις σε φόρουμ, κ.λπ.

- **Υλικά εξετάσεων**

Τυποποιημένες δοκιμασίες, ασκήσεις για την τάξη, διαδικτυακές εργασίες, κουίζ, δοκίμια, ομαδικές εργασίες κ.λπ.

Υποστήριξη της μάθησης των μαθητών

Το εκπαιδευτικό υλικό είναι σημαντικό επειδή μπορεί να ενισχύσει σημαντικά τις επιδόσεις των μαθητών, υποστηρίζοντας τη μάθησή τους. Για παράδειγμα, ένα φύλλο εργασιών μπορεί να προσφέρει σε ένα μαθητή σημαντικές ευκαιρίες για να εξασκήσει μια νέα δεξιότητα που απέκτησε στην τάξη. Αυτή η διαδικασία υποστηρίζει τη μαθησιακή διαδικασία καθώς επιτρέπει στο μαθητή να εμβαθύνει αυτόνομα στη γνώση και παράλληλα του δίνει τη δυνατότητα να κάνει επανάληψη. Τα εκπαιδευτικά υλικά, ανεξάρτητα από το είδος τους, επιτελούν όλα κάποια λειτουργία στη μάθηση των μαθητών.

Υιοθέτηση υπαρχόντων υλικών

Ένα καλό σημείο εκκίνησης για τη δημιουργία υποστηρικτικού υλικού μπορεί να είναι η προσαρμογή υπάρχοντος ή εύκολα προσβάσιμου υλικού ώστε να ταιριάζει στις διδακτικές/μαθησιακές σας ανάγκες. Με τη χρήση υπαρχόντων υλικών μπορείτε να



εξοικονομήσετε χρόνο. Ορισμένοι λόγοι για τους οποίους μπορεί να χρειαστεί η προσαρμογή υπαρχόντων ή εύκολα προσβάσιμων υλικών είναι οι εξής:

- Μη κατάλληλο επίπεδο υλικού
- Υπερβολικά μακροσκελές ή σύντομο
- Προσαρμογή για συγκεκριμένη χρήση
- Προσαρμογή στα στυλ μάθησης των μαθητών

Δομή μαθήματος

Το εκπαιδευτικό υλικό μπορεί, επίσης, να προσθέσει σημαντική δομή στο σχεδιασμό των μαθημάτων και στην παροχή των οδηγιών προς τους μαθητές σας. Ιδιαίτερα στις μικρότερες τάξεις, το εκπαιδευτικό υλικό λειτουργεί ως οδηγός τόσο για τον εκπαιδευτικό όσο και για το μαθητή, καθώς λειτουργεί ως μια χρήσιμη ρουτίνα. Για παράδειγμα, αν είστε καθηγητής ξένων γλωσσών και διδάσκετε νέο λεξιλόγιο κάθε Τρίτη, έχοντας διαθέσιμο ένα παιχνίδι λεξιλογίου για να εξασκηθούν οι μαθητές σας στις νέες λέξεις θα απαλλαγείτε από κάποιο φόρτο εργασίας και θα έχετε τη δυνατότητα να προσφέρετε σημαντική εξάσκηση (με διασκεδαστικό τρόπο) στους μαθητές σας.

Διαφοροποίηση της διδασκαλίας

Η διαφοροποίηση της διδασκαλίας αποτελεί επίσης μέρος της μαθησιακής εμπειρίας στην τάξη. Το εκπαιδευτικό υλικό διαφοροποιείται ανάλογα με τους τύπους μαθησιακών στυλ. Διαφοροποίηση της διδασκαλίας είναι η προσαρμογή των μαθημάτων και της διδασκαλίας στα διαφορετικά μαθησιακά στυλ και ικανότητες των μαθητών της τάξης σας. Το εκπαιδευτικό υλικό, όπως φύλλα εργασίας, οδηγίες για ομαδικές δραστηριότητες, παιχνίδια ή εργασίες για το σπίτι, σας επιτρέπει να τροποποιήσετε τις εργασίες ώστε να ενεργοποιήσετε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο το μαθησιακό στυλ κάθε μαθητή.

Απόκτηση διδακτικών υλικών

Η απόκτηση διδακτικού υλικού δεν είναι δύσκολη. Υπάρχουν πολλοί εκπαιδευτικοί πόροι για την υποστήριξη του σχεδιασμού και της διδασκαλίας των μαθημάτων. Στο διαδίκτυο διατίθενται πολλά υλικά για εκπαιδευτικούς, τα περισσότερα δωρεάν, που μπορούν να ενισχύσουν σημαντικά το περιεχόμενο της διδασκαλίας σας. Μπορείτε, επίσης, να δημιουργήσετε δικά σας υλικά. Κάθε εκπαιδευτικό υλικό που αναπτύσσετε θα σας φανεί χρήσιμο την επόμενη φορά που θα έχετε να διδάξετε μια παρόμοια ενότητα. Η επένδυση χρόνου ή χρημάτων σε καλό διδακτικό υλικό αποτελεί επένδυση στην καλή διδασκαλία. Επιπλέον, η ανταλλαγή διδακτικού υλικού με συναδέλφους αποτελεί μια πρακτική που μπορεί να βοηθήσει τους νέους εκπαιδευτικούς και να αυξήσει τον όγκο του διαθέσιμου υλικού ανά μάθημα.



8.2 ΧΡΗΣΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΩΝ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ ΠΕΡΑΝ ΤΗΣ ΜΕΤΩΠΙΚΗΣ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ

Είναι σημαντικό για κάθε εκπαιδευτικό να είναι πάντα ανοιχτός στην καινοτομία, να δοκιμάζει νέες μεθόδους και προσεγγίσεις, να παρακολουθεί την εξέλιξη του επαγγελματικού του τομέα και τις γενικές παιδαγωγικές εξελίξεις. Ενδεικτικό ενός καλού εκπαιδευτικού είναι ότι είναι πάντα πρόθυμος και τον ενθουσιάζει η ιδέα να μάθει κάτι καινούργιο.

Ίσως ακόμα μεγαλύτερη πρόκληση αποτελεί το να πείσουμε μερικούς από τους πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς να δοκιμάσουν κάτι διαφορετικό από τη μετωπική διδασκαλία «από την έδρα».

Απευθυνόμαστε σε εσένα, αγαπητέ μέντορα. 😊 Αυτή η ενότητα προσφέρει μια εξαιρετική ευκαιρία τόσο για το μέντορα όσο και για το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να διερευνήσουν διάφορα θέματα από κοινού. Στον τομέα των ΤΠΕ, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα έχει σίγουρα κάτι να μοιραστεί με το μέντορα ή ίσως και με ακόμα μεγαλύτερο κοινό. Ομοίως, στον τομέα της παιδαγωγικής, οι αρχικές σπουδές στο πανεπιστήμιο έχουν οπωσδήποτε αλλάξει από τότε που σπούδαζε ο μέντορας. Είναι μια ευκαιρία να συζητήσουμε σχετικά με αυτό.

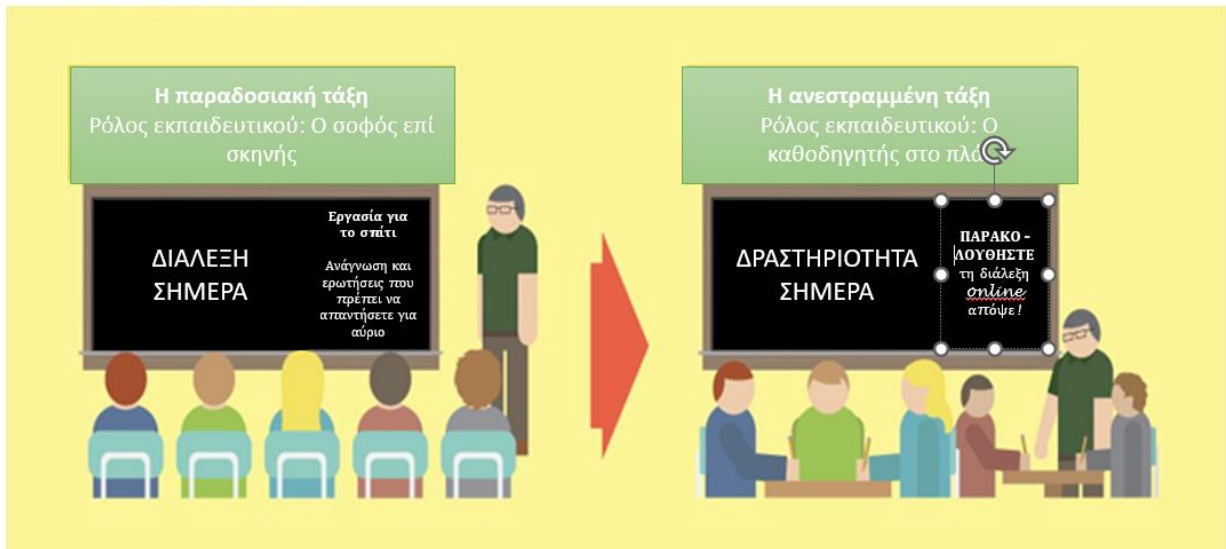
Παρακάτω παρατίθενται μερικές προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται αρκετά στις τάξεις σήμερα και συχνά διδάσκονται επίσης σε προγράμματα αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών. Σε αυτή την ενότητα, ο κατάλογος αυτός μαζί με ορισμένους δείκτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως παρουσίαση ή ίσως ακόμα και ως πρόσκληση σε πειραματισμό.

Ανεστραμμένη τάξη

Τι είναι η ανεστραμμένη τάξη;

Η ανεστραμμένη τάξη είναι μια μέθοδος διδασκαλίας κατά την οποία αντιστρέφεται το μαθησιακό περιβάλλον με την παροχή διδακτικού περιεχομένου, συχνά διαδικτυακά, εκτός της τάξης. Οι δραστηριότητες που παραδοσιακά θεωρούνταν εργασίες για το σπίτι, μεταφέρονται στην τάξη για την ενίσχυση της **συμμετοχής των μαθητών** και της **ενεργητικής μάθησης**. Σύμφωνα με τον ορισμό των Abeysekera και Dawson (2015), η ανεστραμμένη τάξη είναι ένα σύνολο παιδαγωγικών προσεγγίσεων που:

- Μεταφέρει την περισσότερη διδασκαλία μετάδοσης πληροφοριών εκτός τάξης
- Χρησιμοποιεί το χρόνο στην τάξη για μαθησιακές δραστηριότητες που είναι ενεργητικές και κοινωνικές και
- Απαιτεί από τους μαθητές να ολοκληρώνουν δραστηριότητες πριν ή/και μετά το μάθημα για να επωφεληθούν πλήρως από την εργασία στην τάξη.



Εικόνα 8: Ανεστραμμένη τάξη (πηγή: το infographic του Knewton «The Flipped Classroom»)

Χαρακτηριστικά ανεστραμμένης τάξης

- Περισσότερο ενεργητική παρά παθητική προσέγγιση
- Δεν αποτελεί προσέγγιση «που ταιριάζει σε όλους με τον ίδιο τρόπο».
- Ενσωματώνει το στοιχείο της δημιουργικότητας/μελέτης στο σχεδιασμό
- Διάλεξη/υλικό εκτός τάξης με μηχανισμό ανάληψης ευθύνης/δραστηριότητες με κίνητρα
- Εφαρμογή/πρακτική εξάσκηση των εννοιών στην τάξη μέσω ενεργητικής μάθησης



Εικόνα 9: Η ροή εργασίας στην ανεστραμμένη τάξη. (Πηγή: [Flipped Classroom](#) από το Faculty Innovation Center του Πανεπιστημίου του Τέξας)

Οφέλη ανεστραμμένης τάξης

Για τους μαθητές:

- Μαθητοκεντρική εκπαιδευτική προσέγγιση.
- Μελέτη του νέου υλικού με το δικό τους ρυθμό.
- Απώκτηση γνώσεων σχετικά με το θέμα πριν από τις δραστηριότητες στην τάξη.
- Περισσότερη αλληλεπίδραση και συζήτηση κατά τη διάρκεια του μαθήματος.
- Δίνεται περισσότερη προσοχή σε κάθε μαθητή από τον εκπαιδευτικό, καθώς ο εκπαιδευτικός κυκλοφορεί μέσα στην τάξη και συμμετέχει στις δραστηριότητες.

Για το σχολείο:

- Δίνεται η δυνατότητα στο σχολείο να υιοθετήσει τη δημιουργικότητα στη διδασκαλία.
- Οι (περισσότεροι) μαθητές έρχονται στο μάθημα προετοιμασμένοι.
- Μπορεί να αφιερωθεί χρόνος στην τάξη για την παροχή βοήθειας στους μαθητές ώστε να επιτύχουν υψηλότερα επίπεδα μάθησης.
- Η τάξη γίνεται κοινότητα μάθησης.
- Η μάθηση των μαθητών αξιολογείται με βάση τις δραστηριότητες εκτός τάξης και η διδασκαλία προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες.

Εμπόδια στην ανεστραμμένη τάξη

- Πρόσβαση στην τεχνολογία
- Τεχνικές προκλήσεις
- Παιδαγωγική στροφή
- Διαχείριση χρόνου
- Συμμετοχή και λογοδοσία των μαθητών
- Προσαρμογή στις ανάγκες των μαθητών

Ανεστραμμένη μέθοδος

Εξετάστε τις ακόλουθες **δραστηριότητες ροής** που ίσως θα θέλατε να κάνουν οι μαθητές στην ανεστραμμένη τάξη σας:

ΠΡΙΝ το μάθημα → ΣΤΟ μάθημα → ΜΕΤΑ το μάθημα

Οι δραστηριότητες **ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ το μάθημα** κατά κανόνα δεν διεξάγονται σε πραγματικό χρόνο (*ασύγχρονα*).

Για παράδειγμα: ΠΡΙΝ το μάθημα, οι μαθητές διαβάζουν ένα σύντομο άρθρο και κάνουν ένα διαδικτυακό κουίζ.

Οι δραστηριότητες **ΣΤΟ μάθημα** διεξάγονται σε πραγματικό χρόνο (*σύγχρονα*).

Οι δραστηριότητες **Πριν και Μετά το μάθημα** δεν χρειάζεται να διεξάγονται σε πραγματικό χρόνο. Υπάρχει μεγάλη δημιουργικότητα στο σχεδιασμό δραστηριοτήτων που μπορούν να γίνουν μέσα σε κάποιο χρονικό διάστημα για να μπορούν να τις ολοκληρώσουν οι μαθητές. Επίσης, αυτές οι δραστηριότητες μπορούν να πραγματοποιηθούν διά ζώσης ή/και διαδικτυακά! Ας δούμε ορισμένα παραδείγματα δραστηριοτήτων, διά ζώσης και διαδικτυακών, για πριν και μετά το μάθημα:

Διά ζώσης: Παρακολουθήστε μια εκδήλωση ή επισκεφθείτε ένα συγκεκριμένο μέρος και γράψτε μια περίληψη μίας σελίδας σχετικά με την εμπειρία που σχετίζεται με τα θέματα του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Διαδικτυακά: Παρακολουθήστε ένα βίντεο ted talk και συμμετάσχετε σε μια διαδικτυακή συζήτηση σχετικά με το θέμα του βίντεο.



ΠΡΙΝ ΑΠΟ ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ

Οι μαθητές προετοιμάζονται για τα θέματα του μαθήματος, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε διεξοδικότερη μάθηση (π.χ. Ανάλυση, σύνθεση, δημιουργία, αξιολόγηση) κατά τη διάρκεια του μαθήματος.

Για ένα υβριδικό/μικτό πρόγραμμα σπουδών, εξετάστε το ενδεχόμενο να χρησιμοποιήσετε τις δραστηριότητες πριν από το μάθημα ως τρόπο προετοιμασίας των μαθητών για την εξ αποστάσεως συνεδρία χρησιμοποιώντας διαδικτυακούς πόρους (Zoom, jotforms, MOOC κ.λπ.) Με αυτόν τον τρόπο, η εξ αποστάσεως συνεδρία μπορεί να γίνει πιο ελκυστική καθώς οι μαθητές θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να συζητήσουν και να ανταλλάξουν απόψεις.

ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΑΘΗΜΑ

Οι μαθητές μπορούν να συνεχίσουν την πορεία της μάθησής τους διαβάζοντας μερικές σελίδες από ένα σχολικό βιβλίο ή έναν ιστότοπο. Εναλλακτικά, μπορείτε να μοιραστείτε μερικά σημεία από τη συνεδρία.

Παραδείγματα Διαβάστε επιλεγμένες σελίδες από το σχολικό βιβλίο και κάντε δύο από τις προτεινόμενες εργασίες για το σπίτι.

Οι μαθητές στέλνουν τις απαντήσεις τους ηλεκτρονικά πριν παρακολουθήσουν τη διά ζώσης διδασκαλία.

Παρακολουθήστε ένα βίντεο διάλεξης και απαντήστε σε ένα διαδικτυακό μίνι κουίζ

Παρακολουθήστε ένα βίντεο στο you tube ή το ted talk

ΣΤΟ ΜΑΘΗΜΑ

Είναι σημαντικό να **σκεφτείτε τον τρόπο παράδοσης των μαθημάτων σας**, καθώς οι δραστηριότητες ΣΤΟ μάθημα διεξάγονται σε πραγματικό χρόνο (σύγχρονα). Στο μάθημα, οι μαθητές μπορούν να αφιερώσουν περισσότερο χρόνο για να ασχοληθούν με τα αντικείμενα του μαθήματος, αφού έχουν πραγματοποιήσει δραστηριότητες ήδη πριν από το μάθημα. Αξιοποιήστε το χρόνο του μαθήματος για να προσφέρετε ευκαιρίες για διεξοδικότερη μάθηση. Ακολουθούν ορισμένα παραδείγματα με βάση τον τρόπο παράδοσης των μαθημάτων:

Παραδείγματα μαθημάτων διά ζώσης

- Ομαδικές συζητήσεις
- Σκεφτείτε, συνδυάστε, μοιραστείτε
- Παρουσιάσεις μαθητών

Παραδείγματα υβριδικού/μικτού και πλήρως διαδικτυακού μαθήματος

- Διαδικτυακά εργαλεία δημοσκόπησης (jotforms κ.λπ.)
- Παρουσιάσεις μαθητών
- Ομαδικές συζητήσεις με χρήση των δωματίων Breakout στο Zoom κ.λπ.



Εικόνα 10: Υλοποίηση μιας ανεστραμμένης τάξης στην ιατρική αγωγή (πηγή: Homeffer, 2020)

Διερευνητική Μάθηση

Τι είναι η Διερευνητική Μάθηση;

- Πρόκειται για μια ενεργητική προσέγγιση της μάθησης και της διδασκαλίας που θέτει τους εκπαιδευόμενους και τους μαθητές στο επίκεντρο της μαθησιακής διαδικασίας και περιλαμβάνει την αυτοκαθοδήγηση.
- Οι μαθητές αναπτύσσουν γνώση και κατανόηση των επιστημονικών ιδεών, καθώς και κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι επιστήμονες μελετούν το φυσικό κόσμο (Anderson, 2002).

Πρόέλευση της Διερευνητικής Μάθησης

- Τα βασικά στοιχεία της προσέγγισης της διερευνητικής μάθησης έχουν τις ρίζες τους στην αρχαιότητα και είναι εμφανή στη διδασκαλία του Κομφούκιου και του Σωκράτη (Spronken-Smith, 2007), όπου υποστηριζόταν η **εκμείευση της γνώσης** από τους εκπαιδευόμενους και όχι η μετάδοση γεγονότων και πληροφοριών σε αυτούς.
- Ωστόσο, ο Αμερικανός παιδαγωγός και φιλόσοφος John Dewey (1859-1952) ήταν σε μεγάλο βαθμό υπεύθυνος για την προώθηση της προσέγγισης της «μάθησης μέσω της πρακτικής» (learning by doing) (Dewey, 1933, 1938).



Βασικά χαρακτηριστικά της Διερευνητικής Μάθησης

- **Διερεύνηση και υποθέσεις**
Οι μαθητές θέτουν ερωτήσεις για τον κόσμο, συλλέγουν δεδομένα, κάνουν ανακαλύψεις και εξετάζουν αυτές τις ανακαλύψεις (de Jong, 2006) ή κάνουν υποθέσεις και προβλέψεις για διάφορα φυσικά φαινόμενα (Osborne et al., 2005).
- **Υιοθέτηση μιας προσέγγισης βασισμένης σε στοιχεία**
Οι εκπαιδευόμενοι δίνουν προτεραιότητα στη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων που τους επιτρέπουν να αναπτύξουν και να αξιολογήσουν εξηγήσεις που αφορούν διάφορα ερωτήματα (Grandy και Duschl, 2007).
- **Σύνθεση και μεταγνώση**
Οι εκπαιδευόμενοι συνθέτουν τις ληφθείσες πληροφορίες, χρησιμοποιώντας μεταγνωστικές διαδικασίες, για να διατυπώσουν εξηγήσεις για την απάντηση ερωτημάτων με επιστημονικό τρόπο (Grandy and Duschl, 2007).
- **Η φύση της επιστήμης**
Οι μαθητές αξιολογούν τις εξηγήσεις τους μέσα από εναλλακτικές εξηγήσεις, ιδίως εκείνες που αντικατοπτρίζουν την επιστημονική κατανόηση (Grandy and Duschl, 2007) και τους ισχυρισμούς των άλλων.

Τύποι Διερευνητικής Μάθησης

- **Συνεργατική μάθηση μεταξύ ομοτίμων με βάση τη διερεύνηση**
Η έμφαση σε αυτό το μοντέλο δίνεται στη διευκόλυνση και την υποστήριξη των μαθητών ώστε να κάνουν διάλογο και συζήτηση γύρω από τη διαδικασία της διερεύνησης.
- **Διερευνητική μάθηση με βάση την υπόθεση**
Η έμφαση εδώ δίνεται στη διαδικασία διερεύνησης που ξεκινά με μια υπόθεση ή ένα ερώτημα και σχεδιάζει νέες ή χρησιμοποιεί υπάρχουσες μεθόδους για να αποδείξει το είναι σωστό ή λάθος.
- **Πολλαπλές μορφές αναπαράστασης**
Εδώ οι μαθητές μπορούν να δουν και να παρουσιάσουν τα δεδομένα σε διάφορες μορφές, να εξαγάγουν πληροφορίες σε διαφορετικές μορφές, να κατανοήσουν τις σχέσεις μεταξύ των αλλαγών στις αναπαραστάσεις και των αλλαγών στις ενέργειες ή τις παρατηρήσεις και να μπορέσουν να κατανοήσουν την αξία αυτών των διαφορετικών μορφών αναπαράστασης. Η χρήση της τεχνολογίας μπορεί να έχει κυρίαρχο ρόλο εδώ.
- **Μοντελοποίηση**
Στον τύπο της μοντελοποίησης δίνεται έμφαση στην υιοθέτηση μιας προσέγγισης βάσει αποδεικτικών στοιχείων, η οποία επιτρέπει στον εκπαιδευόμενο να εφαρμόζει τη μοντελοποίηση στο πλαίσιο της διαδικασίας της έρευνας.

Μοντέλα της Διερευνητικής Μάθησης

Ενσωμάτωση γνώσης με κλιμακούμενη υποστήριξη (Scaffolded Knowledge Integration - SKI)

Οι μαθητές οργανώνουν και αναδιοργανώνουν τις ιδέες τους με τη βοήθεια της διδασκαλίας, της εμπειρίας, της παρατήρησης και του αναστοχασμού (Linn & Hsi, 2000).

Το πλαίσιο διαρθρώνεται γύρω από τέσσερις αρχές:

- α) να καταστήσει την επιστήμη προσβάσιμη στους μαθητές,
- β) να γίνει ορατή η σκέψη για τους μαθητές,
- γ) να παρασχεθεί κοινωνική στήριξη στους μαθητές και
- δ) να προωθηθεί η δια βίου μάθηση στον τομέα της επιστήμης (Williams & Linn, 2002, σ. 416).

Μοντέλο της ανάπτυξης κοινότητας μάθησης

Με γνώμονα τις αρχές του κοινωνικού κονστρουκτιβισμού,

- Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να δημιουργούν γνώσεις μέσω συλλογικής και συνεργατικής έρευνας
- Το φόρουμ γνώσης είναι η τεχνολογική απάντηση στις ανάγκες δημιουργίας μιας κοινότητας οικοδόμησης γνώσης μέσω του «διαλόγου για την οικοδόμηση της γνώσης».

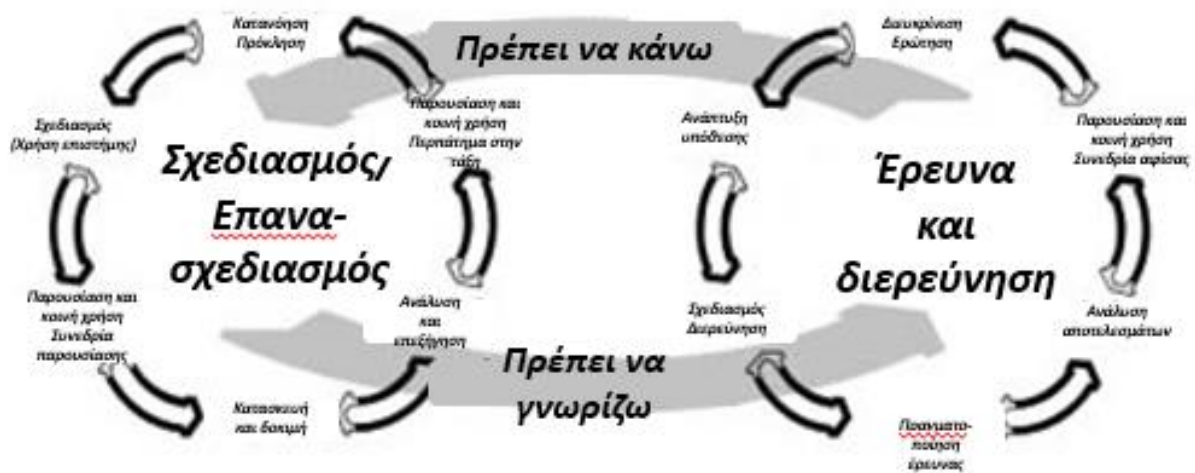
Μοντέλο Weinberger, Stegmann, Fischer και Mandl (2007)

- Δύο αλληλένδετοι επαναληπτικοί κύκλοι προσχεδιασμένων δραστηριοτήτων κατά τους οποίους απαντώνται επιστημονικά ερωτήματα μέσω της κατασκευής μοντέλων από τους μαθητές και της δοκιμής τους: επαναληπτικός σχεδιασμός/ανασχεδιασμός.
- (κύκλος 1): κατανόηση της πρόκλησης, σχεδιασμός, παρουσίαση και κοινή χρήση αφίσων, κατασκευή και δοκιμή, ανάλυση και εξήγηση, παρουσίαση και κοινή χρήση και επαναληπτική διερεύνηση και εξερεύνηση
- (κύκλος 2): αποσαφήνιση ερώτησης, υπόθεση, έρευνα σχεδιασμού, διεξαγωγή έρευνας, ανάλυση αποτελεσμάτων, συνεδρία παρουσίασης και κοινής χρήσης αφίσας.

Η επαναλαμβανόμενη αυτή προσέγγιση συμβάλλει, συνεπώς, στην ενίσχυση της ουσίας της υπόθεσης και στη διερευνητική μάθηση βάσει έρευνας.

Μάθηση μέσω σχεδιασμού (LBD)

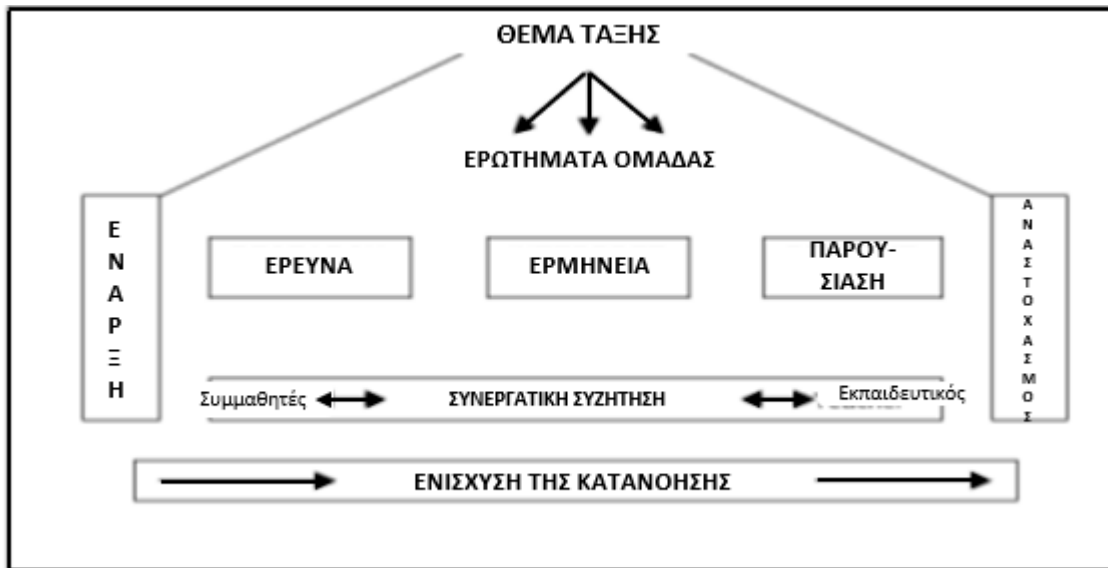
Η μάθηση μέσω σχεδιασμού εμπλέκει τους μαθητές σε μια σχεδιαστική πρόκληση την οποία οι μαθητές καλούνται να αντιμετωπίσουν χρησιμοποιώντας τις προηγούμενες γνώσεις τους είτε ατομικά είτε σε ομάδες.



Εικόνα 11: Σχήμα LBD

Διαλογική έρευνα

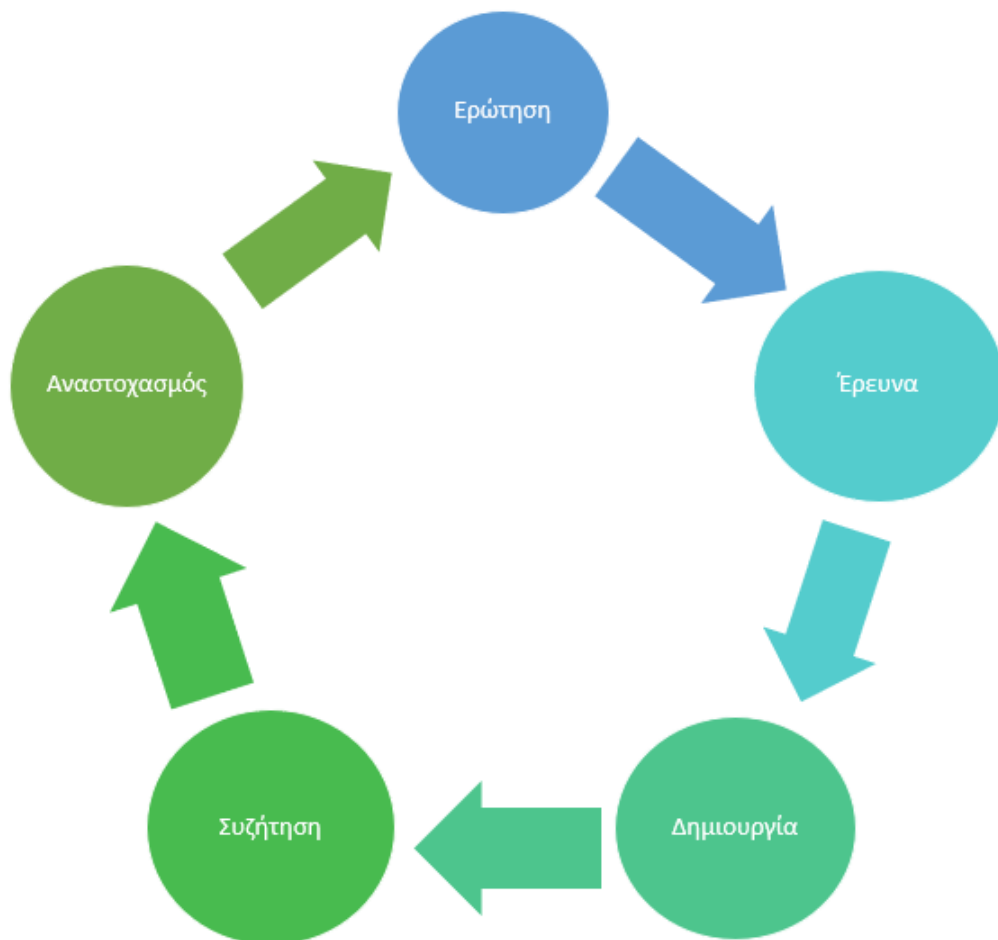
Η διαδικασία της έρευνας έχει τρία στάδια («έρευνα», «ερμηνεία» και «παρουσίαση»)



Εικόνα 12: Σχέδιο έρευνας με αντικείμενο το διάλογο

Μοντέλο κυκλικής διερεύνησης (CIM)

Δημιουργήθηκε από το Πανεπιστήμιο του Ιλινόις στην Urbana-Champaign (UIUC).



Εικόνα 13: Σχήμα CIM



Άλλες πιο μικρής κλίμακας στρατηγικές που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στην τάξη

Σε κάθε τάξη μπορούν να λειτουργήσουν πολλές στρατηγικές διδασκαλίας, ανεξάρτητα από την ηλικία των μαθητών ή το αντικείμενο. Όταν ένας εκπαιδευτικός εφαρμόζει συνδυασμό αποτελεσματικών στρατηγικών διδασκαλίας, οι μαθητές του έχουν περισσότερες ευκαιρίες να αποδώσουν καλύτερα στην τάξη. Υπάρχουν πολλές διαφορετικές προσεγγίσεις που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στην τάξη σας. Παραπάνω παρουσιάσαμε δύο μεθοδολογίες και παρακάτω θα παραθέσουμε συνοπτικά μερικές τεχνικές μικρής κλίμακας που μπορείτε να ενσωματώσετε στα μαθήματά σας, επίσης. Το ποια από αυτές θα λειτουργήσει καλύτερα, εξαρτάται από τις προτιμήσεις σας και τις προτιμήσεις των μαθητών σας, καθώς και από το πρόγραμμά σας.

Μοντελοποίηση καθώς διδάσκετε

- Όταν παρουσιάζετε ένα νέο θέμα στην τάξη σας, είναι χρήσιμο να συμπεριλάβετε μια επίδειξη. Κάποιοι μαθητές θα είναι σε θέση να κατανοήσουν μια νέα έννοια απλώς ακούγοντας την πληροφορία, άλλοι όμως, ιδίως οι οπτικοί τύποι, χρειάζονται να έχουν εικόνα.
- Σε ορισμένα μαθήματα, αυτό είναι πρακτικά απαραίτητο. Για παράδειγμα, όταν παραδίδετε μια ενότητα στα Μαθηματικά, θα πρέπει συνήθως να γράφετε παράλληλα στον πίνακα, αλλιώς οι μαθητές σας δεν θα μπορούν να συμβαδίσουν. Με αυτόν τον τρόπο, η τάξη μπορεί να σας παρακολουθήσει και να κατανοήσει καλύτερα το αντικείμενο που διδάσκετε.
- Ορισμένοι μαθητές χρειάζονται περισσότερα από ένα παραδείγματα για να κατανοήσουν καλύτερα το θέμα. Φροντίστε να συμπεριλάβετε αρκετές διαφορετικές επιδείξεις για κάθε νέα ενότητα, καθώς η επαναληπτική παρουσίαση αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την αφομοίωση των νέων ιδεών και την απομνημόνευσή τους. Θα δείτε μεγάλη διαφορά στις βαθμολογίες των μαθητών που είναι οπτικοί τύποι εφαρμόζοντας αυτή τη μέθοδο.

Κάντε λάθη

- Οι εκπαιδευτικοί είναι η απόλυτη πηγή γνώσης για τους μαθητές. Όταν παρουσιάζετε τα σχέδια μαθήματός σας, συνήθως δείχνετε τον σωστό τρόπο με τον οποίο πρέπει να γίνουν τα πράγματα. Αυτός είναι ένας πολύ καλός τρόπος για να εισαγάγετε μια έννοια, αλλά επιθυμείτε, επίσης, να επιτύχετε μια πιο εμπειριστατωμένη κατανόηση.
- Ένας εξαιρετικός τρόπος για να το κάνετε αυτό είναι να κάνετε σκόπιμα λάθη και να ζητάτε από τους μαθητές να σας διορθώσουν. Αν είστε καθηγητής Αγγλικών, μπορείτε να γράψετε ένα απόσπασμα στον πίνακα και να προσθέσετε γραμματικά λάθη. Ζητήστε από τους μαθητές σας να εντοπίσουν αυτά τα λάθη και να ξαναγράψουν σωστά το απόσπασμα.
- Αυτή η μέθοδος απαιτεί από τα παιδιά να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στην τάξη. Σας δίνει, επίσης, την ευκαιρία να αξιολογήσετε πόσο καλά κατανοεί κάθε μαθητής το μάθημα.
- Μόλις όλοι ολοκληρώσουν την εργασία, μπορείτε να κάνετε τη διόρθωση ως τάξη. Δείξτε σε κάθε μαθητή πώς πρέπει να γραφτεί το απόσπασμα και απαντήστε σε τυχόν απορίες που μπορεί να προκύψουν.



Εργαστείτε ως ομάδα

- Ο χωρισμός της τάξης σε ομάδες για την ολοκλήρωση μιας εργασίας είναι μια τεχνική διδασκαλίας που μπορεί να κάνει θαύματα, ειδικά σε ηλικιακές ομάδες όπου οι μαθητές επιμένουν να συνεργάζονται πάντα με τον στενό κύκλο των φίλων τους. Οι ομαδικές εργασίες ενθαρρύνουν την ομαδική εργασία και βοηθούν την τάξη σας να προοδεύσει.
- Για παράδειγμα, στις φυσικές επιστήμες, μπορείτε να χωρίσετε την τάξη σε μικρές ομάδες για εργαστηριακές εργασίες και να αναθέσετε σε κάθε άτομο να ολοκληρώσει μια συγκεκριμένη εργασία. Μπορείτε, για παράδειγμα, να βάλετε κάποιον να εκτελέσει το πείραμα, κάποιον άλλο να κρατήσει σημειώσεις και κάποιον άλλο να διαβάσει τις οδηγίες.
- Φροντίστε να συνδυάσετε τα παιδιά που χρειάζονται πρόσθετη υποστήριξη με εκείνα που κατανοούν καλύτερα την ύλη. Έτσι, όσοι κατέχουν καλύτερα το αντικείμενο θα μπορούν να μοιραστούν τις γνώσεις τους με τους συμμαθητές τους ώστε να το κατανοήσουν και εκείνοι καλύτερα.
- Συνολικά, η ομαδική εργασία είναι ένας διασκεδαστικός και διαδραστικός τρόπος διδασκαλίας ενός μαθήματος.

Ενθαρρύνετε τη μάθηση μέσω της εμπειρίας

- Τα καλύτερα μαθήματα γίνονται συχνά εκτός τάξης. Η έκθεση στον πραγματικό κόσμο αποτελεί μια νέα προοπτική για τα παιδιά και μπορεί να τα βοηθήσει να κατανοήσουν σε βάθος αυτά που μαθαίνουν στην τάξη.
- Η μελέτη των διαφορετικών ειδών ψαριών στη λίμνη της περιοχής είναι ένα εξαιρετικό παράδειγμα μάθησης μέσα από την εμπειρία. Θα ξεκινήσετε στην αίθουσα, εξετάζοντας τα διάφορα είδη και τον τρόπο με τον οποίο κάθε είδος ζώου συμβάλλει στο περιβάλλον του.
- Μόλις ολοκληρώσετε το μάθημα, πηγαίνετε με τους μαθητές στη λίμνη της περιοχής. Βάλτε τους να ψάξουν για τα διάφορα ζώα που συζητήσατε στην τάξη. Αφού εντοπίσουν τα ζώα, θα μπορέσουν να παρατηρήσουν τους ρόλους που συζητήθηκαν νωρίτερα στην τάξη.
- Περιηγήσεις όπως αυτή προσφέρουν πολύτιμες, ρεαλιστικές εμπειρίες στους μαθητές. Θα αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και κίνητρα για το μάθημα, αφού θα μπορέσουν να δουν ότι όλα όσα μαθαίνουν έχουν σχέση με τον κόσμο που τους περιβάλλει.

Αφήστε τους μαθητές να διδάξουν

- Το να αφήσετε τους μαθητές να πάρουν τα ηνία της διδασκαλίας απαιτεί προετοιμασία και σε βάθος κατανόηση των αντικειμένων του μαθήματος. Μπορείτε να αναθέσετε αυτή την εργασία ατομικά ή να χωρίσετε τους μαθητές σε ομάδες.
- Ο στόχος αυτής της στρατηγικής είναι να ωθήσετε τους μαθητές σας να επιδείξουν τις γνώσεις που έχουν και να τις μοιραστούν με τους συμμαθητές τους. Για να παραδώσουν ένα ολοκληρωμένο μάθημα, θα πρέπει να αφιερώσουν επιπλέον χρόνο για να βεβαιωθούν ότι κατανοούν πλήρως το αντικείμενο. Αν δυσκολευτούν σε κάποια σημεία, θα έχουν κίνητρο να κάνουν ερωτήσεις για να βαθμολογηθούν.
- Μπορείτε να βοηθήσετε τους μαθητές να προετοιμαστούν για την εργασία αυτή δίνοντάς τους μια ρουμπρίκα αξιολόγησης που περιγράφει τους τομείς στους οποίους θα βαθμολογηθούν. Μπορείτε να βαθμολογήσετε με βάση τη διάρκεια του μαθήματος, την προετοιμασία και τη δημιουργικότητα. Η βαρύτητα κάθε επιμέρους τμήματος εξαρτάται από το αντικείμενο του έργου και τις προτιμήσεις σας. Ορισμένοι εκπαιδευτικοί αφήνουν την τάξη να βαθμολογήσει ένα μέρος της εργασίας. Αν επιλέξετε να ακολουθήσετε αυτή



την οδό, ίσως είναι χρήσιμο να μοιράσετε στην τάξη έναν οδηγό βαθμολόγησης. Με αυτόν τον τρόπο, κάθε μαθητής θα γνωρίζει πώς να βαθμολογήσει τον «διδάσκοντα».

Έμφαση στη διαχείριση της συμπεριφοράς

- Η διαχείριση της συμπεριφοράς αποτελεί σημαντικό μέρος του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι εκπαιδευτικές στρατηγικές συχνά περιλαμβάνουν εκτεταμένη δομή σχετικά με το πώς να διδάξετε μια τάξη, αλλά όχι με το πώς να την *ελέγξετε*. Αν αντιμετωπίζετε προβλήματα συμπεριφοράς στην τάξη, προγράμματα όπως το [Classcraft](#) μπορούν να σας βοηθήσουν.
- Δημιουργημένο από έναν εκπαιδευτικό, το Classcraft συνδυάζει παιχνίδια και αφηγήσεις ιστοριών για να κινητροδοτήσει τους μαθητές και να κάνει τη μάθηση πιο διασκεδαστική. Μεταξύ των πολλών χαρακτηριστικών του περιλαμβάνεται και η δυνατότητα παράδοσης της διδακτέας ύλης που έχει προγραμματιστεί από τους εκπαιδευτικούς με τη μορφή παιχνιδιών και δοκιμασιών, δηλαδή με τη μορφή μιας περιπέτειας που μπορείτε να επιλέξετε. Μέσα από αυτό το παιχνίδι, οι εκπαιδευτικοί μπορούν να ευθυγραμμίσουν τους μαθησιακούς στόχους με την επιθυμητή συμπεριφορά στην τάξη. Για παράδειγμα, αν θέλετε να επιτύχετε υψηλότερους βαθμούς στις εργασίες για το σπίτι, μπορείτε να προσφέρετε επιβραβεύσεις εμπειρίας (XP) εντός του παιχνιδιού.
- Μέσω των εμπειριών XP, οι μαθητές μπορούν να ανεβάσουν επίπεδο τον χαρακτήρα τους και να ξεκλειδώσουν νέα αξεσουάρ και ικανότητες. Αυτά λειτουργούν ως κίνητρο για τη θετική συμπεριφορά που επιδιώκετε. Αν θέλετε, μπορείτε επίσης να αποτρέψετε την αρνητική συμπεριφορά, αποκλείοντας τους μαθητές από το παιχνίδι ή αφαιρώντας τους πόντους XP.



8.3 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ

Εδώ μπορείτε να βρείτε έναν κατάλογο με χρήσιμα δωρεάν διαδικτυακά εργαλεία, από εργαλεία για τη φιλοξενία διαδικτυακών μαθημάτων έως μέσα για την ανάπτυξη και τη χρήση περιεχομένου.

Δωρεάν λογισμικό για την εκτέλεση των διαδικτυακών μαθημάτων σας

Zoom

Το Zoom είναι πιθανότατα το πιο δημοφιλές λογισμικό στην αγορά για τη διεξαγωγή διαδικτυακών συσκέψεων, μαθημάτων και συναθροίσεων, ειδικά από την έναρξη της πανδημίας και έπειτα.

Το Zoom προσφέρει τα εξής στους χρήστες του:

- Λειτουργία συνομιλίας για να συνομιλείτε με όλη την τάξη σας ή με μεμονωμένους μαθητές
- Δωμάτια breakout για το διαχωρισμό των μαθητών σε ομάδες για συζητήσεις
- Λειτουργία διαμοιρασμού οθόνης για να μοιράζεστε την οθόνη σας ή να επιτρέπετε στους μαθητές να μοιράζονται την οθόνη τους

Ενσωματωμένο πίνακα με λειτουργίες κειμένου και σχεδίασης για να τον μοιράζεστε με τους μαθητές σας. Η δωρεάν έκδοση επιτρέπει έως και 100 συμμετέχοντες, απεριόριστες συσκέψεις «ένας-προς-έναν», αλλά οι ομαδικές συσκέψεις μπορούν να είναι έως 40 λεπτά η κάθε μια .

Google Meet

Το Google Meet for Teachers είναι ακόμα μία δημοφιλής εφαρμογή λογισμικού για εκπαιδευτικούς και οποιονδήποτε πραγματοποιεί διαδικτυακά, καθώς είναι ενσωματωμένο στην πλατφόρμα της Google μαζί με άλλες εφαρμογές, όπως τα Google Classroom και Google Drive.

Το Google Meet προσφέρει τις ακόλουθες δωρεάν επιλογές για τους χρήστες του:

- Κοινή χρήση της οθόνης με τους μαθητές σας
- Προσαρμογή του τρόπου εμφάνισης
- Ομαδικά μαθήματα έως 1 ώρα
- Συνομιλία με τους μαθητές στο πλαίσιο συζήτησης
- Και άλλα συνήθη χαρακτηριστικά μιας πλατφόρμας τηλεδιάσκεψης

Οποιοσδήποτε διαθέτει λογαριασμό Google μπορεί να δημιουργήσει μια βιντεοδιάσκεψη ή μια εικονική τάξη έως 100 μαθητών (συμμετέχοντες) και να συναντηθεί μαζί τους για έως και 60 λεπτά δωρεάν. Εάν κάνετε ατομικά μαθήματα ένας προς έναν, μπορείτε να μείνετε συνδεδεμένοι για έως και 24 ώρες.

Gotomeeting

Το Gotomeeting, όπως αναφέρεται στον ιστότοπό του, μεταφέρει την «τάξη σε διαδικτυακές τάξεις». Είναι ανερχόμενος ανταγωνιστής ορισμένων από τις μεγαλύτερες πλατφόρμες βίντεο λόγω του τρόπου με τον οποίο προσαρμόζει τις λειτουργίες του ώστε να ταιριάζουν στους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές σε μια διαδικτυακή τάξη.

Στη δωρεάν έκδοση, διατίθενται:

- Προσωπικά url για να συνδέονται οι μαθητές στην τάξη
- Ανταλλαγή άμεσων μηνυμάτων, κοινή χρήση αρχείων και διαμοιρασμός οθόνης
- Αποτελεσματικές δυνατότητες για κινητά τηλέφωνα για τους μαθητές



- Απλή και ξεκάθαρη διεπαφή χρήστη με δυναμικές λειτουργίες

Δυστυχώς, η δωρεάν έκδοσή είναι αρκετά περιοριστική, αλλά σας επιτρέπει 40λεπτα μαθήματα/δασκείψεις, με μόνο έως 3 συμμετέχοντες. Το *Gotomeeting free* είναι ιδανικό για συναντήσεις με 1-3 μαθητές για σύντομες συμβουλευτικές συνεδρίες.

Λογισμικό δραστηριοτήτων

Κάρτες Boom

Οι κάρτες Boom αποτελούν διαδραστικές δραστηριότητες αυτοελέγχου που παρέχουν στους μαθητές ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τις απαντήσεις τους.

Δείτε πώς λειτουργούν:

- Δημιουργείτε κάρτες Boom από πριν ή χρησιμοποιείτε τις στοίβες καρτών που είναι ήδη έτοιμες από άλλους εκπαιδευτικούς
- Χρησιμοποιείτε την επιλογή γρήγορου παιχνιδιού (δωρεάν) και λαμβάνετε ένα σύνδεσμο για να τον στείλετε στους μαθητές
- Οι μαθητές σας βλέπουν μία ερώτηση κάθε φορά και λαμβάνουν ανατροφοδότηση σε πραγματικό χρόνο σχετικά με την απάντησή τους
- Μπορούν να κάνουν τη διόρθωση μόνοι τους ή απλώς να αποσύρουν την κάρτα.
- Μπορείτε, επίσης, να διαφοροποιήσετε τη διδασκαλία με τις κάρτες Boom και να καταναίμετε συγκεκριμένες κάρτες σε συγκεκριμένους μαθητές.

Στη δωρεάν έκδοση μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την επιλογή γρήγορου παιχνιδιού μόνο και δεν θα μπορείτε να παρακολουθείτε την πρόοδο, αλλά μπορείτε να κάνετε αναβάθμιση ανά πάσα στιγμή σε διαφορετικά πακέτα συνδρομής.

Nearpod

Το Nearpod επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να κάνουν οποιοδήποτε μάθημα διαδραστικό. Κάντε τα βαρετά φύλλα εργασίας ευχάριστα και ελκυστικά. Εναλλακτικά, εισαγάγετε βίντεο και άλλο διαδραστικό περιεχόμενο στο μάθημα Nearpod.

Δείτε πώς λειτουργεί:

- Δημιουργήστε ένα δωρεάν λογαριασμό.
- Περιηγηθείτε στα χιλιάδες μαθήματα στη βιβλιοθήκη του Nearpod ή δημιουργήστε τα δικά σας μαθήματα.
- Μόλις δημιουργήσετε το δικό σας μάθημα, απλώς προσθέστε διαφάνειες όπως θα κάνατε σε οποιοδήποτε λογισμικό παρουσίασης.
- Η μόνη διαφορά είναι ότι αντί να προσθέτετε απλώς κείμενο ή εικόνες (κάτι που μπορείτε βέβαια να κάνετε), το Nearpod διαθέτει και πολλές άλλες συναρπαστικές δυνατότητες, όπως κουίζ, δημοσκοπήσεις και παιχνίδια για πιο διασκεδαστικό αποτέλεσμα.
- Δίνετε στους μαθητές σας ένα κωδικό που θα πρέπει να εισαγάγουν και είστε έτοιμοι.

Η διαφορά μεταξύ της δωρεάν και της επί πληρωμή έκδοσης του Nearpod είναι το μέγεθος του χώρου αποθήκευσης που έχετε στη διάθεσή σας και ο αριθμός των μαθητών που μπορούν να συμμετάσχουν ταυτόχρονα.

Google Classroom

Το Google Classroom είναι ένα δωρεάν εκπαιδευτικό εργαλείο που σας επιτρέπει να δημιουργήσετε μια online αίθουσα διδασκαλίας, να προσκαλέσετε τους μαθητές σας και να τους

αναθέτετε εργασίες για το σπίτι. Μπορείτε, επίσης, να συζητάτε τις εργασίες με τους μαθητές σας online και να παρακολουθείτε την πρόοδό τους.

Διαδικτυακά εργαλεία αξιολόγησης

Quizlet

Το Quizlet είναι ένα δωρεάν εργαλείο που βοηθά τους εκπαιδευτικούς να δημιουργούν εκπαιδευτικές δραστηριότητες για τους μαθητές, όπως κάρτες πληροφοριών, υλικό μελέτης και διαδραστικά κουίζ. Αυτό που είναι εκπληκτικό με το Quizlet είναι ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε κάθε επίπεδο και σε κάθε ηλικία. Οι μαθητές λατρεύουν τη λειτουργία του Quizlet που είναι βασισμένη στο παιχνίδι και εσείς τους βοηθάτε να προετοιμαστούν για τις αξιολογήσεις χωρίς καν να το καταλάβουν.

Πώς λειτουργεί:

- Εσείς, ως εκπαιδευτικός, δημιουργείτε πακέτα μελέτης για τους μαθητές σας.
- Αυτά τα πακέτα μελέτης μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως επαναληπτικές ασκήσεις ή ως παιχνίδι κουίζ για να βοηθήσουν τους μαθητές να προετοιμαστούν για ένα τεστ.
- Οι μαθητές μπορούν να συνδεθούν και να επιλέξουν το κατάλληλο πακέτο μελέτης, το οποίο έχει δημιουργήσει είτε ο εκπαιδευτικός είτε άλλοι.

Το Quizlet επιτρέπει στον εκπαιδευτικό να:

- Διαφοροποιήσει τη διδασκαλία με τις δραστηριότητες που δημιουργεί
- Διδάξει στους μαθητές δεξιότητες συνεργασίας καθώς συνεργάζονται
- Βοηθήσει τους μαθητές να προετοιμαστούν για αξιολογήσεις και εξετάσεις

Kahoot

Το Kahoot! είναι μια εκπαιδευτική πλατφόρμα βασισμένη σε παιχνίδια που καθιστά πραγματικά απλή για τους εκπαιδευτικούς τη δημιουργία και την κοινή χρήση εκπαιδευτικών παιχνιδιών ή κουίζ μέσα σε λίγα λεπτά με τους μαθητές τους. Αφού δημιουργήσετε ένα κουίζ ή παιχνίδι στο Kahoot!, χρησιμοποιείτε απλώς έναν κωδικό πρόσβασης που επιτρέπει στους μαθητές να συνδεθούν και να συμμετάσχουν στο παιχνίδι.

Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργήσουν δικά τους παιχνίδια αξιολόγησης ή να χρησιμοποιήσουν μαθήματα που έχουν ετοιμάσει άλλοι εκπαιδευτικοί και βρίσκονται στη βιβλιοθήκη του Kahoot!.

Ιδού τα βήματα για να κάνετε τα μαγικά σας στην εικονική ή διαδικτυακή τάξη σας:

- Δημιουργία - μπορείτε να σχεδιάσετε το δικό σας kahoot με εικόνες και διαγράμματα για να κάνετε τις ερωτήσεις σας πιο ενδιαφέρουσες και να υποστηρίξετε όλους τους μαθητές που παίζουν.
- Παιχνίδι - Μόλις δημιουργηθεί το kahoot, οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται το μοναδικό PIN με τους μαθητές τους, οι οποίοι μπορούν να συμμετάσχουν με τη δική τους συσκευή, από όπου και αν βρίσκονται. Παίζεται καλύτερα ζωντανά σε ομαδικό περιβάλλον είτε σε μια τάξη είτε σε μια εικονική τάξη. Ωστόσο, οι εκπαιδευτικοί μπορούν, και να στέλνουν προκλήσεις που οι παίκτες θα ολοκληρώνουν με το δικό τους ρυθμό (π.χ.: εργασίες για το σπίτι ή εξ αποστάσεως εκπαίδευση)
- Κοινή χρήση - Μπορείτε να μοιραστείτε τα Kahoot σας με την ευρύτερη κοινότητα του Kahoot!, επιτρέποντας και σε άλλους να έχουν πρόσβαση στα Kahoot σας

Edpuzzle

Με το Edpuzzle μπορείτε να δημιουργήσετε διαδραστικά μαθήματα βίντεο με ενσωματωμένες ηχητικές σημειώσεις, αξιολογήσεις και κουίζ. Το εργαλείο ανάλυσης σας δίνει τη δυνατότητα να παρακολουθείτε πώς βλέπουν οι μαθητές τα βίντεό σας και αν κατανοούν το περιεχόμενο.

Free online surveys

Το Freeonline surveys είναι ένα εργαλείο για τη δημιουργία διαδικτυακών τεστ, δημοσκοπήσεων και φορμών. Μπορείτε να δημιουργείτε κουίζ χρησιμοποιώντας το εργαλείο δημιουργίας μεταφοράς και απόθεσης και 22 τύπους και πεδία ερωτήσεων, να τα μοιράζετε με τους μαθητές και τα μέλη της ομάδας σας και να αναλύετε τις απαντήσεις με το εργαλείο αναφοράς δεδομένων απευθείας από τις κινητές σας συσκευές

Σχεδίαση και δημιουργία περιεχομένου

Canva

Το Canva είναι ένα δωρεάν εργαλείο, αν και διαθέτει επί πληρωμή και άλλα ανώτερα χαρακτηριστικά, με το οποίο μπορείτε να δημιουργήσετε σχεδόν οτιδήποτε για την τάξη σας. Μπορείτε να δημιουργήσετε και να σχεδιάσετε περιεχόμενο κάθε τύπου με ένα δωρεάν λογαριασμό, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί με τους μαθητές σας στην εικονική ή στην κανονική τάξη σας.

Με το Canva οι εκπαιδευτικοί μπορούν να δημιουργούν:

- Φύλλα εργασίας
- Σχέδια μαθημάτων
- Παρουσιάσεις
- Αφίσες
- Εικονικά φόντα (για το Zoom, κ.λπ.)
- Έγγραφα
- Εκπαιδευτικά σημειώματα
- Infographic

...και πολλά άλλα!

Παρουσιάσεις Google

Οι Παρουσιάσεις Google, είναι ακόμα ένα εύχρηστο, δωρεάν εργαλείο, αν και πιο περιοριστικό από το Canva, που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί για να δημιουργούν μαθήματα, παρουσιάσεις και περιεχόμενο για την τάξη τους.

Μέρος της σουίτας εφαρμογών της Google, οι Παρουσιάσεις Google είναι ένα διαδικτυακό εργαλείο παρουσιάσεων, παρόμοιο με εφαρμογές όπως το Powerpoint ή το Keynote. Με ένα δωρεάν λογαριασμό Google, έχετε πρόσβαση στις Παρουσιάσεις Google και μπορείτε να δημιουργήσετε απεριόριστες παρουσιάσεις για χρήση στην τάξη σας.

Απλώς μεταβείτε στο Google Drive και δημιουργήστε μια νέα παρουσίαση Google. Μπορείτε να επιλέξετε από τα έτοιμα πρότυπα ή να δημιουργήσετε το δικό σας.

Αφού δημιουργήσετε το πρότυπο παρουσίασης, μπορείτε να προσθέσετε:

- Εικόνες
- Κείμενο
- Ήχο



- Βίντεο
- Σχήματα
- Πίνακες
- Γραφήματα
- Διαγράμματα

Μπορείτε να προσαρμόσετε το χρώμα, τη γραμματοσειρά και όλες τις κανονικές δυνατότητες ενός προγράμματος παρουσίασης.

Καθώς αποτελεί μέρος της οικογένειας εφαρμογών Google Apps, μπορείτε να ζητήσετε από τους μαθητές να δημιουργούν και εκείνοι παρουσιάσεις σε συνεργασία ή ατομικά. Οι Παρουσιάσεις Google μπορούν, επίσης, να κοινοποιηθούν εύκολα σε άλλους ή μπορείτε να τις κατεβάσετε ως αρχεία PDF.

Πηγές περιεχομένου για εκπαιδευτικούς

Ted-Ed

Το Ted-Ed είναι μια πλατφόρμα που σας δίνει τη δυνατότητα να δημιουργήσετε μαθήματα. Μπορείτε να δημιουργήσετε ένα μάθημα σχετικά με το περιεχόμενο ενός βίντεο και σχετικές εργασίες για να αξιολογήσετε πόσο καλά κατανοούν οι μαθητές το υλικό. Μπορείτε επίσης να χρησιμοποιήσετε έτοιμα βίντεο από την ειδικά σχεδιασμένη ενότητα «TED-Ed Originals» που περιλαμβάνει μαθήματα που έχουν κάνει εκπαιδευτικοί από όλο τον κόσμο.

Youtube Teachers

Το youtube Teachers είναι ένα κανάλι του youtube που σας επιτρέπει να αξιοποιήσετε εκπαιδευτικά βίντεο για να εμπνεύσετε και να προσελκύσετε το ενδιαφέρον των μαθητών σας. Περιλαμβάνει πάνω από 400 λίστες βίντεο που δημιουργήθηκαν από κορυφαίους οργανισμούς και ειδικούς του κλάδου, όπως τα Khan Academy, Ted-Ed και PBS.

Youtube Edu

Το youtube EDU είναι ένα άλλο εκπαιδευτικό κανάλι στο youtube που παρέχει εκτενείς λίστες αναπαραγωγής για διάφορα θέματα και μαθήματα, από τη φυσική και τη χημεία έως τη δημιουργία ταινιών και την ομιλία σε κοινό.

Kahn Academy

Το Kahn Academy είναι ένας μη κερδοσκοπικός εκπαιδευτικός οργανισμός με στόχο τη δημιουργία ενός συνόλου διαδικτυακών εργαλείων που συμβάλλουν στην εκπαίδευση των μαθητών. Περιλαμβάνει σύντομα μαθήματα σε μορφή βίντεο και ο ιστότοπός του περιλαμβάνει, επίσης, συμπληρωματικές πρακτικές ασκήσεις και υλικό για τους εκπαιδευτικούς. Έχουν παραχθεί πάνω από 8.000 μαθήματα σε βίντεο για ευρύ φάσμα ακαδημαϊκών θεμάτων, εστιάζοντας πρωτίστως στα Μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες. Όλοι οι πόροι διατίθενται δωρεάν στους χρήστες του ιστότοπου και της εφαρμογής.

Ted Talks

Τα Ted Talks είναι βίντεο από ειδικούς του κλάδου και πρωτοπόρους στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, των επιχειρήσεων και της εκπαίδευσης, με υπότιτλους σε πάνω από 100 γλώσσες. Μπορείτε να ενσωματώσετε Ted Talks στα μαθήματά σας, για να δώσετε έναυσμα στη δημιουργικότητα και την καινοτομία στο μυαλό των μαθητών σας.

Google Books

Το Google Books είναι μια υπηρεσία της Google Inc. Παρέχει πρόσβαση σε απεριόριστα βιβλία και περιοδικά που η Google έχει σαρώσει, μετατρέψει σε κείμενο και αποθηκεύσει στην ψηφιακή βάση δεδομένων της. Μπορείτε να αποθηκεύσετε, να προσθέσετε ως σελιδοδείκτες ή να κάνετε λήψη των βιβλίων που σχετίζονται με τις έννοιες που θέλετε να διδάξετε στην τάξη.

Ειδικά ψηφιακά εργαλεία στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα

Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο

Το Πανελλήνιο Σχολικό Δίκτυο διασυνδέει και υποστηρίζει: σχολεία, διοικητικές μονάδες της εκπαίδευσης, άλλες μονάδες (π.χ. ΓΑΚ, ΠΕΚ, βιβλιοθήκες κα.) και όλη την εκπαιδευτική και μαθητική κοινότητα προσφέροντας μεγάλη ποικιλία ψηφιακών υπηρεσιών και εργαλείων.

Φωτόδεντρο-Εθνικός Συσσωρευτής Εκπαιδευτικού Περιεχομένου

Το Φωτόδεντρο αποτελεί τον Εθνικό Συσσωρευτή Εκπαιδευτικού Περιεχομένου για όλες τις τάξεις και όλα τα γνωστικά αντικείμενα του Δημοτικού, του Γυμνασίου και του Λυκείου.

Ψηφιακή Εκπαιδευτική Πλατφόρμα e-me

Η Ψηφιακή Εκπαιδευτική Πλατφόρμα e-me (<https://e-me.edu.gr>) είναι μια σύγχρονη, συνεργατική, κοινωνική και επεκτάσιμη ψηφιακή πλατφόρμα για μαθητές/τριες και εκπαιδευτικούς, που έχει σχεδιαστεί για να υποστηρίξει δραστηριότητες τυπικής, μη-τυπικής και άτυπης μάθησης. Παρέχει στη σχολική κοινότητα έναν ασφαλή ψηφιακό χώρο εργασίας και συνεργασίας και διατίθεται από το Υπουργείο Παιδείας & Θρησκευμάτων (ΥΠΑΙΘ) ως πλατφόρμα ασύγχρονης εκπαίδευσης για τα Ελληνικά σχολεία.



8.4 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟ ΝΕΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ

Είναι σημαντικό να αφιερώσετε λίγο χρόνο για να συζητήσετε τα επιμέρους ζητήματα που αφορούν το θέμα της παρούσας ενότητας, αναφορικά με το τρέχον πλαίσιο του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Αυτή η συζήτηση μπορεί να είναι ένας ad hoc αναστοχασμός με αφορμή ένα συγκεκριμένο μάθημα ή μια δομημένη και προσχεδιασμένη συζήτηση. Για την ad hoc αξιολόγηση της χρήσης των ΤΠΕ, μπορεί να χρησιμεύσει ως σημείο αναφοράς ένας κατάλογος ερωτήσεων που παρατίθεται παρακάτω:

- Τι ΤΠΕ χρησιμοποιώ προς το παρόν;
- Η χρήση των ΤΠΕ εξελίχθηκε καλά;
- Πώς ενσωματώθηκε η χρήση των ΤΠΕ στην καθημερινότητα της τάξης;
- Τι δεξιότητες χρειάζομαι για να είναι επιτυχής η δραστηριότητα ΤΠΕ;
- Πώς διασφάλισα ότι όλοι οι μαθητές είχαν πρόσβαση στη δραστηριότητα ΤΠΕ;
- Ποια ήταν τα μαθησιακά αποτελέσματα των ΤΠΕ για τους μαθητές;
- Τι ευκαιρίες αξιολόγησης υπήρχαν;
- Πώς συνεισφέρει αυτή η εμπειρία στην κατανόηση της διδασκαλίας των δεξιοτήτων των ΤΠΕ για την ανάπτυξη του γραμματισμού;
- Τι θα κάνω την επόμενη φορά;
- Πώς θα βελτιώσω την προσέγγισή μου στο επόμενο μάθημα;
- Ποια άλλα εργαλεία ΤΠΕ χρειάζομαι για να βελτιώσω την ενσωμάτωση της τεχνολογίας στο σχολείο;

Σε μια προσχεδιασμένη συζήτηση ο μέντορας θα πρέπει να φροντίσει να παρουσιάσει το πλαίσιο του σχολείου στο νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.

Είναι ιδανική ευκαιρία να χρησιμοποιήσετε αυτή την ενότητα για να προσπαθήσετε να παρακινήσετε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να μοιραστούν πιο ενεργά τις απόψεις, τις γνώσεις και την εμπειρία τους.

Ένα ενδεικτικό πλάνο για τη συζήτηση:

1. Σχολικές παροχές (αίθουσα, εξοπλισμός, λογισμικό) που αφορούν τη διαθεσιμότητα των ΤΠΕ και κοινές συμφωνίες, πρακτικές χρήσης. (20 λεπτά)
2. Ανατροφοδότηση από το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση. Τι θα ήταν πιο ωφέλιμο να προστεθεί; Τι προηγούμενη εμπειρία έχει; Τι σχετική εμπειρία έχει αποκομίσει από την αρχική του εκπαίδευση; (20 λεπτά)
3. Ποια είναι μερικά από τα εργαλεία που χρησιμοποιεί ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός; Μπορεί να διδάξει κάτι πρακτικά, να δείξει πώς το χρησιμοποιεί; Είναι κάποια από τα εργαλεία που προτείνονται στην ενότητα χρήσιμα ή προσθέτουν αξία στο πρόγραμμα εισαγωγή στο επάγγελμα; (30 λεπτά)
4. Αναστοχασμός από κοινού σχετικά με τα οφέλη και τις ανησυχίες που συνεπάγεται η χρήση των ΤΠΕ. (20 λεπτά)

9. Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η εφαρμογή της ενότητας «Ευκαιρίες επιμόρφωσης (δυνατότητες διαρκούς επιμόρφωσης και βελτίωσης)» έχει ως στόχο να προσφέρει μια σταθερή βάση στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, πάνω στην οποία θα μπορέσουν να βασιστούν για τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη. Περιλαμβάνει συγκεκριμένα βήματα και κατευθυντήριες γραμμές που καλύπτουν τόσο τις εξωτερικές/διοικητικές απαιτήσεις για την εξέλιξή τους όσο και τα εσωτερικά/ψυχολογικά κίνητρα, τα οποία μπορούν να χρησιμοποιήσουν ατομικά ή σε συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς για να θέσουν ρεαλιστικούς στόχους που μπορεί να ακολουθήσει ο κάθε εκπαιδευτικός.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα γνωρίζουν το εθνικό πλαίσιο και τους κανονισμούς που αφορούν τις δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα εξοικειωθούν με τις εθνικές απαιτήσεις για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να αναλογιστούν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και να προσδιορίσουν/παρακολουθήσουν επακριβώς τα βήματα που απαιτούνται για την επαγγελματική τους ανάπτυξη.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα μπορούν να βρίσκουν σεμινάρια, συνέδρια και ευκαιρίες κατάρτισης σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους.
- Οι μέντορες θα αναπτύξουν ένα πλαίσιο μέσω του οποίου θα μπορούν να μοιραστούν τη δική τους εμπειρία και παραδείγματα καλών πρακτικών.
- Οι μέντορες και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα αναπτύξουν μια κοινή βάση μέσω της οποίας θα μπορούν να επικοινωνούν τις ανάγκες, τις προσδοκίες και τα σχέδιά τους για επαγγελματική ανάπτυξη.

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
8.1 Το εθνικό πλαίσιο, οι απαιτήσεις και οι κανονισμοί για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	90 λεπτά	Γραφειοκρατικός/διοικητικός
8.2 Πρότυπο συζήτησης για το μέντορα	Μέντορες	Οδηγός	30 λεπτά + 60 λεπτά για την υλοποίηση	Παιδαγωγικός/διδασκτικός
8.3 Πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Πρότυπο παρουσίασης/	60 λεπτά	Παιδαγωγικός/διδασκτικός

εξέλιξης/ερωτηματολόγιο
αυτοαναστοχασμούκαταλόγου
ελέγχου

8.1 Το εθνικό πλαίσιο, οι απαιτήσεις και οι κανονισμοί για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εκπαιδευτικών είναι ένας κατάλογος που εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο, ο οποίος έχει τη μορφή παρουσίασης με λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις εθνικές ρυθμίσεις που αφορούν τις ευκαιρίες κατάρτισης και τις δυνατότητες συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη χρησιμότητα των παρεχόμενων πληροφοριών. Όλα τα δεδομένα παρουσιάζονται με απλό, αλλά αναλυτικό τρόπο, προκειμένου να βελτιστοποιηθεί η εμπειρία του χρήστη.

8.2 Το πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού είναι ένα πρότυπο που έχει σχεδιαστεί ως ένα υβριδικό έντυπο, ένας κατάλογος ελέγχου με στοιχεία ημερολογίου, τον οποίο μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους (ή σε μεταγενέστερα στάδια) για να αναπτύξουν ένα συνεκτικό και συγκεκριμένο σχέδιο για την εξέλιξή τους, το οποίο θα καλύπτει τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν. Οι νέοι εκπαιδευτικοί μπορούν να χρησιμοποιούν το πρότυπο αυτόνομα, σε σημαντικά στάδια της σταδιοδρομίας τους, ως υπενθύμιση και εργαλείο αυτοαξιολόγησης, καθώς και ως αφετηρία για συζήτηση με τους μέντορες και τους συναδέλφους τους σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. Η βασική ιδέα είναι ότι μια δομημένη προσέγγιση της πορείας σταδιοδρομίας σε συνδυασμό με ένα εργαλείο για συνεπή καταγραφή της διαδικασίας αυτοβελτίωσης μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στην επίτευξη του επιθυμητού αποτελέσματος.

8.3 Το πρότυπο συζήτησης για το μέντορα είναι ένας ολοκληρωμένος οδηγός για το μέντορα, ώστε να αναστοχαστεί σχετικά με τις αποφάσεις, τα σχέδια και τις εμπειρίες του σχετικά με τη σταδιοδρομία του, και ένα πρότυπο θεμάτων/ερωτήσεων για τη διεξαγωγή μιας συζήτησης με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό (πού να αναζητήσει ευκαιρίες, η δική του εμπειρία, ιδιαιτερότητες του σχολείου κ.λπ.). Αυτό το υλικό παρουσιάζεται με ευέλικτες κατευθυντήριες γραμμές, καθώς κάθε μέντορας θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να εξατομικεύσει το περιεχόμενο που παρέχεται με βάση τη δική του εμπειρία, ωστόσο διαθέτει και συγκεκριμένα εργαλεία για τη μετάδοση της γνώσης και την εδραίωση της επικοινωνίας σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Ο μέντορας ξεκινά την εργασία σε αυτή την ενότητα μαζί με τον νέο εκπαιδευτικό, παρουσιάζοντας **το εθνικό πλαίσιο και τους κανονισμούς** (η ενότητα 8.1 ίσως φανεί χρήσιμη). Αυτό μπορεί να γίνει με απλή μελέτη του σχετικού θεσμικού πλαισίου, καθώς οι πληροφορίες που παρέχονται είναι θεωρητικές και σε αυτό το σημείο δεν απαιτείται πρακτική εργασία. Ο νέος εκπαιδευτικός μπορεί επίσης να μελετήσει μόνος του το αρχικό υλικό, αλλά η διερεύνησή του με τη βοήθεια του μέντορα μπορεί να συμβάλει στην ομαλότερη εισαγωγή στο θέμα. Έτσι, ο μέντορας θα ήδη έχει τη δυνατότητα να αξιολογήσει ανεπίσημα τις γνώσεις του νέου εκπαιδευτικού σχετικά με το υφιστάμενο πλαίσιο. Σε αυτό το σημείο, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να έχει ήδη μια θεωρητική εικόνα των κύριων απαιτήσεων και των βημάτων που πρέπει να κάνει για να εξελιχθεί στην καριέρα του.



Στη συνέχεια, ο νέος εκπαιδευτικός θα πρέπει να ολοκληρώσει το πιο σημαντικό τμήμα της ενότητας: να συμπληρώσει το πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού (8.3). Αυτό θα πρέπει να γίνεται κατ' ιδίαν, δίνοντας στο νέο εκπαιδευτικό αρκετό χρόνο και χώρο για να εξετάσει προσεκτικά τις επιλογές του και να διαμορφώσει μια πορεία με βάση τις προσωπικές του προτιμήσεις και επιδιώξεις. Είναι σημαντικό αυτό το στάδιο της ενότητας να το ολοκληρώσει μόνος του. Είναι επίσης σημαντικό να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός πώς μια σταδιοδρομία μπορεί να εξελίσσεται και να αλλάζει στην πορεία και ότι η εγκατάλειψη ενός στόχου δεν συνεπάγεται ήττα. Αυτό είναι κάτι που εξετάζει το επόμενο υλικό της ενότητας.

Αφού ο νέος εκπαιδευτικός εξοικειωθεί με τους εθνικούς κανονισμούς και τις επίσημες κατευθυντήριες γραμμές για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του και αφού ολοκληρωθεί και η διαδικασία αυτοαναστοχασμού που προσθέτει προσωπική χροιά στα σχέδιά του, το επόμενο βήμα σε αυτή την ενότητα είναι η συζήτηση με το μέντορα. Ο μέντορας προετοιμάζεται για τη συζήτηση αυτή μελετώντας και συμπληρώνοντας το πρότυπο συζήτησης για το μέντορα (8.2), εμπλουτίζοντας το ήδη παρεχόμενο υλικό με τη δική του οπτική, εμπειρία και άποψη. Αυτή η συζήτηση πρέπει να γίνει κατ' ιδίαν και ο νέος εκπαιδευτικός και ο μέντορας να αφιερώσουν αρκετό χρόνο για να κάνουν μια ανοιχτή συζήτηση πρόσωπο με πρόσωπο. Μέρος αυτής της διαδικασίας μπορεί να είναι και η αξιολόγηση και η ανατροφοδότηση του μέντορα σχετικά με το ερωτηματολόγιο για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας που συμπλήρωσε ο νέος εκπαιδευτικός, αλλά μόνο εφόσον ο τελευταίος αισθάνεται άνετα να μοιραστεί αυτές τις πληροφορίες.



9.1 ΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, ΟΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Βασικό θεσμικό πλαίσιο

- Ν.4823/2021 «Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις»

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/739038/nomos-4823-2021>

- Ν.1566/85 «Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις»

<https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/276374/nomos-1566-1985>

- Υπ. Απ. Φ.353.1./324/105657/Δ1/2002, Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των προϊσταμένων των περιφερειακών υπηρεσιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, των διευθυντών και υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των συλλόγων των διδασκόντων ([ΦΕΚ 1340/2002](#)).
- Υπ. Απ. 27922/Γ6/2007, Καθορισμός των ιδιαίτερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων. Α) Του εκπαιδευτικού προσωπικού, που υπηρετεί σε σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής (ΣΜΕΑ) της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ειδικά σχολεία, τμήματα ένταξης), και σε προγράμματα ειδικής αγωγής (παράλληλη στήριξη και παροχή διδασκαλίας στο σπίτι). Β) Του ειδικού εκπαιδευτικού προσωπικού και του ειδικού βοηθητικού προσωπικού, που υπηρετεί στις σχολικές μονάδες ειδικής αγωγής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 449/Β/03-4-2007](#)).
- Υπ. Απ. 142628/ΓΔ4/2017, Καθήκοντα και αρμοδιότητες των κλάδων ΠΕ23 Ψυχολόγων και ΠΕ30 Κοινωνικών Λειτουργών στα σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Γενικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 3032/2017](#)).
- Υπ. Απ. 88348/Δ3/2018, Καθήκοντα και αρμοδιότητες των κλάδων ΠΕ25 Σχολικών Νοσηλευτών και του κλάδου ΔΕ01 Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού στα σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Γενικής και Επαγγελματικής εκπαίδευσης ([ΦΕΚ 2038/2018](#)).

9.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΝΤΟΡΑ

Αυτός ο οδηγός συζήτησης θα σας βοηθήσει να διεξάγετε ως μέντορας μια αποδοτικότερη και πιο παραγωγική συζήτηση με το μεντορευόμενό σας. Παρακάτω, θα βρείτε μια συλλογή από «ευέλικτες» κατευθυντήριες γραμμές που μπορείτε να προσαρμόσετε στη δική σας προσέγγιση, με ορισμένες συμβουλές και τρόπους που μπορεί να σας φανούν χρήσιμοι, υπενθυμίζοντάς σας ότι κι εσείς ήσασταν κάποτε αρχάριοι και βοηθώντας σας να επικοινωνήσετε με το νέο εκπαιδευτικό.

Καλό είναι να γνωρίζετε πριν ξεκινήσετε ότι:

Κατά το πρώτο έτος του, ο νέος εκπαιδευτικός συνήθως περνά από 4 ή περισσότερες φάσεις:

ΦΑΣΗ 1: Προσδοκία - Οι περισσότεροι, αν όχι όλοι, οι νέοι εκπαιδευτικοί εισέρχονται για πρώτη φορά στο σχολείο με την επιθυμία να κάνουν τη διαφορά, αισθάνονται ενθουσιασμό αλλά και άγχος.

ΦΑΣΗ 2: Επιβίωση - Μετά τις πρώτες δύο εβδομάδες, έχοντας ήδη έρθει αντιμέτωποι με πολυάριθμα καινούργια προβλήματα και καταστάσεις, οι νέοι εκπαιδευτικοί συνήθως πασχίζουν να «επιπλεύσουν», καθώς αισθάνονται ότι έχουν τόσο λίγο χρόνο για να μάθουν τόσα πολλά.

ΦΑΣΗ 3: Απογοήτευση - Μετά από ένα με δύο μήνες εργασίας, οι νέοι εκπαιδευτικοί αναλώνονται στο φόρτο εργασίας, τα ιδανικά τους για το σχολείο πλήττονται από τη γραφειοκρατία και τα διοικητικά καθήκοντα, ενδεχομένως έχουν χαμηλό ηθικό και αμφισβητούν την αφοσίωση και την επάρκειά τους. Το σχολείο δεν είναι όπως περίμεναν ότι θα ήταν.

ΦΑΣΗ 4: Ανάκαμψη - Αφού περάσει το πρώτο σοκ, με την κατάλληλη βοήθεια από εσάς, το μέντορα, οι νέοι εκπαιδευτικοί αρχίζουν να κατασταλάζουν, να αποδέχονται τη νέα τους πραγματικότητα και να σκέφτονται τι τους εξυπηρετεί και τι χρειάζεται βελτίωση.

Πώς μπορεί ο μέντορας να βοηθήσει τους νέους εκπαιδευτικούς που δυσκολεύονται σε αυτές τις φάσεις:

Ξεκινήστε πρώτα με την υποστήριξη των χαμηλού επιπέδου αναγκών των νέων εκπαιδευτικών, έπειτα των μεσαίου επιπέδου αναγκών τους και τέλος, των υψηλού επιπέδου αναγκών τους, λαμβάνοντας υπόψη τις προαναφερθείσες φάσεις.

1. Ανάγκες χαμηλού επιπέδου - Μοιραστείτε με τους νέους εκπαιδευτικούς βασικές πληροφορίες, όπως τον τρόπο να παίρνουν παρουσίες, να μαθαίνουν τα ονόματα των μαθητών, πώς να γνωριστούν με τους νέους συναδέλφους τους, τον τρόπο χρήσης του σχολικού εξοπλισμού, τον τρόπο χειρισμού των e-mail,...

2. Ανάγκες μεσαίου επιπέδου - Παρουσιάστε τους την εμπειρία, τις ιδέες και τις απόψεις σας σχετικά με το πώς αξιολογείτε και βάζετε βαθμούς, πώς ελέγχετε τις εργασίες για το σπίτι, πώς προγραμματίζετε και διεξάγετε συνελεύσεις γονέων,...

3. Ανάγκες υψηλού επιπέδου - Μοιραστείτε μαζί τους συγκεκριμένες δεξιότητές σας και τη διδακτική σας μεθοδολογία, πώς προσεγγίζετε τα διάφορα στυλ μάθησης, πώς ενσωματώνετε την κριτική σκέψη στην τάξη...



Μην ξεχνάτε!

- **Οι καλοί μέντορες ξέρουν να ακούνε:** Η ενσυναίσθηση είναι το καλύτερο εργαλείο που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε. Δεν μπορείτε να δώσετε μια καλή απάντηση, αν δεν ακούσετε πρώτα προσεκτικά την ερώτηση.
- **Οι καλοί μέντορες ενθαρρύνουν τον αναστοχασμό:** Οι απλές ερωτήσεις που ξεκινούν με το «Πώς» και το «Γιατί» μπορούν να οδηγήσουν πολύ μακριά. Μην συμβουλευέτε απλώς, ενθαρρύνετε τους μεντορευόμενούς σας να σκεφτούν οι ίδιοι τα εκάστοτε ζητήματα.

Μερικοί ακόμα τρόποι με τους οποίους θα μπορούσατε να αναπτύξετε ισχυρότερη σύνδεση με το μεντορευόμενό σας

ΜΕΡΙΚΟΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΤΡΟΠΟΙ ΝΑ ΓΙΝΕΤΕ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ;

- Δημιουργήστε πρώτα μια σύνδεση, επειδή οι νέοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να νιώθουν άνετα μαζί σας για να σας προσεγγίσουν για βοήθεια.
- Επικεντρωθείτε σε ένα μόνο στόχο κάθε φορά. Συνήθως, προτεραιότητα έχει η διαχείριση της τάξης.
- Περάστε όσο περισσότερο χρόνο μπορείτε με τους νέους εκπαιδευτικούς.
- Δώστε μεγάλη προσοχή αφήνοντας παράλληλα τους νέους εκπαιδευτικούς να καταλήξουν στις δικές τους απόψεις και συμπεράσματα.
- Να αναγνωρίζετε και να εκτιμάτε τόσο τις μεγάλες όσο και τις μικρές νίκες καθημερινά.
- Παρακολουθείτε την εξέλιξή τους γραπτώς, ώστε οι νέοι εκπαιδευτικοί να μπορούν να βλέπουν πώς βελτιώνονται.
- Μη φοβάστε να αποκαλύψετε τις δικές σας αδυναμίες. Μοιραστείτε τις δικές σας εμπειρίες διδασκαλίας στα πρώτα σας βήματα ως εκπαιδευτικός.

Πώς να προετοιμαστείτε για μια συζήτηση - Επανεξέταση των δικών σας αξιών και απόψεων

Δραστηριότητα: Ένα δέντρο ιδεών...

Δημιουργώντας ένα δέντρο ιδεών θα μπορέσετε να αποσαφηνίσετε τις υφιστάμενες πεποιθήσεις σας και την άποψή σας για το τι είναι ο μεντορισμός και τι θεωρείτε ότι κάνουν οι μέντορες. Γράψτε σε ένα φύλλο A4 τις εξής ερωτήσεις:

Τι είναι ο μεντορισμός;

Τι ακριβώς κάνουν οι μέντορες;

Γράψτε ό,τι σας έρχεται στο μυαλό καθώς σκέφτεστε και αναλύετε αυτές τις ερωτήσεις. Όταν δεν μπορείτε να σκεφτείτε κάτι άλλο να προσθέσετε, απαντήστε δίπλα σε κάθε καταχώρηση στην ακόλουθη ερώτηση:

Αν αυτό κάνουν οι μέντορες, τι μπορεί να σημαίνει αυτό για να είναι κανείς αποτελεσματικός μέντορας;

Σκεφτείτε τις εμπειρίες σας ως μέντορας ή ως μεντορευόμενος καθώς διατυπώνετε τις απαντήσεις σας. Με τον τρόπο που προσεγγίζουμε τους ανθρώπους, συχνά δίνουμε ενδείξεις για τη θέση μας. Μέχρι να τις αποκαλύψουμε, οι πρακτικές και οι αντιλήψεις μας μπορεί να είναι κρυμμένες μέσα σε αυτές τις ενδείξεις. Καθώς ανταποκρίνεστε στις παρακάτω προτάσεις, σκεφτείτε τα σχόλιά σας στο πλαίσιο της συνεργασίας σας με έναν αρχάριο εκπαιδευτικό ή έναν συνάδελφο με λιγότερη εμπειρία. Αναρωτηθείτε:



Ποια η θέση μου για:

- Το ποιος ξέρει καλύτερα;
- Την επιλογή παρουσίασης, αφήγησης ή...;
- Το τίνος η άποψη έχει μεγαλύτερη βαρύτητα;
- Το ποιος μιλάει, ποιος ακούει;
- Το σκοπό της μεντορικής σχέσης;
- Μια «ανόητη ερώτηση» που μου τίθεται;
- Το ποιος καθορίζει τους τομείς δράσης; Το ποιος επιλέγει το κεντρικό θέμα;
- Το πώς θα αποφασίζεται καθετί;
- Το να είμαι προσιτός, προσβάσιμος και διαθέσιμος;
- Το πώς συνεργαζόμαστε (συμπεριλαμβανομένου του χρόνου και του τόπου);

Μπορείτε, επίσης, να θέσετε στον εαυτό σας τις ακόλουθες ερωτήσεις, να γράψετε τις απαντήσεις και να τις χρησιμοποιήσετε για να τις αναπτύξετε στις δύο πιο σημαντικές ερωτήσεις: *Τι είναι ο μεντορισμός; Και Τι ακριβώς κάνουν οι μέντορες;:*

- Τι πρέπει να γνωρίζει και να μπορεί να κάνει/μάθει ο μεντορευόμενός μου (προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες των μαθητών του);
- Τι πρέπει να γνωρίζω και να μπορώ να κάνω για να βοηθήσω τους αρχάριους εκπαιδευτικούς και να ανταποκριθώ στις μαθησιακές ανάγκες τους;
- Πώς μπορώ να βοηθήσω το μεντορευόμενό μου να διευρύνει τις γνώσεις του και να τελειοποιήσει τις πρακτικές του;
- Τι παρατηρείται στην τάξη ως αποτέλεσμα της βοήθειάς μου για την επαγγελματική ανάπτυξη του νέου εκπαιδευτικού;
- Πώς επηρέασε η επαγγελματική μου ανάπτυξη την πρακτική μου και την κατάρτιση του μεντορευόμενού μου;

Συζήτηση με το μεντορευόμενό σας

Εδώ, θα σας προτείνουμε τρεις προσεγγίσεις για το πώς θα μπορούσατε να κάνετε μια συζήτηση με το μεντορευόμενό σας:

1. Συζητήσεις σχετικά με την ευημερία

Αυτοί οι διάλογοι αφορούν την αυτοπεποίθηση και το αίσθημα αυτοαποτελεσματικότητας του νέου εκπαιδευτικού, αποκαλύπτουν περισσότερα για το πώς αισθάνεται ο ίδιος παρά για τη δουλειά του και αποτελούν μια στέρεη βάση για την επέκταση της έννοιας της ανάπτυξης (προσωπικής ή επαγγελματικής). Οι μέντορες χρησιμοποιούν αυτό το είδος επικοινωνίας για να κατανοήσουν καλύτερα τις απόψεις των συναδέλφων τους για τη διδασκαλία τους, καθώς και τις ανησυχίες και τις ανασφάλειές τους. Μια συζήτηση σχετικά με την ευημερία μπορεί επίσης να αποκαλύψει πώς διαμορφώνουν τις σχέσεις τους με τους μαθητές και τους συναδέλφους, καθώς και τυχόν προβλήματα διαχείρισης του χρόνου ή ανησυχίες. Οι συζητήσεις για την ευημερία επικεντρώνονται στη συναισθηματική ευημερία των αρχάριων εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της νέας τους εργασίας και της «ρουτίνας» της δουλειάς τους, σε ένα περιβάλλον στο οποίο οι πιέσεις μπορεί να αυξάνονται σταδιακά ή και απροσδόκητα, καθιστώντας αναγκαίο τον τακτικό έλεγχο και την ενημέρωση. Κατά τη διάρκεια αυτών των αλληλεπιδράσεων, οι μέντορες θα πρέπει συχνά να συμμερίζονται τους νέους εκπαιδευτικούς και να βρίσκουν μεθόδους για να τους υποστηρίξουν και να τους καθησυχάζουν. Οι μέντορες λειτουργούν ως σύμμαχοι σε ένα καινούργιο και ίσως απειλητικό περιβάλλον. Στην αρχή της σταδιοδρομίας ενός εκπαιδευτικού, όταν η εγκαθίδρυση μιας σχέσης καθοδήγησης και η κατανόηση του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν βασικές προτεραιότητες, τέτοιες συζητήσεις γίνονται συχνότερα. Ερωτήσεις που θα μπορούσαν να πυροδοτήσουν αυτή τη συζήτηση μπορούν να προκύψουν από εκείνες που σκέφτηκαν οι μέντορες όταν δημιούργησαν το «δέντρο ιδεών» τους. Ρωτήστε τους μεντορευόμενους τις σκέψεις τους για τα ίδια ζητήματα.



2. Συζήτηση καταιγισμού ιδεών

Προσδιορίστε και εξηγήστε τυχόν έννοιες που δεν είναι σαφείς στο νέο εκπαιδευτικό και, στη συνέχεια, καταρτίστε έναν κατάλογο λοιπών τύπων πληροφοριών ή διαδικασιών που ενδεχομένως χρειάζεται να γνωρίζει ο νέος εκπαιδευτικός. Αποσαφηνίστε ό,τι μπορείτε άμεσα και, στη συνέχεια, επισημάνετε κάθε στοιχείο του καταλόγου με το όνομα ενός ατόμου που μπορεί να γνωρίζει τις απαντήσεις ή που μπορεί να βοηθήσει τον αρχάριο εκπαιδευτικό να τις βρει.

3. Κάντε διευκρινιστικές ερωτήσεις

Η δραστηριότητα της «αποσαφήνισης» και της υποβολής διευκρινιστικών ερωτήσεων είναι θεμελιώδης για μια καλή μεντορική σχέση και μπορεί να συμβάλει στην αποκάλυψη του είδους της βοήθειας που χρειάζεται ένας νέος εκπαιδευτικός. Ο αποτελεσματικός μεντορισμός εξαρτάται από την προσεκτική ακρόαση και κατανόηση του ατόμου με το οποίο συνεργάζεστε. Το να καταγράφετε αυτά που λέει ο συνάδελφός σας θα σας βοηθήσει να τα διευκρινίσετε. Έτσι θα μπορέσετε να επανέλθετε σε συγκεκριμένες παρατηρήσεις ή σχόλια που μπορεί να απαιτούν περισσότερες εξηγήσεις στο μέλλον. Κατά την επεξήγηση, ο σκοπός του μέντορα είναι να είναι ολοκληρωτικά παρών για τον συνάδελφό του και να δείχνει το ενδιαφέρον του παρά να δείχνει ο ίδιος ενδιαφέρον. Ορισμένες διευκρινιστικές ερωτήσεις μπορεί να είναι:

- Όταν είπες... τι σκεφτόσουν;
- Τι σε κάνει να το λες αυτό;
- Μπορείς να πεις κάτι παραπάνω για...;
- Δεν νομίζω ότι καταλαβαίνω, μπορείς να μου το εξηγήσεις λίγο περισσότερο;
- Ποια από αυτές τις ιδέες (που τέθηκαν από το νέο εκπαιδευτικό) είναι πιο σημαντική ή επιτακτική για σένα;
- Αν έπρεπε να επιλέξεις (ιδέες που τέθηκαν από το νέο εκπαιδευτικό), ποιες από αυτές θα βοηθούσαν περισσότερο;

Οι μέντορες θα γνωρίσουν καλύτερα τον συνάδελφό τους, το πλαίσιο, τις συνθήκες και τις ανάγκες του, θέτοντας τέτοιες ερωτήσεις. Αρχικά, μπορεί να είναι εξαιρετικά δύσκολο να κάνετε διευκρινιστικές ερωτήσεις. Σκοπός των διευκρινιστικών ερωτήσεων είναι να κατανοήσετε καλύτερα κάτι από τη σκοπιά του νέου εκπαιδευτικού. Οι απαντήσεις στις διευκρινιστικές ερωτήσεις μπορεί να είναι εξίσου διαφωτιστικές και ωφέλιμες για το νέο σας συνάδελφο όσο και για εσάς. Για ένα νέο εκπαιδευτικό, οι σωστά διατυπωμένες διευκρινιστικές ερωτήσεις αναμένεται να αποδώσουν αρκετά ουσιαστικές γνώσεις.

Περαιτέρω σχετική βιβλιογραφία:

1. Eileen Mooney Cambria, "A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers", Seton Hall University, 2006 <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>
2. Lauren Gilchrist, "Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship", Skyward, September 2019 <https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>
3. Department of Education and Training, A Teacher's Guide to Effective Mentoring, State of Victoria, 2014 https://education.nt.gov.au/_data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf
4. Sarah Gonser, "The Qualities of Exceptional Mentor Teachers", Edutopia, July 29, 2022 <https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>
5. Gayle Furlow, "How to be an exceptional mentor teacher", teacherready, June 28, 2019 <https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>



6. Larissa Raymond, Jill Flack & Peter Burrows, “A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor”, Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, 2016
<https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>



9.3 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ/ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ

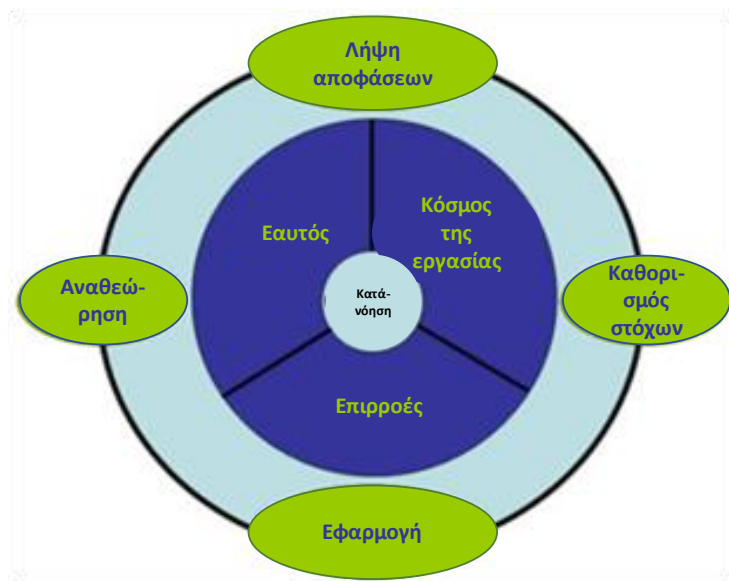
Το **πρότυπο σχεδίου επαγγελματικής εξέλιξης/ερωτηματολόγιο αυτοαναστοχασμού** είναι ένα πρότυπο που έχει σχεδιαστεί ως ένα υβριδικό έντυπο, ένας κατάλογος ελέγχου με στοιχεία ημερολογίου, τον οποίο μπορείτε να χρησιμοποιήσετε στην αρχή της σταδιοδρομίας σας (ή σε μεταγενέστερα στάδια) για να αναπτύξετε ένα συνεκτικό και συγκεκριμένο σχέδιο για την εξέλιξή σας, το οποίο θα καλύπτει τα κύρια βήματα που πρέπει να ακολουθήσετε. Μπορείτε να το χρησιμοποιείτε αυτόνομα ως υπενθύμιση και εργαλείο αυτοαξιολόγησης, καθώς και ως αφετηρία για συζήτηση με τους μέντορες και τους συναδέλφους σας σχετικά με τη σταδιοδρομία σας.

Λίγα λόγια ενθάρρυνσης

Όσοι σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους χρόνια πριν και καταβάλλουν προσπάθειες για να την πραγματοποιήσουν είναι πολύ πιο επιτυχημένοι από εκείνους που δεν έχουν μακροπρόθεσμη στρατηγική και κάνουν επαγγελματικές επιλογές με βάση μόνο τα άμεσα κίνητρά τους. Είναι προτιμότερο να είναι κάποιος προνοητικός στην αξιολόγηση των ενδιαφερόντων του, των δυνατών σημείων και των αδυναμιών του, να αξιολογεί ρεαλιστικά τις επιλογές του και να κάνει ανάλογα σχέδια, σε αντίθεση με το να ανταποκρίνεται απλώς σε ό,τι έρχεται και να καταλήγει σε μια θέση όπου οι πραγματικές του δυνατότητες δεν αξιοποιούνται για διάφορους λόγους.

Η διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας μπορεί να περιλαμβάνει τα παρακάτω μέρη:

- **Τι θέλω και τι έχω να προσφέρω;** Προσδιορίστε ποιοι παράγοντες είναι ζωτικής σημασίας για εσάς, διαμορφώστε μια εικόνα των προτεραιοτήτων σας σε σχέση με τις δεξιότητες, τα ενδιαφέροντα και ό,τι σας εμπνέει, εντοπίστε τι θα μπορούσε να σας εμποδίσει και διαπιστώστε πώς θα καλύψετε τυχόν κενά σε επίπεδο εμπειριών.
- **Τι υπάρχει εκεί έξω;** Συγκεντρώστε χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τη φύση των διαφόρων μορφών εργασίας, την ποικιλία των δυνατοτήτων σταδιοδρομίας και τις ευκαιρίες για περαιτέρω σπουδές ή κατάρτιση.
- **Εστιάζω στις επιλογές.** Λάβετε αποφάσεις με σιγουριά εξετάζοντας την έρευνα που έχει γίνει για το συγκεκριμένο άτομο και τις επιλογές του.
- **Κάνω σχέδια.** Καθορίστε βραχυπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους. Να είστε ρεαλιστές, να λαμβάνετε υπόψη το διαθέσιμο χρόνο, να επικεντρώνεστε στις προτεραιότητες που έχουν τεθεί, να αναλύετε τα σημαντικά καθήκοντα και να επανεξετάζετε τακτικά τα σχέδια.
- **Πραγματοποιώ.** Αναλογιστείτε τις δεξιότητες και τις εμπειρίες και θέστε τα σχέδια σε εφαρμογή.



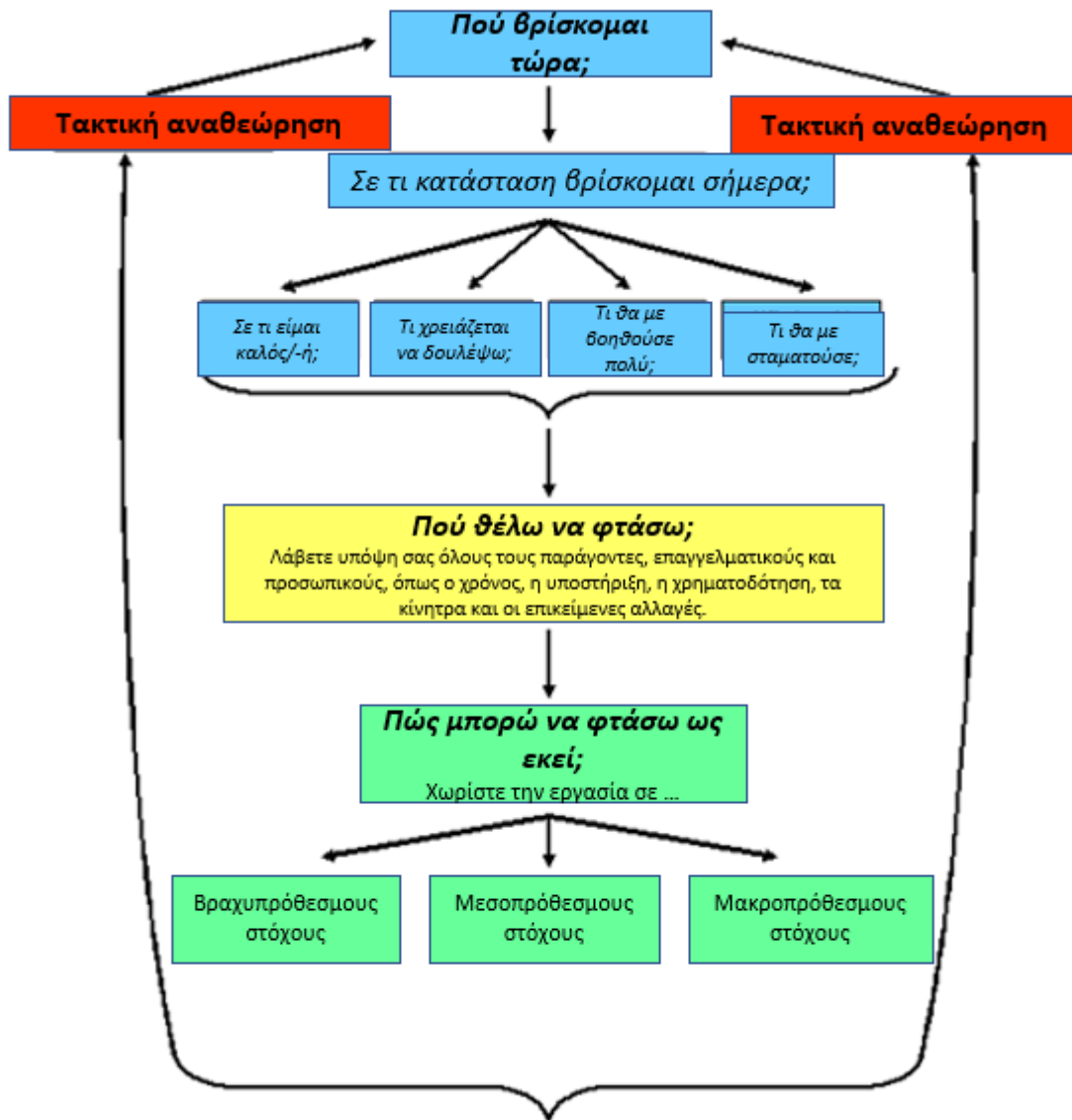
Εικόνα 14: Το μοντέλο σχεδιασμού σταδιοδρομίας που προτείνεται από το Queensland University of Technology

Σχέδιο προσωπικής ανάπτυξης

Γενικά, για την κατάρτιση ενός σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης πρέπει να τίθενται οι ακόλουθες τρεις βασικές ερωτήσεις:

1. Πού βρίσκομαι τώρα;
2. Πού θέλω να πάω;
3. Πώς μπορώ να φτάσω ως εκεί;

Το παρακάτω διάγραμμα ροής παρουσιάζει τη διαδικασία κατάρτισης ενός σχεδίου ανάπτυξης:



Εικόνα 15: Διάγραμμα ροής σχεδίου προσωπικής ανάπτυξης

Το παρακάτω φύλλο εργασίας μπορεί να σας βοηθήσει να σκεφτείτε τις δεξιότητες, τα δυνατά σημεία, τις αδυναμίες, τα κίνητρα και τις προτιμήσεις σας, καθώς επεξεργάζεστε ένα πρόχειρο σχέδιο επαγγελματικής ανάπτυξης. Πάρτε ένα φύλλο A4 και:

Καταγράψτε τα δυνατά σας σημεία.

1. Τι σας αρέσει να κάνετε;
2. Σε ποιους τομείς ξεχωρίζετε;
3. Για ποιο λόγο αισθάνεστε υπερήφανοι στην επαγγελματική σας ζωή;
4. Σε τι τα πήγατε πολύ καλά τη χρονιά που πέρασε;



Παραθέστε όλα τα δυνατά σας σημεία σε μια λίστα δηλώσεων ικανότητας, όπως εδώ:

- Είμαι πολύ καλός/-η στο/στη:
- Νιώθω ικανός/-η όταν:
- Τα μεγαλύτερα προτερήματά μου είναι:

Καταγράψτε τους τομείς βελτίωσής σας.

1. Τι δεν σας αρέσει καθόλου να κάνετε;
2. Ποιες εργασίες αναβάλλετε;
3. Για ποιο πράγμα καταβάλλετε μεγαλύτερη προσπάθεια προκειμένου να το ολοκληρώσετε με ακρίβεια;
4. Τι λάθη κάνατε τη χρονιά που μας πέρασε;

Παραθέστε όλες τις ευκαιρίες ανάπτυξής σας σε μια λίστα δηλώσεων ικανότητας, όπως εδώ:

- Θέλω να γίνω καλύτερος/-η στο/στη:
- Θα ήθελα να βελτιώσω/να βελτιωθώ σε:
- Πρέπει να μάθω πώς να ξεχωρίζω σε:

Καταγράψτε τις συγκεκριμένες φιλοδοξίες σας:

1. Ποιοι τομείς του επαγγέλματός μου με ενδιαφέρουν περισσότερο;
2. Τι επιλογές υπάρχουν για να εξετάσω;
3. Προς ποια κατεύθυνση θα ήθελα να εξελιχθώ;

Καταγράψτε τις φιλοδοξίες σας σε θετικές δηλώσεις:

- Ενδιαφέρομαι να... Και ο τρόπος να το καταφέρω είναι...
- Οι επιλογές που θα ήθελα να εξετάσω είναι...
- Οι κατευθύνσεις προς τις οποίες θα ήθελα να εξελιχθώ είναι...

Στο τέλος, συζητήστε τα παρακάτω θέματα:

Ποιοι είναι οι βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι σας για τη σταδιοδρομία σας;

Τι είστε διατεθειμένοι να κάνετε τα επόμενα 1-2 χρόνια για να επιτύχετε τους επαγγελματικούς σας στόχους;

Περισσότερα για τον αναστοχασμό

Ο αναστοχασμός, που συχνά αποκαλείται ενδοσκόπηση ή αυτοαναστοχασμός, είναι η ανάλυση των ιδεών και των συναισθημάτων κάποιου. Καθιστά δυνατό τον σε βάθος προβληματισμό σχετικά με γεγονότα του παρελθόντος ή του παρόντος και τον καθορισμό στόχων για το μέλλον. Είναι ένα ισχυρό εργαλείο για την αυτογνωσία και την πρόοδο σε διάφορους τομείς. Οι επαγγελματίες μπορούν να αποκτήσουν γνώση των υποκείμενων κινήτρων τους μέσω της αυτοκριτικής, γεγονός που τους επιτρέπει να λαμβάνουν σοφότερες αποφάσεις για τη σταδιοδρομία τους και να συνεργάζονται αποτελεσματικότερα με τους άλλους. Η ανασκόπηση των ερωτήσεων αναστοχασμού μπορεί να σας διδάξει να αναλογίζεστε τα συναισθήματα και τις



εμπειρίες σας με τρόπο που να συμβάλλει στην προσωπική και επαγγελματική σας ανάπτυξη. Ο αυτοαναστοχασμός σας επιτρέπει να αξιολογείτε τις ιδέες σας και να αναπτύσσετε μια εσωτερική συζήτηση που διαμορφώνει την κοσμοθεωρία και τις αλληλεπιδράσεις σας. Ο αναστοχασμός μπορεί να απαιτεί χρόνο, αλλά είναι απαραίτητος για την προσωπική και επαγγελματική σας ανάπτυξη. Μεταξύ των πιθανών πλεονεκτημάτων του αναστοχασμού περιλαμβάνονται:

- Η μείωση των αρνητικών σκέψεων
- Η μεγαλύτερη κατανόηση του εαυτού σας και των συναδέλφων σας
- Η ανάδειξη των δυνατών σας σημείων και η βελτίωση των αδυναμιών σας
- Η αποσαφήνιση των προθέσεων σας για το χρόνο και τα ταλέντα σας
- Ο καθορισμός των επαγγελματικών στόχων και η χάραξη στρατηγικής όσον αφορά τις ευκαιρίες ανάπτυξης
- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δημιουργικής σκέψης
- Η ενθάρρυνση της εμπλοκής σε διαδικασίες που αφορούν στην εργασία
- Η οικοδόμηση εμπιστοσύνης.

Συμβουλές για μια πρακτική αυτοαναστοχασμού

Ακολουθούν ορισμένες συμβουλές που θα σας βοηθήσουν να ξεκινήσετε μια πρακτική αυτοαναστοχασμού:

- **Κάντε περισσότερες ερωτήσεις που ξεκινούν με το «τι»**

Συχνά, οι ερωτήσεις που ξεκινούν με το «τι» είναι πιο αντικειμενικές, γεγονός που μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας όταν προσπαθείτε να εντοπίσετε τομείς προς βελτίωση. Η αντικειμενικότητά σας επιτρέπει να επικεντρωθείτε στις προοπτικές της δουλειάς σας και να αντιμετωπίσετε το μέλλον με αισιοδοξία και ζήλο. Αυτού του είδους οι ερωτήσεις ευνοούν, επίσης, τις πιο αισιόδοξες σκέψεις και μπορεί να σας βοηθήσουν να αναγνωρίσετε προγενέστερες επιτυχίες σας.

- **Προετοιμαστείτε για την επιτυχία**

Διαθέστε σκόπιμα χρόνο για περισυλλογή. Όταν απαντάτε στις ερωτήσεις αναστοχασμού, προσπαθήστε να είστε όσο το δυνατόν πιο ειλικρινείς. Επίσης, δεν χρειάζεται να αφιερώνετε πολύ χρόνο στον αρχικό αναστοχασμό. Ακόμα και μια πεντάλεπτη πρακτική περισυλλογής μπορεί να σας ωφελήσει.

- **Κρατήστε αρχείο των συλλογισμών σας**

Η τήρηση ενός ημερολογίου αυτοαναστοχασμού μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο κάθε πρακτικής αναστοχασμού. Ακόμη και αν οι εγγραφές σας είναι σύντομες, προσπαθήστε να γράφετε τακτικά στο ημερολόγιο. Μπορείτε, επίσης, να χρησιμοποιείτε στρατηγικές όπως η ελεύθερη γραφή, η δημιουργία λιστών και το σκισάρισμα στο σημειωματάριό σας για να μπορέσετε να επεξεργαστείτε τις ερωτήσεις προβληματισμού σας. Το ημερολόγιο είναι ένα χρήσιμο εργαλείο και για την παρακολούθηση της βελτίωσής σας με την πάροδο του χρόνου.

10. Διαχείριση τάξης και πειθαρχία

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η διαχείριση μιας τάξης συνιστά σύνθετη πρόκληση λόγω των χαρακτηριστικών της κάθε τάξης. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να υιοθετούν αποτελεσματικές εκπαιδευτικές και διδακτικές στρατηγικές που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες όλων των μαθητών και να εκφράζουν ένα σχολείο ικανό να προσφέρει ποιοτικές εμπειρίες, να παρακινεί και να εγγυάται τη βέλτιστη ανάπτυξη κάθε μαθητή, τηρώντας παράλληλα τους κανόνες της συνύπαρξης. Ως εκ τούτου, η παρούσα ενότητα προσφέρει στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς ένα ουσιαστικό, πολύτιμο πλαίσιο πρόβλεψης και επίλυσης κοινών προβλημάτων. Συγκεκριμένα, οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να κατακτήσουν όλες τις πτυχές των χαρακτηριστικών ψυχολογικής και διδακτικής διαχείρισης της τάξης.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Οι νέοι εκπαιδευτικοί, συχνά με την υποστήριξη των μεντόρων, θα γνωρίσουν και θα μάθουν τις βασικές κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα μάθουν πώς να εφαρμόζουν κανόνες και να διαχειρίζονται καταστάσεις στο σχολικό περιβάλλον.
- Τόσο οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί όσο και οι μέντορες θα μάθουν πώς να θέτουν στόχους και να σχεδιάζουν εξωσχολικές δραστηριότητες.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα ακολουθήσουν τη μεθοδολογία της μικροδιδασκαλίας για να εντοπίσουν πτυχές της εκπαίδευσης των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών που χρήζουν διορθωτικών ενεργειών.
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα μάθουν πώς να αλληλεπιδρούν με τους μαθητές μέσω κατάλληλων παιδαγωγικών προσεγγίσεων και θα συζητήσουν συγκεκριμένα σενάρια αλληλεπίδρασης με το μέντορα.

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
9.1 Οδηγός παρουσίασης διαφόρων κανόνων και κανονισμών για τους μέντορες	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση/οδηγός για συζήτηση	1 ώρα	Παιδαγωγικός/διδακτικός
9.2 (Αυτο)αξιολόγηση διαχείρισης της τάξης	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Αξιολόγηση, έντυπο παρατήρησης, έντυπο σχεδιασμού.	1 ώρα	Παιδαγωγικός/διδακτικός
9.3 Σενάρια πιθανών αλληλεπιδράσεων μαθητών για συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός συζήτησης, μελέτη περίπτωσης	1 ώρα	Παιδαγωγικός/διδακτικός



9.4 Οδηγός για την ανάπτυξη σχέσεων με τους μαθητές	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Αυτο-μελέτη με ερωτηματολόγιο	1 ώρα + 1 ώρα	Παιδαγωγικός/διδασκτικός
9.5 Κατάλογος δραστηριοτήτων παρατήρησης (μικροδιδασκαλία)	Μέντορες	Παρουσίαση	1 ώρα + 1 ώρα	Παιδαγωγικός/διδασκτικός

9.1 Ο οδηγός παρουσίασης διαφόρων κανόνων και κανονισμών για τους μέντορες χρησιμεύει ως εργαλείο καθοδήγησης των μεντόρων κατά την παρουσίαση των σχολικών κανόνων και κανονισμών, δίνοντας κάποιες προτάσεις για την υποστήριξη της συζήτησης. Η συζήτηση θα πρέπει να είναι βασισμένη στην πραγματικότητα του εκάστοτε περιβάλλοντος. Στο τέλος της συνεδρίας, ακολουθεί η σχετική υποενότητα 9.2.

9.2 Η (αυτο)αξιολόγηση διαχείρισης της τάξης χρησιμεύει ως οδηγός αναστοχασμού για τον προσδιορισμό των δυνατών και αδύνατων σημείων του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Το υλικό περιλαμβάνει, επίσης, ένα έντυπο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί κατά την παρατήρηση του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού εν ώρα εργασίας από το μέντορα και ένα έντυπο για την υποστήριξη του μέντορα προκειμένου να βοηθήσει τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να καθορίσει το σχέδιο δράσης του όσον αφορά τη βελτίωση της διαχείρισης της τάξης του με βάση το θεωρούμενο (εκλαμβανόμενο) αρχικό στάδιο που προσδιορίζεται από το ερωτηματολόγιο, τις παρατηρήσεις και τη συζήτηση.

9.3 Τα σενάρια πιθανών αλληλεπιδράσεων μαθητών για συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματική διαχείριση είναι ένα πρότυπο για μια συζήτηση με τον μέντορα που παρέχει κάποιο θεωρητικό περιεχόμενο σχετικά με την αλληλεπίδραση στην τάξη και 4 σενάρια που χρησιμεύουν ως αφετηρία για μια πιθανή συζήτηση.

9.4 Ο οδηγός για την ανάπτυξη σχέσεων με τους μαθητές σκιαγραφεί τους διάφορους τύπους σχέσεων με τους μαθητές και ορίζει κατευθυντήριες γραμμές συμπεριφοράς για τη βελτίωση της σχέσης αυτής. Επιπλέον, η χρήση του εργαλείου «Κλίμακα σχέσης μαθητή-εκπαιδευτικού (STRS)» που αποτελεί μέρος του οδηγού θα επιτρέψει στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να γνωρίζει με ακρίβεια την κατάσταση της σχέσης με κάθε μαθητή και στον μέντορα να εντοπίσει τους κρίσιμους τομείς που χρήζουν μεγαλύτερης προσοχής.

9.5 Ο κατάλογος δραστηριοτήτων παρατήρησης (μικροδιδασκαλία) είναι η παρουσίαση μιας μεθοδολογίας που έχει ως στόχο να παράσχει στον μέντορα κατευθυντήριες γραμμές για την παρατήρηση (και τη μετέπειτα σύνταξη αναφοράς) της απόδοσης του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού σε ένα από τα μαθήματά του (ή σε προσομοιωμένα μαθήματα). Συνιστάται να ακολουθήσετε τα βήματα που παρατίθενται και να αναλύσετε τυχόν δυνατά ή αδύνατα σημεία του νέου εκπαιδευτικού ακολουθώντας τις ερωτήσεις που παρατίθενται. Μπορεί, επίσης, να χρησιμοποιηθεί για την εξέταση άλλων τομέων εκτός από τη διαχείριση της τάξης.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Η ενότητα **Διαχείριση της τάξης** απαιτεί, προκειμένου να αναπτυχθούν και να υλοποιηθούν οι προβλεπόμενες δραστηριότητες, τόσο αυτο-μελέτη από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό, η οποία στη συνέχεια θα επικυρώνεται μέσω των διαφόρων συνιστώμενων εντύπων αξιολόγησης, όσο και πρακτικές δραστηριότητες ανταλλαγής εμπειριών με τον μέντορα. Συγκεκριμένα, οι

δραστηριότητες που έχουν σχεδιαστεί για την ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων και τη μικροδιδασκαλία απαιτούν επίσημα την κοινή παρουσία και των δύο μερών. Γι' αυτό, προτείνουμε την ανάπτυξη αυτών των δραστηριοτήτων σε συνδυασμό με τις άλλες ενότητες κατά τη διάρκεια των ημερών εργαστηρίου (workshops).

Η αρχική δραστηριότητα της ενότητας θα πρέπει να είναι η αυτοαξιολόγηση των ικανοτήτων του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού στη διαχείριση τάξης (9.2). Αυτή η αυτοαξιολόγηση μπορεί να συμπληρωθεί από το έντυπο παρατήρησης στο ίδιο παράρτημα. Αφού ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο, θα πρέπει να ακολουθήσει μια συνάντηση με το μέντορα για να συζητηθούν τα αποτελέσματα σύμφωνα με τις οδηγίες. Ο μέντορας μπορεί να προετοιμαστεί χρησιμοποιώντας επίσης τη θεωρητική παρουσίαση/οδηγό για συζήτηση σχετικά με τη διαχείριση της τάξης (9.1). Συνιστάται να εκτελείται αυτή η διαδικασία στην αρχή και στο τέλος του προγράμματος εισαγωγής στο επάγγελμα ή σε διάφορα στάδια για να παρακολουθείτε την πρόοδο.

Οι ακόλουθες δραστηριότητες θα πρέπει να διεξάγονται από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό με την υποστήριξη του μέντορα. Το μέρος του 9.2 που αφορά το σχέδιο δράσης μπορεί να χρησιμεύσει ως υπόδειγμα για την επισήμανση των βημάτων που θα πρέπει να ακολουθήσει ο υποψήφιος εκπαιδευτικός το επόμενο διάστημα. Σε συνέχεια της εφαρμογής του σχεδίου δράσης, ο μέντορας μπορεί να χρησιμοποιήσει τη μεθοδολογία της μικροδιδασκαλίας που παρουσιάζεται στο 9.5.

Για ακόμη μεγαλύτερη εμβάθυνση στο θέμα της διαχείρισης της τάξης, το παράρτημα με τα σενάρια (9.3) μπορεί να αποτελέσει καλή αφετηρία για περαιτέρω συζήτηση μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Συγκεκριμένα, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα πρέπει να διαβάσει και να αναλύσει τους τύπους αλληλεπιδράσεων στο σχολικό περιβάλλον και να συζητήσει με το μέντορα σχετικά με τα μοτίβα αλληλεπίδρασης και τον καθορισμό των κατάλληλων διορθωτικών ενεργειών για κάθε πλαίσιο. Ακόμη πιο αποτελεσματικό θα ήταν αν ο μέντορας μπορούσε να προσαρμόζει τα σενάρια ανάλογα με το δικό του πλαίσιο.

Προστιθέμενη αξία για την αυτοεξέταση του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού σε αυτή την ενότητα είναι ο οδηγός για την ανάπτυξη σχέσεων με τους μαθητές (9.4). Αν και για το περιεχόμενο του οδηγού μπορεί να γίνει συζήτηση και με το μέντορα, το υλικό είναι σχεδιασμένο για αυτόνομη χρήση από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό. Προτείνουμε στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να διεξάγουν αυτή τη δραστηριότητα εντελώς αυτόνομα και να αναλύσουν τις πραγματικές σχέσεις με 3 διαφορετικούς μαθητές τους. Στη συνέχεια, με βάση το αποτέλεσμα που προέκυψε, μπορούν και πάλι να προχωρήσουν σε μια στοχευμένη συζήτηση με το μέντορα για την ανάλυση τυχόν δυνατών ή αδύναμων σημείων.

E. Χρήσιμοι σύνδεσμοι

Διαπροσωπικές δεξιότητες και ικανότητες επικοινωνίας (αποτελεσματική επικοινωνία)

<https://edtechreview.in/trends-insights/insights/1781-importance-tips-and-ways-of-communication-between-teacher-and-student>



Επικοινωνιακές δεξιότητες - εκπαιδευτικά βίντεο για εκπαιδευτικούς:

<https://www.youtube.com/watch?v=dfq wz6m9wlm>

Πρακτική διαχείριση τάξης - American Psychological Association:

<https://www.youtube.com/watch?v=ycetwg43kry>

Το πρόγραμμα της Ε.Ε. **Moving into Soft Skills** προσφέρει ένα πλαίσιο επεξεργασίας και ανάπτυξης ήπιων δεξιοτήτων μέσω ενσωματωμένων, σωματικών και κινητικών πρακτικών.

Το πρόγραμμα της Ε.Ε. **UMJ – Understanding my journey** που έχει ως στόχο να βοηθήσει τους νέους να αναπτύξουν τις ήπια δεξιότητές τους και να αυξήσουν τις πιθανότητές τους για μελλοντική απασχόληση.



10.1 ΟΔΗΓΟΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΑΞΗΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΕΝΤΟΡΕΣ

Εισαγωγή

Αυτό το υλικό χρησιμεύει ως οδηγός για τη διαχείριση των δραστηριοτήτων στην τάξη, το οποίο θα πρέπει να συμπληρώσει και να παρουσιάσει ο μέντορας. Συγκεκριμένα, ο οδηγός διαρθρώνεται σε δύο ενότητες. Στην πρώτη, προσδιορίζονται τα χαρακτηριστικά και η παράδοση των κανόνων της τάξης, εστιάζοντας στις διορθωτικές ενέργειες για περιπτώσεις κακής συμπεριφοράς. Στη δεύτερη, καθορίζονται οι διαδικασίες της τάξης.

Αυτό το υλικό προσφέρει μια εκτενή επισκόπηση διαφόρων πτυχών της διαχείρισης μιας τάξης, αλλά θα πρέπει πάντα να προσαρμόζεται για χρήση σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον. Ο μέντορας θα πρέπει να συμπεριλάβει τη δική του προσωπική εμπειρία, να περιγράψει λεπτομερώς τις πιθανές ρυθμίσεις (π.χ. τι προβλέπει ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας) που ήδη εφαρμόζονται σε επίπεδο σχολείου και να αναπτύξει τη συζήτηση με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

Ορισμός κανόνων της τάξης

Οι κανόνες της τάξης είναι αναρτημένοι σε περίοπτη θέση και υπενθυμίζονται όταν συζητείται η συμπεριφορά στην τάξη. Οι κατευθυντήριες γραμμές είναι γενικές κατευθυντήριες αρχές για τις στάσεις και τη συμπεριφορά των μαθητών. Εάν υπάρχουν γενικές σχολικές προσδοκίες ή κατευθυντήριες γραμμές για την επιτυχία, αυτές εφαρμόζονται και στην τάξη. Οι μαθητές μπορούν να προσδιορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές όταν τους ζητείται και να περιγράψουν τι σημαίνουν. Επομένως, αξίζει τον κόπο να δημιουργηθούν θετικές προσδοκίες για το τι πρέπει να κάνουν οι μαθητές για να επιτύχουν στο σχολείο.

Χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν οι κανόνες της τάξης:

- Θα πρέπει να στοχεύουν τις πιο συχνές παραβατικές συμπεριφορές
- Είναι επιθυμητό να υπάρχουν τρεις έως έξι κανόνες το πολύ
- Αναρτήστε τους κανόνες και ανατρέχετε σε αυτούς όταν χρειάζεται
- Αποφασίστε για τις συνέπειες εκ των προτέρων
- Παρουσιάστε τις και αναθεωρήστε τις στην αρχή της χρονιάς
- Παρουσιάστε τους κανόνες στην αρχή της χρονιάς και επαναλάβετε την παρουσίαση μετά από κάποιο διάστημα
- Εφαρμόζετε τις συνέπειες με ηρεμία και αποφασιστικότητα.

Ομοίως, προσδιορίζεται και διδάσκεται στους μαθητές η ιεράρχηση των συνεπειών των παραβιάσεων των κανόνων. Οι παραβιάσεις των κανόνων και η κακή συμπεριφορά διορθώνονται με συνέπεια, σύντομα και άμεσα:

Στην τάξη μου, όταν παραβιάζεται ένας κανόνας, ακολουθείται η εξής διαδικασία:

1. Κατευθύνουμε το μαθητή και του υπενθυμίζουμε τον κανόνα.
2. Ο μαθητής προειδοποιείται ξανά.
3. Αλλάζουμε θέση το μαθητή.
4. Ο μαθητής απομακρύνεται προσωρινά και γίνεται επικοινωνία με τους γονείς. Ο εκπαιδευτικός επιβάλλει μια τιμωρία.
5. Εάν η συμπεριφορά συνεχιστεί, συντάσσεται σύσταση.

Περαιτέρω προτάσεις σχετικά με τη διόρθωση της κακής συμπεριφοράς:

- Αλληλεπιδράστε με το μαθητή μόνο για λίγο τη στιγμή που συμβαίνει η κακή συμπεριφορά, χωρίς να διαπληκτιστείτε. Αποφασίστε εάν θα εφαρμόσετε προοδευτικές ή μη προοδευτικές συνέπειες.
- Κατά την αντιμετώπιση κακής συμπεριφοράς σε πρώιμο στάδιο, δεν απαιτείται προσχεδιασμένη αντίδραση. Αντιδράστε με διαχείριση της εγγύτητας, ήπιες λεκτικές



επιπλήξεις, συζήτηση, επικοινωνία με την οικογένεια ή επαινώντας τους μαθητές που συμπεριφέρονται σωστά. Μπορείτε να επιστρατεύσετε τη συναισθηματική αντίδραση και το χιούμορ, αλλά θα πρέπει να το κάνετε προσεκτικά και με φειδώ.

- Κατά την αντιμετώπιση της χρόνιας κακής συμπεριφοράς, προσχεδιάστε με εφαρμογή συνεπειών. Σε περίπτωση σοβαρής ανάρμοστης συμπεριφοράς, παραπέμψτε τον μαθητή στο γραφείο.

Διαδικασία της τάξης

Οι προσδοκίες παρουσιάζονται σε γραπτή μορφή και κοινοποιούνται στους μαθητές πριν από κάθε δραστηριότητα.

Διδάξτε στους μαθητές τις προσδοκίες που πρέπει να έχουν με βάση το μοντέλο CHAMPS για κάθε δραστηριότητα:

- **Συζήτηση (Conversation)**
Υπό ποιες συνθήκες, και αν, οι μαθητές μπορούν να μιλούν μεταξύ τους κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας;
- **Βοήθεια (Help)**
Μπορούν οι μαθητές να λάβουν απαντήσεις στις ερωτήσεις τους κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας; Πώς θα τραβήξουν την προσοχή του εκπαιδευτικού;
- **Δραστηριότητα (Activity)**
Ποια είναι η δραστηριότητα; Ποιος είναι ο επιδιωκόμενος στόχος/τελικό προϊόν της;
- **Κίνηση (Movement)**
Υπό ποιες συνθήκες, και αν, οι μαθητές μπορούν να κινούνται κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας; Π.χ., μπορούν να ξύσουν το μολύβι τους;
- **Συμμετοχή (Participation)**
Ποια είναι η κατάλληλη συμπεριφορά εργασίας των μαθητών για την επίδειξη της συμμετοχής τους;
- **Επιτυχία (Success)**
Ποια είναι τα κριτήρια με βάση τα οποία θα κριθεί επιτυχές το αποτέλεσμα της εργασίας στην εν λόγω δραστηριότητα;

Ρουτίνες έναρξης και λήξης του μαθήματος

- Ρουτίνα εισόδου των μαθητών στην αίθουσα:
 - Σταθείτε στο διάδρομο στην πόρτα της αίθουσας και υποδεχτείτε τους μαθητές.
 - Εάν ένας μαθητής είναι ανήσυχος ή δεν συμπεριφέρεται σωστά, παρέμβετε πριν ο μαθητής εισέλθει στην τάξη.
 - Ζητήστε από τους μαθητές να πάνε αμέσως στις θέσεις ή τα θρανία τους, όπου έχουν να κάνουν παραγωγικές εργασίες.
 - Αποφασίστε αν οι μαθητές μπορούν να μιλήσουν, με ποιον, για ποιο θέμα, πόσο δυνατά και για πόση ώρα σε αυτό το διάστημα. Αποφασίστε, επίσης, αν μπορούν να σηκωθούν από τις θέσεις τους και αν ναι, για ποιο λόγο. Ενημερώστε τους μαθητές για τις προσδοκίες σας.
- Ρουτίνα για την εκπαιδευτική ενασχόληση των μαθητών κατά τη λήψη παρουσιών και για το πώς γίνεται το άνοιγμα του μαθήματος:
 - Κατά τη διάρκεια της λήψης παρουσιών, οι μαθητές θα πρέπει να έχουν μια εργασία που θα εμφανίζεται στον πίνακα.
 - Βάλτε τους μαθητές να καθίσουν στις προκαθορισμένες θέσεις και πάρτε παρουσίες ανατρέχοντας στο σχεδιάγραμμα καθισμάτων.



- Ρουτίνα για την διαχείριση των απουσιών/των καθυστερημένων μαθητών:
 - Όταν οι μαθητές απουσιάζουν, είναι δική τους ευθύνη να βρουν τι έχασαν. Υπάρχουν πολλοί τρόποι για να το καταφέρουν. Μπορούν να κοιτάξουν τον πίνακα, ο οποίος παρουσιάζει το πρόγραμμα της εβδομάδας. Μπορούν να ρωτήσουν κάποιο φίλο τους, τον εκπαιδευτικό και να μπουν στον ψηφιακό χώρο της τάξης, ο οποίος ενημερώνεται καθημερινά με τις εργασίες και τα μαθήματα.
 - Όταν οι μαθητές αργούν, καταγράφω την αργοπορία στο αρχείο μου. Μετά από 3 καθυστερήσεις, κάνω μια συζήτηση με το μαθητή για να προσπαθήσω να βρω τη ρίζα του προβλήματος και επιβάλλεται τιμωρία. Εάν η αργοπορία συνεχίζεται, τότε συντάσσεται σχετική αναφορά και γίνεται τηλεφώνημα στο σπίτι.
- Ρουτίνα για την αντιμετώπιση των μαθητών που έρχονται στην τάξη χωρίς τα απαραίτητα υλικά:
 - Βεβαιωθείτε ότι οι μαθητές γνωρίζουν ακριβώς τι υλικά χρειάζονται κάθε μέρα.
 - Οι μαθητές πρέπει να εφαρμόζουν μια διαδικασία για να λαμβάνουν τα υλικά χωρίς να απασχολούν τον εκπαιδευτικό ή να διακόπτουν τη διδασκαλία. Οι επιλογές περιλαμβάνουν το να ρωτήσει ο μαθητής ένα συμμαθητή του από διπλανό θρανίο, να πάει σε ένα συγκεκριμένο σημείο της αίθουσας για να δανειστεί το υλικό που χρειάζεται (ζητήστε από το μαθητή να αφήσει κάτι, όπως μια τσάντα βιβλίου, σαν «εγγύηση» ώστε να επιστρέψει το υλικό που δανείστηκε), ή να πάει στο ντουλάπι του για να φέρει το υλικό.
 - Ορίστε μια συνέπεια εάν ο μαθητής πρέπει να διακόψει τη διδασκαλία για να ζητήσει υλικό από τον εκπαιδευτικό. Ο *χρωστούμενος* χρόνος συνήθως είναι αποτελεσματικός (π.χ. Χρωστάτε στον καθηγητή ένα λεπτό από το μεσημεριανό γεύμα) ή καταλογίστε μια αργοπορία αν ο μαθητής πρέπει να πάει στο ντουλάπι του για να πάρει υλικά.
- Ρουτίνα για την αντιμετώπιση μαθητών που επιστρέφουν μετά από απουσία:
 - Οργανώστε ένα σύστημα όπου οι μαθητές θα ενημερώνονται για τις εργασίες και τις αναθέσεις και θα παραδίδουν τις εργασίες αναπλήρωσης χωρίς να χρειάζεται να σας απασχολούν.
 - Ένα αποτελεσματικό σύστημα είναι το να χρησιμοποιείτε δύο καλάθια, που το ένα θα γράφει «Απόντες, τι χάσατε» και το άλλο «Απόντες, εργασίες, παράδοση».
 - Ορίστε πόσες ημέρες έχουν περιθώριο οι μαθητές για να αναπληρώσουν τις εργασίες που έχασαν. Θα μπορούσατε να δώσετε ίδιο αριθμό ημερών για να αναπληρώσουν τις εργασίες που έχασαν, με τον αριθμό των ημερών που απουσίαζαν από το σχολείο.
- Ρουτίνα για το κλείσιμο στο τέλος της ημέρας/του μαθήματος:
 - Βεβαιωθείτε ότι οι μαθητές δεν φεύγουν χωρίς να οργανώσουν τα υλικά τους, να καθαρίσουν και να λάβουν την κατάλληλη θετική και βελτιωτική ανατροφοδότηση. Ολοκληρώνετε κάθε μάθημα ή ημέρα με μια θετική σκέψη.
 - Για τους μαθητές του δημοτικού μπορεί να χρειαστούν πέντε έως δέκα λεπτά για να ολοκληρώσουν το μάθημα, ενώ μόλις ένα λεπτό για μια τυπική τάξη στο γυμνάσιο/λύκειο.
- Ρουτίνα για την αποχώρηση:
 - Καθιερώστε ότι ο εκπαιδευτικός αποχωρεί από την τάξη όταν η τάξη είναι ήσυχη και έχει ολοκληρωθεί η ρουτίνα ολοκλήρωσης. Εξηγήστε στους μαθητές ότι το κουδούνι δεν σημαίνει αποχώρηση από την τάξη.
 - Βάλτε τους μαθητές δημοτικού να βγαίνουν από την τάξη ανά σειρές. Εάν οι μεγαλύτεροι μαθητές βιάζονται να βγουν έξω, βάλτε τους να βγουν ανά σειρές.



Διαχείριση εργασιών μαθητών

- Διαδικασίες για την ανάθεση εργασιών στην τάξη και για το σπίτι:
 - Ορίστε ένα σταθερό μέρος όπου οι μαθητές θα μπορούν εύκολα να βρίσκουν τις πληροφορίες σχετικά με τις εργασίες και τις αναθέσεις. Για παράδειγμα, γράφοντας τα στοιχεία στον πίνακα ή σε διαφάνειες για προβολή με τον προτζέκτορα ή μοιράζοντας φωτοτυπίες για την εκάστοτε εργασία. Αφήστε την εργασία αναρτημένη καθ' όλη τη διάρκεια της ημέρας.
 - Υπενθυμίζετε καθημερινά τις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες εργασίες (π.χ. «Η εργασία των φυσικών επιστημών πρέπει να παραδοθεί τη Δευτέρα και θα πρέπει να έχετε ολοκληρώσει το πρώτο σας προσχέδιο»).
 - Διδάξτε στους μαθητές πώς να γράφουν τις εργασίες τους στα τετράδιά τους και να τις αποθηκεύουν σε μια σταθερή θέση (π.χ. Σε κλασέρ ή ντοσιέ). Δείξτε τους παραδείγματα για το πώς πρέπει να είναι το φύλλο της εργασίας τους.
 - Τοποθετήστε ένα αντίγραφο της ημερήσιας εργασίας στο καλάθι «Απόντες, τι χάσατε».
- Διαδικασίες συλλογής των ολοκληρωμένων εργασιών:
 - Συγκεντρώνετε οι ίδιοι την εργασία κάθε μαθητή, αν είναι δυνατό. Έτσι, μπορείτε να παρέχετε αθόρυβα θετική ανατροφοδότηση και να γνωρίζετε αμέσως ποιος δεν έχει κάνει την εργασία. Όσο εσείς συγκεντρώνετε τις εργασίες, βεβαιωθείτε ότι οι μαθητές κάνουν κάτι χρήσιμο.
 - Για τους μαθητές που δεν έχουν ολοκληρώσει την εργασία τους, καθιερώστε μια διαδικασία σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να μιλήσουν αργότερα με τον εκπαιδευτικό και να τον ενημερώσουν για το λόγο που δεν έκαναν την εργασία.
 - Μια δυνατότητα για τους μεγαλύτερους μαθητές είναι να βάζουν τις ολοκληρωμένες εργασίες τους σε ένα καλάθι και να «τσεκάρουν» το όνομά τους σε ένα φύλλο εργασιών ή σε έναν επιτοίχιο πίνακα.
- Διαδικασίες για την τήρηση αρχείου και την παροχή ανατροφοδότησης στους μαθητές:
 - Οι μαθητές χρειάζονται τακτική εβδομαδιαία ανατροφοδότηση σχετικά με την ολοκλήρωση των εργασιών τους (ισχύει για όλες τις βαθμίδες) και την τρέχουσα βαθμολογική τους κατάσταση.
 - Οι επιλογές για την παρακολούθηση της εργασίας των μαθητών περιλαμβάνουν τη χρήση ενός ακριβούς και πλήρους βαθμολογίου ή ενός ηλεκτρονικού βαθμολογίου. Εάν ένας μαθητής έχει μείνει πίσω σε συγκεκριμένο αριθμό εργασιών (π.χ. Τρεις έως πέντε), στείλτε στο σπίτι μια επιστολή ή καλέστε την οικογένειά του.
 - Για τάξεις που χρειάζονται υψηλή δόμηση της διαδικασίας για να λειτουργήσουν, τηρείτε ένα διάγραμμα το οποίο να απεικονίζει το ποσοστό ολοκλήρωσης των εργασιών από όλη την τάξη. Το διάγραμμα παρέχει καθημερινή ανατροφοδότηση στην τάξη. Αποτελεσματική ίσως να αποδειχθεί η ενδιάμεση επιβράβευση της τάξης για τη βελτίωση ή τη διατήρηση ενός συγκεκριμένου ποσοστού ολοκλήρωσης.
- Διαδικασίες και πολιτικές για τη διαχείριση εκπρόθεσμων εργασιών/μη παράδοσης εργασιών:
 - Ορίστε μια ελαφριά ποινή για τις εκπρόθεσμες εργασίες (π.χ. 10% μείον στη βαθμολογία).
 - Ορίστε μια προθεσμία για την αποδοχή εκπρόθεσμων εργασιών (π.χ. Εντός μίας εβδομάδας από την κανονική ημερομηνία παράδοσης).



- Καθορίστε πόσες εκπρόθεσμες εργασίες θα γίνονται δεκτές κατά τη διάρκεια μιας περιόδου βαθμολόγησης ή ενός εξαμήνου. Ενημερώστε τις οικογένειες των μαθητών σχετικά με την πολιτική αυτή.



10.2 (ΑΥΤΟ)ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΤΑΞΗΣ

Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός πρέπει να ακολουθήσει τις παρακάτω οδηγίες για να συμπληρώσει το έντυπο αυτοαξιολόγησης. Οι 10 πρακτικές που αναφέρονται στο εργαλείο προέρχονται από τεκμηριωμένες στρατηγικές διαχείρισης τάξης.

1. Βαθμολογήστε τον εαυτό σας σε σχέση με κάθε στοιχείο.
2. Μπορείτε αν θέλετε να είστε πολύ ακριβείς και να εξετάσετε συγκεκριμένα ένα από τα μαθήματα. Αν αποφασίσετε να αξιολογηθείτε με βάση συγκεκριμένο μάθημα, θα πρέπει να αναφέρετε τον τρόπο με τον οποίο κρίνατε/μετρήσατε (π.χ. Χρησιμοποιήσατε παρατηρητή).
3. Η κλίμακα από το 0 έως το 3 αντιπροσωπεύει ένα συνεχές:
 - 0 = δεν το έχω ακόμη εφαρμόσει -- το στοιχείο που περιγράφεται δεν ήταν μέρος του πλάνου διαχείρισής μου.
 - 1 = έχω κάνει ορισμένες προσπάθειες να το εφαρμόσω, αλλά συνολικά η προσπάθειά μου δεν ήταν ισχυρή ή σταθερή.
 - 2 = το έχω προγραμματίσει και εφαρμόσει, αλλά δυσκολεύτηκα να το τηρήσω ή να το βελτιώσω στην πορεία. Θα μπορούσα να είχα κάνει έναν καλύτερο αρχικό σχεδιασμό.
 - 3 = ΝΑΙ, το έχω υλοποιήσει και τηρήσει, παρακολουθώ και βελτιώνω το πώς αξιοποιώ τη στρατηγική αναλόγως των αναγκών.
4. Μετά την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, προσθέστε τους συνολικούς πόντους σας για κάθε έναν από τους 10 τομείς ή κατηγορίες. Διαιρέστε διά 3 για να υπολογίσετε το μέσο όρο.

Οι οδηγίες του μέντορα για τη συζήτηση μετά τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου παρατίθενται παρακάτω. Για να έχετε ακόμα καλύτερη εικόνα της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά τη διαχείριση της τάξης από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς θα μπορούσαν να γίνουν κάποιες παρατηρήσεις χρησιμοποιώντας το Φύλλο καταγραφής για τη διαχείριση της τάξης από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς που αποτελεί επίσης μέρος του παρόντος οδηγού (9.2).

1. Προσδιορίστε τα δυνατά σημεία του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Σχεδιάστε τρόπους για τη διατήρηση αυτών των δυνατών σημείων.
2. Για τα σημεία που ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός αξιολόγησε ως μη δυνατά, αποφασίστε από κοινού σε ποιους τομείς θα μπορούσε ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να θέσει στόχους.
3. Για κάθε στόχο (όχι περισσότερους από 2 κάθε φορά) γράψτε συγκεκριμένα βήματα δράσης (χρήση στρατηγικής) που μπορεί να ακολουθήσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός για να επιτύχει τους στόχους του. Συμπεριλάβετε τη συγκεκριμένη συμπεριφορά, τη συχνότητα και τη διάρκεια (π.χ. Χαιρετάτε τους μαθητές (κάθε έναν και κάθε μία) με το όνομά τους στην πόρτα πριν από κάθε διάστημα 3-4 εβδομάδων).

(Για όλα αυτά, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το πρότυπο του σχεδίου δράσης που αποτελεί το τελευταίο μέρος του παρόντος εγγράφου (9.2))



Εκπαιδευτικός _____		Ημερομηνία _____	
Μέντορας _____		_____	
Αριθμός θετικών επαφών με τους μαθητές	Σύνολο #	Αριθμός αρνητικών επαφών με τους μαθητές	Σύνολο #
Αναλογία ⁴ θετικών προς αρνητικές επαφές: _____ προς 1			

Πρακτική διαχείριση τάξης	Βαθμολογία 0=Όχι 3=Ναι			
1. Μεγιστοποίηση της δομής και της προβλεψιμότητας στην τάξη	/9			
α) Καθορίζω και διδάσκω ρητά τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούν οι μαθητές.	0	1	2	3
β) Οργανώνω το χώρο μου έτσι ώστε να υπάρχει η μεγαλύτερη δυνατή εγγύτητα (μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητών) και ο μικρότερος δυνατός συνωστισμός και απόσπαση της προσοχής.	0	1	2	3
γ) Επιβλέπω ενεργά (μετακίνηση, αλληλεπίδραση, ενίσχυση).	0	1	2	3
2. Καθιέρωση, διδασκαλία και θετικές προσδοκίες στην τάξη.	/9			
α) Οι κανόνες μου έχουν τη μορφή «τι να κάνετε» αντί του «τι να μην κάνετε».	0	1	2	3
β) Εμπλέκω ενεργά τους μαθητές στον καθορισμό των κανόνων της τάξης.	0	1	2	3
γ) Διδάσκω ρητά και επανεξετάζω αυτές τις προσδοκίες ή τους «κανόνες» της τάξης ανά τακτά διαστήματα.	0	1	2	3
3. Διαχείριση συμπεριφοράς μέσω αποτελεσματικής διδασκαλίας	/12			
α) Πραγματοποιώ ομαλές και αποτελεσματικές μεταβάσεις μεταξύ των διδακτικών δραστηριοτήτων.	0	1	2	3
β) Είμαι καλά προετοιμασμένος για τα μαθήματα/τις δραστηριότητες (πλούσιες δραστηριότητες, φροντισμένα υλικά, γλαφυρή παρουσίαση, σαφείς οδηγίες).	0	1	2	3

⁴ Για τον υπολογισμό, διαιρέστε τις # θετικές με τις # αρνητικές



γ) Εξηγώ με σαφήνεια τα προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα/τους στόχους του μαθήματος.	0	1	2	3
δ) Ολοκληρώνω τα μαθήματα/τις δραστηριότητες με εύστοχη ανατροφοδότηση.	0	1	2	3
4. Ενεργή συμμετοχή των μαθητών με παρατηρήσιμους τρόπους	/9			
α) Μεγιστοποιώ τις πολλαπλές και ποικίλες ευκαιρίες για κάθε μαθητή προκειμένου να ανταποκριθεί κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας μου.	0	1	2	3
β) Εμπλέκω τους μαθητές μου με παρατηρήσιμους τρόπους κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας μου (π.χ. Χρησιμοποιώ κάρτες απαντήσεων, χρωδιακή απάντηση, ψηφοφορίες και άλλες μεθόδους).	0	1	2	3
γ) Ελέγχω συχνά την κατανόηση των μαθητών.	0	1	2	3
5. Αξιολόγηση της διδασκαλίας	/9			
α) Στο τέλος της δραστηριότητας, γνωρίζω πόσοι μαθητές έχουν επιτύχει το στόχο.	0	1	2	3
β) Δίνω παραπάνω χρόνο και βοήθεια στους μαθητές που δυσκολεύονται.	0	1	2	3
γ) Μελετώ και σημειώνω τις απαραίτητες βελτιώσεις (στο μάθημα) για την επόμενη φορά.	0	1	2	3
6. Μεγιστοποίηση των θετικών αλληλεπιδράσεων	/9			
α) Διατηρώ μια αναλογία θετικών αλληλεπιδράσεων 4:1	0	1	2	3
β) Αλληλεπιδρώ θετικά με κάθε μαθητή τουλάχιστον 2-3 φορές ανά ώρα κατά μέσο όρο.	0	1	2	3
γ) Μετά τη διόρθωση των παραβιάσεων των κανόνων, αναγνωρίζω και υποστηρίζω θετικά την τήρηση των κανόνων	0	1	2	3
7. Χρήση μιας σειράς στρατηγικών για την αναγνώριση της κατάλληλης συμπεριφοράς	/9			
α) Παρέχω συγκεκριμένη και άμεση αναγνώριση για ακαδημαϊκές και κοινωνικές συμπεριφορές (π.χ. Τήρηση των προσδοκιών).	0	1	2	3
β) Χρησιμοποιώ, επίσης, διάφορες μεθόδους για την αναγνώριση της ορθής συμπεριφοράς.	0	1	2	3
γ) Χρησιμοποιώ στρατηγικές διαφοροποιημένης ενίσχυσης για την αντιμετώπιση της προβληματικής συμπεριφοράς.	0	1	2	3
8. Χρήση μιας σειράς στρατηγικών για την αντιμετώπιση της μη ορθής συμπεριφοράς	/9			
α) Παρέχω συγκεκριμένες και σύντομες παρατηρήσεις για τη διόρθωση λαθών (επισημαίνοντας την αναμενόμενη	0	1	2	3



συμπεριφορά) των μαθητών μου αναφορικά με θέματα που αφορούν είτε το μάθημα είτε τη συμπεριφορά τους.	
β) Επιπλέον, χρησιμοποιώ την κατά το δυνατόν λιγότερο παρεμβατική διαδικασία για να αποθαρρύνω τη μη ορθή συμπεριφορά (μη λεκτική προσέγγιση, εγγύτητα, αντίδραση του εκπαιδευτικού, επαναδιδασκαλία κ.λπ.). Έπειτα, προχωρώ σε πιο δραστικές (αυστηρές) διαδικασίες.	0 1 2 3
γ) Αντιδρώ στη μη ορθή συμπεριφορά με ήρεμο, συναισθηματικά αντικειμενικό και επαγγελματικό τρόπο.	0 1 2 3
9. Ανάπτυξη σχέσεων φροντίδας και υποστήριξης	/12
α) Μαθαίνω και χρησιμοποιώ τα ονόματα των μαθητών μέχρι το τέλος της δεύτερης εβδομάδας.	0 1 2 3
β) Πραγματοποιώ συγκεκριμένες δραστηριότητες για να γνωρίσω τους μαθητές μου.	0 1 2 3
γ) Επικοινωνώ με τους μαθητές/τις οικογένειές τους πριν από την έναρξη της σχολικής χρονιάς και συνεχίζω τις συχνές επαφές μαζί τους εν συνεχεία.	0 1 2 3
δ) Μιλάω στους μαθητές με αξιοπρέπεια και σεβασμό, ακόμα και όταν τους κάνω παρατηρήσεις για να διορθωθούν σε κάτι.	0 1 2 3
10. Διδάσκω την υπευθυνότητα και δίνω ευκαιρίες στους μαθητές ώστε να συμβάλλουν στην εύρυθμη λειτουργία της τάξης	/12
α) Χρησιμοποιώ τις γενικές διαδικασίες της τάξης και τα καθήκοντα των μαθητών για να ενισχύσω την υπευθυνότητά τους.	0 1 2 3
β) Διδάσκω στους μαθητές στρατηγικές αυτοελέγχου και αυτοπαρακολούθησης.	0 1 2 3
γ) Διδάσκω στους μαθητές κοινωνικές δεξιότητες και στρατηγικές επίλυσης προβλημάτων.	0 1 2 3
δ) Υλοποιώ συγκεκριμένες δραστηριότητες, ώστε οι μαθητές να γνωριστούν μεταξύ τους και να λύσουν προβλήματα συνεργατικά.	0 1 2 3



Φύλλο καταγραφής για τη διαχείριση της τάξης από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς

Όνομα νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού:				
Ημερομηνία:			Ημέρα της εβδομάδας:	
Πλαίσιο (μάθημα):				
Ωρα έναρξης παρατήρησης:			Ωρα λήξης παρατήρησης:	
Ωρα	Πλαίσιο (συμπεριλαμβανομένης της κατάστασης)	Συμπεριφορά εκπαιδευτικού	Ανταπόκριση μαθητή/-ών	Συζήτηση
10.10	Οι μαθητές μπαίνουν στην τάξη	Ο εκπαιδευτικός συνομιλεί «χαλαρά» με διάφορους μαθητές καθώς η τάξη γεμίζει – Δεν αφιερώνει πάρα πολύ χρόνο σε κάθε μαθητή	Οι μαθητές απαντούν – Μερικές φορές απαντούν φιλικά, ενώ άλλες φαίνονται κάπως «κακοδιάθετοι»	Ένας καλός τρόπος ανίχνευσης της «διάθεσης» των μαθητών καθώς μπαίνουν στην τάξη και δημιουργίας σχέσεων, που για να πετύχει θα πρέπει ο εκπαιδευτικός να είναι ήδη προετοιμασμένος
1. Περίληψη της συζήτησης με το μέντορα (γίνεται από το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό)				
2. Προσωπικές σκέψεις του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.				



--

Πρότυπο για το σχέδιο δράσης

Τρέχον δυνατό σημείο	Στρατηγικές διατήρησης	Ημερομηνία έναρξης Ημερομηνία αξιολόγησης
Στόχοι βελτίωσης	Στρατηγικές βελτίωσης (βήματα συγκεκριμένης δράσης)	



10.3 ΣΕΝΑΡΙΑ ΠΙΘΑΝΩΝ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

Κύριες μορφές αλληλεπίδρασης κατά τη διάρκεια ενός μαθήματος

Το να γνωρίζει πότε και πώς να διαφοροποιεί τις στρατηγικές αλληλεπίδρασης στην τάξη αποτελεί βασική δεξιότητα για έναν εκπαιδευτικό. Όταν αυτό γίνεται καλά, καθιστά ένα μάθημα επιτυχημένο, καθώς αναδεικνύει την πλήρη δυναμική του. Όταν όμως γίνεται ανεπαρκώς ή παραλείπεται εντελώς, τότε οδηγεί σχεδόν αναπόφευκτα στην αποτυχία ενός κατά τα άλλα καλά μελετημένου μαθήματος.

Υπάρχουν τέσσερις κύριες μορφές αλληλεπίδρασης κατά τη διάρκεια ενός μαθήματος:

- *Εκπαιδευτικός προς τάξη (E-T)*
- *Τάξη προς εκπαιδευτικό (T-E)*
- *Εργασία σε ζεύγη (M-M)*
- *Ομαδική εργασία (Μμ-Μμ)*

Αξίζει να έχουμε κατά νου ότι οι διαφορετικές μέθοδοι αλληλεπίδρασης υποστηρίζουν και διαφορετικές δραστηριότητες που μπορούν να πραγματοποιηθούν στην τάξη. Για παράδειγμα, αν υποθέσουμε ότι οι μαθητές κάνουν μια ομαδική δραστηριότητα παραγωγής γραπτού λόγου. Στην περίπτωση αυτή, θα μπορούσαν να προτιμηθούν οι μικρές ομάδες, αλλά η προσέγγιση T-E ίσως να είναι τελικά η καταλληλότερη μέθοδος για την προαγωγή της προϋπάρχουσας γνώσης και την προκαταρκτική κατανόηση ορισμένων εννοιών. Η αλλαγή της στρατηγικής αλληλεπίδρασης είναι πολύ σημαντική για την αλλαγή του ρυθμού του μαθήματος, την αποφυγή της αποδυνάμωσης και τη διατήρηση της προσοχής των μαθητών, ενώ είναι ζωτικής σημασίας και για την επίτευξη των στόχων του μαθήματος. Για παράδειγμα, το να επιτραπεί προσωρινά στους μαθητές να αντικαταστήσουν οι ίδιοι τον εκπαιδευτικό (M-Mμ) μπορεί να είναι πολύ παραγωγικό για την αποκάλυψη τυχόν αμφιβολιών.

Επιπλέον, μπορείτε να συζητήσετε λεπτομερώς το ρόλο του εκπαιδευτικού ως αυθεντίας. Πράγματι, ενώ ο διάλογος μεταξύ συνομηλίκων είναι συνήθως συμμετρικός από την άποψη ότι έχουν τα ίδια δικαιώματα από πλευράς δικαιωμάτων του λόγου, οι θεσμικές αλληλεπιδράσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που λαμβάνουν χώρα στην τάξη, χαρακτηρίζονται από διάφορους τύπους ασυμμετριών, μεταξύ άλλων και της αλληλεπιδραστικής ασυμμετρίας. Η τελευταία εκδηλώνεται με διάφορες μορφές κυριαρχίας από πλευράς του συνομιλητή που εκπροσωπεί το θεσμό του σχολείου (δηλαδή τον εκπαιδευτικό). Οι Linell P. και T. Luckmann (1991, σσ. 1-20) προσδιορίζουν τέσσερις τύπους:

1. Ποσοτική κυριαρχία, η οποία αναφέρεται στον διαθέσιμο χώρο αλληλεπίδρασης.
2. Η αλληλεπιδραστική κυριαρχία σχετίζεται με την ικανότητα ελέγχου της οργάνωσης των ακολουθιών. Για παράδειγμα, μια ερώτηση στην αρχική θέση μιας ακολουθίας όχι μόνο καθορίζει την επακόλουθη δράση, αλλά και οριοθετεί σταθερά το θεματικό πεδίο που καθορίζει την εξέλιξη της επόμενης αλληλεπίδρασης.
3. Σημασιολογική κυριαρχία, η οποία νοείται ως ο έλεγχος των υπό συζήτηση θεμάτων και η δυνατότητα επικράτησης της άποψης κάποιου.
4. Στρατηγική κυριαρχία, η οποία αναφέρεται στη δυνατότητα επηρεασμού της συνολικής έκβασης των αποτελεσμάτων της αλληλεπίδρασης.

Κατά τη διεξαγωγή αυτής της δραστηριότητας, ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορούν να χρησιμοποιήσουν τα παρακάτω 4 σενάρια για να συζητήσουν για τη διαχείριση της τάξης ή, ίσως ακόμη καλύτερα, να χρησιμοποιήσουν συγκεκριμένα παραδείγματα από την τάξη



του μέντορα ή του υποψήφιου εκπαιδευτικού, ή εναλλακτικά να επινοήσουν υποθετικά σενάρια πιο πιθανά για το συγκεκριμένο σχολικό περιβάλλον ή πιο κοντά στις ανάγκες του υποψήφιου εκπαιδευτικού.

Σενάριο 1

(Πηγή: Bertocchi D. 1995, "Pregi e difetti di tre tipi di comunicazione educativa: il dialogo, il finto dialogo e il monologo", *Italiano e oltre X*, pp. 97-101.)

Στο παρακάτω σενάριο, πώς εκδηλώνεται η αλληλεπιδραστική κυριαρχία του εκπαιδευτικού; Είναι δυνατόν να εντοπιστούν και οι τέσσερις τύποι κυριαρχίας; Ο εκπαιδευτικός, προσπαθεί να αναγάγει μέρος της ιστορίας του Πινόκιο σε διαλογική μορφή

Εκπαιδευτικός: *Ναι, ας προσποιηθούμε ότι είμαστε συγγραφείς. Γνωρίζετε ότι οι συγγραφείς, πριν γράψουν κάτι, πρέπει να το σκεφτούν, σωστά; Με ποιον τρόπο και τι γράφουν; Πολύ καλά, ας προσποιηθούμε ότι είμαστε συγγραφείς και εμπνεύμαστε ένα ποίημα, έναν διάλογο: για μια ιστορία που ήδη γνωρίζουμε; Όχι, τη γνωρίζουμε; Όχι, μιας ιστορίας που επινοούμε. Τι είναι ο διάλογος;*

[Αλληλεπικαλυπτόμενες φωνές].

Εκπαιδευτικός: *Τι είναι ο διάλογος; Διάλογος είναι ... Όταν μιλάνε δύο άτομα. Όταν υπάρχουν ερωτήσεις και ...;*

Μαθητής 1: *Αποκρίσεις*

Εκπαιδευτικός: *Απαντήσεις, συνεπώς μια αλληλεπίδραση μεταξύ δύο; ... Ατόμων. Σύμφωνοι;*

Μαθητής 2: *Ανθρώπων.*

Εκπαιδευτικός: *Σίγουρα, ανθρώπων, συνήθως είναι μεταξύ ανθρώπων, σωστά; Δεν λέμε ότι ο σκύλος και η γάτα μιλούν, συνήθως μιλάμε για ανθρώπους.*

Μαθητής 2: *Η γάτα και ο σκύλος;*

Εκπαιδευτικός: *Λοιπόν, προσέξτε. Ας μιλήσουμε, ας ασχοληθούμε με την ιστορία του Πινόκιο, ας πούμε την ιστορία του Πινόκιο.*

Μαθητής 2: *Τη γνωρίζω.*

Εκπαιδευτικός: *Ο Πινόκιο δεν θέλει να πάρει φάρμακα. Η Νεράιδα προσπαθεί να τον πείσει να πάρει φάρμακα, επειδή η ασθένειά του μπορεί να είναι πολύ σοβαρή. Αυτό συμβαίνει, εντάξει; Ας επαναλάβουμε.*

Μαθητής 1: *Ναι*

Μαθητής 2: *Φάρμακα.*

Εκπαιδευτικός: *Η Νεράιδα προσπαθεί να τον πείσει να λάβει μια θεραπεία, επειδή η ασθένειά του μπορεί να είναι πολύ βαριά. ... Εδώ, είπαμε τι συμβαίνει στην ιστορία με λίγα λόγια. Ωστόσο, δεν υπήρχε διάλογος, σωστά; Εδώ δεν ακούσαμε τις ερωτήσεις και τις απαντήσεις, επινοήσαμε τις ερωτήσεις και τις απαντήσεις ... Εμείς ...*

Μαθητές: *Εμείς.*

Οι ερωτήσεις του εκπαιδευτικού συχνά ακολουθούνται από αξιολόγηση της απάντησης του μαθητή. Δηλαδή, λαμβάνουν χώρα σε τυπικές «τριάδες», όπου, ακριβώς, η πρώτη και η τρίτη κίνηση είναι ευθύνη του εκπαιδευτικού, ο οποίος εκπληρώνει έτσι το θεσμικό του καθήκον να παρέχει ανατροφοδότηση και αξιολόγηση.

Σενάριο 2

Συγκρίνετε τα ακόλουθα δύο αποσπάσματα. Τι διαφορές υπάρχουν στις δύο αλληλεπιδράσεις; Ποιος διάλογος μοιάζει περισσότερο με μια τυπική αλληλεπίδραση στην τάξη;

Παράθυρο διαλόγου 1 [συμβάσεις μεταγραφής].



*A Πώς ονομάζεται το βιβλίο του De Mauro για την ιστορία της ιταλικής γλώσσας;
B Νομίζω «Linguistic History of United Italy».*

Διάλογος 2

A Ποιος έγραψε το «Οι αρραβωνιασμένοι»;

B Ο Αλεσσάντρο Μαντσόνι.

A Ακριβώς, σωστά.

A Και ποιο είναι το όνομα του κύριου αρσενικού χαρακτήρα του μυθιστορήματος;

B Τζιοβάνι.

A Μα, τι είναι αυτά που λες!

Σενάριο 3

Αναλύστε τα ακόλουθα σενάρια με το μέντορα. Ποιες θα μπορούσαν να είναι οι πιθανές διορθωτικές ενέργειες των συμπεριφορών των μαθητών εκ μέρους του εκπαιδευτικού; Θα μπορούσε να εφαρμοστεί ένα πρότυπο συμπεριφοράς και στις δύο περιπτώσεις; Θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί μια ηπιότερη ή μια σκληρότερη προσέγγιση;

- *Η κα Ιωάννου διδάσκει Μαθηματικά εδώ και δύο χρόνια. Κατά τη διάρκεια μιας ομαδικής εργασίας στην τάξη, παρατηρεί ότι ο Χρήστος έχει ακουμπήσει το κεφάλι πάνω στο θρανίο του, ενώ οι συμμαθητές του κάνουν την εργασία. Όταν τον ρωτά αν έχει κάτι, εκείνος απαντά ότι η ομαδική εργασία είναι «χάσιμο χρόνου και δεν με νοιάζει αν θα πάρω 0».*
- *Η κα Δημητρίου είναι πολύ απογοητευμένη από την έλλειψη κινήτρων των μαθητών της. Πιστεύει ότι αν απλώς αναθέσει στους μαθητές να διαβάσουν ένα κεφάλαιο και τους βάλει να απαντήσουν στις ερωτήσεις στο τέλος του κεφαλαίου, οι μαθητές θα πρέπει να μπορούν να ολοκληρώσουν την εργασία. Οι μισοί μαθητές της τώρα κοντεύουν να αποτύχουν στο μάθημά της.*

Σενάριο 4

Οι ερωτήσεις είναι συχνές σε όλους τους τύπους αλληλεπίδρασης και εξυπηρετούν ποικίλες λειτουργίες: Για παράδειγμα, χρησιμοποιούνται για να ζητηθούν πληροφορίες, εξηγήσεις και διευκρινίσεις, ως έκφραση αποδοκιμασίας, αμφιβολίας, παρεξήγησης, ειρωνείας κ.λπ.

Η έντονη παρουσία ζευγών «ερώτησης-απάντησης» χαρακτηρίζει κυρίως τις θεσμικές αλληλεπιδράσεις. Ωστόσο, η λειτουργία των ερωτήσεων ποικίλλει ανάλογα με το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο στο οποίο χρησιμοποιούνται. Ο κυρίαρχος συνομιλητής είναι, εντούτοις, συνήθως αυτός που κάνει τις (περισσότερες) ερωτήσεις. Επομένως, λάβετε υπόψη την παρακάτω φράση του L. Anderson 1995 (In Piazza (ed.), pp. 31-58) και συζητήστε τη με το μέντορα:

Η πιο ορατή διαφορά από τις καθημερινές συζητήσεις είναι [...] Η έντονη παρουσία σε πολλές θεσμικές αλληλεπιδράσεις του ζεύγους ερώτησης-απάντησης [...]. Για παράδειγμα, οι αλληλουχίες ερωτήσεων και απαντήσεων ποικίλλουν στην εκπαίδευση, στη δημοσιογραφία, στην ιατρική (εξέταση ασθενών, ψυχιατρικές συνεντεύξεις), στις επιχειρήσεις (συνεντεύξεις για την πρόσληψη προσωπικού) και στη δικαιοσύνη (δικαστικές, αστυνομικές ανακρίσεις), ανάλογα με τους επιδιωκόμενους σκοπούς σε κάθε πλαίσιο (σ. 43).



Στην τάξη, οι ερωτήσεις του εκπαιδευτικού διαδραματίζουν ουσιαστικό ρόλο στην εκπαιδευτική διαδικασία, χρησιμεύοντας ως ερέθισμα για προβληματισμό και συζήτηση και ως μέσο ελέγχου και παρακολούθησης της παραγωγικότητας των μαθητών. Λειτουργούν, επίσης, ενδεδειγμένα για το είδος της αλληλεπίδρασης, καθώς καταδεικνύουν τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητών. Σηματοδοτούν την έκταση και το είδος του ελέγχου που ασκεί ο εκπαιδευτικός και, ως εκ τούτου, τις ευκαιρίες συμμετοχής που δίνονται στους μαθητές.

10.4 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΧΕΣΕΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ

Εισαγωγή

Αρκετές μελέτες στην πορεία των ετών έχουν επικεντρωθεί στη σημασία της σχέσης εκπαιδευτικού-μαθητή εντός του σχολείου ως κρίσιμου σημείου αναφοράς για την επίτευξη καλύτερου κλίματος στην τάξη, το οποίο, με τη σειρά του, οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα σε διάφορους τομείς. Η αναγνώριση του μαθητή ως ατόμου με ικανότητες και όχι απλώς ως ενός ατόμου με ένα κενό μυαλό που πρέπει να γεμίσει χωρίς αμοιβαιότητα και αλληλεπίδραση, έχει αλλάξει τόσο τον τρόπο διδασκαλίας όσο και την ίδια τη σχέση. Σε πολλές ερευνητικές μελέτες έχει παρατηρηθεί ότι μια σχέση που βασίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, την ενσυναισθητική ακρόαση και τη συνεργασία επιφέρει προφανείς θετικές συνέπειες:

- Πιο ουσιαστική μάθηση,
- Βελτίωση των γνωστικών δεξιοτήτων,
- Καλύτερες κοινωνικές και σχεσιακές ικανότητες,
- Καλύτερη αυτοεκτίμηση και αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας.

Αντίθετα, μια αρνητική σχέση εκπαιδευτικού-μαθητή επιφέρει αρκετά προβλήματα και για τα δύο μέρη. Για παράδειγμα, οι εχθρικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών και μαθητών δημιουργούν άγχος (Jennings & Greenberg, 2009) και επηρεάζουν αρνητικά την ακαδημαϊκή, κοινωνική και συναισθηματική ανάπτυξη των μαθητών (McCormick & O'Connor, 2014).

Αυτός ο οδηγός περιγράφει τις ενέργειες στις οποίες μπορεί να προβεί ο υποψήφιος εκπαιδευτικός για να βελτιώσει τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού και μαθητή. Επιπλέον, ο οδηγός παρέχει συστάσεις σχετικά με συμπεριφορές και προσεγγίσεις που πρέπει να μην ακολουθούνται για να αποφευχθεί και η υποχώρηση σε μια εχθρική σχέση. Τέλος, παρατίθενται μελέτες περίπτωσης που τονίζουν το ρόλο της σχέσης και δείχνουν πόσο ικανοποιητικά μπορεί να την εδραιώσει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός.

Ανάπτυξη της σχέσης εκπαιδευτικού-μαθητή

Η διεκδίκηση της προτεραιότητας της εκπαιδευτικής σχέσης έναντι της διδακτικής είναι μια σταθερή τάση στην παιδαγωγική: είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί πρώτα μια άριστη εκπαιδευτική σχέση. Τότε θα είναι δυνατή η διδασκαλία, η διευκόλυνση της μάθησης και η δρομολόγηση του εκπαιδευτικού ταξιδιού κάθε μαθητή. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν θετική σχέση με τους μαθητές τους. Θα πρέπει να γνωρίζουν κάθε μαθητή και να τον σέβονται. Η ανατροφοδότηση είναι απαραίτητη για το μαθητή, ώστε να μπορεί να βελτιώνεται. Σε μια τάξη, οι εκπαιδευτικοί πρέπει να διασφαλίζουν ότι κάθε μαθητής νιώθει άνετα και δεν υφίσταται εκφοβισμό. Πρέπει, επίσης, να φροντίζουν όχι απλώς να διδάσκουν, αλλά και να ακούνε τους μαθητές τους και να τους δίνουν ανατροφοδότηση για το τι κάνουν λάθος. Συνεπώς, με βάση διάφορες μελέτες που έχουν διεξαχθεί σχετικά με το παιδαγωγικό αυτό ζήτημα, μπορούν να προσδιοριστούν τρεις δράσεις για την καλλιέργεια των θετικών σχέσεων στην τάξη:

- Γνωρίστε τους μαθητές. Ένας τρόπος να γνωρίσετε καλύτερα την προσωπικότητα ενός μαθητή είναι η ανάπτυξη παραδειγμάτων που ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντα του μαθητή. Ορισμένες προτάσεις επισημαίνονται παρακάτω:
 - Αν ένας μαθητής που του αρέσει το μπάσκετ κάνει μια ερώτηση σχετικά με ένα μαθηματικό πρόβλημα, μπορείτε να του απαντήσετε με ένα παράδειγμα σχετικό με το μπάσκετ.
 - Αν ένας μαθητής που έχει μητρική γλώσσα τα ισπανικά, ρωτήσει κάτι για το αγγλικό λεξιλόγιο, μπορείτε να απαντήσετε στην ερώτησή του και στη συνέχεια να τον ρωτήσετε ποια είναι η αντίστοιχη λέξη στα ισπανικά και πώς θα την χρησιμοποιούσε σε μια φράση. Αυτό το είδος στοχευμένης απάντησης δείχνει ότι

ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός ενδιαφέρεται για τους μαθητές ως ανθρώπους και ότι γνωρίζει τις μοναδικές τους δυνατότητες και χαρακτηριστικά (π.χ. άπταιστη γνώση μιας άλλης γλώσσας).

Επιπλέον, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες μάθησης κατάλληλες για την ιδιοσυγκρασία ενός μαθητή, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του.

- Αν π.χ. ένα κορίτσι στην τάξη είναι ιδιαίτερα ενοχλητικό, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να τη βοηθήσει στην προσπάθειά της να συγκεντρωθεί προσφέροντάς της ένα πιο ήσυχο περιβάλλον εργασίας.
 - Αν π.χ. ένα αγόρι στην τάξη είναι δειλό, δείχνει να ασχολείται, αλλά δεν σηκώνει ποτέ το χέρι για να κάνει ερωτήσεις, ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορεί να αξιολογήσει το επίπεδο κατανόησης μιας έννοιας από αυτό το παιδί σε μια κατ' ιδίαν συζήτηση μαζί του στο τέλος του μαθήματος.
- Δώστε στους μαθητές χρήσιμες πληροφορίες. Η ικανότητα παροχής ουσιαστικής ανατροφοδότησης συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τις ικανότητες ενσυναίσθησης και με τις δεξιότητες διδασκαλίας. Συγκεκριμένα, συνιστάται να προσφέρετε συμβουλές κάνοντας σαφές το συναισθηματικό δέσιμο με τους μαθητές και το ενδιαφέρον σας για τη γνωστική και διδακτική τους ανάπτυξη. Μια σημαντική πτυχή είναι η ικανότητα ισότιμης αντιμετώπισης και αλληλεπίδρασης με όλους τους μαθητές, χωρίς πρόδηλες διακρίσεις. Η γλώσσα του σώματος είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό που καθορίζει την ανάπτυξη μιας θετικής σχέσης.
 - Δημιουργήστε θετικό κλίμα στην τάξη. Το «κλίμα στην τάξη» αφορά τη συλλογική αντίληψη που έχουν οι μαθητές και οι εκπαιδευτικοί για την παρουσία τους μέσα στην τάξη, η οποία μπορεί να επηρεάσει τα κίνητρα και την εμπλοκή τους καθώς και τις στάσεις, τις συμπεριφορές και τις σχέσεις που δημιουργούνται στο συγκεκριμένο πλαίσιο. Θετικό κλίμα στην τάξη αναπτύσσεται όταν οι εκπαιδευτικοί ενεργούν ως αρωγοί, χρησιμοποιώντας εξατομικευμένες μεθόδους διδασκαλίας, υιοθετώντας οι ίδιοι μια θέση ισχύος από την οποία εκφράζουν το ενδιαφέρον τους για τον μαθητή ως άτομο.
 - Να δείχνετε σεβασμό και ευαισθησία στους εφήβους. Οι θετικές σχέσεις επηρεάζουν τα κίνητρα των μαθητών και την εμπλοκή τους στη μάθηση. Οι μαθητές όλων των ηλικιών πρέπει να αισθάνονται ότι οι εκπαιδευτικοί τους σέβονται τις απόψεις και τα ενδιαφέροντά τους. Οι πράξεις και τα λόγια των εκπαιδευτικών είναι σημαντικά για τους εφήβους, ακόμη και σε καταστάσεις όπου δεν φαίνεται να τους ενδιαφέρει τι λένε ή τι κάνουν. Οι ενέργειες των εκπαιδευτικών μπορεί να έχουν ακόμη και μακροπρόθεσμες θετικές (ή αρνητικές) συνέπειες.

Βελτίωση της σχέσης εκπαιδευτικού-μαθητή: τι να κάνετε και τι όχι

<u>Τι να κάνετε</u>	<u>Τι να μην κάνετε</u>
Προσπαθήστε να γνωρίσετε και να αναπτύξετε μια σχέση με κάθε μαθητή στην τάξη. Φωνάζετε τα παιδιά πάντα με το όνομά τους, μάθετε τα ενδιαφέροντά τους και προσπαθήστε να καταλάβετε τι έχουν ανάγκη για να επιτύχουν στο σχολείο.	Μην θεωρείτε ότι το να είστε ευγενικοί και να σέβεστε τους μαθητές είναι αρκετό για να ενισχύσετε την επίδοσή τους. Ίδανικά οι τάξεις έχουν περισσότερους από έναν και μόνο στόχο: οι εκπαιδευτικοί θέτουν στους μαθητές υψηλά πρότυπα ακαδημαϊκής επίδοσης και προσφέρουν στους μαθητές την ευκαιρία να συνδεθούν συναισθηματικά με τους εκπαιδευτικούς τους, τους συμμαθητές τους και το σχολείο.
Προσπαθήστε να αφιερώσετε χρόνο σε κάθε μαθητή ξεχωριστά, ειδικά σε όσους είναι πιο «κλειστοί» ή ντροπαλοί. Αυτό θα συμβάλει στη δημιουργία μιας πιο θετικής σχέσης με τους μαθητές.	Μην εγκαταλείπετε αμέσως την προσπάθεια να αναπτύξετε θετικές σχέσεις με τους πιο «κλειστούς» μαθητές. Αυτοί οι μαθητές θα ωφεληθούν από μια καλή σχέση εκπαιδευτικού-



	μαθητή το ίδιο ή και περισσότερο από τους συμμαθητές τους, με τους οποίους είναι πιο εύκολο να τα πηγαίνουν καλά.
Λάβετε υπόψη σας τα ρητά και σιωπηρά μηνύματα που εκπέμπονται. Φροντίστε να δείχνετε στους μαθητές ότι είναι απαραίτητο να τα πηγαίνουν καλά στο σχολείο τόσο με πράξεις όσο και με λόγια.	Μην θεωρείτε ότι ο σεβασμός και οι συναισθηματικές αλληλεπιδράσεις είναι σημαντικές μόνο για τους μαθητές δημοτικού. Οι μαθητές γυμνασίου και λυκείου επωφελούνται, επίσης, από τέτοιες σχέσεις.
Δημιουργήστε θετικό κλίμα στην τάξη, εστιάζοντας όχι μόνο στη βελτίωση των σχέσεων με τους μαθητές σας, αλλά και στην ενίσχυση των σχέσεων μεταξύ των μαθητών.	Μην υποθέτετε ότι οι σχέσεις είναι εποσιωδείς. Σύμφωνα με έρευνες, τα παιδιά προσχολικής ηλικίας που έχουν πολλές συγκρούσεις με τους εκπαιδευτικούς τους παρουσιάζουν αύξηση των ορμονών του στρες όταν αλληλεπιδρούν με τους εκπαιδευτικούς αυτούς.
Οι μαθητές παρατηρούν τον τρόπο αλληλεπίδρασης. Το προσέχουν αν ο εκπαιδευτικός δείχνει εγκάρδιότητα και σεβασμό προς αυτούς, προς τους συμμαθητές τους και προς τους άλλους ενήλικες στο σχολείο. Συχνά, διαμορφώνουν τη δική τους συμπεριφορά σύμφωνα με τη συμπεριφορά του εκπαιδευτικού	Μην περιμένετε να εκδηλωθούν αρνητικές συμπεριφορές και αλληλεπιδράσεις στην τάξη. Αντ' αυτού, υιοθετήστε μια στάση πρόληψης με γνώμονα την πρόωθηση μιας θετικής κοινωνικής εμπειρίας, συμπεριλαμβάνοντας τους μαθητές σε συζητήσεις σχετικά με τις προκοινωνικές αλληλεπιδράσεις και προβάλλοντας σταθερά αυτές τις θετικές αλληλεπιδράσεις.
Οι μαθητές παρατηρούν τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για τη διαχείριση των έντονων συναισθημάτων. Προσέχουν τις θετικές μεθόδους, όπως το να παίρνουν μια βαθιά ανάσα ή να μιλούν για τις ματαιώσεις τους. Ομοίως, παρατηρούν και τις αρνητικές μεθόδους, όπως το να φωνάζει ο εκπαιδευτικός στους μαθητές ή να κάνει κακόβουλα ή αγενή αστεία για τους συναδέλφους του. Έχετε υπόψη ότι οι μαθητές συχνά θα υιοθετήσουν τις στρατηγικές που χρησιμοποιείτε και εσείς.	

Πώς να εκτιμήσετε τη σχέση εκπαιδευτικού-μαθητή: Κλίμακα αξιολόγησης της σχέσης μαθητή-εκπαιδευτικού (STRS)

Η κλίμακα αξιολόγησης της σχέσης μαθητή-εκπαιδευτικού (STRS) εξετάζει τις σχέσεις των εκπαιδευτικών με έναν συγκεκριμένο μαθητή στην τάξη τους (Pianta, 2001). Αυτή η κλίμακα 15 στοιχείων, 5 σημείων, βαθμολογεί τη σύγκρουση και την εγγύτητα και παρουσιάζει εξαιρετικές ψυχομετρικές ιδιότητες σε πολλαπλές μελέτες και δείγματα. Η κλίμακα αξιολόγησης της σχέσης μαθητή-εκπαιδευτικού είναι ένα μέτρο αυτοαξιολόγησης στο οποίο ο εκπαιδευτικός βαθμολογεί το κατά πόσο κάθε στοιχείο ισχύει στη σχέση του κάποιον μαθητή του. Η STRS υπολογίζεται αθροίζοντας ομάδες στοιχείων που αντιστοιχούν σε τρεις υποκλίμακες βάσει παραγόντων που αποτυπώνουν δυο διαστάσεις της σχέσης μαθητή-εκπαιδευτικού: Σύγκρουση και Εγγύτητα. Προκύπτει μια συνολική βαθμολογία για την αξιολόγηση της συνολικής ποιότητας της σχέσης.

Η STRS μπορεί να χρησιμοποιηθεί στο πλαίσιο της πρόληψης ή της έγκαιρης παρέμβασης για προβλήματα προσαρμογής στο σχολείο, για την αξιολόγηση των βελτιώσεων στην ποιότητα των σχέσεων μαθητών-εκπαιδευτικών και για το σχεδιασμό συναφών προγραμμάτων.

- **Κλίμακα απόκρισης**

Αναλογιστείτε κατά πόσο καθεμία από τις ακόλουθες δηλώσεις ισχύει επί του παρόντος για τη σχέση σας με αυτόν το μαθητή.

- 1=Σίγουρα δεν ισχύει
- 2=Δεν νομίζω ότι ισχύει
- 3=Δεν γνωρίζω με βεβαιότητα
- 4=Ισχύει κάπως
- 5=Ισχύει απόλυτα

- **Στοιχεία**

1. Έχω μια θερμή και στοργική σχέση με αυτό το μαθητή.
2. Φαίνεται ότι αυτός ο μαθητής και εγώ πάντα τσακωνόμαστε μεταξύ μας.
3. Αν στεναχωρηθεί για κάτι, αυτός ο μαθητής θα στραφεί σε μένα για να τον παρηγορήσω.
4. Αυτός ο μαθητής νιώθει άβολα με τη σωματική οικειότητα ή το άγγιγμά μου.
5. Αυτός ο μαθητής εκτιμά τη σχέση του μαζί μου



6. Όταν τον επαινών αυτός ο μαθητής, λάμπει από υπερηφάνεια.
7. Αυτός ο μαθητής μοιράζεται αυθόρμητα πληροφορίες για τον εαυτό του.
8. Αυτός ο μαθητής είναι πολύ εύκολο να θυμώσει μαζί μου.
9. Εύκολα μπορεί κανείς να ταυτιστεί με αυτό που νιώθει αυτός ο μαθητής.
10. Αυτός ο μαθητής παραμένει θυμωμένος ή σε άμυνα μετά την τιμωρία του.
11. Η αντιμετώπιση αυτού του μαθητή εξαντλεί την ενέργειά μου.
12. Όταν αυτός ο μαθητής έρχεται κακοδιάθετος, ξέρω ότι μας περιμένει δύσκολη μέρα.
13. Τα συναισθήματα αυτού του μαθητή απέναντί μου μπορεί να είναι απρόβλεπτα ή να αλλάζουν ξαφνικά.
14. Αυτός ο μαθητής είναι ύπουλος ή χειριστικός προς εμένα.
15. Αυτός ο μαθητής μοιράζεται ανοιχτά τα συναισθήματά του και την εμπειρία του μαζί μου.

- Βαθμολογία

Οι βαθμολογίες υποκλίμακας είναι ο μέσος όρος των στοιχείων που περιλαμβάνονται. Το στοιχείο 4 βαθμολογείται αντίστροφα.

- Παράγοντες

Ονομαστικά στοιχεία:

Εγγύτητα 1, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 15

Σύγκρουση 2, 8, 10, 11, 12, 13, 14

10.5 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ (ΜΙΚΡΟΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ)

Εισαγωγή

Η μικροδιδασκαλία ξεκίνησε ως πρακτική κατάρτισης εκπαιδευτικών και ως εργαλείο παιδαγωγικής έρευνας (Isidori, 2003). Το 1963 στο Πανεπιστήμιο του Στάνφορντ οι K. Romney και D. Allen επινόησαν τον όρο *μικροδιδασκαλία*. Σύμφωνα με τον Allen (1975), η μικροδιδασκαλία μπορεί να οριστεί ως μια περίτεχνη διδασκαλία, η οποία συνίσταται στην παρουσίαση σε μια μικρή ομάδα μαθητών μιας διδακτικής κατάστασης μικρής διάρκειας, στην οποία γίνεται παρέμβαση με την εφαρμογή της μεθοδολογίας που κρίνεται πιο κατάλληλη. Οι εκπαιδευτές και οι μέντορες παρακολουθούν τη σύντομη διδασκαλία. Αυτό θα επιτρέψει στους επόπτες της μικροδιδασκαλίας να δείξουν στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, στη φάση της ανάλυσης, τις δεξιότητες που θα τους βοηθήσουν να επιλύσουν υπαρκτά προβλήματα πρακτικής και λάθη που γίνονται κατά τη διάρκεια διδακτικών δραστηριοτήτων, να προωθήσουν τον αναστοχασμό για την πράξη που καταλήγει σε βελτιωμένη δράση.

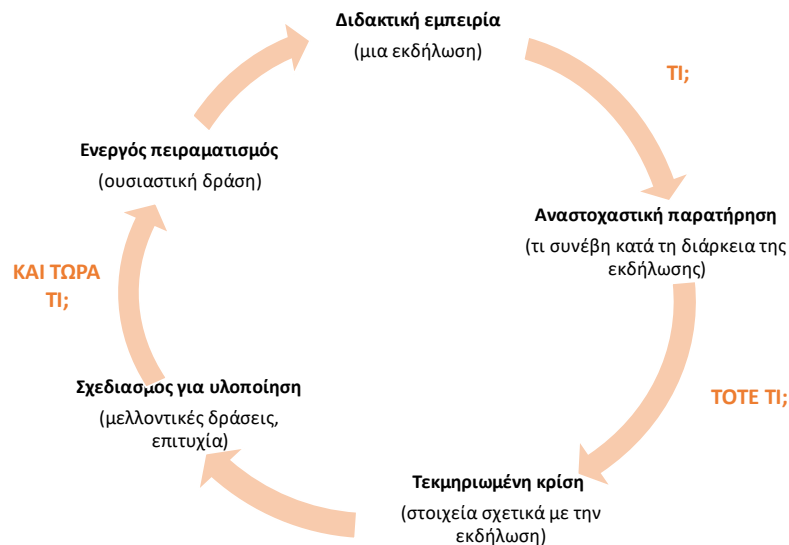
Μεθοδολογία

Οι υποδείξεις μεθοδολογίας για την εφαρμογή της μικροδιδασκαλίας προβλέπουν το σχεδιασμό μιας διαδρομής που χωρίζεται σε έξι φάσεις: Στην πρώτη φάση, ο συμμετέχων προσομοιώνει, παρουσία μιας μικρής ομάδας συναδέλφων, ένα σύντομο παράδειγμα διδασκαλίας (μικρομάθημα), εστιάζοντας σε μια διδακτική δεξιότητα που έχει καθοριστεί προηγουμένως. Θα αρχίσει ο σχεδιασμός μιας διδακτικής παρέμβασης (σχεδιασμός) και θα προχωρήσει η υλοποίηση της ίδιας της παρέμβασης (διδασκαλία).

Οι μέντορες μπορούν να υλοποιήσουν τη δεύτερη φάση με δύο διαφορετικούς τρόπους: Τον πραγματικό, κατά τον οποίο η πρακτική εισάγεται σε ένα υπάρχον πλαίσιο (όπως μια τάξη) και την προσομοίωση, όπου το μικρομάθημα πραγματοποιείται σε εργαστήριο και καταγράφεται σε βίντεο.

Αμέσως μετά, ακολουθεί μια φάση παρατήρησης και κριτικού αναστοχασμού (ανατροφοδότηση) κατά την οποία αναλύεται το βιντεοσκοπημένο μάθημα με τη βοήθεια ενός επιβλέποντα-μέντορα. Η αξιολόγηση βασίζεται σε ένα ερωτηματολόγιο 20 δεικτών που περιέχει ανατροφοδότηση σχετικά με την εκπαιδευτική δράση χωρίς αποκλεισμούς και τη διαχείριση της τάξης. Υιοθετήθηκε η κλίμακα Likert από το 1 έως το 5.

Στην τέταρτη φάση, με βάση την ανατροφοδότηση που λαμβάνεται και μέσω της παρακολούθησης της συνεδρίας μικροδιδασκαλίας του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, γίνονται τυχόν αλλαγές (επανασχεδιασμός) αναθεωρώντας, όπου χρειάζεται, τη διδακτική παρέμβαση και ενεργώντας εκπαιδευτικά. Στην πέμπτη φάση, αναθεωρείται το «σκηνικό» της συνεδρίας μικροδιδασκαλίας (επαναδιδασκαλία). Η τελευταία φάση θεωρείται καθοριστικότερη, διότι είναι αυτή που επιτρέπει την εφαρμογή των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στην πορεία: τότε αναλύεται η νέα βιντεοσκόπηση (επαναληπτική ανατροφοδότηση) για την εξακρίβωση των αλλαγών που επήλθαν.



Εικόνα 16: Κύκλος αναστοχασμού (πηγή: προσαρμογή από τους Barnett et al, 2004)

Διαμόρφωση

Η συνεδρία μικροδιδασκαλίας πρέπει να διεξάγεται από πολλούς νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι θα εκτελούν εκ περιτροπής τις προγραμματισμένες δραστηριότητες. Απαιτείται η παρουσία όλων των μεντόρων.

Φάσεις μικροδιδασκαλίας	Δραστηριότητες
1. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ	Επιλογή του θέματος της μικροδιδασκαλίας και σχεδιασμός των δραστηριοτήτων που θα υλοποιηθούν. Σχεδιασμός της εκπαιδευτικής παρέμβασης.
2. ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ	Πρακτική εφαρμογή της μικροδιδασκαλίας. Εγγραφή βίντεο.
3. ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ	Με την προβολή του βίντεο της μικροδιδασκαλίας, οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία να λάβουν ανατροφοδότηση από το μέντορά τους με βάση το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης. Τους επιτρέπει, επίσης, να εντοπίσουν, μέσω των δεικτών που αναλύονται, τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία της απόδοσης της τάξης τους και τον τρόπο με τον οποίο τη διαχειρίζονται.
4. ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ	Σχεδίαση ενός προσαρμοσμένου μαθήματος με βάση τις ανατροφοδοτήσεις.
5. ΕΠΑΝΑΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ	Σωστή επαναληπτική διδασκαλία του μαθήματος.
6. ΕΠΑΝΑΛΗΠΤΙΚΗ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗ	Αρχίζει μια νέα ανάλυση του αναθεωρημένου μαθήματος. Σε αυτό το στάδιο, οι μέντορες και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να αναλύσουν τη νέα μικροδιδασκαλία με το ίδιο έντυπο που χρησιμοποιήθηκε στο στάδιο της ανατροφοδότησης.



Έντυπο αξιολόγησης

Κάθε ερώτηση θα πρέπει να αξιολογείται σύμφωνα με την κλίμακα Likert από το 1 έως το 5, όπου (1) Διαφωνώ απόλυτα, (2) Διαφωνώ, (3) Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, (4) Συμφωνώ, (5) Συμφωνώ απόλυτα.

1. Λαμβάνει υπόψη του ο εκπαιδευτικός τη μάθηση όλων των μαθητών;
2. Λαμβάνει υπόψη του ο εκπαιδευτικός και προσπαθεί να περιορίσει τα εμπόδια ως προς τη μάθηση και τη συμμετοχή συγκεκριμένων μαθητών;
3. Παρέχει το μάθημα ευκαιρίες για συνεργασία και ομαδική εργασία;
4. Ο εκπαιδευτικός προσαρμόζει το μάθημα στις ανάγκες των μαθητών, ώστε όλοι να μπορούν να αναπτύξουν δεξιότητες και γνώσεις;
5. Ενθαρρύνει το μάθημα τη συμμετοχή όλων των μαθητών;
6. Αξιοποιούνται οι διαφορές μεταξύ των μαθητών ως πλεονέκτημα για τη διδασκαλία και τη μάθηση;
7. Καταφέρνει ο εκπαιδευτικός να ενθαρρύνει τη συμμετοχή όλων των μαθητών στη συζήτηση;
8. Στα μαθήματα λαμβάνονται υπόψη οι συναισθηματικές πτυχές, καθώς και οι γνωστικές πτυχές της μάθησης;
9. Η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα μαθήματα, γραπτή και προφορική, είναι εύληπτη από όλους τους μαθητές;
10. Ενθαρρύνονται οι μαθητές να διερευνούν απόψεις διαφορετικές από τις δικές τους;
11. Δημιουργεί ο εκπαιδευτικός μια θετική και ζεστή ατμόσφαιρα;
12. Καταφέρνει ο εκπαιδευτικός να κερδίσει την προσοχή της τάξης και να τη θέσει σε κατάσταση προσμονής;
13. Μετέχουν οι μαθητές στην προσπάθεια να υπερβούν τους εαυτούς τους ή τους συμμαθητές τους;
14. Λαμβάνει υπόψη και αξιολογεί ο εκπαιδευτικός τις παρατηρήσεις των μαθητών;
15. Λαμβάνει υπόψη ο εκπαιδευτικός τη συνολική διαχείριση του διαθέσιμου χρόνου;
16. Χρησιμοποιεί ο εκπαιδευτικός το χώρο, την εγγύτητα και την κίνηση μέσα στην τάξη για να πλησιάσει τα προβλήματα και να ενθαρρύνει την προσοχή;
17. Ο εκπαιδευτικός ερμηνεύει και αντιδρά άμεσα στις ανάρμοστες συμπεριφορές;
18. Επαληθεύει ο εκπαιδευτικός την κατανόηση των μαθητών με ερωτήσεις;
19. Ο εκπαιδευτικός ενισχύει και επαναλαμβάνει τις προσδοκίες για θετικές συμπεριφορές;
20. Εφαρμόζει ο εκπαιδευτικός σαφείς διαδικαστικούς κανόνες;

10. Η διαχείριση διαφορετικών μαθητών (μαθητές με διαφορετικές ανάγκες)

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Ο βασικός στόχος αυτής της ενότητας είναι η εξοικείωση των αρχάριων εκπαιδευτικών με όλες τις βασικές κατηγορίες μαθητών με διάφορες ανάγκες, καθώς και η ενημέρωσή τους σχετικά με τις ιδιαίτερες αυτές ανάγκες τους. Επιπρόσθετα, παρουσιάζονται ποικίλοι τρόποι προκειμένου να υποστηρίζονται οι εκπαιδευτικοί και τα σχολεία από κοινού προκειμένου να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά σε αυτές τις ανάγκες.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα είναι σε θέση να:

- Προσδιορίζουν τις βασικές κατηγορίες μαθητών σε σχολικό πλαίσιο με διαφοροποιημένες ανάγκες
- Γνωρίζουν τα βασικά χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των μαθητών τους με διαφορετικές ανάγκες
- Προχωρούν σε κατάλληλες προσαρμογές στις επαγγελματικές τους πρακτικές προκειμένου να ανταποκρίνονται στις διαφορετικές ανάγκες των μαθητών
- Αναγνωρίζουν πιθανούς πόρους εμπειρογνομosύνης εντός και εκτός της σχολικής κοινότητας προκειμένου να ζητούν συμβουλές και καθοδήγηση.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
10.1 Εργαλείο αναστοχασμού του εκπαιδευτικού σχετικά με τη διαφορετικότητα	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Ερωτηματολόγιο	30 λεπτά	Παιδαγωγική/Διδακτική
10.2 Εθνικό πλαίσιο για τους μαθητές με διαφορετικές ανάγκες	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος	1,5 ώρα	Γραφειοκρατικό/Διοικητικό
10.3 Αναγνώριση των βασικών κατηγοριών μαθητών με ειδικές ανάγκες	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος με παρουσιάσεις	1 ώρα	Παιδαγωγική/Διδακτική
10.4 Οδηγός συζήτησης για μέντορες	Μέντορες	Οδηγός	1 ώρα	Παιδαγωγική/Διδακτική



10.1 Το εργαλείο αναστοχασμού του εκπαιδευτικού σχετικά με τη διαφορετικότητα είναι ένα ερωτηματολόγιο το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως αφόρμηση για αυτο-αναστοχασμό σχετικά με την ευαισθητοποίηση, την εξοικείωση, καθώς και την ικανότητα διαχείρισης της διαφορετικότητας. Διερευνά συνοπτικά απόψεις σε μια σειρά ερωτήσεων με βάση την κλίμακα Likert.

10.2 Το εθνικό πλαίσιο για τους μαθητές με διαφορετικές ανάγκες αφορά σε μια συλλογή με νόμους και διοικητικούς κανονισμούς που αφορούν στους μαθητές με ειδικές ανάγκες.

10.3 Η αναγνώριση των βασικών κατηγοριών μαθητών με ειδικές ανάγκες αφορά σε έναν εκτενή κατάλογο ενός ευρέος φάσματος πιθανών περιπτώσεων μαθητών με ειδικές ανάγκες. Αυτός ο κατάλογος αποδίδει λεπτομερώς κάποια βασικά χαρακτηριστικά, τα οποία αναφέρονται και σε μια ιστοσελίδα παλαιότερου project χρηματοδοτούμενου από την Ευρωπαϊκή Ένωση (i-decide), όπου συνδυαστικά με τους ορισμούς προσφέρονται συγκεκριμένες προτάσεις για κατάλληλες προσαρμογές και διευκολύνσεις για αυτούς τους μαθητές.

10.4 Ο Οδηγός συζήτησης για μέντορες σχετίζεται με τον πυρήνα αυτής της ενότητας και προσφέρει στους μέντορες οδηγίες για την οργάνωση μιας συζήτησης λαμβάνοντας υπόψη ρεαλιστικές συνθήκες στο συγκεκριμένο περιβάλλον των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Αρχικά, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο αυτο-αναστοχασμού (10.1) σχετικά με τη διαφορετικότητα στο σχολείο. Με βάση τις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο, χρειάζεται να γράψουν μια σύντομη παράγραφο συνοψίζοντας με αναστοχαστική διάθεση τα συμπεράσματά τους ως προς τον εαυτό τους (ως άτομα), τις τάξεις τους, τη διδασκαλία και το σχολείο τους.

Βασική δραστηριότητα σε αυτή την ενότητα θα πρέπει να είναι η συζήτηση του νεοεισερχόμενου και του μέντορα. Αν είναι δυνατό σε αυτή την περίπτωση ο μέντορας μπορεί να οργανώσει μια ομαδική συζήτηση με τη συμμετοχή νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, της σχολικής διεύθυνσης, συναδέλφων (διδακτικού ή άλλου προσωπικού) στο σχολείο, οι οποίοι έχουν στο παρελθόν δουλέψει με τους ίδιους μαθητές με αυτούς τους οποίους διαχειρίζεται κατά την τρέχουσα σχολική χρονιά ο νέος εκπαιδευτικός ή με μαθητές με παρόμοιες ανάγκες, και γονείς τέτοιων μαθητών. Σκοπός αυτής της συζήτησης για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς είναι να διαμορφώσουν ένα ρεαλιστικό σχέδιο δράσης για τη διαχείριση αναγκών αυτής της κατηγορίας μαθητών με βάση τις συμβουλές άλλων έμπειρων συναδέλφων, πιθανόν εξωτερικών εμπειρογνομόνων και των γονιών τους. Κατά προτίμηση αυτή η συζήτηση μπορεί να διεξαχθεί πρόσωπο με πρόσωπο με όλους τους συμμετέχοντες παρόντες. Εναλλακτικά ή αν αυτό δεν είναι εφικτό, αυτή η συζήτηση μπορεί να διεξαχθεί εν μέρει ξεχωριστά με κάποιους από τους συμμετέχοντες δια ζώσης ή μέσω τηλεφώνου, ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, skype κ.λπ. Ο μέντορας μπορεί να αξιοποιήσει τον Οδηγό στην ενότητα 10.4 υποστηρικτικά για την οργάνωση της συζήτησης.

Αν είναι δυνατό και κρίνεται σκόπιμο, οι προσωπικές απόψεις/στάσεις με βάση το ερωτηματολόγιο (10.1) μπορούν να συζητηθούν σε κοινές συζητήσεις, διαφορετικά θα ήταν



καλύτερο να διεξαχθεί μια συνάντηση ένας προς έναν (1:1) πριν την ομαδική συζήτηση μόνο ανάμεσα στο μέντορα και τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό. Σε αυτήν τη συζήτηση μπορεί να αναφερθεί και να αξιοποιηθεί το ερωτηματολόγιο (10.1), ο μέντορας μπορεί να παρουσιάσει το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο (10.2) και επιπλέον ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μπορούσαν να εξετάσουν τον κατάλογο με τις διαφορετικού τύπου ειδικές ανάγκες (10.3) ως αφόρμηση για να συζητήσουν ειδικότερα για συγκεκριμένους μαθητές που απαιτούν την άμεση προσοχή των αρχάριων εκπαιδευτικών κατά την τρέχουσα σχολική χρονιά.

Εναλλακτικά, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί μπορούν να διαβάσουν τις παρουσιάσεις των βασικών κατηγοριών διάφορων μαθητών με σύντομη παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών τους, εστιάζοντας περισσότερο στις κατηγορίες μαθητών που υπάρχουν στις τάξεις τους. Και οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί και ο μέντορας καλούνται να διαβάσουν προσεκτικά το υλικό που συμπεριλαμβάνεται στο i-decide toolkit που προσφέρεται παρακάτω με τίτλο *Ένας χρήσιμος σύνδεσμος*. Έτσι θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν συγκεκριμένες ιδέες που είτε μπορούν να εφαρμοστούν άμεσα στο σχολείο, είτε πιο εξειδικευμένα σε κάποιες τάξεις όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο.

E. Ένας χρήσιμος σύνδεσμος

Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του project i-Decide που χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το οποίο είχε ως στόχο την παροχή υλικού και ιδεών σε διευθυντές σχολείων και εκπαιδευτικούς προκειμένου να καταστήσουν τα σχολεία τους πιο συμπεριληπτικά. Το project παρέχει σε εκπαιδευτικούς και στη σχολική διεύθυνση πρακτικές συμβουλές και υποστηρικτική βιβλιογραφία σχετικά με χαρακτηριστικά ευάλωτων ομάδων μαθητών. Η εργαλειοθήκη (toolkit) εστιάζει σε 23 συγκεκριμένες κατηγορίες λήψης αποφάσεων, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν τους ευάλωτους μαθητές. Κατά την ανάπτυξη της εργαλειοθήκης, εντοπίστηκαν 13 ευρείες κατηγορίες ευάλωτων μαθητών και με βάση αυτές αναπτύχθηκαν συγκεκριμένες οδηγίες προκειμένου να διευκολύνουν το προσωπικό του σχολείου να δώσει βήμα σε όλους τους εμπλεκόμενους. Η εργαλειοθήκη είναι διαθέσιμη στα ελληνικά, στα αγγλικά, στα πορτογαλικά και στα ρουμάνικα και είναι διαθέσιμη στη διεύθυνση: <https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>



10.1 ΕΝΑ ΕΡΓΑΛΕΙΟ ΑΝΑΣΤΟΧΑΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΤΗΤΑ

Με βάση τις απαντήσεις στις παρακάτω ερωτήσεις, οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί χρειάζεται να γράψουν μια σύντομη παράγραφο συνοψίζοντας με αναστοχαστική διάθεση τα συμπεράσματά τους ως προς τον εαυτό τους (ως άτομα), τις τάξεις τους, τη διδασκαλία και το σχολείο τους. Αυτή μπορεί να αξιοποιηθεί και στη συζήτηση με τον μέντορα αργότερα στην ενότητα.

Σημειώστε τον βαθμό συμφωνίας στις ακόλουθες δηλώσεις:

Σε ποιον βαθμό συμφωνείτε με τη δήλωση;

1 = Διαφωνώ απόλυτα

2 = Διαφωνώ

3 = Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ

4 = Συμφωνώ

5 = Συμφωνώ απόλυτα

Σε ό,τι αφορά στον εαυτό μου

1. Έχω επίγνωση των παραδοχών μου για ανθρώπους που προέρχονται από πολιτισμικά περιβάλλοντα και ομάδες διαφορετικές από τις δικές μου.
2. Έχω επίγνωση του τρόπου με τον οποίο η ταυτότητά μου και οι πολιτισμικές μου οπτικές επηρεάζουν την κρίση μου.
3. Αναγνωρίζω τη διαφορετικότητα **μεταξύ ομάδων ατόμων** με βάση το φύλο, τη θρησκεία, τη φυλή, την εθνικότητα, τη γλώσσα, τις ικανότητες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.
4. Αναγνωρίζω τη διαφορετικότητα **μέσα σε ομάδες** ατόμων του ίδιου φύλου, θρησκείας, φυλής, εθνικότητας, γλώσσας, ικανοτήτων, σεξουαλικού προσανατολισμού, κοινωνικοοικονομικής κατάστασης κ.λπ.
5. Στη ζωή μου προωθώ **τον σεβασμό** για ανθρώπους που διαφέρουν από εμένα ως προς το φύλο, τη θρησκεία, τη φυλή, την εθνικότητα, τη γλώσσα, τις ικανότητες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.
6. Στη ζωή μου προωθώ **τη συμπερίληψη** ανθρώπων που διαφέρουν από εμένα ως προς το φύλο, τη θρησκεία, τη φυλή, την εθνικότητα, τη γλώσσα, τις ικανότητες, τον σεξουαλικό προσανατολισμό, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.
7. Εκμεταλλεύομαι τις ευκαιρίες προκειμένου να βρεθώ σε μέρη ή καταστάσεις όπου μπορώ να μαθαίνω για διαφορετικά άτομα και να δημιουργώ νέες σχέσεις.

Σε ό,τι αφορά στους μαθητές και στην τάξη μου

8. Γνωρίζω το διαφορετικό **υπόβαθρο** (φύλο, θρησκεία, φυλή, εθνικότητα, γλώσσα, ικανότητες, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.) των μαθητών μου και των οικογενειών τους.
9. Γνωρίζω τα διαφορετικά **ενδιαφέροντα** (φύλο, θρησκεία, φυλή, εθνικότητα, γλώσσα, ικανότητες, σεξουαλικό προσανατολισμό, κοινωνικοοικονομική κατάσταση κ.λπ.) των μαθητών μου και των οικογενειών τους.
10. Προσέχω να μην προδικάζω τις επιδόσεις ενός μαθητή λόγω πολιτισμικών διαφορών ή διαφορών ταυτότητας.
11. Προωθώ ενεργά τη δημιουργία κοινότητας στην τάξη μου.
12. Οι μαθητές μου γνωρίζουν ο ένας το όνομα του άλλου, το ιστορικό και τα ενδιαφέροντά του.
13. Οι μαθητές μου αισθάνονται άνετα να είναι ο εαυτός τους στην τάξη μου.



14. Οι μαθητές μου μοιράζονται προσωπικές εμπειρίες που αντικατοπτρίζουν το **διαφορετικό** τους **υπόβαθρο** στην τάξη.
15. Οι μαθητές μου μοιράζονται προσωπικά παραδείγματα που αντικατοπτρίζουν τα διαφορετικά **ενδιαφέροντά** τους στην τάξη.
16. **Αναγνωρίζω** τις συγκρούσεις που βασίζονται σε διαφορές μεταξύ ατόμων και ομάδων.
17. **Αντιμετωπίζω επικοινωνητικά** τις συγκρούσεις που βασίζονται στις διαφορές μεταξύ ατόμων και ομάδων.
18. Αναγνωρίζω πώς η εξουσία και τα προνόμιά μου ως εκπαιδευτικός επηρεάζουν τις σχέσεις μου με μαθητές διαφορετικής καταγωγής και ταυτότητας.

Ως προς το πρόγραμμα σπουδών και τη διδασκαλία μου

19. Το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιώ στην τάξη μου είναι συμπεριληπτικό, διαφοροποιημένο και όχι στερεοτυπικό.
20. Παρέχω ευκαιρίες στους μαθητές μου να συνδέσουν τις έννοιες του αντικειμένου που διδάσκω με θέματα διαφορετικότητας **τοπικού ενδιαφέροντος**.
21. Παρέχω ευκαιρίες στους μαθητές μου να συνδέουν τις βασικές έννοιες του αντικειμένου που διδάσκω με θέματα διαφορετικότητας **παγκοσμίου ενδιαφέροντος**.
22. Διασφαλίζω πως τα καθήκοντα, οι δραστηριότητες και οι αλληλεπιδράσεις στην τάξη είναι **συμπεριληπτικές** και πως δεν αποκλείεται κανείς από αυτές (π.χ. Εφαρμόζω ένα δίκαιο σύστημα διαχείρισης μαθητών, γλώσσα ουδέτερη ως προς το φύλο).
23. **Σέβομαι** τις διαφορετικές συμπεριφορές, αξίες, στυλ επικοινωνίας και γλώσσες στην τάξη μου.
24. Το υλικό που αξιοποιώ στην τάξη είναι προσβάσιμο και κατάλληλο για μαθητές με **ποικίλες σωματικές αναπηρίες**.
25. Προετοιμάζω τους μαθητές για μελλοντικά περιβάλλοντα που μπορεί να είναι διαφορετικά από τις τρέχουσες εμπειρίες τους (π.χ. Πανεπιστήμιο, εργασία).
26. Όταν στο πλαίσιο των μαθημάτων μου προσεγγίζω αμφιλεγόμενα ή ευαίσθητα θέματα σχετικά με τη διαφορετικότητα και τα πράγματα γίνονται άβολα, **επιμένω**.

Ως προς το σχολείο μου

27. Έχω επίγνωση της διαφορετικότητας στη σχολική μου κοινότητα.
28. Το σχολείο μου γιορτάζει τη διαφορετικότητα.
29. Το σχολείο μου υποστηρίζει τη διαφορετικότητα σε:
 - Δημόσιους χώρους
 - Προγράμματα, επιτροπές και ομάδες μαθητών
 - Δομές υποστήριξης
30. Οι πολιτικές του σχολείου μου (π.χ. Ωρολόγιο πρόγραμμα ή/και απαιτούμενα έγγραφα και διαδικασίες) επηρεάζουν δυσανάλογα αρνητικά τους μαθητές διαφορετικής καταγωγής και ταυτότητας.
31. Τα μέλη των ομάδων γονέων (π.χ. Σύλλογος Γονέων και Κηδεμόνων) αντικατοπτρίζουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά της σχολικής κοινότητας.
32. Το σχολείο μου είναι ανοικτό στην ανατροφοδότηση από τις οικογένειες για να μοιραστούν απόψεις και εμπειρίες σχετικές με τη διαφορετικότητα.

Προσαρμοσμένο από:

<https://www.apa.org/ed/precollege/topss/considering-diversity/considering-diversity-tool>



10.2 ΕΘΝΙΚΟ/ΤΟΠΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΜΕ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

- Νόμος 3699/2008 Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (https://www.et.gr/api/Download_Small/?fek_pdf=20080100199)
- Νόμος 4547/2018 Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες δομές, άρθρα 6-11, 51 (https://www.et.gr/api/Download_Small/?fek_pdf=20180100102)
- Νόμος 4186/2013 Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις, άρθρο 28 Θέματα Ειδικής Αγωγής (https://www.et.gr/api/Download_Small/?fek_pdf=20130100193)
- Νόμος 4823/2021 Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών άλλες διατάξεις (αξιολόγησης – επιλογές στελεχών – νέες δομές υποστήριξης – νέο σχολείου – ΚΕΔΑΣΥ – ΕΔΥ) (https://www.et.gr/api/Download_Small/?fek_pdf=20210100136)
- Νόμος 4452/2017 Ρύθμιση θεμάτων του Κρατικού Πιστοποιητικού Γλωσσομάθειας, της Εθνικής Βιβλιοθήκης της Ελλάδας και άλλες διατάξεις – άρθρο 11 Ρύθμιση θεμάτων ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης (https://www.et.gr/api/Download_Small/?fek_pdf=20170100017)
- Ιστότοπος του Υπουργείου Παιδείας ειδικά για τη [νομοθεσία της Ε.Α.Ε.](#)



10.3 ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Κατηγορία	Υποκατηγορία	Σύντομη περιγραφή
Μαθητές που ανήκουν σε θρησκευτικές μειονότητες		Μια μειοψηφούσα θρησκεία είναι θρησκεία που ασπάζεται μια μειοψηφία του πληθυσμού μιας χώρας, κράτους ή περιοχής. Οι θρησκείες των μειονοτήτων ενδέχεται να υποβάλλονται σε στίγμα ή διάκριση. Οι άνθρωποι που ανήκουν σε μειονοτική θρησκεία ενδέχεται να υποστούν διακρίσεις και προκαταλήψεις, ειδικά όταν οι θρησκευτικές διαφορές συσχετίζονται με εθνοτικές διαφορές.
Μαθητές Ρομά, Νομαδικές κοινότητες		Το συμβούλιο της Ευρώπης χρησιμοποιεί τον όρο «ρομά» ως ομπρέλα. Αναφέρεται στις ομάδες των Ρομά, των Σίντι και των Κάλε (Kale) καθώς και άλλων συναφών ομάδων στην Ευρώπη συμπεριλαμβανομένων των νομάδων και των ομάδων Ντομ (Dom) και Λομ (Lom) της Ανατολικής Ευρώπης και καλύπτει ένα ευρύτατο φάσμα σχετικών ομάδων, μεταξύ των οποίων και άτομα τα οποία θεωρούν τους εαυτούς τους «Αθίγγανους». Πολλοί Ρομά ζουν κάτω από ακραίες συνθήκες φτώχειας, στο κοινωνικό περιθώριο, αντιμετωπίζοντας ακραίες συμπεριφορές που υποδεικνύουν ρατσισμό, εις βάρος τους διακρίσεις και κοινωνικό αποκλεισμό ακόμα και στο επίπεδο της καθημερινότητάς τους.
Μαθητές με νοητικές αναπηρίες	Γνωστικές λειτουργίες	Οι ελλείψεις στη γνωστική λειτουργία και τα χαρακτηριστικά μάθησης των ατόμων με νοητική καθυστέρηση περιλαμβάνουν την αδύναμη μνήμη, τον αργό ρυθμό εκμάθησης, τα προβλήματα προσοχής, τη δυσκολία γενίκευσης όσων έμαθαν και την έλλειψη κινήτρων (Heward, 2013)
	Συμπεριφορά προσαρμογής	Η προσαρμοστική συμπεριφορά είναι η συλλογή εννοιολογικών, κοινωνικών και πρακτικών δεξιοτήτων που όλοι οι άνθρωποι μαθαίνουν για να λειτουργήσουν στην καθημερινή τους ζωή (https://www.aaid.org/). Εξορισμού, τα παιδιά με νοητική υστέρηση έχουν σημαντικά ελλείμματα στην προσαρμοστική συμπεριφορά. Συγκεκριμένα, τα παιδιά με προσαρμοστική συμπεριφορά τείνουν να παρουσιάζουν ελλείμματα στους ακόλουθους τομείς δεξιοτήτων: Εννοιολογικές δεξιότητες, όπως ο σχεδιασμός και η οργάνωση και η χρήση αφηρημένων εννοιών. Κοινωνικές δεξιότητες, όπως η γενική συμπεριφορά, τα συναισθήματα για τον εαυτό τους, η κατανόηση των άλλων, η επίλυση προβλημάτων, η επιρροή των άλλων, η τήρηση των κανόνων και η τήρηση του νόμου και οι πρακτικές δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης της οικιακής και προσωπικής φροντίδας, της διαχείρισης χρημάτων, χρήσης τηλεφώνου, μετακινήσεις, να μένουν ασφαλείς και υγιείς, να ακολουθούν προγράμματα και ρουτίνες και να διατηρούν μια επαγγελματική ζωή. Αυτοί οι περιορισμοί μπορούν να λάβουν πολλές μορφές και τείνουν να εμφανίζονται σε όλους τους τομείς λειτουργίας. Οι περιορισμοί στις δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης και στις κοινωνικές σχέσεις καθώς και οι υπερβολές συμπεριφοράς είναι κοινά χαρακτηριστικά των ατόμων με νοητική υστέρηση. Τα άτομα με νοητική υστέρηση που χρειάζονται εκτεταμένη υποστήριξη πρέπει συχνά να διδάσκονται βασικές δεξιότητες αυτο-φροντίδας, όπως ντύσιμο, φαγητό και υγιεινή.
	Σύνδρομο Down	<p>[Προσαρμοσμένο από: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.]</p> <p>Ο όρος <i>σύνδρομο</i> αναφέρεται σε έναν αριθμό συμπτωμάτων ή χαρακτηριστικών που εμφανίζονται μαζί και παρέχουν τα καθοριστικά χαρακτηριστικά μιας δεδομένης νόσου ή πάθησης. Το Σύνδρομο Down είναι ένα από τα δύο συνηθέστερα γενετικά αίτια των διανοητικών αναπηριών (Roberts et al., 2005).</p> <p>Σύνδρομο Down: Προκαλείται από χρωμοσωμική ανωμαλία. Ο συνηθέστερος από τους τρεις βασικούς τύπους είναι η τρισωμία 21, στην οποία το 21^ο σύνολο των χρωμοσωμάτων είναι τριπλό και όχι ζευγάρι. Πιο συχνά οδηγεί σε μέτριο επίπεδο πνευματικής αναπηρίας, αν και ορισμένα άτομα λειτουργούν στην ήπια ή σοβαρή περιοχή. Επηρεάζει περίπου 1 στις 691 γεννήσεις. Η συχνότητα εμφάνισης του συνδρόμου Down αυξάνεται με την ηλικία της μητέρας σε περίπου 1 στους 30 για τις γυναίκες στην ηλικία των 45 ετών.</p> <p>Χαρακτηριστικά του Συνδρόμου Down: Η πιο γνωστή και καλά ερευνημένη βιολογική κατάσταση που συνδέεται με τη διανοητική αναπηρία, εκτιμάται ότι αντιπροσωπεύει το 5%–6% όλων των περιπτώσεων. Χαρακτηριστικά φυσικά γνωρίσματα: βραχύ ανάστημα, επίπεδη/ευρεία όψη με μικρά αυτιά και μύτη, μάτια με πλάγια-πάνω κλίση, μικρό στόμα με μικρό ουρανίσκο, προεξέχουσα γλώσσα που μπορεί να προκαλέσει προβλήματα άρθρωσης, υποτονία (αδύναμους μύες), κοινή εμφάνιση καρδιακών προβλημάτων, ευαισθησία στις λοιμώξεις του αυτιού και του αναπνευστικού συστήματος.</p>

	<p>Κοινωνική ανάπτυξη</p>	<p>Πηγή: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div</p> <p>Η δημιουργία και διατήρηση φιλικών και προσωπικών σχέσεων παρουσιάζει σημαντικές προκλήσεις για πολλά παιδιά με νοητική αναπηρία (Guralnick, Connor, Neville, & Hammond, 2006). Οι ελλιπείς δεξιότητες επικοινωνίας, η αδυναμία αναγνώρισης της συναισθηματικής κατάστασης των άλλων και οι ασυνήθιστες ή ακατάλληλες συμπεριφορές κατά την αλληλεπίδραση με άλλους μπορούν να οδηγήσουν σε κοινωνική απομόνωση (Matheson, Olsen, & Weisner, 2007; Williams, Wishart, Pitcarin & Willis, 2005). Είναι δύσκολο στην καλύτερη περίπτωση κάποιος που δεν είναι επαγγελματίας εκπαιδευτικός ή αμειβόμενος φροντιστής να θέλει να περάσει το χρόνο που χρειάζεται για να γνωρίσει κάποιον που είναι πολύ κοντά, διακόπτει συχνά, δεν διατηρεί επαφή με τα μάτια και αποκλίνει από το θέμα συζήτησης.</p> <p>Οι κοινωνικές καταστάσεις που παρουσιάζουν δυσκολίες για τους μαθητές με αναπηρία μπορούν να κυμαίνονται από το αρκετά απλές (συμμετέχοντας σε μια συνομιλία με έναν ομότιμο) ως εξαιρετικά περίπλοκες: να καθορίσουν εάν κάποιος που φαίνεται φιλικός στην πραγματικότητα τους ή θα τους βλάψει (De Bildt et al., 2005).</p> <p>[Βιβλιογραφική αναφορά: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.]</p>
	<p>Προκλητική, εναντιωματική συμπεριφορά</p>	<p>Οι μαθητές με νοητική υστέρηση είναι πιο πιθανό να παρουσιάζουν προβλήματα συμπεριφοράς απ' ό, τι τα παιδιά χωρίς αναπηρία (Dekker, Koot, van der Ende, & Verhulst, 2002). Ενώ οι νέοι με ήπια ή οριακή νοητική αναπηρία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αντικοινωνική συμπεριφορά από τους εφήβους χωρίς αναπηρία (Douma, Dekker, de Ruiter, Tick, & Koot, 2007), γενικά, όσο πιο σοβαρή είναι η διανοητική βλάβη, τόσο μεγαλύτερη είναι η επίπτωση και η σοβαρότητα της προβληματικής συμπεριφοράς.</p> <p>Χαρακτηριστικά: Δυσκολίες αποδοχής κριτικής, περιορισμένος αυτοέλεγχος και παράξενες και ακατάλληλες συμπεριφορές, όπως επιθετικότητα ή αυτοτραυματισμός, παρατηρούνται συχνότερα σε παιδιά με νοητική υστέρηση απ' ό, τι σε παιδιά χωρίς αναπηρία. Ορισμένα γενετικά σύνδρομα που σχετίζονται με διανοητικές αναπηρίες τείνουν να συμπεριλαμβάνουν άτυπη και «εκτός τόπου» συμπεριφορά. Για παράδειγμα, τα παιδιά με σύνδρομο Prader-Willi συχνά εμπλέκονται σε αυτοτραυματική, ιδεοψυχαναγκαστική συμπεριφορά και άτυπη λαιμαργία αναγκάζει τα παιδιά να τρώνε μη θρεπτικές ουσίες όπως χορδές, τρίχες ή βρωμιά (Ali, 2001; Dimitropoulos, Feurer, Butler, & Thompson, 2001; Symons, Butler, Sanders, Feurer, & Thompson, 1999).</p> <p>Προσαρμοσμένο από: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.</p>
<p>Μαθησιακές δυσκολίες</p>	<p>Δυσλεξία</p>	<p>«Η Δυσλεξία είναι μια μαθησιακή δυσκολία που επηρεάζει κυρίως τις δεξιότητες που σχετίζονται με την ακριβή και συνεχή ανάγνωση λέξεων και την ορθογραφία. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα της δυσλεξίας είναι η δυσκολία στη φωνολογική επίγνωση, στη λεκτική μνήμη και στην ταχύτητα λεκτικής επεξεργασίας. Η δυσλεξία εμφανίζεται σε άτομα από όλο το φάσμα νοητικών ικανοτήτων. Θεωρείται μια κατηγορία χωρίς αυστηρά πλαίσια. Συχνά παρουσιάζεται συνδυασμός δυσκολιών σε γλωσσικό επίπεδο, κινητικό συντονισμό, νοητικό υπολογισμό, συγκέντρωση και προσωπική οργάνωση, αλλά αυτά τα χαρακτηριστικά δεν αποτελούν από μόνα τους ενδείξεις για δυσλεξία. Μια καλή ένδειξη για τη σοβαρότητα δυσλεκτικών δυσκολιών μπορεί να επιτευχθεί εξετάζοντας πώς αντιδρά το άτομο στην κατάλληλη παρέμβαση» (Rose review, 2009, p.30).</p> <p>[Πηγή: General signs: Dyslexia Friendly Pack, BDA (2012, pp.4-5)]</p>
	<p>Αναγνωστικές δυσκολίες</p>	<p>Η δυσκολία στην ανάγνωση είναι μακράν το πιο συνηθισμένο χαρακτηριστικό των μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες. Τα προβλήματα ανάγνωσης των μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες περιλαμβάνουν δυσκολίες σε επίπεδο επεξεργασίας της λέξης, όπως για παράδειγμα, τη δυσκολία για ακριβή αποκωδικοποίηση απλών λέξεων με ευφράδεια. Επιπρόσθετα, αυτοί οι μαθητές παρουσιάζουν ελλείψεις στον τομέα φωνολογικής επίγνωσης προφορικών λέξεων (Torgesen and Wagner, 1998). Η φωνολογική επίγνωση αναφέρεται στη «συνειδητή κατανόηση και γνώση ότι η γλώσσα αποτελείται από ήχους» (Simmons, Kame'nui, Coyne, Chard & Hairrell, 2011, p. 54).</p> <p>Ο μαθητής που αντιμετωπίζει δυσκολίες ανάγνωσης ενδέχεται να παρουσιάζει τα παρακάτω χαρακτηριστικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Αργή πρόοδο ανάγνωσης • Δυσκολία να συνδυάσει γράμματα εντός των λέξεων • Δισταγμός στην ανάγνωση, κυρίως όταν διαβάζει δυνατά

		<ul style="list-style-type: none"> • Χάνει λέξεις/γραμμές όταν διαβάζει, ή προσθέτει επιπλέον λέξεις • Δυσκολία να διακρίνει τα πιο σημαντικά σημεία ενός κειμένου (δυσκολίες κατανόησης)
	Δυσκολίες στον γραπτό λόγο	<p>Οι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, συγκριτικά με τους συνομήλικους τους χωρίς δυσκολίες, παρουσιάζουν ιδιαίτερα χαμηλές επιδόσεις σε όλες τις εργασίες της γραπτής έκφρασης, συμπεριλαμβανομένων του γραφικού χαρακτήρα, της ορθογραφίας, των σημείων στίξης, του λεξιλογίου, της γραμματικής και της επεξηγηματικής γραφής (De La Paz and Graham 1997; Englert, Wu and Zhao, 2005).</p> <p>Χαρακτηριστικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Οι μαθητές με ελλείμματα στον γραπτό λόγο έχουν την τάση να επιδεικνύουν ελάχιστη προετοιμασία, προσπάθεια και μετα-γνωστικό έλεγχο στον γραπτό λόγο. • Οι μαθητές με ελλείμματα στον γραπτό λόγο παρουσιάζουν επίσης δυσκολίες στην ορθογραφία, γραμματική και χρήση σημείων στίξης. • Οι μαθητές με ελλείμματα στον γραπτό λόγο συντάσσουν ανεπαρκώς οργανωμένες εκθέσεις με φτωχά αναπτυγμένες ιδέες (Heward, 2013).
	Χαμηλή επίδοση στα μαθηματικά	<p>Η αριθμητική συλλογιστική και οι υπολογισμοί αποτελούν σημαντικά προβλήματα για πολλούς μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, οι οποίοι επιδεικνύουν χαμηλότερα επίπεδα απόδοσης από τα κανονικά σε όλων των ειδών τα αριθμητικά προβλήματα και σε όλες τις τάξεις (Cawley, Parmar, Foley, Salmon, & Roy, 2001). Οι δυσκολίες στην ανάκτηση αριθμών και στην επίλυση προβλημάτων είναι ιδιαίτερα εμφανείς (Fuchs et al., 2010; Geary, 2004).</p> <p>Πηγή: Heward, W. L. (2013). <i>Exceptional children: An introduction to special education</i>. Pearson College Div.</p> <p>Χαρακτηριστικά, οι μαθητές με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά:</p> <ul style="list-style-type: none"> • μπερδεύουν τη σειρά αριθμών, π.χ. Μονάδες, δεκάδες, εκατοντάδες • μπερδεύουν τα μαθηματικά σύμβολα • δυσκολεύονται να θυμηθούν οτιδήποτε βρίσκεται σε διαδοχική σειρά, π.χ. Πίνακες, ημέρες της εβδομάδας, το αλφάβητο • δυσκολεύονται να μάθουν και να θυμηθούν τους πίνακες πολλαπλασιασμού • μπορεί να αντιστρέψουν αριθμούς όπως το 2 και το 5
	Δυσκολίες στις κοινωνικές δεξιότητες	<p>Οι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες τείνουν να είναι πιο επιρρεπείς σε κοινωνικά προβλήματα. Οι φτωχές κοινωνικές δεξιότητες των μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες μπορεί να οφείλονται στους τρόπους με τους οποίους ερμηνεύουν τις κοινωνικές καταστάσεις σε σχέση με τις δικές τους εμπειρίες και στην ανικανότητά τους να αντιληφθούν τις μη λεκτικές συναισθηματικές εκφράσεις των άλλων (Meadan & Halle, 2004; Most & Greenbank, 2000).</p> <p>Οι κοινωνικές καταστάσεις που παρουσιάζουν δυσκολίες για τους μαθητές με αναπηρίες μπορεί να είναι απλές ή σύνθετες (De Bildt et al., 2005):</p> <ul style="list-style-type: none"> -συμμετοχή σε μια συνομιλία με έναν ομότιμο -καθορισμός εάν κάποιος που φαίνεται φιλικός θέλει να σας βλάψει
	Διαταραχή Ελλειμματικής Προσοχής / Υπερκινητικότητα (ΔΕΠ-Υ)	<p>«Το κύριο χαρακτηριστικό της Διαταραχής Ελλειμματικής Προσοχής / Υπερκινητικότητας είναι η δυσκολία της προσήλωσης της προσοχής και/ή υπερδραστηριότητα που παρατηρείται συχνότερα και σε μεγαλύτερο βαθμό από ότι παρουσιάζεται συνήθως σε άτομα σε παρόμοιο αναπτυξιακό στάδιο» (American Psychiatric Association, 2000a, σελ. 85).</p> <p>Κάποιοι μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες δυσκολεύονται να ολοκληρώσουν μια άσκηση και/ή επιδεικνύουν ψηλά επίπεδα υπερδραστηριότητας. Τα παιδιά που εμφανίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να διαγνωστούν με ΔΕΠΥ.</p> <p>Χαρακτηριστικά μαθητών με ΔΕΠΥ:</p> <p>Ελλειμματική Προσοχή</p> <ul style="list-style-type: none"> - δεν προσέχουν τη λεπτομέρεια - δυσκολία προσήλωσης της προσοχής τους σε ασκήσεις ή δραστηριότητες - φαίνεται ότι δεν ακούνε - δεν ακολουθούν τις οδηγίες (π.χ. Αρχίζουν μια άσκηση αλλά σύντομα αποσπώνται κάνοντας κάτι άλλο) - δυσκολία στην οργάνωση δραστηριοτήτων και ασκήσεων (π.χ. Οι εργασίες τους είναι ακατάστατες ή ανοργάνωτες) - δεν τους αρέσουν εργασίες που απαιτούν νοητική προσπάθεια - χάνουν τα πράγματα τους συχνά - η προσήλωση τους χάνεται εύκολα - ξεχνούν συχνά πράγματα

		<p>Υπερδραστηριότητα και Παρορμητικότητα</p> <ul style="list-style-type: none"> - Νευρικές κινήσεις - Ανησυχία - Τρέχει ή σκαρφαλώνει σε έπιπλα, κάνοντας πολλή φασαρία - Συχνά σε υπερδιέγερση, δύσκολα κουράζεται - Μιλά ασταμάτητα, φωνάζει τις απαντήσεις, δυσκολεύεται να περιμένει να του δοθεί ο λόγος, διακόπτει άλλους - Δρα χωρίς να σκέφτεται (π.χ. Αρχίζει μια άσκηση χωρίς να διαβάσει ή να ακούσει τις οδηγίες) - Ανυπόμονος/η, βιάζεται να κάνει τις ασκήσεις, δυσκολεύεται να αντισταθεί σε πειρασμούς. <p>(προσαρμοσμένα από το American Psychiatric Association, 2011c)</p>
<p>Φάσμα Αυτισμού</p>		<p>Χαρακτηριστικά του Φάσματος Αυτιστικών Διαταραχών</p> <p>(προσαρμοσμένο από DSM-5 Autism Spectrum Disorder 299.00 (F84.0))</p> <p>A. Αδυναμίες στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλοεπίδραση σε διάφορα περιβάλλοντα, όπως παρουσιάζονται πιο κάτω, είτε σε παροντικό στάδιο είτε στο παρελθόν (τα παραδείγματα είναι ενδεικτικά αλλά όχι εξαντλητικά, δείτε το κείμενο):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Αδυναμίες στην κοινωνικό-συναισθηματική αλληλοεπίδραση, π.χ. Ασυνήθιστη κοινωνική συμπεριφορά, αδυναμία συμμετοχής σε συζήτηση, μη έκφραση σκέψεων και συναισθημάτων, μη αντίδραση σε κοινωνικές αλληλοεπιδράσεις. 2. Αδυναμία στη μη-λεκτική επικοινωνιακή συμπεριφορά για κοινωνική αλληλοεπίδραση, π.χ. Περιορισμένη λεκτική ή μη-λεκτική επικοινωνία, δυσκολίες στη βλεμματική επαφή και στη γλώσσα του σώματος, δυσκολίες στην κατανόηση και χρήση νευμάτων και χειρονομιών, απουσία εκφράσεων προσώπου και μη-λεκτικής επικοινωνίας. 3. Αδυναμία στην ανάπτυξη, διατήρηση και κατανόηση σχέσεων, π.χ. Δυσκολία προσαρμογής συμπεριφοράς σε διαφορετικά περιβάλλοντα, δυσκολία έκφρασης φανταστικών παιχνιδιών και δημιουργίας φίλων, απουσία ενδιαφέροντος για ομότιμους. <p>B. Οι περιορισμένες, επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, ενδιαφέροντα και πράξεις παρουσιάζονται με τουλάχιστο δύο από τους πιο κάτω τρόπους, είτε σε παροντικό στάδιο είτε στο παρελθόν (τα παραδείγματα είναι ενδεικτικά αλλά όχι εξαντλητικά):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Επαναλαμβανόμενες κινήσεις, χρήσεις αντικειμένων ή ομιλίας (π.χ. Επανάληψη μηχανικών κινήσεων, τοποθέτηση αντικειμένων σε σειρά ή αναποδογύρισμα τους, ηχολαλία, ιδιοσυγκρασιακές φράσεις). 2. Επιμονή στην επανάληψη πράξεων, συνηθειών και λεκτικής ή μη-λεκτικής συμπεριφοράς (π.χ. Υπερβολική αναστάτωση για μικρές αλλαγές, δυσκολία στη μετάβαση, μη ευέλικτος τρόπος σκέψης, ίδιος τρόπος χαιρετισμού, ανάγκη να ακολουθεί ίδιες διαδρομές ή να τρώει το ίδιο φαγητό κάθε μέρα). 3. Πολύ περιορισμένα ενδιαφέροντα σε ασυνήθιστα μεγάλη ένταση και συγκέντρωση, όπως μεγάλη σύνδεση ή εμμονή με ασυνήθιστα αντικείμενα ή δραστηριότητες ενδιαφέροντος. 4. Υπερδραστηριότητα αισθητηριακό ερέθισμα ή ασυνήθιστη αντίδραση σε πρόσληψη αισθητηριακών ερεθισμάτων του περιβάλλοντος (π.χ. Μεγάλη ή καθόλου ανοχή στον πόνο / θερμοκρασία, έντονη αντίδραση σε συγκεκριμένους ήχους ή υφές, υπερβολική χρήση όσφρησης ή αφής αντικειμένων, έντονη αντίδραση σε φώτα ή κίνηση).



Μαθητές με γλωσσικές και επικοινωνιακές διαταραχές	Διαταραχές επικοινωνίας	<p>Μια διαταραχή της επικοινωνίας είναι μια βλάβη στην ικανότητα λήψης, αποστολής, επεξεργασίας και κατανόησης εννοιών ή λεκτικών, μη-λεκτικών και γραφικών συμβολικών συστημάτων. Μια διαταραχή της επικοινωνίας μπορεί να είναι εμφανής στις διαδικασίες της ακοής, της γλώσσας και / ή της ομιλίας. Μια διαταραχή της επικοινωνίας μπορεί να κυμαίνεται σε σοβαρότητα από ήπια έως έντονα προφανής. Μπορεί να είναι αναπτυξιακή ή επίκτητη. Τα άτομα μπορούν να επιδείξουν έναν ή οποιοδήποτε συνδυασμό διαταραχών επικοινωνίας. Μια διαταραχή της επικοινωνίας μπορεί να οδηγήσει σε πρωτογενή αναπηρία ή μπορεί να είναι δευτερεύουσα σε άλλες αναπηρίες.</p> <p>[Βιβλιογραφικές αναφορές: American Speech-Language-Hearing Association. (1993). Definitions of communication disorders and variations [Relevant Paper]. Διαθέσιμο στο https://www.asha.org/policy/.]</p>
	Διαταραχές γλώσσας	<p>Μια γλωσσική διαταραχή είναι η εξασθενημένη κατανόηση και / ή η χρήση προφορικών, γραπτών και / ή άλλων συστημάτων συμβόλων. Η διαταραχή μπορεί να περιλαμβάνει (1) τη μορφή της γλώσσας (φωνολογία, μορφολογία, σύνταξη), (2) το περιεχόμενο της γλώσσας (σημασιολογία) ή / και (3) τη λειτουργία της γλώσσας στην επικοινωνία (πραγματιστικά) σε οποιονδήποτε συνδυασμό.</p>
	Διαταραχές λόγου	<p>Τρεις βασικοί τύποι διαταραχών ομιλίας είναι (α) Διαταραχές άρθρωσης (σφάλματα στην παραγωγή ήχων ομιλίας), (β) Διαταραχές ευχέρειας (δυσκολίες στη ροή ή ρυθμό ομιλίας), και (γ) Φωνητικές διαταραχές (προβλήματα με την ποιότητα ή χρήση της φωνής).</p>
Μαθητές με αισθητηριακές αναπηρίες	Ακουστική αναπηρία	<p>Η βλάβη ακοής είναι εξ ορισμού "βλάβη στην ακοή, μόνιμη ή διακυμαινόμενη, που επηρεάζει δυσμενώς την εκπαιδευτική επίδοση ενός παιδιού, αλλά δεν περιλαμβάνεται στον ορισμό της κώφωσης", όπως ορίζεται από τον νόμο περί εκπαίδευσης των ατόμων με αναπηρίες (IDEA, Individuals with Disabilities Education Act).</p> <p>[Βιβλιογραφική αναφορά: http://www.specialeducationguide.com/disability-profiles/hearing-impairments/]</p>
	Οπτική αναπηρία	<p>«Η οπτική βλάβη, γνωστή και ως εξασθένιση της όρασης ή απώλεια όρασης, είναι μια μειωμένη ικανότητα να βλέπει κανείς σε βαθμό που προκαλεί προβλήματα που δεν μπορούν να διορθωθούν με συνηθισμένα μέσα, όπως τα γυαλιά» ("Change the Definition of Blindness" (PDF). World Health Organisation. Ανακτήθηκε 22 Μαΐου 2022).</p> <p>Οι πιο κοινές βλάβες όρασης επηρεάζουν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Την ευκρίνεια ή σαφήνεια της όρασης (οπτική οξύτητα) • Το κανονικό εύρος αυτού που μπορείτε να δείτε (οπτικά πεδία) • Το χρώμα
Μαθητές με φυσικές ή σωματικές αναπηρίες	Συγγενής παραμόρφωση	<p>Οι συγγενείς δυσπλασίες είναι δομικές, λειτουργικές ή μεταβολικές ανωμαλίες, οι οποίες μπορεί να εκδηλωθούν από τη γέννηση ή την πρώιμη παιδική ηλικία. Διαφορετικοί τύποι παθολογικών διεργασιών που οδηγούν σε διαρθρωτικές ανωμαλίες υποδεικνύονται από τους όρους δυσπλασία, διαταραχή και παραμόρφωση. Οι ανωμαλίες μπορούν να τοποθετηθούν σε μία από αυτές τις κατηγορίες με βάση το αναπτυξιακό στάδιο κατά το οποίο πραγματοποιήθηκε η αλλοίωση, τη διαδικασία που προκάλεσε την αλλαγή ή το τελικό αποτέλεσμα. (Roger E. Stevenson, Benjamin D. Solomon, David B. Everman, Human Malformations and Related Anomalies, Oxford University Press, 2015).</p> <p>Τα άτομα που αξιολογούνται με μέτρια αναπηρία προσανατολίζονται προς επαγγελματικές δραστηριότητες με μειωμένη σωματική προσπάθεια, χωρίς να ταξιδεύουν μεγάλες αποστάσεις ή να χειρίζονται βαριά αντικείμενα. Χρειάζονται ορθοπεδικές συσκευές και θεραπεία αποκατάστασης για να αποφευχθεί η υποβάθμιση των λειτουργιών των αρθρώσεων.</p> <p>Τα άτομα που αξιολογούνται με σοβαρή αναπηρία χρειάζονται αντισταθμιστικά μέσα (προσθετικά, όρθωση κλπ.), προσαρμοσμένα ανάλογα με τη δραστηριότητά τους και τα επηρεαζόμενα μέλη. Μπορούν επίσης να χρειάζονται ειδικά μέσα μετακίνησης (αναπηρική καρέκλα, προσαρμοσμένα αυτοκίνητα κλπ.), προσαρμοσμένο χώρο διαβίωσης / εργασίας, βοήθεια για καθημερινές δραστηριότητες (για τα άτομα με σοβαρά ελαττώματα/ελλείψεις).</p>
	Σκολίωση	<p>Η σκολίωση είναι μια τρισδιάστατη παραμόρφωση που συμβαίνει όταν η σπονδυλική στήλη μετατοπίζεται ανώμαλα και καμπυλώνεται πλευρικά. Ο όρος προέρχεται από την ελληνική λέξη που σημαίνει "σκολιός" και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Galen (131-201 μ.Χ.) Για να περιγράψει μια σπονδυλική δυσμορφία "σχήματος S" ή "σχήματος C". Παρόλο που ορίζεται ως πλάγια καμπυλότητα, όπως φαίνεται από την ακτινογραφία, η παραμόρφωση είναι στην πραγματικότητα τρισδιάστατη και συνεπάγεται μεταβολές στα πρόσθια, οσφυϊκά και</p>



		εγκάρσια επίπεδα της σπονδυλικής στήλης. Μπορεί να «συμβεί είτε στο άνω μέρος της πλάτης είτε στο κάτω μέρος της και πολύ σπάνια εμφανίζεται στην περιοχή του λαιμού. Η αιτία για τις περισσότερες καμπυλώσεις της σπονδυλικής στήλης είναι άγνωστη (ιδιοπαθής σκολίωση)» (Dolores M. Huffman, Karen Lee Fontaine, Bernadette K. Price, Health Problems in the Classroom prek-6: An A-Z Reference Guide for Educators, p. 275).
	Κύφωση	Σε γενικές γραμμές, η κύφωση είναι μια κατάσταση που συνεπάγεται υπερβολική στρογγυλοποίηση της πλάτης. Σύμφωνα με έναν εξειδικευμένο ορισμό, η δομική κύφωση είναι μια οπίσθια κυρτή παραμόρφωση της σπονδυλικής στήλης που μπορεί να εμφανιστεί στην παιδική ηλικία και επιδεινώνεται με την ανάπτυξη, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της εφηβικής ανάπτυξης. Η ανώμαλη καμπυλότητα μπορεί να είναι ομαλή, να ορίζει κυκλική κύφωση ή μπορεί να εμφανίζει ένα αιχμηρό γωνιακό σχήδιο. [...] Η γωνιακή κύφωση είναι η πιο σοβαρή από τις δύο μορφές. Οι κυριότερες αιτίες της κυκλικής κύφωσης είναι η οσφυϊκή κύφωση και η νόσος του Scheuermann. Η αυθόρμητη έκβαση είναι ευνοϊκή και η κυκλική κύφωση είναι καλά ανεκτή κατά την ενηλικίωση. [...] (Kyphosis: New Insights for the Healthcare Professional, Atlanta, Scholarly Editions, 2013)
	Σωματική δυσλειτουργία	«Η σωματική δυσλειτουργία μπορεί να οριστεί ως «εξασθενημένη ή αλλοιωμένη λειτουργία συναφών συστατικών του σωματικού συστήματος (σώματος): σκελετικές, αρθρώσεων και μυοπεριτονιακές δομές και τα σχετικά αγγειακά, λεμφικά και νευρικά στοιχεία» (Educational Council on Osteopathic Principles, 2009)». «Η σωματική δυσλειτουργία δεν είναι βλάβη στους ιστούς, την οποία πρέπει να θεραπεύσει το σώμα. Αντίθετα, η σωματική δυσλειτουργία είναι μια διαταραχή του προγραμματισμού του σώματος για το μήκος, την τάση, την επιφανειακή πρόσφυση των αρθρώσεων που επηρεάζει την κινητικότητα, την απόδοση ροής υγρών των ιστών και τη νευρολογική ισορροπία. [...]» (Marc Micozzi, Fundamentals of Complementary and Alternative Medicine, Saunders Elsevier, 2010, p. 244)
	Τραυματισμός στη σπονδυλική στήλη	Ο νωτιαίος μυελός μπορεί να οριστεί γενικά ως μια ομάδα νεύρων που διατρέχει τη μέση της πλάτης ενός ατόμου και μεταφέρει σήματα εμπρός και πίσω μεταξύ του σώματος και του εγκεφάλου, διαπερνώντας το λαιμό και την πλάτη του ατόμου. Ένας τραυματισμός του νωτιαίου μυελού, συνήθως αναφέρεται ως τραυματισμός του νωτιαίου μυελού (SCI), αντιπροσωπεύει βλάβη που εντοπίζεται επί του νωτιαίου μυελού και προκαλεί αλλαγές στη λειτουργία του, αλλαγές που μπορεί να είναι είτε προσωρινές είτε μόνιμες. Οι αντίστοιχες αλλαγές περιλαμβάνουν γενικά την απώλεια μυϊκής λειτουργίας, αίσθησης ή αυτόνομης λειτουργίας σε εκείνα τα μέρη του ανθρώπινου σώματος που εξυπηρετούνται από τον νωτιαίο μυελό και βρίσκονται κάτω από το επίπεδο της βλάβης. Κατά συνέπεια, οι ασθενείς με SCI εμφανίζουν συχνά μόνιμα και συχνά καταστροφικά νευρολογικά ελλείμματα και αναπηρίες.
	Μυϊκή δυστροφία	Η μυϊκή δυστροφία, συνήθως σε συντομογραφία MD (muscular dystrophy), μπορεί να οριστεί ως μια συλλογική ομάδα κληρονομικών μη φλεγμονωδών αλλά προοδευτικών διαταραχών που επηρεάζουν τη μυϊκή λειτουργία (Alan E. H. Emery, Muscular Dystrophy, Oxford University Press, 2008, 3).
	Ρευματοειδής αρθρίτιδα	Η νεανική ρευματοειδής αρθρίτιδα (JRA) είναι ένας τύπος αρθρίτιδας που προκαλεί φλεγμονή των αρθρώσεων και δυσκαμψία για περισσότερο από έξι εβδομάδες σε ένα παιδί ηλικίας 16 ετών ή μικρότερο. Η φλεγμονή προκαλεί ερυθρότητα, πρήξιμο, ζεστασιά και πόνο στις αρθρώσεις, αν και πολλά παιδιά με JRA δεν διαμαρτύρονται για πόνο στις αρθρώσεις. Οποιαδήποτε άρθρωση μπορεί να επηρεαστεί και η φλεγμονή μπορεί να περιορίσει την κινητικότητα των προσβεβλημένων αρθρώσεων.
	Παράλυση	Η αλυσίδα των νευρικών κυττάρων που τρέχει από τον εγκέφαλο μέσω του νωτιαίου μυελού έξω στους μύες ονομάζεται κινητήριο μονοπάτι. Η κανονική λειτουργία των μυών απαιτεί άθικτες συνδέσεις καθ' όλη τη διαδρομή αυτής της οδού. Η ζημιά σε οποιοδήποτε σημείο μειώνει την ικανότητα του εγκεφάλου να ελέγχει τις κινήσεις των μυών. Αυτή η μειωμένη αποτελεσματικότητα προκαλεί ατονία, που ονομάζεται αλλιώς πάρεση. Η πλήρης απώλεια της επικοινωνίας δε αποτρέπει οποιαδήποτε κίνηση. Αυτή η έλλειψη ελέγχου ονομάζεται παράλυση. Ορισμένες κληρονομικές ανωμαλίες στους μύες προκαλούν περιοδική παράλυση στην οποία η ατονία κάνει εμφάνιση ανά διαστήματα και όχι συνέχεια.
Μαθητές ΛΟΑΤ		Λεσβία: Μια λεσβία γυναίκα είναι αυτή που έλκεται ρομαντικά, σεξουαλικά και / ή συναισθηματικά από άλλες γυναίκες. Πολλές γυναίκες σε αυτή την κατηγορία προτιμούν να ονομάζονται λεσβίες και όχι γκέι. Gay: Ένας ομοφυλόφιλος είναι αυτός που έλκεται ρομαντικά, σεξουαλικά και / ή συναισθηματικά από άλλους άντρες. Η λέξη gay μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για αναφορά γενικά σε λεσβίες, ομοφυλόφιλους και αμφιφυλόφιλους, αλλά πολλές γυναίκες προτιμούν να ονομάζονται λεσβίες. Οι περισσότεροι ομοφυλόφιλοι δεν επιθυμούν να αναφέρονται ως ομοφυλόφιλοι, λόγω των αρνητικών ιστορικών



		<p>συσχετισμών με τη λέξη και επειδή η λέξη γκέι αντικατοπτρίζει καλύτερα την ταυτότητά τους.</p> <p>Αμφιφυλόφιλος: Ένα αμφιφυλόφιλο άτομο είναι κάποιος που έλκεται ρομαντικά, σεξουαλικά και / ή συναισθηματικά από ανθρώπους και των δύο φύλων.</p> <p>Transgender ή Trans: Αυτός είναι ένας όρος ομπρέλα που χρησιμοποιείται για να περιγράψει άτομα των οποίων η ταυτότητα φύλου (εσωτερική αίσθηση ότι είναι άνδρες, γυναίκες ή τρανσέξουαλ) ή / και έκφραση φύλου, διαφέρει από εκείνη που συνήθως συνδέεται με το φύλο της γέννησής τους. Ο καθένας, του οποίου η εμφάνιση ή η συμπεριφορά του είναι άτυπη φύλου, δε χαρακτηρίζεται ως τρανσέξουαλ. Πολλοί τρανσέξουαλ διάγουν μερικώς ή πλήρως σε άλλο φύλο. Τα τρανσέξουαλ άτομα μπορούν να προσδιοριστούν ως τρανσέξουαλ, τραβεστί ή με άλλη ταυτότητα φύλου.</p> <p>[Βιβλιογραφική αναφορά: Αυτοί οι ορισμοί έχουν προσαρμοστεί από το More Than a Phase (Pobal, 2006), For a Better Understanding of Sexual Orientation (APA, 2008) και το Answers to Your Questions About Transgender Individuals and Gender Identity (APA, 2006). Διαθέσιμο στο: http://www.lgbt.ie/about/what-is-lgbt/]</p>
Μαθητές από μειονεκτικά περιβάλλοντα	Μονογονεϊκές οικογένειες	Ένας μόνος γονέας είναι ένα άτομο που καλύπτει τις περισσότερες ή όλες τις καθημερινές ευθύνες της ανατροφής ενός παιδιού ή παιδιών. Μια μητέρα είναι συχνότερα το κύριο άτομο που φροντίζει τα μέλη της οικογένειας σε μια μονογονεϊκή οικογενειακή δομή, που συνήθως έχει προκύψει λόγω θανάτου του συντρόφου, διαζυγίου ή απρογραμμάτιστης εγκυμοσύνης.
	Οικογένειες με χαμηλό βιωτικό επίπεδο	Οι άνθρωποι λέγεται ότι ζουν σε συνθήκες φτώχειας εάν το εισόδημα και οι πόροι τους είναι τόσο ανεπαρκείς, ώστε να τους αποτρέπουν από το να έχουν ένα βιοτικό επίπεδο που θεωρείται αποδεκτό στην κοινωνία στην οποία ζουν. Λόγω της φτώχειας τους, μπορεί να αντιμετωπίζουν πολλαπλά μειονεκτήματα λόγω της ανεργίας, του χαμηλού εισοδήματος, της ανεπαρκούς στέγης, της ανεπαρκούς υγειονομικής περίθαλψης και των εμποδίων για τη δια βίου μάθηση, τον πολιτισμό, τον αθλητισμό και την αναψυχή.
	Βίαιες και επικίνδυνες οικογένειες	Η ενδοοικογενειακή βία αναφέρεται στην κατάχρηση και / ή επίθεση σε παιδιά ή εφήβους από τους γονείς τους ή σε ενήλικες από τα άτομα του κοντινού περιβάλλοντός τους. Ο όρος χρησιμοποιείται εναλλακτικά ως η κακοποίηση του συντρόφου και η ενδοοικογενειακή βία. Η κακοποίηση χρησιμοποιείται συχνά ως αναφορά στην ενδοοικογενειακή βία ή στη συχνή και σοβαρή βλάβη/ύβρλη. Σημάδια ότι ένας μαθητής αντιμετωπίζει δυσκολίες εξαιτίας ενδοοικογενειακής βίας: <ul style="list-style-type: none"> - παράπονα φυσικού χαρακτήρα - κόπωση - συνεχή ανησυχία για τον πιθανό κίνδυνο και / ή την ασφάλεια των αγαπημένων - θλίψη ή / και απόσυρση από άλλους και δραστηριότητες - δυσκολία συγκέντρωσης στην τάξη - εκρήξεις θυμού που απευθύνονται σε συνομηλίκους, καθηγητές ή στον εαυτό του - εκφοβισμός <p>[Βιβλιογραφική αναφορά: L. Baker, P. Jaffe, L. Ashbourne, Children Exposed to Domestic Violence, A Teacher's Handbook to Increase Understanding and Improve Community Responses, p. 9]</p>
	Μαθητές που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές	Οι μαθητές που διανύουν μεγάλες αποστάσεις για να φτάσουν στο σχολείο.
Μετανάστες, Πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο	Πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και ασυνόδετοι ανήλικοι	Σύμφωνα με τη συνθήκη του ΟΗΕ για τους πρόσφυγες, η οποία αποτελεί το πλέον σημαντικό νομικό κείμενο σχετικά με την περιγραφή του status και των δικαιωμάτων των μεταναστών και η οποία έχει υπογραφεί από 144 χώρες: «πρόσφυγας είναι κάθε άτομο το οποίο λόγω ενός εύλογου φόβου να καταδιωχθεί για φυλετικούς, θρησκευτικούς, εθνικούς λόγους ή για λόγους συμμετοχής σε μια κοινωνική ομάδα ή πολιτικών πεποιθήσεων, καταφεύγει σε άλλη χώρα».
	Μετανάστες μαθητές	Σύμφωνα με τη συνθήκη του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα: «Ο όρος μετανάστης στο άρθρο 1.1. νοείται ως μια κατηγορία η οποία καλύπτει όλες τις περιπτώσεις στις οποίες λαμβάνεται με ελεύθερη βούληση η απόφαση κάποιος να μεταναστεύσει για λόγους αναζήτησης καλύτερων συνθηκών ζωής, αλλά χωρίς την επιρροή κάποιου πιεστικού εξωτερικού παράγοντα.»
	Άσθμα	Το άσθμα είναι μια χρόνια (μακροχρόνια) ασθένεια των πνευμόνων που δημιουργεί φλεγμονές και δημιουργεί στένωση των αεραγωγών. Το άσθμα προκαλεί



<p>Μαθητές με θέματα υγείας</p>		<p>επαναλαμβανόμενες περιόδους συριγμού, θωρακικό σφίξιμο, δύσπνοια και βήχα. Ο βήχας εμφανίζεται συχνά τη νύχτα ή χωρίς το πρωί. Οι μαθητές με άσθμα μπορούν ανά πάσα στιγμή:</p> <ul style="list-style-type: none"> • να έχουν εξάρσεις που προκαλούν βήχα, συριγμό και σοβαρά προβλήματα αναπνοής • πρέπει να λαμβάνουν φάρμακα από το στόμα ή εισπνεόμενα, συνήθως στο γραφείο του νοσηλευτή του σχολείου • να νιώθουν αγχωμένοι, ανήσυχτοι ή σε υπερδιέγερση μετά τη χρήση των εισπνευστήρων τους (που ονομάζονται επίσης βρογχοδιαστολείς) • να χάνουν εκδρομές που θα μπορούσαν να επιδεινώσουν την κατάστασή τους • να ζητούν την αφαίρεση των αλλεργιογόνων από τις αίθουσες διδασκαλίας που μπορούν να προκαλέσουν φλεγμονή • να απαλλάσσονται από τη φυσική αγωγή ή από άλλες δραστηριότητες όταν εκδηλώνουν επεισόδια (NHLBI, 2014).
	<p>Διαβήτης</p>	<p>Ο διαβήτης είναι μια χρόνια ασθένεια στην οποία τα επίπεδα γλυκόζης (σακχάρου) στο αίμα είναι πάνω από τα φυσιολογικά επίπεδα. Ο διαβήτης τύπου 1 ή ο νεανικός διαβήτης είναι μια ασθένεια του ανοσοποιητικού συστήματος. Σε άτομα με διαβήτη τύπου 1, το ανοσοποιητικό σύστημα επιτίθεται στα κύτταρα του παγκρέατος που παράγουν ινσουλίνη και τα καταστρέφει. Επειδή το πάγκρεας δεν μπορεί πλέον να παράγει ινσουλίνη, τα άτομα με διαβήτη τύπου 1 πρέπει να λαμβάνουν ινσουλίνη καθημερινά για να ζήσουν.</p>
	<p>Αναιμία</p>	<p>Η αναιμία εμφανίζεται όταν το αίμα έχει λιγότερα ερυθρά αιμοσφαίρια από τον κανονικό αριθμό ή αν τα ερυθροκύτταρα δεν έχουν αρκετή αιμοσφαιρίνη. Η αιμοσφαιρίνη είναι μια πρωτεΐνη που δίνει στο αίμα το κόκκινο χρώμα της και βοηθάει αυτά τα κύτταρα να φέρουν οξυγόνο από τους πνεύμονες στο υπόλοιπο σώμα. Εάν ένα άτομο είναι αναιμικό, το σώμα απλά δεν λαμβάνει αρκετό αίμα πλούσιο σε οξυγόνο, το οποίο κάνει το άτομο να αισθάνεται κουρασμένο και αδύναμο. Η σοβαρή αναιμία μπορεί να βλάψει την καρδιά, τον εγκέφαλο και άλλα όργανα στο σώμα, και μπορεί ακόμη και να προκαλέσει θάνατο. Συνολικά, η ανεπάρκεια σιδήρου είναι η πιο κοινή αιτία αναιμίας στον ανεπτυγμένο κόσμο (Sills et al, 2016). Η ανεπάρκεια σιδήρου πρέπει να υπάρχει για μεγάλο χρονικό διάστημα πριν από την εμφάνιση αναιμίας. Η έλλειψη σιδήρου συνήθως αναγνωρίζεται νωρίς από τους παιδίατρος κατά τη διαδικασία εξετάσεων ρουτίνας, καθώς παρουσιάζει πολύ περιέργα συμπτώματα, όπως είναι το δάγκωμα των νυχιών ή η επιθυμία να μασήσουν πάγο ή χώμα (pica). Στον δυτικό κόσμο, η αναιμία μπορεί να οφείλεται σε παρατεταμένη έλλειψη σιδήρου λόγω υποσιτισμού, όπως παρατηρείται στην νευρική ανορεξία.</p> <p>Συμπτώματα της Αναιμίας Δυσκολία στη διατήρηση της θερμοκρασίας του σώματος, αυξημένη πιθανότητα εμφάνισης κόπωσης, αδυναμία, ανοιχτόχρωμο δέρμα, γρήγορος ή ανώμαλος καρδιακός παλμός, δύσπνοια, πόνος στο στήθος, ζάλη, γνωστικά προβλήματα, κρύα χέρια και πόδια, πονοκεφάλους και ευερεθιστότητα.</p>
	<p>Επιληψία</p>	<p>Η επιληψία είναι μια νευρολογική διαταραχή. Ο εγκέφαλος περιέχει εκατομμύρια νευρικά κύτταρα που ονομάζονται νευρώνες, οι οποίοι ανταλλάσσουν ηλεκτρικά φορτία μεταξύ τους. Μια κρίση εμφανίζεται όταν υπάρχει μια ξαφνική και σύντομη υπερβολική αύξηση της ηλεκτρικής δραστηριότητας στον εγκέφαλο μεταξύ των νευρικών κυττάρων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα μια αλλοίωση της αίσθησης, της συμπεριφοράς και της συνείδησης. Οι μαθητές με επιληψία μπορεί να έχουν εξειδικευμένα μαθησιακά προβλήματα, όπως δυσκολίες στην προσοχή και σε παρακολούθηση διαδικασιών ή παρενέργειες που σχετίζονται με την αντιεπιληπτική φαρμακευτική αγωγή τους, που αναγνωρίζονται ως εμπόδιο που μπορεί να επηρεάσει την μάθηση (Reilly and Ballantine, 2011). Η κούραση, οι μεταβολές της διάθεσης, η ευερεθιστότητα και οι δυσκολίες συγκέντρωσης θα μπορούσαν να αποδοθούν στις παρενέργειες του φαρμάκου. Ο διαταραγμένος ύπνος και η προκύπτουσα κόπωση, ως αποτέλεσμα των νυχτερινών κρίσεων, είναι άλλος ένας παράγοντας σε σχέση με τον αντίκτυπο της επιληψίας στη μάθηση.</p>
	<p>Καρκίνος</p>	<p>Τύποι παιδιατρικού καρκίνου Η λευχαιμία είναι καρκίνος των κυττάρων του αίματος που προέρχεται από το μυελό των οστών και αντιπροσωπεύει περίπου το 40% όλων των περιπτώσεων παιδιατρικού καρκίνου. Η πιο συνηθισμένη από αυτές είναι η οξεία λεμφοβλαστική λευχαιμία (ALL). Η οξεία μυελογενής λευχαιμία (AML) αντιπροσωπεύει τις περισσότερες από τις άλλες περιπτώσεις.</p> <p>Οι Όγκοι Κεντρικού Νευρικού Συστήματος του εγκεφάλου και του νωτιαίου μυελού είναι οι πιο συνηθισμένοι συμπαγείς όγκοι στα παιδιά.</p> <p>Τα Λεμφώματα προέρχονται από κύτταρα στους λεμφαδένες ή άλλους λεμφικούς ιστούς και περιλαμβάνουν το Λέμφωμα Hodgkins και έναν αριθμό λεμφωμάτων Μη-Hodgkin.</p>



		<p>Νεφρικά Νεοπλάσματα είναι πιο πιθανό να εμφανιστούν στα πρώτα πέντε χρόνια της ζωής του παιδιού.</p> <p>Το Οστεοσάρκωμα είναι ο πιο συνηθισμένος όγκος οστικής μάζας της παιδικής ηλικίας και επηρεάζει συχνά τα μακρά οστά των χεριών και των ποδιών.</p> <p>Το Σάρκωμα Ewings είναι ένας όγκος που εμφανίζεται στο οστό ή στον μαλακό ιστό. Συχνά εμφανίζεται στη λεκάνη ή στα οστά των ποδιών.</p> <p>Το Νευροβλάστωμα προέρχεται από αρχικά νευρικά κύτταρα στα επινεφρίδια και μια αλυσίδα νευρών κατά μήκος της σπονδυλικής στήλης. Ενώ το νευροβλάστωμα στη βρεφική ηλικία συνήθως έχει καλές εκβάσεις, στα μεγαλύτερα παιδιά είναι πιο επιθετικό και δύσκολο να αντιμετωπιστεί.</p> <p>Άλλοι Καρκίνοι: Τα παιδιά μπορεί επίσης να αναπτύξουν όγκους γεννητικών κυττάρων, που προέρχονται από αναπαραγωγικά κύτταρα ή όγκους που εμφανίζονται στο ήπαρ, καθώς και από άλλες σπάνιες μορφές καρκίνου.</p>
<p>Μαθητές που αντιμετωπίζουν προβλήματα ψυχικής υγείας</p>	<p>Εθισμός</p>	<p>Ο εθισμός ορίζεται από την επιμονή να χρησιμοποιείται μια ουσία ή την επανάληψη μιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς, που κάνει κάποιον να αισθάνεται καλά ή να αποφεύγει τα κακά συναισθήματα. Υπάρχουν δύο τύποι εθισμού: σωματικός και ψυχολογικός.</p> <p>Σωματικός εθισμός Αυτό συμβαίνει μετά από τη χρήση μια ουσίας τόσο πολύ που στην πραγματικότητα μεταβάλλεται η χημεία του σώματος. Το σώμα αναπτύσσει μια ανάγκη για μια συγκεκριμένη ουσία με την οποία πρέπει να τροφοδοτείται συνεχώς. Εάν η ανάγκη δεν τροφοδοτηθεί, το σώμα βιώνει στέρηση (στερητικό σύνδρομο), οδηγώντας σε μια σειρά από δυσάρεστα συμπτώματα μέχρι να τροφοδοτηθεί πάλι αυτή η ανάγκη.</p> <p>Ψυχολογικός εθισμός Αυτό συμβαίνει όταν ο εγκέφαλος είναι εθισμένος σε μια συγκεκριμένη ουσία ή συμπεριφορά που «τον ανταμείβει», δηλαδή δημιουργώντας μια αίσθηση «ευφορίας». Ο νους είναι ισχυρός και ως εκ τούτου ένας εθισμένος εγκέφαλος μπορεί να παράγει φυσικές εκδηλώσεις στέρησης, συμπεριλαμβανομένων εκδηλώσεων όπως η λαιμαργία, η ευερεθιστότητα, η αϋπνία και η κατάθλιψη. Όταν πρόκειται για το αλκοόλ, τη νικοτίνη και τα παράνομα ναρκωτικά, είναι δυνατό να αναπτυχθεί ένας φυσικός εθισμός, ένας ψυχολογικός εθισμός ή ένα μίγμα και των δύο.</p> <p>Ποια είναι τα σημάδια; Παρόλο που διαφορετικοί άνθρωποι μπορούν να αναπτύξουν οποιοδήποτε είδος εθισμού, τα προειδοποιητικά σημάδια είναι αρκετά παρόμοια και περιλαμβάνουν:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Μια ανθυγιεινή εστίαση στην απόκτηση / συνέχιση της ουσίας / συμπεριφοράς • Εξάιρεση άλλων δραστηριοτήτων που δεν σχετίζονται με τη χρήση της ουσίας • Έξοδοι, κυρίως με σκοπό τη χρήση της ουσίας • Απαιτήση για περισσότερη ουσία / συμπεριφορά για να αποκτήσουν τα ίδια αισθήματα ευφορίας • Παράβλεψη άλλων τομέων της ζωής, συμπεριλαμβανομένων των σχέσεων, της υγείας ή της εργασίας. (Reachout.com)
	<p>Κατάθλιψη</p>	<p>Η κατάθλιψη είναι μια κοινή διανοητική διαταραχή που χαρακτηρίζεται από θλίψη, απώλεια ενδιαφέροντος ή απόλαυσης, αισθήματα ενοχής ή χαμηλής αυτοεκτίμησης, διαταραγμένο ύπνο ή όρεξη, συναισθήματα κούρασης και κακή συγκέντρωση.</p>
	<p>Διατροφικές Διαταραχές – Ανορεξία, Βουλιμία</p>	<p>Ο όρος διατροφική διαταραχή αναφέρεται σε μια σύνθετη, δυνητικά απειλητική για τη ζωή κατάσταση, που χαρακτηρίζεται από σοβαρές διαταραχές στις συμπεριφορές διατροφής.</p> <p>Οι διατροφικές διαταραχές μπορούν να θεωρηθούν ως ένας τρόπος αντιμετώπισης της συναισθηματικής δυσφορίας ή ως σύμπτωμα θεμάτων που υποβόσκουν.</p> <p>Anorexia Nervosa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Όταν ένα άτομο καταβάλει αποφασιστικές προσπάθειες για την επίτευξη και τη διατήρηση ενός σωματικού βάρους χαμηλότερου από το κανονικό σωματικό βάρος για την ηλικία, το φύλο και το ύψος του • Τα άτομα αυτά ασχολούνται με τις σκέψεις για την τροφή και την ανάγκη να χάσουν βάρος. Μπορούν επίσης να ασκούνται υπερβολικά <p>Bulimia Nervosa</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Όταν ένα άτομο καταβάλει αποφασιστικές προσπάθειες για να καθαρίσει τον εαυτό του από οποιοδήποτε φαγητό που καταναλώνεται, μερικές φορές μετά από μια λαιμαργία αλλά και συχνά μετά από «κανονική» πρόσληψη τροφής. • Τα άτομα αυτά συμμετέχουν σε συμπεριφορές υψηλού κινδύνου που μπορεί να περιλαμβάνουν νηστεία, υπερβολική άσκηση, εμετό που αυτο-προκαλείται ή / και κακή χρήση καθαρτικών, διουρητικών ή άλλων φαρμάκων. • Μπορούν να διατηρούν σωματικό βάρος εντός του φυσιολογικού εύρους ηλικίας, φύλου και ύψους τους. Ως αποτέλεσμα, η βουλιμία είναι συχνά λιγότερο εμφανής από την ανορεξία και μπορεί να περάσει απαρατήρητη για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. <p>Διατροφική Διαταραχή Λαιμαργίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Όταν ένα άτομο εμπλακεί σε επαναλαμβανόμενα επεισόδια λαιμαργίας χωρίς καθαρισμό. • Κατά πάσα πιθανότητα τα άτομα αυτά αυξάνουν σημαντικά το βάρος τους με την πάροδο του χρόνου. • Βρίσκονται παγιδευμένοι σε έναν κύκλο δίαιτας, λαιμαργίας, αυτο-επίκρισης και αυτο-απέχθειας.
	<p>Ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή</p>	<p>Η ιδεοψυχαναγκαστική διαταραχή (OCD) είναι μια διαταραχή ψυχικής υγείας που επηρεάζει τους ανθρώπους όλων των ηλικιών και κοινωνικών στρωμάτων και συμβαίνει όταν ένα άτομο παγιδεύεται σε έναν κύκλο εμμονών και καταναγκασμών. Οι ψυχαναγκασμοί είναι ανεπιθύμητες, ενοχλητικές σκέψεις, εικόνες ή παρορμήσεις που προκαλούν έντονα δυσάρεστα συναισθήματα. Οι καταναγκασμοί είναι συμπεριφορές στις οποίες ένα άτομο συμμετέχει για να προσπαθήσει να απαλλαγεί από τις εμμονές και / ή να μειώσει τη δυστυχία του. [Βιβλιογραφική αναφορά: International OCD Foundation]</p>
	<p>Σχιζοφρένεια</p>	<p>Η σχιζοφρένεια είναι το όνομα που δίνεται σε μια ομάδα ψυχωτικών διαταραχών, που σχετίζονται με σημαντικές διαταραχές στη σκέψη, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά.</p> <p>Τα συμπτώματα που συνθέτουμε σχετίζονται με τη διαταραχή είναι οι εξής:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Παισιότητες. Ένα άτομο με σχιζοφρένεια μπορεί να δει, να ακούει, να δοκιμάζει, να μυρίζει και να νιώθει πράγματα που απλά δεν υπάρχουν. Αυτές οι εμπειρίες φαίνονται τόσο πραγματικές ώστε δυσκολεύονται να πιστέψουν κάτι διαφορετικό. - Οι ψευδαισθήσεις είναι περίεργες ή ασυνήθιστες πεπειθήσεις που δε βασίζονται στην πραγματικότητα και συχνά έρχονται σε αντίθεση με τα αποδεικτικά στοιχεία της πραγματικής ζωής. Για παράδειγμα, κάποιος με σχιζοφρένεια μπορεί να πιστεύει ότι ο λόγος που ακούει φωνές, που κανείς άλλος δεν μπορεί, είναι επειδή σαν κάποιος μυστικός πράκτορας ακούει όλες τις συνομιλίες τους. Μια άλλη μορφή ψευδαισθήσεως θα μπορούσε να είναι η πεποίθηση ότι κάποιος σε τηλεοπτική εκπομπή στέλνει κρυφά μηνύματα γι' αυτούς. Οι ψευδαισθήσεις μπορούν να ξεκινήσουν ξαφνικά ή να αναπτυχθούν σε μια περίοδο εβδομάδων ή μηνών. - Αποδιοργανωμένη σκέψη: Κάποιος που περνάει ένα σχιζοφρενικό επεισόδιο μπορεί να δυσκολεύεται να παρακολουθεί τις δικές του σκέψεις, να κάνει ανάγνωση ενός άρθρου σε εφημερίδα ή η παρακολούθηση ενός προγράμματος στην τηλεόραση θα μπορούσε να είναι δύσκολη, επειδή είναι δύσκολο να συγκεντρωθεί σωστά. Οι σκέψεις και οι μνήμες μπορεί να περιγραφούν ως ομιχλώδεις ή θολές. - Αποδιοργανωμένη συμπεριφορά: Η απρόβλεπτη συμπεριφορά και εμφάνιση μπορεί επίσης να είναι ένα σύμπτωμα της σχιζοφρένειας, όπως ξαφνικά να αρχίζει κάποιος να ντύεται ή να συμπεριφέρεται με εντελώς νέο τρόπο. Οι άνθρωποι με σχιζοφρένεια μπορεί να αναστατωθούν, να φωνάζουν και να βρίζουν χωρίς λόγο. Εάν πιστεύουν ότι κάποιος άλλος ελέγχει τις σκέψεις τους, μπορεί να αισθάνονται σαν να μην ελέγχουν το σώμα τους.
	<p>Αυτο-τραυματισμός</p>	<p>Αυτοτραυματισμός είναι όταν κάποιος σκόπιμα βλάπτει ή τραυματίζει τον εαυτό του. Αυτό μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, συμπεριλαμβανομένων:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Κόψιμο • Λήψη υπερβολικής δόσης φαρμάκων ή ουσιών • Τρυπήματα • Ρίχνουν το σώμα τους ενάντια σε κάτι (π.χ. Τοίχο) • Ξύσιμο, τρύπημα ή σχίσιμο στο δέρμα κάποιου που προκαλεί πληγές ή ουλές • Τράβηγμα των μαλλιών ή των βλεφαρίδων • Καψίματα • Εισπνοή επιβλαβών ουσιών • Επικίνδυνη οδήγηση • Υπερβολική χρήση και κατάχρηση αλκοόλ ή / και άλλων ναρκωτικών



	Άγχος (Stress)	Το άγχος είναι μια κατάσταση διανοητικής έντασης και ανησυχίας που προκαλείται από προβλήματα στη ζωή, την εργασία, κλπ. Το άγχος προκαλεί έντονα συναισθήματα ανησυχίας ή αγωνίας. Το άγχος στους μαθητές μπορεί να οφείλεται σε: <ul style="list-style-type: none">• Εξετάσεις• Προβλήματα στο σχολείο ή στην εργασία• Σεξουαλική, σωματική ή συναισθηματική κακοποίηση• Σχέσεις• Νέες ευθύνες• Μετακίνηση σε νέο τόπο• Ένα τραυματικό γεγονός – όπως ο θάνατος ενός αγαπημένου• Νέα ή χρόνια ασθένεια ή αναπηρία• Πίεση από ομότιμους ή εκφοβισμός• Μη ρεαλιστικές προσδοκίες από τον εαυτό τους, την οικογένεια, τους φίλους ή το περιβάλλον• Πάρα πολλές δραστηριότητες
	Διπολική διαταραχή	Η διπολική διαταραχή είναι μια βιολογική διαταραχή του εγκεφάλου, που προκαλεί σοβαρές διακυμάνσεις της διάθεσης, της ενέργειας, της σκέψης και της συμπεριφοράς. Ήταν προηγουμένως γνωστή ως μανιακή κατάθλιψη, καθώς προκαλεί μεταβολές στη διάθεση μεταξύ μανίας και κατάθλιψης.

Προσαρμοσμένο από: <https://www.idecide-project.eu/index.php/en/>

Συμβουλευτείτε επίσης την εργαλειοθήκη για να εντοπίζετε όχι μόνο τις βασικές ειδικές ανάγκες, αλλά αναζητήστε πιθανές προσαρμογές, τροποποιήσεις, πόρους, τεχνικές και άλλες ιδέες για τη συμπερίληψη μαθητών με ειδικές ανάγκες:

<https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>



10.4 ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΝΤΟΡΩΝ ΓΙΑ ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΜΕ ΑΡΧΑΡΙΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΜΑΘΗΤΩΝ

Αυτή η συζήτηση μπορεί να διεξαχθεί με τη συμμετοχή του μέντορα, του αρχάριου ή των αρχάριων εκπαιδευτικών, τον διευθυντή του σχολείου, συναδέλφους (διδασκτικό ή άλλο προσωπικό) στο σχολείο που έχουν δουλέψει στο παρελθόν είτε με τους ίδιους μαθητές ή με μαθητές με παρόμοιες ανάγκες και τους γονείς. Μπορεί να διεξαχθεί πρόσωπο με πρόσωπο ή, αν αυτό δεν είναι δυνατό, μπορεί εν μέρει να διεξαχθεί τηλεφωνικά, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, μέσω skype κ.λπ.

- Μεταξύ όλων των ιδεών μπορεί κανείς να βρει στην εργαλειοθήκη του project i-decide toolkit (<https://www.idecide-project.eu/index.php/en/toolkit/download-the-toolkit>) σχετικά με τον χειρισμό των διαφορετικών αναγκών των μαθητών (επικεντρωθείτε μόνο στις κατηγορίες μαθητών που έχουν οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί στις τάξεις τους) ποια από αυτές θα μπορούσε να εφαρμοστεί εύκολα στο σχολείο μας;

Ο μέντορας ζητά από τον νεοεισερχόμενο πριν από τη συνάντηση να έχει μελετήσει το σχετικό υλικό της εργαλειοθήκης i-decide και να εντοπίσει με τη μορφή μιας λίστας όλες τις πρακτικές ιδέες που περιλαμβάνονται σε αυτήν. Στη συνέχεια και οι δύο αξιολογούν ποιες από αυτές εφαρμόζονται εύκολα στο σχολείο.

- Ποιο είναι το κόστος και οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσουμε ως σχολείο για να εφαρμόσουμε τις περισσότερες από αυτές τις ιδέες;

Στη συνέχεια, εντοπίζουν περισσότερες ιδέες που θα μπορούσαν να υλοποιηθούν αν το σχολείο μπορούσε να δαπανήσει χρήματα ή να ακολουθήσει κάποιες διοικητικές διαδικασίες. Και οι δυο μαζί καταστρώνουν ένα σχέδιο δράσης που να περιλαμβάνει ιδέες που αξίζει να υλοποιηθούν και τα βήματα που χρειάζεται να ακολουθηθούν μαζί με ένα ρεαλιστικό χρονοδιάγραμμα υλοποίησης αυτών των βημάτων.

- Ποια είναι η εμπειρία άλλων συναδέλφων που έχουν δουλέψει με τους ίδιους ή παρόμοιους μαθητές στο παρελθόν; (δυνατά και αδύναμα σημεία, πρακτικές που δούλεψαν ή όχι)

Ο μέντορας οργανώνει μια ομάδα συζήτησης με άλλους συναδέλφους που έχουν δουλέψει με τους ίδιους ή παρόμοιες περιπτώσεις μαθητών στο παρελθόν και τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς για να μοιραστούν τις εμπειρίες τους και καλές πρακτικές ή εναλλακτικά ενθαρρύνει τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να συλλέξουν πληροφορίες διεξάγοντας παρόμοιες συζητήσεις με άλλους συναδέλφους κατ' ιδίαν.

- Ποια είναι η εμπειρία των γονέων;

Ζητείται από τους γονείς να μοιραστούν με τον μέντορα και τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό τις εμπειρίες τους με τα παιδιά στο σπίτι και να εντοπίσουν βασικές ανάγκες των μαθητών τις οποίες το σχολείο θα μπορούσε να λάβει υπόψη του.

- Υπάρχουν εξωτερικές πηγές πληροφοριών (π.χ. Ειδικές υποστηρικτικές ή συμβουλευτικές υπηρεσίες για τα σχολεία) από ειδικούς που θα μπορούσαν να παρέχουν στον αρχάριο εκπαιδευτικό επιπλέον βοήθεια προκειμένου να ανταποκριθεί στις ανάγκες διάφορων μαθητών;



Ο μέντορας σε συνεργασία με τον αρχάριο εκπαιδευτικό ή τους αρχάριους εκπαιδευτικούς εντοπίζει πιθανές πηγές πληροφοριών από εξωτερικούς ειδικούς και οργανώνει μια επαφή μαζί τους προκειμένου να τους ζητήσουν συμβουλές.

11. Αξιολόγηση και παροχή ανατροφοδότησης

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η αξιολόγηση και η παροχή ανατροφοδότησης είναι μια συνεχής διαδικασία σε κάθε σχεδιασμό μαθήματος. Χρειάζεται να κατανοούμε ότι η αξιολόγηση είναι διαρκής και ενσωματωμένη στην πρόοδο που σημειώνουν οι μαθητές μέρα με τη μέρα στην τάξη. Προκειμένου να συμβεί αυτό, είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί αποτελεσματική ανατροφοδότηση για να διασφαλιστεί η παροχή ποιοτικής διδασκαλίας.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο μέντορας θα αποκτήσει πρόσβαση σε υλικό και πληροφορίες που θα τον βοηθήσουν να προσεγγίσει το θέμα της αξιολόγησης και της παροχής ανατροφοδότησης, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να συζητήσει τέτοια θέματα.
- Ο αρχάριος εκπαιδευτικός θα λάβει αποτελεσματικές συμβουλές και θα έχει την ευκαιρία να αναστοχαστεί στα αναφερόμενα θέματα.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
11.1 Αρχές αξιολόγησης και παροχής ανατροφοδότησης	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Σύντομη παρουσίαση	30 λεπτά	Παιδαγωγική/Διδακτική
11.2 Οδηγός συζήτησης για τον μέντορα	Μέντορας	Οδηγός	30 λεπτά + 100 λεπτά	Παιδαγωγική/Διδακτική

11.1 Οι αρχές αξιολόγησης και παροχής ανατροφοδότησης αφορούν σε έναν σύντομο κατάλογο αρχών και καλών πρακτικών αποτελεσματικής ανατροφοδότησης που αναπτύχθηκε από ένα διεθνές ίδρυμα. Πρόκειται για ένα μόνο δείγμα σχετικού καταλόγου οδηγιών κατάλληλων για περαιτέρω συζήτηση ή προσωπικό αναστοχασμό.

11.2 Ο Οδηγός συζήτησης για τον μέντορα συνιστά μια πρότυπη πρόταση που μπορεί να βοηθήσει τον μέντορα να δομήσει μια συζήτηση με τον αρχάριο εκπαιδευτικό ως προς το θέμα της αξιολόγησης και της παροχής ανατροφοδότησης στο πλαίσιο του σχολείου. Στον Οδηγό επισυνάπτονται 5 βίντεο που προτείνεται να αξιοποιηθούν προκειμένου να τροφοδοτηθεί η συζήτηση.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Η ενότητα διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από το συγκεκριμένο σχολικό πλαίσιο εντός του οποίου εργάζονται ο μέντορας και οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί. Γι' αυτόν τον λόγο αναμένεται πως θα χρειαστεί περισσότερος χρόνος από τον μέντορα προκειμένου να προσαρμόσει τον Οδηγό για συζήτηση (11.2) και να προετοιμάσει την αντίστοιχη συζήτηση με τον αρχάριο εκπαιδευτικό πάνω στο θέμα. Η κύρια ιδέα αυτής της θεματικής είναι να συνεξετάσουν μέντορας και αρχάριος



εκπαιδευτικός τους υπάρχοντες κανονισμούς και πρακτικές, καθώς και να αναστοχαστούν πάνω σε θετικές προσεγγίσεις και τρόπους αποτελεσματικής ανατροφοδότησης.

Οι αρχές (11.1) μπορεί να αξιοποιηθούν ως ένα εναλλακτικό σημείο αναφοράς που θα μπορούσε να λειτουργήσει ως αφορμή για μια συζήτηση. (Μπορούν επίσης να εξυπηρετήσουν ως αναστοχαστικό εργαλείο για έναν αρχάριο εκπαιδευτικό).



11.1 ΑΡΧΕΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΑΤΡΟΦΟΔΟΤΗΣΗΣ

Ως σημείο εκκίνησης θα μπορούσαμε να εξετάσουμε ορισμένες αρχές αποτελεσματικής ανατροφοδότησης, οι οποίες θεσπίστηκαν από το Education Endowment Foundation το 2022. Η έκθεση αρχών έχει ως στόχο την εστίαση σε αυτό που πραγματικά έχει σημασία: τις αρχές αποτελεσματικής ανατροφοδότησης και όχι τις γραπτές ή προφορικές μεθόδους παροχής ανατροφοδότησης. Ενθαρρύνει την επανεστίαση στις αρχές της αποτελεσματικής ανατροφοδότησης, τις οποίες ο μέντορας μπορεί να επιλέξει και να δουλέψει με τον νέο εκπαιδευτικό:

Αρχή 1:

Θέστε τα θεμέλια για αποτελεσματική ανατροφοδότηση.

Αρχή 2:

Παρέχετε ανατροφοδότηση που επικεντρώνεται στην προώθηση της μάθησης στον κατάλληλο χρόνο.

Αρχή 3:

Σχεδιάστε τον τρόπο με τον οποίο οι μαθητές θα λαμβάνουν και θα αξιοποιούν ανατροφοδότηση.

Αρχή 4:

Σκεφτείτε προσεκτικά πώς να αξιοποιείτε στοχευμένη και αποδοτική ως προς τον χρόνο γραπτή ανατροφοδότηση.

Αρχή 5:

Σκεφτείτε προσεκτικά πώς να χρησιμοποιείτε στοχευμένη προφορική ανατροφοδότηση.

Αρχή 6:

Σχεδιάστε την πολιτική του σχολείου σε επίπεδο ανατροφοδότησης που θα δίνει προτεραιότητα και παραδειγματοποιεί τις αρχές της αποτελεσματικής ανατροφοδότησης.



**TEACHER FEEDBACK TO
IMPROVE PUPIL LEARNING**
Summary of recommendations

Αρχές			Μέθοδοι		Εφαρμογή
1 Θέστε τα θεμέλια για αποτελεσματική ανατροφοδότηση	2 Παρέχετε ανατροφοδότηση που επικεντρώνεται στην προώθηση της μάθησης στον κατάλληλο χρόνο	3 Σχεδιάστε τον τρόπο με τον οποίο οι μαθητές θα λαμβάνουν και θα αξιοποιούν την ανατροφοδότηση	4 Σκεφτείτε προεκτικά πώς να αποδώσετε στοχευμένη και αποδοτική γραπτή ανατροφοδότηση με βάση τον χρόνο απόδοσής της	5 Σκεφτείτε προεκτικά πώς να αξιοποιήσετε στοχευμένη προφορική ανατροφοδότηση	6 Σχεδιάστε σχολική ανατροφοδότηση που ιεραρχεί προτεραιότητες και αποτελεί παράδειγμα αποτελεσματικής ανατροφοδότησης
 Πριν την παροχή ανατροφοδότησης, οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να παρέχουν υψηλής ποιότητας διδασκαλία αξιοποιώντας στρατηγικές αξιολογητικής αξιολόγησης. Η υψηλής ποιότητας αρχική διδασκαλία θα μειώσει το έργο που καλείται να υπερβεί η ανατροφοδότηση. Οι στρατηγικές διαφοροποιητικής αξιολόγησης απαιτούνται για να καθοριστούν οι μαθησιακές προδιαθέσεις (στις οποίες θα στοχεύει η ανατροφοδότηση) και για να εκτιμηθούν τα μαθησιακά κενά (τα οποία θα αντιμετωπίσει η ανατροφοδότηση).	 Δεν υπάρχει σαφής απάντηση πότε πρέπει να παρέχεται ανατροφοδότηση. Αντίθετα, οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να κρίνουν την κατάλληλη χρονικά στιγμή ανατροφοδότησης λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά της εργασίας που έχει δοθεί, τον κάθε μαθητή και τη συλλογική κατάσταση της τάξης. Η ανατροφοδότηση θα πρέπει να επικεντρώνεται στην προώθηση της μάθησης στοχεύοντας σε συγκεκριμένα κενά του μαθητή. Συγκεκριμένα, η ανατροφοδότηση υψηλής ποιότητας μπορεί να εστιάζει στο έργο, το θέμα και τις στρατηγικές αυτορρύθμισης. Η ανατροφοδότηση που επικεντρώνεται στα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός μαθητή ή η ανατροφοδότηση που προσφέρει μόνο γενικές και αόριστες παρατηρήσεις είναι λιγότερο πιθανό να είναι αποτελεσματική.	 Χρειάζεται προσοχή στον τρόπο με τον οποίο οι μαθητές λαμβάνουν ανατροφοδότηση. Τα κίνητρα των μαθητών, η αυτοπεποίθησή τους, η εμπιστοσύνη τους στον εκπαιδευτικό και η ικανότητά τους να δέχονται πληροφορίες μπορούν να επηρεάσουν την αποτελεσματικότητα της ανατροφοδότησης. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει επομένως να εφαρμόζουν στρατηγικές που ενθαρρύνουν τους μαθητές να καλωσορίζουν την ανατροφοδότηση και πρέπει να παρακολουθούν αν οι μαθητές την αξιοποιούν. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει επίσης να παρέχουν ευκαιρίες στους μαθητές να αξιοποιούν την ανατροφοδότηση. Μόνο τότε θα κλείσει ο κύκλος της ανατροφοδότησης ώστε να προσφέρει να εξελιχθεί η πρόοδος των μαθητών.	 Οι γραπτές μέθοδοι ανατροφοδότησης συμπεριλαμβανομένων των γραπτών σχολίων, των βαθμών και των βαθμολογιών μπορούν να βελτιώσουν την επίδοση των μαθητών, ωστόσο τα αποτελέσματα της γραπτής ανατροφοδότησης μπορεί να ποικίλουν. Η μέθοδος παροχής και το αν ένας εκπαιδευτικός επιλέγει να χρησιμοποιήσει γραπτή ή προφορική ανατροφοδότηση είναι μάλλον λιγότερο σημαντικό από το να διασφαλίσει ότι ακολουθούνται οι αρχές αποτελεσματικής ανατροφοδότησης (Αρχές 1-3). Η γραπτή ανατροφοδότηση μπορεί να είναι αποτελεσματική εάν ακολουθεί βασικές ποιότητες, είναι κατάλληλα χρονισμένη, επικεντρώνεται στο θέμα, στο θέμα και/ή στην αυτορρύθμιση και στη συνέχεια αν αξιοποιείται από τους μαθητές. Κάποιες μορφές γραπτής ανατροφοδότησης είναι επίσης συσχετισμένες με σημαντικό κόστος λόγω των επιπτώσεων τους στον χρόνο εργασίας των εκπαιδευτικών. Αυτό χρειάζεται να παρακολουθείται από τους εκπαιδευτικούς και τους διευθυντές του σχολείου.	 Οι προφορικές μέθοδοι ανατροφοδότησης μπορούν να βελτιώσουν την επίδοση των μαθητών και μπορεί να είναι πιο αποδοτικές σε σύγκριση με ορισμένες μορφές γραπτής ανατροφοδότησης. Ωστόσο, όπως και με τη γραπτή ανατροφοδότηση, τα αποτελέσματα της προφορικής ανατροφοδότησης η μπορεί να ποικίλουν και η μέθοδος παροχής είναι πιθανό να είναι λιγότερο σημαντική από τη διασφάλιση της τήρησης των αρχών αποτελεσματικής ανατροφοδότησης (Αρχές 1-3).	 Η εφαρμογή αυτών των συστάσεων θα απαιτήσει προεκτική εξέταση τους και αυτή η εφαρμογή θα πρέπει να είναι μια σταδιακή διαδικασία και όχι ένα μεμονωμένο γεγονός. Κάτι τέτοιο περιλαμβάνει διαρκή αποτελεσματική επαγγελματική ανάπτυξη. Τα σχολεία θα πρέπει να σχεδιάζουν πολιτικές ανατροφοδότησης που προωθούν και παραδειγματίζουν τις αρχές αποτελεσματικής ανατροφοδότησης (Αρχές 1-3). Οι πολιτικές δε θα πρέπει να καθορίζουν υπερβολικά χαρακτηριστικά όπως η συχνότητα ή η μέθοδος της ανατροφοδότησης.

Σχήμα 17: Ανατροφοδότηση των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της μάθησης [σύνδεσμος] (πηγή: Guidance report. 2022. Joe Collin and Alex Quigley, Education Endowment Foundation.)

11.2 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΜΕΝΤΟΡΑ

Καθώς η αξιολόγηση και η ανατροφοδότηση εξαρτάται επίσης σε μεγάλο βαθμό από το τοπικό σχολικό πλαίσιο όσον αφορά στους κανονισμούς και στην πολιτική του κάθε σχολείου, είναι σημαντικό ένας μέντορας να προετοιμάσει κατάλληλα μια συνάντηση για σχετική συζήτηση με τον αρχάριο εκπαιδευτικό. Υπό αυτή την έννοια, ο Οδηγός χρησιμεύει ως βοήθημα για τον σχεδιασμό της συζήτησης.

Κατά τη διάρκεια της συζήτησης είναι ευπρόσδεκτο να μοιράζεται ο μέντορας τις δικές του εμπειρίες, να αντλείται πληροφόρηση από την ήδη υπάρχουσα εμπειρία του αρχάριου εκπαιδευτικού και τις προσδοκίες του. Είναι απαραίτητο επίσης να εξετάζονται οι νομικές και κανονιστικές διαστάσεις της διαδικασίας αξιολόγησης και η σχολική πολιτική σε αυτόν τον τομέα. Ένα πιθανό σχήμα για μια συζήτηση θα μπορούσε να έχει ως εξής:

1. Ποιες είναι οι προσδοκίες/φόβοι του αρχάριου εκπαιδευτικού ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης; Ποια είναι η υπάρχουσα εμπειρία του/της, ίσως και εμπειρίες του/της που είχε ως μαθητής/τρια; (10 λεπτά)
2. Να μοιραστεί ο μέντορας τη δική του αφήγηση, εμπειρία – ως κάτι θετικό αν είναι δυνατό; Τη δική του/της εμπειρία ως μαθητής/τρια, τις δικές του/της εμπειρίες από το ξεκίνημα της καριέρας του/της, πρόσφατα παραδείγματα; (10 λεπτά)
3. Συζήτηση πάνω σε αρχές αξιολόγησης και ανατροφοδότησης. Συγκεκριμένα παραδείγματα καλών πρακτικών από τον μέντορα και άλλους εκπαιδευτικούς. Συμφωνίες του εκπαιδευτικού προσωπικού σχετικά με το θέμα. Συζήτηση σχετικά με το προσφερόμενο παρακάτω υλικό (βίντεο). Όχι παρουσίαση, αλλά συζήτηση ανάμεσα στον αρχάριο εκπαιδευτικό και στον μέντορα. (60 λεπτά)
4. Συγκεκριμένες λεπτομέρειες ως προς τη διαδικασία αξιολόγησης. Νομικές/κανονιστικές διαστάσεις. Πώς να καταγράφονται οι βαθμοί και να αρχειοθετείται το βαθμολογημένο υλικό. Κανονισμοί GDPR για το θέμα. Επικοινωνία με τους γονείς. Αρχεία σχολείου και εκπαιδευτικών. Λογισμικό που χρησιμοποιείται για τη βαθμολόγηση και την τήρηση αρχείων. Αρχεία σε φυσική μορφή. (20 λεπτά)

Παρακάτω παρατίθενται 6 βίντεο (3 αφορούν την αξιολόγηση και 3 την παροχή ανατροφοδότησης) που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στη συζήτηση με τον μέντορα ως αφετηρία για μια πιο συγκεκριμένη συζήτηση σχετικά με συναφή θέματα. Ο μέντορας καλείται φυσικά να βρει και άλλα παραδείγματα πιο κοντά στα δεδομένα του δικού του σχολείου. Σε κάθε περίπτωση – η βασική ιδέα των βίντεο είναι να τροφοδοτήσουν μια αναστοχαστική συζήτηση κατά τη διάρκεια της συνάντησης του μέντορα με τον αρχάριο εκπαιδευτικό.

Αξιολόγηση

Η αξιολόγηση στην εκπαίδευση: 14 κορυφαία παραδείγματα

https://www.youtube.com/watch?V=ztkqjh-_97c (4:21)

Αυτό το βίντεο εισάγει διαφορετικούς τρόπους αξιολόγησης στην εκπαίδευση. Όπως γνωρίζετε, υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τύποι αξιολόγησης, αλλά το βίντεο παρουσιάζει και εστιάζει σε 14 συγκεκριμένα παραδείγματα αξιολόγησης. Ταυτόχρονα, το βίντεο παρουσιάζει σχετικά παραδείγματα αξιολόγησης συμπεριλαμβανομένων της διαμορφωτικής, της τελικής, της τυπικής, της άτυπης, της ατομικής και πολλά περισσότερα.

- Όταν ήσουν μαθητής, τι τύπου αξιολόγηση αξιοποιούσε περισσότερο ο δάσκαλός σου;



- Έχεις ποτέ εφαρμόσει κάποιον από αυτούς τους διαφορετικούς τύπους αξιολόγησης;
- Αν η απάντησή σου στην προηγούμενη ερώτηση είναι «Ναι» σχολίασε: Ποιες από αυτές; Πώς τις αξιοποίησες;
- Σε αυτό το βίντεο μπορούμε να δούμε 14 συγκεκριμένα παραδείγματα αξιολόγησης. Ποιο είναι το αγαπημένο σου; Εξήγησε γιατί.
- Εξήγησε καταστάσεις στις οποίες θα χρησιμοποιούσες τρεις από αυτούς τους διαφορετικούς τύπους αξιολόγησης.

Η Ταξινόμια του Bloom: Γιατί, Πώς και Κορυφαία Παραδείγματα

<https://www.youtube.com/watch?v=oo03m02ueae> (4:19)

Το βίντεο εξηγεί την «Ταξινόμια του Bloom» και δίνει απαντήσεις σε ερωτήσεις ως προς το γιατί οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να τη χρησιμοποιούν στις πρακτικές τους. Έτσι, ο βασικός στόχος αυτού του βίντεο είναι να βοηθήσει τους εκπαιδευτικούς να κατανοήσουν την ταξινόμια του Bloom αναδεικνύοντας τις συνδέσεις της με τη θεωρία του Webb για τα διαφορετικά επίπεδα της γνώσης.

- Έχετε ποτέ ακούσει για την ταξινόμια του Bloom;
- Ποια είναι η γνώμη σας γι' αυτήν;
- Αν θέλατε να συμπεριλάβετε την ταξινόμια του Bloom στην τάξη σας καθημερινά, πώς θα το κάνατε; Μπορείτε να δώσετε τρία παραδείγματα;

Εισαγωγή στη Ρεαλιστική Αξιολόγηση (Realist Evaluation)

<https://www.youtube.com/watch?v=rufe04hq4mq> (22:41)

Αυτό το βίντεο αναφέρεται σε έναν άλλο τρόπο κατανόησης της αξιολόγησης: τη Ρεαλιστική Αξιολόγηση. Αν θέλετε να γνωρίζετε περισσότερα γι' αυτήν, δε θα πρέπει να χάσετε την ευκαιρία, οπότε δείτε το βίντεο, το οποίο εξηγεί την προσέγγιση της Ρεαλιστικής Αξιολόγησης, μια προσέγγιση των Pawson and Tilley (1997). Με αυτόν τον τρόπο, βλέποντας αυτό το βίντεο μπορείτε να μάθετε σχετικά με τις βασικές έννοιες της Ρεαλιστικής Αξιολόγησης, πώς να διεξαχθεί και συμβουλές για την εφαρμογή της.

- Έχετε ποτέ ακούσει για τη Ρεαλιστική Αξιολόγηση;
- Τι πιστεύετε για αυτήν; Ποια είναι η γνώμη σας;
- Αν θέλατε να συμπεριλάβετε τη Ρεαλιστική Αξιολόγηση στην τάξη σας καθημερινά, πώς θα το κάνατε; Μπορείτε να δώσετε τρία παραδείγματα;

Ανατροφοδότηση

Animation για την αποτελεσματική ανατροφοδότηση

<https://www.youtube.com/watch?v=ljczbslyiwi> (3:23)

Σε αυτό το βίντεο μπορείτε να δείτε ένα σύντομο animation που δείχνει έναν εκπαιδευτικό στην τάξη και πώς βελτιώνει την πρακτική του και την αξιολόγηση, καθώς και πώς αυτό αλλάζει το όραμά του. Μια αξιολόγηση με επίκεντρο το πόσο σημαντικό είναι να παρέχετε αποτελεσματική ανατροφοδότηση για να παρακινείτε τους μαθητές σας να μαθαίνουν.

- Τι αποτελεί καλή ανατροφοδότηση για εσάς;
- Πώς κατά τη γνώμη σας μπορείτε να δίνετε αποτελεσματική ανατροφοδότηση στους μαθητές σας;
- Το βασικό θέμα αυτού του βίντεο είναι «πόσο σημαντική είναι η αποτελεσματική ανατροφοδότηση για να παρακινείτε τους μαθητές σας να μαθαίνουν», τι πιστεύετε σχετικά με αυτό;
- Μπορείτε να δώσετε τρία παραδείγματα στα οποία ένας εκπαιδευτικός δεν δίνει αποτελεσματική ανατροφοδότηση; Και τώρα, πώς μπορεί αυτό να διορθωθεί;



Η Δύναμη της Ανατροφοδότησης

<https://www.youtube.com/watch?v=s770g-LULFY> (3:26)

Το βίντεο δείχνει τη δύναμη της αποτελεσματικής «Ανατροφοδότησης» και πώς μπορείτε να αλλάξετε το όραμα των εκπαιδευτικών και των μαθητών που την εφαρμόζουν. Επιπλέον, μπορείτε να μάθετε σχετικά με τα τέσσερα επίπεδα που χρειάζεται να έχετε κατά νου προκειμένου να αναπτύξετε αυτού του τύπου την ανατροφοδότηση. Με άλλα λόγια, με αυτό το βίντεο μπορείτε να μάθετε τις έννοιες που σχετίζονται με τη δύναμη της ανατροφοδότησης και πώς μπορείτε να αξιοποιείτε εποικοδομητική ανατροφοδότηση στην τάξη σας.

- Ποια είναι η αξία της ανατροφοδότησης για εσάς;
- Το βασικό θέμα του βίντεο είναι «πόσο σημαντική είναι η αξία της ανατροφοδότησης», τι πιστεύετε γι' αυτό; Πώς μπορείτε να βοηθήσετε τους μαθητές σας;
- Σε περίπτωση που υπάρχει κάποιος/α εκπαιδευτικός στο σχολείο σας που δεν πιστεύει σε αυτήν πώς θα τον/την πείθατε να το συζητήσετε;
- Πώς προωθείτε την ανατροφοδότηση στην τάξη σας;

Χαρακτηριστικά Καλής Ανατροφοδότησης των Μαθητών

<https://www.youtube.com/watch?v=Huju0xwNFKU> (4:38)

Αυτό το βίντεο εξηγεί και παρουσιάζει τα τέσσερα κύρια χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής ανατροφοδότησης των μαθητών: να είναι συγκεκριμένη, εφαρμόσιμη, έγκαιρη και να παρέχεται με σεβασμό. Κατ' αυτόν τον τρόπο, αναφέρεται σε όσα πρέπει να κάνουν οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να την ενσωματώνουν στις πρακτικές τους στην τάξη για να βελτιώνουν τη μαθησιακή διαδικασία για τους μαθητές τους.

- Ποια είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής ανατροφοδότησης των μαθητών;
- Σε περίπτωση που υπάρχει κάποιος/α εκπαιδευτικός στο σχολείο σας που δεν πιστεύει σε αυτού του είδους την ανατροφοδότηση, πώς μπορείτε να τον/την πείσετε να αλλάξει αυτήν του/της τη θέση;
- Πώς προωθείτε αυτή την ανατροφοδότηση στην τάξη σας; Περιγράψτε τρία παραδείγματα.

12. Συνεργασία με τους γονείς

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Αξιοποιώντας την ενότητα με τίτλο «**Συνεργασία με τους γονείς**» στόχος είναι να εξοικειωθούν οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί και να προετοιμαστούν ώστε να αλληλεπιδρούν με τους γονείς και τους νόμιμους κηδεμόνες των μαθητών τους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Συχνά αυτό το παραμελημένο θέμα, αποτελεί μία από τις κρίσιμες πτυχές κοινωνικού/πολιτιστικού/συναισθηματικού μέρους του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Έτσι, η ενότητα αυτή αποσκοπεί τόσο να μετριάσει και να συμπληρώσει παιδαγωγικές/μεθοδολογικές/κοινωνικές στρατηγικές που ενδεχομένως παραβλέπονται στην εισαγωγική κατάρτιση των εκπαιδευτικών, όσο και να προσφέρει συγκεκριμένα εργαλεία που μπορεί να αξιοποιήσει ο εκπαιδευτικός προκειμένου να συνδεθεί καλύτερα με τους γονείς και/ή να τους διαχειριστεί πιο αποτελεσματικά.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι εξοικειωμένοι με το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και με θετικά παραδείγματα συνεργασίας με γονείς
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να επικοινωνούν αποτελεσματικά και με επαγγελματισμό με τους γονείς
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να δημιουργήσουν το δικό τους στυλ συνεργασίας με τους γονείς και να αναπτύσσουν θετική σχέση μαζί τους
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα είναι σε θέση να οργανώνουν συναντήσεις με τους γονείς
- Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα γνωρίζουν πώς να διαχειρίζονται διάφορες αντιδράσεις και αιτήματα των γονέων
- Ο μέντορας θα είναι σε θέση να μοιραστεί αποτελεσματικά την εμπειρία του σχετικά με συνεργασίες με γονείς και να υποστηρίξει νέους εκπαιδευτικούς να αναπτύσσουν δικές τους ανάλογες θετικές εμπειρίες

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
12.1 Εισαγωγή σε διάφορους τύπους/προφίλ γονέων και πώς μπορεί να συνεργαστεί κανείς μαζί τους	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	90 λεπτά	Κοινωνικό/πολιτισμικό
12.2 Οδηγός αλληλεπίδρασης γονέων-εκπαιδευτικών	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί (και μέντορας)	Οδηγός, κατάλογος	90 λεπτά	Κοινωνικό/Πολιτισμικό

12.1 Εισαγωγή σε διάφορους τύπους/προφίλ γονέων και πώς μπορεί κανείς να συνεργαστεί μαζί τους – πρόκειται για μια παρουσίαση με διαφορετικές αντιδράσεις και πιθανά σενάρια στα οποία μπορεί να εμπλακεί ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός δουλεύοντας με



γονείς μαθητών του. Το κείμενο εμπεριέχει μια σύντομη θεωρητική επισκόπηση, κυρίως όμως έχει σχεδιαστεί ως ένας κατάλογος πρακτικών απαντήσεων και συμβουλών που μπορούν να αξιοποιηθούν. Επιπλέον, το κείμενο παραθέτει ιδέες για ένα εργαστήριο επεξεργασίας πιθανών σεναρίων από έναν μέντορα και έναν αρχάριο εκπαιδευτικό, καθώς και προτάσεις για παιχνίδια ρόλων και πρακτική εξάσκηση απαντήσεων.

12.2 Ο Οδηγός αλληλεπίδρασης γονέων-εκπαιδευτικών περιλαμβάνει την καλλιέργεια ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) με προτάσεις, τακτική και ψυχοκοινωνιολογικές στρατηγικές για τη διαχείριση διάφορων τύπων τυπικής επικοινωνίας γονέων-εκπαιδευτικών συμπεριλαμβανομένων αυτών των κατά πρόσωπο συναντήσεων, των τηλεδιασκέψεων, των κατ' ιδίαν συναντήσεων, της ομαδικής εργασίας, των παρουσιάσεων σχετικά με την εργασία στην τάξη και εξατομικευμένων συζητήσεων σχετικά με τα παιδιά.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Ιδανικά ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός αρχίζει να δουλεύει πάνω σε αυτήν την ενότητα παρατηρώντας τον μέντορά του να αλληλεπιδρά με γονείς. Αφού παρακολουθήσει κάποιες συναντήσεις εκπαιδευτικού-γονέα μπορεί να αρχίσει να δουλεύει πάνω στο υλικό που περιλαμβάνεται σε αυτήν την ενότητα. Παρότι δεν υπάρχει κάποιος συγκεκριμένος οδηγός ή πρότυπο για συζήτηση μέντορα-αρχαρίου εκπαιδευτικού, η αλληλεπίδρασή τους πάνω σε αυτό το θέμα είναι σημαντική. Αρχικά ο μέντορας θα πρέπει να ξεκινήσει με τους διάφορους τύπους γονέων βασιζόμενος σε πραγματικά παραδείγματα και αφήνοντας τον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναγνωρίζει ποιοι από τους παρατηρούμενους γονείς μπορεί ενδεχομένως να διαφοροποιούνται από τις παρουσιαζόμενες κατηγορίες. Ο μέντορας και ο αρχάριος εκπαιδευτικός συζητούν για τους παρατηρούμενους γονείς αξιοποιώντας την παρουσίαση ως σημείο αναφοράς και διερευνώντας πώς στρατηγικές και εργαλεία που παρουσιάζονται μπορούν να βελτιώσουν την αλληλεπίδραση γονέων-εκπαιδευτικού. Μπορούν να αξιοποιήσουν τη βοήθεια του εισαγωγικού κειμένου (12.1), εφόσον κάτι τέτοιο κριθεί κατάλληλο.

Αφότου ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός αποκτήσει εμπειρία στην παρατήρηση του μέντορα σε καταστάσεις με γονείς, το παιχνίδι ρόλων μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμο ως τεχνική. Η εμπειρία του μέντορα και καλές πρακτικές δε θα πρέπει να αξιοποιούνται μέσω μιας μοναδικής τυπικής δραστηριότητας, η οποία οργανώνεται σε μια πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδραση, αλλά ο μέντορας θα πρέπει να σταδιακά να προσφέρει την εμπειρία του μέσα από πραγματικά σενάρια και καταστάσεις, σχολιάζοντάς τα και αξιοποιώντας τα ως ευκαιρίες μάθησης, επιτρέποντας στον αρχάριο εκπαιδευτικό να αναπτύξει σταδιακά τη δική του προσέγγιση σε βάθος χρόνου.

Ο Οδηγός για την αλληλεπίδραση γονέων-εκπαιδευτικών (12.2) μπορεί να χρησιμοποιηθεί είτε σε κάποια από τις συζητήσεις μεταξύ νέου εκπαιδευτικού και μέντορα είτε ανεξάρτητα από τον νέο εκπαιδευτικό.

Ε. Χρήσιμοι σύνδεσμοι

<https://www.verywellfamily.com/parents-and-teachers-working-together-620922>



<https://www.edutopia.org/article/new-teachers-working-with-parents-resources>
<https://www.acer.org/au/discover/article/parents-and-teachers-working-together>
<https://raisingchildren.net.au/for-professionals/working-with-parents/communicating-with-parents/involving-parents-in-school>
<https://pcie.ac/journals/2021/10/28/what-is-the-role-of-parents-and-teachers-in-regard-to-learning/>
https://www.academia.edu/73766090/Parents_and_early_teachers_sharing_education
[https://www.academia.edu/40111087/ Created by Teachers for Teachers and Parents](https://www.academia.edu/40111087/ Created_by_Teachers_for_Teachers_and_Parents)
[https://www.academia.edu/12283375/IT for Teachers and Parents Communication between school teachers parents and students](https://www.academia.edu/12283375/IT_for_Teachers_and_Parents_Communication_between_school_teachers_parents_and_students)

12.1 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΤΥΠΩΝ/ΠΡΟΦΙΛ ΓΟΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΑΖΙ ΤΟΥΣ

Μια από τις δύσκολες προκλήσεις για νέους εκπαιδευτικούς είναι σίγουρα η σχέση τους με τους γονείς. Γι' αυτό είναι απαραίτητο οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί να είναι εξοικειωμένοι με τους βασικούς τύπους γονέων προκειμένου να μπορούν να επικοινωνήσουν μαζί τους όσο το δυνατόν πιο εύκολα. Υπάρχουν πολλές κατηγοριοποιήσεις τύπων γονέων. Πιθανόν μια από τις πιο χρήσιμες περιπτώσεις είναι η κατηγοριοποίηση σε τέσσερις κύριους τύπους γονεϊκού στυλ:

- Το **αυταρχικό στυλ ανατροφής (authoritarian parenting)** ονομάζεται επίσης άκαμπτο και αυστηρό στυλ ανατροφής και υποδηλώνει ένα στυλ κατά το οποίο οι γονείς θέτουν υψηλές προσδοκίες και απαιτήσεις στο παιδί με αυστηρή εποπτεία και έλεγχο, ενώ δεν παρέχουν αρκετή ζεστασιά και υποστήριξη. Οι γονείς επικεντρώνονται στον καθορισμό ορίων και κανόνων, και τείνουν να τιμωρούν σε περιπτώσεις που αυτά δεν τηρούνται ή παραβιάζονται. Ο βασικός εκπαιδευτικός στόχος είναι να διδαχθεί στο παιδί ο αυτοέλεγχος και η υπακοή στην αυθεντία, η δε σχέση γονέα-παιδιού βασίζεται στη σχέση ανωτερότητας και υποταγής. Τέτοια παιδιά είναι συνήθως ανασφαλή και απομονωμένα, αλλά μπορεί επίσης να είναι επιθετικά με μικρή ανεκτικότητα στη ματαίωση. Είναι συχνά δύσπιστα, ανασφαλή, δυσκολεύονται στην επίλυση προβλημάτων και ανησυχούν συνεχώς για το πώς θα ικανοποιήσουν τον γονέα/την εξουσία.

Σε αυτούς τους δύο συνδέσμους μπορείτε να βρείτε καλές απαντήσεις στο ερώτημα τι είναι το αυταρχικό στυλ ανατροφής:

- <https://www.verywellmind.com/what-is-authoritarian-parenting-2794955>
- <https://www.webmd.com/parenting/authoritarian-parenting-what-is-it#:~:text=Authoritarian%20parenting%20is%20an%20extremely,rather%20than%20nurturing%20your%20child.>

Δύο σύντομα βίντεο στο θέμα της αυταρχικής ανατροφής:

- <https://www.youtube.com/watch?V=ppkt8tzkny0>
- <https://www.youtube.com/watch?V=qgwaa3bapau>

- Το **αυταρχικό εκπαιδευτικό στυλ (authoritative educational style)** ονομάζεται επίσης δημοκρατικό και συνεπές. Είναι ένα στυλ που συνδυάζει τον αυστηρό γονεϊκό έλεγχο και τη συναισθηματική ζεστασιά. Οι γονείς έχουν απαιτήσεις και προσδοκίες κατάλληλες για την ηλικία του παιδιού, επιβλέπουν και ελέγχουν σταθερά τα ανεπιθύμητα πρότυπα συμπεριφοράς του παιδιού με αγάπη, υποστήριξη και συναισθηματική ζεστασιά. Ενθαρρύνουν την περιέργεια, τη δημιουργικότητα, την αυτοπεποίθηση και την ανεξαρτησία των συναισθημάτων του παιδιού. Φροντίζουν τα συναισθήματα του παιδιού και το ενθαρρύνουν. Τα παιδιά αυτά έχουν αυτοπεποίθηση, με υψηλό βαθμό αυτοελέγχου και υπευθυνότητα.

Σε αυτούς τους τρεις συνδέσμους μπορείτε να βρείτε καλές απαντήσεις στο ερώτημα τι είναι το αυταρχικό εκπαιδευτικό στυλ ανατροφής:

- <https://parentingscience.com/authoritative-parenting-style/>
- <https://www.parentingforbrain.com/authoritative-parenting/>
- <https://www.verywellmind.com/what-is-authoritative-parenting-2794956>

Ένα σύντομο video για το αυταρχικό εκπαιδευτικό στυλ ανατροφής:

- <https://www.youtube.com/watch?V=Lj64B6P9bxs>



- Το **χαλαρό στυλ ανατροφής (permissive parenting style)** συνεπάγεται συναισθηματική ζεστασιά αλλά αδύναμο έλεγχο. Τέτοιοι γονείς είναι υπερβολικά συναισθηματικά ευαίσθητοι, παρέχουν μεγάλη αγάπη, υποστήριξη και συναισθηματική ζεστασιά, αλλά έχουν λίγες απαιτήσεις και αδύναμο έλεγχο χωρίς να θέτουν όρια στη συμπεριφορά του παιδιού. Ικανοποιούν πρωτίστως όλες τις απαιτήσεις και τις επιθυμίες του παιδιού. Τέτοια παιδιά είναι συνήθως ανασφαλής και πολυμήχανα, παρορμητικά, αδύναμα στον αυτοέλεγχο και επιρρεπή σε επιθετικότητα όταν έρχονται αντιμέτωπα με περιορισμούς και όχι άμεση εκπλήρωση των επιθυμιών και των απαιτήσεών τους.

Σε αυτούς τους τρεις συνδέσμους μπορείτε να βρείτε καλές απαντήσεις στο ερώτημα τι είναι το χαλαρό στυλ ανατροφής:

- <https://www.verywellmind.com/what-is-permissive-parenting-2794957>
- https://www.canr.msu.edu/news/permissive_parenting_style
- [https://parentingscience.com/permissive-parenting/#:~:text=Permissive%20parenting%2C%20sometimes%20called%20%E2%80%9Cindulgent,limits%20\(which%20is%20problematic\).](https://parentingscience.com/permissive-parenting/#:~:text=Permissive%20parenting%2C%20sometimes%20called%20%E2%80%9Cindulgent,limits%20(which%20is%20problematic).)

Ένα σύντομο video για το χαλαρό στυλ ανατροφής:

- <https://www.youtube.com/watch?V=DX5xltHodYI>

- Το **αδιάφορο ή αμελές ή αμέτοχο στυλ ανατροφής (indifferent or neglectful or uninvolved parenting)** συνεπάγεται αδύναμο έλεγχο μαζί με συναισθηματική ψυχρότητα των γονέων. Οι γονείς έχουν μικρές απαιτήσεις, δεν ελέγχουν τη συμπεριφορά του παιδιού τους και δε θέτουν όρια στο παιδί. Είναι συναισθηματικά ψυχροί, δεν ενδιαφέρονται για τις δραστηριότητες του παιδιού και είναι απορροφημένοι στον εαυτό τους. Σπάνια δείχνουν γονική αγάπη. Τέτοια παιδιά είναι συχνά ανυπάκουα και εχθρικά, έχουν χαμηλή αυτοπεποίθηση και είναι επιρρεπή σε παραβατική συμπεριφορά. Βασικά αισθάνονται ανασφαλής, έχουν ευμετάβλητη διάθεση και έλλειψη αυτοελέγχου.

Σε αυτούς τους δύο συνδέσμους μπορείτε να βρείτε καλές απαντήσεις στο ερώτημα τι είναι το αμέτοχο στυλ ανατροφής:

- <https://www.parentingforbrain.com/uninvolved-parenting/>
- <https://www.verywellmind.com/what-is-uninvolved-parenting-2794958#:~:text=Uninvolved%20parenting%2C%20sometimes%20referred%20to,dissmissive%2C%20or%20even%20completely%20neglectful>

Ένα σύντομο video για το αμέτοχο στυλ ανατροφής:

- <https://www.youtube.com/watch?V=j6hr64dnvk0>

Αν ο εκπαιδευτικός μπορεί να αναγνωρίσει το στυλ των γονέων, τότε θα ξέρει τι περιμένουν οι γονείς από τον εκπαιδευτικό και ως εκ τούτου θα ξέρει πώς να συμπεριφέρεται απέναντι σε αυτούς τους γονείς.

Υπάρχουν και άλλες κατηγοριοποιήσεις τύπων γονέων που μπορεί επίσης να είναι χρήσιμοι για τους εκπαιδευτικούς. Μια τέτοια είναι η εξής:

- Ο εκτελεστικός γονέας (the executive parent)
- Ο γονέας που δεν αναλαμβάνει δράση (the Missing in Action parent)
- Ο υποχωρητικός γονέας (the soft-hearted parent)
- Ο «μετά το σχολείο» γονέας (the “Afterschooling” Parent)
- Ο έντονα εμπλεκόμενος γονέας (the heavily involved parent)



Ποιοι είναι αυτοί οι τύποι και πώς να συνεργαστείτε με αυτούς μπορείτε να το βρείτε εδώ:
<https://teach.com/resources/how-teachers-can-work-with-5-different-parent-personality-types/>



12.2 ΟΔΗΓΟΣ ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΓΟΝΕΩΝ-ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Μία από τις πιο δύσκολες σχέσεις στο σχολείο για έναν εκπαιδευτικό είναι η σχέση του με τους γονείς. Γι' αυτό είναι σημαντικό να προετοιμαστεί γι' αυτήν τη σχέση. Παρακάτω υπάρχουν μερικές από τις πιο σημαντικές συμβουλές γι' αυτήν τη σχέση.

- Είναι θεμελιώδης κανόνας της σχέσης εμπιστοσύνης ανάμεσα σε εσάς και τους γονείς το περιεχόμενο της συζήτησης να μη φτάσει ποτέ σε αναρμόδια αυτιά.
- Διασφαλίστε καλή επικοινωνία με τους γονείς από την αρχή της χρονιάς, μην περιμένετε να προκύψει ένα πρόβλημα για να επικοινωνήσετε.
- Το άτομο που έχει περισσότερη ευθύνη (στο σχολείο σίγουρα είστε εσείς) θα πρέπει να δείχνει όσο το δυνατόν περισσότερο σεβασμό προς τη θέση ενός πιο αδύναμου ατόμου (στην προκειμένη περίπτωση προς έναν γονέα).
- Αποσαφηνίστε με ποιο τρόπο θέλετε να απευθύνονται σε εσάς, πότε μπορούν να έρθουν στο σχολείο, ποια ώρα και για ποιον λόγο μπορούν να σας καλέσουν στο τηλέφωνο (αν τους επιτρέπεται αυτό), για ποια θέματα μπορείτε να συζητήσετε (την εργασία και τη συμπεριφορά του παιδιού τους) και για ποια όχι (τη μεθοδολογία διδασκαλίας, για παράδειγμα).
- Κατά τη διάρκεια της συζήτησης προσπαθήστε να είστε χαλαροί και όχι πολύ σοβαροί. Μερικές φορές, ανεξάρτητα με το πόσο σοβαρή ή «μαύρη» δείχνει μια κατάσταση, μια ματιά από άλλη οπτική γωνία με την κατάλληλη δόση χιούμορ μπορεί να διευκολύνει στην επίλυση της κατάστασης.
- Αν οι γονείς δεν παρευρίσκονται στις συναντήσεις γονέων ή στις ενημερωτικές συναντήσεις - τηλεφωνήστε τους ή γράψτε τους μια επιστολή. Μην τους επιτίθεστε και μην τους κατηγορείτε, απλώς ζητήστε τους να έρθουν σε επαφή μαζί σας.
- Όσο «ατίθασο» κι αν σας φαίνεται ένα παιδί, μην αναφέρετε στον γονέα μόνο άσχημα πράγματα – κανένα από αυτά δε θα τον κάνει να νιώσει καλά (και θα «παγώσει» όταν περάσει από το σχολείο μετά από χρόνια). Ορισμένοι μάλιστα γονείς ίσως θυμώσουν και γίνουν και επιθετικοί απέναντί σας. Έτσι, κάθε φορά, ξεκινήστε την ενημέρωση από αυτά που το παιδί κάνει καλά έτσι ώστε οι γονείς να αποδεχτούν πιο εύκολα και οτιδήποτε δυσάρεστο θέλετε να τους πείτε μετά για το παιδί τους.
- Τονίστε συνεχώς τον ρόλο της προσπάθειας στην επίτευξη της επιτυχίας. Ανεξάρτητα από το πόσο μπροστά είναι η τροχιά ενός παιδιού, δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένει κανείς να παίρνει καλούς βαθμούς, αν δε μελετάει.
- Σκεφτείτε πώς μπορείτε να εμπλέξετε τους γονείς στη ζωή και το έργο του σχολείου: πολλοί θα το ήθελαν, αλλά δεν ξέρουν πώς. Ίσως κάποιιοι μπορούν να έρθουν στην τάξη και να παρουσιάσουν το επάγγελμά τους στα παιδιά. Ίσως μπορέσετε να πάτε τα παιδιά να επισκεφθούν κάποιους στο χώρο εργασίας τους.
- Μη δείχνετε πλήξη και ανυπομονησία, η οποία εκδηλώνεται αν:
 - Γυρίζετε ένα στυλό
 - Ξεφυλλίζετε χαρτιά
 - Κοιτάτε το ρολόι
 - Απαντάτε στο κινητό σας ή πληκτρολογείτε κάτι σε αυτό
- Ποτέ μην φιλονικείτε με έναν επιθετικό γονέα στον δρόμο, σε μια καφετέρια ή σε παρόμοια μέρη – η θέση σας είναι στο σχολείο, εκεί είστε «στα χωράφια σας».
 - Παραμείνετε ψυχραιμοί.
 - Αφήστε τον γονέα να ξεσπάσει, μην τον διακόπτετε, αλλά μην επιτρέπετε βωμολοχίες.
 - Μη φωνάζετε στον γονέα – αυτό δείχνει αδυναμία και ανασφάλεια.
 - Μην είστε εσείς βίαιοι, μην απειλείτε. Μην κατηγορείτε.
 - Μείνετε σε απόσταση τουλάχιστον ενός χεριού, αφήνοντας χώρο για να υποχωρήσετε αν χρειαστεί.



- Ακόμα και η κατά μέτωπο επίθεση μπορεί να γίνει αντιληπτή από τον γονέα ως απειλή και να αντιδράσει σωματικά.
- Μιλήστε με καθαρή και ενεργητική φωνή – αυτό δείχνει το ενδιαφέρον σας για το πρόβλημα.
- Εστιάστε και παραμείνετε εστιασμένοι στο πρόβλημα.

Η καλή επικοινωνία είναι το κλειδί

Η καλή επικοινωνία είναι το κλειδί για μια επιτυχημένη σχέση εκπαιδευτικού-γονέα. Θα ήταν σπουδαίο οι μελλοντικοί εκπαιδευτικοί ήδη από το πανεπιστήμιο να μάθαιναν πώς να αναπτύξουν καλές επικοινωνιακές δεξιότητες. Υπάρχουν τρεις βασικές δεξιότητες για καλή επικοινωνία.

Η δεξιότητα της ενεργητικής ακρόασης

- Επιτρέψτε στον γονιό να μιλήσει χωρίς διακοπές.
- Επικεντρωθείτε σε αυτά που λέει ο γονέας και προσπαθήστε να κατανοήσετε τα συναισθήματά του καθώς μιλάει.
- Δώστε προσοχή στις λεκτικές και μη λεκτικές ενδείξεις.
- Αξιοποιήστε την κατάλληλη γλώσσα του σώματος προκειμένου να δείξετε την προσοχή σας.
- Επιτρέψτε διαλείμματα ή σιωπή.

Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε εδώ:

- <https://www.skillsyouneed.com/ips/active-listening.html>
- <https://www.ccl.org/articles/leading-effectively-articles/coaching-others-use-active-listening-skills/#:~:text=Active%20listening%20requires%20you%20to,actively%20engaged%20in%20the%20conversation.>
- <https://www.thebalancecareers.com/active-listening-skills-with-examples-2059684>
- <https://www.youtube.com/watch?v=rzsvh8ywzsq>
- <https://www.youtube.com/watch?v=7wucyjiyxdq>
- <https://www.youtube.com/watch?v=-bdbizcnbxq>

Δεξιότητες διατύπωσης ερωτήσεων

- Χρησιμοποιήστε ανοικτού τύπου ερωτήσεις όσο πιο συχνά γίνεται, ειδικά στο ξεκίνημα της συζήτησης.
- Χρησιμοποιήστε επιμέρους ερωτήσεις για να διευκρινίσετε μια δήλωση ή για να ελέγξετε την ακρίβειά της και να βοηθήσετε τον γονέα να αναπτύξει αυτό για το οποίο μιλάει.
- Αξιοποιήστε κλειστού τύπου ερωτήσεις για να πάρετε συγκεκριμένες πληροφορίες.
- Αποφύγετε καθοδηγητικές ερωτήσεις.
- Αποφύγετε την ταυτόχρονη υποβολή πολλαπλών ερωτήσεων. Μπερδεύει.
- Δώστε χρόνο αρκετό στον γονιό για να απαντήσει την ερώτησή σας.
- Θέστε την ερώτηση με διαφορετικό τρόπο, με πιο απλή γλώσσα, αν η απάντηση δεν είναι ξεκάθαρη ή αν σας φαίνεται ότι ο γονιός δεν κατάλαβε την ερώτηση.

Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε εδώ:

- <https://www.skillsyouneed.com/ips/questioning.html>
- https://www.mindtools.com/pages/article/newtmc_88.htm



- <https://www.marketing91.com/questioning-skills/>
- <https://www.youtube.com/watch?V=imfu12epyci>
- <https://www.youtube.com/watch?V=tzsp0qluewy>
- https://www.youtube.com/watch?V=1do0do_wme

Δεξιότητες μη λεκτικής επικοινωνίας

Η μη λεκτική επικοινωνία ονομάζεται και γλώσσα του σώματος επειδή επικοινωνείται μέσω διαφόρων κινήσεων του σώματος. Μη λεκτική επικοινωνία είναι κάθε μορφή επικοινωνίας πληροφοριών ή μετάδοσης μηνυμάτων από ένα πρόσωπο σε ένα άλλο χωρίς τη χρήση λέξεων. Μπορεί να περιλαμβάνει οτιδήποτε, από χειρονομίες μέχρι τη φυσική εμφάνιση και τη γλώσσα του σώματος. Η γλώσσα του σώματος είναι μια μορφή μη λεκτικής επικοινωνίας που περιλαμβάνει τις εκφράσεις του προσώπου, τις χειρονομίες, τη στάση του σώματος, τις κινήσεις των ματιών, το σωματικό άγγιγμα και άλλα σήματα που στέλνουμε με το σώμα μας.

Προκειμένου να κατανοούμε τη μη λεκτική επικοινωνία πρέπει να:

- Μάθετε να διακρίνετε τη θετική από την αρνητική γλώσσα του σώματος. Όταν το σώμα κάποιου είναι σφιγμένο, πρόκειται για μια συνηθισμένη «αρνητική» γλώσσα του σώματος, η οποία μπορεί να συνδέεται με άγχος, δυσφορία ή θυμό. Από την άλλη πλευρά, η «θετική» γλώσσα του σώματος, όπως ένα χαλαρό σώμα όταν χαλαρώνουμε και ξεκουραζόμαστε, μπορεί να υποδηλώνει ευτυχία και αυτοπεποίθηση.
- Δώστε προσοχή στο ύψος της φωνής. Το τυπικό ύψος της φωνής ενός ατόμου μπορεί να αλλάξει ανάλογα με τη διάθεσή του. Για παράδειγμα, όταν ένα άτομο είναι λυπημένο, η φωνή του τείνει να είναι επίπεδη. Αυτό σημαίνει ότι θα μιλήσει σε χαμηλότερη οκτάβα και πιο αργά. Πιο γρήγορες, ευτυχισμένες ή χαρούμενες φωνές τείνουν να υποδηλώνουν ευτυχία.
- Δώστε προσοχή στην αναπνοή. Αν κάποιος είναι θυμωμένος, το πρόσωπό του μπορεί να αρχίσει να κοκκινίζει. Αυτή η αντίδραση προκαλείται γενικά από γρήγορη αναπνοή. Όταν βρίσκεστε σε κατάσταση φυγής ή μάχης, ο εγκέφαλος απελευθερώνει ορμόνες και νευροδιαβιβαστές και η κορτιζόλη θα αρχίσει να τρέχει στις φλέβες μας. Αυτό αυξάνει την αρτηριακή πίεση και τον καρδιακό ρυθμό, καθώς η αναπνοή γίνεται ρηχή και γρήγορη.
- Φαίνεται αστείο, αλλά πρέπει να παρατηρήσετε την καμπυλότητα των δακτύλων κάποιου. Αυτό ακούγεται περίεργο, αλλά όταν τα δάχτυλα κάποιου είναι ελαφρώς καμπυλωμένα προς τις παλάμες του, αυτό προφανώς σημαίνει ότι είναι χαλαρά. Δεν περπατάμε τριγύρω με τα δάχτυλα εντελώς τεντωμένα, αυτό θα έμοιαζε περίεργο. Όταν βλέπετε αυτήν τη φυσική καμπύλη σε κάποιον και δεν υπάρχει καμία ένταση, καταλαβαίνετε ότι κάποιος αισθάνεται καλά.
- Παρατηρήστε την ένταση του χαμόγελού τους. Ωστόσο υπάρχουν διαφορετικοί τύποι χαμόγελων. Σχετικά με τους διαφορετικούς τύπους χαμόγελων μπορείτε να βρείτε πληροφορίες εδώ <https://www.healthline.com/health/types-of-smiles>

Περισσότερα σχετικά με τη μη λεκτική επικοινωνία μπορείτε να βρείτε εδώ:

- <https://www.verywellmind.com/types-of-nonverbal-communication-2795397>
- <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/nonverbal-communication-skills>
- <https://www.youtube.com/watch?V=akfatvk5h3y>
- <https://www.youtube.com/watch?V=fjb3mziebnu>
- <https://www.youtube.com/watch?V=akfatvk5h3y>
- <https://www.wgu.edu/heyteach/article/mastering-parent-teacher-meeting-eight-powerful-tips1612.html>
- <https://www.waterford.org/education/two-way-communication-parent-engagement/>
- <https://soeonline.american.edu/blog/parent-teacher-communication>



- <https://hrcak.srce.hr/file/331479> (Croatian)
- <https://www.waldenu.edu/online-bachelors-programs/bs-in-elementary-education/resource/nine-ways-to-improve-parent-teacher-communication>

Βίντεο:

- <https://www.youtube.com/watch?V=p3n9lrioxdc>
- <https://www.youtube.com/watch?V=ltkohxe4lnc>
- <https://www.youtube.com/watch?V=9c71hfantka>
- https://www.youtube.com/watch?V=ucwc9-z-f_A

13. Συνεργασία με άλλους (τοπικούς) φορείς

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Σκοπός αυτής της ενότητας είναι να προσφέρει εισαγωγικές πληροφορίες σχετικά με τον εντοπισμό των βασικών εμπλεκόμενων στο περιβάλλον του σχολείου, τη σημασία της συνεργασίας με αυτούς τους εμπλεκόμενους φορείς και συμφωνίες που καθοδηγούν την αποτελεσματική αλληλεπίδραση όλων των εμπλεκόμενων. Παρέχει μια βάση για τον προσδιορισμό των βασικών συμμετεχόντων οι οποίοι μπορούν να συνεισφέρουν στο εκπαιδευτικό σύστημα. Ολοκληρώνοντας, αυτή η ενότητα προσφέρει ένα εργαλείο για την καθοδήγηση της συνεργασίας με τα εμπλεκόμενα μέρη. Τελικά, η ενότητα παρουσιάζει βέλτιστες πρακτικές, που ξεχωρίζουν για τη συνεργασία πολλών ενδιαφερόμενων μερών με τα σχολεία.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα μάθουν τον ορισμό των εμπλεκόμενων φορέων και πιο συγκεκριμένα των εμπλεκόμενων με κάθε σχολική μονάδα.
- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τους σχετικούς με το σχολικό περιβάλλον εμπλεκόμενους φορείς.
- Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να αναγνωρίζουν τα οφέλη που προκύπτουν από τη συνεργασία με τοπικούς φορείς.
- Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός θα κερδίσει γνώσεις σε ό,τι αφορά στο σχολικό περιβάλλον σε σχέση με δραστηριότητες που υλοποιούνται κατά τη διάρκεια της σχολικής χρονιάς και θα κατανοούν πότε και γιατί συγκεκριμένοι φορείς μπορούν να είναι εταίροι σε συγκεκριμένες σχολικές δραστηριότητες.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
13.1 Κατάλογος πιθανών εμπλεκόμενων φορέων	Μέντορας και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Παρουσίαση	60 λεπτά	Κοινωνικό/πολιτισμικό
13.2 Οδηγός μέντορα για παρουσίαση συνεργασιών με τοπικούς φορείς	Μέντορας ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός, πρότυπο παρουσίασης	60 λεπτά	Κοινωνικό/πολιτισμικό

13.1 Ο κατάλογος ελέγχου των δυνητικά εμπλεκόμενων φορέων είναι ένα έγγραφο που περιγράφει τη σημασία της συνεργασίας του σχολείου με διάφορους τοπικούς φορείς. Περιλαμβάνει έναν κατάλογο όλων των σχετικών εμπλεκόμενων φορέων στο περιβάλλον του σχολείου, καθώς και των σχετικών συμφερόντων που όμως θα πρέπει να προσαρμόζονται από τον μέντορα ανάλογα με το τοπικό πλαίσιο.

13.2 Ο Οδηγός μέντορα για παρουσίαση συνεργασιών με τοπικούς φορείς είναι ένα εργαλείο προς υποστήριξη του μέντορα για να προετοιμάσει μια σχετική παρουσίαση για τον αρχάριο εκπαιδευτικό. Μπορεί να αξιοποιηθεί για την υποστήριξη μιας δομημένης συζήτησης



ανάμεσα στον μέντορα και τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό. Επίσης χρησιμεύει ως πρότυπο για τον προγραμματισμό περαιτέρω αλληλεπιδράσεων με τοπικούς φορείς με αιτιολόγηση και το σκεπτικό τους.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Οι τοπικοί φορείς μαζί με το σχολείο αποτελούν τα κομμάτια ενός παζλ. Αν ένα ή περισσότερα κομμάτια λείπουν, η εικόνα θα είναι ανολοκλήρωτη. Όταν εκπαιδευτικοί, διευθυντές σχολείων, γονείς, μαθητές και άλλοι φορείς δουλεύουν μαζί για να πετύχουν κοινούς στόχους, όλο το εκπαιδευτικό σύστημα βελτιώνεται σημαντικά. Σε αυτήν την περίπτωση, όλα τα μέρη είναι ενθουσιασμένα και συνεχίζουν να δαπανούν χρόνο και χρήμα, καθώς και να αποδίδουν σεβασμό και αγάπη για τη μελλοντική εκπαίδευση των παιδιών. Η συμμετοχή των τοπικών φορέων στην εκπαίδευση επιτρέπει τον ελεύθερο διάλογο και την αλληλεπίδραση μεταξύ εκπαιδευτικών ηγετών και άλλων εμπλεκόμενων (όπως εκπαιδευτικών, γονέων, μαθητών κ.λπ.). Έτσι, ο κατάλογος ελέγχου των εμπλεκόμενων με το σχολικό περιβάλλον (13.1) είναι ένα έγγραφο που μπορεί να αξιοποιηθεί κατά τη διάρκεια μιας συνάντησης μεταξύ του μέντορα και του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού ή να μελετηθεί από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό ανεξάρτητα.

Ο οδηγός μέντορα για την παρουσίαση της συνεργασίας με τοπικούς φορείς (13.2) αφορά σε ένα φύλλο εντοπισμού φορέων με τους οποίους ο μέντορας (και το σχολείο) έχει ήδη ξεκινήσει να συνεργάζεται. Ο μέντορας θα πρέπει να συμπληρώσει ένα έντυπο για κάθε κατηγορία φορέων και να παρουσιάσει στον αρχάριο εκπαιδευτικό τα αποτελέσματα των δράσεων που υλοποιήθηκαν με την εμπλοκή τους. Αυτό μπορεί να γίνει κατά προτίμηση κατά τη μελέτη του ετήσιου σχολικού προγράμματος σε συνδυασμό με όλες τις δράσεις που υλοποιούνται με αλληλεπίδραση εξωτερικών φορέων. Τελικά, το τμήμα που σχετίζεται με το “νέο project” θα πρέπει να συμπληρωθεί με τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό και πρέπει να αναφέρει τις προτάσεις για νέες συνεργασίες με συγκεκριμένη κατηγορία εμπλεκόμενων φορέων.

Ε. Ένας χρήσιμος σύνδεσμος

[What Is a Stakeholder in Education? - Definition & Examples](#)



13.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΔΥΝΗΤΙΚΑ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ ΦΟΡΕΩΝ

Εισαγωγή

Γενικά, η έννοια του εμπλεκόμενου (stakeholder) μπορεί να αντιστοιχεί σε ένα άτομο, μια ομάδα ατόμων ή ένα οργανισμός που επηρεάζει και ενδιαφέρεται για ένα συγκεκριμένο σύστημα. Όταν μιλάμε για μια εταιρεία, μπορούμε να αναφερόμαστε στους εργαζόμενους, τους επενδυτές, τους εταίρους, τους προμηθευτές και τους πελάτες της. Ως εμπλεκόμενος στην εκπαίδευση ορίζεται κάθε φοράς που ενδιαφέρεται, εφαρμόζει προηγμένες ιδέες ή επενδύει στην επιτυχή ανάπτυξη της εκπαίδευσης. Οι εν λόγω εμπλεκόμενοι έχουν άμεσο αντίκτυπο στη λήψη αποφάσεων και μπορούν να βελτιώσουν το μαθησιακό περιβάλλον για το γενικότερο καλό. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο είναι ζωτικής σημασίας η κατανόηση των διαφόρων τύπων, η σημασία και ο ρόλος του κάθε τύπου και η εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών.

Γιατί οι εμπλεκόμενοι φορείς είναι σημαντικοί στο σχολικό περιβάλλον;

Όπως αναδείχθηκε παραπάνω, έχουν το δικό τους συμφέρον από την ανάπτυξη και την ευημερία της εκπαίδευσης και του σχολικού συστήματος. Ως εκ τούτου, είναι προφανές ότι ο ρόλος τους είναι κρίσιμος.

Κάθε εμπλεκόμενος αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός σχολείου ή ολόκληρου του εκπαιδευτικού συστήματος. Έτσι, όλοι είναι ζωτικής σημασίας για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης, καθώς μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά το εκπαιδευτικό περιβάλλον εάν συνεργαστούν και μοιραστούν ιδέες, στόχους και σχέδια. Ωστόσο, συχνά προκύπτει το πρόβλημα ότι αισθάνονται πως η αξία τους δεν αναγνωρίζεται και ότι είναι ανίκανοι να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον συνεργασίας. Τα μέλη του σχολικού συμβουλίου, για παράδειγμα, αναγνωρίζουν τη σημασία της συνεργασίας με την κοινότητα – ωστόσο, τις περισσότερες φορές, δεν μπορούν να ζητήσουν βοήθεια επειδή φοβούνται ότι θα χάσουν τη φήμη τους ή απλώς δεν ξέρουν πώς να το κάνουν.

Από την άλλη πλευρά, τα μέλη της κοινότητας αισθάνονται ότι δεν μπορούν να επηρεάσουν τα σχέδια του σχολικού συμβουλίου και πρέπει απλώς να προσαρμοστούν σε αυτά.

Οι εμπλεκόμενοι είναι σαν τα κομμάτια του παζλ. Αν ένα ή περισσότερα κομμάτια λείπουν, η εικόνα θα είναι ανολοκλήρωτη. Όταν οι εκπαιδευτικοί, οι διευθυντές σχολείων, οι γονείς, μαθητές και άλλες οργανώσεις συνεργάζονται για την επίτευξη κοινών στόχων, ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα βελτιώνεται σημαντικά. Σε αυτήν την περίπτωση, όλοι είναι ενθουσιασμένοι και συνεχίζουν να δαπανούν χρόνο και χρήμα, καθώς και να αποδίδουν σεβασμό και αγάπη για τη μελλοντική εκπαίδευση των παιδιών.

Ποιοι μπορεί να είναι τα εμπλεκόμενα μέρη σε ένα σχολικό περιβάλλον;

Σε ό,τι αφορά στο σχολικό περιβάλλον υπάρχουν πολλοί εμπλεκόμενοι, όλοι σημαντικοί για το κοινό καλό. Γενικά, οι εμπλεκόμενοι στο σχολικό περιβάλλον μπορούν να χωριστούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες:

1. Εσωτερικά μέρη

Πρόκειται για ομάδες ατόμων εντός της σχολικής κοινότητας. Συνήθως είναι μαθητές, γονείς ή μέλη της οικογένειας, εκπαιδευτικοί, μέλη του σχολικού συμβουλίου, βοηθητικό προσωπικό κ.λπ.



2. Εξωτερικά μέρη

Τα εξωτερικά μέρη είναι ομάδες ατόμων ή οργανισμοί εκτός του σχολείου. Υπάρχουν μέλη της κοινότητας, κυβερνητικοί φορείς, διάφορες τοπικές αρχές, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτές, προμηθευτές, οργανισμοί και πολλοί άλλοι εξωτερικοί φορείς.

Τα εμπλεκόμενα μέρη και τα συμφέροντά τους

Μαθητές

Ο ρόλος των μαθητών στην εκπαίδευση είναι κρίσιμος. Ανάλογα με την ηλικία τους, οι μαθητές χρειάζονται διαφορετικό επίπεδο προσοχής και διαφορετική προσέγγιση και πρόγραμμα. Στην περίπτωση αυτή, η ικανότητα του εκπαιδευτικού είναι πιο σημαντική.

Οικογένειες

Οι γονείς προσπαθούν να παρέχουν στα παιδιά τους καλή εκπαίδευση, εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία και παρέχουν υποστήριξη στους μαθητές. Οι γονείς καθοδηγούν και υποστηρίζουν την κοινωνική ανάπτυξη και είναι έτοιμοι να βοηθήσουν τους διευθυντές των σχολείων να αυξήσουν τις επιδόσεις των μαθητών.

Μέλη της σχολικής κοινότητας

Το σχολείο είναι ένας φορέας που ενδιαφέρεται να παρέχει εκπαίδευση υψηλού επιπέδου. Ωστόσο, μεταξύ των μελών του σχολείου υπάρχουν και άλλες ομάδες ατόμων που μπορούν να εξεταστούν ξεχωριστά.

- Οι εκπαιδευτικοί επικεντρώνονται στη διδασκαλία και στην προώθηση του επιπέδου γνώσεων των μαθητών.
- Το σχολικό συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τη διασφάλιση υψηλής ποιότητας διδασκαλίας και διδακτικού υλικού για τους μαθητές της σχολικής τους περιφέρειας. Εξασφαλίζει επίσης άνετες συνθήκες εργασίας για τους εκπαιδευτικούς και όλο το σχολικό προσωπικό. Επιπρόσθετα, αλληλεπιδρά με τις διάφορες τοπικές αρχές ως εμπειρογνώμονας στον τομέα.
- Στη διαδικασία εμπλέκονται επίσης διάφοροι επαγγελματίες, όπως κοινωνικοί λειτουργοί, εθελοντές ή ψυχολόγοι.
- Το υποστηρικτικό προσωπικό διατηρεί άνετο το σχολικό περιβάλλον παρέχοντας υπηρεσίες καθαριότητας, προστασίας της περιουσίας κ.λπ.

Κυβερνητικοί φορείς

Διάφορες κυβερνητικές δομές μπορούν να είναι ενδιαφερόμενες για την εκπαίδευση, όπως το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Υγείας και διάφοροι άλλοι φορείς χάραξης πολιτικής. Ρυθμίζουν και παρακολουθούν τη γενική εκπαιδευτική στρατηγική, προωθούν τη σχολική ηγεσία.

Κοινότητα

Οι ηγέτες της κοινότητας δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στο εκπαιδευτικό σύστημα. Χρειάζονται σχολεία για να προετοιμάσουν τους ηγέτες του μέλλοντος και μέλη που θα οικοδομήσουν μια πιο ισχυρή κοινότητα.

Άλλοι οργανισμοί

Υπάρχουν επίσης άλλοι οργανισμοί που παρέχουν εκπαιδευτικό υλικό, τρόφιμα, προϊόντα καθαρισμού και υπηρεσίες που επηρεάζουν την ποιότητα του περιβάλλοντος στα σχολεία.

Ο πίνακας παρακάτω δείχνει έναν ενδεικτικό κατάλογο εμπλεκόμενων στο σχολικό περιβάλλον:



Διοικητικοί	Τοπικοί επιχειρηματίες	Μαθητές
Όμιλοι μετά το σχολείο	Γονείς	Προμηθευτές
Σύλλογος αποφοίτων	Μέλη του σχολικού συμβουλίου	Αναπληρωτές εκπαιδευτικοί
Επιχειρηματίες	Οδηγοί σχολικών λεωφορείων	Εκπαιδευτικοί
Φιλανθρωπικές οργανώσεις	Σύμβουλοι Εκπαίδευσης	Οργανισμοί κοινής ωφέλειας
Μέλη της κοινότητας	Διευθυντές σχολείων	Εθελοντικοί οργανισμοί
Οικογένειες	Κοινωνικοί λειτουργοί	Γραφεία πρόνοιας

Τα οφέλη από την εμπλοκή φορέων

- Δυνατότητα λήψης σημαντικών αποφάσεων γρήγορα και με χαμηλότερο κόστος.
- Επιπλέον υποστήριξη από τα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων.
- Αύξηση της ευαισθητοποίησης και απόκτηση περισσότερων ιδεών.
- Καλύτερο αποτέλεσμα.
- Βελτίωση της εμπιστοσύνης και του σεβασμού για την εκπαιδευτική ηγεσία.

13.2 ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑ ΓΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕ ΤΟΠΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ

Εισαγωγή

Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στην εκπαίδευση επιτρέπει τον απεριόριστο διάλογο και την αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευτικών ηγετών και άλλων εμπλεκόμενων (όπως εκπαιδευτικούς, γονείς, μαθητές κ.λπ.).

Η συμμετοχή των εμπλεκόμενων μερών πρέπει να βασίζεται σε ενημέρωση, να είναι πλήρης και συστηματική η παρέμβασή τους, καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας και πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στη λήψη αποφάσεων. Η εμπλοκή τους μπορεί να αξιοποιηθεί σε μια ποικιλία θεμάτων, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης της συναίνεσης, της σχολικής ανατροφοδότησης, του σχεδιασμού καινοτομίας, την ανάπτυξης στρατηγικής, της συμμετοχής των γονέων και άλλων.

Συμμετοχή των ενδιαφερόμενων φορέων στο σχολικό περιβάλλον

Κατά τη διαδικασία εμπλοκής ακολουθούνται τέσσερα βήματα:

- 1. Σχεδιασμός:** Απαιτείται ένα αρχικό σχέδιο για να αποφασιστεί ποιοι στόχοι και σχέδια θα επηρεαστούν, καθώς και ποιοι θα είναι παρόντες κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Επιπλέον, είναι κρίσιμο να αποκτηθούν εκτεταμένες πληροφορίες για το ιστορικό και να καταρτιστεί ένας κατάλογος σχετικών ερωτήσεων.
- 2. Συμμετοχή:** Αυτή είναι η πιο περιεκτική φάση συμμετοχής, η οποία περιλαμβάνει συζήτηση και συλλογή όλων των αντιλήψεων και συστάσεων. Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει την ιεράρχηση των πληροφοριών που συγκεντρώθηκαν.
- 3. Ανάλυση:** Το τρίτο στάδιο είναι πιθανά το πιο χρονοβόρο. Απαιτεί την ενοποίηση όλων των δεδομένων εισόδου, τον καθορισμό νέων στόχων, την περιγραφή της νέας πορείας και τον κατάλογο των στοιχείων δράσης.
- 4. Διάχυση:** Αυτό το στάδιο περιλαμβάνει λεπτομερή ολοκλήρωση της πρότασης και παρουσίασή της στα εμπλεκόμενα μέρη με την απαραίτητη τεκμηρίωση και σχόλια.

Ένα πλαίσιο για σχεδιασμό και αξιολόγηση ποιοτικής εμπλοκής

Το πλαίσιο περιλαμβάνει τέσσερις «διαστάσεις» δέσμευσης και ένα σύνολο δεικτών για την αξιολόγηση.



Σχήμα 18: Στάδιο δέσμευσης στην ποιότητα ([πηγή: https://www.unescap.org/](https://www.unescap.org/))

Ένα εργαλείο μέντορα για να προετοιμάσει μια παρουσίαση για αρχάριους εκπαιδευτικούς

Αυτή η ενότητα εγγράφου αφορά σε ένα φύλλο προσδιορισμού των εμπλεκόμενων με τους οποίους ο μέντορας (και το σχολείο) έχει ήδη ξεκινήσει μια συνεργασία. Ο μέντορας θα πρέπει να συμπληρώσει ένα έντυπο για κάθε κατηγορία εμπλεκόμενων και να παρουσιάσει στον αρχάριο εκπαιδευτικό τα αποτελέσματα των δραστηριοτήτων εμπλοκής των εμπλεκόμενων. Τέλος, η ενότητα που αφορά στο “νέο project” θα πρέπει να συμπληρωθεί από τον αρχάριο εκπαιδευτικό και πρέπει να αναφέρει προτάσεις για νέες συνεργασίες με συγκεκριμένη κατηγορία εμπλεκόμενων.

Μπορεί να είναι χρήσιμο για τον μέντορα να εξετάσει τον ετήσιο προγραμματισμό του σχολείου και να λάβει υπόψη του διάφορες δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός του σχολικού περιβάλλοντος ή δραστηριότητες, στις οποίες προσκαλούνται εξωτερικοί παράγοντες στο σχολείο. Κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ο μέντορας μπορεί να παρουσιάσει αυτές τις δραστηριότητες και να τονίσει ιδιαίτερα τους λόγους και τα οφέλη της αλληλεπίδρασης με εξωτερική μέρη.



Δεδομένα εμπλεκόμενων	
Κατηγορία:	
Όνομα και επίθετο:	
Email:	
Ιστοσελίδα:	
Δραστηριότητες εμπλεκόμενων	
Αυτός ο ενδιαφερόμενος είναι σημαντικός επειδή...	
Καταγράψτε τις πρωτοβουλίες που υλοποιήθηκαν με αυτόν τον εμπλεκόμενο:	
Νέο project	
Παραθέστε έναν κατάλογο δράσεων που προτείνετε να υλοποιηθούν:	

14. Διοικητικά και τεχνικά θέματα

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Η αξιοποίηση της ενότητας «Διοικητικά και τεχνικά θέματα» αποσκοπεί στην ενίσχυση της ικανότητα των αρχάριων εκπαιδευτικών να χειρίζονται τις διοικητικές απαιτήσεις και να αποκτήσουν την απαραίτητη επάρκεια υλοποίησης των γραφειοκρατικών απαιτήσεων που απαιτεί η θέση τους στο σχολείο. Ένας από τους πιο σημαντικούς στόχους αυτής της ενότητας είναι να παρέχει στους εκπαιδευτικούς μια συγκεκριμένη βάση αναφοράς μέσω της οποίας να διευρύνουν τον επαγγελματισμό τους στην τήρηση αρχείων όχι μόνο λόγω του ότι αυτό συχνά αποτελεί διοικητική υποχρέωσή τους, αλλά και για να τους βοηθήσει να παρακολουθήσουν τη σταδιοδρομία τους.

B. Προσδοκώμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

- Ο νέος εκπαιδευτικός θα εξοικειωθεί με όλα τα διοικητικά καθήκοντα που τον περιμένουν στο σχολείο και θα είναι σε θέση να χειρίζεται με ανεξαρτησία διοικητικά και τεχνικά θέματα.
- Ο νέος εκπαιδευτικός θα είναι σε θέση να οργανώνει αποτελεσματικά τα σχολικά έγγραφα και τη σχετική γραφειοκρατία.
- Ο νέος εκπαιδευτικός θα γνωρίσει το ευρύτερο εκπαιδευτικό περιβάλλον και θα μπορέσει να αξιοποιεί εκπαιδευτικά ψηφιακά αποθετήρια που σχετίζονται με το επάγγελμά του.

Γ. Δραστηριότητες, παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
14.1 Κατάλογος κανονισμών και απαιτούμενων εγγράφων	Μέντορας ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος	60 λεπτά	Γραφειοκρατικό/ διοικητικό
14.2 Οδηγός για τη δημιουργία αποθετηρίου	Νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός μελέτης	45 λεπτά	Γραφειοκρατικό/ διοικητικό
14.3 Οδηγός δημιουργίας ενός portfolio εκπαιδευτικού	Μέντορας και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός/Παρουσίαση	60 λεπτά	Γραφειοκρατικό/ διοικητικό

14.1 Ο Κατάλογος κανονισμών και απαιτούμενων εγγράφων αποτελεί έναν κατάλογο ελέγχου διάφορων νόμων και κανονισμών που καθορίζουν το πλαίσιο εργασίας των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών, μαζί με πιθανά έγγραφα που ένας εκπαιδευτικός χρειάζεται να παράγει, καθώς και τις βασικές σχολικές πολιτικές που πρέπει να προετοιμάσει και να παρουσιάσει ο μέντορας στον αρχάριο εκπαιδευτικό.

14.2 Ο Οδηγός για τη δημιουργία αποθετηρίου είναι ένα οπτικό/πρακτικό εργαλείο που προσφέρεται μέσω παρουσίασης με infographics, με στόχο να διευκολύνει τους εκπαιδευτικούς στον χειρισμό της απαραίτητης τεκμηρίωσης. Ο οδηγός είναι συνοπτικός και τεχνικός

παρέχοντας έναν σύντομο κατάλογο στρατηγικών και δραστηριοτήτων, καθώς και άλλες πηγές που μπορεί να χρησιμοποιήσει ο εκπαιδευτικός για δική του καλύτερη διαχείριση.

14.3 Ο Οδηγός δημιουργίας ενός portfolio εκπαιδευτικού αποτελεί τη βάση για αναστοχασμό σχετικά με την ανάγκη τήρησης προσωπικών αρχείων σχετικά με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Είναι μια παρουσίαση με ορισμένες συγκεκριμένες προτάσεις και υποδείξεις πώς να ξεκινήσει η δημιουργία ενός τέτοιου επαγγελματικού φακέλου (portfolio).

Δ. Προτάσεις για την υλοποίηση της ενότητας

Ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μαζί με τον μέντορά του αρχίζει να εργάζεται στην ενότητα συμβουλευόμενος τον κατάλογο με τους κανονισμούς και την απαιτούμενη τεκμηρίωση (14.1). Χρονικά είναι σημαντικό το βήμα αυτό να γίνεται αφού ο εκπαιδευτικός εξοικειωθεί με το εθνικό πλαίσιο και τους κανονισμούς που διέπουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Ο μέντορας μπορεί να βοηθήσει τον νέο εκπαιδευτικό αφιερώνοντας μία ώρα σε μια κατ' ιδίαν συνάντηση μεταξύ τους δουλεύοντας μαζί πάνω στη μελέτη του καταλόγου, υπενθυμίζοντας και δείχνοντας στον αρχάριο εκπαιδευτικό πώς διεκπεραιώνονται οι διοικητικές/γραφειοκρατικού τύπου εργασίες στο συγκεκριμένο σχολείο. Από κοινού ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας μπορούν σε αυτό το χρονικό σημείο να συμβουλευούνται τον Οδηγό δημιουργίας ενός αποθετηρίου δουλειάς (14.2), με τον μέντορα να τον παρουσιάζει στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό. Θα ήταν σημαντικό η παρουσίαση του οδηγού να γίνει όσο τον δυνατόν πιο πρακτικά, δηλαδή ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός να εξοικειωθεί με τον οδηγό εφαρμόζοντάς τον (υπό την επίβλεψη του μέντορα) στα πρώτα έγγραφα που έχει να διαχειριστεί.

Μια ξεχωριστή συζήτηση θα πρέπει να γίνει για να τονιστεί η σημασία τήρησης προσωπικού αρχείου δραστηριοτήτων και καλών πρακτικών. Ο οδηγός δημιουργίας ενός χαρτοφυλακίου εκπαιδευτικού (14.3) μπορεί να μελετηθεί από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό και ανεξάρτητα, αλλά θα είναι ακόμα καλύτερα πλαισιωμένος αν ο μέντορας αφιερώσει και λίγο χρόνο για μια συζήτηση πάνω σε αυτό το θέμα προσφέροντας τη δική του οπτική / εμπειρία και πρακτική.

Με αυτή την ενότητα ολοκληρώνεται το πρόγραμμα εισαγωγής στο επάγγελμα των νέων εκπαιδευτικών, καθώς η τεκμηρίωση είναι μερικές φορές η τελευταία ανησυχία στο μυαλό ενός νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού. Ωστόσο ο μέντορας θα πρέπει να αξιολογεί ποιες πληροφορίες από αυτή την ενότητα θα μπορούσε να χρειαστεί ο υποψήφιος εκπαιδευτικός σε ένα προηγούμενο σημείο της περιόδου εισαγωγής και να τις παράσχει τότε.

Ε. Χρήσιμοι σύνδεσμοι

Ιστοσελίδες για την εκπαιδευτική πολιτική στην Ελλάδα:

<https://www.minedu.gov.gr/nomot-koinov/nomothesia-new/nomo8esia-genika-m>

<https://edu.klimaka.gr/nomothesia>

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-ekpaideuse/>

Ιστοσελίδες για την ψηφιακή οργάνωση:

<https://www.kindergartenworks.com/teacher-tools/organizing-digital-teacher-files/>



<https://manikapant18.medium.com/6-awesome-ways-teachers-can-digitally-organize-their-files-f7b4ac1d66be>
<https://learningattheprimarypond.com/blog/teacher-organization-tips-for-digital-organization/>
<https://weje.io/blog/how-to-organize-digital-files-for-teachers>
<https://thesimplyorganizedteacher.com/organize-classroom-computer/>
<https://edtech-class.com/2021/05/05/teacher-spring-cleaning-how-to-organize-your-google-drive/>
<https://digitaleducation.tdm2000.org/topic/topic-5-how-to-organize-a-repository-of-educational-digital-resources/>
<https://truthforteachers.com/4-free-tools-for-teachers-to-manage-digital-clutter/>
<https://shakeuplearning.com/blog/13-tips-to-organize-your-google-drive/>
<https://gatlabs.com/blogpost/5-steps-to-organise-your-google-drive/>
https://www.reddit.com/r/lifeprotips/comments/r31xd/lpt_request_organizing_your_computer/
<https://lifehacker.com/the-noguchi-filing-system-keeps-paper-documents-organiz-1593529432/amp>
<https://www.howtogeek.com/howto/15677/zen-and-the-art-of-file-and-folder-organization/>

14.1 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΩΝ ΕΓΓΡΑΦΩΝ

Πρόκειται για έναν κατάλογο διάφορων πιθανών εγγράφων που χρειάζεται ένας εκπαιδευτικός, καθώς και αρχείων που πρέπει να τηρούνται στο πλαίσιο εκπαιδευτικών πολιτικών.

- **Υπουργική Απόφαση 102919/ΓΔ4/2022 – ΦΕΚ 4509/Β/25-8-2022 Παιδαγωγικός Σύμβουλος - Μέντορας στις σχολικές μονάδες Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης** (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=20220204509)
- **Υπουργική Απόφαση 143616/Ε3/2022 – ΦΕΚ 5939/Β/21-11-2022** Πραγματοποίηση Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μελών Ειδικού Εκπαιδευτικού και Ειδικού Βοηθητικού Προσωπικού (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=20220205939)
- **Νόμος 4823/2021 Αναβάθμιση του σχολείου, ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών άλλες διατάξεις** (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=20210100136)
- **Νόμος 4692/202 Αναβάθμιση του σχολείου και άλλες διατάξεις** (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=20200100111)
- **Νόμος 3699/2008 Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες** (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=20080100199)
- **Νόμος 1566/1985 Δομή και Λειτουργία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και Άλλες Διατάξεις** (https://www.et.gr/api/Download_Small/?Fek_pdf=19850100165)

Ο μέντορας θα πρέπει να βεβαιωθεί ότι προσαρμόζει τις πληροφορίες αυτές ειδικά για το πλαίσιο του σχολείου στο οποίο εργάζεται ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Θα πρέπει να συζητηθεί ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Σχολικής Μονάδας πέρα από τη νομοθεσία σε εθνικό επίπεδο. Θα πρέπει να αναλυθούν οι πρόνοιες του εσωτερικού κανονισμού ή άλλων κανονιστικών πλαισίων, μεταξύ άλλων και οπωσδήποτε σχετικά με τα ακόλουθα θέματα:

- Οτιδήποτε αφορά σε σχέδια μαθήματος.
- Οτιδήποτε αφορά στην αξιολόγηση των μαθητών.
- Οτιδήποτε αφορά στη συνεργασία με τους γονείς.
- Οτιδήποτε αφορά σε πειθαρχικές διαδικασίες.
- Οτιδήποτε αφορά σε οργάνωση προσωπικών αρχείων.



14.2 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΠΟΘΕΤΗΡΙΟΥ

Εδώ θα βρείτε ένα σύνολο πρακτικών εργαλείων και συμβουλών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση του χειρισμού της απαραίτητης τεκμηρίωσης από τους εκπαιδευτικούς. Όπως και στην οργάνωση φυσικών αντικείμενων, όλα χρειάζονται μια θέση, συμπεριλαμβανομένων των ηλεκτρονικών αποθετηρίων των εγγράφων σας. Υπάρχουν πολλά δωρεάν προϊόντα για να διαλέξετε όπως:

- Google Drive
- Dropbox
- Nordlocker
- Tresorit

Βεβαιωθείτε ότι έχετε ελέγξει αν το σχολείο σας διαθέτει ένα προκαθορισμένο σύστημα αρχειοθέτησης είτε ηλεκτρονικό, είτε φυσικό. Μάθετε ποιο είναι αυτό το σύστημα, πού βρίσκεται και ποιοι είναι οι κανόνες χρήσης του. Ρωτήστε τον μέντορά σας σχετικά με αυτό ή βρείτε κάποιες πληροφορίες σχετικά με αυτό πριν αρχίσετε να οργανώνεστε.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει ένας τέλειος τρόπος οργάνωσης και ότι καθένας έχει τη δική του αγαπημένη μεθοδολογία αρχειοθέτησης. Οι συμβουλές που δίνονται εδώ είναι ένας μόνο από τους πολυάριθμους τρόπους για να το κάνετε.

Ακολουθούν τέσσερις γενικές συμβουλές που μπορείτε να χρησιμοποιήσετε για να οργανώσετε σωστά το αποθετήριό σας:

ΣΥΜΒΟΥΛΗ #1: Δημιουργήστε φακέλους και υποφακέλους

Είναι ο καλύτερος τρόπος για να παρακολουθείτε τα αρχεία σας και να παραμένετε οργανωμένοι. Οι φάκελοι είναι επίσης χρήσιμοι όταν προσπαθείτε να βρείτε γρήγορα ένα συγκεκριμένο αρχείο. Αν δημιουργείτε φακέλους, θα γνωρίζετε πάντα σε ποιον φάκελο είναι αποθηκευμένο ένα αρχείο. Αφιερώστε λίγα δευτερόλεπτα για να σκεφτείτε 4 ή 5 βασικές κατηγορίες ομπρέλα για τους τύπους αρχείων στο Google Drive. Μπορείτε να τους χωρίσετε ως εξής:

- Αρχεία διδασκαλίας
- Προσωπικά έγγραφα
- Σχολικά αρχεία που δε σχετίζονται με τη διδασκαλία
- Αρχεία για άλλες εξωσχολικές δραστηριότητες

Στη συνέχεια, επιλέξτε να δημιουργήσετε έναν φάκελο για καθεμιά από αυτές τις κατηγορίες ομπρέλα. Μπορούμε να ονομάσουμε αυτούς τους φακέλους ως «φακέλους κορυφαίου επιπέδου». Σε υποφακέλους, για παράδειγμα, μπορείτε να προσθέσετε το σχολικό έτος στον φάκελο «Επίπεδο τάξης» ή στον φάκελο «Θέμα». Για παράδειγμα, μπορείτε να ονομάσετε τον φάκελό σας «STEM 2020-21» ή «Γ' τάξη 2020-21». Η προσθήκη του σχολικού έτους σας βοηθά να παρακολουθείτε τι έχετε διδάξει από έτος σε έτος, όπως φαίνεται παρακάτω:

- ▶ Προσωπικά έγγραφα
 - ▶ Σχολικά αρχεία
 - ▼ Γ' Τάξη 2020-21
 - ▶ Γλώσσα
 - ▶ Μαθηματικά
 - ▶ Φυσική
 - ▶ Σεμινάρια
- Σχήμα 19: Φάκελοι και υποφάκελοι

ΣΥΜΒΟΥΛΗ #2: Χρήση συμβάσεων ονοματοδοσίας

Είναι σημαντικό να χρησιμοποιείτε συγκεκριμένες και συνεπείς συμβάσεις ονοματοδοσίας όταν ονομάζετε τα αρχεία σας – μπορούμε να ακολουθούμε έναν στρατηγικό σχεδιασμό ως προς τον τρόπο με τον οποίο ονομάζουμε τα αρχεία μας αξιοποιώντας ένα συγκεκριμένο σύστημα. Μια φόρμουλα που λειτουργεί καλά είναι: Αριθμός Ενότητας, Όνομα μαθήματος και Πρόσθετες λεπτομέρειες. Το κλειδί εδώ είναι να παραμένετε σταθεροί στους τρόπους ονοματοδοσίας που έχουν νόημα για εσάς.

Όνομα ↑

- ☰ Ενότητα 1 Πολλαπλασιασμός Δευτέρα 1 Φύλλο Εργασίας
- ☰ Ενότητα 1 Πολλαπλασιασμός Σχέδιο Μαθήματος
- ☰ Ενότητα 1 Πολλαπλασιασμός Κουίζ

Σχήμα 20: Σύμβαση ονοματοδοσίας

ΣΥΜΒΟΥΛΗ #3: Χρωματικός Κώδικας των Φακέλων σας

Η χρωματική κωδικοποίηση έχει πολλά να προσφέρει εδώ, ειδικά επειδή πολλοί άνθρωποι είναι σε θέση να αναγνωρίζουν και να επεξεργάζονται το χρώμα πιο γρήγορα από ό,τι μπορούν να διαβάζουν κείμενο. Η ανάθεση χρωμάτων, αντί να βασίζεται σε περιγραφές κειμένου, μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ταχύτητας με την οποία λειτουργεί το σύστημα αρχειοθέτησής σας.

- ▶ Προσωπικά αρχεία
- ▶ Σχολικά αρχεία
- ▼ Γ' Τάξη 2020-...

 - ▶ Γλώσσα
 - ▶ Μαθηματικά
 - ▶ Φυσική

- ▶ Σεμινάρια

Σχήμα 21: Χρωματική κωδικοποίηση

ΣΥΜΒΟΥΛΗ #4: Αναδιατάξτε τους φακέλους σας χρησιμοποιώντας αριθμούς

Στην κεντρική σελίδα του Drive σας, ίσως έχετε παρατηρήσει ότι οι φάκελοί σας εμφανίζονται με αλφαριθμητική σειρά. Δεδομένου ότι το Google Drive ακολουθεί αλφαριθμητική σειρά, μπορείτε να μετονομάσετε τους φακέλους σας ώστε να έχουν αριθμούς στην αρχή ώστε να μπορείτε να τους ταξινομήσετε κατά προτεραιότητα. Για παράδειγμα, μπορείτε να μετονομάσετε τον φάκελό σας “Γ' Τάξη 2020-21” σε “01 Γ' Τάξη 2020-21”. Τώρα, αφού μετονομάσετε τον φάκελό σας, θα εμφανιστεί στην κορυφή του Google Drive. Στη συνέχεια, ας υποθέσουμε ότι ξοδεύετε πολύ χρόνο στο Google Drive για εμπλουτισμό των μαθημάτων μετά το σχολείο. Μπορεί να θέλετε να βάλετε τον φάκελο Εμπλουτισμός ως τον 2^ο φάκελο στη λίστα σας. Μπορείτε στη συνέχεια να μετονομάσετε τον φάκελο εμπλουτισμού σε “02 Εμπλουτισμός”. Χρησιμοποιήστε αριθμούς στην αρχή των ονομάτων των φακέλων προκειμένου να κατατάξετε τους φακέλους σας με βάση την προτεραιότητα.

Όνομα	↑
01 Γ' Τάξη 2020-21	
02 Σεμινάρια	
03 Σχολικά αρχεία	
04 Προσωπικά αρχεία	

Σχήμα 22: Ιεράρχηση

Επιπρόσθετες συμβουλές:

- **Ταξινόμηση αρχείων**

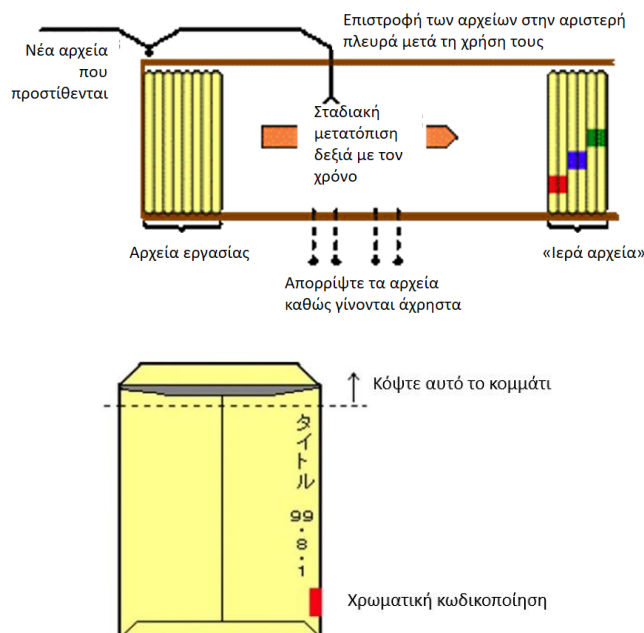
Από προεπιλογή τα αρχεία σας είναι ήδη ταξινομημένα από το νεότερο προς το παλαιότερο. Ωστόσο, μπορείτε να εφαρμόσετε άλλες ταξινομήσεις για να βάλετε τα αρχεία σας σε διαφορετική σειρά. Για να τα ταξινομήσετε με βάση το όνομα, κάντε κλικ στο κουμπί Όνομα ακριβώς πάνω από τη λίστα των αρχείων. Για να τα ταξινομήσετε με βάση την ημερομηνία, κάντε κλικ στο κουμπί Τελευταία τροποποίηση και στη συνέχεια επιλέξτε την επιθυμητή επιλογή ταξινόμησης.

- **Για να εφαρμόσετε ένα φίλτρο**

Με τα φίλτρα μπορείτε να αποκρύψετε τα ασήμαντα αρχεία και να επικεντρωθείτε μόνο σε αυτά που σας ενδιαφέρουν. Για παράδειγμα, αν αναζητάτε μια παρουσίαση, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε ένα φίλτρο για να περιορίσετε τα ορατά αρχεία σας, ώστε να βλέπετε μόνο παρουσιάσεις.

ΓΙΑ ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΘΕΛΟΥΝ ΝΑ ΠΑΝΕ ΕΝΑ ΒΗΜΑ ΠΑΡΑΠΕΡΑ: Το σύστημα αρχειοθέτησης Noguchi

Το σύστημα αρχειοθέτησης Noguchi μπορεί εύκολα να κρατήσει οργανωμένο το χαρτομάτι μας για όσους από εμάς ασχολούνται ακόμα με αρχεία σε χαρτί. Η ομορφιά του είναι ότι: τακτοποιείται μόνο του όταν το στήνετε! Ο Noguchi Yukio, ένα Ιάπωνας οικονομολόγος, ανέπτυξε τη μέθοδο ως μια αυτό-οργανωτική προσέγγιση για να κρατάει τα πάντα τέλεια οργανωμένα διατηρώντας πάντα τους πιο κρίσιμους ή πιο συχνά χρησιμοποιούμενους φακέλους κοντά και προσβάσιμους χωρίς να χρειάζεται να ψάχνετε οπουδήποτε αλλού. Με άλλα λόγια, παράγει ένα αυτοσυντηρούμενο αποθετήριο αρχείων στα οποία σπάνια χρειάζεστε πρόσβαση, αλλά τα οποία συχνά χρησιμοποιείτε μαζί.



Σχήμα 23: Σύστημα αρχειοθέτησης Noguchi

Έτσι λειτουργεί. Λίγοι φάκελοι 9" x 12" αρκούν. Αφαιρέστε περίπου μια ίντσα από το πάνω μέρος, συμπεριλαμβανομένου του πτερυγίου. Αυτό το κάνετε για να διευκολύνετε την πρόσβαση στα αρχεία που βρίσκονται μέσα. Στη συνέχεια γράψτε την ημερομηνία και τα περιεχόμενα του φακέλου στο πλάι. Αυτό είναι το μόνο που χρειάζεται – μπορείτε ακόμα να προσθέσετε μια



σημαία με χρηματική κωδικοποίηση, αν θέλετε. Μια καλή απεικόνιση του τρόπου που θα πρέπει να εμφανίζεται ο φάκελός σας παρέχεται στη συνοδευτική εικόνα. Στην πραγματικότητα, λειτουργεί ως εξής: οι φάκελοι δε χρειάζεται να είναι ταξινομημένοι, τακτοποιημένοι ή διαφορετικά οργανωμένοι. Αν και θα ήταν δελεαστικό να το κάνετε, το σύστημα φροντίζει την οργάνωση για εσάς, πράγμα που είναι και το ωραίο αυτής της κατάστασης. Επιστρέψτε τον φάκελο στο αριστερό άκρο όταν τον βγάλετε για να τον χρησιμοποιήσετε. Τρία πράγματα συμβαίνουν σταδιακά:

- Στην αριστερή πλευρά βρίσκονται οι φάκελοι που χρησιμοποιείτε πιο συχνά. Γνωρίζετε πάντα πού βρίσκονται, αφού τους χρησιμοποιείτε συχνά. Το project το οποίο δουλεύετε πιο συχνά θα βρίσκεται τελικά στον φάκελο πιο αριστερά. Το επόμενο έργο θα βρίσκεται στον δεύτερο αριστερά και ούτω καθεξής στη σειρά.
- Τα λιγότερο συχνά χρησιμοποιούμενα αρχεία θα μετακινηθούν στο κέντρο και στα δεξιά. Γνωρίζετε πόσο δύσκολο μπορεί να είναι να εντοπίσετε ένα έγγραφο ή αρχείο που χρησιμοποιείτε σχεδόν ποτέ; Είναι απλό με το σύστημα Noguchi, αφού γνωρίζετε ότι δε βρίσκεται στα αριστερά.
- Στην άκρη δεξιά θα βρείτε τα αρχεία στα οποία δεν έχετε ποτέ πρόσβαση. Το σύστημα τα αποκαλεί «ιερά αρχεία» και μπορούν να αποθηκευτούν με ασφάλεια ή να εκκαθαριστούν αποφεύγοντας να φράξει ο χώρος με πολυάριθμους φακέλους.



14.3 ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ PORTFOLIO ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ

Η πρακτική ενός εκπαιδευτικού τεκμηριώνεται από το portfolio διδασκαλίας του. Τα σχέδια μαθημάτων, οι εργασίες μαθητών, οι γραπτές περιλήψεις των εκπαιδευτικών και τα βίντεο της διδασκαλίας τους, καθώς και οι επίσημες αξιολογήσεις είναι μερικά μόνο παραδείγματα των τύπων υλικού που μπορεί να περιλαμβάνονται στο portfolio. Ένα χαρτοφυλάκιο διδασκαλίας πρέπει να αποτελείται από κάτι περισσότερο από μια τυχαία συλλογή αντικειμένων ή έναν μακρύ κατάλογο επαγγελματικών προσπαθειών. Θα πρέπει να περιγράφει με σχολαστικότητα και προσοχή έναν κατάλογο επιτευγμάτων που πραγματοποιήθηκαν μέσα σε ένα μεγάλο χρονικό διάστημα. Επιπλέον, πρέπει να είναι μια συνεχής διαδικασία που πραγματοποιείται παρουσία μεντόρων και συναδέλφων.

Σχέδια μαθημάτων, ανεπίσημα στοιχεία, εργασίες μαθητών, ενημερωτικά δελτία της τάξης, βίντεο, ετήσιες αξιολογήσεις, συστατικές επιστολές και άλλα παρόμοια μπορούν να συμπεριληφθούν σε ένα χαρτοφυλάκιο. Για να γίνει ο ολοκληρωμένος φάκελος διαχειρίσιμος τόσο για το άτομο που τον δημιουργεί όσο και για τα άτομα που τον αξιολογούν, είναι ζωτικής σημασίας η προσεκτική επιλογή του περιεχομένου του. Ανεξάρτητα από τον στόχο, η συγκεκριμένη μορφή και τα περιεχόμενα ενός χαρτοφυλακίου μπορεί να διαφέρουν, αλλά τα περισσότερα χαρτοφυλάκια περιλαμβάνουν ένα μείγμα γραπτών σκέψεων και διδακτικών αντικειμένων. Αυτά αποτελούν τον πυρήνα του portfolio.

Ένας εκπαιδευτικός μπορεί να επωφεληθεί σημαντικά από το portfolio. Όταν οι εκπαιδευτικοί εξετάζουν προσεκτικά τις δικές τους πρακτικές, οι πρακτικές αυτές είναι πιθανό να βελτιωθούν. Το portfolio προσφέρει δείγματα ολοκληρωμένης πρακτικής που μπορούν να μελετηθούν και να χρησιμοποιηθούν σε άλλες τάξεις. Εξαιτίας της έλλειψης ενός πλαισίου ή μιας παράδοσης για τη διατήρηση των καλύτερων πτυχών όσων επιτυγχάνουν οι εκπαιδευτικοί, η αποτελεσματική διδασκαλία πολύ συχνά εξαφανίζεται. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αποθηκεύουν τις αποτελεσματικές διδακτικές πρακτικές στα portfolio τους ώστε να μπορούν αργότερα να τις επανεξετάζουν, να τις συζητούν, να τις τροποποιούν και να τις εφαρμόζουν.

ΣΕ BULLETS: ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΤΟ PORTFOLIO ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΦΤΙΑΞΩ ΕΝΑ

- Το portfolio παρέχει τεκμηριωμένα αποδεικτικά στοιχεία της διδασκαλίας από διάφορες πηγές – όχι μόνο από τις αξιολογήσεις των μαθητών – και παρέχουν πλαίσιο ερμηνείας για τα εν λόγω αποδεικτικά στοιχεία.
- Κάποιος μπορεί να αναστοχάζεται και να βελτιώνει τη διδασκαλία του επιλέγοντας και ταξινομώντας το υλικό για ένα portfolio.
- Η αξιοποίηση του portfolio συμβάλλει στην προώθηση της δημόσιας επαγγελματικής αντίληψης της διδασκαλίας ως επιστημονικής προσπάθειας.
- Με την αξιοποίηση του portfolio, μπορεί κανείς να αντιληφθεί τη διδασκαλία ως μια συνεχή διαδικασία έρευνας, πειραματισμού και αναστοχασμού.
- Σε αντίθεση με τα αποκαλούμενα portfolios μαθημάτων, στα οποία συλλέγονται τεκμήρια που σχετίζονται με ένα συγκεκριμένο μάθημα, τα διδακτικά portfolios συγκεντρώνουν πληροφορίες που σχετίζονται με ολόκληρη τη διδακτική σταδιοδρομία ενός ατόμου.

Το portfolio σας έχει ως στόχο να αναδείξει τα καλύτερα χαρακτηριστικά της διδασκαλίας σας. Δείχνει επίσης ότι έχετε εκπληρώσει όλες τις απαιτήσεις που τίθενται από το εκάστοτε θεσμικό πλαίσιο. Για να αποδείξετε ότι έχετε πολλές δυνατότητες ως εκπαιδευτικός, θα πρέπει να είστε επιλεκτικός και να προσφέρετε σαφή κριτική. Συνήθως, κατά τη δημιουργία ενός διδακτικού portfolio, θα πρέπει να επικεντρωθείτε στα ακόλουθα:



- Πεπιοιθήσεις (οι πεπιοιθήσεις σας, οι αξίες σας και τι σας κάνει να ξεχωρίζετε από τους άλλους εκπαιδευτικούς;) Η δήλωση φιλοσοφίας της διδασκαλίας είναι συχνά το πρώτο τμήμα ενός διδασκτικού portfolio.
- Δράσεις (οι διδασκτικές σας ευθύνες, εμπειρίες, πρακτικές, προσεγγίσεις στη διδασκαλία, συνεισφορές σας)
- Αντίκτυπος (στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι ενέργειές σας έχουν κάνει τη διαφορά στη μαθησιακή διαδικασία για τους μαθητές, προτιμώνται πολλαπλές πηγές ή τριγωνισμός δεδομένων)

ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΝΟΣ PORTFOLIO

1. Οι σκέψεις σας σχετικά με τη διδασκαλία
 - Μια "δήλωση διδασκαλίας" που αντανακλά τη δική σας φιλοσοφία, τεχνικές και στόχους διδασκαλίας
 - Μια προσωπική δήλωση που περιγράφει τους μακροπρόθεσμους διδασκτικούς σας στόχους
2. Τεκμηρίωση της διδασκαλίας σας
 - Κατάλογος των μαθημάτων που διδάξατε με περιγραφή των αρμοδιοτήτων σας
 - Αριθμός μεταπτυχιακών και προπτυχιακών τίτλων σπουδών
 - Προγράμματα Σπουδών
 - Περιγραφές μαθημάτων με λεπτομέρειες σχετικά με το περιεχόμενο, τους στόχους, τις μεθόδους, και τις διαδικασίες αξιολόγησης της μάθησης των μαθητών
 - Κατάλογοι ανάγνωσης
 - Εργασίες
 - Εξετάσεις και κουίζ, βαθμολογημένα και μη βαθμολογημένα
 - Φυλλάδια, σύνολα προβλημάτων, περιγράμματα διαλέξεων
 - Περιγραφές και παραδείγματα οπτικού υλικού που χρησιμοποιείται
 - Περιγραφές χρήσης υπολογιστών και άλλων τεχνολογιών στη διδασκαλία
 - Video της διδασκαλίας σας
3. Αποτελεσματικότητα της διδασκαλίας
 - Συγκεντρωτικές αξιολογήσεις της διδασκαλίας από τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένου του ποσοστού ανταπόκρισης και σε σχέση με τον μέσο όρο του τμήματος
 - Γραπτά σχόλια από μαθητές στο πλαίσιο αξιολόγησης των μαθημάτων
 - Σχόλια από έναν συνάδελφο παρατηρητή ή έναν συνάδελφο που διδάσκει το ίδιο μάθημα
 - Δηλώσεις συναδέλφων στο ίδιο σχολείο σε ό,τι αφορά στην προετοιμασία των μαθητών για κάποια εργασία υψηλών απαιτήσεων
 - Επιστολές μαθητών
 - Επιστολές από τον Συντονιστή του μαθήματος ή τον Διευθυντή του σχολείου
 - Δηλώσεις αποφοίτων
4. Υλικό που αποδεικνύει τα μαθησιακά αποτελέσματα των μαθητών (όλα ανώνυμα για την προστασία των προσωπικών δεδομένων των μαθητών)
 - Βαθμολογίες σε τυποποιημένα ή άλλα τεστ, πριν και μετά από μια διδακτική παρέμβαση
 - Εργαστηριακά βιβλία ή άλλα τετράδια εργασίας των μαθητών
 - Εργασίες μαθητών, εκθέσεις ή δημιουργικές εργασίες μαθητών



- Βαθμολογημένες εργασίες από τους καλύτερους και τους χειρότερους μαθητές με ανατροφοδότηση από τον εκπαιδευτικό προς τους μαθητές
 - Γραπτή ανατροφοδότηση του εκπαιδευτικού για τις εργασίες των μαθητών
5. Δραστηριότητες για τη βελτίωση της διδασκαλίας
- Συμμετοχή σε σεμινάρια ή επαγγελματικές συναντήσεις για τη διδασκαλία
 - Σχεδιασμός νέων μαθημάτων
 - Σχεδιασμός διεπιστημονικών ή συνεργατικών μαθημάτων ή σχεδίων εργασίας (projects)
 - Χρήση νέων μεθόδων διδασκαλίας, αξιολόγησης της μάθησης, βαθμολόγησης
 - Προετοιμασία εγχειριδίου, εργαστηριακού εγχειριδίου, εκπαιδευτικού υλικού κ.λπ.
 - Περιγραφή σχεδίων βελτίωσης της διδασκαλίας που αναπτύχθηκαν ή πραγματοποιήθηκαν
6. Συμβολή στο διδακτικό επάγγελμα ή/και στο εκπαιδευτικό ίδρυμά σας
- Δημοσιεύσεις σε εκπαιδευτικά περιοδικά
 - Άρθρα σχετικά με τη διδασκαλία
 - Κριτικές επικείμενων εγχειριδίων
 - Προϋπηρεσία σε εκπαιδευτικές επιτροπές
 - Υποστήριξη σε συναδέλφους σε θέματα διδασκαλίας
 - Εργασία για την αναθεώρηση ή την ανάπτυξη του προγράμματος σπουδών
7. Τιμητικές διακρίσεις, βραβεία ή αναγνωρίσεις
- Βραβεία διδασκαλίας από διάφορους εκπαιδευτικούς φορείς
 - Βραβεία διδασκαλίας από επαγγελματικούς φορείς
 - Προσκλήσεις με βάση τη φήμη της διδασκαλίας σας για παροχή συμβουλών, εργαστηρίων, συγγραφή άρθρων κ.λπ.
 - Αιτήματα για συμβουλές σχετικά με τη διδασκαλία από επιτροπές ή άλλες ομάδες οργανισμών

Γενικές Συμβουλές

- Ξεκινήστε αμέσως! Αφού ολοκληρώσετε τη διδασκαλία ενός μαθήματος, μπορεί να είναι δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να αποκτήσετε πολλά από τα πιθανά στοιχεία ενός portfolio. Έχοντας αυτά τα κομμάτια στη διάθεσή σας καθώς προχωράτε θα κάνει τη συγκρότηση του τελικού σας portfolio πιο απλή.
- Δώστε μια ειλικρινή και ακριβή περιγραφή του εαυτού σας. Μην προσπαθείτε να παρουσιάσετε τον εαυτό σας ως τον ιδανικό εκπαιδευτικό. Φυσικά, δώστε έμφαση στα καλά, αλλά μην αγνοείτε πλήρως και τις αδυναμίες σας.
- Επιλέξτε τις πηγές σας προσεκτικά, αλλά βεβαιωθείτε ότι αντιπροσωπεύουν μια ποικιλία διδακτικών μεθόδων παρά να εστιάζετε σε μία και μόνη. Μια μικρή ομάδα καλά επιλεγμένων κειμένων είναι πιο αποτελεσματική από μια μεγάλη, αφιλόρηστη συλλογή όλων των διδακτικών σας υλικών.
- Χρησιμοποιήστε ταμπέλες για να χωρίσετε τα διάφορα μέρη του portfolio σας και έναν πίνακα περιεχομένων στην αρχή.
- Βεβαιωθείτε ότι κάθε τεκμήριο στο portfolio σας έχει πληροφορίες ως προς το πλαίσιο εφαρμογής και σχετική τεκμηρίωση. Αν προσφέρετε ένα παράδειγμα σχεδίου μαθήματος, για παράδειγμα, φροντίστε να περιγράψετε το θέμα, το ακροατήριο και, εάν έχετε πράγματι αξιοποιήσει το σχέδιο μαθήματος, καθώς και την αξιολόγησή σας για το πόσο καλά πήγε.
- Τίποτα στο portfolio σας δεν πρέπει να υπάρχει χωρίς σχόλιο (Για ποιο μάθημα πρόκειται; Τι υποδεικνύει αυτό για τον τρόπο που διδάσκετε;)



- Συμπεριλάβετε μαθήματα με διάφορους στόχους, τεχνικές και δραστηριότητες. Εμφανίστε μια ποικιλία μεθόδων αξιολόγησης, συμπεριλαμβανομένων σημείων ελέγχου, γραπτά εξετάσεων και σχέδια εργασίας (projects) ή παρουσιάσεις που βαθμολογούνται.
- Παρουσιάστε: Για να τραβήξετε την προσοχή συμπεριλάβετε μια εικόνα (jpeg) ή ένα ευκρινές έγγραφο σε κάθε ενότητα. Ισοδυναμεί με 1000 λέξεις.
- Βάλτε το σε πλαίσιο και τονίστε τα σημεία που θέλετε να δώσει προσοχή ο αναγνώστης. Να είστε περιεκτικοί! Να είστε ακριβείς! (Μια παράγραφος αρκεί.)

Ηλεκτρονικά Portfolios

Πώς διαφέρουν τα ηλεκτρονικά portfolios από τα έντυπα portfolios;

- **Ενισχυμένη προσβασιμότητα:** Ένας από τους στόχους των portfolios είναι η ευαισθητοποίηση του κοινού σχετικά με τη διδασκαλία. Ένα portfolio γίνεται ακόμα πιο προσίτο σε συναδέλφους και σε άλλους με την ανάρτησή του στο διαδίκτυο.
- **Έγγραφα πολυμέσων:** Χάρη στην τεχνολογία τα έγγραφα μπορούν να παρουσιαστούν σε διάφορες μορφές. Ένα σπικάζ ή εκπαιδευτικά προγράμματα υπολογιστών ή κώδικα που έχετε δημιουργήσει είναι μερικά παραδείγματα όσων μπορείτε να συμπεριλάβετε στο portfolio.
- **Μη γραμμική σκέψη:** Το διαδίκτυο διευκολύνει τα διάφορα στοιχεία στο portfolio σας να συσχετίζονται με μη γραμμικούς τρόπους. Μπορεί να είστε σε θέση να σκεφτείτε διαφορετικά για τη διδασκαλία σας αφού περάσετε από τη διαδικασία δημιουργίας ενός portfolio σε αυτό το μη γραμμικό περιβάλλον. Για παράδειγμα, η δημιουργία ενός e-portfolio σας επιτρέπει να σκεφτείτε πώς διάφορα ακροατήρια μπορούν να δουν και να κατανοήσουν τη δουλειά σας. Οι αναγνώστες μπορούν να εξερευνήσουν ένα e-portfolio με διάφορους τρόπους.

ΔΩΡΕΑΝ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΑ PORTFOLIOS (τουλάχιστον κάποιες εκδοχές) ΠΡΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ:

- Journo Portfolio [<https://www.journoportfolio.com/pricing/>]
- Crevado [<https://crevado.com/>]
- Clippings [<https://www.clippings.me/>]
- Mahara [<https://mahara.org/>]
- LinkedIn (not portfolio, but it helps)

Βιβλιογραφία

- Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.
- Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.
- Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.
- CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing
- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an "Iron Bowl"? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315-324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.
- Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.
- Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. *Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation*. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.
- Department of Education and Training, *A Teacher's Guide to Effective Mentoring*, State of Victoria, 2014
https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, “A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers”, Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? *Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.
Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [New teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, “How to be an exceptional mentor teacher”, *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. “Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship”, *Skyward*,
<https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>

Gonser, Sarah. 2022 “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.

Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.

Horneffer, P. 2020. *Implementing a Flipped Classroom in Medical Education*.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525



Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>

Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.

Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.

Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.

Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.

Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.

König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.

Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.

Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.

Križaj, Robert. 2019. Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.

Kyriacou, C., & Kobori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.

Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.

Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.

Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.

Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11*, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).



Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.

Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.

Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]. Fundació Jaume Bofill i Bonal·letra Alcompàs.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397-422.

Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.

Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.

Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.

Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. *Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey*. Retrieved from http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc
Mentoring Guide: a guide for mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).

Middleton, Kate. 2009. *Stress. How to de-Stress Without Doing Less*. Oxford: Lion Hudson.

Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 28, št. 1:102-119.

Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.

Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 813-831.

OECD. 2018. *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. OECD Publishing.

OECD. 2018. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. OECD Publishing.

Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 23-40.

Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology* 34, št. 1:87-98.

Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).

Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. *Policy Analysis for California Education*, PACE.

Pianta, R. 2001. *Student-Teacher Relationship Scale-Short Form*. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*. Spletni vir: https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11_didaktaizgorelost.pdf (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. *American Psychological Association*. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic. Edsurge.

Vieten, Cassandra. 2011. *Mindfulness for Moms: The Basics*. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).

Walker, Matthew. 2017. *Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams*. New York: Scribner.

Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self-Assessment.

Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.

Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.

Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.

Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.

Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

All electronic references retrieved in October 2022.