



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY OF PELOPONNESE

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΛΙΚΟ: ΤΥΠΙΚΗ, ΑΤΥΠΗ ΚΑΙ
ΑΠΟ ΑΠΟΣΤΑΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

**Ο ρόλος του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της
επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων (ΠΕ 70)
σε επίπεδο διδακτικής**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Γκόφη Βασιλική (Α.Μ: 3032201401104)

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Α. Κατσής, Καθηγητής, Επιβλέπων

Γ. Μπαγάκης, Καθηγητής

Α. Τζιμογιάννης, Καθηγητής

Κόρινθος, Φεβρουάριος 2016

Copyright © Βασιλική Γκόφη, 2016

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Συνοτομογραφίες	σ. 6
Πίνακες	σ. 7
Περίληψη	σ. 8
Abstract	σ. 10
Εισαγωγή	σ. 12
1 ^η ΕΝΟΤΗΤΑ : Θεωρητικό πλαίσιο μελέτης	σ. 14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Προσεγγίζοντας την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης και την αναγκαιότητα προώθησής της	σ. 14
1.1 Η αναγκαιότητα της συνεχούς μάθησης των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της επιμόρφωσης.....	σ. 14
1.2 Ο στοχαζόμενος εκπαιδευτικός	σ. 17
1.3 Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών	σ. 18
1.4 Τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών	σ. 21
1.5 Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών και τα μοντέλα επαγγελματικής τους ανάπτυξης.....	σ.23
1.6 Φάσεις επαγγελματικής ανάπτυξης	σ. 25
1.7 Παράγοντες επίδρασης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών	σ. 27

1.8 Στρατηγικές προαγωγής της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών....	σ. 28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : Ο ρόλος των διευθυντών/-τριών στην προαγωγή της επαγγελματικής	
ανάπτυξης των εκπαιδευτικών	σ. 34
2.1 Οι έννοιες της ηγεσίας και του αποτελεσματικού διευθυντή	σ. 34
2.2 Στιλ ηγεσίας	σ. 36
2.3 Το έργο και οι αρμοδιότητες των Ελλήνων διευθυντών σχολικών μονάδων σε σχέση με το εκπαιδευτικό προσωπικό	σ. 40
2.4 Ο ρόλος των διευθυντών σχολικών μονάδων στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών	σ. 42
2.5 Ο νέος ρόλος των διευθυντών και η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη.....	σ. 45
2.6 Η επαγγελματική ανάπτυξη των νέων εκπαιδευτικών: αναγκαιότητα και σχετικά προγράμματα	σ. 47
2.7 Τεχνικές που χρησιμοποιούνται από τους διευθυντές για να επηρεάσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών	σ. 51
2.8 Ο διευθυντής ως μέντορας/καθοδηγητής ή ως άτομο που διευκολύνει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε προγράμματα συμβουλευτικής/καθοδήγησης	σ. 52
2 ^η ΕΝΟΤΗΤΑ: Δήλωση του ερευνητικού προβλήματος και μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας.....	σ. 55

Κεφάλαιο 1 ^ο : Δήλωση ερευνητικού προβλήματος	σ. 55
1.1 Σκοπός έρευνας	σ. 57
1.2 Στόχος έρευνας	σ. 57
1.3 Ερευνητικά ερωτήματα έρευνας	σ. 58
Κεφάλαιο 2 ^ο : Μεθοδολογικό πλαίσιο έρευνας	σ. 60
2.1 Μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας	σ. 60
2.2 Η τεχνική της έρευνας	σ. 60
2.3 Πληθυσμός και διαδικασία επιλογής του δείγματος της έρευνας	σ. 61
2.4 Εγκυρότητα κι αξιοπιστία της έρευνας	σ. 61
2.5 Στοιχεία διεξαγωγής της έρευνας	σ. 62
2.6 Θεματικές έννοιες και κωδικοί ανάλυσης των συνεντεύξεων	σ. 63
3 ^η ΕΝΟΤΗΤΑ: Αποτελέσματα έρευνας	σ. 69
Κεφάλαιο 1 ^ο : Παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας	σ. 69
Διαπιστώσεις – Συμπεράσματα	σ. 83
Βιβλιογραφία	σ. 99
Παράρτημα	σ. 107

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΠΕΚ: Περιφερειακό Επιμορφωτικό Κέντρο

ΤΠΕ: Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

Π.Ε 70: Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (ΠΕ), η συντομογραφία αναφέρεται στο κλάδο των δασκάλων γενικής αγωγής

Ν. Κορινθίας: Νομός Κορινθίας

Α/θμιας Εκπ/σης: Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Β/θμιας Εκπ/σης: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Στοιχεία προϋπηρεσίας και διδακτικής εμπειρίας αναπληρωτών.....	σ. 69
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Αναφερόμενες μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης αναπληρωτών.....	σ. 73
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Παράγοντες που δυσχεραίνουν τις προσπάθειες επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών	σ. 75
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Προτεινόμενες μέθοδοι αναπληρωτών για αξιοποίηση από τους διευθυντές ...	σ. 80

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η βελτίωση της ποιότητας της παρεχόμενης εκπαίδευσης συνδέεται με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Οι ραγδαίες αλλαγές της γνώσης, επιβάλλουν τη συνεχή επιμόρφωση ειδικά των νέων εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζουν ποικίλες διδακτικές δυσκολίες. Η σχολική κουλτούρα, οι ευκαιρίες μάθησης και το στιλ ηγεσίας αποτελούν τρεις σημαντικούς παράγοντες για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης, κυρίως, των νέων εκπαιδευτικών.

Σκοπός της παρούσας μελέτης, αποτελεί η διερεύνηση του ρόλου των διευθυντών των δημοτικών σχολείων στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων. Συγκεκριμένα, διερευνήθηκαν οι απόψεις αναπληρωτριών δασκάλων δημοτικών σχολείων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας, αναφορικά με τις διδακτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και τη συμβολή των διευθυντών στην προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης σε επίπεδο διδασκαλίας. Ειδικότερα, μελετήθηκαν οι διδακτικές δυσκολίες των αναπληρωτριών και η συμβολή των διευθυντών την αντιμετώπισή τους, ο βαθμός προσωπικής επένδυσης των αναπληρωτριών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη, οι παράγοντες και οι άνθρωποι που έχουν επηρεάσει την προσπάθειά τους, η διαμόρφωση κλίματος επαγγελματικής ανάπτυξης εντός σχολείου και οι στρατηγικές επαγγελματικής ανάπτυξης που χρησιμοποιούν οι διευθυντές.

Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, πραγματοποιήθηκαν προσωπικές ημιδομημένες συνεντεύξεις με οχτώ αναπληρώτριες δασκάλες, ύστερα από διεξαγωγή πιλοτικού ελέγχου του πρωτοκόλλου συνέντευξης. Η τεχνική του ελέγχου μελών εξασφάλισε την εγκυρότητα των ευρημάτων της έρευνας, ενώ η λεπτομερής περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας και παρουσίαση των ευρημάτων εξασφαλίζει την αξιοπιστία τους. Η μεταγραφή, κωδικοποίηση και επεξεργασία των ευρημάτων της έρευνας έλαβε χώρα σε αρχεία του word.

Στην παρούσα έρευνα φάνηκε ότι οι αναπληρώτριες δυσκολεύονται να διδάξουν μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, ενώ οι διευθυντές αρκούνται στην παροχή συμβουλών για να τις βοηθήσουν. Ακόμα, βρέθηκε ότι οι αναπληρώτριες συμμετέχουν σε σεμινάρια και επηρεάζονται από συναδέλφους σε θέματα διδακτικής. Τέλος, φάνηκε ότι οι διευθυντές δεν αφιερώνουν χρόνο

στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτριών, άρα η προσωπική προσπάθεια των αναπληρωτριών δε συνδέεται με αντίστοιχες προσπάθειες από την πλευρά των διευθυντών.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική ανάπτυξη, νέοι εκπαιδευτικοί, αναπληρωτές δάσκαλοι, δημοτικά σχολεία, Κορινθία, διευθυντής

The school director's role in the promotion of the deputy teachers' professional development in teaching level

Vasiliki Gofi

ABSTRACT

The improvement of education's quality is linked to the professional development of teachers. Rapid changes of knowledge require continuous training particularly in the case of new teachers who faced varied teaching difficulties. The school culture, the learning opportunities and the leadership style are three important factors to promote the professional development particularly that of new teachers.

The purpose of this study is to investigate the role of primary schools' directors to promote the professional development of deputy teachers. In particular, we investigated the views of deputy teachers who work in primary schools in the prefecture of Corinth (Greece) regarding teaching difficulties and directors' contributions on promoting their professional development in teaching level. Specifically, we studied their teaching difficulties and the directors' contribution to confront them, the degree of deputy teachers' personal investment in professional development, the factors and the people who have influenced their effort, the existence of professional development climate in school and the strategies which directors use to promote the professional development of deputy teachers.

For the purposes of this research, we use personal semi-structured interviews and we contacted a pilot control of the interview protocol. Then, we interviewed eight deputy teachers. The technique of members' control ensured the research findings' validity, and the detailed description of the research process and the detailed presentation of findings ensure their reliability. Finally, we use WORD for the transcription, the coding and the survey's findings' processing.

This research showed that the deputy teachers face difficulties in teaching students with learning difficulties and the directors use advices to help them. Furthermore, it was found that the deputy teachers participate in seminars and are influenced by colleagues in teaching matters. Finally, it seemed that the directors do not devote time to promote the professional development of deputy teachers. Therefore, it seems that the deputy teachers' personal effort are not linked to similar efforts by directors.

Keywords: professional development, new teachers, deputy teachers, elementary schools, school director, Corinth, Greece

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι αλλαγές που συντελούνται σε επίπεδο γνώσης, αλλά και οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές, ασκούν άμεση επίδραση στο ρόλο που καλούνται να διαδραματίσουν οι εκπαιδευτικοί στο σημερινό σχολείο. Στόχος αποτελεί η βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών και η παροχή των κατάλληλων εφοδίων, έτσι ώστε, ως μελλοντικοί πολίτες και εργαζόμενοι, να συμβάλλουν στην ανάπτυξη της χώρας τους σε διάφορα επίπεδα. Για να επιτευχθεί, όμως, το αποτέλεσμα αυτό, θα πρέπει οι εκπαιδευτικοί να μάθουν πώς να μαθαίνουν και να προσαρμόσουν τις μεθόδους τους στη νέα πραγματικότητα. Κάνουμε, λοιπόν, λόγο για επένδυση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Η αναγκαιότητα αυτή είναι ακόμα πιο έντονη στην περίπτωση των νέων εκπαιδευτικών, οι οποίοι, εξαιτίας της απειρίας τους, αντιμετωπίζουν ποικίλες διδακτικές δυσκολίες.

Η παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία ασχολείται με το ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής και τη συμβολή του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην προώθησή της. Η βιβλιογραφική ανασκόπηση του εν λόγω θέματος ανέδειξε τρεις παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν θετικά ή αρνητικά στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων εκπαιδευτικών: τη σχολική κουλτούρα, την ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου και το στιλ ηγεσίας. Η παρούσα εργασία επιδιώκει να αναδείξει τις εμπειρίες και τις απόψεις αναπληρωτών δασκάλων που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας, ως προς τις διδακτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν και το ρόλο που διαδραματίζουν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, αναφορικά με την προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής. Η εστίαση της έρευνας στην περίπτωση των αναπληρωτών δασκάλων και διευθυντών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης πραγματοποιήθηκε, επειδή οι έρευνες που μελετήθηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο της παρούσας εργασίας, εστιάζουν στην πλειοψηφία τους στους νέους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Παράλληλα, κρίθηκε αναγκαίο να απευθυνθούμε σε αναπληρωτές δασκάλους, επειδή, από τη μια, δεν έχουν γίνει μόνιμοι διορισμοί εκπαιδευτικών στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια και, από την άλλη, οι έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα δεν κάνουν διάκριση μεταξύ νεοδιοριζόμενων, αναπληρωτών και ωρομίσθιων, αλλά τους συμπεριλαμβάνουν όλους κάτω από την κοινή

ονομασία «νέοι εκπαιδευτικοί». Επίσης, θεωρήθηκε σκόπιμο να διερευνηθεί ο ρόλος του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων, επειδή βιβλιογραφικά αναδεικνύεται η συμβολή του ως προς τη διαμόρφωση καλού σχολικού κλίματος και ευκαιριών μάθησης εντός του σχολείου. Τα ευρήματα της παρούσας ποιοτικής έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν στο σχεδιασμό επιμορφωτικών προγραμμάτων που θα απευθύνονται σε διευθυντές και στη χάραξη της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής.

Η εργασία διαρθρώνεται σε τρεις ενότητες, οι οποίες χωρίζονται σε κεφάλαια. Η πρώτη ενότητα αποτελείται από το θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας. Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο προσεγγίζεται η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών και η αναγκαιότητα της προώθησής της, ενώ στο δεύτερο κεφάλαιο αναδεικνύεται βιβλιογραφικά ο ρόλος των διευθυντών των σχολικών μονάδων στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Στη δεύτερη ενότητα δηλώνεται το ερευνητικό πρόβλημα της παρούσας μελέτης (1^ο κεφάλαιο) και παρουσιάζεται λεπτομερώς το μεθοδολογικό πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας (2^ο κεφάλαιο). Στην τρίτη ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας, ενώ στο τέλος της παρούσας μελέτης, καταγράφονται οι διαπιστώσεις και τα συμπεράσματά μας, στη βάση του θεωρητικού πλαισίου και των ευρημάτων της έρευνας. Παράλληλα, καταγράφονται ορισμένες βελτιωτικές προτάσεις της υφιστάμενης κατάστασης στα ελληνικά σχολεία και προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος. Η εργασία συνοδεύεται από αναλυτική καταγραφή της χρησιμοποιηθείσας βιβλιογραφίας και παράρτημα στο οποίο περιλαμβάνονται: το πρωτόκολλο συνέντευξης, οι οχτώ συνεντεύξεις με χρωματισμένα αποσπάσματα, τα οποία αντιστοιχούν στους κωδικούς ανάλυσης της έρευνας και τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων κατανεμημένα ανά θεματική ενότητα και κωδικό.

1η ΕΝΟΤΗΤΑ: Θεωρητικό πλαίσιο μελέτης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Προσεγγίζοντας την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης και την αναγκαιότητα της προώθησής της

1.1 Η αναγκαιότητα της συνεχούς μάθησης των εκπαιδευτικών και ο ρόλος της επιμόρφωσης

Η μάθηση αποτελεί μια κοινωνική δραστηριότητα η οποία χαρακτηρίζεται από διάρκεια. Οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν από ειδικούς, από βιβλία και διάφορες πηγές (MacBeath, 2005). Γιατί, όμως, είναι σημαντικό ο εκπαιδευτικός να μαθαίνει συνεχώς; Δεν αρκεί η αρχική του εκπαίδευση στα Παιδαγωγικά Τμήματα και στις «Καθηγητικές Σχολές»;

Σύμφωνα με τη Χάδου (2012), η γνώση ανανεώνεται ραγδαία, ως αποτέλεσμα των εξελίξεων στον τεχνολογικό, οικονομικό και επιστημονικό τομέα, γεγονός που καθιστά την αρχική εκπαίδευση ανεπαρκή. Η ανεπάρκεια της αρχικής εκπαίδευσης σχετίζεται, εκτός των άλλων, και με την εστίασή της, κυρίως, σε θεωρητικά ζητήματα και λιγότερο σε πρακτικά (Κωστανάσιος, 2008). Το μεταβαλλόμενο πλαίσιο, εντός του οποίου η εκπαίδευση παρέχεται, απαιτεί τη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού που θα προσαρμόζεται στις αλλαγές (Παπαναούμ, 2003). Επομένως, η επιμόρφωση έρχεται να συμπληρώσει την ανεπάρκεια της αρχικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών, ως προς την επιστημονική τους προετοιμασία, να την ανανεώσει, να τη βελτιώσει ή να αντικαταστήσει κάποια από τα περιεχόμενά της. Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και η επιμόρφωσή τους αποτελούν δυο αλληλοσυνδεόμενες έννοιες, καθώς η επιμόρφωση διευρύνει τη γνώση της αρχικής εκπαίδευσης, ενώ ο προγραμματισμός των περιεχομένων της αρχικής εκπαίδευσης, επηρεάζεται από τις επιμορφωτικές ανάγκες των εκπαιδευτικών (Ζησιμοπούλου, 2003).

Η αρχική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και η επιμόρφωσή τους απασχολεί έντονα, τα τελευταία χρόνια, τους Διεθνείς Οργανισμούς όπως η UNESCO, ο ΟΗΕ και ο ΟΟΣΑ (Μαυρογιώργος, 1994). Η επιμόρφωση είναι μια από τις διαδικασίες που μπορούν να οδηγήσουν

στη βελτίωση του εκπαιδευτικού, αλλά και στην προσαρμογή του στα νέα δεδομένα που προκύπτουν συνεχώς και στις εκπαιδευτικές αλλαγές, που εισάγονται στο εκπαιδευτικό σύστημα. Άλλωστε, η βελτίωση της κατάρτισης των εκπαιδευτικών θεωρείται ότι μπορεί να συμβάλλει στη βελτίωση, τόσο της ποιότητας, όσο και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης (Δούκας, Βαρβουράκη, Θωμοπούλου, Κούτρα, & Σμυρνωτοπούλου, 2007 · Μαυρογιώργος, 1994). Εκτός των άλλων, όμως, η επιμόρφωση θεωρείται αναγκαία στην περίπτωση των νέων εκπαιδευτικών που δε διαθέτουν πείρα (Μαυρογιώργος, 1994). Ουσιαστικά, η επιμόρφωση συνδέει τη θεωρία και την επιστημονική έρευνα- η γνώση των οποίων αποκτάται, κυρίως, κατά τη διάρκεια της αρχικής τους εκπαίδευσης- με την εκπαιδευτική πράξη. Αναφορικά με την ελληνική περίπτωση, η Ζησιμοπούλου (2003) υποστηρίζει ότι οι Έλληνες εκπαιδευτικοί χρειάζονται συνεχή επιμόρφωση, «εξαιτίας της φύσης της προϋπηρεσιακής εκπαίδευσής τους και εξαιτίας της ανάγκης συνεχούς εκσυγχρονισμού της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισής τους» (Ζησιμοπούλου, 2003, σελ. 181).

Σύμφωνα με την Παπαναούμ (2008), ως επιμόρφωση νοείται κάθε δραστηριότητα που οδηγεί στη μάθηση, η οποία λαμβάνει χώρα, αφού ο εκπαιδευτικός ξεκινήσει να εργάζεται, και μπορεί είτε να είναι οργανωμένη, όπως π.χ η περιοδική, η εισαγωγική, η ταχύρρυθμη ή η ενδοσχολική, είτε να λαμβάνει άτυπη μορφή, όπως π.χ η συνεργατική μάθηση και η έρευνα δράσης. Η επιμόρφωση μπορεί να οδηγήσει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, εάν σχεδιάζεται στη βάση των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων, εάν εκλαμβάνεται ως ζωτικής σημασίας παράγοντας για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και εάν οι στόχοι και το περιεχόμενο της επιμόρφωσης εστιάζουν στις κατά περίπτωση υφιστάμενες ανάγκες των εκπαιδευτικών.

Στις αρχές του 20ου αιώνα, η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών άρχισε να θεωρείται ιδιαίτερος σημαντική για τη βελτίωση της διδασκαλίας των εκπαιδευτικών. Οι συνηθέστερες μορφές της ήταν η περιοδική επιμόρφωση, κατά την οποία οι εκπαιδευτικοί επιμορφώνονταν στο πεδίο της παιδαγωγικής και της διδασκαλίας, χωρίς να εργάζονται κατά τη διάρκεια της επιμόρφωσής τους, και η ταχύρρυθμη επιμόρφωση, όπου οι εκπαιδευτικοί ενημερώνονταν, σε διάστημα ολίγων ημερών, για διάφορα μέτρα και ρυθμίσεις που θα ίσχυαν μελλοντικά (Παπαναούμ, 2003). Από τη δεκαετία, κυρίως, του '80 και έπειτα, οι εξελίξεις στο επιστημονικό πεδίο της Εκπαίδευσης Εκπαιδευτικών οδήγησαν στη σύνδεση της επιμόρφωσής τους με την ιδέα της

επαγγελματικής ανάπτυξής τους. Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών θεωρήθηκε ως κομβικό στοιχείο για τη βελτίωση της εκπαίδευσης και έπαυσε να συνδέεται αποκλειστικά και μόνο με την απόκτηση τυπικών προσόντων, αλλά, αντίθετα, συνδέθηκε με αλλαγές στο πεδίο της διοίκησης και τον επαναπροσδιορισμό του ρόλου κάθε μέλους της σχολικής μονάδας (Παπαναούμ, 2003). Η ενίσχυση του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών, αρχικά, πραγματοποιήθηκε μέσω πρακτικών που προωθούσαν την αναβάθμιση της αρχικής εκπαίδευσης τους και της επιμόρφωσής τους και μέσω της παροχής μεγαλύτερης αυτονομίας, αναφορικά με την άσκηση του εκπαιδευτικού έργου (Καζαμιάς, 1994). Πλέον, όμως, θεωρείται δεδομένο ότι η αρχική εκπαίδευση των μελλοντικών εκπαιδευτικών και η επιμόρφωση των εν ενεργεία εκπαιδευτικών αποτελούν απλώς σημεία μιας διαρκούς διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (Παπαναούμ, 2005). Η επαγγελματική ανάπτυξη ενός εκπαιδευτικού εκκινεί από τις σπουδές του στο Πανεπιστήμιο, αλλά συνεχίζεται μέχρι ο εκπαιδευτικός να πάψει να εργάζεται. Η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού συνδέεται με την άποψη ότι τα άτομα αλλάζουν κατά τη διάρκεια της ζωής του, περνώντας από τη μια φάση ανάπτυξης στην άλλη. Άρα, η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών εμπεριέχει την έννοια της προσωπικής και της κοινωνικής ανάπτυξης. Πρόκειται για μια διαδικασία, η οποία χαρακτηρίζεται από συνέχεια στον χρόνο και αξιοποίηση ποικίλων μεθόδων και μορφών μάθησης (Παπαναούμ, 2003). Η επαγγελματική ανάπτυξη «εμπεριέχει κάθε δραστηριότητα, άτυπη ή συστηματική, ετεροκαθοδηγούμενη ή όχι, η οποία προάγει την επαγγελματική του μάθηση» (Παπαναούμ, 2005, σελ. 86). Από τη δεκαετία του '90 και ύστερα, τονίζεται η αναγκαιότητα να λαμβάνονται υπ' όψιν οι αρχές και οι στόχοι της επαγγελματικής ανάπτυξης τόσο σε επίπεδο αρχικής εκπαίδευσης, όσο και ενδοϋπηρεσιακής εκπαίδευσης, ενώ, παράλληλα, αναγνωρίζεται η μορφωτική αξία διαφόρων πηγών και μεθόδων μάθησης (Παπαναούμ, 2003).

Σύμφωνα με την Παμουκτσόγλου (2003), η ανάγκη για επιμόρφωση των Ελλήνων εκπαιδευτικών οδήγησε στην λειτουργία των Περιφερειακών Επιμορφωτικών Κέντρων (ΠΕΚ) και στην υλοποίηση επιμορφωτικών προγραμμάτων από διάφορους φορείς, όπως τα Πανεπιστήμια. Η ίδρυση και η λειτουργία των ΠΕΚ συνοδεύτηκε με τη διαμόρφωση ενός θεσμικού πλαισίου, το οποίο αναφερόταν στην εισαγωγική ή περιοδική επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, στην υποχρεωτική ή προαιρετική επιμόρφωση, στην επιμόρφωση εντός ή εκτός εργασιακού ωραρίου, στην μακροχρόνια ή βραχύχρονη επιμόρφωση, στην επιμόρφωση με

πολλές μορφές, στην παιδαγωγική επιμόρφωση, στην διετή κατάρτιση των δασκάλων και στη δημιουργία μιας ομάδας επιμορφωτών, οι οποίοι θα επιμορφώνονταν για τον σκοπό αυτό.

1.2 Ο στοχαζόμενος εκπαιδευτικός

Η έννοια του στοχαζόμενου εκπαιδευτικού αποτελεί βασικό στοιχείο της ανάπτυξης του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών. Η εμπειρία των εκπαιδευτικών αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και η συνεχής επιμόρφωσή τους αναδεικνύεται απαραίτητη. Η αξία του στοχασμού, κατά την εκτέλεση του εκπαιδευτικού έργου, αναδεικνύεται από τον J. Dewey το 1910 στο βιβλίο «How we think», ο οποίος κάνει λόγο για «δράση που τη διέπει ο στοχασμός» και λίγο αργότερα, το 1983, από τον D. Schon, ο οποίος αναφέρεται στην ιδέα του «στοχαζόμενου επαγγελματία», βασικά χαρακτηριστικά του οποίου αποτελούν η χρησιμοποίηση θεωριών, που διδάχτηκε στο Πανεπιστήμιο, και η πρακτική εμπειρία. Ο Schon, στο βιβλίο του «The Reflective Practitioner» (1983), αναφέρεται στην έννοια του «στοχασμού κατά τη δράση». Δεδομένου ότι η καθημερινότητα συνεχώς μεταβάλλεται, ο εκπαιδευτικός ως επαγγελματίας, καλείται να προσαρμόζεται στα νέα δεδομένα. Ο στοχασμός αποτελεί προϋπόθεση για να αναπτύξει ο εκπαιδευτικός την ικανότητα της προσαρμογής. Οι εκπαιδευτικοί αντιμετωπίζουν καταστάσεις και προβλήματα, τα οποία απαιτούν έξυπνη και διαφοροποιημένη προσέγγιση, ενώ, όταν έρχονται αντιμέτωποι με τέτοιου είδους καταστάσεις, αξιοποιούν την εμπειρία τους για να τις επιλύσουν και, παράλληλα, στοχάζονται για τον τρόπο δράσης τους (Καλαϊτζοπούλου, 2001). Σύμφωνα με τον Day (2003), ο Schon υποστηρίζει ότι ο στοχασμός κατά τη δράση είναι, εν μέρει συνειδητός, ανεξάρτητα αν εκφράζεται λεκτικά, συμβάλλει στον επαναπροσδιορισμό των υποθέσεων των εκπαιδευτικών για τον τρόπο που μαθαίνουν οι μαθητές και οδηγεί στην άμεση εφαρμογή εναλλακτικών δράσεων. Ο χρόνος που διατίθεται για στοχασμό, καθώς επίσης και το μέχρι πού θα φτάσει ο στοχασμός εξαρτάται από διάφορους παράγοντες. Γενικά, όμως, ο στοχασμός κατά τη δράση δίνει έμφαση στον εντοπισμό ενός προβλήματος και στην επίλυσή του, κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας (Day, 2003).

Εκτός, όμως, από τον στοχασμό κατά τη διάρκεια της πράξης, ο Schon, σύμφωνα με τον Day (2003), αναφέρεται τόσο στον στοχασμό πάνω στη δράση, όσο και στον στοχασμό σχετικά με τη δράση. Αναφορικά με τον στοχασμό πάνω στη δράση, ο στοχασμός πραγματοποιείται πριν και μετά τη δράση. Ο εκπαιδευτικός, σε αυτή την περίπτωση, στέκεται κριτικά απέναντι σε μια

δράση, πριν την υλοποιήσει, αλλά και, αφού την υλοποιήσει, αναλύοντάς την και επαναπροσδιορίζοντάς την, χωρίς να αποκλείεται και η συμβολή ενός τρίτου ατόμου στη διαδικασία του στοχασμού. Αντίστοιχα, στον στοχασμό σχετικά με τη δράση, ο εκπαιδευτικός στοχάζεται πάνω στην πρακτική του και στέκεται κριτικά απέναντί της (Day, 2003).

Η κριτική προσέγγιση του έργου των εκπαιδευτικών, μέσω του στοχασμού σε διάφορα επίπεδα, συμβάλλει στην αναπλαισίωση του έργου τους και, κατά συνέπεια, στην ανάπτυξη των ίδιων των εκπαιδευτικών (Day, 2003).

1.3 Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών

Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την έμφαση των ερευνών στην επαγγελματική κοινωνικοποίηση των εκπαιδευτικών και με έρευνες που, έχοντας κοινωνιολογικό υπόβαθρο, ενδιαφέρονται για την επίδραση των κοινωνικών παραγόντων και ατομικών χαρακτηριστικών στη διαμόρφωση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών (Παπαναούμ, 2003).

Στα μέσα της δεκαετίας του '80 αρχίζει να γίνεται εντονότερο το ενδιαφέρον για μια πιο συστηματική μελέτη της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Η στροφή αυτή εκκινεί από τη συνειδητοποίηση της αξίας που έχει η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της εκπαίδευσης, από τη στιγμή που οι εκπαιδευτικοί είναι εκείνοι, οι οποίοι εφαρμόζουν στην πράξη τις καινοτομίες στην εκπαίδευση και τις εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις. Η έμφαση, ως προς την ανάπτυξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, δίνεται στην ανάπτυξη της ικανότητας των εκπαιδευτικών να προσαρμόζονται στις ραγδαίες αλλαγές της εκπαιδευτικής πραγματικότητας, στην καλλιέργεια της κριτικής προσέγγισης των διδακτικών πρακτικών τους, στο σχεδιασμό κατάλληλων μαθησιακών δραστηριοτήτων και στην εφαρμογή κατάλληλων παιδαγωγικών στρατηγικών (Φωτοπούλου, 2013). Η επαγγελματική ανάπτυξη σχετίζεται με τη δια βίου επιμόρφωση των εκπαιδευτικών η οποία θεωρείται αναγκαία, επειδή η γνώση συνεχώς μεταβάλλεται κι, έτσι, δημιουργούνται νέες ανάγκες, που αφορούν τόσο τα προσόντα των εκπαιδευτικών, όσο και τον ρόλο τους (Δούκας κ. συν., 2007). Η δε ανάγκη για επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών έχει ως βάση την απαίτηση για αύξηση της αποτελεσματικότητάς τους, με σκοπό να βελτιωθούν οι επιδόσεις των μαθητών (Ganser, 2000).

Ιδιαίτερη έμφαση στην αξία της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών δίνεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε) (Δούκας κ. συν., 2007). Η Ε.Ε προωθεί την ανάπτυξη μιας κοινής επαγγελματικής ταυτότητας ανάμεσα στους Ευρωπαίους εκπαιδευτικούς η οποία θα αναφέρεται σε εκπαιδευτικούς που θα προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα της κοινωνίας και της εκπαίδευσης και θα είναι ευέλικτοι. Με άλλα λόγια, θα φροντίζουν για τη δια βίου επαγγελματική τους ανάπτυξη (Δημητρακάκης & Μανιάτης, 2003) Ειδικότερα, απαιτείται από τους εκπαιδευτικούς να συμβάλλουν στην προώθηση νέων μορφών γνώσης, να επανασχεδιάζουν τις διδακτικές τους πρακτικές και τη μαθησιακή διαδικασία στα πλαίσια της τάξης, να ασχολούνται με επιμορφωτικές δραστηριότητες που δε θα πραγματοποιούνται αποκλειστικά στο σχολείο εν ώρα εργασίας, να χρησιμοποιούν τις ΤΠΕ και, τέλος, να είναι εμφανή τα χαρακτηριστικά ενός επιστήμονα επαγγελματία στο έργο τους και στη συμπεριφορά τους (Δούκας κ. συν., 2007). Σύμφωνα με την έκθεση Ευρυδίκη «Αριθμοί Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη» (2013), η συμμετοχή σε δραστηριότητες συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, θεωρείται απαραίτητη για να προαχθεί ένας εκπαιδευτικός, για να αυξηθεί ο μισθός του ή για να πάρει μετάθεση. Τα σχολεία πολλών ευρωπαϊκών χωρών είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν πρόγραμμα συνεχιζόμενης ανάπτυξης για το διδακτικό προσωπικό τους, η συμμετοχή στα οποία είναι υποχρεωτική για τους εκπαιδευτικούς, ενώ, σε κάποιες άλλες χώρες, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί είναι αναγκασμένοι να συμμετέχουν σε προσωπικά προγράμματα. Η χρηματοδότηση για συμμετοχή σε τέτοιου είδους προγράμματα ποικίλλει. Σε κάποιες χώρες η πρόσβαση στις δραστηριότητες είναι ελεύθερη, σε άλλες χώρες το κράτος συμμετέχει ως ένα βαθμό στο κόστος των δραστηριοτήτων π.χ μέσω παροχής επιδομάτων, ενώ, σε κάποιες άλλες χώρες τα ίδια τα σχολεία λαμβάνουν χρηματοδότηση για να καλύψουν τις δαπάνες της συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης.

Η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης είναι πολυσήμαντη (Κωστανάσιος, 2008 · Φωτοπούλου, 2013). Σύμφωνα με τον Day (2003), η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών περιλαμβάνει τις εμπειρίες μάθησης και τις δραστηριότητες, που έχουν σχεδιαστεί, έτσι ώστε να ωφελήσουν τους εκπαιδευτικούς προς τη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης που παρέχουν στην τάξη. Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών εκφράζεται στους προβληματισμούς των εκπαιδευτικών, στα πλαίσια συνεργασιών με άλλους

εκπαιδευτικούς ή επιστήμονες, που διαθέτουν μεγαλύτερη γνώση και πείρα, μέσω διαδικασιών αλληλοπαρατήρησης της διδασκαλίας μεταξύ συναδέλφων, σε συζητήσεις μεταξύ εκπαιδευτικών για θέματα διδακτικά, μαθησιακά, κά και μέσω συμμετοχής σε διαλέξεις, ημερίδες, συνέδρια, κά.

Ο Μαυρογιώργος (2003) θεωρεί, ως βασικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, την αρχική εκπαίδευσή τους, την αυτονομία στην άσκηση του έργου τους, την ενημέρωση και επιμόρφωσή τους σε διάφορα εκπαιδευτικά θέματα. Σημαντικό στοιχείο, επίσης, αποτελεί η θεωρητική θεμελίωση της εμπειρίας τους από την εκπαιδευτική πράξη. Για να επιτύχουν τη θεωρητική πλαισίωση της εμπειρίας τους, θα πρέπει να στοχάζονται και να στέκονται κριτικά απέναντι στις εκπαιδευτικές τους πρακτικές, την εκπαίδευσή τους και την επιμόρφωσή τους και να οδηγούνται σε συνειδητές και τεκμηριωμένες επιλογές (Μαυρογιώργος, 2011).

Σύμφωνα με τους Δημητρακάκη και Μανιάτη (2003), η επαγγελματική ανάπτυξη περιγράφει τις δραστηριότητες και τις διαδικασίες απόκτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων, οι οποίες έχουν ως στόχο, από τη μια να βελτιώσουν το εκπαιδευτικό έργο και, από την άλλη, να συμβάλλουν στην αλλαγή ορισμένων στάσεων των εκπαιδευτικών που σχετίζονται με τη διδακτική και τον ρόλο τους.

Ο Glatthorn (όπ. αναφ. στο Δούκας κ. συν., 2007, σελ. 115) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σχετίζεται με την ανάπτυξή του, η οποία επιτυγχάνεται από έναν συνδυασμό παραγόντων, όπως είναι η εμπειρία και η κριτική προσέγγιση της διδασκαλίας του. Σύμφωνα με τον Δούκα κ. συν. (2007), η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών είναι μια διαδικασία, που χαρακτηρίζεται από συνέχεια και στηρίζεται τόσο σε τυπικές όσο και άτυπες διαδικασίες. Ως τυπική διαδικασία θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε π.χ τη συμμετοχή σε σεμινάρια, ενώ, ως άτυπη, τη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά δίκτυα συνεργασιών. Γενικά, η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών θεωρείται ότι θα πρέπει να έχει ως βάση της το σχολείο και να συνδέεται με καθημερινές δραστηριότητες μέσα σε αυτό. Παράλληλα, πιστεύεται ότι είναι πιο αποτελεσματική, όταν λαμβάνει χώρα στα πλαίσια συνεργασιών εκπαιδευτικών με εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτικών με Σχολικούς Συμβούλους, Διευθυντές, κά. και εκπαιδευτικών με γονείς.

Γενικότερα, αν ανατρέξει κανείς στη βιβλιογραφία, θα συνειδητοποιήσει ότι οι περισσότεροι ορισμοί αναφέρονται στην επαγγελματική ανάπτυξη με την έννοια της βελτίωσης του εκπαιδευτικού, αναφορικά με την άσκηση του επαγγέλματός του. Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών θεωρείται συνεχιζόμενη και μπορεί να είναι τυπική, άτυπη, σχεδιασμένη, ευκαιριακή. Όμως, δεδομένου ότι κάθε εκπαιδευτικός διαφέρει από τον άλλο, οι ανάγκες που προκύπτουν και οι τρόποι αντιμετώπισής τους εξαρτώνται από την προσωπική και επαγγελματική βιογραφία του εκπαιδευτικού (Κωστανάσιο, 2008).

1.4 Τα χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με την Φωτοπούλου (2013), βιβλιογραφικά, εντοπίζονται διάφορα χαρακτηριστικά, που αποδίδονται στην έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών.

Ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά είναι η συνεργασία (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013) και η συμμετοχικότητα, που καθιστούν τους εκπαιδευτικούς ικανούς να ανταλλάσσουν γνώσεις, σκέψεις, ιδέες και εμπειρίες. Με αυτόν τον τρόπο, οι εκπαιδευτικοί καθίστανται ικανοί να αντιμετωπίζουν προβληματικές καταστάσεις (Φωτοπούλου, 2013).

Επίσης, η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σχετίζεται άμεσα με τις επιδόσεις των μαθητών τους. Συγκεκριμένα, η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών εστιάζεται στην προσπάθεια βελτίωσης της μάθησης των μαθητών, μέσω του προβληματισμού για την παιδαγωγική προσέγγιση (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013) που θα πρέπει να ακολουθείται, την ανατροφοδότηση και την κριτική προσέγγιση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, με στόχο την αναπροσαρμογή της διδασκαλίας (Φωτοπούλου, 2013).

Ένα τρίτο χαρακτηριστικό γνώρισμα της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών είναι η διάρκεια (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013) και η συνέχεια (Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Φωτοπούλου, 2013). Διάφορες έρευνες συγκλίνουν στην άποψη ότι, όσος περισσότερος χρόνος αφιερώνεται από τους εκπαιδευτικούς στην ενασχόληση με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, τόσο καλύτεροι γίνονται σε θέματα διδασκαλίας. Παράλληλα, θεωρείται θετικό να παρέχονται συνεχώς ευκαιρίες για επαγγελματική ανάπτυξη, έτσι ώστε να υπάρχει συνέχεια στη δραστηριοποίησή τους (Φωτοπούλου, 2013).

Η αυτοαξιολόγηση (Φωτοπούλου, 2013) και η καλλιέργεια κριτικής σκέψης και αναστοχασμού (Patton, Parker, & Tannehill, 2015), είναι μερικά ακόμα χαρακτηριστικά της αποτελεσματικής επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Η ενασχόληση με

δραστηριότητες αυτοαξιολόγησης επιτρέπει στους εκπαιδευτικούς να στέκονται κριτικά απέναντι στο έργο τους και, αναλύοντας τις πρακτικές τους, να τις τροποποιούν, με στόχο τη βελτίωσή τους (Φωτοπούλου, 2013).

Επιπλέον, η συμμετοχή σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης θα πρέπει να αποτελεί μέρος της καθημερινότητας των εκπαιδευτικών. Η επαγγελματική ανάπτυξη θα πρέπει να συσχετίζεται με την καθημερινό έργο των εκπαιδευτικών και να ενσωματώνονται με φυσικότητα στη σχολική καθημερινότητά τους (Φωτοπούλου, 2013).

Αδιαμφισβήτητα, η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών θα πρέπει, ακόμα, να εξασφαλίζει τη σύνδεση της θεωρίας με την πράξη (Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Φωτοπούλου, 2013). Αυτό σημαίνει ότι, τόσο οι θεωρητικές γνώσεις σχετικά με τη διδασκαλία, τη μάθηση και την ηγεσία, όσο και η εμπειρία, που προκύπτει από τη συμμετοχή σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, θα πρέπει να συνδέονται (Φωτοπούλου, 2013) και οι δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης θα πρέπει να εναρμονίζονται με τα ευρήματα ερευνών, ενώ, παράλληλα, θα πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψιν ο τρόπος με τον οποίο μαθαίνουν οι ενήλικες (Ganser, 2000).

Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών καθοδηγείται από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι θα πρέπει, αρχικά, να προσδιορίζουν τις ανάγκες τους και τα ενδιαφέροντά τους και, στη συνέχεια, να συμμετέχουν ενεργητικά στις όποιες δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης επιλέγουν να ασχοληθούν (Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Φωτοπούλου, 2013).

Παράλληλα, η επαγγελματική ανάπτυξη είναι ενισχυτική προς τον εκπαιδευτικό, αλλά και το σχολικό περιβάλλον. Αυτό σημαίνει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, από τη μια, αφορά τους εκπαιδευτικούς ατομικά ή συλλογικά, και, από την άλλη, δεν παραλείπει να λάβει υπ' όψιν της τις ανάγκες του σχολείου (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013). Σύμφωνα με τον Ganser (2000), η πιο αποτελεσματική επαγγελματική ανάπτυξη είναι εκείνη που προωθεί τη βελτίωση σε ατομικό, συλλογικό και οργανωτικό επίπεδο.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, αποτελεί η απόκτηση, ενίσχυση και εμπάθυνση των γνώσεων των εκπαιδευτικών. Η συμμετοχή σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης συμβάλλει στην απόκτηση νέων γνώσεων από τους εκπαιδευτικούς, οι οποίες αφορούν παιδαγωγικά θέματα και ζητήματα περιεχομένου, όπως για

παράδειγμα η χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση, η εφαρμογή νέων μεθόδων διδασκαλίας, κá. (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013).

Τέλος, η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών «καθοδηγείται βάσει ενός συνεκτικού και μακροπρόθεσμου σχεδίου και αποτελεί μέρος μιας ολοκληρωμένης διαδικασίας για αλλαγή» (Φωτοπούλου, 2013, σελ. 239).

1.5 Ο επαγγελματισμός των εκπαιδευτικών και τα μοντέλα επαγγελματικής τους ανάπτυξης

Σύμφωνα με τον Schratz (2008), η επαγγελματική ανάπτυξη θεωρείται ιδιαίτερα σημαντική στο πεδίο της οικονομίας, όπου εντοπίζονται οι απαρχές της, ενώ όσον αφορά το σχολείο, σχετίζεται με την ικανότητα μιας σχολικής μονάδας να προάγει την ανάπτυξη του προσωπικού της. Στα πλαίσια αυτά, το σχολείο εντοπίζει και αναλύει τις επαγγελματικές ανάγκες των εκπαιδευτικών του, μέσω του/της διευθυντή/-τριας και των εκπαιδευτικών, που αναλαμβάνουν το έργο του προσδιορισμού των εν λόγω αναγκών, με σκοπό τη διαμόρφωση ενός σχεδίου για την προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Η επαγγελματική ανάπτυξη οδηγεί στη μετατόπιση του ενδιαφέροντος των εκπαιδευτικών από την τάξη τους στο σχολείο, όπου εργάζονται, στην αναγνώριση των διαφορετικών επιπέδων ικανοτήτων και ευθυνών και στην προσήλωση σε στόχους. Ο βαθμός αποτελεσματικότητας της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών εξαρτάται από τον τρόπο που κάθε εκπαιδευτικός αντιλαμβάνεται και βιώνει την επαγγελματική ανάπτυξή του και από διάφορους κοινωνικοπολιτισμικούς παράγοντες (Schratz, 2008).

Η επαγγελματική ποιότητα αποδίδεται με τον όρο «επαγγελματισμός» και αποτελεί στόχο της επαγγελματικής ανάπτυξης. Αποτελεί ατομικό χαρακτηριστικό κάθε εκπαιδευτικού και αποτυπώνει τις στάσεις των εκπαιδευτικών για το επάγγελμα. Ο επαγγελματισμός χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις: *επαγγελματική ειδημοσύνη* (συνδυασμός εξειδικευμένων γνώσεων και εμπειριών), *επαγγελματική διάκριση* (ικανότητα εντοπισμού διαφορών ανάμεσα σε ποικίλες καταστάσεις και λήψης κατάλληλης απόφασης) και *επαγγελματισμός* (στον εσωτερικό κόσμο του εκπαιδευτικού ενυπάρχουν αρμονικά επαγγελματικοί ρόλοι, γνώσεις, δεξιότητες, στάσεις, προσωπικές αντιλήψεις και προτεραιότητες). Κάθε διάσταση αναπτύσσεται στα πλαίσια επιμέρους φάσεων (Ματσαγγούρας, 2005).

Η επαγγελματική ανάπτυξη εμφανίζεται μέσω τριών μοντέλων: το *τεχνοκρατικό*, το *ερμηνευτικό* και το *στοχαστικο-κριτικό*. Κάθε μοντέλο προβάλλει διαφορετικές αντιλήψεις περί επαγγελματισμού. Το *τεχνοκρατικό μοντέλο επαγγελματισμού* παρέχει στους άπειρους εκπαιδευτικούς τις οργανωτικές και διδακτικές εκείνες δεξιότητες, που θα τους προφυλάξουν από λάθη στις μεθόδους τους. Παράλληλα, χρησιμεύει και στους έμπειρους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι ενδιαφέρονται για την εισαγωγή καινοτομιών στη διδακτική τους πράξη και την ενσωμάτωση των ΤΠΕ στη διδασκαλία. Οι υποστηρικτές τους θεωρούν ότι το μοντέλο αυτό δίνει τη δυνατότητα μετασχηματισμού της επιστημονικής αλήθειας σε εκπαιδευτική μεθοδολογία. Όμως, γενικότερα, δεν προτείνεται ως αποκλειστικό μοντέλο για την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, καθώς εστιάζει στη μεθοδολογία και υπόκειται σε εξωτερικό έλεγχο, βασιζόμενο στην επίτευξη συγκεκριμένων κριτηρίων. Το *ερμηνευτικό μοντέλο επαγγελματισμού* στηρίζεται στην πεποίθηση ότι η γνώση είναι «κοινωνική κατασκευή, η οποία συντελείται μέσα από την προσωπική εμπλοκή και τη συλλογική ανάλυση αυθεντικών καταστάσεων» (Ματσαγγούρας, 2005, σελ. 76). Δεν παραβλέπει την αναγκαιότητα της ύπαρξης της αντικειμενικής γνώσης, αλλά, αναδεικνύει, κυρίως, την αξία της γνώσης, που προκύπτει από την πράξη και δίνει έμφαση στον ίδιο τον εκπαιδευτικό που παράγει γνώση και βελτιώνεται, αναλύοντας και ερμηνεύοντας διάφορες καταστάσεις. Το *στοχαστικο-κριτικό μοντέλο επαγγελματισμού* αναδεικνύει την αξία του στοχασμού και της συλλογικότητας στην άσκηση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος. Προβάλλει την αναγκαιότητα για ύπαρξη προϋποθέσεων σύγκρισης, αντιπαράθεσης και αξιολόγησης, που θα οδηγήσει σε ανατροφοδότηση. Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειώσουμε ότι τα παραπάνω μοντέλα δεν καλύπτουν τις ανάγκες όλων των εκπαιδευτικών, ούτε καλύπτουν τον ίδιο εκπαιδευτικό σε όλες τις φάσεις της επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Κατά περίπτωση, υιοθετείται το ένα ή το άλλο μοντέλο (Ματσαγγούρας, 2005).

Ο Schratz (2008), με τη σειρά του, εντοπίζει τρία μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης εκπαιδευτικών. Το πρώτο μοντέλο, το *Μοντέλο του «Καταλόγου Αγορών»*, αφορά την ύπαρξη ενός καταλόγου προγραμμάτων επιμόρφωσης, υποχρεωτικού ή προαιρετικού χαρακτήρα, από τον οποίο ο εκπαιδευτικός επιλέγει σε ποιο θα εγγραφεί. Το μοντέλο αυτό κινείται στο πλαίσιο της λογικής προσφοράς και ζήτησης. Στο δεύτερο μοντέλο, το *Μοντέλο του «Καλλιτέχνη»*, οι εκπαιδευτικοί επεκτείνουν τις ικανότητές τους μέσω μιας διαδικασίας δοκιμής-λάθους. Στο

μοντέλο αυτό, οι εκπαιδευτικοί βελτιώνουν τις προσωπικές τους ικανότητες. Στο τρίτο μοντέλο, το Μοντέλο του «Επαγγέλματος», η επαγγελματική ομάδα επιμορφώνεται, επειδή το θεωρεί καθήκον της, έτσι ώστε να αποδίδεται αξία στην εργασία τους. Στην περίπτωση των εκπαιδευτικών δε συνηθίζεται να υπερισχύει ένα μοντέλο επαγγελματικής ανάπτυξης. Οι περισσότερες μεταρρυθμιστικές προσπάθειες δίνουν έμφαση στο σχολείο ως χώρος όπου μπορεί να υπάρξει επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, καθιστώντας ουσιώδη την έννοια της ηγεσίας.

1.6 Φάσεις επαγγελματικής ανάπτυξης

Η επαγγελματική πορεία των εκπαιδευτικών χαρακτηρίζεται από φάσεις εξέλιξης αντίστοιχες με τις φάσεις προσωπικής εξέλιξης. Βέβαια, δεν περνούν όλοι οι εκπαιδευτικοί από τη μία φάση στην άλλη με τον ίδιο τρόπο και την ίδια χρονική στιγμή, αλλά η μετάβασή τους εξαρτάται από προσωπικά χαρακτηριστικά, όπως π.χ προσωπικά ενδιαφέροντα, αξίες, κά, και οργανωτικούς παράγοντες, όπως π.χ ο τρόπος διοίκησης του διευθυντή, το σχολικό κλίμα, κά. (Ματσαγγούρας, 2005).

Η πρώτη φάση, η *Φάση Προσαρμογής* (1-3 χρόνια), αντιπροσωπεύει τα πρώτα χρόνια εργασίας των εκπαιδευτικών, όπου προσπαθούν να συνηθίσουν και να προσαρμοστούν στην πραγματικότητα της σχολικής τάξης, η οποία διαφέρει από την εικόνα που έχουν σχηματίσει για αυτήν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Οι εκπαιδευτικοί σε αυτή τη φάση δεν είναι ικανοί να προβλέψουν μελλοντικές εξελίξεις και να συνδέσουν τη θεωρία με την πράξη. Επομένως, χρειάζονται επιμορφωτική στήριξη σε θέματα προσαρμογής και διαχείρισης της διδασκαλίας και της τάξης τους, όπως π.χ ζητήματα πειθάρχησης, σωστής διαχείρισης του χρόνου, κά. (Ματσαγγούρας, 2005). Ο Day (2003) κάνει λόγο για τη *φάση του εγκαινιασμού της καριέρας*, όπου οι νέοι εκπαιδευτικοί διαμορφώνουν έναν δικό τους ορισμό περί διδασκαλίας και μια εικόνα της αρμόζουσας επαγγελματικής συμπεριφοράς, προσπαθούν να συνδυάσουν το όραμά τους για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με την πράξη και κοινωνικοποιούνται, στα πλαίσια της σχολικής κοινότητας.

Κατά τη δεύτερη φάση, *Φάση Ένταξης* (4-6 χρόνια), οι εκπαιδευτικοί μπορούν να διαχειρίζονται, ως ένα σημείο, θέματα διδασκαλίας και οργάνωσης και καταβάλλουν προσπάθειες για να γίνουν αποδεκτοί από την κοινότητα της σχολικής μονάδας (Ματσαγγούρας,

2005). Στη φάση αυτή, η οποία αναφέρεται και ως φάση σταθεροποίησης, οι εκπαιδευτικοί, νιώθοντας μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση για τις γνώσεις τους, γίνονται αποδεκτοί από τους συναδέλφους τους και σταδιακά εμπλουτίζουν τις διδακτικές τους πρακτικές (Day, 2003). Το σημαντικότερο ζήτημα, που απασχολεί τους εκπαιδευτικούς, είναι ο τρόπος με τον οποίο θα μπορέσουν να ενισχύσουν τη μάθηση όλων των μαθητών τους, εμπλουτίζοντας τις μεθόδους διδασκαλίας τους. Σε αυτή τη φάση οι εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη από επιμόρφωση σε ζητήματα εμπλουτισμού των διδακτικών μεθόδων τους που θα εστιάζουν σε παιδοκεντρικές προσεγγίσεις (Ματσαγγούρας, 2005).

Στην τρίτη φάση, *Φάση Πειραματισμού* (7-11 χρόνια), οι εκπαιδευτικοί πειραματίζονται ως προς τις μεθόδους διδασκαλίας τους (Day, 2003 ; Ματσαγγούρας, 2005), υιοθετούν καινοτόμες προσεγγίσεις και προσπαθούν να συνεργαστούν με συναδέλφους τους (Ματσαγγούρας, 2005). Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, η υποστήριξη των εκπαιδευτικών θα πρέπει να εστιάζει στην απόκτηση τεχνογνωσίας, έτσι ώστε να εφαρμόζονται οι καινοτομίες και οι πειραματισμοί, και στην καλλιέργεια δεξιοτήτων που θα σχετίζονται με τον στοχασμό και τη σωστή επιλογή των χρήσιμων στοιχείων (Ματσαγγούρας, 2005).

Στην τέταρτη φάση, *Φάση της Επαγγελματικής Κρίσης* (12-19 χρόνια), οι εκπαιδευτικοί περνούν κρίση και νιώθουν ματαίωση τόσο για το έργο, που παρέχουν, όσο και για την εκπαίδευση και τις δυνατότητες, που αυτή προσφέρει (Ματσαγγούρας, 2005). Ορισμένοι εκπαιδευτικοί αρχίζουν να μειώνουν τον χρόνο που ασχολούνται με τη δουλειά τους, ενώ κάποιοι άλλοι αναζητούν νέες ευκαιρίες μάθησης που θα τους επιτρέψουν να βελτιωθούν και να επαναπροσδιορίσουν τις πρακτικές και τη διδασκαλία τους (Day, 2003). Στα πλαίσια αυτά, οι εκπαιδευτικοί έχουν ανάγκη από επιμόρφωση που να αφορά νέες διδακτικές προσεγγίσεις, αλλά και τη συμμετοχή τους σε συλλογικές δραστηριότητες (Ματσαγγούρας, 2005).

Στη *Φάση της Επαγγελματικής Ωριμότητας* (20-30 χρόνια), ανάλογα με τον τρόπο και τον βαθμό διαχείρισης της προηγούμενης φάσης, οι εκπαιδευτικοί θα ήταν χρήσιμο να επιμορφώνονται αναφορικά με συλλογικά έργα, ενώ, τέλος, στη *Φάση της Ψυχολογικής Αποστασιοποίησης* (31-35 χρόνια), φτάνοντας προς το τέλος της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, οι εκπαιδευτικοί αποστασιοποιούνται οδεύοντας προς τη συνταξιοδότηση (Ματσαγγούρας, 2005).

1.7 Παράγοντες επίδρασης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με τη Φωτοπούλου (2013), τρεις παράγοντες επιδρούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών: η *ηγεσία*, η *κουλτούρα του σχολείου* και η *ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου*.

Ειδικότερα, όσον αφορά τον πρώτο παράγοντα, ο *ρόλος του διευθυντή του σχολείου* προβάλλεται ως ιδιαίτερα σημαντικός για την προαγωγή της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών που εργάζονται στη σχολική τους μονάδα (Ganser, 2000 ; Κωστανάσιος, 2008 ; Φωτοπούλου, 2013), στην περίπτωση που αναγνωρίζει την αξία της (Φωτοπούλου, 2013), τη διευκολύνει (Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Φωτοπούλου, 2013) και συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς σε θέματα σχεδιασμού, επιλογής περιεχομένου και υλοποίησης των στόχων της επαγγελματικής ανάπτυξής τους (Φωτοπούλου, 2013). Ο ρόλος του ηγέτη στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, τονίζεται, επίσης, από τον Huber (2004), ο οποίος αναφέρει ότι η ανάπτυξη και η βελτίωση του σχολείου, η μετατροπή του σχολείου σε έναν οργανισμό μάθησης, η αποτελεσματικότητα του σχολείου και η καλλιέργεια συνθηκών ανάπτυξης του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών, εξαρτώνται, εκτός των άλλων, και από τον ηγέτη του σχολείου. Σύμφωνα με την Angelle (2006), ο ρόλος του διευθυντή είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την επαγγελματική κοινωνικοποίηση των νέων εκπαιδευτικών. Η επίσκεψη του διευθυντή στις αίθουσες των νέων εκπαιδευτικών, η παροχή ανατροφοδότησης, η συζήτηση αναφορικά με τις πρακτικές που χρησιμοποιούν οι νέοι εκπαιδευτικοί και, γενικότερα, η υποστήριξη που παρέχει ο διευθυντής στους νέους εκπαιδευτικούς, συντελεί στη βελτίωση του εκπαιδευτικού τους έργου και στην παραμονή τους στο επάγγελμα.

Η *σχολική κουλτούρα* αποτελεί τον δεύτερο βασικό παράγοντα άσκησης επίδρασης στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Η σχολική κουλτούρα εμφανίζεται, βιβλιογραφικά, ως ένα σύνολο κοινών πεποιθήσεων, αξιών, παραδόσεων, κανόνων, προσδοκιών μέσα από το οποίο οι εκπαιδευτικοί αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και την πραγματικότητα γύρω τους και στη βάση του οποίου δρουν στα πλαίσια του σχολείου (Φωτοπούλου, 2013) και το οποίο σχετίζεται με το ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο του σχολείου (Jurasaitė-Harbison, 2009). Ο τρόπος που θα συσχετιστούν οι εκπαιδευτικοί με τη σχολική κουλτούρα, εξαρτάται από τις ευκαιρίες άτυπης μάθησης που παρέχει (Jurasaitė-Harbison, 2009). Στην περίπτωση των νέων εκπαιδευτικών, η επίδραση της σχολικής κουλτούρας, ειδικά την πρώτη χρονιά εργασίας τους, είναι καθοριστική. Οι νέοι εκπαιδευτικοί είτε καταφέρνουν να κοινωνικοποιηθούν στο

επάγγελμα και να μυηθούν στο όραμα και στους στόχους του σχολείου, είτε όχι. Χωρίς να προδικάζεται ότι η μύηση στην κουλτούρα του σχολείου συνεπάγεται και απόκτηση των εφοδίων εκείνων που θα μετατρέψουν τον νέο εκπαιδευτικό σε αποτελεσματικό εκπαιδευτικό, αδιαμφισβήτητα, συμβάλλει τόσο στην παραμονή του νέου εκπαιδευτικού στο επάγγελμα, όσο και στην ποιότητα του έργου τους (Angelle, 2006).

Σημαντική, επίσης, έννοια, σχετιζόμενη με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, είναι η έννοια της *ποιότητας του έργου τους* (Φωτοπούλου, 2013). Σύμφωνα με τον Μαυρογιώργο (2011), ο ΟΟΣΑ και η Ε.Ε ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για την ποιότητα των εκπαιδευτικών και προτάσσουν την άποψη ότι, όσο πιο ποιοτική είναι η διδασκαλία, τόσο καλύτερα μαθησιακά αποτελέσματα θα προκύπτουν. Το ζήτημα της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου θεωρείται κομβικό στοιχείο για την επίτευξη καλών επιδόσεων από τους μαθητές. Επομένως, η επένδυση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και η βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης οδηγεί στη βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών (Μαυρογιώργος, 2011). Η ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου συνδέεται, ακόμα, με τη σχολική αποτελεσματικότητα η οποία δίνει έμφαση στη βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών, μέσω της ενίσχυσης της διδασκαλίας και της μάθησης, αλλά και του επαναπροσδιορισμού των εκπαιδευτικών πρακτικών (Φωτοπούλου, 2013).

Η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών εξαρτάται, ακόμα, από το κατά πόσο η επιμόρφωσή τους λαμβάνει υπ' όψιν τις ανάγκες, τα ενδιαφέροντά τους και τις δυνατότητές τους για μάθηση, από τον χαρακτήρα της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης, την ύπαρξη προϋποθέσεων ανάπτυξης της κριτικής σκέψης, έρευνας, επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης εκπαιδευτικών και μαθητών και τη χρήση κατάλληλων εποπτικών μέσων (Χάδου, 2012).

1.8 Στρατηγικές προαγωγής της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

Η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας φέρνει στο φως διάφορες στρατηγικές, που προάγουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Η έρευνα δράσης, η ενδοσχολική επιμόρφωση και η συνεργατική μάθηση αποτελούν τις πιο συνηθισμένες στρατηγικές ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, ενώ έμφαση δίνεται, επίσης, στη συμβουλευτική (mentoring) και στον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας της σχολικής μονάδας αναφορικά με την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (Παπαναούμ, 2003).

Σύμφωνα με τον MacBeath (2005), οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν ευκολότερα κατά την τριβή τους με άλλους εκπαιδευτικούς. Η συνεργασία μεταξύ συναδέλφων είναι μια από τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Οι εκπαιδευτικοί που συνεργάζονται για να επιτύχουν κοινούς στόχους, θεμελιώνουν συναδελφικές σχέσεις οι οποίες ξεπερνούν τα τυπικά πλαίσια και στηρίζονται στην εμπιστοσύνη, στο διάλογο και την ανατροφοδότηση (Patton, Parker, & Tannehill, 2015). Η συνεργασία μεταξύ συναδέλφων η οποία καλλιεργεί θετικό κλίμα στο σχολείο, λαμβάνει χώρα μέσω κοινού σχεδιασμού μαθημάτων, παρατήρησης, συνδιδασκαλίας, συζήτησης, ανταλλαγής απόψεων και ιδεών, αξιολόγησης και ανατροφοδότησης (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Ειδικότερα, η παρατήρηση, που έχει σύστημα, εστίαση και ανατροφοδότηση, συντελεί στην επιτυχή απόκτηση γνώσης από τους εκπαιδευτικούς. Όσο πιο άπειρος είναι ένας εκπαιδευτικός, τόσο μεγαλύτερη προσπάθεια καταβάλλει για να παρατηρήσει τα πάντα γύρω του και να τα ενσωματώσει στη διδασκαλία του. Καθώς, όμως, ο βαθμός εμπειρίας αυξάνεται, η παρατήρηση γίνεται περισσότερο στοχευμένη (MacBeath, 2005). Η αξιολόγηση της διδασκαλίας μεταξύ των συναδέλφων αποτελεί μια από τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για να επιτευχθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Η στρατηγική αυτή υιοθετείται συχνά, επειδή οι συνάδελφοι, έχοντας εμπειρία από την τάξη, μπορούν να βοηθήσουν τους υπόλοιπους να δουν πιο καθαρά ή από διαφορετική οπτική ζητήματα της καθημερινότητά τους στην τάξη (Αποστολόπουλος, 2014 · Δεμερτζή & Μπαγάκης, 2007). Στα πλαίσια της συναδελφικής παρατήρησης, ένας συνάδελφος επισκέπτεται την τάξη ενός άλλου συναδέλφου, κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας, και παρατηρεί πτυχές της διδασκαλίας και της συμπεριφοράς των ατόμων μέσα στην τάξη, οι οποίες διαφεύγουν από τον δάσκαλο της τάξης, όταν διδάσκει. Το ίδιο μπορεί να κάνει κι ο δεύτερος συνάδελφος για τον πρώτο. Επομένως, οι συνάδελφοι συν-ερευνούν την εκπαιδευτική πρακτική και παρέχουν ανατροφοδότηση ο ένας στον άλλον (Δεμερτζή & Μπαγάκης, 2007).

Ο εκπαιδευτικός μπορεί να μάθει, επίσης, από τους μαθητές του. Η αξιολόγηση των εκπαιδευτικών από τους μαθητές είναι, επίσης, μια χρήσιμη μέθοδος επαγγελματικής ανάπτυξης, επειδή, οι δεύτεροι, ερχόμενη σε καθημερινή συναναστροφή με τους πρώτους, μπορούν να εκφράζουν την άποψή τους για ζητήματα διδακτικής (Αποστολόπουλος, 2014) και να αναδεικνύουν καταστάσεις, οι οποίες διαφεύγουν από τους εκπαιδευτικούς (Δεμερτζή &

Μπαγάκης, 2007). Παράλληλα, συμβάλλει στην ενεργοποίηση των μαθητών (Δεμερτζή & Μπαγάκης, 2007). Το να ακούει ένας εκπαιδευτικός όσα οι μαθητές του έχουν να του πουν για τη διδασκαλία και τη μάθηση, μπορεί να οδηγήσει στην αλλαγή των πρακτικών των εκπαιδευτικών, στη βελτίωση της μάθησης των μαθητών και στην αλλαγή του ίδιου του σχολείου (MacBeath, 2005). Μια αντίστοιχη πρακτική είναι η γονική παρατήρηση (Δεμερτζή & Μπαγάκης, 2007).

Η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) των εκπαιδευτικών, κυρίως των λιγότερο έμπειρων, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας προαγωγής της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Πρόκειται για μια διαδικασία, όπου εκπαιδευτικοί με εμπειρία ή γνώσεις σε κάποιον τομέα, στηρίζουν και καθοδηγούν λιγότερο έμπειρους εκπαιδευτικούς (Tomlinson, 2004 ; Χατζηπαναγιώτου, 2012). Οι μέντορες παρέχουν στους νέους και άπειρους εκπαιδευτικούς συμβουλές, υποστήριξη και ανατροφοδότηση (Hopkins-Thompson, 2000). Οι εκπαιδευτικοί, που συμμετέχουν σε μια τέτοιου είδους διαδικασία, αναλαμβάνουν νέους ρόλους, κοινωνικοποιούνται στα πλαίσια του σχολείου, μαθαίνουν να συνεργάζονται, ενισχύουν το εκπαιδευτικό τους έργο και αναπτύσσουν θετικό κλίμα στο σχολείο, που εργάζονται (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Σύμφωνα με τον Tomlinson (2004), υπάρχει διαφορά ανάμεσα στην έννοια της συμβουλευτικής (mentoring) και της καθοδήγησης (coaching), η οποία συμβάλλει και αυτή με τη σειρά της στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Σύμφωνα με την Hopkins-Thompson (2000), η καθοδήγηση (coaching) αποτελεί μορφή της συμβουλευτικής (mentoring), με τη διαφορά ότι η πρώτη εμβαθύνει περισσότερο στο θέμα που απασχολεί τους εκπαιδευτικούς. Σχετίζεται με τη βελτίωση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εκπαιδευτικών εκείνων, οι οποίοι επιθυμούν να αλλάξουν την πρακτική τους, ως αποτέλεσμα του αναστοχασμού πάνω στο έργο τους. Η βελτίωση αυτή αφορά τόσο το εκάστοτε άτομο (εκπαιδευτικό) όσο και τον ίδιο τον οργανισμό (σχολείο). Η καθοδήγηση (coaching) μυεί τα άτομα σε διαδικασίες αναστοχασμού και συνεχούς βελτίωσης στη βάση της συλλογής μαρτυριών (evidences). Η συμβουλευτική (mentoring) σχετίζεται με την παροχή συμβουλών. Αφορά τη σύντομη προσαρμογή του νέου προσωπικού, με σκοπό να περιοριστεί το φαινόμενο της εγκατάλειψης του επαγγέλματος, την απόκτηση βασικών ικανοτήτων από το προσωπικό, έτσι ώστε να υπάρξει αποδοτική ανάπτυξή τους, και τη βελτίωση της επικοινωνίας (Tomlinson, 2004).

Στο πλαίσιο της ενδοσχολικής επιμόρφωσης, πραγματοποιούνται παρουσιάσεις διαφόρων θεματικών, που αφορούν το σχολείο και υποστηρίζουν το εκπαιδευτικό έργο, είτε από τον διευθυντή, είτε από εκπαιδευτικούς, είτε από κάποιον ειδικό στο θέμα που παρουσιάζεται. Μέσω της ενδοσχολικής επιμόρφωσης, οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν να υποστηρίζουν ο ένας το έργο του άλλου, να αλληλοεπηρεάζονται, να επικοινωνούν και να διαμορφώνουν θετικό κλίμα στο σχολείο (Χατζηπαναγιώτου, 2012).

Η συμμετοχή σε έρευνα δράσης μπορεί να συντελέσει και αυτή με τη σειρά της στην ανάπτυξη του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001 ; Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Χατζηπαναγιώτου, 2012). Έρευνα δράσης είναι η μελέτη μιας κατάστασης, έτσι ώστε, οι ενεργούντες στα πλαίσιά της, να βελτιώσουν τη δράση τους. Η συμμετοχή σε έρευνα δράσης έχει ως στόχο να αλλάξει τον τρόπο διδασκαλίας και τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001 ; Χατζηπαναγιώτου, 2012). Υποστηρίζει τους εκπαιδευτικούς στην αντιμετώπιση δυσκολιών στην τάξη και στην εισαγωγή καινοτομιών στη διδακτική πρακτική (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001). Σύμφωνα, όμως, με τον Day (2003), η έρευνα δράσης, εκτός των άλλων, είναι και ένας τρόπος να αναπτυχθούν θεωρίες δράσης που θα λαμβάνουν υπ' όψιν τον ρόλο του σχολείου στην υλοποίηση ή μη μιας δράσης. Διεξάγεται από τους εκπαιδευτικούς, αλλά μπορούν να χρησιμοποιηθούν σύμβουλοι, έτσι ώστε να υποστηριχτεί το έργο των εκπαιδευτικών. Αφορμή για την ενασχόληση με έρευνα δράσης αποτελεί κάποιο ζήτημα πρακτικό που σχετίζεται με την καθημερινή εκπαιδευτική πράξη. Η έρευνα δράσης συμβαδίζει με τις αξίες του σχολείου, αλλά και τις συνθήκες εργασίας των εκπαιδευτικών. Οι μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται, είναι απλές και με μικρό κόστος. Κάθε έρευνα δράσης έχει δικό της χαρακτήρα και, επομένως, δεν υπάρχει ένα κοινό μοντέλο που να χρησιμοποιείται. Γενικά, όμως, η έρευνα δράσης εκκινεί από τον εντοπισμό μιας αφετηρίας, μιας κατάστασης, που αρχικά, δεν είναι αποσαφηνισμένη, αλλά με κατάλληλες ενέργειες, αποσαφηνίζεται στην πορεία. Στη συνέχεια, αναπτύσσονται στρατηγικές δράσης για να λυθεί το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί, οι οποίες και εφαρμόζονται (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001). Οι εκπαιδευτικοί προβληματίζονται για το τι ταιριάζει καλύτερα στο επίπεδο της τάξης τους, ανταλλάσσουν απόψεις περί διδασκαλίας, ερευνούν, πειραματίζονται σε νέες πρακτικές διδασκαλίας και αναστοχάζονται. Ουσιαστικά, αναπτύσσουν την κριτική τους σκέψη και τίθενται κριτικά απέναντι στη στάση τους, στη συμπεριφορά τους, στη δράση τους

(Χατζηπαναγιώτου, 2012). Δεδομένου ότι το πρόβλημα πολλές φορές δε λύνεται αμέσως ή η στρατηγική που υιοθετείται, μπορεί να μην είναι κατάλληλη, οι εκπαιδευτικοί επαναπροσδιορίζουν τη δράση τους και εφαρμόζουν τις αναθεωρημένες στρατηγικές τους. Πρόκειται, δηλαδή, για μια κυκλική διαδικασία (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001), για σπειροειδή μάθηση (Day, 2003). Στο τέλος, μπορούν να παρουσιάσουν τα ευρήματα της έρευνάς τους στους υπόλοιπους συναδέλφους ή να συντάξουν μελέτες περίπτωσης (Altrichter, Posch, & Somekh, 2001). Σημαντικά στοιχεία σε μια έρευνα δράσης είναι η ανάπτυξη ισότιμων σχέσεων μεταξύ των συμμετεχόντων σε αυτήν, η παροχή βοήθειας από έναν κριτικό φίλο, ο οποίος, ερχόμενος από περιβάλλον εκτός σχολείου, μπορεί, αφενός να υποστηρίξει τους εκπαιδευτικούς, και αφετέρου να προσεγγίσει από διαφορετική οπτική το έργο τους, η επιθυμία για στοχασμό και η προθυμία για παροχή υποστήριξης από το περιβάλλον του σχολείου (Day, 2003).

Η συμμετοχή σε πρόγραμμα συλλογικής εσωτερικής αξιολόγησης ή αυτοαξιολόγησης, αν και δεν εστιάζει τόσο πολύ στις πρακτικές μεμονωμένων εκπαιδευτικών, αλλά στη μελέτη της σχολικής μονάδας ως συνόλου, παρόλα αυτά, καλλιεργεί τη συνεργασία και την εμπιστοσύνη μεταξύ των εκπαιδευτικών και το ενδιαφέρον για διερεύνηση πτυχών του εκπαιδευτικού έργου, ενισχύει τη συμμετοχικότητα των εκπαιδευτικών, ενθαρρύνει την ανάπτυξη πρωτοβουλιών, συμβάλλει στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου και των μαθησιακών αποτελεσμάτων (Σολομών, 1999).

Η συμμετοχή σε δίκτυα – κοινότητες μάθησης είναι μια ακόμα στρατηγική που οδηγεί στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (Patton, Parker, & Tannehill, 2015 ; Χατζηπαναγιώτου, 2012). Τα δίκτυα μάθησης αποτελούνται από εκπαιδευτικούς διαφόρων σχολείων. Οι εκπαιδευτικοί αυτοί συνεργάζονται για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα έχοντας στόχο την επίτευξη ενός κοινού σκοπού. Η συμμετοχή σε δίκτυα μάθησης παρέχει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν, να ανταλλάσσουν απόψεις και εμπειρίες και, με αυτόν τον τρόπο, να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλον (Χατζηπαναγιώτου, 2012).

Η δημιουργία συνθηκών επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών αποτελεί, όπως θα δούμε σε επόμενο κεφάλαιο, χαρακτηριστικό των αποτελεσματικών διευθυντών. Οι αποτελεσματικοί διευθυντές οφείλουν να παρέχουν στους εκπαιδευτικούς τους τη δυνατότητα να βελτιώνονται συνεχώς στη διδασκαλία τους. Επομένως, θα πρέπει να τους καθοδηγεί προς την κατεύθυνση αυτή, να τους στηρίζει και να τους παρέχει ανατροφοδότηση. Μια στρατηγική,

που χρησιμοποιούν οι διευθυντές για να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να συνεργάζονται και να δημιουργούν ευκαιρίες μάθησης, είναι η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης απόφασης (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Στη συμμετοχική διαδικασία λήψης αποφάσεων, όλα τα μέλη της σχολικής μονάδας συμμετέχουν στην εξουσία και στη λήψη αποφάσεων. Το μοντέλο της συμμετοχικής διοίκησης στηρίζεται σε δημοκρατικές αρχές και κοινές αξίες ανάμεσα στα μέλη της σχολικής κοινότητας, εκπαιδευτικούς και γονείς, οι οποίοι εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις τους για διάφορα ζητήματα, αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και την ευθύνη για τη δράση τους. Τόσο οι εκπαιδευτικοί, όσο κι οι γονείς, συμμετέχουν σε ομάδες εργασίας και καθορίζουν τους στόχους τους, τα κίνητρά τους και τη διαδικασία αξιολόγησης της επίτευξης των στόχων τους (Μπρίνια, 2012). Σύμφωνα με τους Ανδρέου και Παπακωνσταντίνου (όπ., αναφ. στο Μπρίνια, 2012, σελ. 97-98), η συμμετοχική διοίκηση έχει πολλά πλεονεκτήματα για τους εκπαιδευτικούς. Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί αυξάνουν την αυτοεκτίμησή τους, μαθαίνουν από τους συναδέλφους (κυρίως οι νεότεροι και λιγότερο έμπειροι), αυξάνουν την ειδίκευση και την αποτελεσματικότητά τους, αναπτύσσουν ιδέες και θετικό κλίμα, εφαρμόζουν ομαδικές αποφάσεις, αυξάνουν τα κίνητρα και την επιθυμία τους για συμμετοχή στη βελτίωση του σχολείου και της απόδοσής τους, αναπτύσσουν αίσθημα ευθύνης, συντελούν στην αλλαγή του συστήματος λειτουργία του σχολείου και μαθαίνουν να συζητούν. Ουσιαστικά, μαθαίνουν να συνεργάζονται και να συμμετέχουν στη λήψη απόφασης, γεγονός που τους επιτρέπει να αναπτύσσουν τον επαγγελματισμό τους (Μπρίνια, 2012).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: Ο ρόλος των διευθυντών/-τριών στην προαγωγή της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

2.1 Οι έννοιες της ηγεσίας και του αποτελεσματικού διευθυντή

Η *ηγεσία* είναι μια διαδικασία επιρροής της συμπεριφοράς ενός ή πολλών ατόμων από ένα πρόσωπο, με αποτέλεσμα να συνεργαστούν μαζί του, επειδή το επιθυμούν και όχι επειδή τους επιβάλλεται, έτσι ώστε να επιτύχουν από κοινού έναν ή περισσότερους στόχους (Κουτούζης, 2012 · Ράπτης & Βιτσιλάκη, 2007). Υπάρχουν πολλοί ορισμοί, που προσπαθούν να προσεγγίσουν την έννοια της «*ηγεσίας*» και του «*ηγέτη*». Όλοι οι ορισμοί αποδίδουν τρία κοινά χαρακτηριστικά στην έννοια αυτή. Πρώτον, η ηγεσία αφορά μια διαδικασία επιρροής ατόμων ή ομάδων. Δεύτερον, ο ηγέτης επιτυγχάνει την ενοποίηση των ατόμων ή ομάδων στη βάση συγκεκριμένων επαγγελματικών ή προσωπικών αξιών. Τρίτον, η ηγεσία αφορά την ύπαρξη ενός οράματος για τη σχολική μονάδα (Ράπτης & Βιτσιλάκη, 2007). Σύμφωνα με την Παπαλόη (2012), η εκπαιδευτική ηγεσία σχετίζεται με τον τρόπο ερμηνείας και υλοποίησης των εκπαιδευτικών στόχων, με στόχο τη βελτίωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων και την εύρυθμη λειτουργία του σχολείου, ενώ ο Πασιαρδής (2004) αντιλαμβάνεται την εκπαιδευτική ηγεσία ως έναν από τους παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα ενός σχολείου. Αντίστοιχα, ο ηγέτης είναι το άτομο εκείνο, το οποίο αναδεικνύεται μόνο του, χρησιμοποιεί τη δύναμη που πηγάζει από τα ατομικά του χαρακτηριστικά, εμπνέει, πείθει, εστιάζει στον ανθρώπινο παράγοντα, αφουγκράζεται τους άλλους, περιορίζοντας τη χρήση της επιβολής που απορρέει από τη θέση που κατέχει, είναι έμπιστος, διευκολύνει το προσωπικό, ερευνά και αλλάζει την υφιστάμενη κατάσταση, έχοντας στο μυαλό του τι είναι σωστό, αλλά και κατάλληλο για το μέλλον (Ράπτης & Βιτσιλάκη, 2007). Ουσιαστικά, ο ηγέτης καθοδηγεί, επηρεάζει τη μάθηση στη σχολική τάξη και συμβάλλει στη βελτίωση της διδασκαλία, παρακινώντας τους εκπαιδευτικούς να βελτιώνονται συνεχώς (Κουτούζης, 2012).

Οι έννοιες «*ηγέτης*» και «*διευθυντής*» συχνά θεωρείται ότι ταυτίζονται. Σύμφωνα, όμως, με τον Πασιαρδή (2004), υπάρχει σαφής διαχωρισμός, όπως ακριβώς υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα στις έννοιες «*ηγεσία*» και «*διεύθυνση*», όπου η «*ηγεσία*» περιλαμβάνει τη διοίκηση και τη διεύθυνση του σχολείου, αλλά έχει να κάνει κυρίως με το όραμα του σχολείου, και η

«διεύθυνση» σχετίζεται με τη διευθέτηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών σε ένα σχολείο. Ο ηγέτης, λοιπόν, έχει όραμα για το σχολείο, συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς, τους ενισχύει και τους στηρίζει. Αντίθετα, ο διευθυντής είναι ένα άτομο πλούσιο γνώσεων και εμπειριών, το οποίο εξασφαλίζει την τήρηση των νόμων, δεν αφήνει περιθώρια πρωτοβουλιών στους εκπαιδευτικούς, ούτε περιθώρια ανάπτυξης διαλόγου μεταξύ αυτού και των εκπαιδευτικών και εστιάζει στα αποτελέσματα.

Στην έννοια του *αποτελεσματικού διευθυντή* αποδίδονται πολλά χαρακτηριστικά, αλλά δεν υπάρχουν κοινά κριτήρια για να ομαδοποιηθούν (Κιρκιγιάννη, 2011). Σύμφωνα με τους Ράπτη και Βιτσιλάκη (2007), ο αποτελεσματικός διευθυντής θεωρείται το άτομο εκείνο, το οποίο ενδιαφέρεται για τη διαμόρφωση ενός ποιοτικού κλίματος εργασίας, παρέχει συμβουλές για θέματα διδασκαλίας, συνεργάζεται με το προσωπικό, διατηρεί την τάξη στο χώρο του σχολείου, κάνει σωστή χρήση των μέσων που διαθέτει το σχολείο, διαχειρίζεται κατάλληλα τον χρόνο, επιβραβεύει την επίτευξη στόχων και συμβάλλει στην ενίσχυση της μάθησης (Ράπτης & Βιτσιλάκη, 2007). Η διαμόρφωση θετικού κλίματος θεωρείται ιδιαίτερος σημαντική, γιατί αποτελεί παράγοντα προαγωγής των σχέσεων μεταξύ των μελών της κοινότητας του σχολείου, προώθησης της συνεργασίας και της ανατροφοδότησης μεταξύ των εκπαιδευτικών, εντατικοποίησης των προσπαθειών για βελτίωση της διδασκαλίας, εφαρμογής καινοτομιών, επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων και ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας του σχολείου (Πασιαρδής, 2004). Παράλληλα, ο αποτελεσματικός διευθυντής κατανέμει κατάλληλα στο προσωπικό τις αρμοδιότητες, χειρίζεται τις ανθρώπινες σχέσεις, ενισχύοντας τη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών (Κιρκιγιάννη, 2011 · Πασιαρδής, 2004) και καλλιεργώντας την ιδέα της συλλογικότητας, παρακινεί τους εκπαιδευτικούς να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, επικοινωνεί με τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς και τους μαθητές, προλαμβάνει προβλήματα, χειρίζεται προβληματικές καταστάσεις εντός σχολείου και προετοιμάζει τους εκπαιδευτικούς για την πιθανή άσκηση διοικητικού έργου στο μέλλον (Κιρκιγιάννη, 2011). Αξιοποιεί τις υποδομές, που διαθέτει το σχολείο του (Κουτούζης, 2012 · Πασιαρδής, 2004), γνωρίζει καλά τους εκπαιδευτικούς, που εργάζονται σε αυτό, τους εμπλέκει σε διαδικασίες λήψης απόφασης (Πασιαρδής, 2004 · Χατζηπαναγιώτου, 2012), τους αξιοποιεί κατάλληλα (Κουτούζης, 2012), προωθεί την επαγγελματική τους ανάπτυξη, αλλά και τη δική του (Πασιαρδής, 2004). Αποτελεί το άτομο εκείνο, το οποίο εργάζεται προς την επίτευξη των σκοπών και των στόχων του

σχολείου, προβάλλει το όραμά του για το σχολείο, οριοθετεί το πώς και το πότε στην επίτευξη των στόχων, συνεργάζεται με τα μέλη της κοινότητας του σχολείου και βελτιώνει την κουλτούρα του σχολείου (Πασιαρδής, 2004).

Κατά συνέπεια, ο αποτελεσματικός διευθυντής θα πρέπει να έχει γνώσεις και εμπειρία σε θέματα διοίκησης και δεξιότητες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού (Κιρκιγιάννη, 2011), θα πρέπει να σέβεται τους άλλους, να παρατηρεί και να στοχάζεται σε σχέση με τον εαυτό του και τους άλλους, να ενθαρρύνει και να εξασφαλίζει συνθήκες επαγγελματικές ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς (Παπαλόη, 2012) και, τέλος, να αξιοποιεί την όποια αυτονομία διαθέτει η σχολική του μονάδα, για να συνδυάζει τους στόχους του σχολείου του με τους στόχους της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής (Κουτούζης, 2012).

2.2 Στιλ ηγεσίας

Κατά διαστήματα έχουν διατυπωθεί διάφορες θεωρίες ηγεσίας, αλλά πέντε στιλ ηγεσίας φαίνεται να αναδεικνύονται περισσότερο: η Μετασχηματιστική και η Συναλλακτική Ηγεσία, η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, η Ηγεσία στην υπηρεσία των άλλων, η Θεωρία του Κύκλου Ζωής και η Καθοδηγητική Ηγεσία (Bakay, Kalem, & Slavik, 2010). Αυτό, βέβαια, δε σημαίνει ότι ένα στιλ μπορεί να καλύψει όλες τις ανάγκες, που προκύπτουν, αλλά ο διευθυντής θα πρέπει να επιλέγει και να χρησιμοποιεί στοιχεία από όλα τα στιλ (Κιρκιγιάννη, 2011).

Η *Συναλλακτική Ηγεσία* αφορά τη διευθέτηση καθημερινών γραφειοκρατικών διαδικασιών, τη διαχείριση των υλικών και ανθρώπινων πόρων του σχολείου και την επικοινωνία (Huber, 2004) και στηρίζεται στην ιδέα της ανταμοιβής (Πασιαρδής, 2004). Οι ηγέτες παρατηρούν και εντοπίζουν τις ανάγκες των εκπαιδευτικών οι οποίοι εργάζονται στο σχολείο τους και εξασφαλίζουν τη συμμετοχή τους σε κάποιο έργο μέσω της ικανοποίησης των αναγκών τους (Πασιαρδής, 2004). Υπάρχουν τρία στιλ Συναλλακτικής Ηγεσίας: η *Διοίκηση – κατ’ εξαίρεση – παθητική*, όπου υιοθετούνται πρότυπα συμπεριφοράς, εφόσον υπάρξουν σοβαρά προβλήματα προς επίλυση, η *Διοίκηση – κατ’ εξαίρεση – ενεργητική*, όπου θεσπίζονται πρότυπα συμπεριφοράς, δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε προβληματικές καταστάσεις, που προκύπτουν, και παρακολουθούνται συμπεριφορές και η *εποικοδομητική συναλλακτική ηγεσία*, όπου οριοθετούνται συγκεκριμένοι στόχοι προς επίτευξη και τα αποτελέσματα. που θα πρέπει να

προκύψουν, και παρέχονται συμβουλές, προτάσεις και επιβραβεύσεις προς το προσωπικό (Bakay et al., 2010).

Η *Μετασχηματιστική Ηγεσία* εστιάζει στην έννοια της αλλαγής (Κιρκιγιάννη, 2011 ; Πασιαρδής, 2004)). Ο ηγέτης, στην περίπτωση του δεύτερου στυλ ηγεσίας, ασκεί επίδραση στην κουλτούρα του σχολείου και στη βελτίωσή του, καλλιεργώντας τη συνεργασία, τη δέσμευση στην υλοποίηση κοινών στόχων, τη διαμόρφωση ενός οράματος για το σχολείο, την πίστη (Huber, 2004 ; Yang, 2014) και την ανάγκη συνεχούς μάθησης μεταξύ των εκπαιδευτικών, επιδιώκοντας την αύξηση της παραγωγικότητάς τους και τη βελτίωση των αποτελεσμάτων (Huber, 2004). Η δέσμευση για υλοποίηση κοινών στόχων έρχεται ως αποτέλεσμα της συνεχούς παροχής κινήτρων στους εκπαιδευτικούς και της εμπιστοσύνης, που δείχνει ο διευθυντής, προς το πρόσωπό τους (Yang, 2014). Ο διευθυντής χαρακτηρίζεται από ατομική ευαισθησία, δηλαδή φροντίζει για την κάλυψη των αναγκών των εκπαιδευτικών, αλλά, κυρίως, των εκπαιδευτικών που τίθενται με κάποιο τρόπο στο περιθώριο (Bakay et al., 2010) και μεριμνά για την επίλυση ζητημάτων που απασχολούν τους εκπαιδευτικούς (Yang, 2014). Επίσης, διακρίνεται από πνευματική διέγερση, υπό την έννοια ότι συμβάλλει στην επαναπροσέγγιση ενός παλιού προβλήματος από τους εκπαιδευτικούς, με έναν νέο τρόπο. Καλλιεργεί προσδοκίες για υψηλή απόδοση τόσο στους εκπαιδευτικούς όσο και στους μαθητές, ενώ, ακόμα, αποτελεί πρότυπο για τους εκπαιδευτικούς, ως προς τη συμπεριφορά που εκδηλώνει (Bakay et al., 2010). Η *Μετασχηματιστική Ηγεσία* προβάλλει την αξία της συνεργασίας και της αλληλεξάρτησης για την επίτευξη ενός κοινού στόχου (Κιρκιγιάννη, 2011). Οι στόχοι που επιδιώκεται να καλυφθούν, στα πλαίσια της μετασχηματιστικής ηγεσίας, είναι μακροπρόθεσμοι (Πασιαρδής, 2004). Ο μετασχηματιστικός ηγέτης είναι αμερόληπτος, σωστός κριτής, σύμβουλος, συμπαραστάτης (Κιρκιγιάννη, 2011), καθοδηγητής (Πασιαρδής, 2004), παρέχει κίνητρα (Huber, 2004 ; Yang, 2014) και φροντίζει να παρέχει κατάλληλες ευκαιρίες βελτίωσης στους εκπαιδευτικούς, ανάλογες με τις δυνατότητές τους, οδηγώντας τους, αρχικά, στην επιτυχή ολοκλήρωσή τους και, στη συνέχεια, στη συνέχιση της προσπάθειάς τους να βελτιωθούν, αφού θα έχουν ήδη μια φορά γευτεί την επιτυχία (Yang, 2014). Αναγνωρίζει τη σημασία της βοήθειας κάποιων εκπαιδευτικών στην επίβλεψη των υπόλοιπων και προετοιμάζει τους εκπαιδευτικούς για το έργο αυτό, σχεδιάζει προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης των νέων εκπαιδευτικών στα οποία εμπλέκει έμπειρους εκπαιδευτικούς του σχολείου (Hunter, 2015), κατανέμει κατάλληλα τις

αρμοδιότητες στο προσωπικό, καθορίζει τους στόχους και τον τρόπο, με τον οποίο θα επιτευχθούν, και συναποφασίζει μαζί με το προσωπικό (Κιρκιγιάννη, 2011). Επιπλέον, χαρακτηρίζεται από όραμα για αλλαγή και βελτίωση (Κιρκιγιάννη, 2011 · Πασιαρδής, 2004). Τόσο αυτός, όσο και οι εκπαιδευτικοί, συμμετέχουν από κοινού σε διαδικασίες σχεδιασμού σχεδίων ανάπτυξης του σχολείου, με ξεκάθαρους στόχους προς επίτευξη. Η εμπλοκή σε μια τέτοιου είδους δραστηριότητα βοηθά τους εκπαιδευτικούς να αποκτήσουν ηγετικές δεξιότητες και να μοιραστούν την εξουσία του διευθυντή (Hunter, 2015 ; Yang, 2014), δεδομένου ότι γίνεται συνειδητό ότι από μόνοι τους οι διευθυντές δεν μπορούν να βελτιώσουν το σχολείο, αλλά χρειάζονται τους εκπαιδευτικούς. Τέλος, ο διευθυντής εμπλέκει τους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι διακρίνονται από ηγετικές ικανότητες, στο σχεδιασμό και στην υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης των υπόλοιπων εκπαιδευτικών, αλλά και στην επιλογή νέων εκπαιδευτικών (Hunter, 2015).

Η *Διοίκηση Ολικής Ποιότητας* αποτελεί ένα σύστημα διοίκησης, το οποίο απαιτεί ποιότητα σε όλους τους τομείς και τις δράσεις της σχολικής μονάδας (Παπαλόη, 2012 · Πασιαρδής, 2004). Αφορά τον προγραμματισμό, τις διαδικασίες, αλλά και τα αποτελέσματα. Προϋποθέτει εκπαιδευτικούς και διευθυντές οι οποίοι κατανοούν την ανάγκη για ποιότητα στην εκπαίδευση και εργάζονται συνεχώς για την επίτευξή της. Αυτό συνεπάγεται μια διαρκή ενασχόληση με διαδικασίες αυτοαξιολόγησης της εκπαιδευτικής μονάδας. Η επιτυχής εφαρμογή της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας προϋποθέτει πίστη, όραμα, στόχο, στρατηγική, δέσμευση, στήριξη από τους ιεραρχικά ανώτερους (Παπαλόη, 2012), αφοσίωση, κατανόηση της διαρκούς αλλαγής του περιεχομένου της έννοιας της ποιότητας το οποίο εξαρτάται από τις ανάγκες των «πελατών» (κοινωνία, εκπαιδευτικοί, κά), προσδιορισμό των πελατών και σχεδιασμό για τον εντοπισμό των αναγκών τους (Πασιαρδής, 2004). Προϋποθέτει, επίσης, την ύπαρξη ενός ηγέτη ο οποίος μπορεί να οδηγήσει τον οργανισμό του σχολείου σε αλλαγές, αφού προσδιορίσει, πρώτα, ποιες είναι οι ανάγκες του σχολείου, αντιμετωπίσει τους παράγοντες, που θέτουν εμπόδια στην υλοποίηση των αλλαγών, και καλλιεργήσει το κατάλληλο κλίμα για την επίτευξη των αλλαγών αυτών. Η προώθηση της ομαδικής εργασίας και η καλλιέργεια ενός πλαισίου εμπιστοσύνης θεωρούνται σημαντικές δεξιότητες για έναν αποτελεσματικό ηγέτη (Bakay et al., 2010). Μάλιστα, ο Πασιαρδής (2004) θεωρεί ότι η ομαδική εργασία κι η συνεργασία των μελών του οργανισμού έχουν μεγάλη σημασία για την Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, γιατί βελτιώνουν την ποιότητα της

εκπαίδευσης, και συμβάλλουν σε αλλαγές ως προς την άσκηση της εξουσίας, γιατί αντί να ασκεί εξουσία το άτομο, που βρίσκεται στην κορυφή της πυραμίδας εξουσίας, η εξουσία ασκείται από άτομα, που βρίσκονται στα κατώτερα επίπεδα της πυραμίδας. Παράλληλα, ο ηγέτης συμβάλλει στη συνεχή βελτίωση του σχολείου με τη βοήθεια των εκπαιδευτικών και στην εφαρμογή των στόχων, που τίθενται, με βάση συγκεκριμένα κάθε φορά κριτήρια (Bakay et al., 2010). Σύμφωνα με τον Ζαβλανό (όπ. αναφ. στο Κιρκιγιάννη, 2011, σελ. 99-100), ο ηγέτης στη Διοίκηση Ολικής Ποιότητας θα πρέπει να ανταμείβει, να ενθαρρύνει και να αναγνωρίζει το έργο των εκπαιδευτικών, να διαθέτει δεξιότητες ακρόασης, να διοργανώνει επιμορφωτικά σεμινάρια για τους νέους εκπαιδευτικούς, να σέβεται τη διαφορετικότητα των εκπαιδευτικών και των μαθητών ως προς τον τρόπο μάθησής τους και να αναλαμβάνει την ευθύνη, που πηγάζει από τη θέση του.

Η *Ηγεσία στην υπηρεσία των άλλων* έχει ως βάση την επιθυμία για παροχή βοήθειας σε όσους τη χρειάζονται. Ο ηγέτης, σε αυτή την περίπτωση, έχει διαρκή επικοινωνία με όλα τα μέλη της σχολικής κοινότητας (Bakay et al., 2010).

Η *Θεωρία του Κύκλου Ζωής* χαρακτηρίζεται από τέσσερα στιλ ηγεσίας που προκύπτουν από τον συνδυασμό προθυμίας και ικανότητας των εκπαιδευτικών να ασχοληθούν και να ολοκληρώσουν μια εργασία. Εάν δεν υπάρχει ούτε προθυμία, αλλά ούτε και ικανότητα από την πλευρά των εκπαιδευτικών για την εκτέλεση ενός έργου, κάνουμε λόγο για *στιλ μικρής αποστολής-ασθενούς σχέσης ή αποφασιστικό στιλ ηγεσίας*, επειδή ο ηγέτης καθοδηγεί το έργο των εκπαιδευτικών. Εάν το προσωπικό είναι πρόθυμο, αλλά ανίκανο να επιτελέσει το έργο, τότε αναφερόμαστε στο *στιλ μεγάλης αποστολής-ισχυρούς σχέσης ή συμμετοχικό στιλ ηγεσίας*, όπου ο ηγέτης καθοδηγεί το προσωπικό, δημιουργώντας φιλικές σχέσεις μαζί τους. Στην περίπτωση που το προσωπικό είναι ικανό, αλλά απρόθυμο, τότε το *στιλ ηγεσίας ονομάζεται μικρής αποστολής-ισχυρής σχέσης ή εκποίησης* και ο ηγέτης πείθει το προσωπικό, χωρίς να το καθοδηγεί, να επιτελέσει το έργο, ενώ, τέλος, στο *στιλ μικρής αποστολής-ισχυρής σχέσης ή ανάθεσης*, όπου το προσωπικό είναι ικανό και πρόθυμο, ο ηγέτης αφήνει το προσωπικό να επιτελέσει το έργο είτε παρέχοντάς του μικρή είτε καθόλου καθοδήγηση. Σημαντικό στα παραπάνω στιλ ηγεσίας είναι να ξέρει ο ηγέτης κατά πόσο είναι ή όχι πρόθυμοι και ικανοί οι υπάλληλοι για την άσκηση ενός έργου (Bakay et al., 2010).

Τέλος, στα πλαίσια της *Καθοδηγητικής Ηγεσίας*, ο ηγέτης συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς, προσδιορίζει από κοινού με τους εκπαιδευτικούς τους εκπαιδευτικούς στόχους,

καλλιεργεί υψηλές προσδοκίες, συμβάλλει στη δημιουργία ευκαιριών μάθησης για τους εκπαιδευτικούς και τους μαθητές, παρέχει κίνητρα και πόρους για να επιτευχθεί η μάθηση, αλλά, πάνω από όλα, ο ίδιος ο ηγέτης προσπαθεί να μάθει και να βελτιωθεί, έτσι ώστε να βελτιώσει το σχολείο του και τις μαθητικές επιδόσεις (Bakay et al., 2010).

2.3 Το έργο και οι αρμοδιότητες των Ελλήνων διευθυντών σχολικών μονάδων σε σχέση με το εκπαιδευτικό προσωπικό

Το έργο και οι αρμοδιότητες των διευθυντών σχολικών μονάδων, αναφορικά με το διδακτικό προσωπικό, έτσι όπως ορίζονται από το ΦΕΚ 1340/2002 – Φ. 353.1/324/105657/Δ1/2002, αντανακλούν τον διοικητικό και επιστημονικό- παιδαγωγικό ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το άρθρο 27, ο διευθυντής καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και τους γονείς, έτσι ώστε να θέτουν υψηλούς στόχους και διευκολύνει την επίτευξή τους. Μερικά έτσι ώστε το σχολείο να αποτελεί χώρος επιμόρφωσης για διάφορα διοικητικά, παιδαγωγικά και επιστημονικά ζητήματα και καθοδηγεί όλους τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους, με έμφαση στους νεότερους εκπαιδευτικούς. Παράλληλα, συντονίζει το έργο των εκπαιδευτικών, συνεργάζεται μαζί τους, περιορίζει τις διαφωνίες μεταξύ τους, ενθαρρύνει, εμπνέει και παρέχει κίνητρα στους εκπαιδευτικούς. Δεν παραλείπει να ελέγχει κατά πόσο προχωρούν τα έργα που έχουν αναλάβει οι εκπαιδευτικοί, τους ενισχύει και τους αξιολογεί (<http://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathhkontologio/542-nomothesia-kathikontologio-dieyuhntes-ypodieyuhntes.html>, πρόσβαση στις 7/9/2015).

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 28, ενημερώνει το διδακτικό προσωπικό για την εκπαιδευτική πολιτική και τους στόχους, αλλά και το έργο του σχολείου, διαμορφώνει θετικό κλίμα στο σχολείο και είναι υπεύθυνος για την ανάπτυξη καλών σχέσεων μεταξύ του προσωπικού. Επίσης, ενημερώνει τα νέα μέλη του προσωπικού (νεοδιοριζόμενοι, αναπληρωτές, ωρομίσθιοι) για τα δικαιώματά τους και τις υποχρεώσεις τους και τους χορηγεί αντίγραφα των επίσημων εγγράφων, που αναφέρονται σε αυτά (<http://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathhkontologio/542-nomothesia-kathikontologio-dieyuhntes-ypodieyuhntes.html>, πρόσβαση στις 7/9/2015).

Παράλληλα, το άρθρο 29 ορίζει ότι ο διευθυντής ενημερώνει τον Σύλλογο Διδασκόντων για τις επίσημες αλλαγές της εκπαίδευσης, έτσι όπως προκύπτουν από επίσημα έγγραφα, προωθεί τις αξίες της δημοκρατίας στη λήψη αποφάσεων, καθοδηγεί με παροχή συγκεκριμένων οδηγιών το έργο των εκπαιδευτικών και, τέλος, απευθύνει συστάσεις και ακολουθεί συγκεκριμένη διαδικασία για να πειθαρχήσει τους εκπαιδευτικούς που δεν ανταποκρίνονται στα καθήκοντά τους (<http://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathhkontologio/542-nomothesia-kathikontologio-dieyuhntes-ypodieyuhntes.html>, πρόσβαση στις 7/9/2015).

Το έργο ενός διευθυντή σχολικής μονάδας είναι πολυσύνθετο, αφού έχει πολλές και διαφορετικές αρμοδιότητες, που αφορούν τη διοίκηση και την οικονομική διαχείριση του σχολείου, αλλά και θέματα διδακτικής και παιδαγωγικής. Αυτό σημαίνει ότι κι οι ρόλοι του είναι ποικίλοι. Από τη μια, διακρίνουμε ρόλους που σχετίζονται με τα γραφειοκρατικά θέματα του σχολείου και, από την άλλη, με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Κιρκιγιάννη, 2011).

Αρχικά, ο διευθυντής θα πρέπει να ξέρει πώς να διοικεί, αλλά και πώς να αξιολογεί το εκπαιδευτικό έργο. Ουσιαστικά, αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει, από τη μια, να συντονίζει το ανθρώπινο δυναμικό του σχολείου, άρα θα πρέπει να έχει γνώσεις που να αφορούν τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να τους χειριστεί και να τους καθοδηγήσει, δεξιότητες επικοινωνίας και συνεργασίας και, από την άλλη, να διαχειρίζεται τους υλικούς πόρους του σχολείου. Παράλληλα, θα πρέπει να αξιολογεί το έργο των εκπαιδευτικών, έχοντας ως σκοπό τη βελτίωσή του, σε συνεργασία με τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013).

Ο διευθυντής θα πρέπει, επίσης, να διαμορφώνει κατάλληλο κλίμα μεταξύ των συναδέλφων, έτσι ώστε οι εκπαιδευτικοί να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη λήψη αποφάσεων. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να λειτουργεί ως πρότυπο, να διευκολύνει τη διδασκαλία για να μην υπάρχουν διαμάχες και να καθορίζει πώς πρέπει να φέρονται οι εκπαιδευτικοί. Ακόμα, θα πρέπει να εμπνυχώνει τους εκπαιδευτικούς, για να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013).

Άλλος ένας σημαντικός ρόλος των διευθυντών είναι να εξασφαλίζουν συνθήκες συνεργασίας του σχολείου με την κοινωνία. Ως κοινωνία θα μπορούσαν να θεωρηθούν τα μουσεία, διάφορα πολιτιστικά κέντρα, σύλλογοι, κοινωνικές υπηρεσίες, κ.ά. Στόχος μιας τέτοιου είδους ενέργειας αποτελεί η ανάπτυξη της σχολικής μονάδας, δηλαδή των εκπαιδευτικών και των μαθητών, μέσω της διεύρυνσης των ευκαιριών μάθησης (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013).

Ο διευθυντής διαδραματίζει, επιπλέον, σημαντικό παιδαγωγικό ρόλο, συμβάλλοντας στη δημιουργία σχέσεων μεταξύ του ανθρώπινου δυναμικού του σχολείου που διακρίνεται από διαφορετικά πολιτισμικά χαρακτηριστικά, και κλίματος ηρεμίας για να επιτυγχάνεται το εκπαιδευτικό έργο (Λεμονή & Κολεζάκης, 2013). Τέλος, αποτελεί βασικός παράγοντας που συμβάλλει στην αποτελεσματικότητα του σχολείου και στη βελτίωση της ποιότητας του εκπαιδευτικού έργου.

2.4 Ο ρόλος των διευθυντών σχολικών μονάδων στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών

Οι διευθυντές των σχολείων διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου (Payne & Wolfson 2000) και των επιδόσεων των μαθητών (Payne & Wolfson 2000 ; Price, 2015), μέσω της παροχής ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης στους εκπαιδευτικούς, δεδομένου ότι η βελτίωση και η ενίσχυση των γνώσεων των εκπαιδευτικών επηρεάζει τη μάθηση των μαθητών (Payne & Wolfson 2000 ; Walker & Slear, 2011), και μέσω της διαμόρφωσης θετικών σχέσεων μεταξύ αυτών και των εκπαιδευτικών οι οποίες στηρίζονται στην εμπιστοσύνη και στην παροχή υποστήριξης από τους διευθυντές στους εκπαιδευτικούς (Payne & Wolfson 2000 ; Price, 2015).

Οι Blase και Anderson (όπ. αναφ. στο Day, 2003, σελ. 193-196) διακρίνουν τρία είδη ηγεσίας, που μπορούν άλλοτε περισσότερο κι άλλοτε λιγότερο να συμβάλλουν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών: *την κανονιστική-εκτελεστική, τη διευκολυντική και την ηγεσία που ενδυναμώνει*. Στην κανονιστική – εκτελεστική ηγεσία, οι διευθυντές χρησιμοποιούν τους εκπαιδευτικούς, έτσι ώστε να εκφράσουν το όραμά τους για το σχολείο. Στα πλαίσια αυτού του είδους της ηγεσίας, οι εκπαιδευτικοί δεν ενθαρρύνονται να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που οι ίδιοι θεωρούν σημαντικές. Επομένως, αυτό το είδος της ηγεσίας, στην ουσία, δε συμβάλλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, αλλά μπορεί να οδηγήσει τους εκπαιδευτικούς στο να προβληματιστούν για τεχνικά ζητήματα. Στα πλαίσια της διευκολυντικής ηγεσίας, οι διευθυντές διευκολύνουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, δείχνοντάς τους εμπιστοσύνη αναφορικά με τη διαχείριση ζητημάτων που προκύπτουν στα πλαίσια της τάξης, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων, ενθαρρύνοντάς την ελεύθερη έκφραση απόψεων και την αυτονομία τους,

αναγνωρίζοντας το έργο τους και υποστηρίζοντάς τους με οποιοδήποτε τρόπο κριθεί απαραίτητο. Η ηγεσία που ενδυναμώνει πηγαίνει ένα βήμα παρακάτω. Προωθεί τη συμμετοχικότητα, την ισότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς.

Σύμφωνα με τους Bredeson και Johansson (όπ. αναφ. στο Φωτοπούλου, 2013, σελ. 240-243), υπάρχουν τέσσερις ρόλοι, τους οποίους μπορεί ένας διευθυντής να ασκήσει, έτσι ώστε να συμβάλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών: του *διαχειριστή*, του *υποδειγματικού*, του *ειδήμονα* και του *καθοδηγητή επί των διδακτικών θεμάτων*.

Ειδικότερα, ως προς τον πρώτο ρόλο, δηλαδή του *διαχειριστή*, σύμφωνα με τους Bredeson και Johansson (όπ. αναφ. στο Φωτοπούλου, 2013, σελ. 240-243), ο διευθυντής, συνειδητοποιώντας την αξία και τους σκοπούς της μάθησης, τους υπενθυμίζει συνεχώς, τόσο στους εκπαιδευτικούς και στα παιδιά, όσο και στους γονείς και οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο σχετίζεται με το σχολείο, προσπαθώντας, παράλληλα, να καταστήσει τη μάθηση καθημερινή συνήθεια και στόχο. Επίσης, υπενθυμίζει διαρκώς στους εκπαιδευτικούς ότι, ο βασικότερος σκοπός της δικής τους επαγγελματικής ανάπτυξης, είναι η κατάκτηση της γνώσης από τους μαθητές, την οποία οφείλουν να διευκολύνουν.

Επιπλέον, οι Bredeson και Johansson (όπ. αναφ. στο Φωτοπούλου, 2013, σελ. 240-243), υποστηρίζουν ότι ο διευθυντής καλείται να είναι *υποδειγματικός*. Κάτι τέτοιο σημαίνει ότι μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και τις επιδόσεις των μαθητών, με το να αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση, εφόσον ο ίδιος εμπλέκεται σε διαδικασίες δια βίου μάθησης (Payne & Wolfson, 2000).

Σύμφωνα με τους Bredeson και Johansson (όπ. αναφ. στο Φωτοπούλου, 2013, σελ. 240-243), ο διευθυντής θα πρέπει, ακόμα, να λειτουργεί ως *ειδήμονας*. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να κατέχει γνώσεις για διάφορα ζητήματα όπως τις θεωρίες περί γνώσης και μάθησης, τις μεθόδους διδασκαλίας, τη χρήση των ΤΠΕ στην εκπαίδευση, την αξιολόγηση, τη δια βίου μάθηση, κά., αλλά και να τις χρησιμοποιεί για να ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς και του μαθητές να μάθουν. Μάλιστα, είναι, συχνά, χρήσιμο ο διευθυντής να συμμετέχει στο πρόγραμμα επαγγελματικής ανάπτυξης, που παρακολουθούν οι εκπαιδευτικοί, έτσι ώστε να εμπλουτίσει τις γνώσεις του, να μάθει το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται οι εκπαιδευτικοί και να αποκτήσει μια εικόνα για το πώς μπορεί να διευκολύνει το έργο τους (Hollingsworth, 2012).

Ο τέταρτος ρόλος, τέλος, είναι αυτός του *καθοδηγητή επί των διδακτικών θεμάτων*. Οι Bredeson και Johansson (όπ. αναφ. στο Φωτοπούλου, 2013, σελ. 240-243), υποστηρίζουν ότι ο διευθυντής παρακολουθεί τις αλλαγές στην εκπαίδευση, αλλά και τις ανάγκες των εκπαιδευτικών και, λαμβάνοντας υπ' όψιν τους πόρους που απαιτούνται, καθοδηγεί τους εκπαιδευτικούς σε διδακτικά θέματα όπως τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να επανεξετάσουν τις πρακτικές τους, στη βάση των αλλαγών που συντελούνται, με σκοπό να βοηθήσουν τους μαθητές να μάθουν.

Σύμφωνα με τους Walker και Slear (2011), η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών ενισχύεται από συγκεκριμένες συμπεριφορές των διευθυντών. Ειδικότερα, οι διευθυντές συμβάλλουν στη βελτίωση του έργου των εκπαιδευτικών και, κατ' επέκταση στην επίτευξη καλών επιδόσεων από τους μαθητές, ενθαρρύνοντας τους εκπαιδευτικούς να υλοποιούν εκπαιδευτικές καινοτομίες και να συμμετέχουν στη διαμόρφωση στόχων για το σχολείο, ενημερώνοντάς τους για θέματα που αφορούν το σχολείο, και βοηθώντας τους να προσεγγίσουν το έργο τους ως συνιστώσα μιας από κοινού προσπάθειας βελτίωσης του σχολείου. Παρόλα αυτά, κάθε εκπαιδευτικός είναι διαφορετικός κι, επομένως, οι διευθυντές οφείλουν να προσαρμόζουν τη μεθοδολογία τους, στη βάση των διαφορετικών αναγκών των εκπαιδευτικών.

Οι διευθυντές διαδραματίζουν βασικό ρόλο στην απόφαση των εκπαιδευτικών να ασχοληθούν με δραστηριότητες ηγεσίας και μπορούν να επηρεάσουν την ενασχόληση αυτή είτε θετικά είτε αρνητικά (Birky, Shelton, & Headly, 2006). Η θετική επίδραση, που ασκούν στους εκπαιδευτικούς, αφορά τόσο την αναγνώριση της σημασίας που έχει η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του σχολείου, όσο και της αξίας του ρόλου των εκπαιδευτικών-ηγέτων, οι οποίοι εμπλέκονται σε διαδικασίες μάθησης και βοηθούν τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς να μάθουν. Είναι σημαντικό οι διευθυντές να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να αναλαμβάνουν τον συγκεκριμένο ρόλο (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Gigante & Firestone, 2008 ; Payne & Wolfson, 2000) και να διευκολύνουν τη διαδικασία (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Gigante & Firestone, 2008 ; Hollingworth, 2012 ; Payne & Wolfson, 2000), ελαφρύνοντας τους εκπαιδευτικούς από διοικητικές εργασίες (Gigante & Firestone, 2008 ; Payne & Wolfson, 2000) και εξασφαλίζοντας τον κατάλληλο χρόνο για να λάβει χώρα η διαδικασία (Gigante & Firestone, 2008 ; Hollingworth, 2012 ; Payne & Wolfson, 2000). Παράλληλα, θετικά αποτελέσματα, ως

προς την ενασχόληση των εκπαιδευτικών με τέτοιου είδους δραστηριότητες, προκύπτουν από την προώθηση της συνεργασίας των εκπαιδευτικών (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Κωστανάσιος, 2008 ; Shockley, Watlington, & Felsher 2013), της ενασχόλησής τους με καινοτομίες (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Hollingworth, 2012), της συμμετοχής τους των σε διαδικασίες λήψης απόφασης (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Κωστανάσιος, 2008 ; Shockley, Watlington, & Felsher 2013) και της προετοιμασίας εκπαιδευτικών να αναλάβουν τον ρόλο του ηγέτη (Birky, Shelton, & Headly, 2006 ; Shockley, Watlington, & Felsher 2013). Επίσης, κίνητρα για βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου παρέχονται, μέσω της παροχής ευκαιριών για ομαδική εργασία, συμμετοχής σε κοινότητες μάθησης και ανάληψης ηγετικού ρόλου (Shockley, Watlington, & Felsher, 2013). Αντίθετα, η άρνηση διαμοίρασης της εξουσίας των διευθυντών στους εκπαιδευτικούς, η απουσία ευκαιριών συνεργασίας και η απαξίωση της ενασχόλησης των εκπαιδευτικών με τέτοιου είδους δραστηριότητες, μειώνει τις πιθανότητες συμμετοχής των εκπαιδευτικών στις εν λόγω δραστηριότητες (Birky, Shelton, & Headly, 2006).

2.5 Ο νέος ρόλος των διευθυντών και η ανάγκη για συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη

Σύμφωνα με τους Crowther, Ferguson και Hann (2009), ο ρόλος, που καλούνται να διαδραματίσουν οι διευθυντές του 21^{ου} αιώνα, είναι σαφώς πιο διευρυμένος από αυτόν, που ήδη ασκούν. Στα πλαίσια των αλλαγών, που συντελούνται στον ρόλο τους, οι διευθυντές θα πρέπει να λαμβάνουν υπ' όψιν τους πέντε λειτουργίες, που απαιτείται να εξυπηρετούν.

Αρχικά, οι διευθυντές καλούνται να εγκαθιδρύσουν ένα κοινό όραμα για ποιοτική εκπαίδευση ανάμεσα στα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας, το έργο των οποίων θα εμπνέεται από το όραμα αυτό. Οι διευθυντές θα πρέπει, στα πλαίσια αυτά, να είναι υπομονετικοί, έξυπνοι και να μπορούν να συνεργάζονται (Crowther et al., 2009). Η δεύτερη λειτουργία, που θα πρέπει να εξυπηρετούν οι διευθυντές, είναι η ευθυγράμμιση σημαντικών στοιχείων όπως το όραμα και οι αξίες του σχολείου, οι προσδοκίες των μελών της κοινότητας του σχολείου, οι πόροι, οι παιδαγωγικές πρακτικές και οι στρατηγικές μάθησης, έτσι ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα του σχολείου (Crowther et al., 2009). Οι διευθυντές καλούνται, επίσης, να ενεργοποιούν τους εκπαιδευτικούς τους ως προς την ανάληψη ηγετικών ρόλων, να προωθήσουν τη διαμόρφωση ομάδων που θα συνεργάζονται για την παραγωγή νέας γνώσης, να διευκολύνουν

τη δικτύωση του σχολείου τους με άλλα και να συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ταυτότητας του σχολείου τους, που θα αντικατοπτρίζει την κουλτούρα του και τα ιδιαίτερα πολιτιστικά του στοιχεία (Crowther et al., 2009).

Η επαγγελματοποίηση των διευθυντών προσελκύει όλο και περισσότερο το ενδιαφέρον της ευρωπαϊκής εκπαιδευτικής πολιτικής, δεδομένου ότι οι εξελίξεις εντός κι εκτός σχολείου, έχουν συμβάλει στην αλλαγή των καθηκόντων και του ρόλου των διευθυντών, ο οποίος θεωρείται βασικός παράγοντας βελτίωσης της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης (Karsten, 1994). Οι αλλαγές της κοινωνικής και εκπαιδευτικής πραγματικότητας, απαιτούν την ύπαρξη ενός ηγέτη, ο οποίος θα είναι υπέρμαχος της συνεχούς αλλαγής, θα είναι κάτοχος γνώσεων, που σχετίζονται με τη διδακτική και τη μάθηση, και θα εμπλέκει το διδακτικό προσωπικό στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Petzko, Clark, Valentine, Hackmann, Nori, & Lucas, 2002). Κατ' επέκταση, προβάλλεται ως αναγκαία η συνεχής επιμόρφωση των διευθυντών σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης (Karsten, 1994).

Σύμφωνα με τους Bowers και White (2014), τα προσόντα των εκπαιδευτικών, η κατάρτιση των διευθυντών, η εμπειρία τους ως διευθυντές ή ως βοηθοί διευθυντή και η πρότερη διδακτική εμπειρία στο σχολείο που διευθύνουν, μπορούν να συμβάλλουν, ανάλογα με το πλαίσιο του σχολείου, στην ανάπτυξή του. Γενικά, οι διευθυντές προβάλλουν την ανάγκη να καταρτίζονται σε θέματα, που αφορούν τις ανθρώπινες σχέσεις, τη διαχείριση του προσωπικού, τα προγράμματα σπουδών και την εκπαιδευτική ηγεσία (Petzko, 2008). Ειδικότερα, καθίσταται αναγκαίο να καταρτίζονται αναφορικά με την προώθηση της συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε διαδικασίες λήψης απόφασης, την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και την αξιολόγησή τους, τη διαμοίραση της ηγεσίας (Petzko et al., 2002) την ανάδειξη των ηγετικών ικανοτήτων του προσωπικού (Backor & Gordon, 2015), τον σχεδιασμό προγραμμάτων σπουδών, τον σχεδιασμό έρευνας δράσης, τη συνεργατική μάθηση και τη σύνδεση θεωρίας και πράξης (Backor & Gordon, 2015). Σημαντική θεωρείται, ακόμα, η απόκτηση γνώσεων, αναφορικά με την πολιτιστική πολυμορφία, την αποτελεσματική διδασκαλία, τις διδακτικές και μαθησιακές στρατηγικές και την εκπαιδευτική τεχνολογία (Backor & Gordon, 2015). Επίσης, θεωρείται αναγκαίο οι διευθυντές να αποκτούν επικοινωνιακές δεξιότητες (Backor & Gordon, 2015 ; Petzko et al., 2002), δεξιότητες παρατήρησης, παροχής ανατροφοδότησης και διευκόλυνσης των ομάδων εργασίας των εκπαιδευτικών (Backor & Gordon, 2015), αλλά και γνώσεις, αναφορικά

με την καλλιέργεια ενός θετικού κλίματος στο σχολείο, την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με το προσωπικό, τους μαθητές και τους γονείς (Backor & Gordon, 2015 ; Petzko et al., 2002) και τη σύνδεση σχολείου και τοπικής κοινωνίας (Backor & Gordon, 2015). Για τον λόγο αυτό, τα προγράμματα προετοιμασίας των διευθυντών, θα πρέπει να συνδυάζουν πρακτική εξάσκηση και θεωρητική προετοιμασία. Επίσης, θεωρείται σημαντικό να ενισχυθεί ο θεσμός της συμβουλευτικής καθοδήγησης για τους νέους διευθυντές (Backor & Gordon, 2015 ; Bush & Coleman, 1995 ; Hopkins-Thompson, 2000 ; Petzko et al., 2002) και να παρέχονται ευκαιρίες συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης στους διευθυντές (Backor & Gordon, 2015 ; Petzko et al., 2002), ενώ χρήσιμη θεωρείται, τέλος, η συμμετοχή των διευθυντών σε δίκτυα (Backor & Gordon, 2015).

2.6 Η επαγγελματική ανάπτυξη των νέων εκπαιδευτικών: αναγκαιότητα και σχετικά προγράμματα

Ευρήματα διαφόρων ερευνών συγκλίνουν στην παραδοχή ότι οι επιδόσεις των μαθητών εξαρτώνται, κατά κύριο λόγο, από την ποιότητα της διδασκαλίας των εκπαιδευτικών. Στα πλαίσια αυτά, η υποστήριξη των νέων εκπαιδευτικών με διάφορα εισαγωγικά στο επάγγελμα προγράμματα, καθίσταται ιδιαίτερος σημαντική, τόσο για την παραμονή στο επάγγελμα, όσο και για τη βελτίωση της ποιότητας του έργου τους και τη στήριξη της συνεχούς συμμετοχής τους σε διαδικασίες επαγγελματικής ανάπτυξης (Wong, 2004).

Η επαγγελματική κοινωνικοποίηση, δηλαδή η εκμάθηση των στοιχείων εκείνων, που αφορούν το επάγγελμα, και τα οποία μούν τους νέους εκπαιδευτικούς στην κουλτούρα του σχολείου, επηρεάζουν τόσο την ποιότητα της διδασκαλίας, όσο και την παραμονή στο επάγγελμα (Angelle, 2006). Σύμφωνα με την Έκθεση Ευρυδίκη «Αριθμοί Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη» (2013), οι νέοι εκπαιδευτικοί, συχνά, αντιμετωπίζουν διαφόρων ειδών δυσκολίες τα πρώτα χρόνια της σταδιοδρομίας τους στο επάγγελμα. Διάφορες χώρες εφαρμόζουν, για τον λόγο αυτό, εισαγωγικά προγράμματα επιμόρφωσης, τα οποία παρακολουθούνται μετά τη λήψη του πτυχίου και προβλέπεται να παρέχουν συμπληρωματικές γνώσεις ως προς διάφορους τομείς, υποστήριξη σε κάθε εκπαιδευτικό ξεχωριστά και συμβουλές στους νέους εκπαιδευτικούς. Βέβαια, τα προγράμματα διαφέρουν από χώρα σε χώρα και, επομένως, ποικίλλουν και τα αποτελέσματά τους. Μάλιστα,

σε κάποιες χώρες τα προγράμματα αυτά δεν προβλέπονται σε εθνικό επίπεδο, αλλά επίπεδο σχολικής μονάδας. Η διάρκειά τους κυμαίνεται από αρκετούς μήνες έως δύο χρόνια (συνήθως ένας χρόνος), έχουν, συχνά, υποχρεωτικό χαρακτήρα και οι εκπαιδευτικοί αξιολογούνται στο τέλος των προγραμμάτων, έτσι ώστε να πιστοποιήσουν τις γνώσεις τους. Περιλαμβάνουν συζητήσεις για τα προβλήματα, που συναντούν οι νέοι εκπαιδευτικοί, υποστήριξη στον σχεδιασμό και στην αξιολόγηση των μαθημάτων, επισκέψεις σε αίθουσες διδασκαλίας άλλων εκπαιδευτικών ή άλλων σχολείων (Ευρυδίκη, 2013; Wong, 2004), συμμετοχή σε μαθήματα, εργαστήρια, σεμινάρια (Ingersoll & Smith, 2004), προγράμματα συμβουλευτικής καθοδήγησης (Ευρυδίκη, 2013 ; Ingersoll & Smith, 2004 ; Wong, 2004) ή δίκτυα εκπαιδευτικών (Wong, 2004).

Η σημασία των προγραμμάτων, που εισάγουν τους εκπαιδευτικούς στο επάγγελμα, ως προς την παραμονή των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα ή στο ίδιο σχολείο για την επόμενη σχολική χρονιά (Ingersoll & Smith, 2004 ; Wong, 2004) αλλά και την επαγγελματική ανάπτυξή τους (Wong, 2004), είναι μεγάλη. Μάλιστα, η κουλτούρα του σχολείου και η ύπαρξη κλίματος θετικού προς τη μάθηση των εκπαιδευτικών, στα πλαίσια του σχολείου (Angelle, 2006), καθώς επίσης, το είδος και το πλήθος των ευκαιριών, που τους παρασχέθηκαν για να υποστηρίξουν το έργο τους (Angelle, 2006 ; Hallam et al., 2012 ; Ingersoll & Smith, 2004), όπως η καθοδήγηση από μέντορα, η συνεργασία με άλλους εκπαιδευτικούς, η συμμετοχή σε δίκτυα εκπαιδευτικών, αναφέρονται ως παράγοντες που συμβάλλουν στην παραμονή αυτή (Ingersoll & Smith, 2004), αλλά και στην ενίσχυση της μάθησής τους (Wong, 2004). Άλλωστε, η δυνατότητα των νέων εκπαιδευτικών να λειτουργούν ως ηγέτες στηρίζεται στον βαθμό συμμετοχής τους στη διαδικασία λήψης απόφασης σε θέματα προγραμμάτων σπουδών. Οι νέοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία αυτή, χειρίζονται αποτελεσματικά τη διδακτέα ύλη και χρησιμοποιούν καινοτομίες (Nolan & Palazzolo, 2011).

Η συνηθέστερη μέθοδος εισαγωγικής επιμόρφωσης των νέων εκπαιδευτικών είναι η συμβουλευτική (mentoring) (Ευρυδίκη, 2013), η οποία αποτελεί μέρος των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα (Wong, 2004). Σύμφωνα με την Reyes (2003), η έννοια της συμβουλευτικής (mentoring) προσεγγίζεται βιβλιογραφικά ως μια διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης και ως κοινωνική/πολιτιστική διαδικασία, που εφοδιάζει τα άτομα με γνώσεις, δεξιότητες, αξίες και συμπεριφορές, οι οποίες θεωρούνται απαραίτητες για να γίνουν μέλη μιας

κοινωνικής ομάδας όπως είναι αυτή του σχολείου. Εκπαιδευτικοί με πείρα (Ευρυδίκη, 2013 ; Ingersoll & Smith, 2004), η οποία απορρέει, εκτός των άλλων, από τα χρόνια προϋπηρεσίες τους, και πιθανή σχετική κατάρτιση (Ευρυδίκη, 2013), ορίζονται ως μέντορες των νέων εκπαιδευτικών και τους καθοδηγούν (Ευρυδίκη, 2013 ; Ingersoll & Smith, 2004). Μάλιστα, είναι επωφελές η επιλογή του μέντορα για έκαστο εκπαιδευτικό, να γίνεται με προσοχή, γιατί παρατηρείται το φαινόμενο να ορίζονται μέντορες, εκπαιδευτικοί, οι οποίοι δεν ανήκουν στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης ή δε διδάσκουν το συγκεκριμένο μάθημα, το οποίο διδάσκει ο νέος εκπαιδευτικός (Kardos & Moore – Jonson, 2010). Σύμφωνα με τους Hallam, Nien, Chou, J.M. Hite, & S.J. Hite (2012), οι μέντορες θα πρέπει, εκτός από διδακτική εμπειρία στην ίδια βαθμίδα εκπαίδευσης, να διαθέτουν γνώσεις, αναφορικά με το πρόγραμμα σπουδών. Παράλληλα, θα πρέπει να είναι προσιτοί, έμπιστοι και συνεργάσιμοι, ενώ θα ήταν, ακόμα, χρήσιμο να υποστηρίζουν και να προωθούν τη δημιουργία δικτύων που θα καθοδηγούν τους νέους εκπαιδευτικούς.

Η αποτελεσματικότητα της καθοδήγησης των νέων εκπαιδευτικών αυξάνεται, εφόσον οι μέντορες, δεν ορίζονται αποκλειστικά και μόνο από τον διευθυντή, αλλά αποτελούν μέρος ενός προγράμματος συμβουλευτικής καθοδήγησης, το οποίο, με τη σειρά του, αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου προγράμματος εισαγωγής των εκπαιδευτικών στο επάγγελμα (Wong, 2004) που θα συμπεριλαμβάνει κι άλλες σχετικές δραστηριότητες και θα στοχεύει στην επαγγελματική ανάπτυξή τους (Hallam et al. 2012 ; Wong, 2004). Θα πρέπει στο σημείο αυτό, να αναφέρουμε ότι, σύμφωνα με τους Kardos και Moore-Johnson (2010), υπάρχουν διαφορές στα προγράμματα συμβουλευτικής ανάμεσα στα σχολεία, οι οποίες εντοπίζονται στην αντιστοίχιση του νέου εκπαιδευτικού με τον κατάλληλο εκπαιδευτικό και την ποιοτικότερη αλληλεπίδραση μεταξύ τους. Έτσι, παρατηρείται ότι στα σχολεία, τα οποία βρίσκονται σε πλούσιες περιοχές, δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στη συμβουλευτική των νέων εκπαιδευτικών, συγκριτικά με τα σχολεία σε περιοχές με χαμηλά εισοδήματα.

Οι εκπαιδευτικοί συναντιούνται ανά τακτά χρονικά διαστήματα με τον μέντορα, ο οποίος τους υποστηρίζει σε θέματα σχετικά με τους τρόπους σχεδιασμού ενός μαθήματος, παιδαγωγικά θέματα, κά. και τους παρακολουθεί κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας τους (Ευρυδίκη, 2013). Οι νέοι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται, κυρίως, για προγράμματα καθοδήγησης, τα οποία αφορούν διδακτικά θέματα, ενώ, συχνά, θέτουν προβληματισμούς για ζητήματα πειθάρχησης των

μαθητών ή αξιολόγησής τους (Pogodzinski, 2015), οπότε τα προγράμματα καλό θα ήταν να αναφέρονται σε αυτά τα ζητήματα, δεδομένου ότι, σύμφωνα με τους Kardos και Moore-Johnson (2010), πολλές φορές, δεν εμβαθύνουν σε διδακτικά θέματα.

Τα προγράμματα διαφέρουν ως προς τη διάρκεια, τη συχνότητα των συναντήσεων, τον αριθμό των νέων εκπαιδευτικών που συμμετέχουν, τον σκοπό, την εστίαση στην κατάρτιση των μεντόρων και την έμφαση στη σχέση μέντορα και εκπαιδευτικού που καθοδηγείται (Ingersoll & Smith, 2004). Ένα επίσημο πρόγραμμα συμβουλευτικής ή καθοδήγησης θα πρέπει να υποστηρίζεται οργανωτικά από τον διευθυντή και η επιλογή των ατόμων που συμβουλεύουν ή καθοδηγούν, αλλά και των εκπαιδευτικών που συμβουλεύονται ή καθοδηγούνται, θα πρέπει να γίνεται με προσοχή και στη βάση των δεξιοτήτων που διαθέτουν, της κατάρτισής τους, της επιθυμίας τους να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και της δυνατότητας να συνεργαστούν μεταξύ τους. Επίσης, είναι σημαντικό να έχουν, από την αρχή, ξεκάθαρα οριστεί οι στόχοι, που θα πρέπει να επιτευχθούν και οι οποίοι θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εκπαιδευτικών, ενώ η εξέλιξη των προγραμμάτων θα πρέπει να παρακολουθείται και να αξιολογείται (Hopkins-Thompson, 2000). Η αξιολόγηση των προγραμμάτων πραγματοποιείται από τον διευθυντή του σχολείου, από τον σχολικό σύμβουλο ή από το εκπαιδευτικό συμβούλιο (Ευρυδίκη, 2013).

Ο θεσμός του μέντορα καθιερώθηκε στην Ελλάδα με τον Ν.3848/2010, αλλά δεν εφαρμόστηκε. Άτυπα, βέβαια, εφαρμόζεται σε διάφορα σχολεία, όπου οι νεοδιοριζόμενοι συμβουλεύονται τους πιο έμπειρους για διάφορα ζητήματα. Ο συγκεκριμένος νόμος προέβλεπε τον ορισμό ενός διδακτικά έμπειρου εκπαιδευτικού ως μέντορα του νεοδιόριστου εκπαιδευτικού, ο οποίος έχει ανάγκη καθοδήγησης και υποστήριξης. Το άτομο αυτό θα οριζόταν από τον/τη διευθυντή/-τρια της σχολικής μονάδας και τον/την σχολικό/-ή σύμβουλο (Θεοδώρου & Πετρίδου, 2014).

Τέλος, σύμφωνα με τους D. Bickmore, S. Bickmore, Hart (2005), εξίσου σημαντική μέθοδος, στα πλαίσια των προγραμμάτων εισαγωγής στο επάγγελμα, είναι η συμμετοχή των νέων εκπαιδευτικών σε διεπιστημονικές ομάδες. Η συμμετοχή σε διεπιστημονικές ομάδες εκπαιδευτικών, συντελεί στην υποστήριξη των νέων εκπαιδευτικών, και στην παροχή συμβουλών σε θέματα παιδαγωγικών και διαχείρισης τάξης, αφού τα μέλη της ομάδας

μοιράζονται μεταξύ τους πρακτικές και πληροφορίες. Η μέθοδος αυτή έχει ακόμα μεγαλύτερα οφέλη, όταν συνδυάζεται με άλλες μεθόδους όπως η συμβουλευτική καθοδήγηση.

2.7 Τεχνικές που χρησιμοποιούνται από τους διευθυντές για να επηρεάσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών

Οι διευθυντές έχουν την ικανότητα να επηρεάζουν τον βαθμό αναστοχασμού των εκπαιδευτικών, αναφορικά με τις πρακτικές, που ακολουθούν στην τάξη, ο οποίος θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Η επίδραση αυτή ασκείται με διάφορους τρόπους, όπως είναι η συζήτηση και, ειδικότερα, η διατύπωση προτάσεων, η παροχή ανατροφοδότησης και η διατύπωση συμβουλών και απόψεων. Η διατύπωση προτάσεων από τους διευθυντές στους εκπαιδευτικούς, σε επίσημο ή ανεπίσημο επίπεδο, θα πρέπει να στοχεύει στη βελτίωση του τρόπου διδασκαλίας των εκπαιδευτικών. Η διατύπωση προτάσεων και συστάσεων στους εκπαιδευτικούς, για να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, θα πρέπει να προκύπτει ύστερα από προσεκτική ακρόαση των προβληματισμών των εκπαιδευτικών. Θεωρείται, επίσης, σημαντικό να παρέχονται παραδείγματα και εναλλακτικές προτάσεις στους εκπαιδευτικούς, που θα ενθαρρύνουν την ενασχόληση με νέα πεδία, στα πλαίσια των δυνατοτήτων των εκπαιδευτικών. Ακόμα, θεωρείται χρήσιμο οι διευθυντές να μοιράζονται προσωπικές εμπειρίες με τους εκπαιδευτικούς και να διευκολύνουν τη μάθησή τους μέσω της παροχής βιβλιογραφίας σχετικής με το θέμα, που απασχολεί τους εκπαιδευτικούς, (Blase & Blase, 2000) και της συζήτησης ευρημάτων διαφόρων ερευνών (Payne & Wolfson, 2000).

Η μοντελοποίηση είναι μια ακόμα στρατηγική, η οποία χρησιμοποιείται από τους διευθυντές. Στην πράξη, οι διευθυντές επιδεικνύουν στους εκπαιδευτικούς αποτελεσματικές τεχνικές διδασκαλίας και τρόπους αλληλεπίδρασης με τους μαθητές. Παράλληλα, παρέχουν επιβράβευση αναφορικά με καλές πρακτικές και τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε καινοτόμες δράσεις (Blase & Blase, 2000), ενώ δεν παραλείπουν να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να δοκιμάζουν καινούρια πράγματα (Payne & Wolfson, 2000).

Εκτός, όμως, από τις παραπάνω τεχνικές, οι διευθυντές επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, μέσω της εμβάθυνσης σε διδακτικά και μαθησιακά θέματα, της

προώθησης της συνεργασίας των εκπαιδευτικών, της ανάπτυξης σχέσεων καθοδήγησης, του επανασχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων, της αξιοποίησης των αρχών της εκπαίδευσης ενηλίκων, της συμμετοχής σε έρευνα δράσης (Blase & Blase, 2000), της δικτύωσης του σχολείου με άλλα σχολεία και της ενθάρρυνσης των εκπαιδευτικών να συμμετέχουν σε κοινότητες μάθησης (Payne & Wolfson, 2000).

Οι παραπάνω ενέργειες των εκπαιδευτικών οδηγούν τους εκπαιδευτικούς να προσπαθήσουν περισσότερο, αλλά και να ρισκάρουν, γιατί νιώθουν ότι υποστηρίζονται στο έργο τους (Blase & Blase, 2000).

2.8 Ο διευθυντής ως μέντορας/καθοδηγητής ή ως άτομο που διευκολύνει τη συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε προγράμματα συμβουλευτικής/καθοδήγησης

Η συμβουλευτική (mentoring) αποτελεί μία από τις μεθόδους, που χρησιμοποιούνται παγκοσμίως, για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα τόσο των νέων εκπαιδευτικών όσο και των έμπειρων. Μέσω της συμβουλευτικής (mentoring), η οποία είναι χρονοβόρα (Kelehear, 2003), οι νέοι εκπαιδευτικοί μούνται στην κουλτούρα του σχολείου (Payne & Wolfson, 2000), εξασκούνται στον αναστοχασμό της εμπειρίας τους και εντοπίζουν τις ανάγκες των μαθητών τους (Kelehear, 2003).

Κάθε εκπαιδευτικός βρίσκεται σε διαφορετικό εννοιολογικό επίπεδο, επίπεδο άγχους και προβληματισμού. Τα άτομα (εκπαιδευτικοί), που εργάζονται στον οργανισμό (του σχολείου), περνούν από συγκεκριμένα στάδια, όταν ασχολούνται με κάτι καινούριο: το *στάδιο του προβληματισμού* (stage of concern), το *εννοιολογικό στάδιο* (conceptual level) και το *στάδιο της εξισορρόπησης* (equilibration). Στο πρώτο στάδιο, γεννάται ένας προβληματισμός π.χ για την εισαγωγή μιας εκπαιδευτικής καινοτομίας στη σχολική πρακτική. Ο ηγέτης θα πρέπει να εξασφαλίσει ότι κάθε άτομο (εκπαιδευτικός) έχει κατανοήσει τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσε να διαχειριστεί την αλλαγή και, στη συνέχεια, θα πρέπει να θέσει ερωτήματα στα άτομα για τα πιθανά αποτελέσματα της καινοτομίας στους μαθητές. Στο δεύτερο στάδιο, εξετάζεται κατά πόσο οι εκπαιδευτικοί μπορούν να αναστοχαστούν και να δουν πίσω από το φαίνεσθε. Όσο πιο υψηλό είναι το εννοιολογικό επίπεδο, που φτάνει ένας εκπαιδευτικός, τόσο πιο ευέλικτος και αυτόνομος γίνεται ως επαγγελματίας και μπορεί να μπει στη θέση των

μαθητών, δηλαδή αποκτά την ικανότητα της ενσυναίσθησης. Κάθε εννοιολογικό επίπεδο αντανακλά διαφορετικό στιλ μάθησης των εκπαιδευτικών. Στο τρίτο στάδιο, γίνεται προσαρμογή της καινοτομίας σε αυτό που είναι ήδη γνωστό και χρησιμοποιείται. Δηλαδή, είτε συμβιβάζονται με την καινοτομία, είτε την αφομοιώνουν. Αυτά τα τρία στάδια θα πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν από τον ηγέτη, που χρησιμοποιεί τη μέθοδο της συμβουλευτικής (Kelehear, 2003).

Ο συμβολή του διευθυντή στην επιτυχία ενός προγράμματος συμβουλευτικής (mentoring) είναι σημαντική (Wong, 2004). Σύμφωνα με τον Tomlinson (2004), ο ηγέτης, ως καθοδηγητής (coach), καλείται να αναδείξει από τα άτομα τον καλύτερό τους εαυτό, δηλαδή τις βέλτιστες ιδέες τους και τις καλύτερες πρακτικές τους, δημιουργώντας το κατάλληλο κλίμα για τον σκοπό αυτό. Παράλληλα, θεωρείται σημαντικό να δημιουργεί τις κατάλληλες συνθήκες, έτσι ώστε τα άτομα να αναλαμβάνουν τις ευθύνες τους και να επιλύουν μόνα τους τυχόν προβλήματα που προκύπτουν. Ο ηγέτης, στα πλαίσια αυτά, θα πρέπει να είναι έμπειρος. Οφείλει να ακούει με προσοχή όσα του εμπιστεύονται τα άτομα, που καθοδηγεί, να θέτει τα σωστά ερωτήματα, να είναι ειλικρινής και αμερόληπτος, να χτίζει σχέσεις εμπιστοσύνης με τους καθοδηγούμενους, να τους υποστηρίζει χωρίς να κρίνει, να παρέχει ανατροφοδότηση και κίνητρα και να διαθέτει επικοινωνιακές δεξιότητες. Σύμφωνα, ακόμα, με τους Nolan και Palazzolo (2011), ο διευθυντής, που είτε λειτουργεί ως μέντορας (mentor), είτε επιβλέπει τη διαδικασία συμβουλευτικής (mentoring), είναι χρήσιμο να φέρει τους νέους εκπαιδευτικούς σε επαφή με την έννοια της ηγεσίας, να παρέχει ευκαιρίες αξιοποίησης των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους και να υποστηρίζει τη συνεργασία τους με εκπαιδευτικούς – ηγέτες.

Η άσκηση του ρόλου του μέντορα (mentor) από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας αποτελεί για πολλούς λανθασμένη επιλογή, επειδή ο διευθυντής έχει πολλές ευθύνες και καθήκοντα και δε διαθέτει τον απαραίτητο χρόνο για να εντοπίσει τις ανάγκες κάθε εκπαιδευτικού που εργάζεται στο σχολείο και να τον καθοδηγήσει να ξεπεράσει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Ως απάντηση σε αυτούς τους προβληματισμούς, προτείνεται η εγκαθίδρυση, από τον διευθυντή του σχολείου, δικτύων μεταξύ του προσωπικού, που θα μοιράζονται την ηγεσία του διευθυντή (Kelehear, 2003). Σύμφωνα με τον Tomlinson (2004), η καθοδήγηση (coaching) μεταξύ συναδέλφων ενθαρρύνει τους εκπαιδευτικούς να συνεργαστούν, με σκοπό να αναπτυχθούν επαγγελματικά, μέσω της βελτίωσης της διδασκαλίας και της μάθησης.

Κλείνοντας το παρόν κεφάλαιο, θα λέγαμε ότι οι διευθυντές έχουν τη δυνατότητα να επηρεάζουν, έμμεσα ή άμεσα, τόσο το περιεχόμενο, όσο και τη συχνότητα των αλληλεπιδράσεων μεταξύ του μέντορα (mentor) και των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν στη διαδικασία της συμβουλευτικής (mentoring). Με άλλα λόγια, οι διευθυντές μπορούν να επηρεάσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, ανάλογα με τον τρόπο που διαμορφώνουν το εργασιακό περιβάλλον του σχολείου. Οι επιδράσεις, που ασκούν οι διευθυντές στην εν λόγω διαδικασία, αφορούν πολλούς τομείς. Αρχικά, επιλέγουν το άτομο το οποίο θα λειτουργήσει ως μέντορας και, αν χρειαστεί, τον εκπαιδεύουν κατάλληλα, ενώ δεν παραλείπουν να παρακολουθούν τις σχέσεις συμβούλου (mentor)-συμβουλευόμενου (mentee) και να αξιολογούν το πρόγραμμα συμβουλευτικής (mentoring), στο οποίο συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί. Τέλος, διαχειρίζονται ζητήματα που σχετίζονται με τον χρόνο, κατά τον οποίο θα λαμβάνει χώρα η διαδικασία, έχοντας ως στόχο να τη διευκολύνουν, κατανέμουν κατάλληλα τον φόρτο εργασίας στους εκπαιδευτικούς που πολλές φορές σχετίζεται με διοικητικές εργασίες για να παρέχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο στους εκπαιδευτικούς να συμμετέχουν στο πρόγραμμα και παρέχουν τα κατάλληλα μέσα για την ομαλή διεξαγωγή της διαδικασίας (Pogodzinski, 2015). Μάλιστα, σύμφωνα με τον Pogodzinski (2015), οι αρχάριοι εκπαιδευτικοί κρίνουν τις ενέργειες των διευθυντών σημαντικές για να συνεχίσουν να παρακολουθούν με την ίδια συχνότητα το πρόγραμμα συμβουλευτικής (mentoring).

2^η ΕΝΟΤΗΤΑ: Δήλωση του ερευνητικού προβλήματος και μεθοδολογικό πλαίσιο της έρευνας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Δήλωση του ερευνητικού προβλήματος

Ένας από τους παράγοντες, που επιδρούν στη βελτίωση της ποιότητας της σχολικής εκπαίδευσης, αποτελεί ο βαθμός προαγωγής της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (Φωτοπούλου, 2013), η οποία σχετίζεται με τη δια βίου επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, στη βάση των αναγκών που προκύπτουν, λόγω των συνεχών αλλαγών σε επίπεδο γνώσης (Δούκας κ. συν., 2007). Δεδομένου ότι οι επιδόσεις των μαθητών εξαρτώνται άμεσα από την ποιότητα της διδασκαλίας των εκπαιδευτικών (Ganser, 2000 ; Wong, 2004), η έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των νέων εκπαιδευτικών καθίσταται ιδιαίτερως σημαντική, τόσο για το σχολείο, δηλαδή για τους μαθητές του (Wong, 2004), όσο και για τους ίδιους τους νέους εκπαιδευτικούς και την παραμονή τους, κατά πρώτον στο επάγγελμα και, κατά δεύτερον, στο ίδιο σχολείο (Angelle, 2006 ; Ingersoll & Smith, 2004 ; Wong, 2004). Οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι νέοι εκπαιδευτικοί, κατά τη διάρκεια των πρώτων χρόνων της καριέρας τους, ποικίλουν, αλλά αδιαμφισβήτητα υπάρχουν, γεγονός που καθιστά αναγκαία την καθοδήγηση και την υποστήριξη τους, έτσι ώστε να αναπτυχθούν επαγγελματικά και να γίνουν αποτελεσματικότεροι.

Αρκετές έρευνες, οι οποίες αναφέρονται στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, εστιάζουν την προβληματική τους στους παράγοντες προώθησής της. Η ποιότητα του εκπαιδευτικού έργου, η σχολική κουλτούρα και το στιλ ηγεσίας των διευθυντών, αναδεικνύονται ως οι σημαντικότεροι παράγοντες, τόσο για το σύνολο των εκπαιδευτικών (Φωτοπούλου, 2013), όσο και, ειδικότερα, για τους νέους εκπαιδευτικούς (Angelle, 2006 ; Ingersoll & Smith, 2004 ; Rogodzinski, 2015 ; Wong, 2004), με τον τελευταίο παράγοντα, δηλαδή το στιλ ηγεσίας, να προβάλλεται ως κομβικό στοιχείο, καθώς όχι μόνο επιδρά στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, αλλά και επηρεάζει τη διαμόρφωση του δεύτερου παράγοντα, δηλαδή του σχολικού κλίματος.

Οι περισσότερες από τις έρευνες, εστιάζουν στον ρόλο που διαδραματίζει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας στην επαγγελματική ανάπτυξη των νέων εκπαιδευτικών σε επίπεδο

διδασκαλίας. Παρόλα αυτά, στην πλειοψηφία τους, εστιάζουν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Επομένως, θεωρούμε ενδιαφέρον να εξεταστεί ο βαθμός επιρροής της επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων εκπαιδευτικών από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας και στην περίπτωση των νέων εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Επιπλέον, οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί και παρουσιάζονται στη συγκεκριμένη μελέτη, έχουν λάβει χώρα στο εξωτερικό, γεγονός που θέτει προβληματισμούς για την ελληνική περίπτωση και καθιστά χρήσιμη τη διεξαγωγή μιας σχετικής έρευνας στη χώρα μας.

Ακόμα, οι εν λόγω έρευνες εξετάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των «νέων» εκπαιδευτικών, χωρίς να κάνουν διάκριση μεταξύ άπειρων εκπαιδευτικών που δεν έχουν διοριστεί και διορισμένων εκπαιδευτικών με περιορισμένη εκπαιδευτική εμπειρία. Η συγκεκριμένη διάκριση είναι ενδιαφέρουσα για την ελληνική περίπτωση, γιατί την τελευταία πενταετία, οι μόνιμοι διορισμοί, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, που βιώνει η χώρα μας, αρχικά, περιορίστηκαν σημαντικά και, πλέον, είναι μηδαμινοί. Κατά συνέπεια, από τη στιγμή, που δεν υπάρχουν, τουλάχιστον τα δυο τελευταία χρόνια, νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί, μια έρευνα που θα αφορούσε τον βαθμό προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων εκπαιδευτικών σε επίπεδο διδασκαλίας, από τον διευθυντή της σχολικής μονάδας, θα έπρεπε να απευθυνθεί εξολοκλήρου σε αναπληρωτές εκπαιδευτικούς. Τι είναι, όμως, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί; Σύμφωνα με την παρ.27 του άρθρου 36 του ν.4186/2013 (ΦΕΚ 193/17.09.2013 τ.Α'), εκπαιδευτικοί, εργάζονται, κατόπιν αίτησής τους, ως προσωρινοί αναπληρωτές με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε σχολικές μονάδες της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, εφόσον για οποιονδήποτε λόγο απουσιάζουν μόνιμοι εκπαιδευτικοί από τη θέση τους ή προκύπτουν έκτακτα λειτουργικά κενά οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους (<http://edu.klimaka.gr/nomothesia/fek/2204-fek-193-2013-n4186-anadiarthrwsh-devterobathmias-ekpaidevshs.html>, πρόσβαση στις 24/10/2015).

Η ποιοτική ερευνητική προσέγγιση του ζητήματος της προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, θα μπορούσε να ενισχύσει την κατανόησή μας, τόσο ως προς τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι εκπαιδευτικοί ως προς τη διδασκαλία των μαθημάτων που διδάσκουν- γιατί δεν αναδεικνύονται αρκετά από τις έρευνες, που παρουσιάστηκαν στη συγκεκριμένη μελέτη- , αλλά και την αξία που προσδίδουν οι ίδιοι στη δια

βίου επαγγελματική τους ανάπτυξη, όσο και ως προς τον ρόλο που διαδραματίζει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας στην προώθησή της. Οι απόψεις, που αναδεικνύονται από μια τέτοια έρευνα, θα μπορούσαν να προβληματίσουν τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, έτσι ώστε να συμπεριλάβουν στους στόχους τους, την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, οι οποίοι εργάζονται στη σχολική τους μονάδα. Παράλληλα, τα ευρήματα της έρευνας, θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από επιμορφωτές διευθυντών και να αποτελέσουν βάση για μεγαλύτερη ενασχόληση με το ζήτημα, στα πλαίσια των επιμορφώσεων και των σεμιναρίων που παρακολουθούν οι διευθυντές, ενώ, τέλος, θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν, κεντρικά, από τους φορείς χάραξης της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής, έχοντας ως κεντρική ιδέα την αξία της επένδυσης στους εκπαιδευτικούς, με σκοπό τη βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών.

1.1 Σκοπός έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των απόψεων των αναπληρωτών δασκάλων για τον ρόλο που διαδραματίζει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας στην προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής.

1.2 Στόχος έρευνας

Στόχος της συγκεκριμένης έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των απόψεων αναπληρωτών δασκάλων (ΠΕ 70), οι οποίοι εργάζονται για το σχολικό έτος 2015-2016 στην πρωινή ζώνη Δημοτικών Σχολείων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας, αναφορικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ως προς τη διδασκαλία των μαθημάτων και την επίδραση που ασκούν οι διευθυντές των σχολικών μονάδων, όπου έχουν εργαστεί μέχρι σήμερα, στην επαγγελματική τους ανάπτυξη σε θέματα που αφορούν τη διδασκαλία. Η εστίαση της έρευνας σε Δημοτικά Σχολεία, πραγματοποιείται, επειδή στο θεωρητικό πλαίσιο της εργασίας εντοπίστηκε έλλειψη στοιχείων για τους εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ανήκουν τόσο τα Δημοτικά Σχολεία όσο και τα Νηπιαγωγεία, όμως, δεδομένου ότι, στην ελληνική περίπτωση, τα Νηπιαγωγεία, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι μονοθέσια (μία νηπιαγωγός) ή διθέσια (δύο νηπιαγωγοί), θεωρούμε καταλληλότερο για τη συγκεκριμένη έρευνα, τη συλλογή δεδομένων μόνο από εκπαιδευτικούς Δημοτικών Σχολείων,

στα οποία η πρόσβαση θα είναι ευκολότερη, επειδή η ερευνήτρια τυγχάνει να εργάζεται ως αναπληρώτρια δασκάλα σε Δημοτικό Σχολείο του Ν. Κορινθίας.

1.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα βασικά ερωτήματα και τα υποερωτήματα, τα οποία καλείται η συγκεκριμένη έρευνα να διερευνήσει, είναι τα ακόλουθα:

1. Ποιες είναι οι δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές δάσκαλοι, ως προς τη διδασκαλία των μαθημάτων;

1.1 Ποια η συμβολή του/της διευθυντή/-τριας στην επίλυση των προβλημάτων σε επίπεδο διδακτικής;

2. Κατά πόσο οι αναπληρωτές δάσκαλοι επενδύουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

2.1 Σε ποιους παράγοντες ή ανθρώπους (εντός σχολείου) αποδίδουν την συστηματική ή περιορισμένη προσπάθειά τους να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής μαθημάτων;

3. Ποια είναι η συμβολή του/της διευθυντή/-ριας της σχολικής μονάδας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδασκαλίας;

3.1 Κατά πόσο ο/η διευθυντής/-τρια έχει διαμορφώσει κατάλληλο κλίμα για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αυτό σε επίπεδο διδακτικής;

3.2 Ποιες στρατηγικές χρησιμοποιούνται από τον/την διευθυντή/-τρια για να ενισχυθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής μαθημάτων;

Το πρώτο ερευνητικό ερώτημα αποσκοπεί στο να εισάγει το άτομο, στο οποίο γίνεται η συνέντευξη, σταδιακά, στο θέμα, βοηθώντας το να ξεδιπλώσει τις σκέψεις του και να αναδείξει τις εμπειρίες του. Παράλληλα, η απάντησή του μάς παρέχει πολύτιμες πληροφορίες α) για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές δάσκαλοι, κατά τα πρώτα χρόνια της καριέρας τους, σε θέματα που σχετίζονται με τον τρόπο διδασκαλίας των μαθημάτων τους και β) για την

πιθανή ύπαρξη διαλόγου με τον/τη διευθυντή/-τρια του σχολείου και ανατροφοδότησης για θέματα διδακτικής μαθημάτων.

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αποβλέπει στο να αναδείξει την αξία που αποδίδουν οι αναπληρωτές δάσκαλοι στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και τους τρόπους που χρησιμοποιούν για να την επιτύχουν. Επιπλέον, επιδιώκεται να εντοπιστούν οι παράγοντες, οι οποίοι επιδρούν σε μια τέτοιου είδους προσπάθεια, αλλά, κυρίως, εάν υπάρχει κάποιο άτομο στο σχολείο, το οποίο έχει συντελέσει στην προσπάθειά τους αυτή. Με αυτόν τον τρόπο, επιθυμούμε, έμμεσα, να αναδείξουμε την πιθανότητα ο/η διευθυντής/-τρια της σχολικής μονάδας να έχει ασκήσει επίδραση στην επιθυμία των αναπληρωτών δασκάλων να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής μαθημάτων.

Τέλος, το τρίτο ερευνητικό ερώτημα ξεκάθαρα, πλέον, προσπαθεί να αντλήσει πληροφορίες για τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων. Στο σημείο αυτό, μάς ενδιαφέρει να συλλέξουμε στοιχεία, αναφορικά με α) το κατά πόσο ο/η διευθυντή/-τρια έχει δημιουργήσει ένα είδος σχολικής κουλτούρας που δίνει έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών π.χ συνεργασία, ανταλλαγή πληροφοριών και διάλογος μεταξύ των συναδέλφων για θέματα διδασκαλίας και β) τις στρατηγικές που, πιθανόν, χρησιμοποιεί για να επιφέρει την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων π.χ ενασχόληση με καινοτομίες, χρήση ΤΠΕ στη διδασκαλία, ενθάρρυνση της συμμετοχής σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, κτλ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : Μεθοδολογικό πλαίσιο έρευνας

2.1 Μεθοδολογική προσέγγιση της έρευνας

Σύμφωνα με τον Creswell (2011), η χρήση ποιοτικής έρευνας αναδεικνύει τις απόψεις των συμμετεχόντων, μέσω ανοιχτών ερωτήσεων. Σκοπός της, δηλαδή, είναι να κατανοηθούν οι εμπειρίες των συμμετεχόντων κι όχι απλώς να αναδειχθούν. Άρα, στη δικιά μας περίπτωση, όπου επιδιώκεται να διερευνηθούν οι απόψεις αναπληρωτών δασκάλων, αναφορικά, από τη μία πλευρά, με τα προβλήματα, που αντιμετωπίζουν στον τομέα της διδακτικής των μαθημάτων, που διδάσκουν, και, από την άλλη, με τον ρόλο που διαδραματίζει ο/η διευθυντής/-τρια της σχολικής μονάδας στην προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης στον συγκεκριμένο τομέα, η ποιοτική έρευνα είναι καταλληλότερη από την ποσοτική, αφού η τελευταία στοχεύει στην ανάδειξη μιας τάσης και στη γενίκευση κι όχι στην βαθύτερη κατανόηση ενός φαινομένου (Creswell, 2011). Η ποιοτική έρευνα δε στοχεύει στη γενίκευση, αλλά στη διερεύνηση. Για αυτόν τον λόγο, στην ποιοτική έρευνα το δείγμα δεν είναι αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού, αλλά επιλέγεται σκόπιμα, έχοντας στο μυαλό μας την καλύτερη διερεύνηση του υπό μελέτη θέματος. Έτσι, κάνουμε λόγο για σκόπιμη δειγματοληψία, κι όχι τυχαία, όπως γίνεται στην ποσοτική έρευνα (Creswell, 2011).

2.2 Η τεχνική της έρευνας

Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω προσωπικών συνεντεύξεων με κάθε μέλος του δείγματος της έρευνας. Η επιλογή της συγκεκριμένης τεχνικής βασίζεται στη δυνατότητα, που παρέχει, στους συμμετέχοντες να εξωτερικεύσουν τις σχετικές με το θέμα εμπειρίες τους, διασφαλίζοντας, παράλληλα, ότι δε θα επηρεαστούν από τις απόψεις του/της ερευνητή/-τριας (Creswell, 2011). Για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας, σχεδιάστηκε ένα ευέλικτο πρωτόκολλο συνέντευξης με ανοικτές ερωτήσεις που συμπληρώνονταν από διευκρινιστικές ερωτήσεις και η δομή του οποίου σε ορισμένα σημεία επηρεαζόταν από την αλληλεπίδραση των ερωτώμενων και της ερευνήτριας. Σύμφωνα με τους Παπαϊωάννου, Θεοδωράκη και Γουδά (2009), τα συγκεκριμένα στοιχεία παραπέμπουν σε ημιδομημένη συνέντευξη. Η σειρά των ερωτήσεων, όταν το απαιτούσαν οι συνθήκες, άλλαζε ή παραλείπονταν κάποιες ερωτήσεις, εάν η απάντησή τους συμπεριλαμβανόταν σε απάντηση προηγούμενης ερώτησης.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι, πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, έλαβε χώρα πιλοτικός έλεγχος των ερωτήσεων σε μία αναπληρώτρια δασκάλα, η οποία δε συμμετείχε στην έρευνα, για να αποφασιστεί ποιες ερωτήσεις θα συμπεριληφθούν στο πρωτόκολλο συνέντευξης. Η λήψη της πιλοτικής συνέντευξης οδήγησε στη τροποποίηση ορισμένων ερωτημάτων, έτσι ώστε να γίνουν κατανοητότερα, και στο σχεδιασμό νέων, στη βάση του σχολιασμού και των προτάσεων που έθεσε η αναπληρώτρια δασκάλα, στην οποία διεξήχθη η πιλοτική συνέντευξη.

2.3 Πληθυσμός και διαδικασία επιλογής του δείγματος της έρευνας

Οι αναπληρωτές δάσκαλοι, οι οποίοι προσελήφθησαν στη Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας για το σχολικό έτος 2015-2016 και καλύπτουν λειτουργικά κενά πρωινού προγράμματος, ήταν, μέχρι τα μέσα Οκτωβρίου – όταν σχεδιάστηκε η παρούσα έρευνα – 66 (30 στην Α' φάση και 36 στη Β' φάση) (<http://dipe.kor.sch.gr/>, πρόσβαση στις 24/10/2015). Η παρούσα έρευνα απευθύνθηκε σε οχτώ αναπληρώτριες δασκάλες (ΠΕ 70) ενός 3/θέσιου, δύο 6/θέσιων και δύο 12/θέσιων Δημοτικών Σχολείων του Ν. Κορινθίας. Η επιλογή του νομού έγινε, επειδή η ερευνήτρια εργάζεται ως αναπληρώτρια δασκάλα στον συγκεκριμένο νομό και, εκτός από προσωπικό ενδιαφέρον, έχει πρόσβαση στο δείγμα λόγω προσωπικών γνωριμιών. Άρα, κάνουμε λόγο για σκόπιμη δειγματοληψία. Ο κύκλος γνωριμιών της ερευνήτριας περιόρισε το φύλο του δείγματος και η έρευνα διεξήχθη μόνο σε γυναίκες.

2.4 Εγκυρότητα και αξιοπιστία των ευρημάτων της έρευνας

Η εγκυρότητα των ευρημάτων της συγκεκριμένης έρευνας πραγματοποιήθηκε χρησιμοποιώντας την τεχνική του ελέγχου μελών. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη τεχνική, ο/η ερευνητής/-τρια ζητά από κάποιους ή και όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, να ελέγξουν εάν η αναφορά στη μελέτη που σχετίζεται με αυτούς είναι ακριβής. Άρα, ο ερευνητής/-τρια στέλνει τα ευρήματα στους συμμετέχοντες και τους ρωτά εάν, όσα γράφονται, χαρακτηρίζονται από ακρίβεια (Creswell, 2011). Η αξιοπιστία των ευρημάτων εξασφαλίζεται με τη λεπτομερή περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας και τη λεπτομερή παρουσίαση των ευρημάτων (Χασάνδρα & Γούδας, 2004).

2.5 Στοιχεία διεξαγωγής της έρευνας

Οι συνεντεύξεις, οι οποίες διεξήχθησαν το Νοέμβριο και το Δεκέμβριο του 2015, μαγνητοφωνήθηκαν, έτσι ώστε να καταγραφεί με ακρίβεια η συζήτηση με κάθε συμμετέχουσα. Για τον σκοπό αυτό, χρησιμοποιήθηκε συσκευή ηχογράφησης. Παράλληλα, κρατήθηκαν σύντομες σημειώσεις αμέσως μετά το πέρας των συνεντεύξεων. Η συγκεκριμένη ενέργεια, προτείνεται επειδή είναι χρήσιμο να σημειώνουμε πληροφορίες για τη στάση του σώματος του/της συμμετέχοντα/-ουσας (Creswell, 2011). Φυσικά, υπάρχει πάντα η πιθανότητα να μας δοθεί η ευκαιρία μέσω κάποιου σχολίου του/της συμμετέχοντα/-ουσας στην έρευνα, να θέσουμε ένα νέο ερώτημα. Άρα, είναι χρήσιμο να κρατάμε σημειώσεις για οτιδήποτε θα μας φανεί χρήσιμο για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, αλλά και για την παρουσίαση και ανάλυσή τους.

Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων έλαβε χώρα:

- σε μια αίθουσα διδασκαλίας (η οποία δε χρησιμοποιείται το τρέχον σχολικό έτος), αφού προηγουμένως διασφαλίστηκε ότι υπάρχει χρόνος για να απαντηθούν οι ερωτήσεις (οι εκπαιδευτικοί έχουν κενό κι άρα δε βιάζονται να πάνε για μάθημα ή δεν έχουν κάποια άλλη υποχρέωση διοικητικής φύσεως) και πως δε θα διακοπεί η συνέντευξη από κάποια ξαφνική επίσκεψη (ενημερώθηκε ο Διευθυντής)
- σε προσωπικό χώρο των αναπληρωτών δασκάλων, έτσι ώστε να μη διασπαστεί η προσοχή τους και να νιώθουν άνετα
- στο σπίτι της ερευνήτριας

Πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων, προηγήθηκε προσωπική επικοινωνία με τον διευθυντή του 6/θέσιου Δημοτικού Σχολείου, έτσι ώστε να δώσει τη συγκατάθεσή του για την πραγματοποίηση της συνέντευξης. Ακόμα, όμως, και τη στιγμή πριν αρχίσει η διεξαγωγή της συνεντεύξεων, κλήθηκαν και πάλι οι συμμετέχουσες στην έρευνα να δώσουν τη συγκατάθεσή τους για τη διεξαγωγή τους, γιατί μπορεί να είχαν αλλάξει γνώμη. Παράλληλα, ενημερώθηκαν για τον σκοπό της έρευνας και για την εξασφάλιση της ανωνυμίας τους.

Αφού ολοκληρώθηκαν οι συνεντεύξεις, πραγματοποιήθηκε μεταγραφή των δεδομένων. Τα δεδομένα καταγράφηκαν σε μορφή κειμένου και αποθηκεύτηκαν σε ηλεκτρονικό υπολογιστή.

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε η κωδικοποίηση των δεδομένων, ακολουθώντας τα εξής βήματα:

- μελέτη όλων των συνεντεύξεων
- εστίαση σε μια συνέντευξη για να κατανοηθεί το πλαίσιο
- κωδικοποίηση συνεντεύξεων
- δημιουργία λίστας με κωδικούς
- ομαδοποίηση κωδικών
- εφαρμογή του σχήματος οργάνωσης στα δεδομένα με σκοπό τον εντοπισμό νέων κωδικών
- μείωση της λίστας με τους κωδικούς
- επιλογή κυριότερων θεμάτων, οι οποίοι προκύπτουν από την ομαδοποίηση των κωδικών (Creswell, 2011).

Η κατανομή των αποσπασμάτων ανά θεματική ενότητα και κωδικό έγινε σε αρχείο word, ενώ κρατήθηκαν γραπτές σημειώσεις και σε σημειωματάριο.

Για την επίτευξη παραστατικότητας στην παρουσίαση των ευρημάτων, χρησιμοποιήθηκαν, όπου κατέστη εφικτό, πίνακες. Ακόμα, στην παρουσίαση των ευρημάτων, συμπεριλήφθηκαν αποσπάσματα από τους διαλόγους, τα οποία επιβεβαιώνουν τα ευρήματα, ενώ, στο τέλος της εργασίας, πραγματοποιούνται συγκρίσεις με τη βιβλιογραφία της εργασίας και προτείνονται θέματα για περαιτέρω μελέτη σε μελλοντική έρευνα.

2.6 Θεματικές έννοιες και κωδικοί ανάλυσης των συνεντεύξεων

Για τους σκοπούς της ανάλυσης των συνεντεύξεων, διαμορφώθηκαν ορισμένες θεματικές ενότητες και κωδικοί, στη βάση των οποίων ομαδοποιήθηκαν τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων.

Η πρώτη θεματική ενότητα «**Διδακτικές δυσκολίες αναπληρωτών**» απαντά στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα της συγκεκριμένης έρευνας, το οποίο αναφέρεται στις δυσκολίες, που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές δάσκαλοι, ως προς τη διδασκαλία των μαθημάτων που διδάσκουν. Ειδικότερα, ο πρώτος κωδικός αναδεικνύει τις διδακτικές δυσκολίες των αναπληρωτών δασκάλων τόσο τα προηγούμενα διδακτικά έτη όσο και το φετινό. Με τον όρο «διδακτικές δυσκολίες» αναφερόμαστε σε οποιαδήποτε δυσκολία έχουν αντιμετωπίσει οι αναπληρωτές στη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων π.χ διαχείριση ύλης, αξιοποίηση των βιβλίων του μαθητή, διδακτική προσέγγιση μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες, κ.ά.

Η δεύτερη θεματική ενότητα «**Επικοινωνία αναπληρωτών με διευθυντές για την επίλυση διδακτικών προβλημάτων**» και οι επιμέρους κωδικοί, που χρησιμοποιούνται για να αποτυπωθεί καλύτερα η συγκεκριμένη θεματική ενότητα (κωδικοί των θεματικών εννοιών **B1, B2, B3**), απαντούν στο πρώτο υποερώτημα της έρευνας (ερώτημα 1.1), όπου εξετάζεται ο ρόλος των διευθυντών στην επίλυση των διδακτικών προβλημάτων των αναπληρωτών δασκάλων. Συγκεκριμένα, αναδεικνύεται η ύπαρξη ή μη επικοινωνίας (συζήτησης) μεταξύ αναπληρωτών και διευθυντών αναφορικά με διδακτικά προβλήματα των πρώτων και η συμβολή των διευθυντών στην επίλυση τέτοιου είδους προβλημάτων. Με άλλα λόγια, αναδεικνύουμε περιπτώσεις διευθυντών, οι οποίοι ασχολούνται με τα διδακτικά προβλήματα των αναπληρωτών, συζητούν με τους αναπληρωτές για τα προβλήματα αυτά και περιπτώσεις διευθυντών οι οποίοι προχωρούν ένα βήμα παραπέρα και προτείνουν ή εφαρμόζουν μεθόδους επίλυσης των συγκεκριμένων προβλημάτων - δηλαδή, μας ενδιαφέρει, εκτός των άλλων, και η ανάδειξη των τρόπων με τους οποίους βοηθούν τους αναπληρωτές να λύσουν προβλήματα διδακτικής- (**B1**). Επίσης, καταγράφουμε και τις απόψεις των αναπληρωτών ως προς τη στάση των διευθυντών απέναντι στα διδακτικά προβλήματά τους, δηλαδή πώς χαρακτηρίζουν τις ενέργειες των διευθυντών ή την αδράνειά τους (**B2**). Επιπροσθέτως, αναδεικνύουμε περιπτώσεις διευθυντών, οι οποίοι δε δείχνουν ενδιαφέρον ως προς τα διδακτικά προβλήματα των αναπληρωτών και την επίλυσή τους. Μάλιστα, στην περίπτωση που δεν υπάρχει διάλογος μεταξύ αναπληρωτών δασκάλων και διευθυντών για διδακτικά ζητήματα, εξετάζουμε τους λόγους για τους οποίους γίνεται αυτό (**B3**).

Η θεματική ενότητα **«Προσωπική προσπάθεια αναπληρωτών για επαγγελματική ανάπτυξη»** και οι επιμέρους κωδικοί που χρησιμοποιούνται (κωδικοί θεματικών εννοιών **Γ1, Γ2, Γ3**) αποτυπώνουν το δεύτερο ερώτημα και υποερώτημα της έρευνας, όπου επιδιώκεται να ερευνηθεί ο βαθμός επένδυσης των αναπληρωτών δασκάλων στην επαγγελματική τους ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής, αλλά και να εντοπιστούν οι παράγοντες και οι άνθρωποι εντός σχολείου στους οποίους αποδίδουν την προσπάθειά τους. Συγκεκριμένα, αναδεικνύεται η ύπαρξη ή μη προσπαθειών από την πλευρά των αναπληρωτών για επίτευξη της επαγγελματικής τους ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής και οι συνηθέστεροι τρόποι που χρησιμοποιούν για να την επιτύχουν π.χ επιμορφώσεις, κοινά προγράμματα με συναδέλφους, αλληλοπαρατήρηση διδασκαλίας, κá (**Γ1**) (2^ο ερευνητικό ερώτημα). Ακόμα, αναδεικνύονται οι παράγοντες που συμβάλλουν στην προσπάθεια των αναπληρωτών π.χ αγάπη για το παιδί (**Γ2**), αλλά και οι παράγοντες που δυσχεραίνουν μια τέτοιου είδους προσπάθεια π.χ κόστος, απόσταση, κá (**Γ3**) (ερευνητικό ερώτημα 2.1).

Στη συνέχεια, η επόμενη θεματική ενότητα, **«Έμφαση σχολείου στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών»**, αποτυπώνει, κυρίως, έμμεσα το τρίτο ερευνητικό ερώτημα και, άμεσα, το ερευνητικό υποερώτημα 3.1. Συγκεκριμένα, ο κωδικός της θεματικής ενότητας **Δ1** αποτυπώνει έμμεσα το τρίτο ερευνητικό ερώτημα, ενώ ο κωδικός της θεματικής ενότητας **Δ2** αναδείχθηκε μετά τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Τα δεδομένα της θεματικής ενότητας **Δ3** απαντούν στο υποερώτημα 3.1 Στην περίπτωση της θεματικής ενότητας **Δ1** κάνουμε λόγο για έμμεση σχέση με το ερευνητικό ερώτημα και υποερώτημα, επειδή η συμβολή των διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών αναδεικνύεται, εκτός των άλλων, και έμμεσα μέσω της συμβολής ολόκληρου του σχολείου στην επαγγελματική ανάπτυξή τους, δεδομένου ότι, στο θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας, αναδείχθηκε η συμβολή του διευθυντή στην επιρροή των προσπαθειών των εκπαιδευτικών για επαγγελματική ανάπτυξη και στη διαμόρφωση κλίματος συνεργασίας και διαλόγου στο σχολείο.

Ειδικότερα, η τέταρτη θεματική ενότητα αναδεικνύει εάν τα προηγούμενα αλλά και το φετινό σχολείο, στο οποίο εργάζονται οι αναπληρωτές, ασχολούνται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής. Το σχολείο προσεγγίζεται ολικά, δηλαδή σαν ένα σύνολο, που αποτελείται από το/τη διευθυντή/-τρια και τους συναδέλφους. Ειδικότερα, η θεματική έννοια **Δ1**

καταγράφει τα δεδομένα της έρευνας τα οποία σχετίζονται με την επιρροή των συναδέλφων και των διευθυντών στην προσπάθεια των αναπληρωτών να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής. Δηλαδή, εντοπίζονται τρόποι και συμπεριφορές, που εμπνέουν τους αναπληρωτές να προσπαθήσουν να γίνουν καλύτεροι σε επίπεδο διδακτικής. Επίσης, αναδεικνύει την ύπαρξη η μη συνεργασίας μεταξύ αναπληρωτών και μονίμων εκπαιδευτικών σε θέματα διδακτικής. Αντίθετα, η θεματική ενότητα **Δ2** ασχολείται με τους λόγους για τους οποίους δε δίνεται έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών από τους συναδέλφους και τους διευθυντές. Η θεματική έννοια **Δ3** καταγράφει την ύπαρξη η μη κλίματος συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ διευθυντών και εκπαιδευτικών, αλλά και εκπαιδευτικών μεταξύ τους, ενώ, παράλληλα, αποτυπώνει παραδείγματα τέτοιου είδους κλίματος. Παράλληλα, αποδίδει τους παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός κλίματος συνεργασίας και διαλόγου σε ένα σχολείο.

Η θεματική ενότητα «**Συμβολή διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών**» και οι κωδικοί των θεματικών εννοιών **E1** και **E2** απαντούν στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας, δηλαδή στη συμβολή των διευθυντών όσον αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών. Συγκεκριμένα, η θεματική έννοια **E1** αποτυπώνει την έμφαση που είτε δίνουν είτε όχι οι διευθυντές στην προώθηση καινοτόμων προγραμμάτων και στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στη διδακτική πράξη από τους αναπληρωτές. Παράλληλα, καταγράφονται και οι τρόποι με τους οποίους οι διευθυντές προωθούν τέτοιου είδους ενέργειες. Η θεματική έννοια **E2** αναδεικνύει την έμφαση που δίνουν οι διευθυντές αναφορικά με την ενημέρωση των αναπληρωτών για επιμορφώσεις σε θέματα διδακτικής, αλλά και εάν συνηθίζουν να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν τη συμμετοχή των αναπληρωτών σε τέτοιους είδους επιμορφώσεις. Η θεματική έννοια **E3** σχετίζεται με το υποερώτημα 3.2, δηλαδή τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι διευθυντές για να προωθήσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών. Κατά συνέπεια, καταγράφει τις μεθόδους και τα μέσα που χρησιμοποιούν οι διευθυντές για να βελτιώσουν τους αναπληρωτές σε επίπεδο διδακτικής.

Τέλος, η θεματική έννοια «**Προτεινόμενες μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης**» δεν απαντά σε κάποιο ερευνητικό ερώτημα της παρούσας έρευνας, αλλά προέκυψε μετά το πέρας των συνεντεύξεων. Στο σημείο αυτό, καταγράφονται και αναδεικνύονται οι ιδέες και οι προτάσεις των αναπληρωτών, οι οποίοι συμμετέχουν στην έρευνα. Δηλαδή, οι αναπληρωτές

προτείνουν μεθόδους που θα ήθελαν να χρησιμοποιήσουν οι διευθυντές που θα έχουν στο μέλλον, έτσι ώστε να συμβάλλουν στη βελτίωσή τους σε επίπεδο διδακτικής.

Θα πρέπει, κλείνοντας, να σημειώσουμε ότι σε κάθε κωδικό καταγράφονται πληροφορίες τόσο για προηγούμενα σχολεία στα οποία έχουν εργαστεί οι αναπληρωτές, όσο και για το φετινό σχολείο.

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	ΚΩΔΙΚΟΙ	ΧΡΩΜΑΤΑ
A) Διδακτικές δυσκολίες αναπληρωτών	ΔΔ	Κυανό
B) Επικοινωνία αναπληρωτών με διευθυντές για την επίλυση διδακτικών προβλημάτων		
B1. Συμβολή διευθυντών στην επίλυση διδακτικών προβλημάτων	ΣΔ	Ροζ
B2. Στάση αναπληρωτών απέναντι στη συμβολή των διευθυντών ως προς την επίλυση διδακτικών προβλημάτων	ΣΑΣΔ	Κόκκινο
B3. Λόγοι έλλειψης επικοινωνίας των αναπληρωτών με τους διευθυντές	ΛΕΕΔ	Σκούρα κόκκινη γραμματοσειρά
Γ) Προσωπική προσπάθεια αναπληρωτών για επαγγελματική ανάπτυξη		
Γ1. Μέθοδοι που χρησιμοποιούν οι αναπληρωτές για επαγγελματική ανάπτυξη	ΜΑ	Πράσινη γραμματοσειρά
Γ2. Παράγοντες που ασκούν θετική επίδραση στην προσπάθειά τους	ΠΘΕ	Κόκκινη γραμματοσειρά

Γ3. Παράγοντες που ασκούν αρνητική επίδραση στην προσπάθειά τους	ΠΑΕ	Γραμματοσειρά ανοικτό πράσινο
Δ) Έμφαση σχολείου στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών		
Δ1. Άτομα εντός σχολείου που προωθούν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών και τρόποι προώθησης	ΤΠΕΑ	Γραμματοσειρά μοβ (έμφαση 4)
Δ2. Παράγοντες ελλειπούς έμφασης του σχολείου και των διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών	ΠΕΕΕΑΔ	Γραμματοσειρά πορτοκαλί (έμφαση 6)
Δ3. Κλίμα συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ συναδέλφων και παράγοντες διαμόρφωσής του	ΚΣΔ	Γραμματοσειρά κόκκινη (έμφαση 2)
Ε) Συμβολή διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών		
Ε1. Καινοτομίες και χρήση νέων τεχνολογιών	ΚΝΤ	Κυανό με πορτοκαλί γράμματα
Ε2. Ενημέρωση για επιμορφώσεις και διευκόλυνση συμμετοχής	ΕΕΔΣ	Κόκκινο με κίτρινα γράμματα
Ε3. Μέθοδοι διευθυντών	ΜΔ	Μπλε με κίτρινα γράμματα
ΣΤ) Προτεινόμενες μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης	ΠΜΕΑ	Κίτρινο

3^η ΕΝΟΤΗΤΑ: Αποτελέσματα έρευνας

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Παρουσίαση των δεδομένων της έρευνας

Οι αναπληρώτριες, που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, έχουν διδακτική εμπειρία 4-6 ετών σε δημόσια δημοτικά σχολεία. Η μέχρι πρότινος επαγγελματική τους πορεία έχει ακολουθήσει διαφορετική κατεύθυνση. Έτσι, παρατηρώντας τον πίνακα 1.1, βλέπουμε ότι κάποιες αναπληρώτριες έχουν εργαστεί σε δημοτικά σχολεία της ηπειρωτικής Ελλάδας, ενώ κάποιες άλλες έχουν δουλέψει και στη νησιωτική Ελλάδα. Τα περισσότερα χρόνια, βέβαια, όλες οι αναπληρώτριες έχουν εργαστεί σε σχολεία της ηπειρωτικής Ελλάδας. Διαφορές εντοπίζονται, φυσικά, και στην οργανικότητα των σχολείων στα οποία έχουν εργαστεί. Γενικά, όμως, παρατηρούμε ότι οι περισσότερες έχουν εργαστεί, τουλάχιστον για ένα σχολικό έτος, σε ολιγοθέσια σχολεία. Η δε ποικιλία, όσον αφορά την οργανικότητα των σχολείων, στα οποία έχουν διδάξει, πιθανόν να έχει συμβάλει, εν μέρει, στην ποικιλία των τάξεων, τις οποίες έχουν αναλάβει. Από τις αναφορές που γίνονται σε τάξεις, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, φαίνεται – με επιφύλαξη γιατί δεν έχουμε πλήρη στοιχεία για όλες τις αναπληρώτριες- ότι, συνήθως, αναλαμβάνουν τάξεις μέχρι την Δ' Δημοτικού. Μια ακόμα διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στις αναπληρώτριες σχετίζεται με το αντικείμενο της απασχόλησής τους. Έτσι, υπάρχουν περιπτώσεις αναπληρωτριών οι οποίες έχουν εργαστεί στο πρόγραμμα εξειδικευμένης εκπαιδευτικής υποστήριξης μαθητών με ειδικές μαθησιακές ανάγκες, σε τάξη υποδοχής, στο ολόημερο πρόγραμμα, κτλ. Βέβαια, τα συγκεκριμένα παραδείγματα δεν είναι πολλά.

Πίνακας 1 Στοιχεία προϋπηρεσίας και διδακτικής εμπειρίας αναπληρωτριών

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ	ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	ΔΙΔΑΚΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ
Δασκάλα Α	5 χρόνια (φέτος 6 ^η χρονιά)	Κυρίως Ε' και ΣΤ' τάξεις και Β' σε συνδιδασκαλία με τις μεγάλες τάξεις, 1 χρονιά σε σχολείο ΖΕΠ, 2 χρόνια σε νησιωτικά σχολεία, κυρίως σε δυσπρόσιτα (φέτος Ε' τάξη)
Δασκάλα Β	6 χρόνια (φέτος 7 ^η χρονιά)	Κυρίως Α' τάξη και συνδιδασκαλία Α', Γ' και Δ' τάξεων, αρκετά χρόνια σε ολιγοθέσια σχολεία (φέτος Α' τάξη)
Δασκάλα Γ	5 χρόνια (φέτος 6 ^η χρονιά)	Μικρές τάξεις, συμπλήρωση

		ωραρίου σε διάφορα σχολεία και 2 χρόνια παράλληλη στήριξη, συνήθως ολιγοθέσια σχολεία (φέτος Δ' τάξη)
Δασκάλα Δ	6 χρόνια (φέτος 7 ^η χρονιά)	3 χρόνια Α' τάξη, 1 χρόνο Δ' τάξη, 1 χρόνο τάξη υποδοχής, 1 χρόνο ολοήμερο πρόγραμμα, έχει δουλέψει δυο χρόνια σε νησιωτικά σχολεία (φέτος Α' τάξη)
Δασκάλα Ε	6 χρόνια (φέτος 7 ^η χρονιά)	Κυρίως μεγάλες τάξεις, συνδιδασκαλίες, έχει δουλέψει και αρκετά χρόνια σε ολιγοθέσια σχολεία και δυσπρόσιτα, 1 χρονιά Α' τάξη (φέτος Γ' τάξη)
Δασκάλα ΣΤ	4 χρόνια (φέτος 5 ^η χρονιά)	Δε γίνεται αναφορά σε τάξεις, έχει δουλέψει δυο χρόνια σε νησιωτικά σχολεία (φέτος Γ' τάξη)
Δασκάλα Η	5 χρόνια (φέτος 6 ^η χρονιά)	1 χρονιά σε τάξη υποδοχής, 1 χρονιά ολοήμερο πρόγραμμα, έχει εργαστεί σε μικρές αλλά και μεγάλες τάξεις, 1 χρονιά σε ολιγοθέσιο και 4 χρόνια σε πολυθέσια σχολεία (φέτος ΣΤ' τάξη)
Δασκάλα Θ	6 χρόνια (φέτος 7 ^η χρονιά)	1 χρονιά σε ολιγοθέσιο σχολείο και 5 σε πολυθέσια, 1 χρονιά σε νησί, 1 χρονιά ολοήμερο πρόγραμμα, δεν υπάρχουν αναφορές σε τάξη (φέτος συνδιδασκαλία Α', Γ' Δ' τάξεων)

Η μελέτη των σχετικών αποσπασμάτων των συνεντεύξεων (κωδικός ΔΔ, παράρτημα, σελ. 250-254) φέρνει στο φως τα πιο συχνά διδακτικά προβλήματα των αναπληρωτριών. Όπως είναι αναμενόμενο, από τη στιγμή που οι αναπληρώτριες έχουν διδάξει σε διάφορες τάξεις, τα διδακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν κάποιες φορές σχετίζονται με συγκεκριμένα μαθήματα των συγκεκριμένων τάξεων (1^ο απόσπασμα) ή, στις περιπτώσεις που τα σχολεία βρίσκονται σε απομακρυσμένη περιοχή, με τις συνθήκες που επικρατούν στο μέρος αυτό (2^ο απόσπασμα):

«... Όσον αφορά τα Φυσικά, με τα πειράματα τα οποία είναι μερικά... παραείναι δύσκολα... και θέλει πολύ υλικό και, όταν είσαι, ειδικά, σε μικρά σχολεία, δεν υπάρχει, οπότε...» (1^η συνέντευξη)

«...Αυτό που με δυσκόλεψε πάρα πολύ ήταν στα ολιγοθέσια σχολεία, στα μικρά χωριά, δηλαδή, που έχω δουλέψει, ήταν μαθήματα όπως η Μελέτη, ας πούμε... Εεε... Έδινε παραδείγματα εντελώς εκτός από τα πλαίσια ενός

χωριού... εεε... και οι προτεινόμενες δραστηριότητες ήταν, ας πούμε, για παιδιά πόλης και δυσκολευόμενοι πάρα πολύ να τα εφαρμόσω σε ένα μικρό σχολείο, σε ένα μικρό χωριό...» (2^η συνέντευξη)

Γενικότερα, όμως, προκύπτει η τάση οι αναπληρώτριες να αντιμετωπίζουν, συχνότερα, πρόβλημα ως προς τη διδασκαλία διαφόρων μαθημάτων σε παιδιά που έχουν μαθησιακές δυσκολίες π.χ δυσλεξία ή πιο σοβαρές περιπτώσεις όπως π.χ ο αυτισμός:

«...Έχω αντιμετωπίσει σε μαθητές οι οποίοι είχαν μαθησιακές δυσκολίες και όπου μέσα στο βιβλίο ή στο Αναλυτικό Πρόγραμμα δεν υπάρχει κάποιος τρόπος να διδάξεις διαφορετικά τα παιδιά ή κάποια μέσα που μπορείς να χρησιμοποιήσεις για να βοηθήσεις παιδιά τέτοιων περιπτώσεων...» (3^η συνέντευξη)

«...«Ναι... Αρκετές φορές. Και αυτό που είπατε τώρα με τα παιδάκια που είχαν κάποια δυσκολία... Είχα ένα παιδάκι με αυτισμό... Κι άλλη μια χρονιά, όταν ήμουν στον Πειραιά, είχα ένα πρωτάκι αγοράκι, το οποίο είχε πολύ πρόβλημα με τα γράμματα. Πρέπει να είχε μια μορφή δυσλεξίας...» (7^η συνέντευξη)

Η ανάγνωση των συγκεκριμένων αποσπασμάτων καθιστά εμφανή την ανασφάλεια των αναπληρωτριών ως προς τη διδακτική προσέγγιση μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες, αλλά, παράλληλα, αφήνει αιχμές για την ετοιμότητα των αναπληρωτριών σε γνωστικό επίπεδο να αναλάβουν τάξεις με τέτοιου είδους μαθησιακά ζητήματα, όσον αφορά, πρώτον, την αναγνώριση των προβλημάτων και, δεύτερον, την αντιμετώπισή τους.

Οι αναπληρώτριες, που συμμετείχαν στην έρευνα, ενημέρωναν και συζητούσαν -άλλοτε με μεγαλύτερη συχνότητα κι άλλοτε όχι- με τους διευθυντές τους για προβλήματα σχετικά με τη διδακτική προσέγγιση μαθημάτων ή μαθητών. Η ίδια τάση παρατηρείται, εντονότερα, και τη φετινή χρονιά που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία της Κορινθίας. Τόσο τα προηγούμενα χρόνια όσο και, στις περισσότερες περιπτώσεις, φέτος, η συμβολή των διευθυντών στην επίλυση των διδακτικών προβλημάτων των αναπληρωτριών υπήρξε καθαρά συμβουλευτική, πλην ελαχίστων περιπτώσεων, όπου οι διευθυντές προχώρησαν σε μια πιο πρακτική προσέγγιση του προβλήματος π.χ δίδαξαν στη συγκεκριμένη τάξη που είχε το πρόβλημα, παρουσία της αναπληρώτριας (κωδικός ΣΔ, παράρτημα, σελ. 254-256):

«...προσπάθησα σε συνεργασία με τον διευθυντή να... να δούμε πώς θα αντιμετωπίσουμε την κατάσταση... Θεωρητικά μου είχε πει κάποια πράγματα, αλλά...» (4^η συνέντευξη)

«...Ήταν καθαρά συμβουλευτική...» (5^η συνέντευξη)

Στις περιπτώσεις που υπήρξε επικοινωνία και συνεργασία διευθυντών και αναπληρωτριών για κάποιο πρόβλημα διδακτικής, οι αναπληρώτριες φάνηκαν αρκετά ικανοποιημένες από τη βοήθεια που τους παρείχαν οι διευθυντές, όσον αφορά την αντιμετώπιση διδακτικών δυσκολιών (κωδικός ΣΑΣΔ, παράρτημα, σελ. 256-258):

«...Ναι, είχα συζητήσει με τους διευθυντές που είχα εκείνα τα δυο χρόνια... Εεε... με βοήθησαν αρκετά, μπορώ να πω...» (3^η συνέντευξη)

«...Δεν ήταν καθόλου επικριτική και όποτε τη χρειαζόμουν (εννοεί τη διευθύντρια), ναι, ήταν εκεί...» (5^η συνέντευξη)

Η ίδια τάση φαίνεται να υπάρχει και τη φετινή σχολική χρονιά:

«...Πρώτη φορά βλέπω τέτοια αντιμετώπιση από διευθυντή...» (4^η συνέντευξη)

Για ποιους λόγους, όμως, ορισμένες αναπληρώτριες δεν προσεγγίζουν τους διευθυντές τους για ζητήματα διδακτικής προσέγγισης μαθημάτων ή μαθητών; Εάν διαβάσουμε με προσοχή τα σχετικά αποσπάσματα των συνεντεύξεων, θα διαπιστώσουμε ότι τόσο τα προηγούμενα έτη όσο και το φετινό, οι περισσότερες από τις αναπληρώτριες που δεν επικοινωνούν με τους διευθυντές τους για τέτοιου είδους ζητήματα, θεωρούν ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο σοβαρό διδακτικό πρόβλημα (κωδικός ΛΕΕΔ, παράρτημα, σελ. 258-261):

«...Ότι δεν είχα δυσκολία. Αν χρειαζόταν κάτι θα του μιλούσα...» (1^η συνέντευξη)

«...Δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα σοβαρό...» (7^η συνέντευξη)

Γενικά, οι αναπληρώτριες προσπαθούν με διάφορους τρόπους να γίνουν καλύτερες σε επίπεδο διδακτικής, γεγονός που δείχνει ότι ενδιαφέρονται -άλλες περισσότερο και άλλες λιγότερο- για την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Η ανάγνωση του παρακάτω πίνακα αναδεικνύει την τάση όλες οι αναπληρώτριες να συμμετέχουν σε σεμινάρια και διαφόρων ειδών επιμορφώσεις, οι οποίες σχετίζονται με διάφορα θέματα π.χ μαθησιακές δυσκολίες, χρήση νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία, κá. Βέβαια, η επιλογή των σεμιναρίων που παρακολουθούν, συχνά, σχετίζεται με τη θεματική των σεμιναρίων. Εάν, δηλαδή, θεωρήσουν ότι το θέμα που παρουσιάζεται, είναι ενδιαφέρον και χρήσιμο για αυτές, τότε το παρακολουθούν. Επίσης, μια άλλη μεθοδολογία, που χρησιμοποιείται από τις αναπληρώτριες, είναι η αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο και σε βιβλία (κωδικός ΜΑ, παράρτημα, σελ. 261-263).

Πίνακας 2 Αναφερόμενες μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης αναπληρωτών

Εκπαιδευτικοί	Αναφερόμενες μέθοδοι	Εκπαιδευτικοί	Αναφερόμενες μέθοδοι
Δασκάλα Α	<ul style="list-style-type: none"> • σεμινάρια-επιμορφώσεις • διάβασμα 	Δασκάλα Ε	<ul style="list-style-type: none"> • σεμινάρια - επιμορφώσεις • αναζήτηση στο διαδίκτυο
Δασκάλα Β	<ul style="list-style-type: none"> • σεμινάρια - επιμορφώσεις 	Δασκάλα ΣΤ	<ul style="list-style-type: none"> • μεταπτυχιακό • αναζήτηση στο διαδίκτυο • βιβλία • συζητήσεις με συναδέλφους • σεμινάρια - επιμορφώσεις
Δασκάλα Γ	<ul style="list-style-type: none"> • μεταπτυχιακό • σεμινάρια 	Δασκάλα Η	<ul style="list-style-type: none"> • αναζήτηση στο διαδίκτυο • βιβλία • σεμινάρια - επιμορφώσεις
Δασκάλα Δ	<ul style="list-style-type: none"> • αναζήτηση στο διαδίκτυο • ανάγνωση υλικού σχολικού συμβούλου • σεμινάρια - επιμορφώσεις 	Δασκάλα Θ	<ul style="list-style-type: none"> • σεμινάρια • συζητήσεις με συναδέλφους

Η προσωπική προσπάθεια που καταβάλλουν οι αναπληρώτριες για επαγγελματική ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής, βασίζεται, κυρίως, στην αγάπη τους για το επάγγελμά τους ή για το παιδί, αλλά και στις προσωπικές επιδιώξεις της κάθε μιας. Δηλαδή, όπως φαίνεται από τα σχετικά αποσπάσματα των συνεντεύξεων του παραρτήματος (κωδικός ΠΘΕ, παράρτημα, σελ. 263-264), αλλά και τα παρακάτω ενδεικτικά αποσπάσματα, οι αναπληρώτριες πιστεύουν πως το γεγονός ότι προσπαθούν να γίνουν καλύτερες σε επίπεδο διδακτικής, σχετίζεται με την επιθυμία τους να

γίνουν καλύτερες στο επάγγελμα που έχουν επιλέξει και να εξελιχθούν με οποιοδήποτε τρόπο σε αυτό το επάγγελμα, αλλά και με το αίσθημα ευθύνης που νιώθουν απέναντι στους μαθητές τους:

«...Βασικά, η προσωπική μας εξέλιξη είναι το θέμα ότι... είναι σημαντικός παράγοντας που μας παρακινεί...» (4^η συνέντευξη)

«...Ε, σίγουρα είναι τα παιδιά που έχουμε στο σχολείο και συναντάμε κάθε μέρα. Βλέπεις τα παιδιά αυτά ότι περιμένουν από σένα πράγματα. Ειδικά, τα παιδιά που έχουν δυσκολίες. Εκεί είναι που νιώθεις την ανάγκη και πρέπει να αφοσιωθείς σε αυτά τα παιδιά. Εεε... κι είναι κι η αγάπη για το επάγγελμα αυτό που σε κάνει να θες να αναπτυχθείς, ε, στο κομμάτι αυτό. Αυτός είναι ο παράγοντας ο νούμερο ένα για μένα. Τα παιδιά που συναντάς κάθε μέρα στο σχολείο...» (6^η συνέντευξη)

Εκτός, όμως, από θετικούς παράγοντες, οι οποίοι συμβάλλουν στην ενίσχυση των προσπαθειών των αναπληρωτριών για επαγγελματική ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής, υπάρχουν ορισμένοι αρνητικοί παράγοντες, οι οποίοι δυσχεραίνουν τις όποιες προσπάθειες καταβάλλονται (κωδικός ΠΑΕ, παράρτημα, σελ. 264-269). Οι δυο πιο συχνοί αρνητικοί παράγοντες – που σχετίζονται- είναι ο χρόνος και η απόσταση. Οι αναπληρώτριες, συνήθως, εργάζονται και μένουν σε απομακρυσμένα ή δυσπρόσιτα μέρη, γεγονός που δεν τους επιτρέπει να πηγαίνουν στις πρωτεύουσες των νομών, όπου πραγματοποιούνται τα σεμινάρια και οι διαφόρων ειδών επιμορφώσεις. Η απόσταση του τόπου εργασίας και διαμονής από το κέντρο των νομών σχετίζεται με το χρόνο που θα πρέπει να αφιερώσουν για να μεταβούν στην αντίστοιχη πρωτεύουσα. Όσο πιο μακριά ζουν και εργάζονται από την πρωτεύουσα, τόσο δυσκολότερο είναι να παρακολουθήσουν σεμινάρια και επιμορφώσεις. Ένας τρίτος αρνητικός παράγοντας είναι τα χρήματα που θα πρέπει να ξοδέψουν για να συμμετέχουν σε οποιοδήποτε είδους δραστηριότητα επαγγελματικής ανάπτυξης π.χ μεταπτυχιακό, κόστος μεταφοράς, κά., ενώ ένας ακόμα λόγος για τον οποίο οι μισές αναπληρώτριες δεν καταβάλλουν τόσο μεγάλη προσπάθεια για να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής, είναι η έλλειψη μονιμότητας. Βέβαια, δεν μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα ότι ο παράγοντας αυτός αποτελεί μια τάση, γιατί δεν αναφέρθηκε από την πλειοψηφία του δείγματος. Παρόλα αυτά, αποτελεί ένδειξη μιας τάσης. Οι παραπάνω παράγοντες, καθώς επίσης, και οι παράγοντες με λιγότερη συχνότητα εμφάνισης στις απαντήσεις των αναπληρωτριών, παρατίθενται στον επόμενο πίνακα:

Πίνακας 3 Παράγοντες που δυσχεραίνουν τις προσπάθειες επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτριών

Εκπαιδευτικοί	Αρνητικοί παράγοντες	Εκπαιδευτικοί	Αρνητικοί παράγοντες
Δασκάλα Α	<ul style="list-style-type: none"> • απόσταση • έλλειψη μεταφορικού μέσου • χρήματα • χρόνος 	Δασκάλα Ε	<ul style="list-style-type: none"> • χρήματα • απόσταση • χρόνος • έλλειψη μονιμότητας • οικογενειακές υποχρεώσεις
Δασκάλα Β	<ul style="list-style-type: none"> • απόσταση • χρήματα • χρόνος 	Δασκάλα ΣΤ	<ul style="list-style-type: none"> • χρόνος • εργασία σε νησί • έλλειψη μονιμότητας
Δασκάλα Γ	<ul style="list-style-type: none"> • μη ενδιαφέρον θέμα • χρόνος • χρήματα • απόσταση 	Δασκάλα Θ	<ul style="list-style-type: none"> • ένιωθε ότι δεν το είχε ανάγκη • εργασία ολοήμερο πρόγραμμα σε • απόσταση • έλλειψη μεταφορικού μέσου • χρόνος • χρήματα • έλλειψη μονιμότητας
Δασκάλα Δ	<ul style="list-style-type: none"> • απόσταση • έλλειψη βιωματικού στοιχείου • έλλειψη ενημέρωσης • εργασία σε νησί 	Δασκάλα Η	<ul style="list-style-type: none"> • έλλειψη βιωματικού στοιχείου • απόσταση • έλλειψη μεταφορικού μέσου

Τα σχολεία, στα οποία έχουν εργαστεί οι αναπληρώτριες, δε φαίνεται να ενθαρρύνουν και να προωθούν οργανωμένα την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών σε επίπεδο διδακτικής. Ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις, όπου οι αναπληρώτριες θεωρούν ότι σε κάποιο από τα σχολεία, στα οποία έχουν δουλέψει, έχει δοθεί έμφαση με τον οποιοδήποτε τρόπο στην προώθηση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης.

Όσον αφορά τα άτομα εντός σχολείου, που έχουν επηρεάσει την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων είναι ορισμένοι συνάδελφοι, οι οποίοι έχουν συμβάλει στις προσπάθειες των αναπληρωτριών είτε παρέχοντας συμβουλές, ιδέες και υλικό είτε αποτελώντας παράδειγμα προς μίμηση με το διδακτικό τους έργο, αλλά και την προσωπική τους προσπάθεια για επαγγελματική ανάπτυξη (κωδικός ΤΠΕΑ, παράρτημα, σελ. 269-278):

«...Θετικά, εεε, ναι, υπήρχαν σχολεία που πολλοί συνάδελφοι παρακολουθούσαν σχεδόν όλα τα σεμινάρια και αυτός ήταν ένας παράγοντας και ένα κίνητρο για να συμμετάσχω και εγώ...» (2^η συνέντευξη)

«...Ναι. Σίγουρα. Όπως και αρνητικά. Υπήρχαν θετικά, γιατί είναι, αυτό που σας λέω, η άτυπη, δηλαδή, εκπαίδευση που μπορεί να γίνει μέσα από μία δράση που μπορεί να κάνει ένας συνάδελφος, να πάρεις μια ιδέα και στον τρόπο χειρισμού των μαθητών και στο μαθησιακό και διδακτικό κομμάτι. Κυρίως, οι δάσκαλοι οι οποίοι είναι... έχουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας από εμάς και τους βλέπουμε ως μέντορες μας και είναι και οι ίδιοι πολύ βασικό πρόθυμοι να μας βοηθήσουν. Γιατί, αντίστοιχα, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι από τους οποίους βλέπεις πράγματα, αλλά δεν είναι οι ίδιοι πρόθυμοι να στα μεταδώσουν, να στα μεταφέρουν...» (6^η συνέντευξη)

Αξιοσημείωτο στοιχείο αποτελεί, επίσης, ότι οι περισσότεροι διευθυντές δεν ασχολούνται με την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών σε επίπεδο διδακτικής (2^ο απόσπασμα), ενώ, πολλές φορές, προωθούν δράσεις μόνο σε λεκτικό επίπεδο (1^ο απόσπασμα). Παράλληλα, φαίνεται πως οι διευθυντές ενδιαφέρονται, κυρίως, για την αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς ορισμένων μαθητών (2^ο απόσπασμα):

«...Δε νομίζω ιδιαίτερα... Όχι ιδιαίτερα... αλλά... εντάξει... τους ενδιέφερε να κάνεις πράγματα... καινοτόμα... αλλά ... δε θα σε βοηθούσαν ιδιαίτερα... Δε θα σου 'λεγαν... Τι να κάνεις...» (1^η συνέντευξη)

«...Ναι... Ή κυρίως όσον αφορά την αντιμετώπιση προβληματικών συμπεριφορών μαθητών... όχι τόσο πολύ σε θέματα διδακτικής...» (2^η συνέντευξη)

Αντίθετη εικόνα παρουσιάζουν, στις περισσότερες περιπτώσεις, οι φετινοί διευθυντές των αναπληρωτριών. Όπως προκύπτει από τα δεδομένα των συνεντεύξεων (κωδικός ΤΠΕΑ, παράρτημα, σελ. 269-278), οι περισσότερες αναπληρώτριες θεωρούν ότι οι διευθυντές που έχουν φέτος δείχνουν ενδιαφέρον για θέματα διδακτικής, αλλά και επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτριών σε αυτό το επίπεδο. Το ενδιαφέρον αυτό εκδηλώνεται με ποικίλους τρόπους όπως η παροχή συμβουλών, η συχνή ενημέρωση για επιμορφώσεις και η παρακίνηση των δασκάλων να συμμετέχουν, η ενθάρρυνση της συστηματικής χρήσης των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία, κ.ά.:

«...Εεε, και το γεγονός, δηλαδή, ότι εγώ πήγα σχολείο και είδα αυτό το κλίμα και ο διευθυντής μας λέει να χρησιμοποιείτε αυτό, γιατί... το διαδραστικό, γιατί είναι ήχος και εικόνα και είναι πολύ σημαντικά, εεε... το λέει και όντως είναι πρόθυμος και το δείχνει ο ίδιος μπαίνοντας στην τάξη... εεε... σίγουρα, ναι...» (7^η συνέντευξη)

«...Ήταν πολύ θετική και, μάλιστα, επειδή ήταν κι ενδιαφέρον το θέμα, θέλησε να την ενημερώσω για το τι είδα, τι παρακολούθησα, πώς ήταν, εάν μου έκανε καλή εντύπωση ή όχι...» (8^η συνέντευξη)

Στις περιπτώσεις των σχολείων στα οποία δε δινόταν έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών σε επίπεδο διδακτικής, ο βασικότερος λόγος όσον αφορά τους διευθυντές ήταν η προσήλωσή τους στις γραφειοκρατικές τους υποχρεώσεις, στις οποίες αφιερώνουν αρκετό χρόνο, και, γενικότερα, στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου από άποψη οργάνωσης (κωδικός ΠΕΕΕΑΔ, παράρτημα, σελ. 278-282):

«...Ίσως να παίζει και αυτό... αλλά ίσως και το γεγονός ότι έχουν πολλά διοικητικά στο μυαλό τους, οπότε δεν προλαβαίνουν τις περισσότερες φορές να καθίσουν να ασχοληθούν με τη διδακτική πράξη...» (1^η συνέντευξη)

«...Πιστεύω ότι δίνουν, κυρίως, σημασία στην... εεε... στην λειτουργία του σχολείου... στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου... Όλα να πηγαίνουν σωστά... Να μην... εεε... δημιουργούνται προβλήματα σε κοινωνικό επίπεδο, έτσι; Και με τους γονείς... σε συνεργασία με τους γονείς... Εεε... όσον αφορά πιο πολύ την κοινωνική συμπεριφορά των μαθητών, παρά στις καινοτόμες δράσεις ...» (4^η συνέντευξη)

Όσον αφορά την έλλειψη ενδιαφέροντος από την πλευρά ορισμένων συναδέλφων, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι υπάρχει μια συγκεκριμένη τάση, γιατί οι αναπληρώτριες, που κάνουν λόγο για αυτό, είτε σχετίζουν την ηλικία των συναδέλφων και τα έτη προϋπηρεσίας με την έλλειψη ενδιαφέροντος για την προσωπική τους επαγγελματική ανάπτυξη και, κατ' επέκταση για την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών, είτε την αποδίδουν στο φόρτο

εργασίας ή το ενδιαφέρον για προσωπικά ζητήματα (κωδικός ΠΕΕΕΑΔ, παράρτημα, σελ. 278-282).

Γενικά, όμως, η πλειοψηφία των αναπληρωτριών θεωρούν ότι, τόσο στα περισσότερα σχολεία στα οποία έχουν εργαστεί όσο και στο φετινό σχολείο, υπάρχει κλίμα συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ των εκπαιδευτικών (1^ο απόσπασμα). Μάλιστα, στα πολυθέσια σχολεία, αυτή η συνεργασία παρατηρείται, κυρίως, μεταξύ των δασκάλων που έχουν τμήματα ίδιων τάξεων (2^ο απόσπασμα). Η συνεργασία αυτή παρατηρείται ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας, δηλαδή μόνιμου ή αναπληρωτή. Με άλλα λόγια, οι αναπληρώτριες συνεργάζονται για θέματα διδακτικής εξίσου καλά με αναπληρωτές και με μόνιμους (3^ο απόσπασμα). Η δε διαμόρφωση κλίματος συνεργασίας και διαλόγου σε ένα σχολείο αποδίδεται τόσο στην προσωπικότητα του διευθυντή όσο και στο χαρακτήρα των δασκάλων (4^ο απόσπασμα) (κωδικός ΚΣΔ, παράρτημα, σελ. 283-290)

«...Θεωρώ ότι, ναι, υπάρχει. Υπάρχει το θέμα με τη συνεργασία. Πάλι εκεί θα το ρίζω. Στους εκπαιδευτικούς. Θεωρώ ότι, ναι. Εάν θέλει κάποιος βοήθεια, θα υπάρχει. Όσον αφορά μεταξύ των συναδέλφων... Δηλαδή... του διευθυντή και των συναδέλφων... Θεωρώ ότι υπάρχει...» (1^η συνέντευξη)

«...ναι, υπάρχει συνεργασία. Κάθε τάξη είναι έτσι κι αλλιώς με δυο τμήματα... Συνήθως στις περισσότερες τάξεις οι συνάδελφοι συνεργάζονται... Ας πούμε εγώ συνεργάζομαι με την εκπαιδευτικό του άλλου τμήματος της Δ'. Εεε... οργανώνουμε μεταξύ μας τα προγράμματα...» (3^η συνέντευξη)

«...Όχι. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων. Δεν υπάρχει τέτοια διάκριση. Τουλάχιστον σε αυτό το σχολείο. Είναι... συνεργάζονται όλοι μεταξύ τους, όταν, μόνο, το επιθυμούν...» (5^η συνέντευξη)

«...Ειδικά εάν το σχολείο είναι μεγάλο, πιστεύω ότι όλο αυτό λίγο πολύ ξεκινά από το διευθυντή. Εεε, εάν ο διευθυντής, εεε, - πάντα υπάρχουν εξαιρέσεις- έχει κερδίσει την εμπιστοσύνη των συναδέλφων, έχει καλλιεργήσει ένα κλίμα συνεργασίας και ξέρει πώς να το λειτουργήσει, χωρίς να αφήνει τα πράγματα όλα στην τύχη τους, τότε τα πράγματα κυλούν λίγο πιο ομαλά. Στη συνέχεια, εάν φύγουμε από το κομμάτι της ευθύνης – σε εισαγωγικά- του διευθυντή, παίζουν ρόλο κι οι συνάδελφοι – άσχετα εάν είναι αναπληρωτές ή μόνιμοι...» (8^η συνέντευξη)

Εάν εστιάσουμε περισσότερο στη συμβολή των διευθυντών στη προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών, θα δούμε ότι οι περισσότεροι διευθυντές, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, δεν ενθάρρυναν ιδιαίτερα την ενασχόληση των αναπληρωτριών με καινοτόμα προγράμματα. Το ίδιο παρατηρήθηκε και ως προς τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία, εάν και σε αυτό το επίπεδο η κατάσταση δείχνει να ήταν ελαφρώς καλύτερη -

τουλάχιστον όσον αφορά την ενθάρρυνση και λιγότερο την έμπρακτη υποστήριξη (κωδικός ΚΝΤ, παράρτημα, σελ. 290-296):

«...Εεε... σε κάποια σχολεία, ναι, αλλά ... μια δυο χρονιές το συνάντησα αυτό... καινοτομίες...» (4^η συνέντευξη)

«...Ναι. Κάποιοι, ίσως, εεε... Ήταν ελάχιστες αυτές οι περιπτώσεις που οι διευθυντές πρότειναν το να χρησιμοποιούμε πάρα πολύ... πάρα πολλά εποπτικά μέσα του τύπου: υπολογιστές, διαδραστικούς πίνακες, κτλ., χωρίς πολλές φορές το σχολείο να ήταν εξοπλισμένο με αυτά. Δηλαδή, μας πρότειναν να χρησιμοποιούμε τους διαδραστικούς πίνακες...» (8^η συνέντευξη)

Αντίθετα, οι διευθυντές των σχολείων, στα οποία εργάζονται φέτος οι αναπληρώτριες, δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον τόσο σε επίπεδο ενασχόλησης των δασκάλων με καινοτόμα προγράμματα π.χ Αγωγής Υγείας, Πολιτιστικών ή Περιβαλλοντικών Θεμάτων, κά, όσο και σε επίπεδο χρήσης των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία π.χ χρήση διαδραστικού πίνακα και υπολογιστών. Μάλιστα, φαίνεται ότι έχουν εξασφαλίσει και την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή (κωδικός ΚΝΤ, παράρτημα, σελ. 290-296):

«...Ναι, ναι, ναι. Σας είπα, είμαστε και στο πρόγραμμα «Ψηφιακό Σχολείο». Κάθε τάξη έχει το διαδραστικό της πίνακα...» (6^η συνέντευξη)

Αναφορικά με την ενημέρωση των αναπληρωτριών από τους διευθυντές για τη διεξαγωγή ημερίδων, σεμιναρίων, συνεδρίων, κά σχετικά με τη διδακτική προσέγγιση μαθημάτων και μαθητών, παρατηρούμε ότι, γενικά, οι αναπληρώτριες ενημερώνονταν από τους περισσότερους διευθυντές με διάφορους τρόπους (προφορικά, με προώθηση στο προσωπικό τους mail, έντυπα), παρόλο που ορισμένοι ήταν επιλεκτικοί ως προς για ποιο επιμορφωτικό πρόγραμμα θα ενημερώναν. Η ίδια και, μάλιστα, ακόμα πιο θετική τάση παρατηρείται και από τους φετινούς τους διευθυντές (κωδικός ΕΕΔΣ, παράρτημα, σελ. 296-301):

«...Ναι. Και φέτος και τα προηγούμενα χρόνια, είναι το σύστημα αυτό που στέλνουν στο προσωπικό μας mail ό,τι email έρχεται στο σχολείο. Επίσης, στο σχολείο, τα προηγούμενα χρόνια εκτυπώνανε τα email που αφορούσαν τις ημερίδες και μπορούσαμε καθημερινά να δούμε τι προγράμματα υπήρχαν ή τι μπορούσαμε να κάνουμε...» (6^η συνέντευξη)

Βέβαια, δεν έχουμε επαρκή δεδομένα για να κατανοήσουμε για ποιο λόγο οι αναπληρώτριες πιστεύουν ότι ενημερώνονταν για τις επιμορφώσεις από τους περισσότερους διευθυντές, δηλαδή εάν οι διευθυντές τις ενημερώναν από ενδιαφέρον ή από υποχρέωση.

Γενικότερα, οι περισσότεροι διευθυντές των σχολείων στα οποία εργάζονταν οι αναπληρώτριες τα προηγούμενα χρόνια, δε φαίνεται να χρησιμοποιούσαν κάποια ιδιαίτερη μέθοδο για να ενθαρρύνουν τις αναπληρώτριες να ασχοληθούν με την επαγγελματική τους ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής ή να την προωθήσουν. Ακόμα, όσον αφορά τη φετινή χρονιά, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι υπάρχει μια τάση από την πλευρά των περισσότερων διευθυντών. Έτσι, παρατηρούμε τις αναπληρώτριες χωρισμένες σε δυο ομάδες. Οι μισές δε φαίνεται να έχουν διευθυντές οι οποίοι να χρησιμοποιούν κάποια ιδιαίτερη μέθοδο για να υποστηρίξουν ή να ενθαρρύνουν τη βελτίωσή τους σε επίπεδο διδακτικής. Οι άλλες μισές, όμως, θεωρούν ότι οι διευθυντές τους τις ενθαρρύνουν και τις βοηθούν παρέχοντάς τους συμβουλές και υλικό, που θα τους βοηθήσει στη διδασκαλία τους. Ελάχιστες είναι οι αναπληρώτριες, όμως, που αναφέρονται σε πιο πρακτικές μεθόδους όπως η δειγματική διδασκαλία από την πλευρά των διευθυντών (κωδικός ΜΔ, παράρτημα, σελ. 301-304).

Δεδομένου ότι, όπως προκύπτει από τα παραπάνω δεδομένα, οι διευθυντές δε χρησιμοποιούν μεθόδους προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτριών, θεωρήθηκε ενδιαφέρον να εξεταστεί ποιες μέθοδοι θεωρούνται χρηστικές από τις αναπληρώτριες και θα ήθελαν να χρησιμοποιήσουν οι επόμενοι διευθυντές που θα έχουν (κωδικός ΠΜΕΑ, παράρτημα, σελ. 304-308). Έτσι, λοιπόν, παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα, διαπιστώνουμε ότι οι αναπληρώτριες επιθυμούν να υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ αναπληρωτριών και διευθυντών για θέματα διδακτικής και να πραγματοποιείται διάλογος σε άτυπο (προσωπική επαφή με τον διευθυντή) ή πιο οργανωμένο επίπεδο (παιδαγωγικές συναντήσεις Συλλόγου Διδασκόντων), έτσι ώστε να παρέχονται από τους διευθυντές χρήσιμες συμβουλές στις αναπληρώτριες. Άλλες μέθοδοι που προτείνονται από αρκετές αναπληρώτριες – αλλά όχι από την πλειοψηφία- είναι η διοργάνωση σεμιναρίων εντός σχολείου και η παρατήρηση διδασκαλίας (παρακολούθηση διδασκαλίας από τον διευθυντή, παρακολούθηση διδασκαλίας από τις αναπληρώτριες, παρακολούθηση διδασκαλίας συναδέλφων).

Πίνακας 4 Προτεινόμενες μέθοδοι αναπληρωτών για αξιοποίηση από τους διευθυντές

Εκπαιδευτικοί	Προτεινόμενες μέθοδοι	Εκπαιδευτικοί	Προτεινόμενες μέθοδοι
Δασκάλα Α	<ul style="list-style-type: none"> παρακολούθηση διδασκαλίας διευθυντών 	Δασκάλα Ε	<ul style="list-style-type: none"> εξασφάλιση υλικοτεχνικής

	<p>από αναπληρωτές</p> <ul style="list-style-type: none"> • συνεργασία με συναδέλφους του σχολείου σε κοινά προγράμματα • συνεργασία με εκπαιδευτικούς άλλων σχολείων 		<p>υποδομής</p> <ul style="list-style-type: none"> • συνεργασία και διάλογος
Δασκάλα Β	<ul style="list-style-type: none"> • πρακτική εφαρμογή συμβουλών • ενθάρρυνση χρήσης των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία 	Δασκάλα ΣΤ	<ul style="list-style-type: none"> • συναντήσεις για να συζητήσουν διδακτικά προβλήματα • παροχή συμβουλών • πρακτική εφαρμογή συμβουλών
Δασκάλα Γ	<ul style="list-style-type: none"> • διοργάνωση σεμιναρίων 	Δασκάλα Θ	<ul style="list-style-type: none"> • να επισκέπτεται τις τάξεις για να παρατηρεί το μάθημα και στη συνέχεια να συζητά με την εκπαιδευτικό
Δασκάλα Δ	<ul style="list-style-type: none"> • αλληλοπαρατήρηση διδασκαλίας • βιωματικά σεμινάρια με συμμετοχή γονέων 	Δασκάλα Η	<ul style="list-style-type: none"> • εξασφάλιση συνεργασίας και επικοινωνίας με ειδικούς • συζήτηση • περισσότερες παιδαγωγικές συναντήσεις

Τέλος, μελετώντας συγκριτικά τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που αφορούν την προσωπική προσπάθεια των αναπληρωτριών για επαγγελματική ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής και τα αντίστοιχα αποσπάσματα που αφορούν τη συμβολή των προηγούμενων διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών μέσω της ενθάρρυνσης της ενασχόλησης με καινοτομίες, της χρήσης των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία, της ενημέρωσης για επιμορφώσεις, της υποστήριξης όταν αντιμετωπίζουν διδακτικά προβλήματα και μέσω

οποιασδήποτε άλλης μεθοδολογίας, δε θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι υπάρχει σύνδεση ανάμεσά τους. Δηλαδή, δεν προκύπτει ότι η προσωπική προσπάθεια των αναπληρωτριών να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής συνδέεται με αντίστοιχες προσπάθειες από την πλευρά των διευθυντών έτσι ώστε να υποστηρίξουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών, οι οποίες εργάζονται στο σχολείο τους. Με άλλα λόγια, βλέπουμε ότι αποτελεί προσωπική επιλογή των αναπληρωτριών η ενασχόληση με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης, η οποία δεν αποδεικνύεται ότι επηρεάζεται από τη συμπεριφορά των διευθυντών των σχολείων στα οποία εργάζονταν στο παρελθόν. Η θέση αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η πλειοψηφία των προηγούμενων διευθυντών δε δείχνει να ασχολείται με την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών. Επομένως, δεν μπορούμε να πούμε ότι οι αναπληρώτριες έχουν επηρεαστεί από το ενδιαφέρον και τη συμπεριφορά των προηγούμενων διευθυντών τους στην επιλογή τους να ασχοληθούν με δραστηριότητες οι οποίες τις βελτιώνουν ως δασκάλες. Όσον αφορά τους φετινούς διευθυντές, δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι έχουμε στη διάθεσή μας αρκετά στοιχεία που να συνθέτουν μια άποψη για το θέμα. Άλλωστε, οι συνεντεύξεις έλαβαν χώρα στο τέλος του 1^{ου} τριμήνου κι όχι στο τέλος της σχολικής χρονιάς, για να έχουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα για τη συμπεριφορά των διευθυντών και των αναπληρωτριών κατά τη διάρκεια της φετινής χρονιάς.

ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας έρευνας υπήρξε η διερεύνηση του ρόλου του διευθυντή στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε να αντληθούν στοιχεία για τις διδακτικές δυσκολίες των αναπληρωτών δασκάλων και να αναδειχθεί η συμβολή του διευθυντή αναφορικά με την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων σε ζητήματα που άπτονται τη διδασκαλία των μαθημάτων. Στα πλαίσια αυτά, εκτός από τις διδακτικές δυσκολίες των αναπληρωτών δασκάλων, ερευνήθηκε ο βαθμός προσωπικής επένδυσης των αναπληρωτών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και οι παράγοντες ή άνθρωποι, οι οποίοι έχουν συμβάλει ή περιορίσει την προσωπική τους προσπάθεια. Επιπλέον, επιδιώχθηκε να ερευνηθεί κατά πόσο οι διευθυντές διαμορφώνουν θετικό κλίμα στο σχολείο, έτσι ώστε να ενθαρρύνεται η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, αλλά και εάν χρησιμοποιούν συγκεκριμένες μεθόδους προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας ανέδειξαν την ποικιλομορφία των διδακτικών εμπειριών των αναπληρωτριών δασκάλων που συμμετείχαν σε αυτή. Κατέστη σαφές ότι οι αναπληρωτές δάσκαλοι εργάζονται κάθε χρόνο κάτω από διαφορετικές συνθήκες και συχνά με διαφορετικό αντικείμενο απασχόλησης. Με άλλα λόγια, φάνηκε ότι κάθε διδακτική χρονιά είναι τελείως διαφορετική για τη συγκεκριμένη ομάδα εκπαιδευτικών. Έτσι, κάθε χρόνο αλλάζουν σχολικές μονάδες, συναδέλφους, μαθητές και τάξεις. Πολλές φορές εργάζονται σε δυσπρόσιτες ή νησιωτικές περιοχές, αρκετά μακριά από τον τόπο μόνιμης κατοικίας τους, όπου οι δυνατότητες για επαγγελματική ανάπτυξη είναι αρκετά περιορισμένες. Η εικόνα αυτή αναδεικνύεται και σε ποιοτική έρευνα που έλαβε χώρα σε είκοσι νεοδιοριστούς εκπαιδευτικούς του 7^{ου} Γραφείου Αιτωλοακαρνανίας, όπου βρέθηκε ότι, ο χρόνος και ο τόπος διορισμού των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών, δυσχεραίνει την άσκηση του εκπαιδευτικού τους έργου, ενώ η τοποθέτησή τους σε ολιγοθέσια σχολεία δυσπρόσιτων περιοχών, περιορίζει τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξής τους (Κωνστανάσιος, 2008). Όσον αφορά τους αναπληρωτές δασκάλους, συχνά ξεκινούν να εργάζονται, αφού η σχολική χρονιά έχει ξεκινήσει, ενώ δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις όπου υπογράφουν τη σύμβαση εργασίας στα μέσα ή στο τέλος της σχολικής χρονιάς. Το γεγονός αυτό περιορίζει ακόμα περισσότερο τις ευκαιρίες για

επαγγελματική ανάπτυξη, δεδομένου ότι ο χρόνος είναι περιορισμένος και το ενδιαφέρον των εκπαιδευτικών στρέφεται, κυρίως, στις συνθήκες διαβίωσης και προσαρμογής τους στο νέο εργασιακό περιβάλλον. Βέβαια, οι αναπληρώτριες, που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, έχουν αρκετά χρόνια προϋπηρεσίας και το γεγονός ότι επιλέγουν να εργαστούν σε σχολεία περιοχών όπως τα νησιά του Ιονίου και του Αιγαίου Πελάγους και η Πελοπόννησος, όπου εντοπίζονται, κάθε χρόνο, πολλά λειτουργικά κενά σε εκπαιδευτικούς, μειώνει τις πιθανότητες να καθυστερήσει η πρόσληψή τους. Άρα, συνήθως εργάζονται από την αρχή του διδακτικού έτους κι έτσι η προσαρμογή τους δεν απαιτεί να αφιερωθεί πολύς χρόνος. Επομένως, απομένει ικανοποιητικός χρόνος για να ασχοληθούν με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι αναπληρωτές δάσκαλοι δεν αναλαμβάνουν πάντα τάξη. Δεν είναι λίγες οι φορές όπου εργάζονται σε προγράμματα όπως το ολοήμερο πρόγραμμα, η παράλληλη στήριξη μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, οι τάξεις υποδοχής ή τα τμήματα ένταξης. Κάποιες από τις αναπληρώτριες δασκάλες που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν εργαστεί τουλάχιστον για ένα σχολικό έτος σε κάποιο από τα παραπάνω προγράμματα. Επομένως, είναι εύλογο να αναρωτηθεί κανείς κατά πόσο η αρχική τους εκπαίδευση καλύπτει ως ένα βαθμό τις ανάγκες των συγκεκριμένων εκπαιδευτικών καθώς προσπαθούν να διδάξουν τους μαθητές τους στη βάση τελείως διαφορετικών προγραμμάτων όπως π.χ η παράλληλη στήριξη ή η τάξη υποδοχής. Κάθε χρόνο καλούνται να διδάξουν διαφορετικά παιδιά με τελείως διαφορετικές ανάγκες. Είναι επαρκώς προετοιμασμένες για να ανταποκριθούν σε ένα τόσο απαιτητικό και ποικίλο έργο; Σύμφωνα με τον Κωστανάσιο (2008), η αρχική εκπαίδευση θεωρείται ανεπαρκής, επειδή εστιάζει στη θεωρία. Συγκεκριμένα, ο Κωστανάσιος (2008), στην ποιοτική έρευνα που διεξήγαγε σε νεοδιόριστους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανέδειξε την ανάγκη να ανανεώνονται οι γνώσεις των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών προς περισσότερο βιωματικές προσεγγίσεις, στη βάση των αλλαγών που συντελούνται στα σχολεία και με γνώμονα τις επαγγελματικές ανάγκες των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών. Δεδομένου, λοιπόν, ότι η γνώση ανανεώνεται με ταχύ ρυθμό (Χάδου, 2012), οι εκπαιδευτικοί καλούνται να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές που συντελούνται (Παπαναούμ, 2003) και να διευρύνουν τις γνώσεις που απέκτησαν από τις αρχικές τους σπουδές, μέσω της επιμόρφωσής τους (Ζησιμοπούλου, 2003), η οποία μπορεί να είναι οργανωμένη ή άτυπη (Παπαναούμ, 2008). Θεωρείται, δηλαδή, ότι η αρχική εκπαίδευση και η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών αποτελούν

σταθμούς μιας συνεχούς διαδικασίας επαγγελματικής ανάπτυξης (Παπαναούμ, 2005). Οι εκπαιδευτικοί, λοιπόν, και ιδιαιτέρως οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί, οι οποίοι δεν έχουν μεγάλη διδακτική εμπειρία, έχουν συνεχόμενες επιμορφωτικές ανάγκες.

Η έρευνα, που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας εργασίας, απαντώντας στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, αναδεικνύει τις συνηθέστερες διδακτικές δυσκολίες των αναπληρωτών δασκάλων. Δεδομένου ότι οι αναπληρωτές διδάσκουν σε διαφορετικές τάξεις και προγράμματα, έχουν διαφορετικά διδακτικά προβλήματα. Έτσι, ανάλογα με τις συνθήκες και το πλαίσιο εργασίας των αναπληρωτριών αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη διδακτική προσέγγιση μαθημάτων όπως τα Μαθηματικά και τα Φυσικά και στην προσαρμογή του διδακτικού υλικού στις ιδιαίτερες συνθήκες της περιοχής που βρίσκεται το σχολείο. Όσον αφορά το πρώτο, θέτει προβληματισμούς το γεγονός ότι, όταν οι αναπληρώτριες αναφέρονται σε προβλήματα διδακτικής προσέγγισης μαθημάτων, αναφέρονται στις θετικές επιστήμες. Το γεγονός αυτό μας κάνει να αναρωτιόμαστε μήπως, στην πραγματικότητα, το πρόβλημα δεν αφορά τη διδακτική προσέγγιση των συγκεκριμένων μαθημάτων, αλλά την ανασφάλεια και πιθανόν τις γνωστικές ελλείψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ύλη που διδάσκουν. Οι περισσότεροι δάσκαλοι έχουν ακολουθήσει τη θεωρητική κατεύθυνση κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στο Λύκειο και, συνήθως, εξειδικεύονται σε θεωρητικά μαθήματα κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στα Παιδαγωγικά Τμήματα π.χ παιδική λογοτεχνία. Επομένως, αναρωτιόμαστε μήπως η έμφαση των σπουδών τους στις θεωρητικές επιστήμες, σχετίζεται με τη συχνότητα των αναφορών τους σε διδακτικά προβλήματα που αφορούν τα Μαθηματικά και τη Φυσική. Στην παρούσα έρευνα, όμως, παρατηρήθηκε ότι το πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίζει η πλειονότητα των αναπληρωτών, δε σχετίζεται τόσο με τις ιδιαίτερες δυσκολίες ορισμένων μαθημάτων ή τις συνθήκες διαβίωσης των μαθητών ανά περιοχή και κατ' επέκταση την ανάγκη προσαρμογής των δραστηριοτήτων των σχολικών βιβλίων στις ανάγκες και τις εμπειρίες των μαθητών, αλλά με τη διδακτική προσέγγιση μαθητών οι οποίοι αντιμετωπίζουν κάθε είδος μαθησιακών δυσκολιών. Στην πραγματικότητα, δηλαδή, φάνηκε η τάση οι αναπληρώτριες δυσκολεύονταν όχι στο να διδάξουν συγκεκριμένα μαθήματα, αλλά στο να διδάξουν τα μαθήματα αυτά σε συγκεκριμένους μαθητές. Με άλλα λόγια, δυσκολεύονται στο να προσαρμόζουν το διδακτικό υλικό στις ανάγκες αυτών των μαθητών και στο να διαφοροποιούν τη μεθοδολογία τους για να προσεγγίσουν τους μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες. Στο σημείο αυτό, θα λέγαμε ότι η προσέγγιση και η διδασκαλία

μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες σχετίζεται και με άλλες επιστήμες όπως η Παιδαγωγική και η Ψυχολογία, δυο επιστήμες ιδιαιτέρως δεμένες με το έργο των δασκάλων. Οπότε, κάθε προσπάθεια για υποστήριξη των αναπληρωτών δασκάλων σε ζητήματα διδακτικής προσέγγισης μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες, θα πρέπει να βασίζεται στον εμπλουτισμό των θεωρητικών γνώσεών τους σε επίπεδο παιδαγωγικής και ψυχολογίας και στην πρακτική εφαρμογή μεθόδων. Φαίνεται, λοιπόν, ότι οι αναπληρωτές δάσκαλοι χρειάζονται να εμπλουτίσουν τις θεωρητικές γνώσεις τους ως προς την αναγνώριση προβλημάτων που ανήκουν στην κατηγορία των μαθησιακών δυσκολιών και να εμβαθύνουν στους τρόπους με τους οποίους μπορούν να προσεγγίσουν μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες. Τα παραπάνω μπορούν να επιτευχθούν με το σχεδιασμό κατάλληλων επιμορφωτικών προγραμμάτων, αλλά και με την προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών των Παιδαγωγικών Τμημάτων στις πραγματικές ανάγκες των μελλοντικών δασκάλων, που στην προκειμένη περίπτωση, αφορούν τη διδασκαλία μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να αυξηθούν τα μαθήματα τα οποία διδάσκονται οι μελλοντικοί δάσκαλοι και σχετίζονται με τις μαθησιακές δυσκολίες, ενώ τα μαθήματα που ήδη διδάσκονται στα Παιδαγωγικά Τμήματα, θα πρέπει να συνδέσουν τη θεωρία με την πράξη. Επίσης, θα ήταν χρήσιμο οι φοιτητές των Παιδαγωγικών Τμημάτων να κάνουν την πρακτική τους άσκηση, όχι μόνο σε τάξεις δημοσίων δημοτικών σχολείων, αλλά και σε τάξεις ένταξης, για να αποκτήσουν περισσότερη εμπειρία στη διδασκαλία μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες.

Ένα άλλο ζήτημα που αναδείχθηκε στα πλαίσια της συγκεκριμένης έρευνας, αφορά την επικοινωνία των αναπληρωτριών δασκάλων με τους εκάστοτε διευθυντές τους για ζητήματα σχετικά με τη διδακτική προσέγγιση μαθημάτων και μαθητών και την επίλυση σχετικών προβλημάτων. Όσον αφορά, λοιπόν, το υποερώτημα 1.1, παρατηρήθηκε ότι υπάρχει η τάση να ενημερώνονται οι διευθυντές από τις αναπληρώτριες για διάφορα διδακτικά προβλήματα που προκύπτουν, ενώ στις περιπτώσεις που αυτό δε συμβαίνει, οφείλεται στο γεγονός ότι οι αναπληρώτριες θεωρούν ότι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής. Παρόλο όμως, που οι αναπληρώτριες προσέγγιζαν τους διευθυντές τους για διδακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζαν, η συμβολή τους απέναντι στην επίλυση τέτοιου είδους προβλημάτων, υπήρξε καθαρά συμβουλευτική. Με άλλα λόγια, οι διευθυντές αρκούνται στην παροχή ορισμένων χρήσιμων συμβουλών και, σπάνια, χρησιμοποιούν κάποια άλλη μεθοδολογία

για να βοηθήσουν τους αναπληρωτές. Παράδοξο, βέβαια, αποτελεί το γεγονός ότι η πλειοψηφία των αναπληρωτριών φαίνεται συγκρατημένα ικανοποιημένη από τον τρόπο με τον οποίο ανταποκρίθηκαν οι εκάστοτε διευθυντές στα διδακτικά της προβλήματα, αν και η παροχή βοήθειας υπήρξε λίγο πολύ επιφανειακή, παραμένοντας στο επίπεδο της παροχής συμβολών. Μήπως, λοιπόν, η ικανοποίηση των αναπληρωτριών από τη συγκεκριμένη μεθοδολογία των διευθυντών σχετίζεται με το γεγονός ότι είναι η συνηθέστερη μεθοδολογία με την οποία έχουν έρθει σε επαφή και στο γεγονός ότι κάποιοι διευθυντές δε χρησιμοποιούν ούτε αυτή τη μεθοδολογία κι, έτσι, οι αναπληρωτές την εκτιμούν όταν τη συναντούν; Βέβαια, στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι δεν υπάρχει πρόθεση να υποβιβαστεί η αξία των συμβουλών που παρέχουν οι διευθυντές, απλώς, τονίζεται η χρήση συμβουλών ως μοναδικής μεθόδου υποστήριξης των αναπληρωτριών από την πλειοψηφία των διευθυντών. Επίσης, δεν προκύπτει από πουθενά ότι, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, υπάρχει συζήτηση, ανατροφοδότηση και επαναπροσέγγιση των προβλημάτων για τα οποία παρέχονται συμβουλές από τους διευθυντές. Σύμφωνα με τον Day (2003), η κριτική προσέγγιση του εκπαιδευτικού έργου, μέσω του στοχασμού, οδηγεί στην αναπλαισίωση του έργου τους και στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Στην προκειμένη περίπτωση, δεν προκύπτει ότι υπάρχει στοχασμός απέναντι στη δράση ή σχετικά με τη δράση από τους εκπαιδευτικούς σε συνεργασία με τους διευθυντές.

Παρατηρήθηκε, ακόμα, ότι ο βαθμός προσωπικής ενασχόλησης των αναπληρωτών με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης βασίζεται στην αγάπη τους για το επάγγελμα και το παιδί. Επίσης, φάνηκε μια κοινή τάση, όσον αφορά τις μεθόδους που χρησιμοποιούν και η οποία απαντά στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, δηλαδή κατά πόσο οι αναπληρωτές επενδύουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής. Είδαμε, λοιπόν, ότι οι αναπληρώτριες συμμετέχουν σε διάφορα σεμινάρια και επιμορφώσεις, ανάλογα, φυσικά, και με το θέμα τους. Στο σημείο αυτό, βέβαια, αναρωτιόμαστε ποιο θέμα θεωρείται ενδιαφέρον και χρήσιμο για τους αναπληρωτές. Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από την παρούσα έρευνα είναι περιορισμένα. Όπου δόθηκαν σχετικές πληροφορίες από τις αναπληρώτριες, είδαμε ότι ενδιαφέρονται για επιμορφώσεις που αφορούν τη διαχείριση μαθησιακών δυσκολιών και την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση. Βέβαια, οι περισσότερες αναπληρώτριες δε ρωτήθηκαν ευθέως για τη θεματική των σεμιναρίων που τους ενδιαφέρουν και παρακολουθούν, οπότε δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι προκύπτει μια τάση. Παραπάνω, όμως, είδαμε ότι οι αναπληρώτριες

δυσκολεύονται στη διαχείριση των μαθησιακών δυσκολιών των μαθητών τους. Αναρωτιόμαστε, λοιπόν, μήπως παρακολουθούν συχνότερα σεμινάρια με αυτό το θέμα. Κατ' επέκταση θα ήταν ενδιαφέρον να ερευνηθεί μελλοντικά τι είδους σεμινάρια παρακολουθούν οι αναπληρωτές δάσκαλοι και για ποιους λόγους. Οι συγκεκριμένες αναπληρώτριες βρίσκονται, χρονικά τουλάχιστον, στη Φάση Ένταξης, η οποία καλύπτει τον 4^ο - 6^ο χρόνο της καριέρας τους, άρα σύμφωνα με τον Ματσαγγούρα (2005) χρειάζονται επιμόρφωση σχετική με τον εμπλουτισμό των διδακτικών τους μεθόδων, χωρίς αυτό φυσικά να σημαίνει ότι κάποια (ή κάποιες) από αυτές δεν μπορεί να έχει περάσει στη Φάση του Πειραματισμού. Δε συμβαίνει το ίδιο, όμως, με όλους τους αναπληρωτές δασκάλους, από τη στιγμή που, ανάλογα με τα χρόνια προϋπηρεσίας τους, με τις εμπειρίες τους και άλλα ατομικά χαρακτηριστικά, βρίσκονται σε διαφορετική φάση επαγγελματικής εξέλιξης. Επομένως, χρειάζονται επιμόρφωση σε άλλα ζητήματα. Οι δε ανάγκες τους θα πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν κατά το σχεδιασμό της επιμόρφωσής τους (Παπαναούμ, 2008). Στην έρευνα του Κωστανάσιου (2008) φάνηκε ξεκάθαρα ότι οι νεοδιόριστοι εκπαιδευτικοί επιζητούν την επιμόρφωσή τους σε ζητήματα σχετικά με τις τρόπους βελτίωσης της αποδοτικότητάς τους κατά την άσκηση του διδακτικού τους έργου και τον εμπλουτισμό των διδακτικών τους μεθόδων. Προτείνεται, λοιπόν, η εισαγωγική επιμόρφωση των δασκάλων, αλλά και τα επιμορφωτικά προγράμματα τα οποία σχεδιάζονται ανά διαστήματα, να λαμβάνουν υπ' όψιν τις διδακτικές ανάγκες των νέων δασκάλων και να αποκτήσουν περισσότερο βιωματικό χαρακτήρα, έτσι ώστε να προκαλέσουν το ενδιαφέρον των νέων δασκάλων να τα παρακολουθήσουν και να συντελέσουν σε βαθιές αλλαγές στη μεθοδολογία τους.

Από τα ευρήματα της έρευνάς μας προκύπτει η τάση οι αναπληρωτές δάσκαλοι να προτιμούν την παρακολούθηση ταχύρρυθμων σεμιναρίων, τα οποία αποτελούν μορφή οργανωμένης επιμόρφωσης, έτσι όπως προσεγγίζεται από την Παπαναούμ (2008), η οποία κάνει λόγο για επιμορφωτικές δραστηριότητες που οδηγούν στη μάθηση, λαμβάνουν χώρα αφού ο εκπαιδευτικός αρχίσει να εργάζεται και μπορεί να είναι περιοδικές, εισαγωγικές, ταχύρρυθμες ή ενδοσχολικές. Η συμμετοχή σε σεμινάρια, ημερίδες, διαλέξεις, κά εκφράζουν την προσπάθεια των εκπαιδευτικών για επαγγελματική ανάπτυξη (Day, 2003 ; Μαυρογιώργος, 2003). Εκτός, όμως, από την παρακολούθηση επιμορφώσεων, οι αναπληρώτριες αφιερώνουν αρκετό χρόνο

στην αναζήτηση πληροφοριών στο διαδίκτυο και σε βιβλία, που θα λέγαμε ότι αποτελούν άτυπες μορφές επιμόρφωσης.

Η παρούσα έρευνα ανέδειξε, ακόμα, τους ανασταλτικούς παράγοντες προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτριών, προσπαθώντας να δώσει απάντηση στο υποερώτημα 2.1. Οι σημαντικότεροι αρνητικοί παράγοντες θεωρούνται η απόσταση και ο χρόνος. Κατέστη σαφές ότι οι αναπληρώτριες πολλές φορές εργάζονται σε δυσπρόσιτα μέρη, αρκετά μακριά από τις πρωτεύουσες των νομών. Το γεγονός αυτό θεωρείται λογικό από τη στιγμή που οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί αποκτούν μόρια προϋπηρεσίας και χρόνο με το χρόνο έρχονται πιο κοντά στις πρωτεύουσες των νομών ή σε ημιαστικά μέρη τα οποία έχουν ευκολότερη πρόσβαση στις πόλεις. Φεύγοντας οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί από τα σχολεία δυσπρόσιτων περιοχών, αφήνουν πίσω τους οργανικά ή λειτουργικά κενά, τα οποία πλέον καλύπτονται από αναπληρωτές κι όχι από νεοδιόριστους, γιατί την τελευταία πενταετία οι μόνιμοι διορισμοί εκπαιδευτικών είναι από ελάχιστοι έως μηδενικοί. Δεδομένου ότι οι επιμορφώσεις λαμβάνουν χώρα σε πόλεις, οι δυνατότητες συμμετοχής των αναπληρωτών σε αυτές είναι περιορισμένες. Αυτό σχετίζεται και με τον παράγοντα του χρόνου που θα πρέπει να αφιερωθεί για να καλυφθεί η απόσταση ανάμεσα στον τόπο διαμονής και εργασίας των αναπληρωτών και στον τόπο διεξαγωγής των επιμορφώσεων και ο οποίος είναι μεγάλος. Κατ' επέκταση η απόσταση ανάμεσα στα δύο μέρη, απαιτεί εκτός, από χρόνο, χρήματα και εξασφάλιση μεταφορικού μέσου, κάτι που δε θεωρείται δεδομένο. Συχνά, τα μέρη στα οποία βρίσκονται τα δυσπρόσιτα σχολεία, δε διαθέτουν γραμμές τρένου ή λεωφορείου κι, έτσι, στην περίπτωση που οι αναπληρωτές δε διαθέτουν δικό τους μεταφορικό μέσο, δεν είναι εφικτό να μεταβούν στην πόλη. Πολλές φορές, μάλιστα, οργανώνονται ομάδες εκπαιδευτικών, όπου τουλάχιστον ένας από αυτούς διαθέτει αυτοκίνητο, για να πάνε μαζί στις επιμορφώσεις και τα διάφορα σεμινάρια. Με αυτό τον τρόπο, άλλωστε, μειώνεται και το κόστος. Το δε κόστος αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, όχι μόνο για τη συμμετοχή σε επιμορφώσεις, αλλά και για τη συμμετοχή σε μεταπτυχιακά προγράμματα. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες κρίνεται χρήσιμο να ληφθούν υπ' όψιν από τους σχεδιαστές των επιμορφωτικών προγραμμάτων, έτσι ώστε να αρχίσουν να σχεδιάζονται περισσότερα επιμορφωτικά προγράμματα εξ αποστάσεως και με συχνότερη χρήση των νέων τεχνολογιών, για να ξεπεραστεί ο σκόπελος της απόστασης. Τα δε επιμορφωτικά προγράμματα θα μπορούσαν να λαμβάνουν χώρα στα πλαίσια του εργασιακού

ωραρίου των δασκάλων, αλλά μετά το πέρας του διδακτικού ωραρίου τους, και να αξιοποιούνται –όπου είναι εφικτό- οι υπολογιστές των σχολείων, έτσι ώστε να συμμετέχουν περισσότεροι δάσκαλοι σε αυτά. Μια τέτοιου είδους ενέργεια κρίνεται ιδιαίτερος αναγκαία για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, οι οποίοι εργάζονται σε σχολεία της νησιωτικής Ελλάδας. Ο παράγοντας, όμως, που προκαλεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον και θα ήταν χρήσιμο να ερευνηθεί μελλοντικά, είναι η έλλειψη μονιμότητας στο επάγγελμα. Τα στοιχεία της παρούσας έρευνας θεωρούνται επαρκή, έτσι ώστε να ισχυριστούμε ότι υπάρχει μια ξεκάθαρη εικόνα. Έτσι, θα ήταν ενδιαφέρον να ερευνηθεί εάν οι προσπάθειες των αναπληρωτών για επίτευξη της επαγγελματικής τους ανάπτυξης επηρεάζονται από την έλλειψη μονιμότητας στο επάγγελμά τους.

Όσον αφορά το υποερώτημα 2.1, είδαμε, επίσης, ότι τα περισσότερα σχολεία στα οποία έχουν εργαστεί οι αναπληρώτριες δεν προωθούν οργανωμένες διαδικασίες επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Ενώ, λοιπόν, σε πολλές χώρες της Ευρώπης τα σχολεία είναι υποχρεωμένα να διαθέτουν προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης του διδακτικού προσωπικού (Ευρυδίκη, 2013), δεν προκύπτει από πουθενά ότι απαιτείται κάτι αντίστοιχο από τα ελληνικά σχολεία. Εκτός, όμως, από το θεσμικό πλαίσιο, τα περισσότερα σχολεία δεν οργανώνουν επιμορφωτικά προγράμματα ούτε με δική τους πρωτοβουλία. Προτείνεται, λοιπόν, να προβλεφθεί νομοθετικά η δυνατότητα σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων εκπαιδευτικών στα ελληνικά σχολεία και να παρέχεται σε όσους υλοποιούν τέτοιου είδους προγράμματα, η κατάλληλη καθοδήγηση από πανεπιστημιακούς που έχουν γνώση και εμπειρία σε αυτό τον τομέα. Με άλλα λόγια, θα ήταν χρήσιμο να υπάρχει επικοινωνία και συνεργασία των Παιδαγωγικών Τμημάτων και των σχολείων. Ένα παράδειγμα υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών αποτελεί η συμβουλευτική καθοδήγηση. Δηλαδή, να προβλέπεται η ύπαρξη ενός μέντορα, ενός έμπειρου εκπαιδευτικού, ο οποίος θα συζητά, θα συμβουλεύει τους νέους εκπαιδευτικούς και θα ενθαρρύνει τις προσπάθειές τους. Παρόλο που είχε προβλεφθεί ο θεσμός του μέντορα στην Ελλάδα με τον Ν.3848/2010, δυστυχώς, δεν εφαρμόστηκε ποτέ.

Η παρούσα έρευνα έδειξε, ακόμα, ότι παρόλο που δεν οργανώνονται προγράμματα και δραστηριότητες προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών από τα σχολεία

και οι διευθυντές προωθούν μόνο σε λεκτικό επίπεδο ορισμένες δράσεις, αρκετοί συνάδελφοι έχουν συμβάλει στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών σε επίπεδο διδασκαλίας, παρέχοντας συμβουλές και υλικό ή αποτελώντας παράδειγμα προς μίμηση με το διδακτικό τους έργο και την προσωπική προσπάθεια που καταβάλλουν για να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής. Η διαπίστωση αυτή είναι ιδιαίτερος σημαντική, επειδή, σύμφωνα με τον Day (2003), ένας τρόπος για να εκφραστεί η επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών είναι μέσω των συζητήσεων μεταξύ εκπαιδευτικών για θέματα διδακτικής. Η συνεργασία και η συμμετοχικότητα, οι οποίες καθιστούν τους εκπαιδευτικούς ικανούς να ανταλλάσσουν ιδέες και εμπειρίες, αποτελούν χαρακτηριστικά της επαγγελματικής ανάπτυξης (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013). Επομένως, θα λέγαμε ότι η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα διδακτικής αποτελεί μια άτυπη διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ένα ακόμα αξιοσημείωτο εύρημα της παρούσας έρευνας αποτελεί η μεγαλύτερη έμφαση που δίνεται από τους φετινούς διευθυντές των αναπληρωτών δασκάλων σε θέματα διδακτικής. Παρόλο που δεν προκύπτει ότι γίνονται συστηματικές και οργανωμένες προσπάθειες για να ενθαρρυνθεί η επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών, παρατηρήθηκε η συχνή παροχή συμβουλών από τους διευθυντές στους αναπληρωτές, η τακτική ενημέρωση των αναπληρωτών από τους διευθυντές για επιμορφώσεις, η παρακίνησή τους να τις παρακολουθήσουν και η ενθάρρυνση της χρήσης των νέων τεχνολογιών από τους αναπληρωτές κατά τη διάρκεια της διδασκαλίας τους. Στο σημείο αυτό, παρατηρούμε ότι υπάρχει μια αισθητή διαφορά ανάμεσα στη συμπεριφορά των προηγούμενων διευθυντών των αναπληρωτών και των φετινών. Εύλογα αναρωτιόμαστε, λοιπόν, εάν είναι τυχαίο ή υπάρχουν συγκεκριμένοι λόγοι οι οποίοι έχουν συμβάλει σε αυτό. Με άλλα λόγια, τι κάνει τους φετινούς διευθυντές να ξεχωρίζουν από τους προηγούμενους; Δυστυχώς, δεν υπάρχουν στοιχεία από άλλες έρευνες για τους διευθυντές των Δημοτικών Σχολείων του Ν. Κορινθίας, οπότε δεν μπορούμε να γνωρίζουμε τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους π.χ τα τυπικά τους προσόντα.

Ενδιαφέρον προκαλούν, επίσης, οι λόγοι για τους οποίους φαίνεται ότι δεν προωθείται οργανωμένα η επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών και γενικότερα των εκπαιδευτικών εντός σχολείου. Όσον αφορά τους διευθυντές, φαίνεται ότι είναι προσηλωμένοι στις γραφειοκρατικές τους υποχρεώσεις και σε ζητήματα τα οποία σχετίζονται με την εύρυθμη

λειτουργία του σχολείου. Κατά συνέπεια, δεν μπορούν να βρουν χρόνο για να τον αφιερώσουν στη συστηματική υποστήριξη και προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Σε αυτή την περίπτωση, δεν μπορούμε να κάνουμε λόγο για ύπαρξη ηγετικής συμπεριφοράς από τους διευθυντές, γιατί η ηγεσία περιλαμβάνει τη διοίκηση και τη διεύθυνση του σχολείου στα πλαίσια ενός οράματος (Πασιαρδής, 2004). Αντίθετα, κάνουμε λόγο για διεύθυνση του σχολείου από το πρόσωπο που έχει οριστεί, δηλαδή τη διευθέτηση γραφειοκρατικών διαδικασιών του σχολείου (Πασιαρδής, 2004). Πράγματι, οι Έλληνες διευθυντές είναι επιφορτισμένοι με ποικίλες διοικητικές αρμοδιότητες. Παράλληλα, ασχολούνται με ζητήματα που δεν απορρέουν από το ρόλο τους. Σε αυτή την περίπτωση, η απλούστευση των γραφειοκρατικών διαδικασιών κρίνεται αναγκαία, έτσι ώστε οι διευθυντές να μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς της σχολικής τους μονάδας. Σε αυτή την περίπτωση, η απλούστευση των γραφειοκρατικών διαδικασιών κρίνεται αναγκαία, έτσι ώστε οι διευθυντές να μπορούν να αφιερώσουν χρόνο στους μαθητές και τους εκπαιδευτικούς της σχολικής τους μονάδας. Ο περιορισμός των διοικητικών καθηκόντων τους, αυξάνει τον ελεύθερό τους χρόνο κι, έτσι, είναι πιο εύκολο να αναληφθούν πρωτοβουλίες για να υλοποιηθούν δράσεις εντός σχολείου, που συμβάλλουν στην επίτευξη της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Ας μην ξεχνάμε ότι οι διευθυντές των σχολείων μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, μέσω της παροχής ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης στους εκπαιδευτικούς (Payne & Wolfson 2000). Παράλληλα, κρίνεται αναγκαίο να δίνεται μεγαλύτερη ελευθερία στα σχολεία και να μη χρειάζεται σε όλες τις περιπτώσεις η χρονοβόρα διαδικασία της έγκρισης προγραμμάτων από τον/τη σχολικό/-ή σύμβουλο ή τον Περιφερειακό Διευθυντή Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης. Όσον αφορά τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς του σχολείου, η έλλειψη ενδιαφέροντος, πολλές φορές σχετίζεται με την κόπωση και την έλλειψη ενδιαφέροντος λόγω πολλών ετών προϋπηρεσίας ή με το φόρτο εργασίας και τις προσωπικές υποχρεώσεις του καθενός. Βέβαια, όλα τα παραπάνω ισχύουν κατά περίπτωση. Στην έρευνα, μάλιστα, του Κωστανάσιου (2008) φάνηκε ότι ο βαθμός συνεργασίας μεταξύ των συναδέλφων εξαρτάται από την έλλειψη χρόνου και τις αυξημένες απαιτήσεις του αναλυτικού προγράμματος. Η μείωση, λοιπόν, της ύλης θα μπορούσε να ελαφρύνει τις καθημερινές διδακτικές υποχρεώσεις των δασκάλων, και να δώσει χώρο στην ανάπτυξη της δημιουργικότητας, του διαλόγου και της

συνεργασίας μεταξύ διευθυντή και δασκάλων, μεταξύ δασκάλων και μεταξύ δασκάλων και μαθητών.

Σημαντική τάση αποτελεί η ύπαρξη συνεργατικού κλίματος στα περισσότερα σχολεία που έχουν εργαστεί ή εργάζονται οι αναπληρώτριες, η οποία έρχεται ως απάντηση στο υποερώτημα 3.1 παρούσας έρευνας, δηλαδή κατά πόσο οι διευθυντές διαμορφώνουν στο σχολείο θετικό κλίμα ενίσχυσης της επαγγελματικής ανάπτυξης των δασκάλων. Στη δε περίπτωση των πολυθέσιων σχολείων, όπως είναι αναμενόμενο λόγω του μεγάλου αριθμού των εκπαιδευτικών, συνεργασία παρατηρείται μεταξύ των δασκάλων τμημάτων της ίδιας τάξης σε επίπεδο ανταλλαγής υλικού, ιδεών και συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Στην έρευνα του Κωνστανάσιου (2008), φάνηκε η τάση ότι η συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών συντελείται στα πλαίσια κοινών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί π.χ καινοτόμα προγράμματα. Στη συγκεκριμένη έρευνα η συνεργασία αυτή θεωρείται τυπική. Θα λέγαμε ότι τα ευρήματα της παρούσας έρευνας ακολουθούν το πνεύμα των ευρημάτων της έρευνας του Κωνστανάσιου (2008). Η συνεργασία που εκθέτουν οι αναπληρώτριες της έρευνάς μας, ναι μεν υπάρχει, αλλά θα λέγαμε ότι υπάρχει σε επιφανειακό επίπεδο. Δηλαδή, δεν προκύπτει από πουθενά ότι οι αναπληρώτριες της έρευνάς μας και οι υπόλοιποι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται με τρόπους που θα μας επέτρεπαν να ισχυριστούμε ότι εμβαθύνουν σε επίπεδο διδασκαλίας π.χ αλληλοπαρατήρηση μαθήματος. Θετική τάση αποτελεί, επίσης, η καλή συνεργασία αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών. Βλέπουμε, δηλαδή, ότι οι εκπαιδευτικοί συνεργάζονται μεταξύ τους στη βάση των εμπειριών και των γνώσεων που διαθέτει ο καθένας για κάποιο ζήτημα κι όχι στη βάση της σχέσης εργασίας. Αδιαμφισβήτητα, οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν ευκολότερα κατά την τριβή τους με άλλους εκπαιδευτικούς (MacBeath, 2005). Επομένως, η συνεργασία μεταξύ συναδέλφων προωθεί την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Η συνεργασία μεταξύ συναδέλφων λαμβάνει χώρα, εκτός των άλλων, και μέσω της συζήτησης και της ανταλλαγής απόψεων και ιδεών (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Προτείνεται, λοιπόν, να αναληφθούν πρωτοβουλίες από τους διευθυντές των σχολείων και να ενθαρρύνεται ο σχεδιασμός συνεργατικών δραστηριοτήτων μεταξύ των δασκάλων.

Στην παρούσα έρευνα φάνηκε, επιπλέον, ότι η διαμόρφωση κλίματος συνεργασίας και διαλόγου στα πλαίσια ενός σχολείου αποδίδεται τόσο στην προσωπικότητα του διευθυντή όσο

και στον χαρακτήρα των δασκάλων. Σύμφωνα με τον Huber (2004), η ανάπτυξη και η βελτίωση του σχολείου, η μετατροπή του σχολείου σε έναν οργανισμό μάθησης, η αποτελεσματικότητα του σχολείου και η καλλιέργεια συνθηκών ανάπτυξης του επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών, εξαρτώνται, εκτός των άλλων, και από τον ηγέτη του σχολείου. Η διαμόρφωση θετικού κλίματος θεωρείται ιδιαίτερος σημαντική γιατί αποτελεί παράγοντα προαγωγής των σχέσεων μεταξύ των μελών της κοινότητας του σχολείου, προώθησης της συνεργασίας και της ανατροφοδότησης μεταξύ των εκπαιδευτικών, εντατικοποίησης των προσπαθειών για βελτίωση της διδασκαλίας, εφαρμογής καινοτομιών, επίτευξης των εκπαιδευτικών στόχων και ενίσχυσης της αποτελεσματικότητας του σχολείου (Πασιαρδής, 2004).

Ειδικότερα όσον αφορά τη συμβολή των διευθυντών των σχολικών μονάδων στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδασκαλίας (3^ο ερευνητικό ερώτημα), φάνηκε ότι η πλειοψηφία των διευθυντών δεν ενθαρρύνει την ενασχόληση των αναπληρωτών με καινοτόμα προγράμματα και τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία. Βέβαια, στην τελευταία περίπτωση τα πράγματα είναι ελαφρώς καλύτερα ως προς την ενθάρρυνση, αλλά δε συμβαίνει το ίδιο ως προς την έμπρακτη υποστήριξη των αναπληρωτών από τους διευθυντές σε αυτό το επίπεδο. Αξίζει να σημειώσουμε, όμως, ότι για μια ακόμα φορά υπάρχει διαφορά ανάμεσα στους προηγούμενους και τους φετινούς διευθυντές των αναπληρωτών, δεδομένου ότι οι φετινοί διευθυντές δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον ως προς την ενασχόληση των δασκάλων με καινοτόμα προγράμματα π.χ Αγωγής Υγείας και ως προς τη χρήση των νέων τεχνολογιών στην διδασκαλία. Σύμφωνα με τους Walker και Slear (2011), οι διευθυντές συμβάλλουν στη βελτίωση του έργου των εκπαιδευτικών, ενθαρρύνοντας τους εκπαιδευτικούς να υλοποιούν εκπαιδευτικές καινοτομίες και να συμμετέχουν στη διαμόρφωση στόχων για το σχολείο, ενημερώνοντάς τους για θέματα, που αφορούν το σχολείο, και βοηθώντας τους να προσεγγίσουν το έργο τους ως συνιστώσα μιας από κοινού προσπάθειας βελτίωσης του σχολείου. Στην περίπτωση των προηγούμενων διευθυντών των αναπληρωτών δασκάλων, δυστυχώς, δε φαίνεται να συμβαίνει αυτό. Θα ήταν ενδιαφέρον, λοιπόν, να ερευνηθεί μελλοντικά εάν, όντως, ισχύει αυτή η τάση και σε άλλες περιπτώσεις διευθυντών, αλλά και για ποιους λόγους οι διευθυντές, πιθανόν, να μην προωθούν την ενασχόληση των εκπαιδευτικών τους με καινοτομίες και νέες τεχνολογίες. Παράλληλα, προτείνεται η επιμόρφωση των διευθυντών ως προς την υλοποίηση καινοτόμων προγραμμάτων, ως προς τους τρόπους με τους

οποίους θα μπορούσαν να αυξήσουν το ενδιαφέρον των δασκάλων να ασχοληθούν με καινοτόμα προγράμματα, αλλά και τους τρόπους έμπρακτης υποστήριξης και καθοδήγησης τέτοιου είδους δράσεων.

Αν και δεν παρατηρήθηκε η τάση οι διευθυντές να προωθούν τις καινοτομίες και τη χρήση των νέων τεχνολογιών, φάνηκε ότι ενημερώνουν με διάφορους τρόπους τις αναπληρώτριες για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων. Η ενημέρωση λαμβάνει διάφορες μορφές: προφορικά, έντυπα, μέσω προώθησης στα προσωπικά email των αναπληρωτών. Βέβαια, η ενημέρωση θεωρήθηκε επιλεκτική, δηλαδή οι αναπληρώτριες δεν ενημερώνονταν για όλες τις επιμορφώσεις. Θα άξιζε, λοιπόν, τον κόπο να ερευνηθεί μελλοντικά ποια είναι τα βαθύτερα κίνητρα των διευθυντών οι οποίοι ενημερώνουν τους δασκάλους για διάφορα σεμινάρια, δηλαδή εάν αυτό γίνεται επειδή προβλέπεται στα καθήκοντά τους ή ενδιαφέρονται για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών του σχολείου τους σε επίπεδο διδακτικής, και γιατί είναι επιλεκτικοί όσον αφορά τα σεμινάρια για τα οποία θα ενημερώσουν τους εκπαιδευτικούς, καθώς επίσης και τα κριτήρια επιλογής τους. Παράλληλα, προτείνεται η προώθηση όλων των προσκλήσεων παρακολούθησης επιμορφωτικών προγραμμάτων στα προσωπικά emails των δασκάλων – στις περιπτώσεις που έχουν δημιουργηθεί- και κοινοποίησή τους με τη βοήθεια των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Με αυτό τον τρόπο δε θα είναι υποχρεωμένοι οι δάσκαλοι να αφιερώνουν χρόνο στο σχολείο για να διαβάσουν τις προσκλήσεις, ενώ θα μπορούν στο σπίτι να τις μελετήσουν με την ησυχία τους.

Αναφορικά με το υποερώτημα 3.2 της παρούσας έρευνας, που σχετίζεται με τις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι διευθυντές για να προωθήσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών, φαίνεται ότι οι προηγούμενοι διευθυντές των αναπληρωτριών δε χρησιμοποιούσαν κάποια συγκεκριμένη μέθοδο για την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους, ενώ για τη φετινή χρονιά δεν παρατηρήθηκε μια ξεκάθαρη τάση. Ο μοναδικός τρόπος με τον οποίο φαίνεται ότι βοηθούν αποσπασματικά τους αναπληρωτές σε επίπεδο διδακτικής, είναι η παροχή συμβουλών. Βέβαια, η παροχή συμβουλών με αυτή τη μορφή, δεν παραπέμπει στη συμβουλευτική καθοδήγηση, που χρησιμοποιείται σε άλλες χώρες ως μέθοδος εισαγωγικής επιμόρφωσης και υποστήριξης των νέων εκπαιδευτικών. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, δεν υπάρχει διάρκεια (Ganser, 2000 ; Φωτοπούλου, 2013) και συνέχεια, τα οποία απαιτούνται στα πλαίσια της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών (Patton, Parker, &

Tannehill, 2015 ; Φωτοπούλου, 2013). Η συμβουλευτική καθοδήγηση (mentoring) των εκπαιδευτικών, κυρίως των λιγότερο έμπειρων, θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας προαγωγής της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών. Πρόκειται για μια διαδικασία, όπου εκπαιδευτικοί με εμπειρία ή γνώσεις σε κάποιον τομέα, στηρίζουν και καθοδηγούν λιγότερο έμπειρους εκπαιδευτικούς (Tomlinson, 2004 ; Χατζηπαναγιώτου, 2012). Οι μέντορες παρέχουν στους νέους και άπειρους εκπαιδευτικούς συμβουλές, υποστήριξη και ανατροφοδότηση (Hopkins-Thompson, 2000). Υπό αυτή την έννοια, η παροχή αποσπασματικών συμβουλών από τους διευθυντές στους αναπληρωτές δεν ανταποκρίνεται σε μια τέτοιου είδους υποστήριξη. Δυστυχώς, είναι λίγες οι περιπτώσεις διευθυντών, οι οποίοι χρησιμοποιούν πρακτικές μεθόδους όπως η συχνή επίσκεψη στην τάξη, η δειγματική διδασκαλία, κ.ά. Δε φαίνεται να έχει γίνει αντιληπτό, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, ότι η επίσκεψη του διευθυντή στις αίθουσες των νέων εκπαιδευτικών (Angelle, 2006), η παροχή ανατροφοδότησης και η συζήτηση αναφορικά με τις πρακτικές που χρησιμοποιούν οι νέοι εκπαιδευτικοί συντελεί στη βελτίωση του εκπαιδευτικού τους έργου (Angelle, 2006 ; Blase & Blase, 2000). Η έλλειψη αυτών των μεθόδων συμπληρώνεται από την επιθυμία των αναπληρωτών, που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα, να υπάρχει μεγαλύτερη συνεργασία και διάλογος σε τυπικό και άτυπο επίπεδο μεταξύ αυτών και των αναπληρωτών. Σε μικρότερη συχνότητα προτείνονται η διοργάνωση σεμιναρίων εντός του σχολείου και η παρατήρηση διδασκαλίας. Όσον αφορά την ενδοσχολική επιμόρφωση, θεωρείται ιδιαιτέρως χρήσιμη, επειδή οι εκπαιδευτικοί μαθαίνουν να υποστηρίζουν ο ένας το έργο του άλλου, να αλληλοεπηρεάζονται, να επικοινωνούν και να διαμορφώνουν θετικό κλίμα στο σχολείο (Χατζηπαναγιώτου, 2012). Επομένως, προτείνεται η επιμόρφωση των διευθυντών ως προς την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών και τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται παγκοσμίως για την υποστήριξη των νέων εκπαιδευτικών. Παράλληλα, θεωρείται χρήσιμο να προβλέπονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα συναντήσεις μεταξύ του διευθυντή και των δασκάλων, έτσι ώστε να συζητούν για πιθανά προβλήματα που αντιμετωπίζουν κυρίως οι νέοι δάσκαλοι.

Τέλος, η παραπάνω τάση, δηλαδή η έλλειψη μεθόδων ενίσχυσης της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών, ενισχύει την εικόνα που έχουμε μέχρι τώρα σχηματίσει από τα ευρήματα της παρούσας έρευνας, ότι, δηλαδή, οι διευθυντές φαίνεται ότι δεν ασχολούνται έμπρακτα με το ζήτημα της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών. Επομένως, δε

φαίνεται ότι η προσωπική προσπάθεια των αναπληρωτριών να βελτιωθούν σε επίπεδο διδακτικής συνδέεται με αντίστοιχες προσπάθειες από την πλευρά των διευθυντών έτσι ώστε να υποστηρίξουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτριών, οι οποίες εργάζονται στο σχολείο τους.

Η παρούσα έρευνα έρχεται να εμπλουτίσει τις γνώσεις μας για το ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των νέων εκπαιδευτικών σε επίπεδο διδασκαλίας. Βέβαια, η έρευνά μας εστιάζει στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα και, μάλιστα, στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Η πρωτοτυπία της συγκεκριμένης έρευνας έγκειται στην εστίασή της στην περίπτωση των αναπληρωτών δασκάλων. Ενώ, δηλαδή, οι έρευνες που παρουσιάστηκαν στο θεωρητικό μέρος της εργασίας δεν κάνουν διάκριση ανάμεσα σε νεοδιόριστους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς, αλλά τους συμπεριλαμβάνουν κάτω από την κοινή ονομασία «νέοι εκπαιδευτικοί», η έρευνάς μας εξειδικεύει την ομάδα των άπειρων εκπαιδευτικών στην οποία απευθύνεται. Παράλληλα, η παρούσα έρευνα προσεγγίζει ποιοτικά το θέμα και ενισχύει την κατανόησή μας τόσο ως προς τις διδακτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι αναπληρωτές δάσκαλοι και την αξία που προσδίδουν στην επαγγελματική τους ανάπτυξη όσο και ως προς τη συμβολή του διευθυντή της σχολικής μονάδας στην προώθησή της.

Παρόλο που τα ευρήματα της παρούσας έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν, δεδομένου ότι χρησιμοποιήθηκε ένα μικρό δείγμα αναπληρωτών δασκάλων, αποτελούν ένδειξη μιας τάσης, η οποία θα μπορούσε μελλοντικά να ερευνηθεί στα πλαίσια ενός μεγαλύτερου δείγματος. Επίσης, κρίνεται ενδιαφέρον σε ένα μελλοντικό δείγμα να υπάρχουν αναπληρωτές δάσκαλοι με λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας από το δείγμα της παρούσας έρευνας, έτσι ώστε να ελέγξουμε εάν υπάρχουν διαφοροποιήσεις. Η διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης όσον αφορά τον ρόλο του διευθυντή στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής, θα μπορούσε να προβληματίσει τους διευθυντές των σχολικών μονάδων, έτσι ώστε να συνειδητοποιήσουν την αξία της υποστήριξης των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής και να προωθήσουν δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης εντός της σχολικής μονάδας. Παράλληλα, τέτοιου είδους ευρήματα θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από τους επιμορφωτές των διευθυντών και να αποτελέσουν τροφή για σκέψη στην περίπτωση των

φορέων χάραξης της εθνικής εκπαιδευτικής πολιτικής. Ας μην ξεχνάμε ότι επενδύοντας στους εκπαιδευτικούς μας, επενδύουμε στους μαθητές μας και συμβάλλουμε στη βελτίωση των επιδόσεών τους.

Κλείνοντας, κρίνουμε ενδιαφέρον να διεξαχθεί μια ποιοτική έρευνα που θα απευθύνεται σε διευθυντές δημοτικών σχολείων και η οποία θα εξετάζει την άποψή τους για την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων, το ρόλο που θα μπορούσαν να διαδραματίσουν για να συμβάλλουν σε αυτή, τον πιθανό ρόλο που ήδη διαδραματίζουν και, σε περίπτωση που η συμβολή τους είναι περιορισμένη, τους λόγους για τους οποίους δεν αφιερώνουν χρόνο και κόπο για να βελτιώσουν το επίπεδο διδασκαλίας των αναπληρωτών δασκάλων που εργάζονται στις σχολικές τους μονάδες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αναδιάρθρωση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις. (χ. η.) Ανακτήθηκε 24 Οκτωβρίου 2015, από <http://edu.klimaka.gr/nomothesia/fek/2204-fek-193-2013-n4186-anadiarthrwsh-devterobathmias-ekpaidevshs.html>.

Αποστολόπουλος, Κ. (2014). Η αξιολόγηση της διδασκαλίας από συναδέλφους και μαθητές. Μια διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο της αυτοαξιολόγησης της σχολικής μονάδας. *Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών-Επιστημονικών Θεμάτων*, 1, 25-51.

Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (2001). *Οι εκπαιδευτικοί ερευνούν το έργο τους. Μια εισαγωγή στις μεθόδους της έρευνας δράσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο. (έτος έκδοσης πρωτότυπου 1993)

Angelle, P. S. (2006). Instructional Leadership and Monitoring: Increasing Teacher Intent to Stay Through Socialization. *NASSP Bulletin*, 90 (4), 318-334.

Backor, K. T., & Gordon, S. P. (2015). Preparing Principals as Instructional Leaders: Perceptions of University Faculty, Expert Principals, and Expert Teacher Leaders. *NASSP Bulletin*, 99 (2), 105-126.

Bakay, M. E, Kalem, G., & Slavik, M. (Eds.) (2010). *Σχολική Διοίκηση Μέσω Έργων: Εκπαιδευτικό Υλικό για διευθυντές και στελέχη εκπαίδευσης* (2^η εκδ.) (Επιμ. ελληνικού κειμένου Δ. Καρακατσάνη, Α. Προβατά & Ε. Παπαλόη). Αθήνα: Διόνικος. (έτος έκδοσης πρωτότυπου 2010)

Bickmore, D. L., Bickmore, S.T., & Hart, L. E. (2005). Interdisciplinary Teaming as an Induction Practice. *NASSP Bulletin*, 89 (644), 30-53.

Birky, V. D., Shelton, M., & Headly, S. (2006). An administrator' s challenge: encouraging teachers to be leaders. *NASSP Bulletin*, 90 (2), 87-101.

Blase, J., & Blase, J. (2000). Effective instructional leadership: Teachers' perspectives on how principals promote teaching and learning in schools. *Journal of Educational Administration*, 38 (2), 130-141.

Bowers, A. J., & White, B. R. (2014). Do principal preparation and teacher qualifications influence different types of school growth trajectories in Illinois? *Journal of Educational Administration*, 52 (5), 705-736.

Bush, T., & Coleman, M. (1995). Professional development for heads: the role of mentoring. *Journal of Educational Administration*, 33 (5), 60-73.

Creswell, J. W. (2001). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων.

Crowther, F., Ferguson, M., & Hann, L. (2009). *Developing teacher leaders: how teacher leadership school success* (2nd ed.). California: Corwin Press. (έτος έκδοσης πρωτότυπου 2009)

Δεμερτζή, Κ., & Μπαγάκης, Γ. (2007). Ερευνητικά εργαλεία κατά κανόνα γνωστά στην ερευνητική ομάδα. Στο Γ. Μπαγάκης, Κ. Δεμερτζή & Θ. Σταμάτης (Επιμ.), Ένα σχολείο μαθαίνει: *Η αυτοαξιολόγηση και η ανάπτυξη ενός σχολείου στο πλαίσιο του Διεθνούς Προγράμματος Carpe Vitam. Leadership for Learning* (213- 220). Αθήνα: Λιβάνη.

Δημητρακάκης, Κ., & Μανιάτης, Π. (2003). Προγράμματα κινητικότητας και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Ο εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση* (σελ. 287- 295). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας (2015, Οκτώβριος 16). *Τοποθετήσεις δασκάλων ΠΔΕ*. Ανακτήθηκε 24 Οκτωβρίου, 2015, από <http://dipe.kor.sch.gr/>.

Διεύθυνση Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Κορινθίας (2015, Σεπτέμβριος 29). *Τοποθετήσεις αναπληρωτών δασκάλων τακτικού προϋπολογισμού*. Ανακτήθηκε 24 Οκτωβρίου, 2015, από <http://dipe.kor.sch.gr/>.

Δούκας, Χ., Βαβουράκη, Α., Θωμοπούλου, Μ., Κούτρα, Χ., & Σμυρνωπούλου, Α. (2007). Η προσέγγιση της ποιότητας στην επιμόρφωση: Επιμόρφωση για την επαγγελματική ανάπτυξη των

εκπαιδευτικών και τη βελτίωση του σχολείου. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 13, 113-123. Ανακτήθηκε από <http://www.pi-schools.gr/download/publications/epitheorisi/teyxos13/113-123.pdf>.

Day, C. (2003). *Η εξέλιξη των εκπαιδευτικών: οι προκλήσεις της δια βίου μάθησης* (μτφ. Α. Βακάκη). Αθήνα: Τυπωθήτω. (έτος έκδοσης πρωτότυπου 1999)

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2013). *Αριθμοί Κλειδιά για Εκπαιδευτικούς και Διευθυντές Σχολείων στην Ευρώπη. Έκθεση Ευρυδίκη*. Λουξεμβούργο: Γραφείο Δημοσιεύσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ζησιμοπούλου, Α. (2003). Ο εκπαιδευτικός και η διαπολιτισμική προσέγγιση: ο ρόλος των βασικών σπουδών, της επιμόρφωσης και της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Ο εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση* (σελ. 181-192). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ganser, T. (2000). An ambitious vision of professional development for teachers. *NASSP Bulletin*, 84 (618), 6-12.

Gigante, N., & Firestone, W. A. (2008). Administrative support and teacher leadership in schools implementing reform. *Journal of Educational Administration*, 46 (3), 302-331.

Hallam, P. R., Chou, P. N., Hite, J. M., & Hite, S.J. (2012). Two Contrasting Models for Mentoring as They Affect Retention of Beginning Teachers. *NASSP Bulletin*, 96 (3), 243-278.

Hollingworth, L. (2012). Why leadership matters: empowering teachers to implement formative assessment. *Journal of educational Administration*, 50 (3), 365-379.

Hopkins – Thompson, P. A (2000). Colleagues Helping Colleagues: Mentoring and Coaching. *NASSP Bulletin*, 84 (617), 29- 36.

Huber, S. G. (2004). *Preparing school leaders for the 21st century: an international comparison of development programs in 15 countries*. London: RoutledgeFalmer.

Hunter, R.C. (2015). Principals Improving Schools through Enhanced Teacher Leadership. *Advances in Educational Administration*, 10, 149-160.

Θεοδώρου, Π. Θ., & Πετρίδου, Ε. Ν. (2014). Η συμβολή της καθοδήγησης (μέντορινγκ) στην επαγγελματική ταυτότητα του Μαθηματικού. *Έρκυνα, Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών-Επιστημονικών Θεμάτων*, 1, 141-161.

Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2004). Do Teacher Induction and Mentoring Matter? *NASSP Bulletin*, 88 (638), 28-40.

Jurasaitė-Harbišon, E. (2009). Teachers' workplace learning within informal contexts of school cultures in the United States and Lithuania. *Journal of Workplace Learning*, 21 (4), 299-321.

Καζαμιάς, Α.Μ. (1994). Νέο-Ευρωπαϊκός Εκσυγχρονισμός και Εκπαίδευση: Διαλογισμοί και Πολιτικές στη “Φαντασιακή Ευρώπη”. Στο Β. Κοντογιώργος & Π. Ορφανίδης (Επιμ.), *Ο Έλληνας εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή του διάσταση. Εισηγήσεις. Ευρωπαϊκό Συνέδριο* (σελ. 67-111). Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Εκπαιδευτήρια «Κωστέα – Γείτονα».

Καθήκοντα και αρμοδιότητες Διευθυντών και Υποδιευθυντών σχολικών μονάδων και εργαστηρίων ΣΕΚ. (χ. η). Ανακτήθηκε 7 Σεπτεμβρίου, 2015, από <http://edu.klimaka.gr/nomothesia/kathhkontologio/542-nomothesia-kathikontologio-dieyuhntes-ypodieyuhntes.html>

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

Κιρκιγιάννη, Φ. Π. (2011). Ο Αποτελεσματικός Διευθυντής του Σχολείου. *Τα Εκπαιδευτικά*, 99-100, 96-113.

Κουτούζης, Μ. (2012). Διοίκηση – Ηγεσία- Αποτελεσματικότητα: Αναζητώντας Πεδίο Εφαρμογής στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα. Στο Δ. Καρακατσάνη & Γ. Παπαδιαμαντάκη (Επιμ.), *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής: Αναζητώντας το Νέο Σχολείο* (σελ. 211-225). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Κωστανάσιος, Λ. (2008). *Η υποδοχή των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών στο σχολείο και η επαγγελματική τους ανάπτυξη: Η περίπτωση των νεοδιόριστων εκπαιδευτικών του 7^{ου} Γραφείου Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Αιτωλοακαρνανίας* (Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία,

<http://edu.pep.uoi.gr/eeepee/images/ergasies/kostanasios.pdf>.

Kardos, S.M, & Moore – Johnson, S. (2010). New teacher’s experiences of mentoring: thw good, the bad, and the inequity. *Journal of Educational Change*, 11 (1), 23-44.

Karsten, S. (1994). Επαγγελματοποίηση της Διοίκησης της Εκπαίδευσης. Μια Ευρωπαϊκή Σύγκριση. Στο Β. Κοντογιώργος & Π. Ορφανίδης (Επιμ.), *Ο Έλληνας εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή του διάσταση. Εισηγήσεις. Ευρωπαϊκό Συνέδριο* (σελ. 199-209). Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Εκπαιδευτήρια «Κωστέα – Γείτονα».

Kelehear, Z. (2003). Mentoring the Organization: Helping Principals Bring Schools to Higher Levels of Effectiveness. *NASSP Bulletin*, 87 (637), 35- 47.

Λεμονή, Ι., & Κολεζάκης, Α. (2013). Το πολυσύνθετο έργο του Διευθυντή Σχολικής Μονάδας και η έλλειψη σχετικής κατάρτισής του στη «Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων». *Εκπαιδευτικός Κύκλος*, 1 (3), 165-184.

Ματσαγούρας, Η. Γ. (2005). Επαγγελματισμός και επαγγελματική ανάπτυξη. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού* (σελ. 63-81). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Μαυρογιώργος, Γ. (2011). Βασική εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών: Κρίσιμα «επεισόδια» και εύλογα ερωτήματα. *Συγκριτική και Διεθνής Εκπαιδευτική Επιθεώρηση*, 16-17. Ανακτήθηκε από <http://cire.edu.gr/volumes/tefhos-16-17/>.

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

Μαυρογιώργος, Γ. (1994). Βασική Εκπαίδευση και Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών: Πτυχές ισομορφισμού στην Ευρωπαϊκή Διάσταση. Στο Β. Κοντογιώργος & Π. Ορφανίδης (Επιμ.), *Ο Έλληνας εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή του διάσταση. Εισηγήσεις. Ευρωπαϊκό Συνέδριο* (σελ. 138-160). Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη, Εκπαιδευτήρια «Κωστέα – Γείτονα».

Μπρίνια, Β. (2012). Η εφαρμογή της Συμμετοχικής Διοίκησης στη σχολική μονάδα: Κλειδί επιτυχίας για το Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Στο Δ. Καρακατσάνη & Γ. Παπαδιαμαντάκη (Επιμ.), *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής: Αναζητώντας το Νέο Σχολείο* (σελ. 89-110). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

MacBeath, J. (2005). Μπορούν να μάθουν οι εκπαιδευτικοί;. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού* (σελ. 27-41). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Nolan, B., & Palazzolo, L. (2011). New Teacher Perceptions of the “Teacher Leader” Movement. *NASSP Bulletin*, 95 (4), 302-318.

Παμουκτσόγλου, Α. (2003). Η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση και η σύνδεσή της με την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Ο εκπαιδευτικός και η ευρωπαϊκή διάσταση στην εκπαίδευση* (σελ. 366- 374). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Παπαλόη, Ε. (2012). Βασικά Ζητήματα Διοίκησης και Ηγεσίας Εκπαιδευτικών Μονάδων – Πρακτικές ηγεσίας, μαθητική απόδοση και αποτελεσματικότητα. Στο Δ. Καρακατσάνη & Γ. Παπαδιαμαντάκη (Επιμ.), *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής: Αναζητώντας το Νέο Σχολείο* (σελ. 167-182). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

Παπαναούμ, Ζ. (2008, Μάρτιος - Απρίλιος). *Για ένα καλύτερο σχολείο: ο ρόλος της επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών*. Εισήγηση στις διημερίδες Εκπαίδευση και Ποιότητα στο ελληνικό σχολείο, Αθήνα-Θεσσαλονίκη. Ανακτήθηκε από <http://repository.edulll.gr/edulll/handle/10795/91>.

Παπαναούμ, Ζ. (2005). Ο ρόλος της επιμόρφωσης εκπαιδευτικών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη: γιατί, πότε, πώς;. Στο Γ. Μπαγάκης (Επιμ.), *Επιμόρφωση και επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού* (σελ. 82-91). Αθήνα: Μεταίχμιο.

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

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

- Παπαϊωάννου, Α., Θεοδωράκης, Γ., & Γούδας, Μ. (2009). *Για μια καλύτερη φυσική αγωγή*. Θεσσαλονίκη: Χριστοδουλίδη.
- Patton, K., Parker, M., & Tannehill, D. (2015). Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. *NASSP Bulletin*, 99 (1), 26-42.
- Payne, D., & Wolfson, T. (2000). Teacher Professional Development – The principal’ s Critical Role. *NASSP Bulletin*, 84 (618), 13-21.
- Petzko, V. (2008). The Perceptions of New Principals Regarding the Knowledge and Skills Important to Their Initial Success. *NASSP Bulletin*, 92 (3), 224-250.
- Petzko, V. N., Clark, D. C., Valentine, J. W., Hackmann, D.G., Nori, J. R., & Lucas, S. E. (2002). Leaders and Leadership in Middle Level Schools. *NASSP Bulletin*, 86 (631), 3-15.
- Pogodzinski, B. (2015). Administrative context and novice teacher-mentor interactions. *Journal of Educational Administration*, 53 (1), 40-65.
- Price, H. E. (2015). Principal’s social interactions with teachers: How principal-teacher social relations correlate with teachers’ perceptions of student engagement. *Journal of Educational Administration*, 53 (1), 116-139.
- Ράπτης, Ν., & Βιτσιλάκη, Χ. (2007). *Ηγεσία και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων: η ταυτότητα του διευθυντή της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Reyes, A. (2003). The Relationship of Mentoring to Job Placement in School Administration. *NASSP Bulletin*, 87 (635), 45- 64.
- Σολομών, Ι. (1999). *Εσωτερική αξιολόγηση & προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα*. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Schratz, M. (2008). Ηγεσία και Μάθηση: ένα αταίριαστο ζευγάρι;. Στο: Γ. Μπαγάκης, & J. MacBeath (Επιμ.), *Η ηγεσία που διευκολύνει τη μάθηση* (σελ. 69-103). Αθήνα: Α.Α. Λιβάνης.
- Shockley, R., Watlington, E., & Felsher, R. (2013). Out of a Limb: The Efficacy of Teacher Induction in Secondary Schools. *NASSP Bulletin*, 97(4), 350-377.

Tomlinson, H. (2004). *Educational leadership: personal growth for professional development*. London: Sage.

Yang, Y. (2014). Principal's transformational leadership in school improvement. *International Journal of Educational Management*, 28 (3), 279-288.

Walker, J., & Slear, S. (2011). The Impact of Principal Leadership Behaviors on the Efficacy of New and Experienced Middle School Teacher. *NASSP Bulletin*, 95 (1), 46-64.

Wong, H. K. (2004). Induction Programs That Keep New Teachers Teaching and Improving. *NASSP Bulletin*, 88 (638), 41-58.

Φωτοπούλου, Β. Σ. (2013). *Επαγγελματισμός, επαγγελματική ανάπτυξη, επαγγελματική ταυτότητα και εκπαιδευτικός. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης* (Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Πατρών). Ανακτήθηκε από <http://nemertes.lis.upatras.gr/jspui/bitstream/10889/6363/1/%CE%94%CE%B9%CE%B4%CE%B1%CE%BA%CF%84%CE%BF%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE.%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%B2%CE%AE.pdf>.

Χάδου, Ν. Α. (2012). Δια βίου Μάθηση – Εκπαίδευση – Επιμόρφωση και Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών. Στο Α. Τριλιανός, Γ. Κουτρομάνος, & Ν. Αλεξόπουλος (Επιμ.), Πανελλήνιο Συνέδριο με Διεθνή Συμμετοχή *Ποιότητα στην Εκπαίδευση: Τάσεις και Προοπτικές, 11-13 Μαΐου 2012* (σελ. 279-289), Τόμος Α'. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Ανακτήθηκε από http://www.primedu.uoa.gr/fileadmin/primedu.uoa.gr/uploads/Panellinio_Synedrio/A_tomos.pdf.

Χασάνδρα, Μ., & Γούδας, Μ. (2004). Κριτήρια εγκυρότητας και αξιοπιστίας στην ποιοτική – ερμηνευτική έρευνα. *Επιστημονική Ψυχολογική Εταιρεία Βορείου Ελλάδος*, 2, 31 – 48.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (2012). Διαμόρφωση και Διατήρηση Θετικού Σχολικού Κλίματος μέσω της Επαγγελματικής Ανάπτυξης των Εκπαιδευτικών: Ο Ρόλος της Σχολικής Ηγεσίας. Στο Δ. Καρακατσάνη & Γ. Παπαδιαμαντάκη (Επιμ.), *Σύγχρονα Θέματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής: Αναζητώντας το Νέο Σχολείο* (σελ. 201- 210). Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πρωτόκολλο συνέντευξης

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης:

Ημερομηνία:

Τόπος:

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη:

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη:

{Περιγραφή του σκοπού της έρευνας, αναφορά στα άτομα που συμμετέχουν και στις πηγές των δεδομένων που συλλέγονται, ενημέρωση των ατόμων, που συμμετέχουν στη συνέντευξη, για την εξασφάλιση ανωνυμίας και τη χρονική διάρκεια της συνέντευξης}

{Εξασφάλιση συναίνεσης για τη διεξαγωγή της έρευνας και της χρήσης μαγνητοφώνου}

{Ενεργοποίηση μαγνητοφώνου}

Ερωτήσεις:

1^{ος} Θεματικός άξονας: Οι δυσκολίες των αναπληρωτών δασκάλων ως προς τη διδακτική των μαθημάτων

1.1 Έχετε αντιμετωπίσει ποτέ προβλήματα, ως προς τη διδακτική των μαθημάτων, που διδάσκετε;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

1.1.1 Θα μπορούσατε να αναφερθείτε σε κάποια παραδείγματα; (π.χ ως προς την υλοποίηση των στόχων του ΑΠΣ, ως προς την υλοποίηση προσωπικών στόχων, ως προς τη διαχείριση της ύλης, ως προς την αξιοποίηση των εποπτικών μέσων, κτλ)

1.2 Έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής τη φετινή χρονιά; Αν ναι, ποιο είναι αυτό;

1.3 Έχετε μιλήσει ποτέ με τον/τη διευθυντή/-τρια, που είχατε, κάθε φορά, για τη διδακτική προσέγγιση κάποιου μαθήματος;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

1.3.1 Μπορείτε να αναφερθείτε σε κάποιο παράδειγμα; *(συμπληρωματική ερώτηση: Για ποια θέματα συνηθίζετε να μιλάτε με έναν/μια διευθυντή/-τρια;)*

1.3.2 Πώς κρίνετε τη στάση του απέναντι στο πρόβλημά σας; Σας βοήθησε; Με ποιον τρόπο;

Σε περίπτωση που έχει απαντήσει θετικά στο ερώτημα 1.2.1

1.4 Έχετε μιλήσει φέτος με τον/τη διευθυντή/-τρια σας για κάποιο πρόβλημα διδακτικής;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

1.4.1 Μπορείτε να αναφερθείτε σε κάποιο παράδειγμα;

1.4.2 Πώς κρίνετε τη στάση του απέναντι στο πρόβλημά σας; Σας βοήθησε; Με ποιον τρόπο;

Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης:

1.4.1 Υπάρχει κάποιος ιδιαίτερος λόγος για τον οποίο αποφύγατε μια τέτοιου είδους συζήτηση; *(π.χ χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς του, έλλειψη χρόνου, κτλ)*

2^{ος} Θεματικός άξονας: Ο βαθμός επένδυσης των αναπληρωτών δασκάλων στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και οι παράγοντες που την επηρεάζουν

2.1 Θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

2.1.1 Με ποιους τρόπους το επιτυγχάνετε; *(π.χ συμμετοχή σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, ημερίδες, συνέδρια, απόκτηση δεύτερου πτυχίου, μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, προσωπικό διάβασμα, κτλ)*

Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης:

2.1.1 Ποιοι παράγοντες δυσχεραίνουν την προσπάθειά σας; (π.χ έλλειψη μονιμότητας, απόσταση, έλλειψη χρημάτων, μεταφορικού μέσου, χρόνου, οικογενειακές ή επαγγελματικές υποχρεώσεις, κτλ)

2.2 Υπάρχουν παράγοντες, που επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας; (π.χ προσωπικό ενδιαφέρον, αγάπη για το επάγγελμα, μικρή απόσταση, διαθέσιμοι πόροι, ελεύθερος χρόνος, κτλ)

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

2.2.1 Θα μπορούσατε να δώσετε κάποια παραδείγματα;

2.3 Υπάρχουν παράγοντες, που επιδρούν αρνητικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας; (π.χ έλλειψη μονιμότητας, απόσταση, έλλειψη χρημάτων, μεταφορικού μέσου, χρόνου, οικογενειακές ή επαγγελματικές υποχρεώσεις, κτλ)

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

2.3.1 Θα μπορούσατε να δώσετε κάποια παραδείγματα;

2.4 Υπήρξαν ποτέ άτομα (συνάδελφοι) στα σχολεία, όπου εργαστήκατε, τα οποία επέδρασαν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

2.4.1 Θα μπορούσατε να δώσετε κάποια παραδείγματα; (συμπληρωματική ερώτηση: Με ποιον τρόπο σας έχουν επηρεάσει;)

2.5 Υπάρχουν άτομα στο σχολείο, που εργάζεστε φέτος, τα οποία επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

2.5.1 Ποια είναι αυτά τα άτομα και με ποιο τρόπο σας επηρεάζουν θετικά;

3^{ος} Θεματικός άξονας: Ο ρόλος του/της διευθυντή/-τριας στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων σε επίπεδο διδακτικής

3.1 Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί; (π.χ ενημέρωση για επιμορφώσεις, διοργάνωση ομιλιών εντός σχολικού χώρου, συχνές παιδαγωγικές συναντήσεις, συνεργατικές δραστηριότητες μεταξύ εκπαιδευτικών, διάλογος μεταξύ συναδέλφων, κτλ)

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

3.1.1 Θα μπορούσατε να αναφέρετε κάποια παραδείγματα;

3.2 Πιστεύετε ότι στο σχολείο, που εργάζεστε φέτος, δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

3.1.1 Θα μπορούσατε να αναφέρετε κάποια παραδείγματα;

Σε περίπτωση αρνητικής απάντησης:

3.1.1 Ποιοι είναι, κατά τη γνώμη σας, οι παράγοντες που έχουν επιδράσει αρνητικά σε μια τέτοιου είδους προσπάθεια; (π.χ δεν υπάρχει κατάλληλο κλίμα, χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του διευθυντή και έλλειψη βούλησης από αυτών ή από τους συναδέλφους, κτλ)

3.3 Προωθείται στο σχολείο σας η συνεργασία και η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα που σχετίζονται με τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων;

Σε περίπτωση θετικής απάντησης:

3.3.1 Με ποιον τρόπο πραγματοποιείται αυτή η συνεργασία;

3.4 Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες; (π.χ καινοτόμα προγράμματα, χρήση διαδραστικού πίνακα, κτλ)

3.5 Ο/Η φετινός/-ή διευθυντής/-τρια σας προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

3.6 Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι σήμερα, ενθάρρυναν τη χρήση ΤΠΕ στη διδασκαλία σας;

3.7 Ο/Η φετινός/-ή διευθυντής/-τρια σας ενθαρρύνει τη χρήση ΤΠΕ στη διδασκαλία σας;

3.8 Οι διευθυντές, που είχατε, σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, κτλ.;

3.9 Ενημερώνεστε τακτικά από τον/τη φετινό/-ή διευθυντή/-τρια σας για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, κτλ;

3.10 Ο/Η φετινός/-ή διευθυντής/-τρια σας διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, κτλ; (π.χ μείωση φόρτου εργασίας, τροποποίηση του διδακτικού ωραρίου, κτλ)

3.11 Οι διευθυντές, που είχατε, χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής; (π.χ συνεργασία με εκπαιδευτικούς του σχολείου ή με εκπαιδευτικούς άλλων σχολείων, διοργάνωση ημερίδων, δειγματική διδασκαλία, αλληλοπαρατήρηση διδασκαλίας μεταξύ εκπαιδευτικών, κτλ)

3.12 Ο/Η φετινός/-ή διευθυντής/-τρια σας χρησιμοποιεί κάποια άλλη μέθοδο για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

3.13 Θα προτείνατε κάποια άλλη μέθοδο την οποία δεν έχει, μέχρι σήμερα, χρησιμοποιήσει ο/η διευθυντής/-τρια σας για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής και θα θέλατε να τη χρησιμοποιήσει;

{Απενεργοποίηση μαγνητοφώνου. Ευχαριστίες για τη συμμετοχή των συμμετεχόντων στη συνέντευξη και διαβεβαίωση για την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων}

Συνεντεύξεις με χρωματισμένα αποσπάσματα αντίστοιχα των κωδικών ανάλυσης της έρευνας

ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ

Διευκρινίσεις: Όπου ... αποδίδεται η παύση του ομιλούντος.

Όπου // αποδίδεται η παρεμβολή του ενός από τα δύο άτομα, που συνομιλούν, στα λόγια του άλλου.

Όπου () καταγράφονται σχολιασμοί της ερευνήτριας για τα λόγια ή τη στάση του σώματος της εκάστοτε δασκάλας, που συμμετέχει στην έρευνα, έτσι ώστε να κατανοηθούν καλύτερα τα λεγόμενά της.

1^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 12:40 – 13: 08 (28 λεπτά)

Ημερομηνία: 19/11/2015

Τόπος: Αίθουσα σχολείου

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Α

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Α

Η Δασκάλα Α εργάζεται έξι χρόνια ως αναπληρώτρια δασκάλα. Η διδακτική της εμπειρία έχει αποκτηθεί σε ολιγοθέσια σχολεία. Έχει δουλέψει σε νησιά, αλλά και σε δυσπρόσιτες περιοχές της ηπειρωτικής

Ελλάδας, αναλαμβάνοντας, κυρίως, την Ε' και ΣΤ' τάξη. Επίσης, έχει δουλέψει σε σχολείο ΖΕΠ με μαθητές Ρομά. Φέτος εργάζεται για πρώτη χρονιά στον Ν. Κορινθίας.

Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης ήταν αγχωμένη, επειδή δεν είχε συμμετάσχει πάλι σε συνέντευξη και αναρωτιόταν για το βαθμό δυσκολίας των ερωτήσεων. Κινούσε τα χέρια της για να γίνει περισσότερο εκφραστική. Είχε απορημένο ύφος, δίσταζε και γούρλωνε τα μάτια όταν δεν καταλάβαινε κάποια ερώτηση.

Ερευνήτρια: Το πρώτο ερώτημα που θα ήθελα να σας θέσω αφορά τις δυσκολίες που έχετε αντιμετωπίσει μέχρι τώρα στη διδακτική των μαθημάτων, που διδάσκετε. Συγκεκριμένα, θα ήθελα να μου πείτε εάν έχετε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα, κάποια δυσκολία στη διδακτική των μαθημάτων σας.

Δασκάλα Α: Στη διδακτική... Στη διδακτική... δηλαδή...; *(δείχνει προβληματισμένη)*

Ερευνήτρια: Θα μπορούσατε

Δασκάλα Α: // Στα Φυσικά... *(δεν είναι σίγουρη για την ορθότητα της απάντησής της)*

Ερευνήτρια: Θα μπορούσατε να αναφερθείτε σε οποιοδήποτε μάθημα έχετε συναντήσει δυσκολία. Δυσκολία του τύπου εάν

Δασκάλα Α: // Λείπουν υλικά και τέτοια;

Ερευνήτρια: Ναι... όσον αφορά τη διαχείριση των υλικών, τη στοχοθεσία του μαθήματος, εεε, αν σας δυσκόλευε να την υλοποιήσετε, εεε, ή εάν έχετε κάποιο πρόβλημα αντιμετωπίσει στη διαχείριση της ύλης, κά.

Δασκάλα Α: Όσον αφορά τη διαχείριση της ύλης όχι... Κι όταν ήμουν στο διθέσιο, βγήκε, δόξα τω Θεώ, καλά... εεε... **Όσον αφορά τα Φυσικά, με τα πειράματα τα οποία είναι μερικά... παραείναι δύσκολα... και θέλει πολύ υλικό και, όταν είσαι, ειδικά, σε μικρά σχολεία, δεν υπάρχει, οπότε...**

ΔΔ

Ερευνήτρια: Άρα, δεν μπορείτε να υλοποιήσετε τα

Δασκάλα Α: // τα περισσότερα πειράματα

Ερευνήτρια: τα πειράματα που προτείνονται

Δασκάλα Α: // Ναι

Ερευνήτρια: φαντάζομαι από το βιβλίο

Δασκάλα Α: // Από το βιβλίο ... ναι, ναι, ναι...

Ερευνήτρια: επειδή λείπουν υλικά στο σχολείο

Δασκάλα Α: // Ναι αυτό!

Ερευνήτρια: Οπότε σε αυτή την περίπτωση τι συνηθίζεται να κάνετε, όταν σας λείπουν υλικά; Πώς ανταποκρίνεστε;

Δασκάλα Α: Τα λέω όσο πιο καλά γίνεται... Είτε μέσω υπολογιστή να δούμε κάποιο πείραμα...

Ερευνήτρια: Με εναλλακτικούς τρόπους δηλαδή.

Δασκάλα Α: Καμία σχέση με το να το βλέπουν μπροστά τους να γίνεται. Από το τίποτα, κάτι είναι κι αυτό. Αυτό... Στη διδακτική... όχι... Τα Μαθηματικά της Ε' που έχω διδάξει είναι άθλια, οπότε δίνω δικές μου ασκήσεις...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Ωραία... Άρα, θεωρείτε ότι δεν είναι κατάλληλες οι ασκήσεις του βιβλίου, οπότε προσαρμόζετε το υλικό

Δασκάλα Α: // Ναι

Ερευνήτρια: // στις ανάγκες των μαθητών σας;

Δασκάλα Α: Ναι... Κι, επίσης, είναι τα μαθήματα ανακατεμένα... Δεν είναι σε σειρά... Από το ένα θέμα πάει στο άλλο...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να έχετε μεγάλη οργάνωση

Δασκάλα Α: // Θέλει!

Ερευνήτρια: // για να τα καταλάβουν;

Δασκάλα Α: Θέλει πολλή οργάνωση! Στα Μαθηματικά της Ε' θέλει! Ισχύει!

ΔΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Φέτος, εεε, έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στη διδακτική των μαθημάτων που διδάσκετε; Κι αν ναι, ποιο είναι αυτό;

Δασκάλα Α: Φέτος, όχι. Δόξα τω Θεώ. Πήγαν καλά όλα προς το παρόν. Προς το παρόν τα πράγματα έχουν κυλήσει καλά.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Έχετε μιλήσει ποτέ στο παρελθόν με κάποιον διευθυντή που είχατε ή διευθύντρια για τη διδακτική προσέγγιση κάποιου μαθήματος;

Δασκάλα Α: // Για κάποια ... (δεν δείχνει σίγουρη)

Ερευνήτρια: Συμβουλή

Δασκάλα Α: Εεμμ... (σκέφτεται)... Δε χρειάστηκε γιατί όλο σε μεγάλες τάξεις έμπαινα και τις μεγάλες τάξεις τις έχω κάνει πολλές φορές γιατί ήμουν σε διθέσιο τις περισσότερες φορές...

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Άρα, καταλαβαίνω ότι η εμπειρία σας έχει κάνει πιο, εεε, ευέλικτη. Την πρώτη χρονιά σας, για παράδειγμα;

Δασκάλα Α: Την πρώτη χρονιά μου... Την πέμπτη (εννοεί την τάξη). Την πρώτη χρονιά μου, την πέμπτη, είχα πάλι θέμα με αυτό, τα Μαθηματικά.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Ζητήσατε συμβουλή από τον διευθυντή- διευθύντρια για το πρόβλημα που είχατε τότε;

Δασκάλα Α: Ναι. Και μου είπε βάλ' τα κάτω μόνη σου... (εννοεί τα μαθήματα). Δηλαδή μην κοιτάς όπως κάνει το βιβλίο. Προσπάθησε να τα βάλεις εσύ σε θεματικές ενότητες και με βάση, βέβαια, τα παιδιά, γιατί το επίπεδό τους δεν ήταν τόσο... εντάξει...

ΔΔ

ΣΔ

Ερευνήτρια: Ανεβασμένο...

Δασκάλα Α: Ναι.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Έπρεπε να προσαρμόσετε το βιβλίο.

Δασκάλα Α: Ναι. Κάτι που δεν ήταν... για πρώτη χρονιά εύκολο... Έπεσα με τη μία στα βαθιά. Της Ε'!

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του διευθυντή- διευθύντριας απέναντι στο πρόβλημά σας; Θεωρείτε ότι σας βοήθησε;

Δασκάλα Α: Ναι! Εννοείται! Από τη στιγμή που είχα και τη συγκατάθεσή του ότι το βιβλίο μπορούσα... όχι να το αφήσω... να μείνει λίγο... να ...

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Να προσαρμοστεί

Δασκάλα Α: **Να προσαρμοστεί.** Ναι.

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Φέτος μου είπατε πως δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στη διδακτική των μαθημάτων. Αυτό σημαίνει ότι δεν έχετε ζητήσει, να φανταστώ, κάποια συμβουλή σε θέματα διδακτικής από τον φετινό σας διευθυντή;

Δασκάλα Α: Φέτος ακόμη όχι.

Ερευνήτρια: Ωραία. Είναι λογικό από τη στιγμή που δεν είχατε μέχρι τώρα πρόβλημα που δε ζητήσατε κάποια συμβουλή. Εεε... Άρα, το γεγονός ότι δεν έχετε συζητήσει μέχρι τώρα κάποιο θέμα διδακτικής με τον διευθυντή σας, σχετίζεται με το ότι δεν είχατε κάποια δυσκολία μέχρι τώρα. Δε σχετίζεται με κάποιον άλλον παράγοντα;

Δασκάλα Α: Όχι. Όχι. **Ότι δεν είχα δυσκολία. Αν χρειαζόταν κάτι θα του μιλούσα.**

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πολύ ωραία. Θεωρείτε ότι εσείς προσωπικά σαν εκπαιδευτικός καταβάλλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Α: Όσο μπορώ...

Ερευνήτρια: Δηλαδή τι εννοώ... Συμμετέχετε σε επιμορφώσεις... σεμινάρια... Κινηγάτε τέτοια πράγματα; Κάνετε περαιτέρω σπουδές... Διαβάζετε από μόνη σας;

Δασκάλα Α: Σεμινάρια... Αν θεωρήσω ότι με ενδιαφέρει το ζήτημα, θα το παρακολουθήσω... Μόνη μου διαβάζω, αλλά όχι ότι

ΜΑ

Ερευνήτρια: // αφιερώνετε πολύ χρόνο

Δασκάλα Α: // αφιερώνω πολύ χρόνο...

ΜΑ

Ερευνήτρια: Δηλαδή θέλετε κάτι πιο επίσημο, απ' ό,τι κατάλαβα. Όχι από μόνη σας να διαβάσετε... Προτιμάτε, τα επίσημα σεμινάρια και τις επιμορφώσεις να φανταστώ;

Δασκάλα Α: Ναι. Είναι καλά τα σεμινάρια. Επίσης, μου αρέσει να ανταλλάσσω απόψεις και με τους εκπαιδευτικούς!

ΜΑ

Ερευνήτρια: Πολύ ενδιαφέρον. Θα ήθελα να το συζητήσουμε αργότερα. Υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Α: Δηλαδή;

Ερευνήτρια: Δηλαδή, για παράδειγμα, το προσωπικό σας ενδιαφέρον;

Δασκάλα Α: // Εάν μου αρέσει κάτι περισσότερο

Ερευνήτρια: Ναι

Δασκάλα Α: Ισχύει! Δηλαδή πιο εύκολα θα ψάξω κάτι για τη Γλώσσα παρά κάτι... ίσως... για τα Φυσικά, που, ναι μεν, είναι πολύ ενδιαφέρον μάθημα, αλλά... εντάξει... δεν... δεν είναι τόσο όσο η Γλώσσα... Μου αρέσει πιο πολύ... Ανέκαθεν μου άρεσε...

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Ωραία. Άρα, θέλετε να γίνεται καλύτερη σε αυτό που σας αρέσει.

Δασκάλα Α: Όχι... όχι απαραίτητα... Απλά, το κάνω με πιο πολύ ενδιαφέρον. Θα ψάξω και για τα Φυσικά... Θα ψάξω και για τα υπόλοιπα... Απλά, θα ψάξω πιο πολύ για τη Γλώσσα...

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Επειδή σας αρέσει, σας ενδιαφέρει, εστιάζετε περισσότερο.

Δασκάλα Α: Ναι. Όχι ότι δε θα ψάξω και για τα άλλα...

Ερευνήτρια: Οι επιμορφώσεις και οι άλλες δραστηριότητες, που έχετε κάνει ή παρακολουθήσει για να βελτιωθείτε σε θέματα διδακτικής, ήταν μακριά από το σχολείο σας ή ήταν κοντά; Γιατί είναι κι η απόσταση ένας παράγοντας ο οποίος επιδρά είτε θετικά είτε αρνητικά στην προσπάθειά σας.

Δασκάλα Α: Επειδή τις περισσότερες χρονιές ήμουν σε χωριά... και έμενα σε χωριά..., ήταν στην πόλη..., στο κέντρο... τα σεμινάρια.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Οπότε να φανταστώ ότι δεν ήταν τόσο εύκολο;

ΠΑΕ

ΠΘΕ

Δασκάλα Α: Δεν ήταν τόσο εύκολο γιατί πηγαينوερχόμασταν, αλλά ήμασταν εκπαιδευτικοί που πηγαينوερχόμασταν με το αμάξι... Οπότε δε χρειάστηκε να χρησιμοποιήσουμε λεωφορείο... Να πω, δηλαδή, ότι ξόδευα και περαιτέρω χρόνο...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: // Χρόνο και χρήματα σίγουρα...

Δασκάλα Α: Και χρήματα! Ναι! Εντάξει. Πηγαίναμε μαζί μακριά. Πάντα στο κέντρο.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Υπάρχουν κάποιοι άλλοι παράγοντες που έχουν επιδράσει αρνητικά στην προσπάθειά σας και στην επιθυμία σας να βελτιωθείτε διδακτικά;

Δασκάλα Α: ...*(σκέφτεται)*...

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, αυξημένος φόρτος εργασίας ή πολλές υποχρεώσεις στο οικογενειακό περιβάλλον...

Δασκάλα Α: Ίσως τα χρήματα καμιά φορά... Ή η έλλειψη χρόνου... Αλλιώς... όχι...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Άρα, θα λέγατε αυτά τα δύο.

Δασκάλα Α: Αυτά κυρίως...

Ερευνήτρια: Υπήρξαν άτομα στα σχολεία, που μέχρι τώρα έχετε εργαστεί, τα οποία σας έχουν επηρεάσει θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Α: Οι εκπαιδευτικοί που έχω συνεργαστεί μέχρι τώρα στα σχολεία... Κάποιοι πάρα πολλοί.

Ερευνήτρια: Έχουν αποτελέσει, δηλαδή, παράδειγμα προς μίμηση ή έμπνευση για εσάς για να ασχοληθείτε με την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Δασκάλα Α: Ναι, ναι, ναι! Όταν βλέπω ότι εργάζονται μεθοδικά... ότι έχουν έναν στόχο... ότι δεν τα παρατάνε εύκολα... ναι! Μου αρέσει!

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Δηλαδή, θα λέγατε ότι, μέχρι τώρα, οι εκπαιδευτικοί σε όλα τα σχολεία που έχετε πάει σας έχουν εμπνεύσει; Ή στις περισσότερες περιπτώσεις...

Δασκάλα Α: Στις περισσότερες περιπτώσεις ναι! Αυτό οφείλω να το ομολογήσω! Ήταν άτομα τα οποία μου συμπαραστάθηκαν, όταν αντιμετώπιζα δυσκολίες, όχι τόσο στη διδακτική, αλλά όσον αφορά στα παιδιά. Γιατί έχω περάσει από παιδιά τα οποία είναι δύσκολα.

Ερευνήτρια: Καταλαβαίνω. Αυτό επηρεάζει και τη διδακτική σας, να υποθέσω... Η διαχείριση της τάξης.

Δασκάλα Α: Πολύ! Αλλά, ευτυχώς, είχα πέσει σε ανθρώπους που ήταν... που με βοήθησαν πάρα πολύ και με υλικό και με ιδέες.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί και... γενικότερα, όλων των εκπαιδευτικών; Δηλαδή, στα σχολεία, στα οποία έχετε εργαστεί μέχρι τώρα, εστίαζαν σε τέτοια πράγματα; Στο πώς θα γίνουν οι εκπαιδευτικοί του σχολείου καλύτεροι σε θέματα διδακτικής; Τους ενδιέφερε αυτό;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Α: Μμμμμ... (σκέφτεται)... Δε νομίζω ιδιαίτερα... Όχι ιδιαίτερα... Δηλαδή τους ενδιέφερε αυτό που λέμε να προχωρήσουμε τα παιδιά, να προχωρήσει η ύλη, αλλά... εντάξει... τους ενδιέφερε να κάνεις πράγματα... καινοτόμα... αλλά ... δε θα σε βοηθούσαν ιδιαίτερα... Δε θα σου 'λεγαν

Ερευνήτρια: // Τι να κάνεις

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Α: Τι να κάνεις...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, δε θεωρείτε, συνολικά τα χρόνια που εργάζεστε, ότι οι διευθυντές ή οι προϊστάμενοι στα σχολεία που έχετε εργαστεί, εεε, έχουν ενδιαφερθεί πραγματικά για την επαγγελματική σας ανάπτυξη...

Δασκάλα Α: Γενικότερα...

Ερευνήτρια: Συνολικά...

Δασκάλα Α: Όχι, όχι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Πού το αποδίδετε αυτό; Σε ποιους παράγοντες; Για ποιο λόγο θεωρείτε ότι δεν ενδιαφέρθηκαν τόσο όσο θα έπρεπε ή όσο θα θέλατε εσείς για την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Δασκάλα Α: Θεωρώ ότι ένας βασικός λόγος είναι ότι είμαστε αναπληρώτριες κι είμαστε ένα χρόνο στο σχολείο, οπότε

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: // Από τη στιγμή, δηλαδή, που δε θα μείνετε στο σχολείο δεν ενδιαφέρονται τόσο όσο θα έπρεπε;

Δασκάλα Α: Ναι...

Ερευνήτρια: Όσο για τους μόνιμους εννοείτε;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Α: Ίσως να παίζει και αυτό... αλλά ίσως και το γεγονός ότι έχουν πολλά διοικητικά στο μυαλό τους, οπότε δεν προλαβαίνουν τις περισσότερες φορές να καθίσουν να ασχοληθούν με τη διδακτική πράξη.

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος θεωρείτε ότι δίνετε έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών;

Δασκάλα Α: ... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Γίνονται πράγματα, δηλαδή, τα οποία σας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι, εεε, ενδιαφέρονται για τη βελτίωση του κάθε εκπαιδευτικού σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Α: ... *(φαίνεται προβληματισμένη και σκεφτική)*...

Ερευνήτρια: Κάποιος εκπαιδευτικός, δηλαδή, που αντιμετωπίζει πρόβλημα, θεωρείτε ότι στο συγκεκριμένο σχολείο, που εργάζεστε φέτος, θα βρει δυνατότητες για να βελτιωθεί;

Δασκάλα Α: ... *(συνεχίζει να σκέφτεται)*...

Ερευνήτρια: Υπάρχει, δηλαδή, η κουλτούρα, το κατάλληλο κλίμα ώστε να τον βοηθήσουν;

ΚΣΔ

Δασκάλα Α: Εεεε... *Θεωρώ ότι, ναι, υπάρχει. Υπάρχει το θέμα με τη συνεργασία. Πάλι εκεί θα το ρίξω. Στους εκπαιδευτικούς. Θεωρώ ότι, ναι. Εάν θέλει κάποιος βοήθεια, θα υπάρχει. Όσον αφορά μεταξύ των συναδέλφων... Δηλαδή... του διευθυντή και των συναδέλφων... Θεωρώ ότι υπάρχει. Τώρα για πόρους ... χρήματα και τέτοια... δύσκολο... Όπως παντού, βέβαια... Αλλά, γενικά, θεωρώ ότι υπάρχει.*

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι στο σχολείο σας προωθείτε η συνεργασία και η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα που σχετίζονται με τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων; Γίνεται διάλογος; Υπάρχει ανατροφοδότηση;

Δασκάλα Α: *Ναι. Εγώ, προσωπικά, είχα.*

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Πείτε μου, παρακαλώ, για την εμπειρία σας.

ΚΣΔ

Δασκάλα Α: *Α! Επειδή ήταν δυο τάξεις τις οποίες έπρεπε να έχω μέσα... λόγω άδειας εκπαιδευτικού... (εννοεί ότι έκανε συνδιδασκαλία δυο τάξεων, επειδή η δασκάλα της μιας τάξης έλειπε με μηνιαία αναρρωτική άδεια)... Είχα πάρα πολύ καλή σχέση μαζί της. Με βοήθησε πάρα πολύ με το υλικό, με όλα... Δεν έχω κανένα παράπονο. Βέβαια, έπεσα και σε πάρα πολύ καλό τμήμα. Ήταν τα παιδιά μου πολύ καλά. Οπότε... αν και θεωρείται κουραστικό από πολλούς να έχω δυο τάξεις και να διδάσκονται όλα διπλά, εμένα κύλησε πάααρααα πολύ άνετα. Πάααραααα πολύ άνετα. Δηλαδή, ούτε κι εγώ το πίστευα.*

Ερευνήτρια: Το αποδίδεται, δηλαδή, αυτό, στην πάρα πολύ καλή συνεργασία που είχατε με την εκπαιδευτικό της τάξης που έλειπε.

Δασκάλα Α: *Ναι! Και στο ότι τα παιδιά ήταν καλά. Δηλαδή, δεν ήταν δύσκολα παιδιά... Θα τα χειριζόμουν και τα δύσκολα, αλλά κυλούσε κι η ύλη εύκολα. Δηλαδή, καταλαβαίνανε. Εκεί που έπρεπε να δοθεί περισσότερη βαρύτητα δινόταν.*

Ερευνήτρια: Η συνεργασία αυτή υπήρξε και με άλλους εκπαιδευτικούς του σχολείου ή μόνο με τη συγκεκριμένη δασκάλα της τάξης, την οποία, αναγκαστικά, εσείς, λόγω αναρρωτικής άδειας...

Δασκάλα Α: Γενικά! Δεν είχα κανένα πρόβλημα! Δόξα τω Θεώ! Δεν είχα κανένα θέμα!

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Έχετε κάποιο παράδειγμα να μου πείτε με τους συναδέλφους; Κάποια ανταλλαγή απόψεων... κάποια συνεργατική δραστηριότητα που έχετε κάνει από κοινού;

Δασκάλα Α: Όχι...

Ερευνήτρια: Εάν θυμάστε...

Δασκάλα Α: Όχι...

Ερευνήτρια: Δεν υπάρχει κάτι...

Δασκάλα Α: Όχι... Όχι...

Ερευνήτρια: Μόνο σε επίπεδο διαλόγου εάν υπάρξει κάποιο ζήτημα...

ΚΣΔ

Δασκάλα Α: Ναι... Ναι... Όταν υπάρχει κάποιο πρόβλημα για κάποιο παιδί που το ξέρουν οι συνάδελφοι... πώς να το προσεγγίσουν διδακτικά... μέχρι να δω κι εγώ... να με κατατοπίσουν στην αρχή... Ναι... Αυτό... Αλλιώς όχι...

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε, μέχρι τώρα, θεωρείτε ότι προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Α: Μμμ... (σκέφτεται)... Ένας... ναι...

Ερευνήτρια: Θέλετε να μου μιλήσετε λίγο παραπάνω για αυτή την περίπτωση;

ΚΝΤ

Δασκάλα Α: Εεε... Ασχολούνταν πάρα πολύ με υπολογιστές... Οπότε... τους είχε... σαν μεγάλο βοήθημα μέσα στην τάξη... Θεωρούσε ότι ήταν... αλλά ήταν και... στα επίπεδα... ήταν καθηγητής ... (εννοεί πως ήταν επιμορφωτής εκπαιδευτικών για το Α' και Β' επίπεδο στους υπολογιστές)

Ερευνήτρια: // Τα επίπεδα στους υπολογιστές εννοείται;

ΚΝΤ

Δασκάλα Α: Τα επίπεδα στους υπολογιστές... Οπότε τους προωθούσε πάραυτα πολύ... Όλα τα υπόλοιπα ήταν μικρά σχολεία, οπότε προγράμματα και τέτοια... δεν γίνονταν...

Ερευνήτρια: Άρα, σας ενθάρρυνε, να υποθέσω, ο συγκεκριμένος διευθυντής, επειδή ...

Δασκάλα Α: // Σε επίπεδο υπολογιστών

KNT

Ερευνήτρια: στη διδακτική πράξη

Δασκάλα Α: // Ναι, ναι, ναι.

KNT

Ερευνήτρια: Να υποθέσω έμπρακτα;

Δασκάλα Α: Με πολλά προγράμματα. Εεε... Με προγράμματα μέσα από υπολογιστές... Πώς να μάθουν τα παιδιά...

KNT

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία...

Δασκάλα Α: // Με λογισμικά...

KNT

Ερευνήτρια: Άρα, δεν έμενε μόνο στα τυπικά... Δηλαδή, δείχνω κάτι, απλώς, στον υπολογιστή;

Δασκάλα Α: Όχι, όχι. Του άρεσε να ασχολούνται τα παιδιά και πάντα μου έλεγε και με παρότρυνε ... και πάντα έλεγε ότι έχουμε πολλά λογισμικά στο σχολείο, οπότε μπορείς να τα βάζεις στα παιδιά... Σε όλους τους συναδέλφους το έλεγε...

KNT

Ερευνήτρια: Πολύ ενδιαφέρον. Ο φετινός σας διευθυντής ή διευθύντρια θεωρείτε ότι προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

Δασκάλα Α: ... (σκέφτεται)... εεε... (δείχνει να μην πολυπιστεύει ότι ο διευθυντής της προωθεί την ενασχόληση των εκπαιδευτικών με καινοτομίες)... Όχι ιδιαίτερα. Εντάξει... Δεν έχουμε και υπολογιστές, βέβαια...

KNT

Ερευνήτρια: Άρα, το αποδίδετε αυτό στην έλλειψη εποπτικών μέσων;

Δασκάλα Α: Ναι...

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι αυτό πιθανόν να σχετίζεται και με κάποιον άλλο παράγοντα; Ίσως στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του συγκεκριμένου διευθυντή;

KNT

Δασκάλα Α: Νομίζω πως όχι, γιατί, εάν υπήρχε υλικό, δε θεωρώ ότι δε θα επέτρεπε...

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι θα σας ενθάρρυνε...

Δασκάλα Α: Λογικά...

Ερευνήτρια: Απλώς, δεν υπάρχουν πόροι...

Δασκάλα Α: ...δεν υπάρχουν πόροι, ναι...

Ερευνήτρια: Ας αφήσουμε λίγο τη χρήση των υπολογιστών στη διδακτική πράξη... Με άλλα καινοτόμα προγράμματα, θεωρείτε ότι σας ενθαρρύνει να ασχοληθείτε;

Δασκάλα Α: ... (φαίνεται προβληματισμένη και σκεπτική)...

Ερευνήτρια: Εάν δεν κάνω λάθος, στην αρχή κάθε σχολικής χρονιάς, δηλώνετε κάποια προγράμματα... όποιος συνάδελφος επιθυμεί να τα υλοποιήσει. Θεωρείτε ότι υπάρχει... ότι έχει δημιουργηθεί το κατάλληλο κλίμα από τον διευθυντή για να σας ενθαρρύνει να ασχοληθείτε με καινοτόμα προγράμματα τέτοιου είδους; Προγράμματα υγείας... πολιτιστικά...

KNT

Δασκάλα Α: Ενθαρρύνει. Η αλήθεια είναι πως ναι. Όποιος συνάδελφος θέλει να ασχοληθεί, ασχολείται με όποιο θέμα επιλέξει.

Ερευνήτρια: Εάν κάποιος συνάδελφος προτείνει ένα πρόγραμμα, πιστεύετε ότι θα τον βοηθήσει να το φέρει εις πέρας; Με όποιον τρόπο μπορεί, γιατί μου είπατε πως δεν υπάρχουν πόροι. Και σε επίπεδο συμβουλών...

KNT

Δασκάλα Α: Πιστεύω ναι. Συμβουλές, κυρίως. Μόνο σε επίπεδο συμβουλών. Διαφορετικά, όχι. Ή σε συνεργασία με άλλους φορείς, εάν μπορεί να πάρει ένα τηλέφωνο, θα πάρει.

Ερευνήτρια: Μου είπατε, λίγο πριν, ότι κάποιος από τους διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, σας ενθάρρυνε να χρησιμοποιήσετε έμπρακτα τους υπολογιστές στη διδασκαλία σας. Αυτό γίνεται από τον φετινό σας διευθυντή; Σας ενθαρρύνει στην αξιοποίηση...

Δασκάλα Α: Όχι.

Ερευνήτρια: ... των υπολογιστών στη διδασκαλία;

Δασκάλα Α: Όχι.

KNT

Ερευνήτρια: Αυτό που το αποδίδετε; Θέλω να πω... πάλι στην έλλειψη πόρων, που... μου έχετε τονίσει, αρκετές φορές, ότι δεν υπάρχουν πόροι στο σχολείο ή σε επίπεδο προσωπικότητας του διευθυντή;

Δασκάλα Α: Σε έλλειψη πόρων, γιατί υπάρχει μόνο ένας υπολογιστής στο σχολείο. Μόνο αυτός στο γραφείο... Λογικά... Θέλω να πιστεύω πως, αν έχουμε υπολογιστές, ...

Ερευνήτρια: Θα σας ενθαρρύνει να τους χρησιμοποιήσετε.

Δασκάλα Α: Θα μας ενθαρρύνει, ναι.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων και άλλων δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Α: **Ναι, ναι! Κανονικότατα. Μας τα έλεγαν. Δηλαδή, έλεγαν ότι θα γίνουν τα σεμινάρια... ποια είναι υποχρεωτικά... ποια είναι προαιρετικά... Τα λέγανε όλα.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Η ενημέρωση να φανταστώ ότι γινόταν μόνο προφορικά; Γιατί, εάν δεν κάνω λάθος, σε κάποια σχολεία υπάρχει και εκτύπωση των προσκλήσεων, αλλά μπορεί να γίνει και προώθηση των προκλήσεων για σεμινάρια και επιμορφώσεις μέσω μέιλ. Γίνεται μόνο προφορική ενημέρωση για τα σεμινάρια και τις επιμορφώσεις στο σχολείο σας;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Α: **Εεε... Σε ένα σχολείο ήταν μόνο προφορικά... Στα υπόλοιπα τυπωνόταν κανονικά.**

Ερευνήτρια: Στο φετινό σας σχολείο;

Δασκάλα Α: **Εκτυπώνονται.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ο φετινός σας διευθυντής ή διευθύντρια διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε επιμορφώσεις, σεμινάρια και άλλου είδους δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Α: ... (φαίνεται σκεφτική)

Ερευνήτρια: Δηλαδή, τι θέλω να πω... Εάν τον ενημερώσετε ότι επιθυμείτε... του εκδηλώσετε την επιθυμία σας να συμμετέχετε σε κάποιο σεμινάριο, ημερίδα, οτιδήποτε... Θεωρείτε ότι θα καταβάλλει προσπάθεια να μειώσει, ίσως, το φόρτο εργασίας σας... να διευκολύνει με οποιονδήποτε τρόπο τη συμμετοχή σας σε μια τέτοια δραστηριότητα;

Δασκάλα Α: ... (συνεχίζει να φαίνεται προβληματισμένη)... Εεεμμ.... Πώς να μειώσει τον φόρτο εργασίας;

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι έχετε αυξημένο φόρτο εργασίας;

Δασκάλα Α: Με την Ε' ;

Ερευνήτρια: Με την τάξη που έχετε φέτος.

Δασκάλα Α: Εεε... Όχι. Από την άποψη ότι την έχω δουλέψει πολλές φορές. Απλώς την προσαρμόζω ανάλογα με τις ανάγκες.

Ερευνήτρια: Ωραία. Υπάρχει, ίσως, αυξημένος φόρτος εργασίας λόγω άλλων διοικητικών υποχρεώσεων; Έχετε κάποιες αρμοδιότητες στο σχολείο οι οποίες αυξάνουν το φόρτο εργασίας για το σπίτι;

Δασκάλα Α: Όχι. Μόνο όταν είναι να ασχοληθώ με τις γιορτές ή τα πρακτικά... Άρα...

Ερευνήτρια: Άρα, δε σας έχει τύχει μέχρι τώρα να εκδηλώσετε επιθυμία να πάτε σε κάποιο σεμινάριο, επιμόρφωση και να σας διευκολύνει ο διευθυντής...

Δασκάλα Α: Όχι.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Όχι. Μάλιστα. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο, κάποιον άλλο τρόπο, για να σας ενθαρρύνουν και να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Α: ... (σκέφτεται)... Ένας διευθυντής είχε μπει μέσα στην τάξη, όταν έκανα ΖΕΠ και μου είχε πει, για να αντιμετωπίσω παιδιά Ρομά, ότι πρέπει περισσότερο να... να ... σταθώ στον τρόπο ζωής τους... και να χρησιμοποιώ πολλές ιστορίες... παραμύθια... έτσι ώστε να τους προσεγγίσω πιο εύκολα... Και είχε μπει μαζί μου στην τάξη και είχε κάνει αναπαράσταση... Αυτό...

ΜΔ

Ερευνήτρια: Δηλαδή, παρακολουθήσατε διδασκαλία από τον συγκεκριμένο διευθυντή; Παρακολουθήσατε, δηλαδή, τον διευθυντή να διδάσκει;

Δασκάλα Α: Εεε... Εντάξει... Παραμύθι έκανε... Δραματοποίηση...

ΜΔ

Ερευνήτρια: Ωραία. Είναι κι αυτός ένας τρόπος...

Δασκάλα Α: Εκεί ήμουν... ναι... Για να λύσει μια διαφορά που είχε συμβεί (εννοεί μεταξύ μαθητών). Και μου είχε πει πως αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπίσεις και να προσεγγίσεις τέτοιου είδους παιδιά.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Οπότε σας έδειξε με δική του πρωτοβουλία...

Δασκάλα Α: ... πώς να το κάνω...

Ερευνήτρια: ... πώς να το κάνετε... πρακτικά... και μετά συζητήσατε από κοινού το ζήτημα.

Δασκάλα Α: Ναι, γιατί ήταν μια χρονιά που αντιμετώπιζα πολύ μεγάλη δυσκολία.

Ερευνήτρια: Μάλιστα.

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Α: Η αλήθεια ήταν πως με βοήθησε.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι σας βοήθησε και το γεγονός ότι πέρασε και στην πρακτική, εκτός από τη θεωρία; Δηλαδή, ναι, είχατε συζητήσει το ζήτημα. Αλλά θεωρείτε ότι το γεγονός ότι, μπήκε μαζί σας στην τάξη, σας βοήθησε περισσότερο από το να σας δώσει απλώς μια συμβουλή;

Δασκάλα Α: Εεε... Μου άρεσε που ενδιαφέρθηκε... που ήρθε... και έκανε πράξη... γιατί μέχρι τότε μόνο θεωρητικά ήταν... Οπότε με βοήθησε. Ναι. Θεωρώ ότι με βοήθησε.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια χρησιμοποιεί κάποια μέθοδο ή τρόπο για να σας ενθαρρύνει και να σας βελτιώσει... να προβεί στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Α: Όχι.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Άρα, να συμπεράνω μόνο η συζήτηση που αναφέρατε στην αρχή.

Δασκάλα Α: Μόνο αυτό.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Εσείς, προσωπικά, θα θέλατε, ως αναπληρώτρια δασκάλα, κάποιος διευθυντής να χρησιμοποιήσει κάποια μέθοδο, για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής, την οποία δεν έχει, μέχρι τώρα, χρησιμοποιήσει και η οποία νομίζετε ότι θα σας βοηθούσε να βελτιωθείτε;

Δασκάλα Α: ... (σκέφτεται)... Ίσως εάν παρακολουθούσα κάτι που δυσκολευόμουν... Εάν παρακολουθούσα μαζί του ένα μάθημα... Αυτό... Με ποιον τρόπο το έκανε... και ίσως να το κατάφερα κι εγώ... Να δω ότι αυτός το καταφέρνει κι εγώ όχι... Ότι τα παιδιά μαθαίνουν με τον τρόπο που τα κάνει...

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θέλετε κάτι πιο πρακτικό.

Δασκάλα Α: Πιο πρακτικό, ναι. Γενικά.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θα σας άρεσε, ίσως, να υπάρχει κάποια ανταλλαγή απόψεων και ανατροφοδότηση μεταξύ των συναδέλφων του σχολείου;

Δασκάλα Α: Ως προς αυτό, καλά είμαστε... Θεωρώ ότι ανταλλάσσονται απόψεις... Δεν είναι, δηλαδή, μένουμε στην τάξη... Γενικά, οι προβληματισμοί τίθενται. Μπορώ να το πω...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι μέχρι τώρα στα σχολεία, που έχετε εργαστεί, υπάρχει το κατάλληλο κλίμα για ανατροφοδότηση και συζήτηση...

Δασκάλα Α: Όχι σε όλα.

Ερευνήτρια: Στα περισσότερα από ό,τι μου είπατε, εάν δεν κάνω λάθος.

Δασκάλα Α: Στα περισσότερα ναι. Όχι σε όλα.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Θεωρείται ότι σε αυτό... Τι παίζει ρόλο; Δηλαδή πώς δημιουργείται ένα θετικό κλίμα στο σχολείο για δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης; Αυτό εξαρτάται και επαφίεται μόνο στον κάθε εκπαιδευτικό ξεχωριστά; Εάν έχει την καλή διάθεση;

Δασκάλα Α: Είναι θέμα και στον εκπαιδευτικό... είναι θέμα και πώς ο διευθυντής έχει... βλέπει πώς οι δάσκαλοι μεταξύ τους συνεργάζονται... Δηλαδή, εάν θέτει μια γραμμή ο διευθυντής ή η διευθύντρια ότι βοηθάει ο ένας τον άλλο κι ότι δεν είναι ο καθένας χωμένος μέσα στην τάξη του και κοιτάζει μόνο τη δική του τάξη...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Άρα, θεωρείτε ότι είναι πολύ σημαντικός ο ρόλος του διευθυντή στην καλλιέργεια ενός θετικού κλίματος στο σχολείο...

Δασκάλα Α: Ναι. Ναι. Αν ο διευθυντής ασχολείται κι αυτός με τα προβλήματα των εκπαιδευτικών και όχι μόνο με τα διοικητικά... Εάν... Τότε ναι... Θεωρώ ότι... Εξαρτάται... εντάξει... κι από τους εκπαιδευτικούς... Εάν κάποιος εκπαιδευτικός δε θέλει και έχει κλειστά τα αυτιά του και τον νοιάζει μόνο η τάξη του, τότε... εντάξει... είναι άλλο θέμα...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Θέλετε να προσθέσετε κάποια άλλη μέθοδο, που θεωρείται ότι θα ήταν χρήσιμη, εάν τη χρησιμοποιούσε ο διευθυντής σας για να σας βελτιώσει διδακτικά; Για παράδειγμα, έχετε σκεφτεί ποτέ εάν θα ήταν θετικό ή όχι να συμμετέχετε σε προγράμματα ανταλλαγής εκπαιδευτικών ή μαθητών ή σε δραστηριότητες συνεργατικές με άλλα σχολεία;

Δασκάλα Α: Ααα... Αυτό δεν το έχω σκεφτεί ... αλλά... (δείχνει ενδιαφέρον)...

Ερευνήτρια: Σας έθεσα έναν προβληματισμό; (γέλια) Θα σας ενδιέφερε κάτι τέτοιο; Θεωρείτε ότι θα σας βοηθούσε;

Δασκάλα Α: Θα βοηθούσε να. Γιατί ανταλλάσσοντας απόψεις ή εμπειρίες... ναι... ναι... Θα βοηθούσε, θεωρώ... Ναι... Δεν το είχα σκεφτεί – είναι η αλήθεια! Γιατί εγώ συγκρίνω με τις εμπειρίες που έχω η ίδια από το σχολείο, ενώ εάν έβλεπα εμπειρίες που έχουν οι άλλοι ταυτόχρονα... την ίδια χρονιά που δουλεύω κι εγώ... κι ιδιαίτερα στην ίδια τάξη... Ναι... ναι..

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θα ήταν ενδιαφέρον, θεωρείτε, να δείτε πώς ανταποκρίνεται κι ένας άλλος συνάδελφος στα ίδια προβλήματα...

Δασκάλα Α: ... στις ίδιες... ναι...

Ερευνήτρια: // στις ίδιες συνθήκες

Δασκάλα Α: στις ίδιες συνθήκες... Θα ήταν πολύ καλό...

Ερευνήτρια: Θα σας ενδιέφερε, ίσως, να συνεργαστείτε σε επίπεδο σχολικής μονάδας με συναδέλφους σε κοινά προγράμματα;

Δασκάλα Α: Ναι!

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Έχετε ποτέ ασχοληθεί

Δασκάλα Α: Φέτος!

Ερευνήτρια: Φέτος;

ΚΣΔ

Δασκάλα Α: Φέτος είναι η πρώτη χρονιά. Θα συνεργαστεί η Ε' και η ΣΤ' μαζί σε κοινό πρόγραμμα και... θεωρώ ότι θα είναι πάααρααα πολύ εποικοδομητικό.

Ερευνήτρια: Γιατί πιστεύετε ότι θα είναι εποικοδομητικό να συνεργαστείτε με μια άλλη τάξη, με μια άλλη συνάδελφο;

Δασκάλα Α: Εεε...

Ερευνήτρια: Γιατί πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσει;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Α: Καταρχήν, λόγω του ότι η δασκάλα έχει μεγαλύτερη εμπειρία από εμένα. Πολύ σημαντικό αυτό. Οπότε

Ερευνήτρια: // Οπότε θεωρείτε ότι με την εμπειρία της θα βοηθήσει κι εσάς να βελτιωθείτε...

Δασκάλα Α: Ναι. Ναι. Ναι. Έχει μεγαλύτερη εμπειρία από εμένα. Εεε... Επίσης, θα μου άρεσε να δω... πώς... εεε... πώς αλληλεπιδρούν τα παιδιά από δυο διαφορετικές τάξεις σε ένα πρόγραμμα...

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Πώς συνεργάζονται, εννοείται;

Δασκάλα Α: Πώς θα συνεργαστούν, ναι... Κι αν θα είναι εύκολη η συνεργασία τους...

ΠΜΕΑ

2^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 11: 21 - 11:45 (24 λεπτά)

Ημερομηνία: 21/11/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας Β

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Β

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Β

Η Δασκάλα Β εργάζεται ως αναπληρώτρια δασκάλα την τελευταία 7ετία. Έχει εργαστεί σε ολιγοθέσια σχολεία, για αυτό οι εμπειρίες της ως προς το υπό συζήτηση θέμα είναι περιορισμένες και σε πολλά ερωτήματα οι απαντήσεις της είναι σύντομες ή μονολεκτικές. Φέτος εργάζεται πρώτη φορά τόσο σε πολυθέσιο σχολείο όσο και στον νομό Κορινθίας. Δεν έχει διδάξει ποτέ σε μεγάλες τάξεις, δηλαδή στην Ε' και στη ΣΤ' Δημοτικού. Αναλαμβάνει πάντα μικρές τάξεις, κυρίως Α' Δημοτικού. Αυτό, δικαιολογείται από το γεγονός ότι στα ολιγοθέσια σχολεία, το μάθημα γίνεται σε συνδιδασκαλίες και κύκλους μαθημάτων. Έτσι, η δασκάλα Β έχει εργαστεί τα περισσότερα χρόνια με τις Α', Γ' και Δ' τάξεις του δημοτικού, επειδή στα διθέσια σχολεία οι συγκεκριμένες τάξεις κάνουν μάθημα στην ίδια αίθουσα.

Η Δασκάλα Β ήταν αγχωμένη, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Συχνά γύρω γύρω στο χώρο και είχε αμυντική στάση σώματος. Γενικά, ήταν λιγομίλητη.

Ερευνήτρια: Το πρώτο ερώτημα που θα ήθελα να σας θέσω σχετίζεται με τις δυσκολίες που έχετε αντιμετωπίσει ως τώρα σε θέματα διδακτικής μαθημάτων ως αναπληρώτρια δασκάλα. Συγκεκριμένα, θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν είχατε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα διδακτικής.

Δασκάλα Β: Εεε... Αυτό που με δυσκόλεψε πάρα πολύ ήταν στα ολιγοθέσια σχολεία, στα μικρά χωριά, δηλαδή, που έχω δουλέψει, ήταν μαθήματα όπως η Μελέτη, ας πούμε... Εεε... Έδινε παραδείγματα εντελώς εκτός από τα πλαίσια ενός χωριού... εεε... και οι προτεινόμενες δραστηριότητες ήταν, ας πούμε, για παιδιά πόλης και δυσκολευόμουν πάρα πολύ να τα εφαρμόσω σε ένα μικρό σχολείο, σε ένα μικρό χωριό.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Οπότε σε αυτή την περίπτωση τι κάνατε; Απλώς τα προσπερνούσατε ή προσαρμόζατε...

Δασκάλα Β: ... προσπαθούσα όσο μπορούσα να τα προσαρμόσω στη συνθήκη του χωριού...

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Εεε, μήπως έχετε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόγραμμα όσον αφορά μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες ή την υλοποίηση των επίσημων στόχων του Αναλυτικού Προγράμματος ή κάποιου άλλου είδους δυσκολία όσον αφορά τη διδακτική;

Δασκάλα Β: Εεε... Δε θα το έλεγα... Όχι...

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Φέτος μήπως σας έχει τύχει να αντιμετωπίσετε κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα σε θέματα διδακτικής; Κι αν ναι, ποιο είναι αυτό;

Δασκάλα Β: Μέχρι στιγμής δε μου έχει προκύψει κάποιο πρόβλημα. Όλα πάνε καλά.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Ωραία. Έχετε μιλήσει ποτέ σε κάποιον διευθυντή που είχατε μέχρι τώρα ή διευθύντρια για κάποιο πρόβλημα διδακτικής που έχετε αντιμετωπίσει, για να πάρετε κάποια συμβουλή;

Δασκάλα Β: ... (σκέφτεται)....

Ερευνήτρια: Εάν θυμάστε...

Δασκάλα Β: Σίγουρα. Εεε... τα πρώτα χρόνια που ξεκίνησα να δουλεύω, σίγουρα, εεε, τους είχα ρωτήσει ...

Ερευνήτρια: Έχετε ίσως κάποιο παράδειγμα να μου πείτε που να σας έρχεται στο μυαλό; Κάποιο συγκεκριμένο πρόβλημα σε θέματα διδακτικής, διδασκαλίας μαθημάτων;

Δασκάλα Β: Ναι... Ιδιαίτερα για τα μαθηματικά με είχε λίγο προβληματίσει... Εεεε... Είχα αναλάβει...

Ερευνήτρια: Μεγάλων τάξεων;

ΔΔ

Δασκάλα Β: Είχα αναλάβει την Γ΄ Δημοτικού... Εεεε... και... ρωτούσα, ας πούμε, για ... τη διδασκαλία των δεκαδικών κλασμάτων... γιατί οι μαθητές δυσκολεύονταν να τα κατανοήσουν. Εεεε... και είχα συμβουλευτεί τον διευθυντή για το πώς θα μπορούσα να τα εξηγήσω παραστατικά.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του διευθυντή απέναντί σας; Σας βοήθησε με το πρόβλημά σας;

Δασκάλα Β: Ναι, ναι, ναι.

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Έδειξε ενδιαφέρον;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Β: Ναι. Αρκετά μπορώ να πω και με βοήθησε.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών πάντα;

Δασκάλα Β: Πάντα.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Δεν προχώρησε σε κάποια πρακτική εφαρμογή των συμβουλών;

Δασκάλα Β: Όχι, όχι.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Μείνατε σε επίπεδο διαλόγου μόνο...

Δασκάλα Β: Μόνο. Ναι.

Ερευνήτρια: Φέτος μου είπατε πως δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα. Άρα, να υποθέσω ότι δεν έχετε συμβουλευτεί τον διευθυντή σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Β: Εεεε... όχι... Για ζητήματα διδακτικής, όχι, δεν τον έχω συμβουλευτεί.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε, όμως, ότι, εάν υπήρχε κάποιο πρόβλημα σε θέματα διδακτικής, θα μπορούσατε να τον συμβουλευτείτε;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Β: Βέβαια. Και νομίζω ότι θα με βοηθήσει.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Άρα, δείχνει ενδιαφέρον;

Δασκάλα Β: Ναι, ναι. Αρκετά.

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Β: Όσο μπορώ και όσο μου το επιτρέπουν οι συνθήκες, προσπαθώ να παρακολουθώ διάφορα σεμινάρια, διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα... ούτως ώστε να γίνομαι καλύτερη.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Μήπως έχετε παρακολουθήσει κάποιο μεταπτυχιακό; Δεύτερο πτυχίο;

Δασκάλα Β: Όχι, όχι. Δεν έχω. Απλώς όταν μου δίνεται η ευκαιρία παρακολουθώ σεμινάρια... αυτά, που κάθε χρονιά, αφορούν τους εκπαιδευτικούς και τον δάσκαλο.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Προαιρετικά και υποχρεωτικά σεμινάρια;

Δασκάλα Β: Και τα δύο, βέβαια.

Ερευνήτρια: Σας ενδιαφέρει κάποιο συγκεκριμένο θέμα όσον αφορά τη διδακτική;

ΜΑ

Δασκάλα Β: Εεεμμ... (σκέφτεται)... Με ενδιαφέρει πάρα πολύ και προσπαθώ να τα παρακολουθώ, τα σεμινάρια που αφορούν τη διδακτική μέσω της χρήσης ΤΠΕ... πληροφορικής και... υπολογιστών...

Ερευνήτρια: Υπάρχουν παράγοντες που επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Β: Πιστεύω ότι, εεε, είναι καθαρά θέμα προσωπικό... Εεε... ο καθένας, δηλαδή, τι θέλει να επιτύχει... Αναλόγως και τα ενδιαφέροντα του κάθε εκπαιδευτικού... πιστεύω... ανάλογα... παρακολουθεί τα σεμινάρια...

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Άρα, ουσιαστικά, θετικός παράγοντας είναι για εσάς το κίνητρο και η επιθυμία του κάθε εκπαιδευτικού να συμμετέχει.

Δασκάλα Β: Ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Υπάρχουν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

ΠΑΕ

Δασκάλα Β: Εεε... Συνήθως είμαστε σε μικρά μέρη... Δουλεύω σε μικρά μέρη και τα περισσότερα σεμινάρια διοργανώνονται στις πρωτεύουσες των νομών, εεε, αυτό είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας, θα έλεγα, κάθε φορά να παρακολουθώ σεμινάρια...

Ερευνήτρια: Άρα, η απόσταση είναι ένας αρνητικός παράγοντας. Σε συνδυασμό με τα χρήματα και τον χρόνο που πρέπει να ξοδέψετε για να πάτε;

Δασκάλα Β: Και αυτό (εννοεί τα χρήματα), αλλά κυρίως για τον χρόνο... γιατί... εντάξει... όταν είσαι μακριά από την πόλη, θέλεις χρόνο για να φτάσεις εκεί, για να το παρακολουθήσεις.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Μήπως υπάρχει αυξημένος φόρτος εργασίας ή υποχρεώσεις στο οικογενειακό περιβάλλον που σας αποτρέπουν από το να παρακολουθήσετε σεμινάρια και επιμορφώσεις;

Δασκάλα Β: Όχι. Δε θα το έλεγα.

Ερευνήτρια: Υπήρξαν ποτέ άτομα στα σχολεία, όπου εργαστήκατε, τα οποία επέδρασαν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Β: Ευτυχώς όχι. (δεν άκουσε τη λέξη «θετικά»)

Ερευνήτρια: Θετικά...

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Β: Α! Θετικά! Άκουσα αρνητικά! Εεε... Θετικά, εεε, ναι, υπήρχαν σχολεία που πολλοί συνάδελφοι παρακολουθούσαν σχεδόν όλα τα σεμινάρια και αυτός ήταν ένας παράγοντας και ένα κίνητρο για να συμμετάσχω και εγώ.

Ερευνήτρια: Αποτελούσαν παράδειγμα προς μίμηση με τη συμπεριφορά τους;

Δασκάλα Β: Ναι, ναι. Έτσι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος υπάρχουν άτομα τα οποία σας έχουν επιδράσει θετικά έτσι ώστε να ασχοληθείτε με την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Α: Εεε... γενικά, το σχολείο και ο διευθυντής μας παρακινεί... Κάνει και προγράμματα στο σχολείο, θα έλεγα... Εεε... παρακολουθώ και τα σεμινάρια... όποιο με ενδιαφέρει, το παρακολουθώ...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην επαγγελματική σας ανάπτυξη σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί και γενικά στην επαγγελματική ανάπτυξη των συναδέλφων οι οποίοι εργάζονταν σε αυτά τα σχολεία; Υπήρχε, δηλαδή, κατάλληλο κλίμα προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στα σχολεία που έχετε εργαστεί;

Δασκάλα Β: Στα περισσότερα... ναι...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Θέλετε να μου δώσετε κάποιο παράδειγμα;

Δασκάλα Β: Εεε... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα... Διοργανώνονταν ομιλίες στα πλαίσια του σχολείου;... Ενδιαφέρονταν να συμβουλευτούν ειδικούς για ζητήματα διδακτικής στα οποία αντιμετώπιζαν πρόβλημα;... Γίνονταν συχνές παιδαγωγικές συναντήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και του διευθυντή για να συζητήσουν σοβαρά θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Β: Ναι. Κυρίως αυτό... ότι... συχνά, όταν προέκυπτε ένα πρόβλημα σοβαρό, γινόταν σύλλογος και συζητήσουμε το πρόβλημα το οποίο είχε δημιουργηθεί και προσπαθούσαμε να το επιλύσουμε.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Άρα, θα λέγατε ότι υπήρχε συνεργασία και διάλογος μεταξύ των συναδέλφων σε θέματα σχετικά με τη διδακτική;

Δασκάλα Β: Βέβαια.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Είχε καλλιεργηθεί τέτοιου είδους κλίμα συνεννόησης και διαλόγου...

Δασκάλα Β: Ναι, ναι, ναι. Αρκετά.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες πιστεύεται ότι οφείλεται η διαμόρφωση ενός καλού κλίματος συνεργασίας και διαλόγου μέσα σε ένα σχολείο;

ΚΣΔ

Δασκάλα Β: Εεε... κυρίως στο εκπαιδευτικό προσωπικό, θα έλεγα... και ο διευθυντή, φυσικά, συμβάλλει σε αυτό... Αναλόγως κάθε φορά και την κατάσταση του συγκεκριμένου σχολείου...

Ερευνήτρια: Ωραία. Στο σχολείο, στο οποίο εργάζεστε φέτος, θεωρείτε ότι δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, που εργάζονται σε αυτό;

Δασκάλα Β: Αρκετά μπορώ να πω.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Θα μου δώστε, σας παρακαλώ, κάποιο παράδειγμα;

Δασκάλα Β: ... (σκέφτεται)... Εεε... Ο διευθυντής προσπαθεί να μας βοηθήσει, εεε... να μας δώσει, ας πούμε, και παραδείγματα για το πώς μπορούμε να ξεπεράσουμε κάποια προβλήματα... και ο ίδιος μπορεί να μπει στην τάξη να μας δείξει κάποιον τρόπο και όσον αφορά τη συμπεριφορά κάποιων παιδιών... πώς να ξεπεράσουν κάποια προβλήματα... εεε... αλλά και για τη διδακτική ... για το διδακτικό κομμάτι θα μας δώσει κάποια παραδείγματα... πώς μπορούμε να κάνουμε κάτι καλύτερα...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος προωθείται η συνεργασία και η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα διδακτικής;

ΚΣΔ

Δασκάλα Β: Εεμμ... *Ναι, θα έλεγα, ναι.*

Ερευνήτρια: Σας έχει τύχει κάποιο συγκεκριμένο περιστατικό;

Δασκάλα Β: Εεε... *Κυρίως συνεργάζομαι με τη δασκάλα του άλλου τμήματος της ίδιας τάξης, μιας και έχουμε και οι δυο πρώτες... Εεε... και θεωρώ ότι βοηθάει η μία την άλλη...*

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο υλικού... συμβουλών... ;

Δασκάλα Β: *Και των δυο θα έλεγα... Κυρίως συμβουλών... Εεε... γιατί, εντάξει, όσον αφορά το υλικό, παίζει ρόλο και ... παίζουν ρόλο και οι μαθητές της τάξης. Δεν μπορούμε, δηλαδή, να δίνουμε τα ίδια πράγματα στα παιδιά...*

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Άρα, θα πρέπει να τα εξατομικεύετε και να προσαρμόζετε το υλικό...

Δασκάλα Β: Βέβαια!

Ερευνήτρια: Συνεργάζεστε με κάποιον άλλο συνάδελφο στο σχολείο, εκτός από τη συνάδελφο του άλλου τμήματος της τάξης που έχετε αναλάβει;

Δασκάλα Β: Εεε.. *Εάν τύχει να έχω κάποια απορία... σίγουρα θα ρωτήσω κάποιον που έχει περισσότερη εμπειρία.*

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Άρα, να φανταστώ ότι αυτή η συνεργασία και αυτός ο διάλογος γίνεται σε άτυπο επίπεδο ή υπάρχουν οργανωμένες συναντήσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών...;

Δασκάλα Β: *Σε άτυπο επίπεδο.*

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Σε άτυπο επίπεδο. Μάλιστα. Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Β: Εεμμ... *Σίγουρα οι περισσότεροι θα το ήθελαν... Τώρα το θέμα είναι κατά πόσο μπορούσαν να το προωθήσουν κι οι ίδιοι... Εεε... Πιστεύω ότι ο εκπαιδευτικός παίζει καθοριστικό ρόλο σε αυτό... εεε... και ο διευθυντής θα βοηθήσει να πραγματοποιηθεί.*

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο;

Δασκάλα Β: Εε... και από άποψη υλικού, θα έλεγα. Εάν θέλω εγώ να εφαρμόσω κάποιο πρόγραμμα, χρειάζομαι είτε μια επίσκεψη να κάνω είτε κάποια υλικά να αγοράσω, πιστεύω ότι ο διευθυντής θα βοηθούσε σε αυτή την περίπτωση.

KNT

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών και υποδείξεων για να λάβει χώρα το συγκεκριμένο πρόγραμμα;

Δασκάλα Β: Εεμμ... Αναλόγως... το πρόγραμμα... τις γνώσεις του διευθυντή...

KNT

Ερευνήτρια: Σας έχει μέχρι τώρα τύχει να σας βοηθήσει κάποιος διευθυντής έμπρακτα κατά την ενασχόλησή σας με κάποιο καινοτόμο πρόγραμμα; Εκτός από παροχή πόρων και υλικών.

Δασκάλα Β: Οχι.

KNT

Ερευνήτρια: Άρα, καθαρά σε επίπεδο...

Δασκάλα Β: ...υλικοτεχνικό.

KNT

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντριά σας προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

Δασκάλα Β: Ναι, αρκετά.

KNT

Ερευνήτρια: Θα θέλατε να μου πείτε ένα παράδειγμα; Με ποιον τρόπο το κάνει;

Δασκάλα Β: Γενικά μας συμβουλεύει να κάνουμε πράγματα... προγράμματα... γενικά... τα οποία και θα προωθήσουν τη μάθηση αλλά και θα τραβάνε το ενδιαφέρον των μαθητών για τη μάθηση. Εε...

KNT

Ερευνήτρια: Προγράμματα όπως αγωγής υγείας, πολιτιστικά, κτλ εννοείτε;

Δασκάλα Β: Ναι, ναι. Αγωγής υγείας και πολιτιστικών θεμάτων... Με αυτά θα ασχοληθούμε.

KNT

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Υπάρχουν στο σχολείο σας διαδραστικοί πίνακες;

Δασκάλα Β: Ναι.

Ερευνήτρια: Σας παρακινεί να τους χρησιμοποιήσετε στο διδακτικό σας έργο;

ΤΠΕΑ

KNT

Δασκάλα Β: Βέβαια. Και εγώ επειδή δεν είχα ξανά ασχοληθεί... δε μου είχε ξανά τύχει σε σχολείο... με είχε ενημερώσει... μας είχε πει πώς να τους χρησιμοποιούμε... όλα αυτά... γιατί ήθελε από την αρχή να δουλεύουμε μέσω διαδραστικού πίνακα.

KNT

Ερευνήτρια: Προωθεί τη χρήση τους...

Δασκάλα Β: Ναι...

Ερευνήτρια: Έχει εξασφαλίσει τα κατάλληλα λογισμικά για να βελτιώσουν τη διδακτική πράξη;

Δασκάλα Β: Βέβαια. Υπάρχουν εκπαιδευτικά λογισμικά εγκατεστημένα σε κάθε υπολογιστή, σε κάθε τάξη, τα οποία σχετίζονται με την κάθε τάξη και με τα οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να κάνουν καλύτερα το μάθημά τους.

KNT

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα ενθάρρυναν τη χρήση των υπολογιστών και των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία;

KNT

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Β: Εεε... ναι. Αναλόγως, βέβαια, και το σχολείο, γιατί έχω δουλέψει σε μικρά σχολεία τα οποία δεν είχαν την υλικοτεχνική υποδομή... Οπότε, όποτε υπήρχαν, δεν υπήρξε ποτέ κάποιο πρόβλημα να μην τους χρησιμοποιήσουμε.

Ερευνήτρια: Θα λέγατε ότι ενθάρρυναν τη χρήση τους στη διδακτική πράξη;

Δασκάλα Β: Σε μερικές περιπτώσεις, ναι.

KNT

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Από ό,τι έχω καταλάβει μέχρι τώρα, τα περισσότερα χρόνια έχετε δουλέψει σε ολιγοθέσια σχολεία...

Δασκάλα Β: Σε μικρά σχολεία...

Ερευνήτρια: Σε μικρά σχολεία, ναι. Οπότε πιστεύετε ότι αυτός είναι ένας παράγοντας για τον οποίο οι προϊστάμενοι αυτών των σχολείων δεν προωθούσαν τόσο πολύ την ενασχόλησή σας με υπολογιστές και καινοτόμα προγράμματα;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Β: Στα περισσότερα δεν υπήρχε η υλικοτεχνική υποδομή. Δεν υπήρξαν, ας πούμε, διαδραστικοί πίνακες, δεν υπήρχαν προτζέκτορες... και οι υπολογιστές που υπήρχαν συνήθως ήταν παλιάς τεχνολογίας...

Ερευνήτρια: Καταβαλλόταν προσπάθεια από τους διευθυντές να βελτιώσουν την υλικοτεχνική υποδομή των σχολείων; Έδειχναν, δηλαδή, ενδιαφέρον, ως προς αυτό;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Β: Ενδιαφέρον έδειχναν, αλλά, στις περισσότερες περιπτώσεις, λόγω της οικονομικής κατάστασης της Ελλάδας, δεν μπορούσαν να το επιτύχουν.

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής ενθαρρύνει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδακτική πράξη;

Δασκάλα Β: **Ναι, ναι. Αρκετά.**

KNT

Ερευνήτρια: Σε αυτό συμβάλλει το γεγονός ότι έχετε διαδραστικό πίνακα και υπολογιστή στην τάξη...

Δασκάλα Β: Βέβαια.

Ερευνήτρια: Υπάρχει και αίθουσα υπολογιστών στο σχολείο που εργάζεστε φέτος;

Δασκάλα Β: Ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Μπορείτε να πάτε ελεύθερα σε αυτή την αίθουσα για να διδάξετε κάποιο μάθημα στους υπολογιστές, για να χρησιμοποιήσετε τους υπολογιστές στη διδακτική σας πράξη ή ασχολείστε μόνο με τον διαδραστικό πίνακα και τον υπολογιστή που υπάρχει στην αίθυσά σας;

Δασκάλα Β: Αυτό. Εεε, ασχολούμαι με τον υπολογιστή που υπάρχει στην αίθυσά μου. Έχω ίντερνετ, οπότε ό,τι θέλω μπορώ να το προβάλλω εκεί.

Ερευνήτρια: Σε περίπτωση που θελήσετε να κάνετε κάποια συνεργατική, ομαδική δραστηριότητα μεταξύ των μαθητών, μπορείτε να πάτε στην αίθουσα υπολογιστών;

Δασκάλα Β: Πιστεύω πως δε θα αντιμετωπίσω κάποιο πρόβλημα να χρησιμοποιήσω την αίθουσα υπολογιστών.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή σεμιναρίων, επιμορφώσεων, ημερίδων, κτλ;

Δασκάλα Β: **Οι περισσότεροι ναι.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Σε καθαρά τυπικό επίπεδο; Δηλαδή, προφορικά;

Δασκάλα Β: **Απλώς, τύπωναν τα σεμινάρια που έφταναν με email στο σχολείο και τα κολλούσαν στον πίνακα ανακοινώσεων για να τα βλέπουν όλοι.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Θεωρείτε ότι αυτή η ενημέρωση για σεμινάρια και επιμορφώσεις γινόταν για καθαρά τυπικούς λόγους, επειδή ήταν υποχρεωμένοι οι διευθυντές βάσει νόμου να ενημερώνουν τους συναδέλφους ή επειδή έδειχναν και ενδιαφέρον για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών;

Δασκάλα Β: Ε, τις περισσότερες φορές, για καθαρά τυπικούς λόγους.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ο διευθυντής που έχετε φέτος θεωρείτε ότι σας ενημερώνει τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων και σεμιναρίων;

Δασκάλα Β: Μάλιστα. Και η ενημέρωσή μας γίνεται μέσω του email, δηλαδή οτιδήποτε έρχεται στο σχολείο, θα προωθηθεί στο email του κάθε εκπαιδευτικού.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι είναι πιο βολικό για τον συνάδελφο...

Δασκάλα Β: Ε, βέβαια, γιατί, εντάξει, στο γραφείο μπορεί κάποιο χαρτί να χαθεί ή κάποιος μπορεί να μην το προσέξει, οπότε στο email το προσωπικό δε νομίζω να υπάρχει θέμα.

Ερευνήτρια: Κατά την άποψή σας, ο συγκεκριμένος τρόπος που χρησιμοποιείται από τον διευθυντή δείχνει μια επιθυμία να βελτιωθείτε σε θέματα διδακτικής;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Β: Ε, βέβαια, ναι!

Ερευνήτρια: Δηλαδή ξεφεύγει από το τυπικό της ενημέρωσης;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Β: Δείχνει ότι υπάρχει το ενδιαφέρον για επιμόρφωση των εκπαιδευτικών του σχολείου.

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια θεωρείτε ότι διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε επιμορφώσεις και σεμινάρια; Σας έχει τύχει, δηλαδή, ποτέ να εκφράσετε την επιθυμία να συμμετέχετε σε κάποιο σεμινάριο, συνέδριο, επιμόρφωση και με τον οποιοδήποτε τρόπο να έχει διευκολύνει τη συμμετοχή σας;

Δασκάλα Β: Δε μου έχει τύχει μέχρι στιγμής κάποιο τέτοιο περιστατικό, γιατί συνήθως είναι απογευματινές ώρες, οπότε...

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι εάν εκδηλώνατε επιθυμία να συμμετέχετε σε κάποιο συνέδριο, το οποίο να είναι σε εργάσιμες ώρες, θα διευκόλυνε τη συμμετοχή σας;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Β: Πιστεύω πως ναι. Εάν δε διαταρασσόταν, δηλαδή, η ομαλή λειτουργία του σχολείου και αυτά, ναι.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο, κάποιον άλλο τρόπο για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Β: Οχι...

ΜΔ

Ερευνήτρια: Σας έχει τύχει, δηλαδή, να σας εκδηλώσουν έμπρακτα το ενδιαφέρον τους για την επαγγελματική σας ανάπτυξη, εκτός από όσα έχουμε συζητήσει μέχρι τώρα;

Δασκάλα Β: Όχι. Δε θα το έλεγα.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής ή διευθύντρια χρησιμοποιεί κάποια άλλη μέθοδο ή κάποιον άλλο τρόπο για να σας βελτιώσει σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Β: Όχι. Απλώς, με συμβουλεύει, θα έλεγα. Όποτε δημιουργηθεί κάποιο θέμα, θα τον συμβουλευτώ... θα μου πει...

ΜΔ

Ερευνήτρια: Ωραία. Άρα, καθαρά σε επίπεδο συμβουλών και συζήτησης...

Δασκάλα Β: Ναι.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Εσείς ως δασκάλα που εργάζεστε –πόσα χρόνια τώρα;

Δασκάλα Β: Είναι η έβδομη χρονιά.

Ερευνήτρια: Έβδομη χρονιά. Πολύ ωραία. Όλα αυτά τα χρόνια σας έχει καλλιεργηθεί το ενδιαφέρον, η επιθυμία να ασχοληθείτε με πράγματα που θα σας βελτιώσουν σε θέματα διδακτικής και θα προτεινάτε στους διευθυντές να χρησιμοποιούν συχνά; Δηλαδή, υπάρχουν κάποιοι μέθοδοι που έχετε σκεφτεί ότι θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν να βελτιωθείτε;

Δασκάλα Β: Ναι. Όπως σας είπα και πιο πριν, εεε, πιστεύω ότι μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών και των υπολογιστών θα μπορούσε το μάθημα να γίνει λίγο πιο, εεε, πιο ευχάριστο, πιο ελκυστικό για τους μαθητές. Εεε... αυτά.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε, δηλαδή, ότι οι διευθυντές θα ήταν καλό και χρήσιμο, ειδικά για τους αναπληρωτές συναδέλφους που έχουν και λιγότερη εμπειρία συγκριτικά με τους μόνιμους, να τους παρακινούν να χρησιμοποιούν τις νέες τεχνολογίες έμπρακτα στη διδακτική πράξη;

Δασκάλα Β: Ναι.

Ερευνήτρια: Απλώς να τους παρακινούν ή έχετε σκεφτεί ποτέ ότι θα ήταν χρήσιμο να κάνουν κάποια πρότυπη διδασκαλία με τη χρήση υπολογιστών; Θα ήταν, δηλαδή, καλύτερο πέρα από τη θεωρία να προχωρούν οι διευθυντές και στην πράξη;

Δασκάλα Β: Ναι.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Δε θα προτείνετε κάποια άλλη μέθοδο να χρησιμοποιούν οι διευθυντές για να βελτιώσουν τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς σε επίπεδο διδακτικής...

Δασκάλα Β: Δε μου έρχεται κάτι στο μυαλό.

Ερευνήτρια: Ωραία. Μου είπατε ότι δεν έχετε να προτείνετε στους διευθυντές να χρησιμοποιούν κάποια άλλη μέθοδο για την επαγγελματική σας ανάπτυξη. Γιατί, όμως, θεωρείτε ότι οι διευθυντές δε χρησιμοποιούν και άλλες μεθόδους για να προωθήσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών;

Δασκάλα Β: Εεε, πιστεύω ότι μια μεγάλη μερίδα διευθυντών, που βρίσκονται τώρα στα σχολεία, δεν έχουν τις γνώσεις, εεε... ίσως οι περισσότεροι είναι και απόφοιτοι των Παιδαγωγικών Ακαδημιών ή δεν έχουν και κάποιο μεταπτυχιακό ή ίσως... Πιστεύω ότι αυτός είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας για να παρακινήσουν ή να βοηθήσουν παραπάνω τους εκπαιδευτικούς σε θέματα διδακτικής.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Άρα, από τη στιγμή που δεν έχουν, όπως λέτε, πολλές γνώσεις και επίσημους τίτλους, αυτό συμβάλλει στο να μην προσπαθούν να βελτιώσουν τους εκπαιδευτικούς γιατί δεν έχουν τις γνώσεις για να τους βοηθήσουν...

Δασκάλα Β: Προσπαθούν περισσότερο μέσω της εμπειρίας, πιστεύω, τόσα χρόνια που δουλεύουν... ή να βοηθήσουν όσο μπορούν... Αλλά τώρα στην εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων στα σχολεία, θεωρώ ότι είναι λίγο δύσκολο, λόγω αυτού...

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Άρα, δεν έχουν τις γνώσεις και σε καθαρά εμπειρικό επίπεδο προσπαθούν να δώσουν κάποιες συμβουλές...

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Β: Ναι... Ή κυρίως όσον αφορά την αντιμετώπιση προβληματικών συμπεριφορών μαθητών... όχι τόσο πολύ σε θέματα διδακτικής...

Ερευνήτρια: Άρα, δεν εστιάζουν τόσο σε επίπεδο διδακτικής...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Β: Εεε, εστιάζουν, αλλά στο να εισάγουν, ας πούμε, νέες μορφές διδακτικής στα σχολεία... λίγο... πιστεύω ότι υπάρχει ένα θέμα... Δεν είναι τόσο... καταρτισμένοι... Όχι όλοι!

Ερευνήτρια: Βέβαια, βέβαια! Θεωρείτε ότι ο διευθυντής θα παρέχει συμβουλές περισσότερο σε επίπεδο επίλυσης συγκρούσεων και προβληματικών συμπεριφορών παρά σε θέματα διδακτικής.

Δασκάλα Β: Εεε... Ναι, ναι. Τα χρόνια που δουλεύω αυτό μου συμβαίνει. Κυρίως επιλύουν θέματα τέτοια. Προβληματικών συμπεριφορών μαθητών. Εεε... όσον αφορά το διδακτικό κομμάτι, πολλές φορές έχω συμβουλευτεί... συνήθως συμβουλευόμαι συναδέλφους... όχι τόσο τους διευθυντές...

Ερευνήτρια: Συναδέλφους που είναι αναπληρωτές ή που είναι μόνιμοι που έχουν περισσότερα χρόνια διδασκαλίας;

Δασκάλα Β: Και τα δύο.

Ερευνήτρια: Ποιοι θεωρείτε ότι σας βοηθούν περισσότερο;

ΚΣΔ

Δασκάλα Β: Μου έχει τύχει να με βοηθήσουν εξίσου και μόνιμοι εκπαιδευτικοί και αναπληρωτές. Αναλόγως τώρα, τι γνώσεις έχει ο καθένας, τι ενδιαφέροντα ή τι περιπτώσεις του έχουν τύχει... εάν είναι παρόμοιες με εμένα ώστε να μπορέσει να με βοηθήσει.

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο διδασκαλίας θεωρείτε ότι πιο πολύ σας έχουν βοηθήσει αναπληρωτές συνάδελφοι ή μόνιμοι;

Δασκάλα Β: Εεεμμ... Μόνιμοι συνάδελφοι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Πού το αποδίδεται αυτό; Λόγω εμπειρίας;

Δασκάλα Β: Ναι, λόγω της εμπειρίας τους.

ΚΣΔ

3^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 13:55– 14:21 (26 λεπτά)

Ημερομηνία: 24/11/2015

Τόπος: Σπίτι ερευνήτριας

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Γ

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Γ

Η δασκάλα Γ εργάζεται ως αναπληρώτρια δασκάλα τα τελευταία 6 χρόνια. Έχει εργαστεί σε ολιγοθέσια αλλά και πολυθέσια σχολεία. Η διδακτική της εμπειρία αποκτήθηκε κυρίως σε ολιγοθέσια σχολεία, διδάσκοντας μικρές τάξεις. Έχει δουλέψει σε πολυθέσια σχολεία διδάσκοντας μαθήματα ειδικοτήτων και έχει εργαστεί δύο χρόνια παρέχοντας παράλληλη στήριξη σε μαθητή με αυτισμό. Έχει εργαστεί μόνο στον Ν. Κορινθίας.

Η Δασκάλα Γ χαμογελούσε συχνά από αμηχανία. Όταν δεν καταλάβαινε κάποια ερώτηση, μου έκανε νοήματα για να της εξηγήσω τι θέλω να πω.

Ερευνήτρια: Θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν έχετε αντιμετωπίσει ποτέ κάποιο πρόβλημα ως προς τη διδακτική των μαθημάτων που διδάσκετε.

Δασκάλα Γ: Ναι... (δείχνει να μην έχει καταλάβει)... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Το πρόβλημα θα μπορούσε να σχετίζεται με την υλοποίηση των επίσημων στόχων του Αναλυτικού Προγράμματος ... εεε... με τη διδασκαλία μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες... με τη διαχείριση των υλικών πόρων ... Οτιδήποτε έχετε αντιμετωπίσει εσείς ως πρόβλημα στη διδακτική σας.

Δασκάλα Γ: Έχω αντιμετωπίσει σε μαθητές οι οποίοι είχαν μαθησιακές δυσκολίες και όπου μέσα στο βιβλίο ή στο Αναλυτικό Πρόγραμμα δεν υπάρχει κάποιος τρόπος να διδάξεις διαφορετικά τα παιδιά ή κάποια μέσα που μπορείς να χρησιμοποιήσεις για να βοηθήσεις παιδιά τέτοιων περιπτώσεων.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Τα προβλήματα αυτά τα έχετε αντιμετωπίσει κυρίως τα πρώτα χρόνια σας στο επάγγελμα ή ακόμα εξακολουθείτε να αντιμετωπίζετε το ίδιο θέμα;

Δασκάλα Γ: Στα πρώτα χρόνια είμαι ακόμα! (γελάει)

Ερευνήτρια: Ποια χρονιά είναι φέτος που εργάζεστε;

Δασκάλα Γ: Η έκτη!

Ερευνήτρια: Η έκτη χρονιά! Όσο να ' ναι λίγη εμπειρία την έχετε! (γελάμε)

Δασκάλα Γ: Ναι!

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Έχετε αντιμετωπίσει φέτος κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Πάνω στο ίδιο... (εννοεί το θέμα της διδασκαλίας μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες)

Ερευνήτρια: Πάνω σε οτιδήποτε έχει σχέση με τη διδακτική των μαθημάτων. Όχι συγκεκριμένα με μαθησιακές δυσκολίες... Οποιοδήποτε πρόβλημα έχετε αντιμετωπίσει.

Δασκάλα Γ: Όχι...

Ερευνήτρια: ...φέτος...

Δασκάλα Γ: Ναι... δεν έχω αντιμετωπίσει... Στο σχολείο που εργάζομαι υπάρχουν διαδραστικοί πίνακες οπότε... Κάθε παιδί έχει τον υπολογιστή του... εεε... Βοηθάει πάρα πολύ αυτό στον εκπαιδευτικό... εεε... πέρα από τους μαθητές οι οποίοι έχουν τις μαθησιακές τους δυσκολίες, οπότε...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Τι κάνετε στην περίπτωση αυτή; Όταν έχετε κάποιο παιδί με μαθησιακές δυσκολίες, όπως τη φετινή χρονιά;

Δασκάλα Γ: Εεε... Καταρχήν, εεε, εξατομικευμένη διδασκαλία... Όσο αυτό γίνεται, γιατί είναι αρκετοί οι μαθητές μέσα στην τάξη... Είναι 16 παιδιά. Εεε... και από εκεί και πέρα, εεε, με τα υλικά που διαθέτουμε ή τους υπολογιστές και τον διαδραστικό, τα οποία δίνουν ένα... περισσότερο ερέθισμα στον μαθητή να ασχοληθεί.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι σας δυσκολεύει το γεγονός ότι κάνετε εξατομικευμένες διδασκαλίες στα πλαίσια της τάξης;

ΔΔ

Δασκάλα Γ: Εεε... επειδή ο αριθμός των μαθητών είναι μεγάλος... το σχολείο είναι μεγάλο... οι ώρες των ειδικοτήτων είναι αρκετές... εεε... θεωρώ ότι είναι αρκετά δύσκολο να συμβαδίζει η τάξη και οι εξατομικευμένες διδασκαλίες που υπάρχουν μέσα στο τμήμα μας.

Ερευνήτρια: Έχετε ποτέ μέχρι τώρα μιλήσει με κάποιον διευθυντή/-τρια, που είχατε, για θέματα διδακτικής; Όταν αντιμετωπίσατε, δηλαδή, κάποιο πρόβλημα διδακτικής, απευθυνθήκατε στον διευθυντή/-τρια; Τα χρόνια που δουλεύατε, εκτός από τη φετινή χρονιά.

Δασκάλα Γ: ... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Εάν θυμάστε, φυσικά...

Δασκάλα Γ: Δε θυμάμαι...

Ερευνήτρια: Θα θέλατε, ίσως, να σκεφτείτε την πρώτη σας χρονιά... Τα πρώτα χρόνια συνήθως είναι καθοριστικά.

Δασκάλα Γ: Είχα παράλληλη στήριξη... (εννοεί ότι εργαζόταν ως ειδικός βοηθός της δασκάλας της τάξης, κάνοντας μάθημα σε παιδί με σοβαρό πρόβλημα – αυτισμό)

Ερευνήτρια: Παράλληλη στήριξη... Εκεί σαφώς είναι διαφορετικού είδους οι δυσκολίες...

Δασκάλα Γ: Είχα τα δυο πρώτα χρόνια παράλληλη στήριξη... Οπότε...

Ερευνήτρια: Είχατε τότε μιλήσει με τον διευθυντή ή τη διευθύντρια για κάποιο ζήτημα που σας προβλημάτιζε ως προς τη διδακτική;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Γ: Ναι, είχα συζητήσει με τους διευθυντές που είχα εκείνα τα δυο χρόνια... Εεε... με βοήθησαν αρκετά, μπορώ να πω... γιατί έπρεπε να πάρουμε στο παιδί κάποιον υπολογιστή για να αντιλαμβάνεται καλύτερα τα... εεε...

ΣΔ

Ερευνήτρια: ...όσα θέλατε να του διδάξετε...

Δασκάλα Γ: Ναι.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη συμπεριφορά των διευθυντών; Σας βοήθησαν; Έδειξαν ενδιαφέρον;

Δασκάλα Γ: Ναι.

Ερευνήτρια: Ασχολήθηκαν με το πρόβλημά σας;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Γ: Ναι, και τα δύο χρόνια, ενδιαφέρθηκαν... για ό,τι αντιμετώπιζα... Όπως και φέτος.

Ερευνήτρια: Θέλετε να μου μιλήσετε λίγο για τη φετινή χρονιά; Μου είπατε ότι δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο σοβαρό πρόβλημα διδακτικής, εάν εξαιρέσουμε την εξατομικευμένη διδασκαλία που κάνετε.

Δασκάλα Γ: Ναι.

Ερευνήτρια: Παρόλα αυτά, έχετε απευθυνθεί για θέματα διδακτικής στον διευθυντή σας ή στη διευθύντριά σας;

ΣΔ

Δασκάλα Γ: Όχι, για κάποιο άλλο θέμα διδακτικής, όχι. Μόνο για τις εξατομικευμένες διδασκαλίες, εεε, και για το τι πρέπει να κάνουμε για αυτά τα παιδιά, για να τα βοηθήσουμε...

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του διευθυντή ή της διευθύντριας απέναντι στο πρόβλημά σας;

Δασκάλα Γ: Εεεε...

Ερευνήτρια: Έδειξε ενδιαφέρον και με ποιο τρόπο σας βοήθησε;

ΣΔ

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Γ: Έδειξε μεγάλο ενδιαφέρον. Καταρχήν, μίλησε κι ο ίδιος με τους γονείς για να τους πείσουμε μήπως πρέπει να απευθυνθούν στο ΚΕΔΔΥ, εεε... για κάποια διάγνωση των παιδιών τους... εεε... και για κάποια παιδιά, τα οποία δεν έχουν βοήθεια στο σπίτι, εεε, πήρε κι αυτός την πρωτοβουλία να μιλήσει στους γονείς να εγγραφούν στο ολοήμερο για να βοηθηθούν περισσότερο και να έρχονται διαβασμένα την επόμενη μέρα στο σχολείο.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Για ποια θέματα συνηθίζετε να απευθύνεστε στον διευθυντή; Για θέματα διδακτικής ή και για κάποιο άλλο ζήτημα;

Δασκάλα Γ: ... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Όχι μόνο τη φετινή χρονιά. Γενικά.

Δασκάλα Γ: Ναι... Εάν αντιμετωπίζω κάποιο θέμα διδακτικό, σίγουρα... εεε... και από εκεί και πέρα... για κάποια προβλήματα, ίσως, που δεν μπορώ να τα αντιμετωπίσω μόνη μου, όσον αφορά προβλήματα συμπεριφοράς των μαθητών.

Ερευνήτρια: Εεε... Εάν σκεφτείτε τα χρόνια που εργάζεστε, περισσότερο απευθύνεστε στον διευθυντή ή στη διευθύντρια για θέματα συμπεριφορών ή για θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Για θέματα συμπεριφορών (χαμογελάει).

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ωραία. Θεωρείτε ότι καταβάλλετε προσπάθεια για να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Θεωρώ ότι καταβάλλω προσπάθειες... (χαμογελάει)

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο; Τι κάνετε, δηλαδή, για να βελτιωθείτε σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Εεε... με το μεταπτυχιακό που ασχολούμαι τώρα...

MA

Ερευνήτρια: Τι μεταπτυχιακό κάνετε;

Δασκάλα Γ: Εκπαιδευτική ηγεσία και διοίκηση.

Ερευνήτρια: Πολύ ενδιαφέρον. Μάλιστα...;

Δασκάλα Γ: Στο Πανεπιστήμιο της Λευκωσίας...

Ερευνήτρια: Ωραία...

Δασκάλα Γ: Με διάφορα, εεε, σεμινάρια...

MA

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία...

Δασκάλα Γ: ...που μπορεί να οργανώνει η σύμβουλός μας...

MA

Ερευνήτρια: Υποχρεωτικά και προαιρετικά; Ή πηγαίνετε μόνο στα υποχρεωτικά σεμινάρια;

Δασκάλα Γ: Όχι, και στα προαιρετικά.

Ερευνήτρια: Ωραία. Όσον αφορά τα προαιρετικά σεμινάρια, σε τι θεματικές συνηθίζετε να πηγαίνετε; Τι σας ενδιαφέρει, δηλαδή, περισσότερο σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Πιο συγκεκριμένα; (δεν κατάλαβε τι την ρώτησα)

Ερευνήτρια: Εεε... Για παράδειγμα, συμμετέχετε σεμινάρια που έχουν σχέση με μαθησιακές δυσκολίες;... Σε σεμινάρια που έχουν σχέση με την πληροφορική στην εκπαίδευση; ...

Δασκάλα Γ: Σε όλα.

Ερευνήτρια: Άρα, δεν εστιάζετε κάπου ιδιαίτερα...;

Δασκάλα Γ: Όχι...

Ερευνήτρια: Όταν σας κεντρίζει κάτι το ενδιαφέρον, πηγαίνετε, εννοείτε;

Δασκάλα Γ: Ναι.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ωραία. Υπάρχουν παράγοντες που θεωρείτε ότι επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: ... (σκέφτεται)... Εεε... παράγοντες; (δεν κατάλαβε)

Ερευνήτρια: Σας έχει, δηλαδή, βοηθήσει κάποιος παράγοντας στο να συμμετέχετε; Είναι, για παράδειγμα, κοντά τα σεμινάρια... οι τοποθεσίες που γίνονται

Δασκάλα Γ: // Ναι... Σίγουρα.

Ερευνήτρια: στο μέρος όπου εργάζεστε και μένετε;

ΠΘΕ

Δασκάλα Γ: Το ότι οργανώνονται τα περισσότερα σεμινάρια, που έχω παρακολουθήσει, σε κοντινή απόσταση από το μέρος που εργάζομαι και διαμένω, είναι σαφώς ένας θετικός παράγοντας. Όπως κι ότι, εεε, δεν έχω παιδιά, ακόμα, οπότε έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο...

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Ωραία. Θεωρείτε ότι, εάν είχατε οικογένεια, θα συμμετείχατε στην ίδια συχνότητα σε σεμινάρια και επιμορφώσεις;

Δασκάλα Γ: Εεε... Σίγουρα θα διέθετα χρόνο για να παρακολουθώ σεμινάρια. Ίσως να μην πήγαινα σε όλα όσα διοργανώνονταν στον κοντινό προορισμό... αλλά σίγουρα θα πήγαινα.

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Υπάρχουν παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας; Δηλαδή, υπάρχουν κάποιοι λόγοι αρνητικοί, για τους οποίους δεν πηγαίνετε όσο θα θέλατε σε σεμινάρια και επιμορφώσεις;

Δασκάλα Γ: Εεε... Ο μόνος ανασταλτικός παράγοντας, που μπορώ να σκεφτώ, είναι ότι ίσως σε κάποια σεμινάρια, που έχω πάει και που θεωρούσα ότι θα είναι ενδιαφέροντα, ήταν ακριβώς το αντίθετο. Δεν υπήρχε οργάνωση... Ακούγονταν τα τετριμμένα...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Οπότε, αφού είχατε πάει σε σεμινάρια τέτοιου είδους, δε συνεχίσατε να πηγαίνετε και στα υπόλοιπα σεμινάρια, εννοείται...

Δασκάλα Γ: Ναι. Αυτό.

Ερευνήτρια: Εεε, θεωρείτε ότι, εεε, είναι ένας αρνητικός παράγοντας ο φόρτος εργασίας, που μπορεί να έχει ένας αναπληρωτής εκπαιδευτικός, για να παρακολουθήσει τέτοιου είδους επιμορφώσεις και να κάνει δραστηριότητες οποιουδήποτε είδους για να προωθήσει την επαγγελματική του ανάπτυξη;

Δασκάλα Γ: Όχι. Δε θεωρώ ότι είναι ανασταλτικός παράγοντας για έναν αναπληρωτή... Τον ίδιο φόρτο εργασίας που μπορεί να έχει ένας αναπληρωτής, μπορεί να τον έχει κι ένας μόνιμος. Οπότε είναι καθαρά πώς διαθέτει ο καθένας τον προσωπικό του χρόνο, τον ελεύθερό του χρόνο.

Ερευνήτρια: Όσον αφορά τα χρήματα... γιατί μερικές φορές τα σεμινάρια κι οι επιμορφώσεις μπορούν να έχουν κάποιο κόστος... Θεωρείτε ότι είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας;

ΠΑΕ

Δασκάλα Γ: Ναι. Για τους αναπληρωτές σίγουρα είναι ανασταλτικός παράγοντας καθώς δεν πληρωνόμαστε όλο το χρόνο... Υποχρεώσεις υπάρχουν κι άλλες... οπότε... εεε... κοιτάζουμε να πηγαίνουμε σε αυτά που μπορούμε μόνο (χαμογελάει).

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Υπήρξαν άτομα στα σχολεία, που έχετε μέχρι τώρα εργαστεί, τα οποία θεωρείται ότι σας επηρέασαν θετικά για να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Γ: Ναι. Οι διευθυντές μας, πολλές φορές. Όπως και τη φετινή χρονιά. Είναι ένας διευθυντής, ο οποίος ενισχύει το προσωπικό του και προσπαθεί να μας μεταλαμπαδεύσει ότι το να πηγαίνουμε σε σεμινάρια και ό,τι μπορούμε να κάνουμε παραπάνω, είναι για το καλό το δικό μας και την εξέλιξη μας και για τη καλύτερη βοήθεια των παιδιών, στη συνέχεια...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Εεε... Από την απάντηση που δώσατε κατάλαβα ότι, ναι μεν, κι άλλοι διευθυντές προσπαθούν να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη, αλλά δίνεται μια ιδιαίτερη έμφαση στον φετινό διευθυντή... Προφανώς, θα σας έχει κάνει και καλή εντύπωση μέχρι τώρα... Εεε... Εκτός από τους διευθυντές, υπάρχουν συνάδελφοι που έχουν αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση για σας;

Δασκάλα Γ: Ναι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο; Δηλαδή τι ιδιαίτερο έκαναν αυτοί οι συνάδελφοι που θεωρήσατε ότι είναι πολύ ενδιαφέρον να το κάνετε κι εσείς και να εμπλουτίσετε κι εσείς τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Ναι... Υπήρξα κάποτε σε τάξη στην οποία η δασκάλα χρησιμοποιούσε άλλα μέσα, όπως τον υπολογιστή, πριν κάποια χρόνια, που δεν ήταν τόσο διαδεδομένος... Εεε... κι η οποία με επηρέασε στον τρόπο διδασκαλίας... Ήταν διαφορετικός... Άρσε και πολύ στα παιδιά που υπήρχε εικόνα... Εεε...

Ερευνήτρια: Να φανταστώ ότι αυτό έγινε τα χρόνια που ήσασταν παράλληλη στήριξη;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Γ: Ναι.

Ερευνήτρια: Ωραία. Γιατί κατάλαβα ότι ήσασταν στην ίδια αίθουσα. Για αυτό στάθηκα σε αυτό. Εεε, μάλιστα.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην επαγγελματική σας ανάπτυξη και γενικά των εκπαιδευτικών των σχολείων στα οποία έχετε εργαστεί; Δηλαδή, στα σχολεία που έχετε εργαστεί, μέχρι και πριν τη φετινή χρονιά, ε, θεωρείτε ότι έδιναν έμφαση με οποιοδήποτε τρόπο στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών και, γενικά, των εκπαιδευτικών του σχολείου;

Δασκάλα Γ: Όχι. Έχω εργαστεί και σε σχολεία, εεε,... διθέσια να πούμε;

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ολιγοθέσια

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Γ: Ναι, μικρότερων θέσεων... εεε... στα οποία δε δινόταν έμφαση... εεε... ήταν απλά να περάσει η χρονιά και δεν υπήρξε κάτι ουσιαστικό που να βοηθήσει στην εξέλιξή μου ως δασκάλα.

Ερευνήτρια: Γιατί πιστεύετε ότι στα ολιγοθέσια σχολεία δίνεται λιγότερη έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών; Ποιοι είναι, δηλαδή, οι παράγοντες που λειτουργούν ανασταλτικά σε μια τέτοια περίπτωση;

Δασκάλα Γ: (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, επειδή είναι λίγα τα άτομα δεν υπάρχουν και πολλές ευκαιρίες να δείτε και να συνεργαστείτε με κάποιον άλλο συνάδελφο... ή ... οι προϊστάμενοι δε διαθέτουν πολύ χρόνο για να ασχοληθούν με κάποιο ζήτημα που αφορά κάποιον άλλο συνάδελφο;

Δασκάλα Γ: Εεε... απλά στα συγκεκριμένα σχολεία οι συνάδελφοι προϊστάμενοι είναι αρκετά χρόνια... είναι μεγάλοι σε ηλικία... δεν ενδιαφέρονταν για την εξέλιξη του... του σχολείου... οπότε ούτε και τον εκπαιδευτικών.

Ερευνήτρια: Υπήρχε κόπωση με λίγα λόγια. Μάλιστα...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Γ: Ήταν καιρός για συνταξιοδότηση...

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος πιστεύετε ότι δίνεται έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Γ: Θεωρώ πως δίνεται. Είναι ένα μεγάλο σχολείο. Είναι ένα 12/θέσιο, εεε... Χρησιμοποιεί πάρα πολύ την τεχνολογία... εεε... επιδιώκει να έχει δασκάλους οι οποίοι έχουν μεράκι και διάθεση να χρησιμοποιήσουν νέα μέσα στην εκπαίδευση και στη διδασκαλία τους...

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Πιστεύετε ότι, στο φετινό σχολείο που εργάζεστε, προωθείται η συνεργασία και η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για ζητήματα που σχετίζονται με τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων;

ΚΣΔ

Δασκάλα Γ: Εεε... ναι, υπάρχει συνεργασία. Κάθε τάξη είναι έτσι κι αλλιώς με δυο τμήματα... Συνήθως στις περισσότερες τάξεις οι συνάδελφοι συνεργάζονται... Ας πούμε εγώ συνεργάζομαι με την εκπαιδευτικό του άλλου τμήματος της Δ'. Εεε... οργανώνουμε μεταξύ μας τα προγράμματα...

Ερευνήτρια: Προαιρετικά να υποθέσω προγράμματα; Δηλαδή, πολιτιστικά κτλ;

Δασκάλα Γ: Όχι, και υποχρεωτικά θα πρέπει να κάνουμε. Στα μεγάλα σχολεία πρέπει να γίνουν κάποια προγράμματα σε κάθε τάξη... εεε...

Ερευνήτρια: Στα πλαίσια της Ευέλικτης Ζώνης, να φανταστώ...

Δασκάλα Γ: Ναι, ναι, ναι. Στα πλαίσια της Ευέλικτης Ζώνης.

Ερευνήτρια: Ε, μάλιστα. Εεε, θεωρείτε ότι υπάρχει, λοιπόν, κατάλληλο κλίμα για την προώθηση της συνεργασίας στο σχολείο σας. Γενικά, όμως, σε ποιους παράγοντες θα αποδίδατε αυτό το καλό κλίμα που υπάρχει στο σχολείο; Δηλαδή, εεε, ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στο να δημιουργηθεί, να καλλιεργηθεί ένα τέτοιο κλίμα συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ των συναδέλφων;

ΚΣΔ

Δασκάλα Γ: Θεωρώ πως πρωταρχικό ρόλο παίζει ο τρόπος που μας αντιμετωπίζει και μας φέρνει κοντά ο διευθυντής ...εεε... όπου συγκεντρωνόμαστε και στο τέλος της ημέρας και στην αρχή εάν έχουμε να

συζητήσουμε κάποιο θέμα που αντιμετωπίζουμε... εεε... στις συνελεύσεις που κάνουμε μία φορά τον μήνα ... εεε... Θεωρώ ότι είναι το κύριο κομμάτι, ο διευθυντής, που μας προκαλεί όλη αυτή τη συνεργασία και τη συζήτηση.

Ερευνήτρια: Άρα, κυρίως εξαρτάται από τον διευθυντή το κλίμα συνεργασίας.

Δασκάλα Γ: Από τον διευθυντή και από εκεί και πέρα και η προσωπικότητα του κάθε εκπαιδευτικού. Αν ο εκπαιδευτικός (χαμογελάει με νόημα)

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: // Κοιτάζει την τάξη του

Δασκάλα Γ: Κοιτάζει την τάξη του...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Με ποιους συνηθίζετε να συνεργάζεστε συχνότερα; Με αναπληρωτές ή με μόνιμους;

Δασκάλα Γ: Εεε... Θεωρώ ότι με όποιον συνάδελφο πρέπει να συνεργαστώ κάθε χρονιά... Ας πούμε φέτος του άλλου τμήματος η συνάδελφος είναι μόνιμη εκπαιδευτικός...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Οπότε ανάλογα την περίπτωση...

Δασκάλα Γ: Ναι, ναι, ναι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Δε συμβουλευέστε για θέματα διδακτικής κυρίως αναπληρωτές ή κυρίως μόνιμους;

Δασκάλα Γ: Όχι, όχι. Θεωρώ ότι όλοι έχουν την εμπειρία τους... οπότε...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Βέβαια, βέβαια. Ωραία. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Γ: Στα προηγούμενα χρόνια, επειδή είχα εργαστεί σε ολιγοθέσια ή σε σχολεία τα οποία ήταν σε δυσπρόσιτες περιοχές, δεν μπορώ να πω ότι οι διευθυντές

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: // προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες

Δασκάλα Γ: με καινοτομίες, ναι

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Σε αυτό συμβάλλει ο χαρακτήρας και η διάθεση του διευθυντή ή υπάρχουν κι άλλοι παράγοντες; Για παράδειγμα, η υλικοτεχνική υποδομή... Γιατί μου είπατε για ολιγοθέσια σχολεία... Σε ποιους παράγοντες θα το αποδίδατε αυτό;

Δασκάλα Γ: Εεε... Θεωρώ ότι είναι και θέμα του διευθυντή, πρώτα από όλα, γιατί, εάν θέλει ο διευθυντής, είτε ολιγοθέσιο είναι είτε πολυθέσιο, θα το επιδιώξει και θα το κάνει. Εεε... δεν ξέρω μπορώ να το αναφέρω;

KNT

Ερευνήτρια: Βεβαίως.

Δασκάλα Γ: Εκπαιδευτικός, που γνώριζα και ήταν σε ολιγοθέσιο σχολείο, είχε πάρει βραβείο από το Υπουργείο για τις τεχνολογίες που διέθετε στο σχολείο (εννοεί ότι ως προϊστάμενος ολιγοθέσιου σχολείου, είχε εξοπλίσει το σχολείο με την κατάλληλη υλικοτεχνική υποδομή).

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

Δασκάλα Γ: Ε, ναι. Σε όλους τους εκπαιδευτικούς... τόσο στον τρόπο διδασκαλίας μας, όσο και όσα πρέπει να κάνουμε κατά τη διάρκεια της χρονιάς... τα προγράμματα... στην Ευέλικτη Ζώνη...

Ερευνήτρια: Άρα, σας ενθαρρύνει να συμμετέχετε σε προγράμματα...

KNT

Δασκάλα Γ: ...σε διαγωνισμούς...

KNT

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;

KNT

Δασκάλα Γ: Εεε... Οι διευθυντές τα προηγούμενα χρόνια... όχι... Καθαρά προσωπικά έπαιρνα τον υπολογιστή μου όποιες ημέρες κι εγώ μπορούσα να το κάνω αυτό, εεε, για να γίνει το μάθημα λίγο κάπως διαφορετικά μέσα στην τάξη.

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής προωθεί την ενασχόλησή σας με υπολογιστές στη διδασκαλία;

Δασκάλα Γ: Ο φετινός διευθυντής, ο οποίος είναι αρκετά χρόνια στο σχολείο που εργάζομαι φέτος, εεε, έχει εξελίξει πλέον το θέμα, ας πούμε των υπολογιστών... της διδασκαλίας με τη βοήθεια του υπολογιστή... γιατί κάθε τάξη έχει τον διαδραστικό της πίνακα... οι περισσότεροι μαθητές έχουν τους δικούς τους, ε, υπολογιστές, ε, οπότε θεωρώ ότι τους προωθεί στο έπακρον.

KNT

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, θεωρείτε ότι σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, συνεδρίων, σεμιναρίων και διαφόρων ειδών δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Γ: Εεε... στα πρώτα χρόνια που εργαζόμουν, ναι... Μας ενημέρωναν... εεε... Όταν ήμουν σε δυσπρόσιτη περιοχή, μάλλον, (χαμογελά) η διευθύντρια θεωρούσε ότι έτσι κι αλλιώς δε θα κατορθώσουμε να πάμε, οπότε, γενικά, δεν ενημερωνόμασταν...

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Με κανέναν τρόπο...

Δασκάλα Γ: Με κανέναν τρόπο! Ακόμα και για τα email έπρεπε να γίνει παρατήρηση στα μέσα της χρονιάς ότι δεν ενημερωνόμαστε... Είχε γίνει ένα περιστατικό, όπου δεν είχαμε ενημερωθεί για κάποια συνέλευση κι όταν μας πήραν τηλέφωνο, γιατί δεν είχε γίνει... εμείς δεν είχαμε πρόσβαση σε κανέναν υπολογιστή... ο υπολογιστής ήταν στο γραφείο της διευθύντριας, ο οποίος ήταν κλειδωμένος τις ώρες που έλειπε η διευθύντρια.

Ερευνήτρια: Α, μάλιστα... Ο διευθυντής, που έχετε φέτος, πιστεύετε ότι σας ενημερώνει τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, ημερίδων, κτλ;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Γ: Εεε, ναι. Υπάρχει υπεύθυνος στο σχολείο εκπαιδευτικός, ο οποίος προωθεί σε email ή άλλα διαδικτυακά μέσα, facebook, κτλ., εεε, όλες τις ενημερώσεις που πρέπει να λάβουμε ως εκπαιδευτικοί.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του στο συγκεκριμένο ζήτημα; Σας εξυπηρετεί αυτός ο τρόπος; Θεωρείτε ότι κάτι δείχνει για τον διευθυντή σας;

Δασκάλα Γ: Εεε...

Ερευνήτρια: Μου είπατε, για παράδειγμα, ότι μια διευθύντρια ούτε καν σας ενημέρωνε για σεμινάρια και ημερίδες. Ο φετινός όχι μόνο σας ενημερώνει από ό,τι κατάλαβα, αλλά έχει ορίσει και υπεύθυνο, ο οποίος ασχολείται με αυτά τα ζητήματα.

Δασκάλα Γ: Ναι, ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Γ: Θεωρώ ότι είναι πάρα πολύ οργανωμένος... Σε ένα μεγάλο σχολείο ένας διευθυντής δεν μπορεί να τα κάνει όλα, οπότε έχει καταφέρει να βάλει και εμάς μέσα σε αυτόν τον ρόλο του... να αναλάβουμε και να είμαστε υπεύθυνοι για κάποιες δράσεις... Ας πούμε, για παράδειγμα, ο εκπαιδευτικός ο οποίος είναι υπεύθυνος για να στέλνει σε εμάς τις ενημερώσεις, εεε...

Ερευνήτρια: Σας εξυπηρετεί αυτός ο τρόπος; Δηλαδή ότι στέλνει στο facebook ή στο προσωπικό σας μείλ τις ενημερώσεις ή θα προτιμούσατε να γίνεται η ενημέρωση στα πλαίσια του σχολείου;

Δασκάλα Γ: Όχι, με εξυπηρετεί πάρα πολύ. Κατά τη διάρκεια των ωρών στο σχολείο, πέραν των σοβαρών θεμάτων, τρέχουμε να ετοιμάσουμε κάποιες εργασίες... Επίσης, είμαστε εφημερία στο διάλειμμα, οπότε, μόλις είμαστε στον προσωπικό μας χώρο, ενημερωνόμαστε για οτιδήποτε.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πιστεύετε ότι ο φετινός διευθυντής σας διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε επιμορφώσεις και σεμινάρια; Κι αν ναι, με ποιον τρόπο; Σας έχει τύχει, δηλαδή, κάποια στιγμή να θελήσετε να παρακολουθήσετε κάποιο σεμινάριο, κάποιο συνέδριο και να διευκόλυνε τη συμμετοχή σας;

Δασκάλα Γ: **Όχι, δεν μου έχει τύχει φέτος μέχρι στιγμής.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα, εκτός από τον φετινό, χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο ή στρατηγική, κάποιον άλλο τρόπο, για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Γ: **Όχι. Δε θεωρώ ότι χρησιμοποιούσαν κάποιο άλλο τρόπο...**

ΜΔ

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής θεωρείτε ότι χρησιμοποιεί κάποια μέθοδο πρωτότυπη, ενδιαφέρουσα, η οποία βελτιώνει εσάς ως προς τη διδακτική;

Δασκάλα Γ: **Ε, το μέσο, το οποίο ανέφερα και προηγουμένως, με τους διαδραστικούς πίνακες οι υπολογιστές, το οποίο δεν το είχα ξανακάνει την προηγούμενη χρονιά τόσο οργανωμένα και σε καθημερινή βάση.. να έχω τον πίνακά μου τον διαδραστικό.. να παρακολουθούν όλοι μαζί οι μαθητές... εεε... από εκεί το μάθημα...**

ΜΔ

Ερευνήτρια: Οπότε θεωρείτε ότι είναι πολύ ενδιαφέρον...

Δασκάλα Γ: Ναι...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: ... το γεγονός ότι ενθαρρύνει τη χρήση διαδραστικών πινάκων και νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία...

Δασκάλα Γ: Ακριβώς.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Εεε, μήπως σας έχει κάνει κάποια πρότυπη διδασκαλία με διαδραστικούς πίνακες; Ξέρατε να τους χειρίζεστε; Σας έχει ενημερώσει πώς γίνεται το μάθημα;

Δασκάλα Γ: Δεν είχα κάποια ενημέρωση μέχρι και φέτος... Όταν τοποθετήθηκε ο διαδραστικός πίνακας στο τμήμα μου, ο υποδιευθυντής ο οποίος ήταν υπεύθυνος για αυτό το κομμάτι, ανέλαβε να μας κάνει πρότυπη διδασκαλία.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Εεε, γιατί νομίζετε ότι οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, δεν είχαν εφαρμόσει κάποια άλλη μεθοδολογία για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής; Πού θα το αποδίδετε;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Γ: Θεωρώ ότι ήταν εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν επαναπαυθεί στη θέση τους ως διευθυντές... ως προϊστάμενοι... εεε... και ότι δεν ενδιαφέρονταν ούτε για την προσωπική τους εξέλιξη ως εκπαιδευτικοί, πόσο μάλλον για την εξέλιξη ενός είτε μόνιμου είτε αναπληρωτή εκπαιδευτικού.

Ερευνήτρια: Οπότε υπήρχε έλλειψη ενδιαφέροντος για την προσωπική τους ανάπτυξη

Δασκάλα Γ: Ακριβώς.

Ερευνήτρια: // όπως είπατε... και για των υπολοίπων εκπαιδευτικών στο σχολείο τους...

Δασκάλα Γ: Ναι...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Θα προτείνετε κάποια άλλη μέθοδο για να τη χρησιμοποιήσει κάποιος διευθυντής ή διευθύντρια όσον αφορά την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών δασκάλων του σχολείου τους;

Δασκάλα Γ: ... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, μου είπατε ότι, στο σχολείο που εργάζεστε, σας ενημέρωσε κάποιος υπεύθυνος για θέματα που αφορούν τη διδασκαλία με διαδραστικό πίνακα και υπολογιστές...

Δασκάλα Γ: Ναι, ναι, ναι...

Ερευνήτρια: ...θα σας άρεσε οι διευθυντές των σχολείων που εργάζεστε να χρησιμοποιούν αυτή τη μεθοδολογία, δηλαδή, να κάνουν πρότυπες διδασκαλίες; Να βλέπετε πώς γίνεται το μάθημα και να παίρνετε ιδέες; Πιστεύετε ότι θα σας βοηθούσε αυτό σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Γ: Ναι, σίγουρα θα βοηθούσε... να γίνονταν κάποια σεμινάρια με διαφορετικούς τρόπους διδασκαλίας...

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Εντός σχολείου;

Δασκάλα Γ: Και εντός σχολείου και εκτός.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Μάλιστα... Ωραία...

Δασκάλα Γ: ...γιατί κι εμείς δεν είμαστε κάθε χρόνο στο σχολείο... οπότε θα ήταν καλό να γινόταν...

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι αυτό που μου είπατε τώρα, δηλαδή η μη μονιμότητα σε ένα σχολείο, επηρεάζει την προσπάθειά σας για επαγγελματική ανάπτυξη; Είναι ένας παράγοντας ανασταλτικός για να ασχοληθείτε με θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

ΠΑΕ

Δασκάλα Γ: Εεε... εν μέρει, ναι, θα έλεγα... γιατί... δεν υπάρχει σταθερότητα ή να φανεί η δουλειά μας... να έχουμε την ίδια τάξη για δυο χρόνια...

Ερευνήτρια: Και να δείτε το αποτέλεσμα...

ΠΑΕ

Δασκάλα Γ: ... και να δούμε το αποτέλεσμα... Κάθε χρόνο είμαστε σε διαφορετικά και τις περισσότερες χρονιές που έχω αναλάβει κάποια τάξη, την έχω αναλάβει εφόσον έχει περάσει κάποιος άλλος δάσκαλος, έστω για έναν μήνα, όπου μετά πρέπει να βαδίζω σε μονοπάτια τα οποία έχουν ήδη

Ερευνήτρια: // χαραχθεί από το συνάδελφο...

Δασκάλα Γ: χαραχθεί από το συνάδελφο.

4^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 18:45 – 19:32 (47 λεπτά)

Ημερομηνία: 25/11/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας Δ

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Δ

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Δ

Η Δασκάλα Δ εργάζεται επτά χρόνια ως αναπληρώτρια δασκάλα. Έχει δουλέψει στη νησιωτική και ηπειρωτική Ελλάδα. Έχει διδάξει τα περισσότερα χρόνια στην Α΄ τάξη. Έχει αναλάβει μία χρονιά Δ΄ τάξη και έχει δουλέψει μία χρονιά σε ολοήμερο τμήμα και άλλη μία χρονιά σε τάξη υποδοχής. Εργάζεται για πρώτη χρονιά στον Ν. Κορινθίας.

Η Δασκάλα Δ είχε ξαναδώσει συνέντευξη, στα πλαίσια μιας άλλης μεταπτυχιακής εργασίας. Ήταν αρκετά χαλαρή. Μιλούσε αρκετά άνετα. Όταν δεν καταλάβαινε κάποια ερώτηση, έπαιρνε απορημένο ύφος κι έβρισκε τα φρύδια.

Ερευνήτρια: Το πρώτο ερώτημα που θέλω να σας θέσω αφορά τις δυσκολίες που έχετε αντιμετωπίσει μέχρι τώρα σε θέματα διδακτικής και συγκεκριμένα θα ήθελα να μου πείτε εάν έχετε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα διδακτικής τα χρόνια που δουλεύετε ως αναπληρώτρια δασκάλα.

Δασκάλα Δ: Ναι... Μμμ... Εννοείς μαθησιακές δυσκολίες ...;

Ερευνήτρια: Οτιδήποτε θεωρείτε εσείς ως πρόβλημα στη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων... Στη διδασκαλία σας...

Δασκάλια Δ: Μάλιστα. Γενικότερα, πάντα είχα Α'. Είχα Α' Δημοτικού και μία χρονιά είχα Δ'. Εεε... Στις Α' αντιμετώπιζα περισσότερα προβλήματα... Εεε...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Τι είδους προβλήματα;

Δασκάλια Δ: Εεε... για παράδειγμα, είχα κάποιες περιπτώσεις... τα πιο τρανταχτά παραδείγματα είναι παιδιά που είχαν μαθησιακές δυσκολίες και... με τη Γλώσσα κυρίως. Εεε... όσον αφορά τη διδακτική, εεε, των γραμμάτων κυρίως... είχα... αντιμετώπιζα μεγάλο πρόβλημα. Εεεμμ...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Δεν ξέρατε πώς να προσεγγίσετε το θέμα; Πώς να τους το δείξετε με πιο παραστατικό και κατανοητό τρόπο; Από ποια άποψη είχατε πρόβλημα με τη διδασκαλία των γραμμάτων;

Δασκάλια Δ: Εεεμμ... Τα παιδιά δεν μπορούσαν να αποκωδικοποιήσουν το κάθε σύμβολο με τον ήχο, για παράδειγμα. Εεεμμ...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Οπότε σε αυτή την περίπτωση τι κάνατε;

Δασκάλια Δ: Ναι... Προσπαθούσα με εικόνες... συνδύαζα, τέλος πάντων, κάθε σύμβολο με εικόνα... Προσπαθούσαμε με παραμυθάκια να μπορέσουμε να συνδέσουμε τον κάθε ήχο... τον κάθε φθόγγο με τον κάθε ήχο... εεε... Μετά είχαμε μεγάλο θέμα στις συλλαβές, στον συλλαβισμό... με κάποια παιδιά... εεε... Καταρχάς να τα πάρω από την αρχή. Είχαμε θέμα, καταρχάς, με ένα δυο περιπτώσεις, δεν μπορούσαν από την αρχή να κρατήσουν το μολύβι... Ένα τέτοιο σημείο, σου λέω! Μετά, αυτό. Στην κατανόηση και την αποκωδικοποίηση των γραμμάτων είχαμε θέμα. Εεεμμ... Να σου πω συγκεκριμένα;

Ερευνήτρια: Εάν έχετε κάτι στο μυαλό σας... Σας έρχεται τώρα... έγινε πρόσφατα και μπορείτε να το θυμηθείτε, βεβαίως. Οποιαδήποτε δυσκολία αντιμετωπίσατε.

ΔΔ

ΔΔ

Δασκάλια Δ: Ναι... Είχα ένα παιδάκι το οποίο, εεε, πρέπει να είχε πολλές μαθησιακές δυσκολίες... εεε... Δεν μπορούσε... καταρχάς δε θυμόταν τα γράμματα... Είχαμε πρόβλημα ακόμα και στο να τα γράψουμε τα γράμματα... εεε... Δεν ήξερε να πιάνει το μολύβι, καταρχάς... Μετά, εννοείται δε συμβάδιζε με τα υπόλοιπα παιδιά... Ξεκίνησα κάνοντας τις τελίτσες, βρε παιδί μου, για να μπορέσει να καταλάβει πώς να σχεδιάσει... δεν μπορούσε να κάνει τη σωστή φορά των γραμμάτων ... εεε...

Ερευνήτρια: Σε τέτοιες περιπτώσεις μαθησιακών δυσκολιών τι συνηθίζετε να κάνετε; Πώς ξεπερνάτε τη δυσκολία;

ΣΔ

Δασκάλια Δ: Εεε... Καταρχάς, εεε, προσπαθούσα να έχω διαρκή επικοινωνία με τη μάνα... με τους γονείς... Φυσικά, προσπάθησα σε συνεργασία με τον διευθυντή να... να δούμε πώς θα αντιμετωπίσουμε

την κατάσταση, αλλά στη συγκεκριμένη περίπτωση ο διευθυντής δεν μπορούσε να βοηθήσει. Θεωρητικά μου είχε πει κάποια πράγματα, αλλά...

ΣΔ

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Για ποιον λόγο πιστεύετε ότι δεν μπορούσε να βοηθήσει; Δεν είχε τη γνώση να σας βοηθήσει; Δεν είχε τη διάθεση;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Δ: Καταρχάς, ήταν και μεγάλο σχολείο... Είχε να ασχοληθεί με πάρα πολλές τάξεις... Δεν είχε δώσει τόσο ιδιαίτερη σημασία στις Α' ... Εεε... Είχε και πολλά γραφειοκρατικά... Ήταν 12/θέσιο το σχολείο...

Ερευνήτρια: Κάνετε λόγο για τη φετινή χρονιά ή...

Δασκάλα Δ: Προηγούμενη χρονιά. Τη δεύτερη χρονιά που δούλευα. Το παιδί δεν είχε κάποιον στο σπίτι να ασχολείται μαζί του... Δεν είχε κάποια βοήθεια... Εεε... Επίσης, το περιβάλλον του ήταν φτωχό σε ερεθίσματα... Δεν μπορούσε να αντλήσει από κάπου ερεθίσματα... εεε... Η μητέρα δεν ασχολούνταν. Γενικότερα... Δεν είχε καμία βοήθεια στο σπίτι. Ήταν με τον παππού το παιδί.

Ερευνήτρια: Καταλαβαίνω. Δεν είχε βοήθεια στο σπίτι.

Δασκάλα Δ: Ναι. Ήταν μεγαλωμένο με τον παππού... Επίσης, σε κοινωνικό επίπεδο, δεν μπορούσε με τα άλλα παιδιά να ... κάτι... να ... εεε... να πάρει σαν παράδειγμα κάποια παιδιά που γράφανε... Αυτός δεν μπορούσε να κάνει τέτοια πράγματα. Να φανταστείτε είχα δυσκολία... Δεν μπορούσε να ανέβει τη σκάλα αυτό το παιδί... Δηλαδή, φοβόταν. Φαντάσου σε μαθησιακό επίπεδο...! Φτάσαμε τα Χριστούγεννα και δεν μπορούσε... δεν αναγνώριζε ακόμα τα γράμματα... εεε... Στα Μαθηματικά, εννοείται, είχαμε μείνει στην πρώτη πεντάδα... πράξεις μέχρι την πρώτη πεντάδα... και πάλι δυσκολευόταν... Έκανα εξατομικευμένη διδασκαλία...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Σας βοήθησε κάποιος με αυτό το παιδί; Μου είπατε για τον διευθυντή ότι προσπάθησε...

Δασκάλα Δ: Με αυτό το παιδί όχι... Εεε... Η σύμβουλος που είχε έρθει στο σχολείο, εεε, μου είπε ότι αυτό το παιδί... Καταρχάς, αυτό το παιδί είχε... παρακολουθούσε και σε τμήμα...

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Ένταξης;

Δασκάλα Δ: Ένταξης, ναι. Εεε... αλλά φτάσαμε μέχρι το τέλος κι εγώ σκόπευα να αφήσω στην ίδια τάξη το παιδί αυτό, έστω για να μάθει τους κοινωνικούς κανόνες, γιατί και σε αυτό είχαμε θέμα... Δε μιλούσε... Και ήμουν στη σκέψη να το αφήσω στην ίδια τάξη... Οι γονείς συμφωνούσαν, αλλά ο δάσκαλος του τμήματος ένταξης, ο οποίος ήταν έμπειρος, εεε, μου είχε πει ότι σε τέτοιες... τέτοια

περίπτωση, απλά περνάμε το παιδί γιατί δεν υπάρχει περίπτωση βελτίωσης. Είχε κάτι σε καθυστέρηση, αλλά δεν το είχαμε διασταυρώσει. Το είχαμε στείλει στο ΚΕΔΔΥ...

Ερευνήτρια: Οπότε αυτός ο μαθητής, η διδακτική του προσέγγιση ήταν η μεγαλύτερη δυσκολία, που είχατε αντιμετωπίσει μέχρι τώρα.

Δασκάλα Α: Ναι, ναι, ναι.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Α: Εεε... τη φετινή χρονιά... εεε... έχω πάλι Α' Δημοτικού (χαμογελάει)... Παρόλο που είναι λίγα τα παιδάκια στην τάξη, έχω ένα παιδάκι το οποίο ξεκίνησε... συμβάδιζε με τα άλλα παιδιά... έχουμε φτάσει σε σημείο που δε θυμάται ακόμα τα γράμματα... Ενώ τα άλλα έχουν κατακτήσει αυτό το επίπεδο, μπορούν και διαβάζουν μεγάλα κείμενα... Εντάξει, παίζουν ρόλο και οι γονείς τους, φυσικά... Αλλά... δεν μπορεί...

Ερευνήτρια: Πώς προσεγγίζετε τον συγκεκριμένο μαθητή;

Δασκάλα Α: Καταρχάς, του έχω εκτυπώσει καρτέλες με τα γράμματα... Κάποιες λεξούλες πιο απλές: παπί, τόπι, κτλ. Εεε... και προσπαθώ καθημερινά... εννοώ οι άλλοι μαθητές μπορούν και ... έχουν περάσει από τον συλλαβισμό, στην αργή ανάγνωση λέξεων, αυτό το παιδί ακόμα προσπαθούμε να αναγνωρίσει... ακόμα... το Α, το Ι...

Ερευνήτρια: Έχετε μιλήσει με κάποιον για το συγκεκριμένο πρόβλημα για κάποια συμβουλή, για κάποια βοήθεια;

Δασκάλα Α: Έχω μιλήσει... Καταρχάς, είμαι σε διαρκή επικοινωνία με τη μάνα. Μου λέει κι αυτή... Μου επαναλαμβάνει κι αυτή το ίδιο πράγμα. Ότι στο σπίτι διαβάζουμε... τα ξέρει... Στο σπίτι μπορεί και ανταπεξέρχεται, ενώ στο σχολείο, ίσως ντρέπεται... ίσως μπλοκάρει... Είναι κι ανώριμο γενικότερα... Είναι ανώριμο παιδί... Είναι... Ακόμα από το νηπιαγωγείο δεν έχει συνηθίσει την ένταξη...

Ερευνήτρια: Έχετε μιλήσει με τον φετινό διευθυντή για τον συγκεκριμένο διευθυντή;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Α: Έχω μιλήσει... Ο διευθυντής είναι πάρα πολύ... βοηθάει πάρα πολύ...

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι σας έχει βοηθήσει;

Δασκάλα Δ: Εεε... Καταρχάς, έχει μπει ένα δίωρο μέσα στην τάξη μου... και ... εεε... ασχολήθηκε συγκεκριμένα... εξατομικευμένα με κάθε παιδί... ουσιαστικά για να εξακριβώσει σε ποιο επίπεδο βρίσκεται κάθε παιδί...

ΣΔ

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά έκανε διδασκαλία με λίγα λόγια...

ΣΔ

Δασκάλα Δ: Έκανε διδασκαλία... Ναι. Και, στη συνέχεια, μου είπε ότι πρέπει να καλέσουμε τη μάνα στο σχολείο... Κάλεσε τη μάνα. Μίλησα εγώ μαζί της. Μίλησε κι αυτός μαζί της. Εεε.. Μετά μου είπε κάποιους τρόπους πώς να το διορθώσουμε... πώς να το προσεγγίσουμε... Εεεμμ... Με καρτέλες, με γράμματα... να κολλήσουμε στο θρανίο τα γράμματα τα οποία... στα οποία υστερεί... Διαρκή επανάληψη.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση του διευθυντή απέναντι στο πρόβλημά σας;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Δ: Εεε... Είναι πάααααα πολύ βοηθητικός. Πάααααα πολύ βοηθητική η στάση του. Δηλαδή...

Ερευνήτρια: Σας βοήθησε..

Δασκάλα Δ: Πρώτη φορά βλέπω τέτοια αντιμετώπιση από διευθυντή.

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Σας βοήθησε εξίσου σε επίπεδο συμβουλών όσο και με την πρότυπη διδασκαλία που σας έκανε μέσα στην τάξη;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Δ: Ναι, βέβαια. Πάρα πολύ. Σε μεγάλο βαθμό. Εεε... ναι, ναι. Βοήθησε πάρα πολύ.

Ερευνήτρια: Εάν σκεφτείτε τα προηγούμενα χρόνια που εργάζεστε... Μου είπατε για μια περίπτωση για την οποία έχετε απευθυνθεί στον διευθυντή και δεν μπορούσε να σας βοηθήσει... Εεε... Συνολικά, για τα προβλήματα που αντιμετωπίζετε, συνηθίζετε να απευθύνεστε στον διευθυντή; Εννοώ για θέματα διδακτικής πάντα.

ΔΔ

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Γενικότερα, πάντα ενημέρωνα τους διευθυντές... Γενικότερα, ήταν σημαντικό ότι είχα πάντα... είχα συνήθως Α' ... εεε... και που έπρεπε στην ουσία να επέμβει ο διευθυντής σε μεγαλύτερο βαθμό... Πέρυσι που είχα Δ', εεε, ήταν πάλι περίπτωση καθυστέρησης... Έκανα μαθήματα Α' σε παιδί Δ' Δημοτικού... Η διευθύντρια πάλι είχε... προσπαθούσε να βοηθήσει... προσπαθούσε να δημιουργήσει τμήμα ένταξης... αλλά δεν τα καταφέραμε... Δεν προσέλαβαν κάποιο άτομο... αλλά...

ΣΔ

Ερευνήτρια: Έκανε, όμως, κάποιες ενέργειες...

Δασκάλα Δ: Έκανε ενέργειες, ναι. Κι έκανα εξατομικευμένη διδασκαλία σε αυτό το παιδί συγκεκριμένα. Αλλά και πάλι Δ' Δημοτικού ήταν αργά.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Γενικά πώς κρίνετε τη στάση των διευθυντών που είχατε μέχρι τώρα σε θέματα διδακτικής που αντιμετωπίσατε εσείς; Θεωρείτε ότι σας βοήθησαν με τον οποιοδήποτε τρόπο ή αδιαφόρησαν;

Δασκάλα Δ: Για περισσότερα χρόνια αδιαφόρησαν. Δηλαδή τα έξι χρόνια που δούλεψα, τα τέσσερα αδιαφόρησαν. Αδιαφόρησαν... Κάτι προσπάθησαν να κάνουν, αλλά γενικότερα δεν είχα κάποια βοήθεια.

Ερευνήτρια: Για ποια θέματα συνηθίζετε να απευθύνεστε στον διευθυντή; Για θέματα διδακτικής ή και για άλλα ζητήματα;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Δ: Πιο πολύ για θέματα συμπεριφοράς προς τους άλλους συμμαθητές... προς εμένα... Αυτό. Αλλά... σε κάποιες τρανταχτές περιπτώσεις καθυστέρησης, ας πούμε, και δυσλεξίας, προσπαθούσαν να μιλάω στον διευθυντή.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Θεωρείτε ότι καταβάλλετε προσπάθεια για να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Εάν καταβάλω εγώ προσπάθεια προσωπική;

Ερευνήτρια: Ναι, ναι, ναι.

Δασκάλα Δ: Εεε... Είναι το μόνο που μας σώζει!

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο προσπαθείτε να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Δ: Καταρχάς, εεεμμ... μέσω διαδικτύου προσπαθώ... ψάχνω υλικό... διάφορα...

ΜΑ

Ερευνήτρια: Διαβάζετε μόνη σας...

ΜΑ

Δασκάλα Δ: Διαβάζω μόνη μου, ναι. Εεεμμ... Τα έξι χρόνια που δούλεψα, τα δύο που έτυχε να είμαι στον ίδιο νομό, ο σύμβουλος (εννοεί ο σχολικός σύμβουλος) κατάφερε με δικό του υλικό... μας προμήθευσε υλικό... πάλι είχα Α' ... που μπορώ να πω πώς σε κάποιο βαθμό με βοήθησε.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Συμμετέχετε μήπως σε σεμινάρια, ημερίδες, συνέδρια, επιμορφώσεις προαιρετικές ή υποχρεωτικές; Υποχρεωτικές εκ των πραγμάτων...! Προαιρετικές;

Δασκάλα Δ: Ναι. Όταν μπορώ, ναι. Εννοείται. Γιατί είναι πολλά στη μέση. Είναι και ο τόπος... Είναι και τα... η διαμονή...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Ποιοι παράγοντες θεωρείτε ότι δυσχεραίνουν την προσπάθειά σας να συμμετέχετε σε επιμορφώσεις κι άλλου είδους δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Δ: Καταρχάς, είναι και ο νομός που βρισκόμαστε. Κακά τα ψέματα, εεε... Γενικότερα ήμουν σε νησιά, όπου αυτό δε βολεύει γενικότερα... δε διευκολύνει τη μετάβασή μου στα σεμινάρια τα επιμορφωτικά. Και δε διοργανώνονταν, κιόλας, τόσα πολλά σεμινάρια...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Επειδή ήταν σε νησί;

Δασκάλα Δ: Ήταν και σε νησί, ναι... Αλλά... γενικότερα, σε όσα σεμινάρια πήγα, λίγα ήταν βιωματικά... επί της ουσίας πρακτικά... Τα περισσότερα ήταν θεωρητικά, οπότε...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Οπότε δε βρίσκατε ενδιαφέρον...

Δασκάλα Δ: Δεν είχαν ενδιαφέρον... Δεν είχαμε τη δυνατότητα να συμμετέχουμε και να ανταλλάξουμε απόψεις... Ήταν, δηλαδή...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Θέλατε κάτι πιο βιωματικό...

Δασκάλα Δ: Πιο βιωματικό, ναι.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Άρα, η απόσταση είναι ένας παράγοντας αρνητικός και το γεγονός ότι ακούτε συνέχεια τα τετριμμένα, θεωρητικά...

Δασκάλα Δ: Ναι, ακριβώς.

Ερευνήτρια: Εεε... Πιστεύετε ότι υπάρχει και κάποιος άλλος αρνητικός παράγοντας που δυσχεραίνει την προσπάθειά σας να συμμετέχετε σε τέτοιου είδους δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Δ: Ανάλογα... Εεε... Κάποιες χρονιές δεν είχαμε ενημέρωση για τα σεμινάρια που κάνανε... Εεε... Τώρα, εντάξει... Είναι και στη διακριτική ευχέρεια του διευθυντή να ενημερώνει... Σε κάποια σχολεία δεν είχαμε καν ενημέρωση... Δηλαδή, δε μας παρακινούσε κι ο ίδιος ο διευθυντής να συμμετέχουμε... Εντάξει. Μετά, είναι προσωπικό του καθενός...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Επειδή μου είπατε ότι είναι προσωπικό... Σχετίζεται η συμμετοχή σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης με τον φόρτο εργασίας και τις προσωπικές υποχρεώσεις ενός αναπληρωτή εκπαιδευτικού;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Δε νομίζω ότι έχουμε... Βασικά, δεν είναι τόσο θέμα φόρτου εργασίας που έχουμε... Δηλαδή, πιστεύω ότι θα μπορούσαμε, εάν διοργανώνονταν σεμινάρια να συμμετέχουμε. Εντάξει. Είναι ανάλογα και με την τάξη, βέβαια. Εεεμμ... Πιστεύω ότι μπορεί ο καθένας...

Ερευνήτρια: Επειδή μου είπατε ότι έχετε συνέχεια Α'... Είναι εύκολο για εσάς που έχετε συνέχεια Α', να συμμετέχετε με την ίδια συχνότητα σε σεμινάρια, επιμορφώσεις και συνέδρια, όσο ένας άλλος συνάδελφος που έχει μεγαλύτερη τάξη;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Έχουμε αρκετή δουλειά για το σπίτι σαν δάσκαλοι Α', αλλά πιστεύω ότι είναι απαραίτητο. Είναι απαραίτητο και πρέπει να το κυνηγάμε. Ωστόσο... **όχι δεν είναι τόσο ο φόρτος εργασίας, όσο οι συνθήκες...**

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά, ένας λόγος είναι η απόσταση και οι συνθήκες διαβίωσης...

Δασκάλα Δ: Ναι, **οι συνθήκες διαβίωσης κάθε τόπου...**

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: ... που σας στέλνουν για εργασία... Η ελλιπής ενημέρωση, όπως μου είπατε... Μάλιστα. Υπάρχουν θετικοί παράγοντες που συμβάλλουν στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Καταρχάς... Εεε... Εάν υπάρχουν θετικοί παράγοντες... ;

Ερευνήτρια: Μου μιλήσατε για αρνητικούς παράγοντες.

Δασκάλα Δ: Ναι.

Ερευνήτρια: Υπάρχει κάποιος θετικός παράγοντας;

ΠΘΕ

Δασκάλα Δ: **Βασικά, η προσωπική μας εξέλιξη είναι το θέμα ότι... είναι σημαντικός παράγοντας που μας παρακινεί...**

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά το κίνητρο και ...

Δασκάλα Δ: Ναι, αυτό.

Ερευνήτρια: ... και η προσωπική επιθυμία και το ενδιαφέρον...

Δασκάλα Δ: ... να βοηθήσουμε το κάθε παιδί, ναι.

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Εεε.. Υπήρχαν ποτέ άτομα στα σχολεία όπου εργαστήκατε τα οποία επέδρασαν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας; Δηλαδή, σας έχουν επηρεάσει κάποιοι συνάδελφοι στην προσπάθειά σας για επαγγελματική ανάπτυξη;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Βέβαια. Αυτό ισχύει. Συνήθως ήταν και κάποιοι παλιοί που είχαν εμπειρία σχετική με τα σεμινάρια και κάποιοι που παρακολουθούσαν, που το κυνηγούσαν, δηλαδή. Αλλά, γενικότερα, μεταξύ μας οι αναπληρωτές προσπαθούμε... κινητοποιούμε ο ένας τον άλλον...

Ερευνήτρια: Έχει υπάρξει ποτέ κάποιος συνάδελφος ο οποίος σας έχει εμπνεύσει σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Εεε... Αυτό, ναι, ισχύει. Βασικά, και σύμβουλος υπήρχε. Τα δυο χρόνια αυτά υπήρχε ένας σύμβουλος ο οποίος συνεχώς μας κινητοποιούσε και μας βομβάρδιζε βασικά με υλικό... Έκανε, δηλαδή, επισκέψεις στα σχολεία, οπότε αυτό μας έδινε ένα κίνητρο... Δηλαδή, εκεί που απελπίζεσαι με την τάξη που έχεις, υπήρχε αυτός ο σύμβουλος που μας βοηθούσε, που μας κινητοποιούσε. Αλλά, εντάξει, και μεταξύ μας, στα πλαίσια της συνεργασίας, πιο πολύ οι αναπληρωτές το ψάχνανε.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Πιο πολύ συνηθίζετε να συνεργάζεστε για θέματα διδακτικής με αναπληρωτές ή με μόνιμους συναδέλφους;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... κυρίως με αναπληρωτές... και ανταλλαγή υλικού...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Σκόπιμα ή τυχαίνει;

Δασκάλα Δ: Βασικά, είναι και πιο πρόθυμοι να σε βοηθήσουν... Έχω συνεργαστεί και με πιο παλιούς, οι οποίοι δεν ήταν τόσο πρόθυμοι να βοηθήσουν ούτε σε ανταλλαγή υλικού...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Γιατί θεωρείτε ότι γίνεται αυτό; Γιατί οι αναπληρωτές είναι πιο πρόθυμοι να βοηθήσουν έναν συνάδελφο αναπληρωτή;

ΚΣΔ

Δασκάλα Δ: Ε, βασικά, είναι ότι προσπαθούμε για την επαγγελματική μας εξέλιξη διαρκώς, εεε... πιο πολύ από ό,τι οι πιο παλιοί. Οι πιο παλιοί έχουν και το δικό τους σύστημα, το δικό τους... Έχουν συγκεκριμένο σύστημα, βασικά... Συγκεκριμένο υλικό... και δεν... Κάποιοι, έτσι; Οι περισσότεροι... Δεν ασχολούνται με τη νέα γνώση, με την καινούρια γνώση. Οι πιο πολλοί έχουν τα παλιά πρότυπα στο μυαλό τους.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε, λοιπόν, ότι, συνήθως, οι αναπληρωτές ανανεώνουν το υλικό τους και τις μεθόδους διδασκαλίας...

ΚΣΔ

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Σε μεγαλύτερη συχνότητα από ό,τι οι μόνιμοι, τουλάχιστον...

Δασκάλα Δ: // Αυτό. Ναι, ναι, ναι...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: που έχετε συνεργαστεί... Εεε... Υπάρχουν άτομα στο σχολείο που εργάζεστε φέτος, τα οποία σας έχουν επηρεάσει θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

ΚΣΔ

Δασκάλα Δ: Ναι... Καταρχάς, είναι λίγο αρχή, ακόμα, αλλά, για την ώρα, μόνο σε συνεργασία με την άλλη δασκάλα της Α' προσπαθούμε να

Ερευνήτρια: // Σε τι επίπεδο γίνεται αυτή η συνεργασία; Σε επίπεδο ανταλλαγής υλικού, όπως μου είπατε πριν

ΚΣΔ

Δασκάλα Δ: Ανταλλαγής υλικού... ανταλλαγής απόψεων... εεε... Επίσης, ο διευθυντής, εεε, βλέπω ότι ενημερώνει τους συναδέλφους σχετικά με τα σεμινάρια που γίνονται... Εεε... υλικό... Προσφέρει υλικό... Τώρα κάποιος άλλος συνάδελφος... όχι, δεν έχω... δεν... Είναι και πάρα πολλοί φέτος... Οπότε... Το σχολείο είναι 12/θέσιο, οπότε είναι λίγο δύσκολο να ανταλλάξουμε απόψεις με τους υπόλοιπους...

Ερευνήτρια: Άρα, κυρίως, με τη συνάδελφο του άλλου τμήματος της Α' ...

Δασκάλα Δ: Ναι...

Ερευνήτρια: ... σε επίπεδο ανταλλαγής υλικού και συμβουλών, απόψεων...

Δασκάλα Δ: Ναι... Αυτό που έχω παρατηρήσει είναι ότι οι αναπληρωτές κι άλλων ειδικοτήτων προσπαθούν να μας ενημερώσουν... Ασχολούνται με τις περιπτώσεις... (εννοεί των μαθητών)... Αυτό... Οι πιο παλιοί... λίγο... όχι τόσο...

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί στο παρελθόν; Και, γενικά, των εκπαιδευτικών που

εργάζονταν σε αυτά τα σχολεία. Θεωρείτε ότι υπήρχε κλίμα, το οποίο προωθούσε την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών των σχολείων που έχετε εργαστεί;

ΤΠΕΑ

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Δ: Ααα... όχι τόσο... όχι τόσο... Βασικά, τα περισσότερα... ήταν οι περισσότεροι παλιότεροι συνάδελφοι... οπότε ήταν πολύ δύσκολο... Είχαν συγκεκριμένα πρότυπα διδασκαλίας... και υποστήριζαν... Εεε... οτιδήποτε νέο, δεν έδιναν τόσο έμφαση...

Ερευνήτρια: Δεν προσπαθούσαν, με λίγα λόγια, να βελτιώσουν την προσωπική τους διδασκαλία, πόσο μάλλον των υπόλοιπων συναδέλφων με τον οποιοδήποτε τρόπο...

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι...

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πιστεύετε ότι στο σχολείο στο οποίο δουλεύετε φέτος δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών;

Δασκάλα Δ: Φέτος, ναι. Πάρα πολύ, ναι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο πιστεύετε ότι...

Δασκάλα Δ: Καταρχάς, με τα σεμινάρια που διοργανώνονται ανά διαστήματα...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Εντός σχολείου, εννοείτε;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Δ: Εεε, εκτός σχολείου... Έχουμε, καταρχάς, ενημέρωση για τα σεμινάρια και τις ημερίδες που γίνονται... Εεεμμ... Αλλά... πιο πολύ σε προσωπικό επίπεδο... Άμα το ψάχνω...

Ερευνήτρια: Δεν υπάρχει, δηλαδή, κάτι οργανωμένο στα πλαίσια του σχολείου, το οποίο γίνεται για να υποστηρίξει την επαγγελματική ανάπτυξη των συναδέλφων...

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Δ: Φέτος... ναι... όχι ακόμα... Βασικά, είναι και νωρίς ακόμα... αλλά δεν έχω δει κάτι ακόμα... Δηλαδή, θυμάμαι άλλες χρονιές, εεε, πίεζε πάρα πολύ να δημιουργηθούν ημερίδες στα πλαίσια του σχολείου από τους ίδιους τους δασκάλους, σε συνεργασία και με τους γονείς... Να υπάρχει συνεχής ενημέρωση και για τους τρόπους και τα λογισμικά... Φέτος, αυτό που παρατήρησα, είναι ότι, επειδή έχουμε διαδραστικούς πίνακες στο σχολείο, παίζουν πάρα πολύ σημαντικό ρόλο... Υπάρχουν... υπάρχει ένας συνάδελφος παλιό... ναι... μεγάλος... ο οποίος προσπαθεί να μας ενημερώνει για τα λογισμικά... Μας στέλνει υλικό μέσω ίντερνετ...

Ερευνήτρια: Σας έχει βοηθήσει η συμπεριφορά αυτού του συνάδελφου να αναπτυχθείτε σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Ναι, σε μεγάλο βαθμό! Ναι, ναι, ναι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Εεε, θεωρείτε ότι στο σχολείο σας προωθείται η συνεργασία κι η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα που σχετίζονται με τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων; Μου είπατε για τη συνάδελφο της Α' ... Εεε... Αν θυμάμαι καλά, μου είπατε ότι, γενικά, δεν μπορείτε να συνεργαστείτε με όλους, επειδή είναι πολλά τα άτομα και δεν υπάρχει, προφανώς, ο χρόνος... Θεωρείτε, όμως, ότι έχει καλλιεργηθεί κλίμα συνεργασίας και διαλόγου στο συγκεκριμένο σχολείο; Υπάρχει, δηλαδή, η βάση... οι προϋποθέσεις για συνεργασία;

ΚΣΔ

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Δ: Εεε... από τη μεριά του διευθυντή... κάνει προσπάθειες να συνεργαζόμαστε και να ανταλλάσσουμε απόψεις και υλικό... ωστόσο οι παλιοί... οι άλλοι συνάδελφοι είναι λίγο... Βασικά, είμαστε όλοι... Τρέχουμε όλη τη μέρα... Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας... Ακόμα κι αν έχουμε κάποια κενά που συμβαδίζουν... εεε... δεν προλαβαίνουμε; Δεν υπάρχει αυτό το κλίμα της συνεργασίας. Ο καθένας τρέχει για τις δουλειές του στην τάξη του, αγχωμένος... Πιο πολύ με την άλλη δασκάλα της Α', εεε, ανταλλάσσουμε απόψεις, προγράμματα και υλικό για την Ευέλικτη Ζώνη... για τη διδακτική της Γλώσσας πιο πολύ...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Συνεργάζεστε σε προγράμματα από κοινού; Δηλαδή, τα δύο τμήματα κάνουν μαζί προγράμματα;

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι... Έχουμε αναλάβει μαζί. Κι αυτό, εεε, πιστεύω, κυρίως, επειδή η άλλη δασκάλα, εμ, έχει τη διάθεση να συνεργαστεί και να ... συνεργαστούμε γενικότερα σαν τάξη...

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Είναι αναπληρώτρια ή μόνιμη;

Δασκάλα Δ: Είναι αναπληρώτρια.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι συμβάλλει κι αυτό;

Δασκάλα Δ: Ναι, παίζει μεγάλο ρόλο αυτό.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Σε ποιους παράγοντες θα αποδίδατε την καλλιέργεια ενός θετικού κλίματος συνεργασίας και διαλόγου σε ένα σχολείο;

ΚΣΔ

Δασκάλα Δ: Σε μεγάλο ρόλο, είναι ο διευθυντής ένας σημαντικός παράγοντας, που προωθεί τη συνεργασία... Εεε... μετά είναι και το κλίμα μεταξύ των δασκάλων... Στο σχολείο μας, εεε, οι περισσότεροι είναι μόνιμοι... Είναι... και προηγούμενες χρονιές δουλεύανε στο σχολείο, οπότε έχουν συγκεκριμένο τρόπο διδασκαλίας... Εεε... εμείς, φέτος, πρώτη χρονιά σε αυτό το σχολείο... εεε... πιο

πολύ μεταξύ μας προσπαθούμε να ανταλλάσσουμε απόψεις... Εεε... σίγουρα παίζει σημαντικό ρόλο... παίζουν σημαντικό ρόλο οι πιο παλιοί συνάδελφοι... εεε... αλλά και οι καινούριοι. Και η διάθεση, φυσικά, να συνεργαστείς.

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

Δασκάλα Δ: Εεε...

Ερευνήτρια: Τις χρονιές πριν τη φετινή

Δασκάλα Δ: Ναι... Ο διευθυντής με ρώτησες;

Ερευνήτρια: Ναι, οι διευθυντές.

KNT

Δασκάλα Δ: Εεε... σε κάποια σχολεία, ναι, αλλά ... μια δυο χρονιές το συνάντησα αυτό... καινοτομίες...

Ερευνήτρια: Τι είδους καινοτομίες;

KNT

Δασκάλα Δ: Φέτος, ειδικά, που δουλεύω κι εγώ τον διαδραστικό πίνακα, μας έχουν βοηθήσει οι συνάδελφοι και ο διευθυντής σε θέματα λογισμικού για τη διδασκαλία της Γλώσσας, κυρίως... Εεε... αλλά... ναι... ο διευθυντής, κυρίως, φέτος μας βοηθάει σε επίπεδο επιμορφωτικών συναντήσεων, αλλά αυτά. Μέχρι εκεί.

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά, όσον αφορά τη χρήση διαδραστικού πίνακα...

Δασκάλα Δ: Ναι. Και λογισμικών.

Ερευνήτρια: Λογισμικών, μάλιστα.

Δασκάλα Δ: Κάτι άλλο... όχι...

Ερευνήτρια: Κάποιο άλλο καινοτόμο πρόγραμμα... όχι... δεν προωθείται...

Δασκάλα Δ: Όχι...

KNT

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι σήμερα, ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;

ΠΕΕΕΕΔ

Δασκάλα Δ: Εεε... Καταρχάς, στα προηγούμενα σχολεία, που ήμουν, δε βοηθούσε το σχολείο σαν υλικό που πρόσφερε...

Ερευνήτρια: Εννοείται την υλικοτεχνική υποδομή...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Δ: Την υλικοτεχνική υποδομή, ναι. Καταρχάς, εεε, είχαμε θέμα όσον αφορά... Υπολογιστές δεν υπήρχαν στο σχολείο... Δεν υπήρχε ώστε να μπορούμε να δείχνουμε στα παιδιά... Εεε... **Φέτος, είναι η πρώτη χρονιά που είμαστε όλο το σχολείο εξοπλισμένο... και είμαστε κι εμείς λίγο απροετοίμαστοι, εεε, σε θέμα λογισμικού, διαδραστικού πίνακα, κτλ. Άλλες χρονιές, όχι, δεν υπήρχε κάτι...**

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Οπότε το αποδίδετε αυτό στην ανυπαρξία υλικοτεχνικής υποδομής...

Δασκάλα Δ: Πιο πολύ, ναι...

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες αποδίδετε την έλλειψη υλικοτεχνικής υποδομής στα σχολεία;

Δασκάλα Δ: **Είναι καθαρά θέμα του διευθυντή, πιστεύω...** Εεεμμ... Βέβαια, σε κάποια σχολεία, εεε, στους νομούς που δούλευα, εεε, ήταν και θέμα Συλλόγου Γονέων. Δηλαδή, θυμάμαι ότι κάποιοι Σύλλογοι, εεεμμ, προμήθευαν τα σχολεία με πίνακες, εεε, με υπολογιστές... Σε κάποια σχολεία... Σε εμένα δεν έτυχε ποτέ αυτό το πράγμα... Οπότε... είναι καθαρά θέμα διευθυντή.

Ερευνήτρια: Εάν δεν κάνω λάθος από τα λεγόμενά σας, ο φετινός σας διευθυντής ενθαρρύνει την ενασχόλησή σας με τις νέες τεχνολογίες στη διδασκαλία.

Δασκάλα Δ: **Σε μεγάλο βαθμό.**

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο; Μου είπατε για διαδραστικούς πίνακες...

Δασκάλα Δ: **Διαδραστικούς πίνακες... και λογισμικό... λογισμικά, διάφορα, που μπορούμε να δουλέψουμε στη Γλώσσα και στα Μαθηματικά... εεε...**

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Σας ενθαρρύνει, δηλαδή, να χρησιμοποιείται σε συχνότητα τους διαδραστικούς πίνακες και τα λογισμικά;

Δασκάλα Δ: **Σε καθημερινό επίπεδο, ναι, ναι.** Εεε...

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Έχει εξοπλίσει και τις αίθουσες με υπολογιστές;

ΚΝΤ

Δασκάλα Δ: **Ναι, ναι, ναι. Φέτος έχουμε προτζέκτορα σε κάθε τάξη... υπολογιστή ο οποίος... όπου μπορούμε... μπορεί ο κάθε συνάδελφος να δανείζεται για την ώρα του... Μέχρι και οι ειδικότητες**

χρησιμοποιούν υπολογιστές... Είναι καταρτισμένο το σχολείο, δηλαδή... εεμμμ... Αυτό φέτος. Σε άλλα σχολεία προηγουμένως δεν υπήρχε τέτοια επιλογή...

Ερευνήτρια: Εεε... εάν δεν κάνω λάθος, νωρίτερα μου είπατε, στη συζήτησή μας, ότι δεν ενημερωνόσασταν πάντα για τις επιμορφώσεις, τα σεμινάρια, τις ημερίδες που γίνονταν... Εεε... Είναι ποια χρονιά η φετινή που εργάζεστε;

Δασκάλα Δ: Είναι η έβδομη χρονιά.

Ερευνήτρια: Η έβδομη χρονιά. Ωραία. Εάν εξαιρέσουμε τη φετινή, που θα ήθελα να σας ρωτήσω σε λιγάκι, τα προηγούμενα έξι χρόνια, συνολικά, θα λέγατε ότι δεν υπήρχε ενημέρωση;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Δ: Εεε... ή **το αμελούσαν οι διευθυντές...** και σας μιλάω και για μικρά σχολεία όπου...

Ερευνήτρια: Σε ολιγοθέσια δηλαδή...

Δασκάλα Δ: Μέχρι εξαθέσια έχω δουλέψει...

Ερευνήτρια: Μάλιστα.

Δασκάλα Δ: ... αλλά και σε εξαθέσιο, που ήταν θέμα του διευθυντή να ενημερώσει, πολλές φορές το αμελούσε...

Ερευνήτρια: Γιατί πιστεύετε ότι γινόταν αυτό; Πού το αποδίδετε αυτό;

Δασκάλα Δ: Ήταν αποκλειστικά θέμα του διευθυντή. Εεμμμ... Το αμελούσε ο συγκεκριμένος. Δηλαδή...

Ερευνήτρια: Δεν έδινε, με λίγα λόγια, την αξία που έπρεπε στα σεμινάρια και στις επιμορφώσεις; Υπήρχε κάποιος άλλος λόγος;

Δασκάλα Δ: **Βασικά... υπήρχε μια διαδικασία... εεμμμ... με το που ερχόταν το email στο σχολείο, γιατί πάντα ενημερωνόμασταν σα σχολείο, εεε... , μπορεί ο συγκεκριμένος να μην το εκτύπωνε καν... να μην ενημέρωνε καν... Είχε αναθέσει τη δουλειά αυτή σε έναν συνάδελφο, ο οποίος κάποιες φορές ενημέρωνε, κάποιες δεν ενημέρωνε, γιατί είχε και την τάξη του αυτός... Ναι... και αποκλειστικά ήταν θέμα του διευθυντή, ο οποίος το ξεχνούσε καμιά φορά...**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πιστεύετε ότι τη φετινή χρονιά ενημερώνεστε για σεμινάρια, επιμορφώσεις, ημερίδες και τέτοιου είδους δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Δ: Ναι... Τη φετινή χρονιά έχουμε το εξής σύστημα: έχουμε δώσει όλοι το email μας στον πληροφορικό του σχολείου και μας στέλνει ο συγκεκριμένος αναλυτικά τα προγράμματα, ώστε να διαλέγουμε κι εμείς ποια να παρακολουθήσουμε και ποια όχι.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη συγκεκριμένη ενέργεια του διευθυντή; Τη συγκεκριμένη απόφαση; Δηλαδή, η προώθηση στα προσωπικά σας email των επιμορφώσεων... των προσκλήσεων για επιμορφώσεις, σεμινάρια, ημερίδες, εεε, πώς το κρίνετε; Το θεωρείτε θετικό από τον διευθυντή σας;

Δασκάλα Δ: Ναι, σίγουρα.

Ερευνήτρια: Είναι μια καλή κίνηση;

Δασκάλα Δ: Ναι... Είναι μια πολύ καλή κίνηση, γιατί, στην ουσία, αυτό δεν το είχα δει σε άλλα σχολεία... Πρώτη φορά το συναντώ φέτος... Είναι κάτι σημαντικό.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι το κάνει;

Δασκάλα Δ: Εεε...

Ερευνήτρια: Γιατί από τις απαντήσεις, που μου δώσατε, είναι των δύο άκρων οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα. Δηλαδή, κάποιιοι που δεν ενημέρωναν καθόλου για τον άλφα βήτα λόγο και από την άλλη ο φετινός διευθυντής σας ενημερώνει για τα πάντα. Σε τι διαφέρει ο συγκεκριμένος διευθυντής;

Δασκάλα Δ: Εεε... Είναι πιο υπεύθυνος στη δουλειά του... Εεε... θέλει τα πράγματα... θέλει γενικότερα... προσπαθεί να ενισχύει το θετικό κλίμα ανάμεσα στους συναδέλφους... Προσπαθεί να ενημερώνει... Είναι, γενικότερα... στο σημείο της ενημέρωσης... πάρα πολύ καλός σε αυτό...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Το αποδίδετε στην τυπικότητα του χαρακτήρα του συγκεκριμένου διευθυντή;

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Είναι καθαρά θέμα του διευθυντή. Στην υπευθυνότητά του... Είναι τυπικός σε αυτά... Ναι...

Ερευνήτρια: Άρα, το κάνει για τυπικούς λόγους, επειδή είναι υποχρεωμένος ως διευθυντής... Πώς κρίνετε τη συγκεκριμένη επιλογή να τα στέλνει στο μέιλ σας; Θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει έναν άλλο τρόπο. Για παράδειγμα, να γίνει προφορικά η ενημέρωση. Παρόλα αυτά, έχει ορίσει έναν υπεύθυνο, από ό,τι κατάλαβα, για να σας προωθεί τις προσκλήσεις... Πώς το βλέπετε αυτό; Πώς κρίνετε την επιλογή του;

Δασκάλα Δ: Εγώ το θεωρώ πάρα πολύ υπεύθυνο αυτό, γιατί με εξυπηρετεί απόλυτα, γιατί θυμάμαι άλλες χρονιές, εεε, διαφέρει το προφορικό... η προφορική ενημέρωση από την ενημέρωση που έχουμε φέτος, όπου το βλέπεις στο μείλ σου συγκεκριμένα ποια σεμινάρια είναι... Βλέπεις το μείλ, τη διεύθυνση, το υλικό... Μπαίνεις μόνος σου το ψάχνεις. Ενώ τα προηγούμενα χρόνια, εεεμμ, θεωρώ ότι δεν ασχολούνταν όλοι οι συνάδελφοι... Δηλαδή, το ακούγαμε ότι μπορεί να γίνονταν κάποια σεμινάρια, αλλά με τον φόρτο εργασίας που είχαμε... προφανώς... Εγώ, γενικότερα, είμαι, εμ, αγχωτικός τύπος... και... δηλαδή, προτιμώ να στέλνουν το υλικό στον υπολογιστή, στο προσωπικό επίπεδο... να κάτσω εγώ στο σπίτι να ψάξω συγκεκριμένα το σάιτ... όλα αυτά... πότε θα γίνει... Στη συνέχεια, να ασχοληθώ με το θέμα... να το συνδέσω με τα μαθήματα που θα κάνω...

Ερευνήτρια: Οπότε πιστεύετε ότι είναι βολικό από την άποψη της διαχείρισης του χρόνου να έχετε στο προσωπικό σας email ενημέρωση και να μη γίνεται στο σχολείο που έχετε αυξημένο φόρτο εργασίας.

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής πιστεύετε ότι διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε επιμορφώσεις και σεμινάρια; Δηλαδή, σας έχει τύχει να εκδηλώσετε την επιθυμία σας να πάτε σε κάποιο συνέδριο, σε κάποιο σεμινάριο, είτε είναι εργάσιμη ώρα είτε δεν είναι, με τον οποιοδήποτε τρόπο ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας να έχει διευκολύνει τη συμμετοχή σας;

Δασκάλα Δ: **Ναι, αυτό συμβαίνει φέτος. Ναι. Εεε... μπορώ να πω ότι μας κυνηγάει για τα σεμινάρια συνεχώς.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο σας έχει διευκολύνει;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... παρά το μεγάλο φόρτο εργασίας που έχει γιατί είναι και 12/θέσιο το σχολείο κι έχει μεγάλη γραφειοκρατία, κτλ... μας κυνηγάει. Στην κυριολεξία μας κυνηγάει. Εεεμμ... είναι και πάρα πολλοί συνάδελφοι, εεεμμ, στα κενά μας μας ενημερώνει, μας βρίσκει...

Ερευνήτρια: Έχει κάνει κάτι, όμως, το οποίο να θεωρείτε ότι είναι μια κίνηση διευκόλυνσης να πάτε να παρακολουθήσετε επειδή το θέλετε;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Τι εννοείτε;

Ερευνήτρια: Εννοώ, εάν εσείς εκδηλώσετε την επιθυμία να πάτε σε ένα συνέδριο, μια ημερίδα, οτιδήποτε επιμορφωτικού χαρακτήρα, και το πείτε στον διευθυντή, θα κάνει κάτι για να σας διευκολύνει να πάτε;

Δασκάλα Δ: Εεε... Για την ώρα... **Ναι, ναι, ναι. Και φέτος μου έχει συμβεί να... εεε... ο διευθυντής να... μεσολαβήσει για να μπορέσω να βρω τρόπο μετακίνησης... για να μπορέσω να... ναι, ναι... Αυτό το έκανε κι άλλος διευθυντής. Το έχω δει κι άλλες χρονιές αυτό... Όχι οι περισσότεροι διευθυντές... Οι περισσότεροι όχι... αλλά μία διευθύντρια, επειδή τότε δεν είχαμε μέσον, εεε, είχε οργανώσει μεταξύ των συναδέλφων να βρούμε κοινό μεταφορικό μέσο να... επειδή ήμασταν και μακριά...** Ήμασταν 30 λεπτά από το χώρο που γινόταν το σεμινάριο – με αυτοκίνητο 30 λεπτά- να οργανώσει αυτή τον τρόπο και τα αυτοκίνητα και τους συναδέλφους για να μπορέσουμε να πάμε.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Οι διευθυντές που είχατε μέχρι στιγμής, εάν εξαιρέσουμε τον φετινό για τον οποίο θα ήθελα να σας ρωτήσω σε λίγο, χρησιμοποίησαν ποτέ κάποια μεθοδολογία, κάποιο τρόπο, ο οποίος να συνέβαλε στην επαγγελματική σας ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Ο φετινός, ναι... έχει προσπαθήσει πάρα πολλές φορές, ναι.

Ερευνήτρια: Οι προηγούμενοι διευθυντές που είχατε;

Δασκάλα Δ: Οι προηγούμενοι...

Ερευνήτρια: Έχουν κάνει κάτι... έχουν χρησιμοποιήσει κάποιον τρόπο ο οποίος να σας βελτίωσε σε διδακτικά ζητήματα;

Δασκάλα Δ: Από τα έξι χρόνια ο ένας. Η μία διευθύντρια.

Ερευνήτρια: Θέλετε να μου μιλήσετε λίγο περισσότερο για αυτή την περίπτωση;

ΜΔ

Δασκάλα Δ: Ναι... **Η συγκεκριμένη διευθύντρια, επειδή ήταν η πρώτη χρονιά που δούλευα, και είχα ένα απαιτητικό τμήμα – πάλι Α' Δημοτικού- εεε... είχε προσπαθήσει πάρα πολλές φορές... έμπαινε μέσα στην τάξη... εεε... Σε συμβουλευτικό χαρακτήρα, με βοηθούσε σε θέματα διδακτικής, κυρίως Γλώσσας, εεε... με διάφορες μεθόδους... Για παράδειγμα, από τον τρόπο που θα διδάξω το κάθε μάθημα, μέχρι το υλικό που θα έδινα στους μαθητές μου...**

Ερευνήτρια: Άρα, σε επίπεδο συμβουλών και καθοδήγησης... Είχε χρησιμοποιήσει ως μέθοδο την πρότυπη διδασκαλία; Να κάνει μάθημα και να παρακολουθείτε;

Δασκάλα Δ: Α! Αυτό, όχι.

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών.

Δασκάλα Δ: Σε επίπεδο συμβουλών, ναι. Εεε... Τέτοιο πράγμα το είχε επιχειρήσει ένας σύμβουλος που είχα... Μας είχε πει για πρώτη φορά τα χρόνια που δούλευα – δυο χρονιές τον είχα τον συγκεκριμένο κύριο- μας είχε πει ότι είναι καλό οι νέοι συνάδελφοι, για να μπορέσουν να καταρτιστούν σε θέματα διδακτικής, στα κενά τους να μπαίνουν σε μεγαλύτερες τάξεις και να παρακολουθούν το μάθημα των παλιότερων συναδέλφων. Φοβερό!

Ερευνήτρια: Είχε γίνει στο συγκεκριμένο σχολείο κάτι τέτοιο;

Δασκάλα Δ: Εεε... όχι... εεε... λόγω φόρτου εργασίας. Δεν είχαμε καταφέρει...

Ερευνήτρια: Των συναδέλφων;

Δασκάλα Δ: Βασικά, εγώ είχα. Δεν ήταν πιλοτικό το σχολείο, οπότε μπορεί να είχα ένα κενό την ημέρα... Οπότε, αναγκαστικά, κάποια δουλειά είχα όλη την ώρα... να διορθώσω τετράδια... φωτοτυπίες... Οπότε ήταν λίγο δύσκολο.

Ερευνήτρια: Υπήρχε διάθεση από τους άλλους συναδέλφους να κάνετε κάτι τέτοιο, να μπειτε, δηλαδή, στην τάξη τους να παρακολουθήσετε μάθημα;

Δασκάλα Δ: Εεε... Φαντάζομαι... ναι... ναι... δεν είχα κάποιο πρόβλημα... ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Από επιλογή δεν το κάνατε. Δεν είχαν πρόβλημα, αλλά δεν είχατε επιλέξει να...

Δασκάλα Δ: Ναι... από επιλογή, ναι. Ήταν και δύσκολο, γιατί δεν είχα μεταφορικό μέσο κι έπρεπε κατευθείαν, στο τέλος του διδακτικού ωραρίου, να φύγω, οπότε... Δεν είχα χρόνο να παρακολουθώ.

Ερευνήτρια: Εκτός από τους συναδέλφους, ο διευθυντής ή η διευθύντρια του συγκεκριμένου σχολείου ενθάρρυνε μια τέτοια μεθοδολογία;

Δασκάλα Δ: Εεε... κάποιες χρονιές, να σας πω την αλήθεια, δε ρωτούσαμε τον διευθυντή. Του στίλ ότι ο διευθυντής δεν ήταν τόσο, εεε, διαλλακτικός. Τι θέμα ήταν ότι συζητούσαμε μεταξύ μας οι συνάδελφοι και μεταξύ μας κανονίζαμε θέματα διδακτικής. Ανταλλάσσαμε απόψεις... Ο διευθυντής δεν είχε πάντα τον πρώτο λόγο... Όχι από άποψη... Πιστεύω ότι δεν είχε διάθεση να συνεργαστεί. Αλλά, όπως σας είπα την πρώτη χρονιά που δούλευα, η διευθύντρια, ναι, είχε τη διάθεση να μας ενημερώσει και να μας συμβουλευτεί και να συνεργαστούμε μεταξύ μας...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Η μεθοδολογία που μου είπατε πριν λίγο, δηλαδή η πρότυπη διδασκαλία, θεωρείτε ότι θα σας βοηθούσε σε θέματα διδακτικής; Να μπειτε σε τάξη συναδέλφου που είχε περισσότερη πείρα από εσάς, μεγαλύτερη πείρα, και να δείτε πώς γίνεται η διδασκαλία ενός μαθήματος;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Δ: Εεε... σε καθαρά χαρακτήρα συμβουλευτικό, ναι. Γιατί, όχι; Εγώ, βασικά, προσωπικά, θα ήθελα... Κάποιοι άλλοι συνάδελφοι, ίσως, δε θα το επέλεγαν σαν τρόπο. Εγώ θα ήθελα πάρα πολύ!

Ερευνήτρια: Οι άλλοι συνάδελφοι γιατί δε θα το επιθυμούσαν; Θεωρείτε ότι δεν έχει καλλιεργηθεί κλίμα αλληλοπαρατήρησης και συνεργασίας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Πιστεύω ότι, ίσως... ίσως... κάποιοι το βλέπανε και πιο ανταγωνιστικά... εεε... ή είχαν συγκεκριμένο τρόπο διδασκαλίας... Πίστευαν ότι μόνοι τους θα τα κατάφερναν. Με τις δικές τους μεθόδους διδασκαλίας. Οπότε... Εώ, βασικά, προσωπικά, θεωρώ ότι θα βοηθούσε πάρα πολύ την προσωπική μου εξέλιξη σαν δασκάλα.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια χρησιμοποιεί κάποια συγκεκριμένη μέθοδο, κάποια ιδιαίτερη μέθοδο, κάποιο συγκεκριμένο τρόπο για να εμπλουτίσει τις εμπειρίες και τις γνώσεις σας σε θέματα διδακτικής; Να σας βελτιώσει σε αυτό το επίπεδο;

Δασκάλα Δ: Εεε... Πέρα από τη συχνή συνεργασία που έχουμε... Δηλαδή, φανταστείτε ότι, συχνά, κάθομαι και τον ρωτάω... συνεργαζόμαστε, γενικότερα... Ανταλλάσσουμε απόψεις σε θέματα διδασκαλίας... Άλλος τρόπος... Έρχεται συχνά στην τάξη... εεε... καθαρά συμβουλευτικά... εεεμμ... Προσπαθεί να μας παρακινήσει για τη συνεργασία με τους γονείς... ενημέρωση τους γονείς... Αλλά... γενικότερα στα κενά μας μας ενημερώνει.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά, σας έχει βοηθήσει από άποψη ενημέρωσης...

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Σε μεγάλο βαθμό, ο φετινός.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: ...κι από παροχή συμβουλών...

Δασκάλα Δ: Και υλικού...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: ..και υλικού, μου είπατε...

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Ωραία. Θα προτείνατε κάποια άλλη μέθοδο σε κάποιον διευθυντή, που θα έχετε στο μέλλον, να χρησιμοποιήσει, έτσι ώστε να σας βοηθήσει να αναπτυχθείτε σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Δ: Αν θα πρότεινα... (δεν κατάλαβε)

Ερευνήτρια: Θα προτείνετε, δηλαδή, σε κάποιον άλλον διευθυντή να χρησιμοποιήσει κάποια άλλη μεθοδολογία, που δεν έχετε συναντήσει μέχρι τώρα... Γιατί μου είπατε για ανταλλαγή υλικού... για συχνή ενημέρωση για επιμορφώσεις...

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι...

Ερευνήτρια: ... για παροχή συμβουλών... Θεωρείτε ότι υπάρχει κάποια άλλη μέθοδος η οποία θα σας εξυπηρετούσε... θα σας βοηθούσε να αναπτυχθείτε σε θέματα διδακτικής; Να βελτιωθείτε σε αυτό το επίπεδο;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Δ: Ναι... Πέρα από τα σεμινάρια... Βασικά, θα ήθελα πάρα πολύ να προωθούνται σεμινάρια πιο πρακτικής φύσεως ...

Ερευνήτρια: Εντός σχολείου εννοείτε;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Δ: Εντός σχολείου, ναι... και σεμινάρια που θα εμπλέκουν και τους γονείς στη μαθησιακή διαδικασία. Δηλαδή, σε επίπεδο Α' τάξης πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό να ενημερωθούν κι οι γονείς για τον τρόπο διδασκαλίας και θα βοηθούσε πάρα πολύ και εμάς.

Ερευνήτρια: Οπότε θεωρείτε ότι ένας διευθυντής θα έπρεπε να έχει δημιουργήσει ένα κατάλληλο κλίμα διεξαγωγής επιμορφώσεων και βιωματικών εργαστηρίων εντός του σχολείου.

Δασκάλα Δ: Εντός του σχολείου, ναι.

Ερευνήτρια: Κι αν δεν κάνω λάθος, μου είπατε να εμπλέκονται κι οι γονείς σε θέματα διδακτικής.

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Και κάτι ακόμα που το έχω συναντήσει πάλι με τον ίδιο σύμβουλο, που τον είχα δυο χρόνια... Αυτός δημιουργούσε πάρα πολλές ημερίδες με νέους συναδέλφους που είχαν κάποιο... κάποια... πρωτότυπη μέθοδο και μας ενθάρρυνε να βρεθούμε όλοι μαζί οι αναπληρωτές και να προτείνει ο καθένας τις δικές του διδακτικές μεθόδους.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θα σας άρεσε να γινόταν αυτό στα πλαίσια του σχολείου;...

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι.

Ερευνήτρια: ... Δηλαδή, να γίνονται ημερίδες εντός σχολείου όπου κάθε συνάδελφος να παρουσιάζει μια δικιά του μέθοδο;

Δασκάλα Δ: Ναι. Να παρουσιάζει το υλικό του. Να παρουσιάζει κάποια μέθοδο... Ναι, ναι, ναι... Είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό. Ναι.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θα σας ενδιέφερε να συνεργαστείτε με άλλους συναδέλφους σε επίπεδο προγραμμάτων;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Ναι. Θα με ενδιέφερε πάρα πολύ αυτό. Το είχαμε κάνει κάποια χρονιά... στα πλαίσια μιας δανειστικής βιβλιοθήκης, εκτός σχολείου... Ασχολιόμασταν με τέτοια πράγματα εθελοντικά.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Σας βοήθησε η από κοινού με άλλους συναδέλφους ενασχόλησή σας σε επίπεδο προγραμμάτων;

Δασκάλα Δ: Ναι, ναι, ναι. Μου έδωσε κίνητρο. Εεε... πολλές φορές στην τάξη λόγω... προσπαθούμε να φέρουμε εις πέρας το Αναλυτικό Πρόγραμμα κτλ... δυσκολευόμαστε να κάνουμε κάποιες δραστηριότητες στα πλαίσια της Ευέλικτης Ζώνης κτλ... Ωστόσο αυτή η ενασχόλησή μου με τη βιβλιοθήκη αυτή, με βοήθησε πάρα πολύ να ασχοληθούμε και στον ελεύθερο χρόνο με καινούριες μεθόδους, με δραστηριότητες, με ... σε συνεργασία και με άλλους φορείς. Μας βοήθησε πάρα πολύ. Αυτό θα ήταν πάρα πολύ καλό να συμβεί πάλι.

Ερευνήτρια: Θα σας άρεσε, δηλαδή, στα πλαίσια του σχολείου να καλείτε άτομα... ειδικοί να σας μιλούν γι αδιάφορα θέματα και να παρουσιάζουν έργα τους;

Δασκάλα Δ: Ναι, εννοείται αυτό, ναι. Θα ήταν πολύ καλό, ναι.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι θα εμπλούτιζε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα Δ: Ναι. Και μας δίνει κίνητρο. Δηλαδή, αυτό το συναντώ κάθε χρονιά, εεε... Μμμμ... μέχρι κάποιο σημείο έχουμε πάρα πολλές υποχρεώσεις με το Αναλυτικό Πρόγραμμα και... να φέρουμε εις πέρας όλη την ύλη κι αυτά... Νιώθω ότι χάνουμε το κίνητρο, το πραγματικό κίνητρο να... να συνδέσουμε και τις γνώσεις με τη καθημερινή ζωή... με τη καθημερινότητα... εεε... και χάνουμε λίγο το κίνητρο και τη διάθεση για κάτι πρωτότυπο και κάτι πρωτοποριακό στην τάξη. Οπότε, ναι. Θα ήταν πάρα πολύ καλό να εμπλουτίζουμε τη διδακτική πράξη.

Ερευνήτρια: Από όσα μου είπατε, κατάλαβα ότι οι διευθυντές, που είχατε μέχρι και πέρσι, συνολικά, δε θα λέγατε ότι ενθάρρυναν πολύ την επαγγελματική σας ανάπτυξη...

Δασκάλα Δ: Συμφωνώ.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Εεε... Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι δεν εστίαζαν σε αυτό; Δηλαδή, ποιοι παράγοντες ήταν ανασταλτικοί στο να ενθαρρύνουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη; Για ποιο λόγο οι διευθυντές δεν το έκαναν;

Δασκάλα Δ: Καταρχάς, εεε... ήταν κι ο φόρτος εργασίας που είχαν, προφανώς...

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Εννοείτε γραφειοκρατικές εργασίες;

Δασκάλα Δ: Γραφειοκρατικές εργασίες, ναι. Αλλά., επειδή δεν υπήρχε και το κατάλληλο κλίμα και με τους παλιότερους συναδέλφους για τέτοιες δράσεις...

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Εννοείτε ότι υπήρχε διάθεση από τους διευθυντές, αλλά δεν υπήρχε από τους συναδέλφους;

Δασκάλα Δ: Εεε... Πιστεύω, ναι... όχι τόσο κι από τους διευθυντές... Δεν υπήρχε γενικότερο κλίμα για τέτοιες δράσεις... Πέρα από έναν δυο διευθυντές... Πιο πολύ πιστεύω ήταν... ήταν θέμα... ήταν, εεεμμ, κίνηση μέσω των συμβούλων αυτό. Δε έκαναν κάτι οι διευθυντές. Δεν προωθούσαν οι περισσότεροι διευθυντές τέτοια προγράμματα και τέτοιες δράσεις...

ΠΕΕΕΑΔ

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με λίγα λόγια, πιο πολύ οι σχολικοί σύμβουλοι προωθούν την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών παρά οι διευθυντές.

Δασκάλα Δ: Ναι. Εγώ, βασικά, τα δύο χρόνια αυτά, που έτυχε να έχω έναν σύμβουλο πάρα πολύ καλό, εκείνα τα χρόνια, μπορώ να πω ότι ο σύμβουλος ήταν εκείνος που μας προωθούσε πιο πολύ. Μας βοηθούσε για την επαγγελματική μας ανέλιξη.

Ερευνήτρια: Άρα, θεωρείτε ότι ανασταλτικός παράγοντας για την προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης από τον διευθυντή, είναι ο φόρτος εργασίας που μπορεί, από ό,τι κατάλαβα, να έχει... Η έλλειψη κλίματος συνεργασίας εντός σχολείου είτε

Δασκάλα Δ: // Από τους άλλους συναδέλφους ...

Ερευνήτρια: ... με ευθύνη του διευθυντή είτε όσον αφορά τους άλλους συναδέλφους...

Δασκάλα Δ: Ναι...

Ερευνήτρια: Υπάρχει κάποιος άλλος παράγοντας που θεωρείτε ότι επηρεάζει τη συμπεριφορά των διευθυντών σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης; Δηλαδή, που δεν έχουν προσπαθήσει τόσο πολύ να προωθήσουν την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών εκπαιδευτικών;

Δασκάλα Δ: Εεεμμ... Πιστεύω ότι δίνουν, κυρίως, σημασία στην... εε... στην λειτουργία του σχολείου... στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου... Όλα να πηγαίνουν σωστά... Να μην... εε... δημιουργούνται προβλήματα σε κοινωνικό επίπεδο, έτσι; Και με τους γονείς... σε συνεργασία με τους γονείς... Εε... όσον αφορά πιο πολύ την κοινωνική συμπεριφορά των μαθητών, παρά στις καινοτόμες δράσεις...

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Εστιάζουν περισσότερο, δηλαδή, σε θέματα συμπεριφοράς...

Δασκάλα Δ: Πιο πολύ, ναι... Αυτά, δηλαδή, έχω συναντήσει... Ενώ δε θα έπρεπε, στην ουσία...

Ερευνήτρια: Δίνουν μεγαλύτερη σημασία στη συμπεριφορά και λιγότερο στη διδακτική, εννοείτε...

Δασκάλα Δ: Αυτό έχω καταλάβει... Ναι...

5^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 18:30 – 18:52 (22 λεπτά)

Ημερομηνία: 26/11/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας Ε

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Ε

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Ε

Η Δασκάλα Ε εργάζεται για έβδομη χρονιά ως αναπληρώτρια δασκάλα. Η διδακτική της εμπειρία έχει αποκτηθεί διδάσκοντας, κυρίως, σε διθέσια σχολεία, ενώ έχει εργαστεί τα τελευταία δύο χρόνια σε πολυθέσιο σχολείο. Έχε δουλέψει μόνο στον Ν. Κορινθίας.

Η Δασκάλα Ε μιλούσε λίγο, αλλά οι απαντήσεις της ήταν στοχευμένες. Όταν δεν καταλάβαινε κάποια ερώτηση, έκανε νοήματα και χαμογελούσε.

Ερευνήτρια: Πόσα χρόνια εργάζεστε ως αναπληρώτρια δασκάλα;

Δασκάλα Ε: Ε, αυτή η χρονιά είναι η έβδομη.

Ερευνήτρια: Εφτά χρόνια. Σε σχολεία ολιγοθέσια... πολυθέσια...;

Δασκάλα Ε: Όχι... Συνήθως το μικρότερο ήταν πενταθέσιο. Πιο πολλά σε διθέσιο και τώρα σε δωδεκαθέσιο.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει προβλήματα όσον αφορά τη διδακτική των μαθημάτων που διδάσκετε;

Δασκάλα Ε: Εεε... στην οργάνωση όσον αφορά το βιβλίο... που στηρίζεται το βιβλίο... Δηλαδή, της Β' Δημοτικού πώς ήταν γραμμένα τα βιβλία στα Μαθηματικά... Αυτό... αλλά κατά τα άλλα, όχι. Αυτοσχεδιάζα και λίγο...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι η δομή του βιβλίου δεν ανταποκρίνονται στο επίπεδο των μαθητών σας;

Δασκάλα Ε: Ήταν δύσκολη η δομή του βιβλίου. Ήταν πολύ πιο δύσκολη... Ήταν πολύ πιο απαιτητικό και τα παιδιά δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν. Οπότε, εγώ έπρεπε να τα απλοποιήσω για να τα κάνω λίγο πιο εύκολα.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Τη φετινή χρονιά που εργάζεστε, έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής;

Δασκάλα Ε: Εεε... Όχι, τόσο πολύ, όσο συμπεριφορά. Σε επίπεδο συμπεριφοράς έχω θέματα.

Ερευνήτρια: Στη διδακτική, όχι... Κάποιο πρόβλημα...

Δασκάλα Ε: Όπως;

Ερευνήτρια: Με μαθησιακές δυσκολίες... Με διαχείριση ύλης... Με τη διαχείριση των υλικών πόρων... Οτιδήποτε εσείς θεωρείτε πρόβλημα στη διδασκαλία σας.

Δασκάλα Ε: Όχι. Πάμε καλά. Πάμε καλά. Βέβαια, χρειάζεται να φέρνω από το σπίτι το δικό μου λάπτοπ πολλές φορές για να παρουσιάζω δικά μου αρχεία και δικές μου παρουσιάσεις... Αυτό... Κατά τα άλλα...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Όπως κατάλαβα, δεν έχει και τόσο καλή υλικοτεχνική το σχολείο...

Δασκάλα Ε: // Όχι, δεν έχει.

Ερευνήτρια: και πρέπει να φέρνετε τα πράγματά σας

Δασκάλα Ε: Ναι.

Ερευνήτρια: Έχετε μιλήσει ποτέ με κάποιον διευθυντή ή διευθύντρια, που είχατε στο παρελθόν, για θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Ε: Τι εννοείτε; Συμβουλευτικά;

Ερευνήτρια: Ναι. Εάν είχατε κάποιο πρόβλημα και απευθυνθήκατε στον διευθυντή.

Δασκάλα Ε: Έχω μιλήσει. Έχω ζητήσει τη βοήθειά του.

Ερευνήτρια: Μήπως θυμάστε για ποιο πρόβλημα;

ΔΔ

Δασκάλα Ε: Είχα ζητήσει βοήθεια στην ΣΤ' Δημοτικού για το πώς θα μπορούσα να διδάξω τη Γεωγραφία. Πώς να τη χειριστώ... τους χάρτες, κτλ. **Κι η βοήθειά του ήταν πολύτιμη.**

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών, εννοείτε.

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Ε: Ναι. Εννοείται.

Ερευνήτρια: Κρίνετε θετική τη στάση του διευθυντή ή της διευθύντριας απέναντί σας; Έδειξε ενδιαφέρον, δηλαδή;

ΣΔ

Δασκάλα Ε: **Ήταν καθαρά συμβουλευτική. Δεν ήταν καθόλου επικριτική και όποτε τη χρειαζόμουν (εννοεί τη διευθύντρια), ναι, ήταν εκεί.**

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά μου είπατε ότι δεν έχετε αντιμετωπίσει, μέχρι τώρα, κάποιο σοβαρό πρόβλημα διδακτικής. Παρόλα αυτά, έχετε απευθυνθεί για οποιοδήποτε ζήτημα, που αφορά τη διδασκαλία σας, στον διευθυντή ή τη διευθύντριά σας;

ΔΔ

Δασκάλα Ε: Εεε... όχι ιδιαίτερα... **Απλά, για έναν μαθητή, ο οποίος έχει μαθησιακές δυσκολίες... για το πώς θα μπορούσα να αξιοποιήσω καλύτερα κάποιες τεχνικές για να τον βοηθήσω.**

Ερευνήτρια: Ο συγκεκριμένος διευθυντής ή διευθύντριά σας πώς αντιμετώπισε τη δυσκολία σας; Δηλαδή, τι έκανε για να σας βοηθήσει;

ΣΔ

Δασκάλα Ε: **Μου έδωσε διάφορες προτάσεις... εεε... Ήρθε μετά, ενδιαφέρθηκε. Με ρώτησε δυο τρεις φορές πώς πήγε η δική της πρόταση. Εάν την υλοποίησα κι αν είχε αποτελέσματα... Σε αυτό το θέμα βρισκόμαστε σε συνεργασία.**

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι καταβάλλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

ΜΑ

Δασκάλα Ε: **Ναι. Βέβαια, όχι τόσο σε επίπεδο σεμιναρίων και επιμορφώσεων. Αλλά, ιδιαίτερα, στο διαδίκτυο, καθημερινά, στην αναζήτηση ή εμπλουτισμού του υλικού, ναι, εκεί αφιερώνω αρκετό χρόνο καθημερινά.**

Ερευνήτρια: Οπότε, κυρίως, προσωπικό διάβασμα.

Δασκάλα Ε: Προσωπική μελέτη, ναι.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Και λιγότερο σεμινάρια και επιμορφώσεις...

Δασκάλα Ε: Ακριβώς. Είναι και το κόστος πολλές φορές.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Ωραία. Μήπως έχετε παρακολουθήσει κάποιο μεταπτυχιακό πρόγραμμα ή κάποιο προπτυχιακό πρόγραμμα;

Δασκάλα Ε: Όχι.

Ερευνήτρια: Θα σας ενδιέφερε κάτι τέτοιο;

Δασκάλα Ε: Ναι, στο μέλλον, ναι. Απλά, οι συνθήκες είναι λίγο δύσκολες.

Ερευνήτρια: Ωραία. Υπάρχουν παράγοντες, οι οποίοι θεωρείτε ότι επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Ε: Όπως;

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, το προσωπικό σας ενδιαφέρον για μια θεματική... εεε... Ίσως, εάν δεν είναι πολύ μακριά ο τόπος διεξαγωγής των σεμιναρίων και των επιμορφώσεων από τον τόπο διαμονής σας, οπότε είναι εύκολη η πρόσβαση...

ΠΘΕ

Δασκάλα Ε: Σίγουρα, η απόσταση πάντα επηρεάζει, αλλά θεωρώ ότι πάνω από όλα είναι το προσωπικό ενδιαφέρον. Ό,τι κάνουμε, κυρίως, γίνεται από αυτό. Αλλά κάποιοι... Συνήθως οι παράγοντες, που μας αποτρέπουν από το να παρακολουθήσουμε, είναι περισσότεροι από αυτούς που μας ενθαρρύνουν.

Ερευνήτρια: Θα θέλατε να μου πείτε ποιοι είναι οι αρνητικοί παράγοντες; Δηλαδή, ποιοι είναι για σας αυτοί;

ΠΑΕ

Δασκάλα Ε: Το κόστος της μετακίνησης... Η απόσταση από εκεί που γίνονται τα σεμινάρια...

Ερευνήτρια: Συνήθως, εργάζεστε σε περιοχές που απέχουν αρκετά από την πόλη;

Δασκάλα Ε: Ναι. Είναι, κυρίως, επαρχία.

Ερευνήτρια: Οπότε η απόσταση και το κόστος είναι ανασταλτικοί παράγοντες

Δασκάλα Ε: Ναι...

Ερευνήτρια: Και ο χρόνος που αφιερώνετε να πάτε και να επιστρέψετε από τις επιμορφώσεις;

Δασκάλα Ε: Σίγουρα. Σίγουρα.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι το γεγονός ότι εργάζεστε ως αναπληρώτρια εκπαιδευτικός, αποτελεί με οποιοδήποτε τρόπο ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική σας ανάπτυξη; Δηλαδή, αυτή η έλλειψη μονιμότητας στο επάγγελμα...

Δασκάλα Ε: Ναι...

Ερευνήτρια: ... έχετε σκεφτεί ότι επιδρά αρνητικά στην προσπάθεια σας να γίνετε καλύτερη;

ΠΑΕ

Δασκάλα Ε: Εεε... όσον αφορά την προσωπική μου επιθυμία, όχι. Αλλά, υπάρχουν συνθήκες που όταν δεν έχεις ένα σταθερό περιβάλλον που μπορείς να ζήσεις και να οργανώσεις τη ζωή σου, είναι πολύ πιο δύσκολο το να οργανώσεις την επαγγελματική σου πορεία. Αν, δηλαδή, έμενα κάπου μόνιμα, ήξερα το πρόγραμμά μου και τη ζωή μου και την επαγγελματική μου σταδιοδρομία, σαφώς και θα μπορούσα να κάνω και κάτι παραπάνω. Οπότε, ναι, επηρεάζει.

Ερευνήτρια: Επειδή αναφερθήκατε στην προσωπική ζωή... Θεωρείτε ότι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν έναν ανασταλτικό παράγοντα για την προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε θέματα διδακτικής;

ΠΑΕ

Δασκάλα Ε: Εεε... σίγουρα, ναι. Σίγουρα. Όσον αφορά μεταπτυχιακά, προπτυχιακά και τέτοια. Αλλά στην ενασχόληση τη δική μου, προσωπικά, για να βελτιώσω τις διδακτικές μου μεθόδους, όχι. Αλλά σίγουρα, όταν η ζωή κυλάει και αποκτάς μεγαλύτερες ευθύνες, σίγουρα ο χρόνος μειώνεται.

Ερευνήτρια: Ο φόρτος εργασίας, όσον αφορά το σχολείο, θεωρείτε ότι είναι αυξημένος και αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για να ασχοληθείτε με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης; Δηλαδή, έχετε πολλά πράγματα να ετοιμάσετε για το σχολείο, οπότε δεν έχετε χρόνο να ασχοληθείτε με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Ε: Εεε... ναι. Αφιερώνω αρκετό χρόνο στην προετοιμασία, αλλά θεωρώ ότι, εάν θέλεις, και υπάρχει και οικονομική δυνατότητα, επαναλαμβάνω, μπορείς να το κάνεις.

Ερευνήτρια: Ο φόρτος εργασίας σχετίζεται και με την τάξη που αναλαμβάνετε κάθε φορά;

Δασκάλα Ε: Σίγουρα. Σίγουρα.

Ερευνήτρια: Υπήρξαν ποτέ άτομα στα σχολεία, που έχετε εργαστεί, εεε, μέχρι και την προηγούμενη χρονιά – γιατί θα σας ρωτήσω σε λιγάκι για τη φετινή χρονιά- τα οποία έχουν επηρεάσει θετικά την προσπάθειά σας να αναπτυχθείτε σε επαγγελματικό επίπεδο; Να βελτιωθείτε σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Ε: Σίγουρα. Αρκετοί συνάδελφοι. Αρκετοί συνάδελφοι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο θεωρείτε ότι σας έχουν εμπνεύσει;

Δασκάλα Ε: Με δικές τους προτάσεις και κοιτώντας τη δική τους δουλειά (εννοεί ότι παρατηρεί το έργο τους και δανείζετε στοιχεία). Πώς δούλευαν εκείνοι. Και στο σχολείο που ήμουν (εννοεί την χρονιά που χρειάστηκε κάτι) και από συναδέλφους από προηγούμενα σχολεία (εννοεί στα οποία είχε εργαστεί πριν από αυτό).

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο φετινό σχολείο, που εργάζεστε, έχουν υπάρξει άτομα, τα οποία αποτέλεσαν εμπνευση για σας, για να ασχοληθείτε με δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα Ε: Όταν λέτε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης...

Ερευνήτρια: Εννοώ...

Δασκάλα Ε: Εννοείτε στο σχολείο μέσα...

Ερευνήτρια: Ναι, ναι. Εννοώ και μέσα στο σχολείο, αλλά και έξω από αυτό. Δηλαδή να σας κινήσει το ενδιαφέρον η συμπεριφορά ενός συναδέλφου, όταν βλέπετε ότι προσπαθεί να εξελιχθεί στο επάγγελμά του, να γίνει καλύτερος δάσκαλος κι αυτό να αποτελέσει για εσάς, εεε, αφορμή να ξεκινήσετε μια δική σας προσπάθεια να βελτιωθείτε.

Δασκάλα Ε: Κατάλαβα. Ναι, υπάρχουν. Υπάρχουν τόσο συνάδελφοι όσο και η διευθύντρια. Με διάφορες δράσεις της... Έχει οργανώσει ένα σεμινάριο για ... μια συνάντηση με μια ψυχολόγο - γιατί τυχαίνει να υπάρχουν κάποια προβλήματα συμπεριφοράς στο δικό μου τμήμα... Θεωρώ ότι εγώ πρέπει να το ψάξω ακόμα λίγο παραπάνω. Οπότε αυτό με ενδιαφέρει.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Σας δίνει ένα κίνητρο...

Δασκάλα Ε: Φυσικά.

Ερευνήτρια: Πάρα πολύ ωραία. Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί; Και, γενικά, των εργαζομένων στα σχολεία αυτά;

Δασκάλα Ε: Όχι πάντα. Όχι πάντα.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Είναι η έβδομη χρονιά που εργάζεστε, μου είπατε. Τα προηγούμενα έξι, εεε, χρόνια υπήρξε τέτοιο περιβάλλον; Τέτοιο κλίμα;

Δασκάλα Ε: Που να προτρέπει;

Ερευνήτρια: Που να σας εμπνέει και να προωθεί με οποιοδήποτε τρόπο την επαγγελματική σας ανάπτυξη. Θα μπορούσε να είναι, όπως μου είπατε, η διοργάνωση σεμιναρίων και ομιλιών εντός σχολείου... Θα μπορούσε να είναι η αλληλοπαρατήρηση διδασκαλίας μεταξύ συναδέλφων... Έχει υπάρξει τέτοιο κλίμα στα σχολεία που έχετε εργαστεί τα προηγούμενα χρόνια;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Ε: Αν και ήμουν σε ολιγοθέσια σχολεία, σε συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, εεε, διοργανώναμε διάφορες εκδηλώσεις, ενημέρωση τόσο των γονέων όσο και των μαθητών και ταυτόχρονα ενημερωνόμασταν κι εμείς. Όσον αφορά το bullying, τη συναισθηματική ανάπτυξη, την αυτοπεποίθηση... την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης των παιδιών... Αλλά εργαζόμασταν όλοι μαζί και φτιάχναμε ένα σεμινάριο όλοι μαζί. Όλο το σχολείο.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι σας έχει βοηθήσει αυτό ως δασκάλα;

Δασκάλα Ε: Πάρα πολύ, ναι. Πολύ.

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος θεωρείτε ότι δίνετε έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αυτό; Αναφερθήκατε στη διοργάνωση μιας συνάντησης με μια ψυχολόγο, εάν δεν κάνω λάθος.

Δασκάλα Ε: Ναι.

Ερευνήτρια: Γίνονται κι άλλες τέτοιου είδους δραστηριότητες ή είναι μεμονωμένο γεγονός;

Δασκάλα Ε: Όχι. Υπάρχει πρόθεση και γίνονταν και τα προηγούμενα χρόνια στο σχολείο.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος θεωρείτε ότι προωθείτε η συνεργασία κι η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα που σχετίζονται με τη διδακτική των μαθημάτων; Γίνεται διάλογος μεταξύ των συναδέλφων για ζητήματα που αφορούν τη διδασκαλία;

Δασκάλα Ε: Εεε... Γίνεται διάλογος, αλλά συνήθως μεταξύ των εκπαιδευτικών που έχουν αναλάβει την ίδια τάξη. Τμήματα της τάξης. Εεε... αλλά κι αν γίνεται συζήτηση για άλλες τάξεις, είναι μεμονωμένα περιστατικά. Θεωρώ ότι λείπει λίγο ο διάλογος μεταξύ των συναδέλφων.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Δεν έχει δημιουργηθεί, δηλαδή, κλίμα διαλόγου...

Δασκάλα Ε: Όχι.

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες αποδίδετε τη μη δημιουργία καλού κλίματος στο συγκεκριμένο σχολείο;

ΚΣΔ

Δασκάλα Ε: Εεε... παίζει ρόλο, παίζουν ρόλο κι οι προσωπικές συμπάθειες και αντιπάθειες... ο χαρακτήρας καθενός... γιατί είμαστε και πολλοί δάσκαλοι στο σχολείο. Γιατί είναι μεγάλο σχολείο. Εεε, αυτό, κυρίως, θεωρώ. Κι ότι ο καθένας... έχει επικρατήσει ότι ο καθένας κοιτάει τη δικιά του τάξη και τα δικά του προβλήματα. Δεν ασχολείται εύκολα με την άλλη τάξη και τα προβλήματα της άλλης τάξης.

Ερευνήτρια: Άρα, για να δημιουργηθεί ένα θετικό κλίμα συνεργασίας και διαλόγου για θέματα διδακτικής εντός ενός σχολείου, ποιοι παράγοντες, κατά την άποψή σας, θα παίξουν ρόλο;

Δασκάλα Ε: Του διευθυντή θεωρώ ο ρόλος είναι πολύ βασικός. Να ενώσει και να μαζέψει όλους τους δασκάλους μαζί... Αλλά και οι δάσκαλοι έχουν προσωπική ευθύνη, θεωρώ. Ο καθένας να κοιτάζει τον διπλανό του, γιατί με την αλληλεπίδραση γίνεται η καλύτερη δουλειά.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Στο συγκεκριμένο σχολείο που εργάζεστε φέτος μου είπατε ότι, ναι μεν, υπάρχει συνεργασία, αλλά, συνήθως, όσον αφορά τμήματα ίδιας τάξης. Όχι τόσο συναδέλφων που είναι σε διαφορετικά τμήματα και διαφορετικές τάξεις.

Δασκάλα Ε: Ακριβώς.

Ερευνήτρια: Αυτή η συνεργασία αφορά μόνο εκπαιδευτικούς που είναι αναπληρωτές μεταξύ τους; Ή υπάρχει συνεργασία και μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων;

ΚΣΔ

Δασκάλα Ε: Όχι. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων. Δεν υπάρχει τέτοια διάκριση. Τουλάχιστον σε αυτό το σχολείο. Είναι... συνεργάζονται όλοι μεταξύ τους, όταν, μόνο, το επιθυμούν.

Ερευνήτρια: Εσείς, προσωπικά, με ποιους συνεργάζεστε πιο συχνά. Με αναπληρωτές ή με μόνιμους και για ποια ζητήματα;

Δασκάλα Ε: Και με τους δύο. Δεν έχω πρόβλημα. Και, συνήθως, όσον αφορά τους τρόπους διδακτικής. Πώς θα διδάξω κάτι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Για ζητήματα διδακτικής συνηθίζετε να συζητάτε και να ζητάτε συμβουλή από αναπληρωτή ή από μόνιμο εκπαιδευτικό;

Δασκάλα Ε: Δεν υπάρχει διαχωρισμός.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Ανάλογα την περίπτωση...

Δασκάλα Ε: Ακριβώς.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Ωραία. Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα, προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Ε: Δε θα το έλεγα. Όχι όλοι. Υπήρξαν κάποιοι οι οποίοι ενδιαφέρονταν για κάτι καινούριο, που θα έκανε τη διαφορά, αλλά κάποιοι άλλοι όχι.

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας θεωρείτε ότι προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Ε: Ναι. Ενδιαφέρεται. Έχει κάνει κάποιες προτάσεις... Προωθεί κάποιες ενέργειες... Δεν έχει συμβεί ακόμα κάτι, αλλά έχει θέσει πολλά θέματα προς συζήτηση κι υλοποίηση.

Ερευνήτρια: Δείχνει ενδιαφέρον...

Δασκάλα Ε: Δείχνει αρκετό ενδιαφέρον, ναι.

ΣΔΕΑΔ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι σήμερα ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;

ΚΝΤ

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Ε: Εεε... κάποιοι ναι, κάποιοι όχι. Όμως, μην ξεχνάμε ότι μερικά σχολεία, εάν και οι διευθυντές πιστεύω θα ήθελαν, δεν είχαν το υλικό, την υποδομή. Οπότε ήταν λίγο δύσκολο. Δηλαδή, στα περισσότερα σχολεία, αναγκαστικά, έπαιρνα το δικό μου λάπτοπ, το δικό μου υλικό από το σπίτι και το πήγαινα στο σχολείο. Είναι κι αυτό ένα ζήτημα.

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες και λόγους αποδίδετε την ελλιπή υλικοτεχνική υποδομή ορισμένων σχολείων;

Δασκάλα Ε: Εεε... Συνήθως, στη διαχείριση των πόρων από τους διευθυντές... Εεε... στη γενικότερη κατάσταση της οικονομίας της χώρας μας... Εεε... στο ότι δεν υπάρχει αρκετό ενδιαφέρον ίσως από τους Συλλόγους Γονέων κάπου που θα μπορούσαν να βοηθήσουν... Εεε... κι αρκετές φορές από τη μη σωστή διαχείριση των υποδομών από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς. Πολλές φορές, με την έννοια ότι προκαλούν φθορές και οτιδήποτε άλλο. Γιατί συμβαίνει και αυτό.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή η διευθύντριά σας θεωρείτε ότι ενθαρρύνει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση και στη διδασκαλία σας;

ΚΝΤ

Δασκάλα Ε: Ναι, αρκετά. Εεε... πολλές φορές μας δίνει διευθύνσεις στο διαδίκτυο, οτιδήποτε άλλο... με παρουσιάσεις... με διάφορα... για να εμπλουτίσουμε το μάθημά μας, να μην είναι... να κάνουμε τα παιδιά να ενδιαφερθούν, να μη βαριούνται... Αρκετά.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε, μέχρι πρότινος, θεωρείτε ότι σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή σεμιναρίων, ημερίδων...;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Ε: Όχι, ιδιαίτερα.

Ερευνήτρια: Όσοι σας ενημέρωναν με ποιο τρόπο το έκαναν;

Δασκάλα Ε: (σκέφτεται)

Ερευνήτρια: Εννοώ προφορικά; Υπήρχε εκτύπωση των προσκλήσεων;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Ε: Ήταν σε έγγραφο. Εκτυπώσιμα έγγραφα στο γραφείο. Κι εμείς, απλά, ήμασταν υπεύθυνοι να διαβάσουμε το αρχείο και να υπογράψουμε ότι ενημερωθήκαμε. Ήταν εκεί πέρα. Δε γινόταν προφορικά, ούτε γινόταν περαιτέρω συζήτηση για το σεμινάριο, κτλ.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι σας διευκόλυνε αυτός ο τρόπος, δηλαδή η εκτύπωση κι η τοποθέτηση των προσκλήσεων σε ένα συγκεκριμένο σημείο;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Ε: Θεωρώ ότι έτσι γλίτωναν περισσότερο χρόνο, αλλά γινόταν μόνο και μόνο για να γίνει. Όταν ο διευθυντής ενημερώνει, προσωπικά, ή κάνει έναν Σύλλογο και μας ενημερώνει ακριβώς για το θέμα της επιμόρφωσης, θεωρώ ότι κι οι δάσκαλοι παίρνουν περισσότερες πληροφορίες. Οπότε μπορεί να αναπτύξουν και κάποιο ενδιαφέρον παραπάνω και να πάνε.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή η διευθύντριά, που έχετε στο σχολείο, που εργάζεστε, σας ενημερώνει τακτικά για σεμινάρια, συνέδρια, επιμορφώσεις...;

Δασκάλα Ε: **Ναι. Οτι προκύπτει, ενημερωνόμαστε.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Πάλι με τον ίδιο τρόπο; Εννοώ με εκτύπωση;

Δασκάλα Ε: **Εεε... και εκτύπωση αλλά και προσωπική ενημέρωση.**

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Ποιον τρόπο προτιμάτε από αυτούς τους δύο ή κάποιον άλλο; Τι θα σας διευκόλυνε εσάς προσωπικά;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Ε: Εεε... Θεωρώ ότι αυτός ο τρόπος, με αποστολή σε μέιλ στον προσωπικό μου λογαριασμό, οτιδήποτε συμβαίνει, οποιαδήποτε εκδήλωση, επιμόρφωση συμβαίνει, να μπορώ να ενημερωθώ, αλλά και η υπενθύμιση από τον διευθυντή μου προσωπικά, είναι το καλύτερο.

Ερευνήτρια: Ο συνδυασμός αυτών των δυο πραγμάτων...

Δασκάλα Ε: Ναι, ναι, ναι.

Ερευνήτρια: Για ποιον λόγο η προώθηση με μέιλ σας διευκολύνει περισσότερο από την εκτύπωση;

Δασκάλα Ε: Γιατί, συνήθως, στο σπίτι, όταν είσαι πιο ήρεμος, μπορείς να μελετήσεις οποιοδήποτε έγγραφο σου έχει σταλεί και με περισσότερο χρόνο και περισσότερο καθαρό μυαλό.

Ερευνήτρια: Σας έχει τύχει τη φετινή χρονιά να εκδηλώσετε επιθυμία να συμμετέχετε σε κάποιο συνέδριο ή ημερίδα είτε εργάσιμες ώρες είτε απογευματινές κι ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας με κάποιο τρόπο να διευκόλυνε τη συμμετοχή σας σε αυτό;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Ε: **Ναι, έχει τύχει, αλλά και πάλι υπήρχε το θέμα του κόστους της μεταφοράς, οπότε κανόνιζε με τους συναδέλφους να μετακινηθούμε όλοι μαζί στο κέντρο, στην περιοχή όπου γινόταν το σεμινάριο.**

Ερευνήτρια: Πάρα πολύ ωραία. Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, είχαν χρησιμοποιήσει κάποια μέθοδο, κάποιον τρόπο με τον οποίο προώθησαν την επαγγελματική σας ανάπτυξη, εκτός από αυτούς που έχουμε αναφέρει μέχρι τώρα;

Δασκάλα Ε: (δείχνει να μην έχει καταλάβει)

Ερευνήτρια: Δηλαδή, εεε, τα προηγούμενα έξι χρόνια, κάποιος διευθυντής ή διευθύντρια έχει κάνει κάτι ιδιαίτερο, εεε, το οποίο θεωρείτε ότι σας βοήθησε ώστε να γίνετε καλύτερη δασκάλα; Σε θέματα διδακτικής, πάντα.

Δασκάλα Ε: (σκέφτεται) **Δε θα το έλεγα.** Κυρίως, ό,τι είμαι, ό,τι έχω καταφέρει είναι με τη δική μου ενασχόληση με το θέμα.

ΜΔ

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια, εεε, έχει κάνει κάτι, έχει χρησιμοποιήσει κάποια ιδιαίτερη μέθοδο, που προωθεί την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Δασκάλα Ε: (σκέφτεται)

Ερευνήτρια: Εκτός από την ενημέρωση που μου είπατε... Πολύ σημαντική είναι και η εκδήλωση που θα πραγματοποιηθεί στο σχολείο σας...

ΜΔ

Δασκάλα Ε: (σκέφτεται) **Όχι. Πέραν από προτάσεις, λόγω της ιδιαιτερότητας του τμήματός μου σε θέματα συμπεριφοράς, μου έχει δώσει κάποιες χρήσιμες συμβουλές, αλλά κάτι περισσότερο, όχι.**

Ερευνήτρια: Εσείς θα προτείνετε στους διευθυντές, που θα έχετε μελλοντικά, κάποια μέθοδο για να χρησιμοποιήσουν, έτσι ώστε να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής; Δηλαδή, τι θα θέλατε από έναν διευθυντή να κάνει, που θεωρείτε ότι θα σας βελτιώσει στο μάθημά σας;

Δασκάλα Ε: Εεε... **Θεωρώ ότι δεν είναι τόσο θέμα διευθυντή, όσο θέμα σχολείου, γενικότερα...**

Ερευνήτρια: Σχολικής κουλτούρας;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Ε: **Ακριβώς. Ο κάθε δάσκαλος στο σχολείο που πηγαίνει, να έχει όλα τα απαραίτητα υλικά που χρειάζεται... από υλικοτεχνική υποδομή, από βοήθεια, από έγγραφα, από αρχεία, από οτιδήποτε... για να κάνει όσο το δυνατόν καλύτερη δουλειά. Και πάνω από όλα να υπάρχει συνεργασία. Αυτό. Να μη νιώθει χαμένος ο δάσκαλος. Να μη νιώθει χαμένος.**

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, εξασφάλιση πόρων, δημιουργία κατάλληλου κλίματος διαλόγου και υποστήριξη...

Δασκάλα Ε: Ναι.

Ερευνήτρια: ... κυρίως των νέων συναδέλφων...

Δασκάλα Ε: Ιδιαίτερα.

Ερευνήτρια: Γιατί νομίζετε ότι οι διευθυντές, που είχατε μέχρι σήμερα, δεν έχουν αφιερώσει τόσο χρόνο όσο θα έπρεπε ή όσο θα θέλατε εσείς για την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Ε: **Γιατί έχει επικρατήσει, θεωρώ, στην Ελλάδα, όπως και σε άλλους τομείς, οι διευθυντές να ασχολούνται, κυρίως, με τη γραφειοκρατία, με τα τυπικά μέρη της δουλειάς τους παρά με τα ουσιαώδη.**

Πιο πολύ να είναι σωστοί με τα έγγραφα, με τις ευθύνες στο γραφείο, να είναι όλα σε σειρά και δεν ασχολούνται τόσο με τα παιδιά και την ανάπτυξη των παιδιών. Αυτό θεωρώ ότι είναι.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Οπότε, ασχολούνται, κυρίως, με γραφειοκρατικές εργασίες και δευτερευόντως με τη διδακτική των μαθημάτων.

Δασκάλα Ε: Ναι.

Ερευνήτρια: Εσείς τα χρόνια που έχετε εργαστεί, απευθύνεστε στους διευθυντές και στις διευθύντριες που έχετε, κυρίως, για θέματα διδακτικής ή για θέματα συμπεριφορών;

Δασκάλα Ε: Για θέματα συμπεριφοράς, κυρίως.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι βοηθάνε οι διευθυντές σε αυτόν τον τομέα;

Δασκάλα Ε: Κάποιοι ναι, κάποιοι όχι.

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών, πάντα;

Δασκάλα Ε: Εννοείται! Κάποιοι μπορούν. Κάποιοι, όμως, όχι.

6^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 18:20 – 18:49 (29 λεπτά)

Ημερομηνία: 02/12/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας ΣΤ

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα ΣΤ

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα ΣΤ

Η Δασκάλα ΣΤ εργάζεται για πέμπτη χρονιά ως αναπληρώτρια εκπαιδευτικός. Είναι η δεύτερη χρονιά που εργάζεται στον Ν. Κορινθίας. Επίσης, έχει δουλέψει σε Δημοτικά Σχολεία της νησιωτικής Ελλάδας. Γενικότερα, έχει αποκτήσει τη διδακτική της εμπειρία σε πολυθέσια σχολεία.

Η Δασκάλα ΣΤ ήταν άνετη ως προς τη διαδικασία της συνέντευξης, αλλά αγχωμένη για το κατά πόσο θα βοηθούσαν οι απαντήσεις της στην έρευνα και την ορθότητα της έκφρασής της. Απαντούσε ειλικρινά και λεπτομερώς. Δεν κατάλαβε ή δεν άκουσε μια ερώτηση και ζήτησε να επαναληφθεί, σκύβοντας το κεφάλι προς το μέρος της ερευνήτριας και παίρνοντας λυπημένο ύφος.

Ερευνήτρια: Θα ήθελα, αρχικά, να μου πείτε πόσα χρόνια εργάζεστε ως αναπληρώτρια εκπαιδευτικός.

Δασκάλα ΣΤ: Ε, είναι η πέμπτη μου χρονιά που δουλεύω ως αναπληρώτρια σε διάφορα σχολεία ανά την Ελλάδα.

Ερευνήτρια: Σε διάφορους νομούς..

Δασκάλα ΣΤ: Σε διάφορους νομούς, ναι!

Ερευνήτρια: Έχετε δουλέψει και στη νησιωτική Ελλάδα, εκτός από την ηπειρωτική;

Δασκάλια ΣΤ: Εεε... Ναι. Και στην Κεφαλονιά... Άνδρο, Νάξο... και φέτος στην ηπειρωτική Ελλάδα.

Ερευνήτρια: Δουλεύετε, κυρίως, σε πολυθέσια ή ολιγοθέσια σχολεία;

Δασκάλια ΣΤ: Πολυθέσια, ως επί το πλείστον.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα διδακτικής μαθημάτων;

Δασκάλια ΣΤ: Ε, όχι... Τα μικροπροβλήματα που αντιμετωπίζουν όλοι οι εκπαιδευτικοί. Όχι κάτι το σοβαρό.

Ερευνήτρια: Θέλετε να μου πείτε κάποιο παράδειγμα; Τι προβλήματα είναι αυτά;

ΔΔ

Δασκάλια ΣΤ: Ε... κυρίως πώς να διδάξεις μαθητές που έχουν μαθησιακές, ε, δυσκολίες ή προβλήματα συμπεριφοράς που επηρεάζουν τη μάθηση.

Ερευνήτρια: Τι κάνετε σε αυτή την περίπτωση; Όταν έχετε κάποιο τέτοιο πρόβλημα μαθησιακών δυσκολιών, για παράδειγμα;

Δασκάλια ΣΤ: Έρχομαι σε επαφή με τον γονιό για να το συζητήσουμε, ο οποίος γονιός ξέρει καλύτερα το παιδί του... Εεε... ανάλογα την περίπτωση, δουλεύω. Εφαρμόζω διάφορες, ε, τεχνικές και μεθόδους για να δω ποια ταιριάζει καλύτερα στο παιδί για να έχουμε το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Ερευνήτρια: Ε, τη φετινή χρονιά έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής;

Δασκάλια ΣΤ: Εεε..., ναι. Έχω αντιμετωπίσει, δηλαδή αντιμετωπίζω, αυτή τη στιγμή, με το σύνολο της τάξης που αντιμετωπίζει πρόβλημα μαθησιακό, κυρίως, με ελλείψεις και κενά, που δεν αφορά συγκεκριμένα μαθήματα, αλλά το σύνολο.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Σε αυτή την περίπτωση τι κάνετε; Πώς προσπαθείτε να επιλύσετε το ζήτημα;

Δασκάλια ΣΤ: Εεε, προσπαθώ δουλεύοντας πολύ. Αφιερώνοντας πολύ χρόνο. Ψάχνω να βρω τρόπους, μεθόδους... Τι μπορεί να καλύψει τα κενά... Παραπάνω ασκήσεις στα παιδιά... Συζήτηση, κυρίως, με τους γονείς. Επίσης, συνάντηση (εννοεί με τους γονείς) για να υπάρξει συνεργασία στο σπίτι για να λυθεί το ίδιο πρόβλημα... Ψάχνω στο διαδίκτυο διάφορες μεθόδους διδακτικές... Διαβάζω ότι βιβλία μπορώ και έχω στη διάθεσή μου...

Ερευνήτρια: Να υποθέσω ότι το διδακτικό υλικό το προσαρμόζετε στις ανάγκες των μαθητών σας;

Δασκάλα ΣΤ: Εεε... Εννοείται. Ανάλογα... Σε αυτή την τάξη, σας λέω, οι μαθητές μου έχουν πολλά κενά... Γ' έχω συγκεκριμένα. Δεν ακολουθώ την ύλη της Γ'. Κοιτάζω λίγο την ύλη της Β' γιατί δεν μπορείς να προχωρήσεις την ύλη σου, εάν δεν έχουν αποκτήσει τα παιδιά βασικές γνώσεις. Δεν κάνεις πράγματα μόνο αυτά που σου λέει το σχολείο ή η διδακτική ύλη. Κοιτάς να κάνεις και κάποια πράγματα παραπάνω για να καλύψεις στα παιδιά τα κενά.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Έχετε μιλήσει ποτέ στο παρελθόν με κάποιον διευθυντή ή διευθύντρια, που είχατε, για θέματα διδακτικής;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα ΣΤ: Να σας πω την αλήθεια, όχι. Δεν είχα μιλήσει γιατί δε μου είχε δοθεί αυτή η δυνατότητα.

Ερευνήτρια: Από την πλευρά των διευθυντών; Δηλαδή δεν ήταν ανοικτοί σε θέματα συζήτησης που αφορούν ζητήματα διδακτικής;

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Ναι. Το μαθησιακό κομμάτι. Κυρίως ότι αφορά το... Ασχολούνται πιο πολύ με τα διοικητικά ζητήματα παρά με το τι γίνεται σε κάθε τάξη μέσα.

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Δε ρωτούσαν οι ίδιοι αν υπάρχει κάποιο πρόβλημα ή εσείς από μόνη σας βλέπατε ότι δεν υπάρχει χρόνος και δεν ρωτούσατε τους διευθυντές;

Δασκάλα ΣΤ: Εεε, και τα δύο. Έβλεπα ότι σε κάθε σχολείο πήγαινα και ο διευθυντής δε ρωτούσε για τη μαθησιακή πορεία των μαθητών ή για την τάξη, ε, κι εγώ η ίδια βλέποντας στο κάθε σχολείο τι συνέβαινε, αντίστοιχα, είχα κινηθεί στην ίδια κατεύθυνση. Οπότε δεν είχα μπει ποτέ στη διαδικασία να ρωτήσω κάποιον διευθυντή.

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα.

Δασκάλα ΣΤ: Μια φορά, εάν μπορώ να πω για φέτος...

Ερευνήτρια: Βεβαίως, μπορείτε να μου πείτε.

Δασκάλα ΣΤ: Ε, βλέπω ότι ο διευθυντής ενδιαφέρεται πάρα πολύ για την Α' τάξη, που είναι μια σημαντική τάξη και βλέπω ότι μπαίνει μέσα την ώρα του μαθήματος και κοιτάζει τις εργασίες των μαθητών. Οπότε μπορεί, στην πορεία, να απευθυνθώ και στον διευθυντή μου για να τον ρωτήσω κάτι.

Ερευνήτρια: Στη δικιά σας τάξη μπαίνει;

Δασκάλα ΣΤ: Δεν έχει μπει ακόμα. Η αλήθεια είναι ότι είμαι λίγο καιρό στο συγκεκριμένο σχολείο. Είμαι σχεδόν έναν μήνα. Ε, αλλά κάποια στιγμή στο μέλλον, ίσως, τον καλέσω ή του ζητήσω βοήθεια για κάποιο θέμα.

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Άρα, μέχρι τώρα δεν έχετε απευθυνθεί στο φετινό σας διευθυντή για θέματα διδακτικής.

Δασκάλα ΣΤ: Όχι, όχι. Δεν του έχω πει ακόμα.

Ερευνήτρια: Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι δεν το έχετε κάνει ακόμα;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα ΣΤ: Γιατί θέλω... Πιστεύω ότι πρώτα πρέπει να προσπαθήσω εγώ, στο βαθμό που μπορώ, να δω... Γιατί την τάξη την ξέρω καλύτερα εγώ από τον διευθυντή... Τα παιδιά το καθένα ξεχωριστά... Γιατί εγώ είμαι τις περισσότερες φορές μέσα. Δεν ξέρει ο εκάστοτε διευθυντής την, εεε, τάξη. Εεε... θα προσπαθήσω μόνη μου σε συνεργασία, πρώτα, με τους γονείς, κι αν δε δω κάποιο αποτέλεσμα ή δω ότι οι δυσκολίες παραμένουν, τότε θα του πω. Γιατί, εντάξει, ο διευθυντής είναι ένα άτομο το οποίο είναι πολύασχολο και νιώθω ότι δεν μπορώ εγώ να τον απασχολώ για αυτά τα ζητήματα.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι θα δείξει ενδιαφέρον για το πρόβλημά σας;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Πιστεύω ότι θα δείξει. Έστω και μικρό ενδιαφέρον, σίγουρα, θα δείξει. Με κάποια συμβουλή, γιατί είναι περισσότερα χρόνια στην εκπαίδευση από ότι εγώ. Σίγουρα, θα μου δώσει μια συμβουλή που θα μπορούσα να τη χρησιμοποιήσω.

Ερευνήτρια: Για ποια θέματα απευθύνεστε, κυρίως, στους διευθυντές που έχετε; Μου είπατε ότι για θέματα διδακτικής αποφεύγετε για τον άλφα βήτα λόγο. Είτε βλέπετε ότι δεν υπάρχει διάθεση από τους διευθυντές είτε βλέπετε ότι δεν υπάρχει χρόνος. Αν μιλήσετε για κάποιο πρόβλημα με έναν διευθυντή, τι είδους πρόβλημα θα είναι αυτό;

Δασκάλα ΣΤ: Όχι μόνο για φέτος; Μπορώ να μιλήσω και γενικά...

Ερευνήτρια: Βεβαίως, βεβαίως. Μέχρι τώρα τα χρόνια που δουλεύετε. Και τη φετινή χρονιά.

Δασκάλα ΣΤ: Οι συζητήσεις με τους διευθυντές είναι πολύ τυπικές, μπορώ να πω, το πλαίσιο. Αφορά μόνο τα καθήκοντά μου στο σχολείο, τη λειτουργία του σχολείου. Τι πρέπει να κάνω. Εάν έχω κάποια απορία, για παράδειγμα, στο ωράριο, στο πώς κλειδώνουμε τις πόρτες... Σε ζητήματα που αφορούν τη λειτουργία του σχολείου μέχρι εκεί. Αυτό ήταν, δηλαδή, η συζήτηση με τους διευθυντές. Σε ό,τι αφορά τη λειτουργία του σχολείου.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα ΣΤ: Ναι, εεε...

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο;

Δασκάλα ΣΤ: Έχω κάνει... Προσπαθώ, δηλαδή... Ένα μεταπτυχιακό πάνω στην εκπαίδευση, που, σίγουρα, ήταν πολύ σημαντικό αυτό για μένα. Και μετά, άτυπα, διαβάζοντας στο διαδίκτυο... Διαβάζω βιβλία... Δοκιμάζοντας μόνη μου κάποιες, ε, τεχνικές. Με αυτούς τους τρόπους. Μέσα από άλλους συναδέλφους, με συζητήσεις, που συζητάμε τα προβλήματά μας και μπορεί να πάρω καμιά καλή ιδέα και να την εφαρμόσω...

ΜΑ

Ερευνήτρια: Συμμετέχετε σε σεμινάρια, επιμορφώσεις, ημερίδες...;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Εεε, όσο μπορώ κι όσο μου το επιτρέπει ο χρόνος κι όλα αυτά, ναι, συμμετέχω. Σίγουρα, αυτές που διοργανώνουν οι Α/θμίες πάντα είμαι παρούσα.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Εννοείτε τις υποχρεωτικές επιμορφώσεις;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Τις υποχρεωτικές. Εεε... Κατά τα άλλα, κάτι άλλο πέρα από αυτό, λίγο δύσκολα, γιατί είναι, σας λέω, τα μέρη που έχω δουλέψει, που ήταν νησιά, δεν υπάρχουν τέτοιες δράσεις, όπως υπάρχουν στην ηπειρωτική Ελλάδα ή σε πόλεις μεγάλες, όπου γίνονται κι άλλες δράσεις.

Ερευνήτρια: Αυτό σημαίνει ότι η απόσταση και η μη διοργάνωση σεμιναρίων και επιμορφώσεων σε τέτοιου είδους μέρη είναι αρνητικός παράγοντας, που δε συμβάλλει στην επαγγελματική σας ανάπτυξη...

Δασκάλα ΣΤ: Ακριβώς.

Ερευνήτρια: Υπάρχει κάποιος άλλος αρνητικός παράγοντας, που, ε, αναστέλλει την προσπάθειά σας να ασχοληθείτε με θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Κυρίως είναι αυτό. Το γεγονός ότι δουλεύουμε αναπληρωτές χρόνια, που μας παίρνουν αργά και, σίγουρα, τους πρώτους μήνες θα κοιτάξεις, πέρα από το να προσαρμοστείς στο σχολείο και στο κλίμα του σχολείου, να... και... θέματα της καθημερινότητάς σου. Ας πούμε, πώς να τακτοποιηθείς στην περιοχή που είσαι... Οπότε κάποιος μήνες χάνονται έτσι και φτάνεις στα μέσα της χρονιάς όπου δύσκολα να ξεκινήσεις τότε κάτι. Και αυτό που σας είπα. Δηλαδή, οι αναπληρωτές δουλεύουν, κυρίως, σε

περιοχές όπου δε σου παρέχεται αυτή η δυνατότητα να κάνεις κάποιο σεμινάριο, κάποια επιμόρφωση πέρα από τα online προγράμματα, που αυτό θα ήθελα κάποια στιγμή να κάνω.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι το γεγονός ότι δουλεύετε ως αναπληρώτρια δασκάλα αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης; Δηλαδή αυτή η έλλειψη μονιμότητας στο επάγγελμα, θεωρείτε ότι, με τον άλφα βήτα τρόπο, δυσχεραίνει την προσπάθειά σας να γίνεται καλύτερη;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Εννοείται. Εννοείται γιατί αργούμε, καταρχήν, να προσληφθούμε ως αναπληρωτές και είμαστε με το μόνιμο άγχος πότε θα μας πάρουν κι εάν θα μας πάρουν, πού να θα μας πάρουν. Οπότε το γεγονός ότι, από τους εννιά μήνες που δουλεύει ένας μόνιμος δάσκαλος, εμείς δουλεύουμε τους εφτά, ε, σίγουρα παίζει ρόλο το άγχος ότι δεν είμαστε μόνιμοι και τώρα μπορώ να αφοσιωθώ καθαρά στο εκπαιδευτικό κομμάτι. Έχω να σκεφτώ κι όλα τα γύρω γύρω από αυτό. Αν θα μας πάρουν κι όλο αυτό που σας είπα, δηλαδή. Και το ότι είναι οι συνθήκες έτσι που είναι δύσκολες.

Ερευνήτρια: Υπάρχει κάποιος άλλος αρνητικός παράγοντας, που δε συμβάλει στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης; Που δυσχεραίνει αυτή σας τη προσπάθεια;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Μόνο αυτό. Δηλαδή, ότι είμαστε... Οι αναπληρωτές είμαστε κάθε χρόνο... αλλάζουμε σχολείο και δεν είμαστε στο συγκεκριμένο σχολείο να ξέρουμε τα παιδιά. Κάθε σχολείο και κάθε περιοχή είναι διαφορετικό, έχει διαφορετικές ανάγκες. Μέχρι να προσαρμοστώ εγώ στο συγκεκριμένο σχολείο και στις ανάγκες, παίρνει χρόνο. Αφοσιώνομαι, δηλαδή, εκεί και δεν μπορώ να εστιάσω στο εκπαιδευτικό κομμάτι. Εστιάζω στην προσωπική. Δε νιώθω μέρος του σχολείου και αυτό απαιτεί κάποιο χρόνο, οπότε μας φέρνει πίσω στο εκπαιδευτικό κομμάτι ως αναπληρωτές. Δηλαδή, αυτό.

Ερευνήτρια: Καταλαβαίνω. Υπάρχουν κάποιοι θετικοί παράγοντες που επιδρούν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής; Αναφερθήκατε σε αρνητικούς παράγοντες μέχρι τώρα. Υπάρχει κάποιος θετικός παράγοντας;

ΠΘΕ

Δασκάλα ΣΤ: Ε, σίγουρα είναι τα παιδιά που έχουμε στο σχολείο και συναντάμε κάθε μέρα. Βλέπεις τα παιδιά αυτά ότι περιμένουν από σένα πράγματα. Ειδικά, τα παιδιά που έχουν δυσκολίες. Εκεί είναι που νιώθεις την ανάγκη και πρέπει να αφοσιωθείς σε αυτά τα παιδιά. Εεε... κι είναι κι η αγάπη για το επάγγελμα αυτό που σε κάνει να θες να αναπτυχθείς, ε, στο κομμάτι αυτό. Αυτός είναι ο παράγοντας ο νούμερο ένα για μένα. Τα παιδιά που συναντάς κάθε μέρα στο σχολείο.

Ερευνήτρια: Υπήρχαν ποτέ άτομα στα σχολεία που έχετε εργαστεί – μιλάω για συναδέλφους- τα οποία επέδρασαν θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Σίγουρα. Όπως και αρνητικά. Υπήρχαν θετικά, γιατί είναι, αυτό που σας λέω, η άτυπη, δηλαδή, εκπαίδευση που μπορεί να γίνει μέσα από μία δράση που μπορεί να κάνει ένας συνάδελφος, να πάρεις μια ιδέα και στον τρόπο χειρισμού των μαθητών και στο μαθησιακό και διδακτικό κομμάτι. Κυρίως, οι δάσκαλοι οι οποίοι είναι... έχουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας από εμάς και τους βλέπουμε ως μέντορες μας και είναι και οι ίδιοι πολύ βασικό πρόθυμοι να μας βοηθήσουν. Γιατί, αντίστοιχα, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι από τους οποίους βλέπεις πράγματα, αλλά δεν είναι οι ίδιοι πρόθυμοι να στα μεταδώσουν, να στα μεταφέρουν.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Συνεργάζεστε για θέματα διδακτικής περισσότερο με αναπληρωτές ή με μόνιμους εκπαιδευτικούς;

ΚΣΔ

Δασκάλα ΣΤ: Να σας πω την αλήθεια, δεν παίζει ρόλο για μένα εάν είναι μόνιμος ή αναπληρωτής. Έχει, κυρίως, με τον άνθρωπο και τη διάθεσή του. Γιατί έχει τύχει να συνεργαστώ πολύ καλά και με μόνιμο εκπαιδευτικό, αλλά και με αναπληρωτή. Αντίστοιχα, είχα πολύ καλή συνεργασία και με μόνιμο και με αναπληρωτή. Άρα, δεν είναι για μένα εάν είναι μόνιμος ή αναπληρωτής, όσο η διάθεση του ανθρώπου ως προς εμένα.

Ερευνήτρια: Το ρώτησα αυτό επειδή πριν αναφερθήκατε στην εμπειρία των συναδέλφων που είναι μόνιμοι. Που έχουν περισσότερα, εννοώ, χρόνια στο επάγγελμα.

ΚΣΔ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι... Με τον αναπληρωτή μπορεί... έχει τύχει να συζητήσω, να μιλήσουμε για τους ίδιους προβληματισμούς, να ψάξουμε μαζί για κάποιο θέμα, οπότε και αυτό κάποιο είδος βοήθειας είναι. Μπορεί να μην είναι τόσο όσο από κάποιον άνθρωπο που έχει εμπειρία, αλλά ο αναπληρωτής μπορεί μία χρονιά, δύο, που έχει δουλέψει, να έχει συναντήσει κάτι που να σου ταιριάζει εσένα αυτό.

Ερευνήτρια: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε πιστεύετε ότι υπάρχουν άτομα που μέχρι τώρα σας έχουν βοηθήσει, θετικά επηρεάσει, έτσι ώστε να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας;

Δασκάλα ΣΤ: Η αλήθεια είναι ότι είμαι μόλις ένα μήνα στο σχολείο. Εεε... έχω καλά στοιχεία μέχρι τώρα να πω για τους συναδέλφους μου. Βλέπω πράγματα και βλέπω ότι είναι πρόθυμοι να σε βοηθήσουν. Η αλήθεια είναι ότι εγώ δεν έχω ζητήσει βοήθεια για κάτι ακόμα.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Βοήθεια σε τι επίπεδο;

Δασκάλα ΣΤ: Σε ένα πρόβλημα που αντιμετωπίζεις στην τάξη... Πώς να κάνω το μάθημα αυτό...

Ερευνήτρια: Άρα, σε επίπεδο συμβουλών, με λίγα λόγια.

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Βλέπω ότι είναι διαθέσιμοι για βοήθεια.. Δεν το έχω κάνει ακόμα. Ίσως για το λόγο ότι είμαι πολύ λίγο καιρό στο σχολείο και δεν έχω το θάρρος ακόμα να το κάνω.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

Δασκάλα ΣΤ: Μπορείτε να επαναλάβετε λίγο την ερώτηση;

Ερευνήτρια: Βεβαίως. Στα σχολεία που έχετε εργαστεί μέχρι πέρσι...

Δασκάλα ΣΤ: Ναι.

Ερευνήτρια: – γιατί θα μιλήσουμε σε λίγο για το φετινό-

Δασκάλα ΣΤ: Ωραία.

Ερευνήτρια: ... πιστεύετε ότι υπήρχε κλίμα προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών; Είχε καλλιεργηθεί ένα τέτοιου είδους κλίμα; Γίνονταν δράσεις επαγγελματικής ανάπτυξης;

Δασκάλα ΣΤ: Θα πω πως όχι. Ξεκάθαρα. Εεε, γιατί τα σχολεία, στα οποία έχω εργαστεί, αντιμετώπιζαν άλλου είδους θέματα και, επίσης, θεωρώ ότι οι εκπαιδευτικοί, ως επί το πλείστον, δε θα συζητήσουν τόσο πολύ για τα εκπαιδευτικά ζητήματα, όσο πιο πολύ για το τι συμβαίνει έξω, τι συμβαίνει με το ασφαλιστικό, εάν θα διοριστούν, το μισθό τους και, πλέον, οι εκπαιδευτικοί δεν ασχολούνται με το εκπαιδευτικό κομμάτι που θεωρώ ότι είναι πολύ βασικό και δεν υπάρχει στο σχολείο αυτό το κλίμα να κάτσουμε να συζητήσουμε γιατί έχω αυτό το πρόβλημα μέσα στην τάξη. Τι θα γίνει. Να το αναλύσουμε. Να βρούμε τρόπο επίλυσης του προβλήματος. Δεν έχω συναντήσει κάτι τέτοιο στα σχολεία να γίνεται συστηματικά

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Άρα, ούτε δράσεις...

Δασκάλα ΣΤ: Όχι, όχι. Πέρα από τα σεμινάρια που η κάθε Α/θμια διοργανώνει – όχι το σχολείο το ίδιο- αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών μόνο οι συζητήσεις με τον ένα δυο φίλο ή φίλη αναπληρωτή ή μόνιμο που θα βρεθούμε εκτός σχολείου. Αλλά σαν σχολείο δεν έχω δει...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Κάτι οργανωμένο...

Δασκάλα ΣΤ: Κάτι οργανωμένο, όχι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος πιστεύετε ότι δίνετε έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών του;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Στο φετινό σχολείο, ναι. Αν και πάλι θα πω το ίδιο. Είναι νωρίς ακόμα, αλλά από αυτό το λίγο που έχω δει, πιστεύω πως, ναι, είναι λίγο καλύτερα από τις άλλες χρονιές. Υπάρχει μεγαλύτερη επικοινωνία και με τον διευθυντή και με τους συναδέλφους. Δεν ξέρω εάν θα γίνει κάτι πιο επίσημο σε κάποιο πρόγραμμα, αλλά σίγουρα το κλίμα φαίνεται.

Ερευνήτρια: Υπάρχει κλίμα συνεργασίας και διαλόγου, όμως δεν έχει γίνει ακόμα κάποια δράση, εννοείτε. Κάποιο πρόγραμμα...

Δασκάλα ΣΤ: Ναι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Υπάρχει, όμως, η διάθεση να ασχοληθείτε με κάποια δράση;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι, γιατί το σχολείο, στο οποίο εργάζομαι, έχω δει στο παρελθόν ότι έχει κάνει κάποιες δράσεις και για τους εκπαιδευτικούς, αλλά και για τους μαθητές.

Ερευνήτρια: Όπως;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Για παράδειγμα, το σχολείο θεωρείται... Έχει μπει στο πρόγραμμα για τα ψηφιακά σχολεία. Θεωρείτε οικολογικό σχολείο... Είχαν διοργανώσει νομίζω, στο παρελθόν, ημερίδες για τους εκπαιδευτικούς... Δε θυμάμαι να πω τον τίτλο ακριβώς... Εεε, βλέπω ότι είναι ένα σχολείο που ενδιαφέρεται τόσο για τους εκπαιδευτικούς, όσο και για τους μαθητές και πιστεύω και ελπίζω ότι μπορώ να δω κάτι αντίστοιχο.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Στο σχολείο σας προωθείται η συζήτηση και η συνεργασία των συναδέλφων για ζητήματα διδακτικής;

ΚΣΔ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι, ναι. Από ό,τι έχω δει τώρα, βλέπω πως τους απασχολεί τους εκπαιδευτικούς το τι γίνεται στην τάξη... Αρκετά συχνά, στα κενά των εκπαιδευτικών, υπάρχουν συζητήσεις πάνω στο αντικείμενο, για τη διδακτική τους, για την τάξη τους. Τι προβλήματα έχουν. Τι μπορούν να κάνουν με τη συγκεκριμένη ενότητα. Βλέπω ότι υπάρχει τέτοιο κλίμα.

Ερευνήτρια: Άρα, έχει δημιουργηθεί θετικό κλίμα συνεργασίας και διαλόγου. Σε ποιους παράγοντες αποδίδετε τη δημιουργία ενός θετικού κλίματος στο σχολείο;

Δασκάλα ΣΤ: Είναι πολλοί παράγοντες. Σίγουρα, δεν είναι μόνο ένας. Είναι, σίγουρα, στον διευθυντή του σχολείου, στο τι κλίμα αυτός θα προωθήσει. Ε, σίγουρα, οι συνάδελφοι μεταξύ τους. Παίζει ρόλο, βέβαια, εάν είναι στο σχολείο αυτό χρόνια. Γιατί εάν σε ένα σχολείο πάνε αρκετοί νέοι, δεν ξέρουν τα παιδιά τις προηγούμενες χρονιές, δεν ξέρουν τι μαθησιακά προβλήματα έχει ο καθένας. Εεε, άρα παίζει ρόλο και ο διευθυντής και οι συνάδελφοι. Εννοείται και η διάθεση του κάθε συναδέλφου, του κάθε εκπαιδευτικού και το πόσα χρόνια είναι, θεωρώ, στο σχολείο, γιατί όσα περισσότερα χρόνια είναι, τόσο πιο πολύ δικό σου το νιώθεις και θες να δουλέψεις ακόμα περισσότερο και πιο πολύ να εμβαθύνεις.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι οι διευθυντές που είχατε, μέχρι και πέρσι, προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΣΔ

Δασκάλα ΣΤ: Όχι. Σε καμία περίπτωση. Όχι.

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες το αποδίδετε αυτό; Για ποιο λόγο δεν το έκαναν;

ΠΑΕ

Δασκάλα ΣΤ: Ο κάθε διευθυντής για τους δικούς του λόγους. Γιατί ήταν πελαγωμένος με τα διοικητικά... Να κάνει όλα αυτά που έχουν να κάνουν οι διευθυντές... Τις υποχρεώσεις του... Εεε, ο άλλος, γιατί, απλά, ήταν αδιάφορος για το μαθησιακό κομμάτι και, απλά, ήταν διευθυντής, απλά για να έχει τον τίτλο του διευθυντή... Υπάρχουν πάρα πολλοί τέτοιοι, δυστυχώς, στην εκπαίδευση. Για αυτούς τους λόγους, πιστεύω. Γιατί είτε δεν ενδιαφέρονταν είτε ήταν τόσο απασχολημένοι με τα διοικητικά, που δεν μπορούσαν να αφιερώσουν χρόνο και στο διοικητικό κομμάτι.

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής πιστεύετε ότι δίνει έμφαση στις καινοτομίες; Προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι, ναι, ναι. Σας είπα, είμαστε και στο πρόγραμμα «Ψηφιακό Σχολείο». Κάθε τάξη έχει το διαδραστικό της πίνακα. Θέλει συνέχεια το καλύτερο ή προσπαθεί ακόμα εάν έχεις μια ιδέα να σε ακούσει και ίσως να την προωθήσει την ιδέα αυτή που έχει ο κάθε εκπαιδευτικός... Και είναι θεωρώ διαλλακτικός.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Ασχολείται αυτό το σχολείο με καινοτόμα προγράμματα;

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Η Ε' και η ΣΤ' δουλεύουν πέρα από τον διαδραστικό... κάθε μαθητής έχει τον δικό του υπολογιστή και εργάζονται καθημερινά μέσω υπολογιστή, που το θεωρώ αυτό μια σημαντική καινοτομία.

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Στη δικιά σας περίπτωση, γιατί δε συμβαίνει αυτό;

Δασκάλα ΣΤ: Εεε, για το γεγονός... και για πρακτικούς λόγους, για το γεγονός ότι η τάξη μου (εννοεί την αίθουσα) είναι αρκετά μικρή, που δεν έχουμε τη δυνατότητα... Αλλά ήταν αρκετά ανοικτός ο διευθυντής στο να βάλουμε και στη δική μου αίθουσα διαδραστικό πίνακα, έστω, για να ξεκινήσω να κάνω κι εγώ το κάτι παραπάνω. Εεε... και πιστεύω σιγά σιγά... Είναι και στη θέληση του κάθε εκπαιδευτικού τι θέλει να κάνει μέσα στην τάξη. Εκείνο που θέλω εγώ να κάνω, πιστεύω ότι θα έχω τη στήριξη του διευθυντή πάνω σε αυτό το κομμάτι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε, στο παρελθόν, ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;

ΚΝΤ

Δασκάλα ΣΤ: Ε, την ενθάρρυναν, κυρίως, όχι, όμως, με πρακτικούς τρόπους και... Δηλαδή, ναι να κάνετε αυτό, να κάνετε εκείνο, στα λόγια, αλλά πρακτικά όχι τόσο.

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Εεε, και το γεγονός, δηλαδή, ότι εγώ πήγα σχολείο και είδα αυτό το κλίμα και ο διευθυντής μας λέει να χρησιμοποιείτε αυτό, γιατί... το διαδραστικό, γιατί είναι ήχος και εικόνα και είναι πολύ σημαντικά, εεε... το λέει και όντως είναι πρόθυμος και το δείχνει ο ίδιος μπαίνοντας στην τάξη... εεε... σίγουρα, ναι. Προωθεί παραπάνω τις νέες τεχνολογίες από ότι οι προηγούμενοι διευθυντές, που είχα στο παρελθόν.

ΚΝΤ

Ερευνήτρια: Εεε, μόνο σε επίπεδο ενθάρρυνσης γίνεται αυτό ή έχει προβεί και σε κάποια πρότυπη διδασκαλία;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Όχι. Δεν το έχω δει αυτό ακόμα. Παρόλα αυτά, όμως, ο υποδιευθυντής, αντίστοιχα, στο σχολείο, μας έχει προτείνει στις νέες κοπέλες να μας κάνει μια δειγματική διδασκαλία με διαδραστικό πίνακα, για αν δούμε πώς μπορούμε να τον χρησιμοποιήσουμε, να το επεκτείνουμε. Πιστεύω αυτό έχει γίνει σε συνεργασία με τον διευθυντή, όμως. Ε, έχουν συνεννοηθεί μεταξύ τους. Ο διευθυντής έχει συνεννοηθεί με τον υποδιευθυντή να αναλάβει το ρόλο αυτό, γιατί είναι και δάσκαλος ο υποδιευθυντής, οπότε μπορεί στην τάξη να μας κάνει αυτή τη δειγματική διδασκαλία. Ο υποδιευθυντής, δηλαδή. Όχι τόσο ο διευθυντής.

Ερευνήτρια: Ενημερωνόσασταν, στο παρελθόν, συχνά, από τους διευθυντές που είχατε, για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων και ημερίδων;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα ΣΤ: Ναι. Και φέτος και τα προηγούμενα χρόνια, είναι το σύστημα αυτό που στέλνουν στο προσωπικό μας mail ό,τι email έρχεται στο σχολείο. Επίσης, στο σχολείο, τα προηγούμενα χρόνια

εκτυπώνανε τα email που αφορούσαν τις ημερίδες και μπορούσαμε καθημερινά να δούμε τι προγράμματα υπήρχαν ή τι μπορούσαμε να κάνουμε.

Ερευνήτρια: Άρα, και τα προηγούμενα σχολεία και το φετινό εκτυπώνουν τις προσκλήσεις, αλλά τις προωθεί και στο μέλι σας τις ενημερώσεις.

Δασκάλα ΣΤ: Ναι.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι αυτός ο τρόπος σας διευκολύνει; Δείχνει ενδιαφέρον από την πλευρά των διευθυντών για την προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης;

Δασκάλα ΣΤ: Και ενδιαφέρον, αλλά θεωρώ ότι τους είναι... (ψάχνει τη λέξη)

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Χρηστικό;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα ΣΤ: Χρηστικό για τους ίδιους. Θεωρώ ότι πρέπει οι διευθυντές να ενημερώνουν. Δηλαδή, πιστεύω ότι είναι στις υποχρεώσεις τους να το κάνουν. Δηλαδή, δεν το κάνουν, πιστεύω, μόνο από ενδιαφέρον. Το κάνουν και επειδή είναι υποχρέωσή τους να ενημερώνουν.

Ερευνήτρια: Τι από τα δύο θεωρείτε ότι υπερισχύει στις περισσότερες περιπτώσεις των διευθυντών;

Δασκάλα ΣΤ: Η υποχρέωση. Η υποχρέωση στις περισσότερες περιπτώσεις.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Και στην περίπτωση του φετινού διευθυντή;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα ΣΤ: Πιστεύω ότι πρώτα είναι η υποχρέωση. Σίγουρα. Και μετά το ενδιαφέρον. Αλλά πιστεύω ότι πρώτα είναι η υποχρέωση, ναι.

Ερευνήτρια: Έχει τύχει, τον ένα μήνα που είστε στο φετινό σχολείο, να εκδηλώσετε επιθυμία να συμμετέχετε σε κάποια επιμορφωτική δράση είτε είναι κάποιο συνέδριο είτε είναι κάποια επιμόρφωση, ημερίδα, οτιδήποτε, σε εργάσιμες ή μη ώρες, και ο διευθυντής να έχει με κάποιον τρόπο διευκολύνει τη συμμετοχή σας;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα ΣΤ: Δυστυχώς, ακόμα, δεν έχω εκφράσει τη θέλησή μου να συμμετάσχω σε κάποιο σεμινάριο ή επιμόρφωση, αλλά θέλω να πιστεύω ότι θα υπάρξει κατανόηση στο κομμάτι αυτό.

Ερευνήτρια: Θα τον ενδιέφερε, με λίγα λόγια, να συμμετέχετε σε ένα τέτοιο συνέδριο ή ημερίδα;

Δασκάλα ΣΤ: Πιστεύω πως, ναι, θα τον ενδιέφερε και θα με διευκόλυνε στο κομμάτι αυτό με κανονική άδεια ή με κάποια ολιγόωρη άδεια, έστω.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα ΣΤ: Όχι, όχι. Ήταν καθαρά η συμβολή τους σε επίπεδο, εεε, στα διοικητικά στο σχολείο. Δεν υπήρχε κάτι στο εκπαιδευτικό κομμάτι.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής χρησιμοποιεί κάποια συγκεκριμένη μέθοδο, η οποία προωθεί την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

ΜΔ

Δασκάλα ΣΤ: Κυρίως, εεε, ο διάλογος που υπάρχει μεταξύ μας. Εεε, όπου μας λέει ότι καλό είναι να κάνετε, όπως είπα, με τους διαδραστικούς... Καλό είναι αν κάνετε, για παράδειγμα, ένα μεταπτυχιακό – γιατί έχει πάρει κι ο ίδιος και είναι παράδειγμα προς μίμηση. Εεε, κυρίως, αυτό που έχω δει μέχρι τώρα, μέσα από τη συζήτηση, την κουβέντα και την προτροπή να συμμετέχουμε σε διάφορα σεμινάρια, είτε αυτά που μας στέλνει μέσω email είτε και γενικά να το πει απλά ως κουβέντα. Να κάνετε αυτό, να κάνετε εκείνο, το άλλο, ή το διαδραστικό ή να διαβάζετε, να ψάχνετε, να ενδιαφέρεστε για το μάθημα, για το παιδί, να είσαι από πάνω του...

Ερευνήτρια: Γιατί πιστεύετε ότι όλοι οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα ή τουλάχιστον στην πλειοψηφία τους, δεν ενδιαφέρονταν τόσο πολύ για την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα ΣΤ: Γιατί κάποιοι διευθυντές ήταν στο σχολείο, στο οποίο ήταν διευθυντές, λίγα χρόνια και μπορεί να μην τους ενδιέφερε τόσο το κομμάτι το μαθησιακό. Επειδή ο διευθυντής μου φέτος είναι από το συγκεκριμένο τόπο, είναι στο σχολείο αυτό χρόνια, και παίζει ρόλο. Δεν είναι ένα δύο χρόνια στο σχολείο. Έχει μάθει, δηλαδή, να λειτουργεί στα διοικητικά, οπότε έχει τώρα περισσότερο χρόνο να αποσιωθεί και στο μαθησιακό κομμάτι. Ενώ οι υπόλοιποι διευθυντές είδα ότι αφιέρωναν τον περισσότερο χρόνο τους στα διοικητικά τους ζητήματα και δεν τους έμενε χρόνος για κάτι παραπάνω, γιατί, πλέον, νομίζω οι απαιτήσεις για τους διευθυντές στα διοικητικά είναι αρκετά υψηλές και δεν τους μένει χρόνος. Ενώ ο φετινός, επειδή είναι χρόνια διευθυντής και χρόνια στο συγκεκριμένο σχολείο, τα έχει οργανώσει έτσι ώστε του μένει χρόνος να ασχοληθεί με το μαθησιακό κομμάτι.

Ερευνήτρια: Θα προτείνατε κάποια μέθοδο σε κάποιον διευθυντή ή διευθύντρια, που θα έχετε στο μέλλον, να χρησιμοποιήσει έτσι ώστε να βελτιώσει εσάς σε θέματα διδακτικής; Να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

Δασκάλα ΣΤ: Να προτείνω εγώ στον ίδιο τον διευθυντή να κάνει;

Ερευνήτρια: Αν θα προτείνατε κάτι, ναι.

Δασκάλα ΣΤ: Τι θα μπορούσε να κάνει δηλαδή ο διευθυντής ...

Ερευνήτρια: Τι θα μπορούσε να κάνει για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής.

Δασκάλα ΣΤ: ... (σκέφτεται)...

Ερευνήτρια: Το έχετε σκεφτεί ποτέ;

Δασκάλα ΣΤ: Πολλά έχω σκεφτεί που θα έπρεπε να ήταν οι διευθυντές...

Ερευνήτρια: Τι θα σας άρεσε να κάνει ο διευθυντής για να σας βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα ΣΤ: Να ήταν λίγο πιο προσιτός ο κάθε διευθυντής και να αφιέρωνε, έστω κάποια λεπτά την εβδομάδα, όχι καθημερινά, και να ερχόταν ο ίδιος να σου δώσει το θάρρος να... να πάρεις, δηλαδή, εσύ ως αναπληρωτής το θάρρος να του πεις κάτι. Για παράδειγμα, να σου πει «Έχεις κάποιο πρόβλημα; Θέλεις να συζητήσουμε κάτι;». Δηλαδή, να είναι πιο προσιτός και να αφιερώνει λίγα λεπτά, μια δυο φορές το μήνα, σε κάθε εκπαιδευτικό στο σχολείο του καθαρά για το εκπαιδευτικό κομμάτι. Να είναι, δηλαδή... Να είναι πιο... Να μην κάνει, δηλαδή, κάθε δάσκαλος και ειδικά ο αναπληρωτής, που είναι και νέος, το πρώτο βήμα προς τον διευθυντή, αλλά να κάνει ο διευθυντής το βήμα προς τον αναπληρωτή ή τον οποιοδήποτε εκπαιδευτικό στο σχολείο.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Αν υποθέσουμε ότι γίνεται αυτό το βήμα, τι θα θέλατε από ένα διευθυντή να κάνει για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Θα ήθελα να μου προτείνει κάποιες πρακτικές μεθόδους, από την εμπειρία του, κυρίως, για την επίλυση του κάθε προβλήματος.

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο θεωρητικό;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα ΣΤ: Αρχικά, σε θεωρητικό. Θα ήθελα να το εφαρμόσω και, γιατί όχι να έβλεπα και τον ίδιο να έμπαινε κάποια λεπτά στην τάξη μου, εεε, κάνοντας κάποιο μάθημα ή κάνοντας κάτι το οποίο έχουμε συζητήσει. Σαν μια πρότυπη διδασκαλία, ίσως... ή ακόμα και ο τρόπος που θα μιλούσε στα παιδιά, πώς θα εξηγούσε κάτι, τι μεθόδους θα χρησιμοποιούσε. Αλλά, έστω και μια συμβουλή σε καθαρά λεκτικό επίπεδο θα ήταν σημαντική, γιατί δεν το κάνουν πολλοί. Ας μη, δηλαδή, έκανε τη διδασκαλία την

υποδειγματική. Ας μου έλεγε για δοκίμασε αυτό ή κάνε αυτό ή κάνε το άλλο. Αφού, πρώτα, με είχε προσεγγίσει εκείνος.

7^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 14: 55 – 15:36 (41 λεπτά)

Ημερομηνία: 06/12/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας Η

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει τη συνέντευξη: Δασκάλα Η

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Η

Η Δασκάλα Η εργάζεται για έκτη χρονιά ως αναπληρώτρια δασκάλα. Έχει εργαστεί σε διάφορους νομούς, κυρίως, της Πελοποννήσου και δουλεύει για δεύτερη χρονιά στο ίδιο σχολείο του Ν. Κορινθίας. Έχει εργαστεί σε τάξη υποδοχής, κάνοντας μάθημα σε αλλοδαπούς μαθητές και στο ολόημερο πρόγραμμα. Εκτός από μία χρονιά, τα υπόλοιπα σχολικά έτη έχει εργαστεί σε πολυθέσια σχολεία.

Η Δασκάλα Η ήταν πολύ αγχωμένη. Είχε αμυντική στάση σώματος και συχνά σταύρωνε τα χέρια της. Μίλησε με ειλικρίνεια και λεπτομέρειες. Όταν δεν καταλάβαινε κάποια ερώτηση, ζητούσε επεξηγήσεις και έπαιρνε απορημένο και προβληματισμένο ύφος.

Ερευνήτρια: Θα θέλατε να μου πείτε πόσα χρόνια εργάζεστε ως αναπληρώτρια εκπαιδευτικός;

Δασκάλα Η: Πέντε χρόνια.

Ερευνήτρια: Η πέμπτη χρονιά...

Δασκάλα Η: Είναι η έκτη χρονιά. Πέντε χρόνια συμπληρωμένα.

Ερευνήτρια: Α! Μάλιστα! Δουλεύετε στον Ν. Κορινθίας και τις πέντε χρονιές ή έχετε πάει και σε άλλες περιοχές;

Δασκάλα Η: Δούλεψα μια χρονιά και τώρα διανύουμε τη δεύτερη χρονιά.

Ερευνήτρια: Συνήθως σε τι περιοχές εργάζεστε; Σε ποιους νομούς;

Δασκάλα Η: Συνήθως στην Πελοπόννησο. Μια χρονιά στον Πειραιά και τις άλλες στην Πελοπόννησο. Στην Αχαΐα, στην Καλαμάτα κάτω στη Μεσσηνία και στην Κορινθία.

Ερευνήτρια: Σε σχολεία τα οποία είναι πολυθέσια ή ολιγοθέσια;

Δασκάλα Η: Εεε, σε πολυθέσια, κυρίως. Μια χρονιά μόνο σε ολιγοθέσιο, στην Αχαΐα.

Ερευνήτρια: Έχετε ποτέ αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα όσον αφορά τη διδακτική των μαθημάτων που διδάσκετε;

Δασκάλα Η: Κάποιο πρόβλημα... *(σκέφτεται, δείχνει προβληματισμένη σαν να μην κατάλαβε την ερώτηση)*...

Ερευνήτρια: Θα μπορούσε αυτό το πρόβλημα να αφορά την υλοποίηση των επίσημων στόχων... Εεε... τη διαχείριση της ύλης... ή των εποπτικών μέσων... Εεε... θα μπορούσε να αφορά τη διδασκαλία μαθητών οι οποίοι έχουν κάποιο πρόβλημα συμπεριφοράς ή μαθησιακών δυσκολιών...

Δασκάλα Η: Είχα...

Ερευνήτρια: Οτιδήποτε θεωρείτε εσείς πρόβλημα στη διδασκαλία σας...

ΔΔ

Δασκάλα Η: Ναι... Αρκετές φορές. Και αυτό που είπατε τώρα με τα παιδάκια που είχαν κάποια δυσκολία... Είχα ένα παιδάκι με αυτισμό στην Αχαΐα, στο διθέσιο και πήγα στην τάξη και δεν ήξερα καν ότι το παιδάκι είχε πρόβλημα! Απλά, κάνοντας μάθημα – ήταν ένα αγοράκι στη ΣΤ’ – ανακάλυψα ότι έχει λίγο χαμηλό επίπεδο... Δεν καταλάβαινε... Και μετά, σιγά σιγά, μίλησα με την άλλη κοπέλα που ήταν προϊσταμένη –γιατί ήμασταν σε διθέσιο- εεε. και μου είπε ότι το παιδάκι έχει κάποιο πρόβλημα, κτλ. **Κι άλλη μια χρονιά, όταν ήμουν στον Πειραιά, είχα ένα πρωτάκι αγοράκι, το οποίο είχε πολύ πρόβλημα με τα γράμματα. Πρέπει να είχε μια μορφή δυσλεξίας,** από ό,τι εγώ – δεν είμαι ειδικός βέβαια- αλλά από ό,τι εγώ κατάλαβα. Έψαξα, μετά, εεε, και τότε κανείς... Ούτε... δεν ήξερα πού να απευθυνθώ... κάποιον να ρωτήσω, να πάρω μια άλλη γνώμη για αυτό το παιδάκι... Γιατί είχε συζητηθεί κάτι μήπως πήγαινε σε ειδικό...

ΔΔ

Ερευνήτρια: Σε ειδικό σχολείο, εννοείτε...

Δασκάλα Η: Ναι, σε Ειδικό Δημοτικό...

Ερευνήτρια: Μου είπατε, για την πρώτη περίπτωση, ότι η προϊσταμένη του διαθέσιου δημοτικού, δε σας ενημέρωσε για τη συγκεκριμένη περίπτωση του μαθητή. Η κοπέλα αυτή εργαζόταν κι άλλα χρόνια στο συγκεκριμένο σχολείο ή ήταν η πρώτη χρονιά και δε γνώριζε;

Δασκάλα Η: Άλλη μια χρονιά δούλενε εκεί.

Ερευνήτρια: Οπότε ήξερε για το συγκεκριμένο παιδί και δε σας ενημέρωσε...

Δασκάλα Η: Ναι, καθόλου.

Ερευνήτρια: Το ανακαλύψατε μόνη σας... Μάλιστα...

Δασκάλα Η: Της είπα: «Έχει δυσκολία αυτό το παιδάκι» και μου είπε: « Αχ! Ναι, έχει πρόβλημα».

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση της απέναντι στο πρόβλημά σας;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Η: Εεε... Ότι το ξέχασε; **Μάλλον αδιαφόρησε. Έτσι το κατάλαβα εγώ. Δεν ασχολήθηκε.**

Ερευνήτρια: Ενώ στη δεύτερη περίπτωση που μου είπατε – εάν δεν κάνω λάθος - στον Πειραιά ένα παιδάκι...;

Δασκάλα Η: Ναι, ναι, ναι...

Ερευνήτρια: Εκεί είχατε ενημερωθεί από την αρχή για τη συγκεκριμένη περίπτωση;

ΣΑΣΔ

Δασκάλα Η: **Όχι, αλλά εκεί δε με ενόχλησε τόσο πολύ, γιατί ήταν Α' Δημοτικού, οπότε ίσως να μην ήταν καλό να μπει ταμπέλα στο παιδάκι... Είπαν: «Ας τη δασκάλα να μπει, να δει και να μας πει τη γνώμη της». Ίσως αυτό...**

Ερευνήτρια: Οπότε τα συγκεκριμένα δυο προβλήματα που έχετε αντιμετωπίσει μέχρι τώρα σε θέματα διδακτικής και αφορούν μαθητές με μαθησιακές δυσκολίες, επιλύθηκαν με δική σας πρωτοβουλία και προσπάθεια.

Δασκάλα Η: Ναι, έβαξα κάποια πράγματα μόνη μου, όσο μπορούσα. Και, γενικά, και στο παιδάκι στο ολιγοθέσιο -το παιδάκι που ήταν στη ΣΤ'- του έκανα ξεχωριστά μαθήματα. Δεν μπορούσε να παρακολουθήσει με τίποτα τα μαθήματα της ΣΤ'. Του έβαζα άλλες ασκήσεις, κυρίως, στη Γλώσσα και στα Μαθηματικά. Και μου το είπε και η μητέρα του αυτό. Ήρθε και μου είπε: «Το παιδί μου δε θα πάει Γυμνάσιο. Με ενδιαφέρει μόνο να μάθει να γράφει και να διαβάζει και να μην το κοροϊδεύουν. Να μάθει

τα βασικά Μαθηματικά: προσθέσεις και αφαιρέσεις.». Και σε αυτά κι εγώ επικεντρώθηκα. «Και στα άλλα μαθήματα», μου είπε, «και να μην τα ξέρει... Ό,τι μπορεί και ό,τι μάθει.»

Ερευνήτρια: Οπότε είχατε συνεργασία και με τους γονείς...

Δασκάλα Η: Ναι, ήταν πολύ καλοί. Δε μου δημιούργησε προβλήματα, ευτυχώς.

Ερευνήτρια: Εκτός από δυσκολίες, που αφορούν τη διδακτική προσέγγιση μαθητών με μαθησιακές δυσκολίες, έχετε αντιμετωπίσει κάποια άλλη δυσκολία σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Η: Δυσκολία, εεε... Γενικά... Φέτος, έχει τύχει να είμαι σε τάξη που είχα διαδραστικό πίνακα, έχω ίντερνετ, έχω υπολογιστή... Είναι η μόνη χρονιά. Στις υπόλοιπες χρονιές, δεν είχα καμία χρονιά κάτι τέτοιο. Ποτέ. Εεε... Ούτε υπολογιστή. Δηλαδή, στο ολιγοθέσιο τους έλεγα να πάμε στο γραφείο να τους δείξω κάποια πράγματα, που ήθελα, που είχα. Αλλά μετά έρχονταν οι άλλες κοπέλες, η νηπιαγωγός κι η άλλη κοπέλα που ήταν η προϊσταμένη μου.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Οπότε θεωρείτε ότι η έλλειψη εποπτικών μέσων δυσχεραίνει την προσπάθειά σας να προσεγγίσετε ένα μάθημα με τον καλύτερο δυνατό τρόπο;

Δασκάλα Η: Ναι, ναι. Θα μπορούσα να κάνω πιο πολλά πράγματα, εάν είχα εποπτικά μέσα.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά αντιμετωπίζετε κάποιο πρόβλημα όσον αφορά θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι. Ούτε κάποιο παιδάκι έχει δυσκολία... Εντάξει, κάποια παιδιά δυσκολεύονται πιο πολύ, αλλά όχι κάποιο πρόβλημα σοβαρό. Απλά, λίγο τεμπελιάζουν, λίγο... Είναι κι η κλίση που έχει ο καθένας, το κάθε παιδάκι... Άλλος δυσκολεύεται στα μαθηματικά, άλλος στη Γλώσσα...

Ερευνήτρια: Εκτός από θέματα μαθησιακών δυσκολιών, έχετε κάποιο άλλο πρόβλημα ως προς τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων που διδάσκετε;

ΔΔ

Δασκάλα Η: Έχω, αλλά συμβουλευομαι τα βιβλία του δασκάλου, πολλές φορές, και βλέπω περίπου τι ζητάει, οπότε βοηθάει αυτό. Στη Γεωγραφία, στα Θρησκευτικά... κοιτάζω από εκεί τους στόχους. Μου τα έχει δώσει το σχολείο. Ο διευθυντής. Δεν μπορώ να πω. Και με βοηθάει αυτό. Λίγο να καταλάβω... πού να κατευθυνθώ. Σε τι να δώσω βάση. Με βοηθάει.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Εάν δεν κάνω λάθος, έχετε ΣΤ' Δημοτικού...

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: Είχατε πάλι ΣΤ' Δημοτικού;

Δασκάλα Η: Όχι, πρώτη χρονιά. Οπότε το ψάχνω...

Ερευνήτρια: Ψάχνετε στο βιβλίο του δασκάλου... Μάλιστα. Είχατε ποτέ μιλήσει με κάποιον διευθυντή ή διευθύντρια που είχατε ή προϊστάμενο/προϊσταμένη για θέματα που αφορούν τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων; Μου είπατε ότι είχατε κάποια προβλήματα σε θέματα διδακτικής. Είχατε ποτέ μιλήσει για να ζητήσετε βοήθεια ή συμβουλή από κάποιον διευθυντή ή προϊστάμενο;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Η: Από διευθυντή όχι τόσο πολύ. Από συναδέλφους κυρίως. Γιατί, δεν ξέρω, λίγο φοβόμουν τον διευθυντή. Πώς θα το πάρει... Ντρεπόμουν λίγο. Δεν είχα τόσο θάρρος, γενικά. Ενώ με τους συναδέλφους μιλούσα πιο πολύ. Ζητούσα τη γνώμη τους.

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες το αποδίδετε αυτό; Δηλαδή ότι εσείς δεν μπορούσατε με ευκολία ή ντρεπόσασταν να προσεγγίσετε το διευθυντή ή τη διευθύντρια έχει να κάνει με εσάς, τον χαρακτήρα σας ή με τη στάση του διευθυντή απέναντι σε τέτοιου είδους θέματα;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Η: Ίσως λίγο το ένα και λίγο το άλλο. Και ο χαρακτήρας μου και η στάση... ή λίγο... η απόσταση (εννοεί του διευθυντή). Και τα δύο πιστεύω.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι ο διευθυντής ή η διευθύντρια των συγκεκριμένων σχολείων ήταν αποστασιοποιημένος από θέματα διδακτικής; Από συζητήσεις τέτοιου είδους;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Η: Δε μου έχει τύχει να ακούσω να συζητάνε κάτι τέτοιο... Κάποιος δάσκαλος... Και λέω μην πάω και του πω κάτι και βρω τον μεπλά μου από εκεί που όλα είναι καλά. Με έναν συνάδελφο μιλάς πιο ανοικτά. Κακά τα ψέματα. Δηλαδή, είναι η θέση του τέτοια, ίσως. Όχι ο χαρακτήρας του διευθυντή..

Ερευνήτρια: Φέτος μου είπατε ότι δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα σε επίπεδο διδακτικής.

Δασκάλα Η: Όχι.

Ερευνήτρια: Αυτό σημαίνει, να φανταστώ, ότι με τον διευθυντή ή τη διευθύντριά σας δεν έχετε συζητήσει ποτέ για ζητήματα διδακτικής...

Δασκάλα Η: Όχι, δεν έχω συζητήσει φέτος.

Ερευνήτρια: Αυτό πού το αποδίδετε; Στο γεγονός ότι δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα μέχρι τώρα ή σε κάποιον άλλο παράγοντα;

Δασκάλα Η: Δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα σοβαρό...

ΛΕΕΔ

Ερευνήτρια: Άρα, γι' αυτό δεν έχετε συζητήσει για ζητήματα διδακτικής.

Δασκάλα Η: Ναι. Μόνο κάποια παιδάκια που σας είπα ότι δε διαβάζουν τόσο πολύ, αλλά αυτό το αποδίδω στο ότι δεν κάθονται να διαβάσουν. Λίγο αδιαφορούν... Λίγο τεμπελιάζουν... Είναι και οι γονείς λίγο χαλαροί... Ούτε έρχονται να ρωτήσουν... Έκανα συνάντηση (εννοεί γονέων) και οι μισοί ήρθαν. Οι άλλοι μισοί δεν ήρθαν. Οπότε είναι λίγο αδιάφοροι, από ό,τι έχω δει... Έτσι, το καταλαβαίνω εγώ. Αυτή η συμπεριφορά από τους γονείς... Και των παιδιών...

Ερευνήτρια: Οπότε γενικά τα χρόνια που εργάζεστε δε συζητάτε με τους διευθυντές για θέματα διδακτικής. Για ποια θέματα συνηθίζετε να απευθύνεστε στον διευθυντή; Δηλαδή, για ποια πράγματα μιλάτε με έναν διευθυντή;

Δασκάλα Η: Αν γίνει κάτι σοβαρό... Εάν μαλώσουν δυο παιδάκια πολύ... Τότε μπορεί να πάω να το συζητήσουμε. Να πω ότι έγινε αυτό. Ή στο διάλειμμα όταν έχω εφημερία, μπορεί να πάμε μαζί στον διευθυντή να πούνε τι έγινε, εάν δεν μπορώ να τα βγάλω πέρα, εάν τους έχω κάνει παρατήρηση πολλές φορές και αναγκαστώ να το κάνω αυτό. Και για να μου τη γνώμη του. Γιατί τον βλέπουν πιο ψηλά τα παιδάκια. Τον διευθυντή του σχολείου τον φοβούνται πιο πολύ από ότι εμένα.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Η: Γενικά... Φέτος, ναι. Άλλες χρονιές όχι τόσο πολύ. Γιατί είναι η τάξη πιο απαιτητική. Μπαίνω στο ίντερνετ, ψάχνω πράγματα ή διαβάζω κάποια βιβλία. Στη Γεωγραφία έχω έναν άτλαντα και ψάχνω εκεί μέσα πράγματα. Τους βάζω να κοιτάνε από εκεί και να αντιγράφουν χάρτες... Σε διάφορα τέτοια πράγματα... Ψάχνω... Ενώ παλιά που είχα μικρές τάξεις, όχι τόσο πολύ.

Ερευνήτρια: Αναφέρεστε στο προσωπικό διάβασμα...

ΜΑ

Δασκάλα Η: Ναι...

Ερευνήτρια: Συμμετέχετε σε συνέδρια, επιμορφώσεις, σεμινάρια, ημερίδες...;

ΜΑ

Δασκάλα Η: Ναι, αμέ.

Ερευνήτρια: Και προαιρετικά;

Δασκάλα Η: Εάν με ενδιαφέρει το θέμα. Όχι πάντα.

Ερευνήτρια: Τι είδους θέματα σας ενδιαφέρουν όσον αφορά τη διδακτική;

MA

Δασκάλα Η: Είχαμε πάει πριν μερικές μέρες, εεε, σε ένα σεμινάριο που έλεγαν για την Ευέλικτη Ζώνη... Εεε... Για κάποια... Ήταν κάποιοι δάσκαλοι από όλη την Κορινθία και μιλούσαν για το πώς κάνουν το μάθημα. Έδειχναν κάποια πλάνα, κάποια σχέδια (εννοεί μαθήματος)... Αυτό...

Ερευνήτρια: Ωραία. Σας βοήθησαν;

Δασκάλα Η: Ναι, πολύ. Πήρα ιδέες. Μ' άρεσε.

Ερευνήτρια: Πολύ ωραία. Έχετε κάνει κάποιο δεύτερο πτυχίο, μεταπτυχιακό;

Δασκάλα Η: Όχι, όχι.

Ερευνήτρια: Υπήρχαν κάποιοι παράγοντες που είχαν συμβάλει αρνητικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε επίπεδο διδακτικής;

ΠΑΕ

ΔΔ

Δασκάλα Η: Εεε, ένιωθα ότι δεν το είχα τόσο πολύ ανάγκη. Και στην Α' δυσκολευόμουν πάρα πολύ, γιατί δεν ήξερα τι πρέπει να κάνω για να μάθουν τα παιδιά. Τότε συμβουλευόμουν πολύ και βιβλία και το ίντερνετ... Και, γενικά, ρωτούσα συναδέλφους. Ήταν και μια άλλη κοπέλα στην Α' και συνεργαζόμασταν πολύ με εκείνη... Εεε, αλλά όταν είχα Β', δεν το είχα τόσο πολύ ανάγκη. Ένιωθα ότι δε χρειάζεται να το ψάξω τόσο πολύ. Δεν ξέρω...

ΠΑΕ

MA

Ερευνήτρια: Όσον αφορά το προσωπικό διάβασμα...

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: Υπάρχουν κάποιοι παράγοντες που έχουν ασκήσει αρνητική επιρροή στη συμμετοχή σας σε επιμορφωτικές δραστηριότητες;

ΠΑΕ

Δασκάλα Η: Εεε, αυτό είχε τύχει πέρσι, για παράδειγμα, που είχα ολοήμερο και σε κάποια σεμινάρια δεν μπορούσα να πάω, γιατί είχα το ολοήμερο. Ένα το οποίο το ήθελα πολύ, είχα ανταλλάξει με τον δάσκαλο ώρα. Είχα πάει εγώ ο πρωί στην Γ' κι είχε πάει αυτός το απόγευμα στο ολοήμερο. Έτσι, μπόρεσα και πήγα. Ή και το άλλο είναι... ένας παράγοντας που με έκανε να μη πάω ήταν ότι έμενα σε χωριό και δεν μπορούσα να πάω έτσι εύκολα. Να πω εντάξει θα πάω το απόγευμα. Έπρεπε να βρω μεταφορικό μέσο... Να πάω με το λεωφορείο... Να δω τι ώρα έχει... Τι ώρα είναι το σεμινάριο... Τι ώρα θα γυρίσουμε... Κι

έτσι το άφηνα. Λέω πού να πάω; Έμενα στην Πύλο κι έπρεπε να πάω στην Καλαμάτα... 50 τόσα χιλιόμετρα.... Πού να πάω; Δε γινόταν...

Ερευνήτρια: Άρα, οι αρνητικοί παράγοντες που εντοπίζετε μέχρι τώρα είναι ο χρόνος και, επίσης, το γεγονός ότι αρκετές χρονιές αναγκάζεστε να μένετε σε χωριά... Αυτό σημαίνει ότι είναι μακριά από την πόλη που γίνονται οι επιμορφώσεις, οπότε δεν μπορείτε να πάτε, γιατί πρέπει να βρείτε μεταφορικό μέσο.

Δασκάλα Η: Έχει τύχει να πάω μόνο με συναδέλφους. Θέλανε όλοι να πάμε και πήγαμε. Αυτοί που είχαν αυτοκίνητο. Αλλιώς πώς;

ΠΘΕ

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Να υποθέσω ότι αυτό σχετίζεται και με οικονομικούς παράγοντες;

Δασκάλα Η: Ε, όλα μέσα είναι! (χαμογελάει). Και αυτό. Ήθελα 5 ευρώ να πάω και 5 να γυρίσω... 10... Οπότε το ξανασκεφτείσαι...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Είναι πιο εύκολο να πάτε στην περίπτωση που πάτε με άλλους συναδέλφους.

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: Η μη μονιμότητα στο επάγγελμα θεωρείτε ότι σας έχει κρατήσει πίσω στο να κάνετε κάτι περαιτέρω έτσι ώστε να βελτιώσετε τη διδακτική σας;

ΠΑΕ

Δασκάλα Η: Ναι. Γενικά, πιστεύω πως αν ήμασταν... εάν οι αναπληρωτές ήταν κάπου σταθερά, θα απέδιδαν καλύτερα στη δουλειά τους. Γιατί δε θα χρειαζόταν ούτε να προσαρμοστούν, ούτε να πάνε σε μια μέρα σε ένα καινούριο μέρος, να βρουν σπίτι, να μένουν σε ξενοδοχεία, να δουν πώς θα πηγαίνουν στο σχολείο, εάν θα μείνουν στο χωριό που είναι το σχολείο, εάν θα μείνουν στο διπλανό χωριό, εάν θα μείνουν στην πόλη... Είναι, δηλαδή... Στην αρχή, δεν μπορείς να αποδώσεις καλά στην τάξη. Έχεις άλλα άγχη. Βασικά, βιοποριστικά. Δε γίνεται να ασχοληθείς με το πώς θα είσαι τέλειος. Είναι οι πρώτες συνθήκες πολύ δύσκολες. Μετά, συνηθίζεις σιγά σιγά, βέβαια. Ή όσον αφορά τις σημειώσεις. Έχω σημειώσεις στο μέρος στο οποίο είμαι. Στο Βόλο. Δεν είναι εύκολο να τις κουβαλάω κάθε χρονιά μαζί μου. Δεν ξέρω τι τάξη θα πάρω. Ενώ, εάν ήξερα, θα έπαιρνα κάποια πράγματα ή θα προετοιμαζόμουν και το καλοκαίρι. Να ψάξω και σε βιβλία και στο ίντερνετ και μόνη μου... Λίγο να δω την ύλη... Να προετοιμάσω την τάξη που θα έχω. Να είμαι καλύτερη στη δουλειά μου και να βγει πιο εύκολα η χρονιά μου. Να μην κουράζομαι κάθε μέρα. Γιατί διαβάζω πολλές ώρες κάθε μέρα. Ειδικά, με τη ΣΤ' φέτος, για να τα βγάλω πέρα, να είμαι εντάξει. Αυτό ισχύει και στα σεμινάρια. Και στα μεταπτυχιακά ισχύει. Δεν μπορώ να ξεκινήσω κάποιο μεταπτυχιακό κάπου. Πρέπει να είναι εξ' αποστάσεως...

Ερευνήτρια: Γιατί δεν ξέρετε πού θα σταλείτε για δουλειά;

ΠΑΕ

Δασκάλα Η: Ναι. Δεν ξέρω. Βέβαια. Μόνο εάν δηλώσω ένα μέρος. Εάν δηλώσω ένα μεταπτυχιακό σε μια πόλη και να δηλώσω μόνο ένα μέρος. Αλλά δεν το διακινδυνεύω, γιατί θέλω να δουλέψω. Δε θέλω να χάσω την προϋπηρεσία. Δε με συμφέρει.

Ερευνήτρια: Έχετε σκεφτεί αρνητικά το γεγονός ότι είστε αναπληρώτρια δασκάλα; Δηλαδή ότι είμαι αναπληρώτρια, σήμερα εργάζομαι, αύριο μπορεί να μην εργάζομαι, άρα γιατί να ασχοληθώ με την επαγγελματική μου ανάπτυξη σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι, γιατί θέλω να την ακολουθήσω τη δουλειά αυτή. Δε θα την αφήσω. Και βλέπω ότι κάθε χρονιά με καλούν για δουλειά. Άλλες χρονιές νωρίτερα... Άλλες χρονιές αργότερα... Όχι, θέλω να ασχοληθώ. Δεν το σκέφτομαι ότι θα τα παρατήσω και θα κάνω κάποια άλλη δουλειά και δε θα ασχοληθώ με τη διδακτική. Όχι.

Ερευνήτρια: Εκτός από αρνητικούς παράγοντες, τους οποίους έχετε αναφέρει μέχρι στιγμής, υπάρχει κάποιος παράγοντας που έχει επηρεάσει θετικά την προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Η: Θετικός παράγοντας... Δεν το κατάλαβα καλά...

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, η αγάπη σας για τα παιδιά... Η αγάπη για το επάγγελμα...

ΠΘΕ

Δασκάλα Η: Θέλω να είμαι εντάξει απέναντι στα παιδιά. Να τους μάθω πράγματα. Να τους μείνουν. Δηλαδή, πολλές φορές τα βιβλία γράφουν πολλά πράγματα και τα παιδάκια μπερδεύονται και δεν ξέρουν τα βασικά. Δηλαδή, ξέρουν κάτι άλλους τρόπους και δεν ξέρουν την απλή διαίρεση. Εντάξει, είναι καλοί κι άλλοι τρόποι – να τους κάνουν εννοείται- γιατί κάποια παιδάκια τραβάνε πιο πολύ που λέμε, τα θυμούνται πιο εύκολα. Έχουν έφεση. Κάποια άλλα δυσκολεύονται. Πρέπει να δώσεις βάση σε κάποια σημαντικά πράγματα. Και σε άλλα μαθήματα. Όχι μόνο στα Μαθηματικά. Να τους μείνουν.

Ερευνήτρια: Άρα, ουσιαστικά, η αγάπη προς το επάγγελμα και προς τα παιδιά θεωρείτε ότι είναι θετικού παράγοντες.

Δασκάλα Η: Να τους βοηθήσω. Να μάθουν κάποια πράγματα.

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Αυτό σημαίνει ότι ψάχνετε διάφορες μεθόδους κι υλικό να χρησιμοποιήσετε για να φτάσετε στον επιθυμητό στόχο;

Δασκάλα Η: Ναι. Ότι μπορώ. Ότι σκέφτομαι. Από... διάφορα... κάνω κατασκευές... με χαρτόνια, με διάφορα πράγματα... για να τα θυμούνται... Με εικονίτσες... Γιατί τους μένουν πιο πολύ. Τους κάνουν εντύπωση. Και με την τεχνολογία. Και με τον υπολογιστή. Όταν τους δείξω ένα βιντεάκι... Τους είχα δείξει πριν κάτι μέρες για τους ανθρώπους στο Βεζούβιο. Τους έδειξα πώς ήταν οι άνθρωποι... Το θυμούνται. Τους έβαλα και test και μου το έγραψαν όλα. Τους έκανε πολλή εντύπωση. Ενώ, άλλα που λέμε, που τα διαβάζουμε από μέσα από το βιβλίο, δεν τα θυμούνται.

ΜΑ

Ερευνήτρια: Άρα, πειραματίζεστε και ψάχνετε και χρησιμοποιείτε την τεχνολογία.

ΜΑ

Δασκάλα Η: Προσπαθώ. Ναι, ναι, ναι. Πιο πολύ τα εποπτικά μέσα νομίζω ότι τους μένουν. Ή εάν τους πεις δυο πραγματάκια απλά σαν ιστοριούλα. Εάν τους λες πολύ μπλα, μπλα, δε μαθαίνουν.

Ερευνήτρια: Η επιλογή των συγκεκριμένων μεθόδων έχει προκύψει από προσωπική έμπνευση; Από παρακολούθηση σεμιναρίων και επιμορφώσεων; Από προσωπικό διάβασμα; Πώς καταλήγεται στην επιλογή της συγκεκριμένης μεθόδου, για να τη δοκιμάσετε στη διδασκαλία και να δείτε πώς θα πάει;

Δασκάλα Η: Από μόνη μου πειραματίζομαι και βλέπω τι βοηθάει και τι δε βοηθάει... Προσπαθώ...

Ερευνήτρια: Έχουν υπάρξει ποτέ άτομα στα σχολεία, που έχετε εργαστεί στο παρελθόν, τα οποία έχουν επιδράσει θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας; Δηλαδή, συνάδελφοι, στα σχολεία που έχετε εργαστεί, έχουν αποτελέσει για εσάς παράδειγμα προς μίμηση για να ασχοληθείτε περισσότερο με θέματα διδακτικής;

ΜΑ

Δασκάλα Η: Εάν έχω δει, δηλαδή, κάτι σε συνάδελφο που μου άρεσε;

Ερευνήτρια: Και αυτό...

Δασκάλα Η: Ναι, ναι, ναι. Έχει τύχει. Έχει συμβεί.

Ερευνήτρια: Θα θέλατε να μου μιλήσετε περισσότερο για αυτό;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Γενικά, έχω δει πράγματα... Και εποπτικά μέσα και κατασκευές όμορφες... Εεε... Για διάφορα μαθήματα... Για τη Γλώσσα... Για πολλά πράγματα... Για τη Μελέτη... Και νομίζω ότι βοηθούν τα παιδάκια, γιατί τα θυμούνται πιο καλά. Μου έχει τύχει να δω.

Ερευνήτρια: Άρα, σας αρέσει να παρακολουθείτε το έργο των συναδέλφων κι όταν κρίνετε ότι κάτι είναι ωραίο και μπορείτε να το χρησιμοποιήσετε, το χρησιμοποιείτε κι εσείς.

Δασκάλα Η: Προσπαθώ, ναι. Όχι να το αντιγράψω και να... Αλλά προσπαθώ να το φέρω στα μέτρα μου και να κάνω κάτι παρόμοιο κάποια στιγμή. Ρωτάς τη γνώμη κάποιου... Έχει τύχει να με βοηθήσουν κι από μόνοι τους.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Σε επίπεδο συμβουλών εννοείτε;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Ναι. Να μου πουν κάποια πράγματα... Μπορείς να κάνεις αυτό... Μπορείς να κάνεις το άλλο... Κι είναι πολύ καλό αυτό, αλλά δε συμβαίνει πάντα. Πολλές φορές συμβαίνει το αντίθετο.

Ερευνήτρια: Έχουν υπάρξει άτομα τα οποία θεωρείτε ότι ασχολούνται πολύ με το να γίνουν καλύτεροι δάσκαλοι και να σας έχουν εμπνεύσει κι εσάς; Πώς μπορούν να ασχολούνται; Πέρα από το γεγονός ότι μπορεί να πειραματίζονται με διάφορους τρόπους, μπορεί να κάνουν μεταπτυχιακά, μπορεί να ασχολούνται σε άλλο επίπεδο με θέματα διδακτικής...

Δασκάλα Η: Εεε... (δείχνει προβληματισμένη)

Ερευνήτρια: Να χρησιμοποιούν διάφορες μεθόδους... Να συνεργάζονται με άλλα σχολεία, με άλλους εκπαιδευτικούς από άλλα σχολεία ή με εκπαιδευτικούς άλλων τάξεων του ίδιου σχολείου... Έχετε συναντήσει κάτι τέτοιο;

ΤΠΕΑ

ΠΑΕ

Δασκάλα Η: Ναι, έχω συναντήσει τέτοιους ανθρώπους. Εεε... αλλά μετά... εγώ δεν μπορώ να κάνω κάτι παρόμοιο για τον λόγο ότι είμαι κάθε χρονιά σε διαφορετικό μέρος, οπότε το έχω βγάλει από το μυαλό μου. Λέω αργότερα, εάν είμαι κάπου μόνιμα, μπορεί να κάνω κάτι... Τώρα... Δεν το σκέφτομαι. Έχω συναντήσει, όμως, τέτοιους ανθρώπους.

Ερευνήτρια: Άρα, έχετε στο μυαλό σας ότι...

Δασκάλα Η: Σαν πρότυπο το έχω στο μυαλό μου. Εγώ τώρα δεν μπορώ να το κάνω. Σε αυτή την περίπτωση.

Ερευνήτρια: Παίρνετε ιδέες για αργότερα...

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: Γιατί σας κρατάει πίσω το γεγονός ότι είστε αναπληρώτρια...

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: Υπάρχουν άτομα στο φετινό σας σχολείο, τα οποία έχουν επιδράσει θετικά την προσπάθειά σας να ασχοληθείτε και να εμπλουτίσετε περισσότερο τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε επίπεδο διδακτικής; Είναι άτομα στο σχολείο που σας έχουν επηρεάσει θετικά;

Δασκάλα Η: Ναι, υπάρχουν.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Για παράδειγμα, υπάρχει μια δασκάλα που κάνει πολύ ωραίες κατασκευές. Γενικά. Αυτή... πιάνει το χέρι της, γενικά, και κάνει ωραία πράγματα με τα παιδιά. Έχει και μικρά παιδιά και τη θαυμάζω... Μου αρέσουν κάποια πράγματα που κάνει. Βέβαια, εγώ δεν μπορώ να κάνω τα ίδια, γιατί έχω μεγάλη τάξη. Κάποια από αυτά... Παίρνω ιδέες, όμως. Γενικά.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης στα σχολεία που έχετε εργαστεί στο παρελθόν; Κι όχι μόνο στη δική σας επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά, γενικά, των εκπαιδευτικών του σχολείου.

Δασκάλα Η: ... (δείχνει να μην έχει καταλάβει)...

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι είχε καλλιεργηθεί κλίμα το οποίο προωθούσε πρωτοβουλίες και ενθάρρυνε πειραματισμούς για να βελτιωθούν οι εκπαιδευτικοί σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι, ιδιαίτερα. Γενικά, όχι. Αφού πολλές φορές δε με ειδοποιούσαν για σεμινάρια που θα γίνονταν! Πού να το ξέρω;

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, να υποθέσω ότι δεν πραγματοποιούνταν δραστηριότητες και μέσα στο σχολείο... Δηλαδή, εννοώ ημερίδες, επιμορφώσεις, κτλ. Γίνονταν τέτοιου είδους πράγματα;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Έχει τύχει να γίνει. Σε σχολείο που ήμουν παλιά. Αλλά άλλη χρονιά σε κάποιο σχολείο, όχι.

Ερευνήτρια: Τι είχε γίνει στο συγκεκριμένο σχολείο που θεωρείτε ότι ενίσχυσε την επαγγελματική σας ανάπτυξη; Τι είχε οργανωθεί εκείνη τη χρονιά;

Δασκάλα Η: Είχε γίνει ένα σεμινάριο...

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Εντός σχολείου;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Μέσα στο σχολείο, ναι, ναι, ναι. Και μας μιλούσαν για τη βία, για το bullying κι αυτά.

Ερευνήτρια: Με ποιανού την πρωτοβουλία οργανώθηκε το συγκεκριμένο σεμινάριο;

Δασκάλα Η: Του διευθυντή.

Ερευνήτρια: Συμμετείχαν συνάδελφοι του σχολείου...

Δασκάλα Η: Όλοι, όλοι!

Ερευνήτρια: ... ή είχαν έρθει να σας μιλήσουν από αλλού;

Δασκάλα Η: Είχαν έρθει να μας μιλήσουν από αλλού. Απλά, οι συνάδελφοι παρακολουθούσαν. Είχαν έρθει από... (ειπώθηκε το όνομα ενός σχολείου του Ν. Κορινθίας) και από αλλού. Και μας είχε πει ο διευθυντής ότι καλό είναι να είμαστε όλοι. Ήταν, βέβαια, ειδικότητες. Ωραία ήταν. *Και μας είχαν μιλήσει και σε ένα άλλο σεμινάριο – δύο είχαν γίνει- για τους Ρομά μαθητές.*

Ερευνήτρια: Αυτό είχε γίνει σε ένα σχολείο, μου είπατε;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Σε ένα.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Γίνονταν στα σχολεία, που έχετε εργαστεί μέχρι τώρα, συχνές παιδαγωγικές συναντήσεις μεταξύ των συναδέλφων για θέματα διδακτικής; Δηλαδή...

Δασκάλα Η: Του σχολείου οι συνάδελφοι...

Ερευνήτρια: Βεβαίως, ναι, ναι, ναι. Μαζεύονταν οι συνάδελφοι κι έκαναν παιδαγωγικές συναντήσεις έτσι ώστε να συζητήσουν για προβλήματα διδακτικής; Για μαθητές που ίσως είχαν πρόβλημα; Για να μιλήσουν οι δάσκαλοι για προβλήματα διαφόρων ειδών...

Δασκάλα Η: Όχι, όχι, όχι. Όλοι οι συνάδελφοι, όχι. Αλλά όλοι οι συνάδελφοι, όταν μαζευόμασταν, μιλούσαν οι άλλοι πιο πολύ, που είναι στο σχολείο χρόνια. Τώρα εγώ είμαι για μια χρονιά που πηγαίνω... Τι να πω και τι να ξέρω; Δεν μπορώ να πω πολλά πράγματα. Μιλούσαν για θέματα του σχολείου. Αν θα πάμε εκδρομή και τέτοια πράγματα. Για παιδιά, αυτό γινόταν μεμονωμένα. Δηλαδή, να ήταν δυο δάσκαλοι και να συζητούσαν κάτι για ένα παιδάκι. Ή τρεις. Έτσι, σαν πηγαδάκια. Όλοι να μαζευτούμε να πούμε, όχι.

Ερευνήτρια: Ούτε για μεθόδους διδασκαλίας... Προβλήματα ως προς τη διδακτική προσέγγιση των μαθημάτων.

Δασκάλα Η: Όχι, όχι.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Γίνονταν συνεργατικές δραστηριότητες και προγράμματα μεταξύ των συναδέλφων διαφόρων τμημάτων ή τάξεων;

Δασκάλα Η: Όχι.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι στο σχολείο που εργάζεστε φέτος, δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αυτό;

Δασκάλα Η: Εγώ να δώσω; (δεν κατάλαβε την ερώτηση)

Ερευνήτρια: Γενικά, εάν έχει καλλιεργηθεί κλίμα που θεωρείτε ότι εμπνέει, ενθαρρύνει προσπάθειες εκπαιδευτικών να ασχοληθούν με το κατιτί παραπάνω σε θέματα διδακτικής.

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Η: Όχι. Δε θα σε επιβραβεύσει κανείς, πιστεύω. Άμα θες το κάνεις, επειδή το θες εσύ.

Ερευνήτρια: Άρα, δεν έχει δημιουργηθεί κατάλληλο κλίμα για να γίνουν πράγματα, διάφορες δραστηριότητες...

ΚΣΔ

Δασκάλα Η: Όχι.

Ερευνήτρια: Σε τι αποδίδετε την έλλειψη καλλιέργειας ενός τέτοιου είδους κλίματος; Σε ποιους παράγοντες;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Γενικά, ο καθένας κοιτάζει τη δουλειά του. Δηλαδή, την τάξη του. Τι θα κάνει. Τίποτα άλλο. Το βλέπουν λίγο... Δεν το βλέπουν σαν λειτούργημα. Το βλέπουν λίγο ψυχρά. Σαν επάγγελμα. Κοιτάζουν πότε θα φύγουν. Εάν τους πεις να κάτσουν να πεις μια κουβέντα στο διάλειμμα, τρέχουν να φύγουν. Να πάνε να μαγειρέψουν... Να κάνουν διάφορα.

Ερευνήτρια: Άρα, δεν προωθείται ούτε η συνεργασία ούτε η συζήτηση μεταξύ συναδέλφων για θέματα διδακτικής...

Δασκάλα Η: Όχι, όχι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Αυτό το αποδίδετε στον καθένα εκπαιδευτικό ξεχωριστά, γιατί έτυχε να είστε φέτος σε ένα σχολείο στο οποίο βλέπετε ότι ο καθένας κοιτάζει την τάξη του και τα προσωπικά του προβλήματα. Από ό,τι κατάλαβα...

Δασκάλα Η: Ναι, ναι, ναι. Κι άλλες χρονιές, αλλά και φέτος.

Ερευνήτρια: Θα λέγατε ότι υπάρχει στο σχολείο κάποιος συνάδελφος με τον οποίο μπορείτε να συνεργαστείτε ή έχετε συνεργαστεί μέχρι τώρα;

Δασκάλα Η: Μέχρι τώρα δεν έχω συνεργαστεί, αλλά υπάρχουν. Μπορώ να συνεργαστώ.

Ερευνήτρια: Αναπληρωτές ή μόνιμοι;

Δασκάλα Η: Μόνιμοι και μία αναπληρώτρια. Ναι, θα μπορούσα. Απλά, είναι σε μικρή τάξη (εννοεί την αναπληρώτρια), οπότε...

Ερευνήτρια: Με ποιους συνηθίζετε να συνεργάζεστε; Με μόνιμους ή με αναπληρωτές σε θέματα διδακτικής;

ΚΣΔ

Δασκάλα Η: Ανάλογα. Νομίζω ότι μιλάω καλύτερα με αναπληρωτές, όμως. Γιατί... Νομίζω ότι... Δεν ξέρω... Ίσως είναι πιο νέοι; Το ψάχνουν λίγο πιο πολύ; Ενώ οι μόνιμοι είναι λίγο επαναπαυμένοι... Ότι έχουν μονιμοποιηθεί... Εντάξει είμαστε... Βολευτήκαμε... Οπότε δε χρειάζεται να σκοτωνόμαστε στη δουλειά.

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, θεωρείτε ότι προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Η: Όχι. Δεν ασχολούνταν, όχι.

Ερευνήτρια: Πού το αποδίδετε αυτό; Για ποιο λόγο δεν ενθάρρυναν μια τέτοια προσπάθεια;

Δασκάλα Η: Δεν είχαν ενδιαφέρον να το κάνουν αυτό; Κι αυτοί το ίδιο (εννοεί με τους υπόλοιπους συναδέλφους). Κοιτάζουν να κάνουν τη δουλειά τους...

ΠΜΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Τα διοικητικά...;

ΠΜΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Τα διοικητικά... Να είναι καλυμμένοι... Πολύ το κοιτάζουν αυτό και ψάχνουν και τους νόμους. Αυτό. Τίποτα άλλο από εκεί και πέρα.

Ερευνήτρια: Ο φετινός σας διευθυντής ή διευθύντρια που έχετε, πιστεύετε ότι προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Η: Όχι. Ίσα ίσα, όταν πάλι ήμουν στο σχολείο, είχα τάξη υποδοχής και είχα παιδάκια από Αλβανία και έπαιρνα. Έπαιρνα δύο δύο, τρία τρία (εννοεί παιδιά) κάθε ώρα και τους έκανα Γλώσσα, κυρίως, αλλά, εάν δυσκολεύονταν και στα Μαθηματικά, τους βοηθούσα κι εκεί. Και... είχε μείνει έγκυος

η δασκάλα της Β' και... με είχαν πάρει από την τάξη υποδοχής και με είχαν πάει στη Β' για 1-1,5 μήνες και δεν υπήρχε τάξη υποδοχής, που αυτό κανονικά δε γίνεται. Μέχρι να στείλουν άλλη δασκάλα... Και, βέβαια, τα δικά μου τα παιδάκια που είχα αρχίσει να του κάνω κάποια πράγματα, που είχαμε αρχίσει να διαβάζουμε, να πηγαίνουμε λίγο καλύτερα, μου το έκοψαν αυτό. Η ο διευθυντής συνέχεια, κάθε δεύτερη μέρα, όταν είχε κάποια ώρα σε κάποια άλλη τάξη, με έβαζε να πηγαίνω εγώ και να μην παίρνω τα παιδάκια για να τα διαβάζω στην τάξη υποδοχής και πήγαινα κι έκανα την ώρα του που ήταν, συνήθως, εικαστικά. Απλά, φύλαξη. Απλά, τα απασχολούσα τα παιδάκια. Αλλά εγώ, στην αρχή, δεν είχα πρόβλημα. Ήμουν χαρούμενη. Έλεγα, εντάξει, δεν πειράζει. Εεε, να κάνω μια εξυπηρέτηση. Συνάδελφοι είμαστε. Αλλά αυτό είχε γίνει τόσο συχνό, που είχα αρχίσει να νιώθω ότι με εκμεταλλευόταν. Με κορόιδευε. Κι άρχισα να μην είμαι χαρούμενη. Να νευριάζω. Ίσως να φαινόταν αυτό και στο ύφος μου, καλώς ή κακώς.

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες αποδίδετε το γεγονός ότι στο συγκεκριμένο σχολείο δεν προωθείτε η ενασχόλησή σας με καινοτομίες; Απουσιάζει η υλικοτεχνική υποδομή... Δεν υπάρχει το ενδιαφέρον από τον διευθυντή...; Δεν υπάρχει ενδιαφέρον από την πλευρά σας για καινοτόμα προγράμματα...;

Δασκάλα Η: Δεν ξέρω. Ίσως και οι συνάδελφοι και ο διευθυντής. Γενικά, είναι έτσι το κλίμα. Όλοι...

Ερευνήτρια: Εσείς έχετε ποτέ εκδηλώσει ενδιαφέρον να ασχοληθείτε με κάτι καινοτόμο και έχετε πάρει αρνητική απάντηση;

Δασκάλα Η: Καινοτόμο... Τι εννοείτε ακριβώς;

Ερευνήτρια: Καινοτόμα προγράμματα... Δηλαδή, κάτι που θέλετε να χρησιμοποιήσετε, το οποίο είναι πρωτότυπο για τη διδασκαλία σας... Μπορεί να είναι μια μεθοδολογία... Μπορεί να είναι ένα πρόγραμμα που να έχει διάρκεια... Μπορεί να είναι η χρήση διαδραστικών πινάκων... Οτιδήποτε θεωρείτε ότι είναι πρωτότυπο στη διδασκαλία σας...

Δασκάλα Η: Φέτος, έχω διαδραστικό πίνακα. Είναι η πρώτη χρονιά, βέβαια. Είναι η μόνη τάξη στο σχολείο που έχει: η ΣΤ' και είμαι ευχαριστημένη από αυτό. Με βοηθάει πολύ.

Ερευνήτρια: Προωθείτε από τον διευθυντή η ενασχόλησή σας με τις νέες τεχνολογίες στη διδασκαλία; Έχετε διαδραστικό πίνακα στην αίθυσά σας. Αυτό σημαίνει ότι κι ο διευθυντής έχει ενθαρρύνει τη χρήση του διαδραστικού πίνακα στη διδασκαλία σας;

KNT

Δασκάλα Η: Όχι. Δεν το συζητήσαμε καθόλου με τον διευθυντή αυτό. Εεε, απλά... Εγώ δεν ήξερα... δεν ξέρω να δουλεύω με διαδραστικό πίνακα. Δεν ήξερα μέχρι τώρα, γιατί δεν έχει τύχει να δω. Πρώτη φορά

στη ζωή μου. Εεε, υπολογιστή ήξερα. Εεε, και με βοηθούσαν τα παιδάκια. Ήξεραν και έμπαιναν, στην αρχή, αυτά στις διευθύνσεις κι έτσι έμαθα κι εγώ. Τα παιδάκια έμαχναν λίγο αυτά, λίγο εγώ κι έτσι μπορέσαμε και μπήκαμε και βλέπαμε κάποια πράγματα.

Ερευνήτρια: Ο διευθυντής δεν ήρθε από μόνος του να σας δείξει;

Δασκάλα Η: Όχι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Δε ζητήσατε ούτε εσείς βοήθεια από τον διευθυντή...;

Δασκάλα Η: Όχι, ούτε κι εγώ του είπα να έρθει.

Ερευνήτρια: Ξέρει να σας δείξει;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Όχι, δεν ξέρει. Η άλλη δασκάλα που ήταν (εννοεί στην αίθουσα), γνωρίζει.

Ερευνήτρια: Ήρθε; Σας βοήθησε με το διαδραστικό;

Δασκάλα Η: Όχι, αλλά ούτε κι εγώ τη ρώτησα.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Μάλιστα.

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Γιατί, εεε, η γυναίκα είναι μεγαλύτερη, έχει την οικογένειά της, τη βλέπω βιάζεται να φύγει... Μονάχα μια μέρα, με το που ανοίγαμε το ίντερνετ, έβγαине το μέιλ της και της είπαμε να έρθει να το κλείσει, για να μην το βλέπουμε. Και... βιαζόταν κι έλεγε: « Άλλη μέρα. Άλλη μέρα.». Λέω: « Τι να της πω τώρα να μου δείξει της γυναίκας;».

Ερευνήτρια: Εκτός από το διαδραστικό πίνακα, θεωρείτε ότι ενθαρρύνεται η χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία στο συγκεκριμένο σχολείο; Με υπολογιστές, το πιο απλό... Μπορείτε να πάρετε εύκολα τον υπολογιστή και να το χρησιμοποιήσετε στη διδασκαλία; Βλέπετε ότι έχει καλλιεργηθεί στο σχολείο τέτοιου είδους κλίμα ώστε να παίρνει ο κάθε εκπαιδευτικός τον υπολογιστή του και να τον χρησιμοποιεί;

Δασκάλα Η: Τον δικό του υπολογιστή ή και του σχολείου;

Ερευνήτρια: Γενικά. Και του σχολείου, εάν υπάρχει, αλλά και το δικό σας.

ΚΝΤ

Δασκάλα Η: Όχι... Δεν... Ούτε έχει απαγορευθεί, ούτε έχει επικροτηθεί αυτό το πράγμα. Αλλά έχει υπολογιστή το σχολείο, οπότε δεν έχει χρειαστεί να φέρω το δικό μου.

Ερευνήτρια: Το σχολείο έχει εξοπλιστεί; Έχει υλικοτεχνική υποδομή;

KNT

Δασκάλα Η: Έχει, ναι, ναι, ναι. Η τάξη μου έχει υπολογιστή, έχει ίντερνετ και διαδραστικό φέτος. Ναι, ναι, δεν έχω πρόβλημα. Αλλά, γενικά, οι άλλοι δάσκαλοι, επειδή έχουν... δεν έχουν σε όλες τις τάξεις υπολογιστή, έχουν σε κάποιες. Έχουν δύο λάπτοπ και... όχι... ένα λάπτοπ κι ένα προτζέκτορα; Κάτι τέτοιο. Εγώ δεν έχω ασχοληθεί, επειδή φέτος έχω. Οπότε δε ρώτησα καν. Τα παίρνουν και μετά υπάρχει διαπληκτισμός μεταξύ τους γιατί παίρνει ο ένας να δείξει πράγματα στα παιδάκια κι ο άλλος μετά, τα θέλει... Ναι...

Ερευνήτρια: Οι προηγούμενοι διευθυντές που είχατε, ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;

Δασκάλα Η: Όχι, δεν το συζητούσαμε αυτό καθόλου. Ποτέ.

KNT

Ερευνήτρια: Άρα, οποιαδήποτε πρωτοβουλία παίρνατε, το κάνατε από μόνη σας...

Δασκάλα Η: Ναι. Από μόνη μου, ναι.

Ερευνήτρια: Χρησιμοποιούσατε τους υπολογιστές του σχολείου ή τον προσωπικό σας υπολογιστή...

Δασκάλα Η: Ναι, ναι.

Ερευνήτρια: ...για διάφορα πράγματα στη διδασκαλία σας...

KNT

Δασκάλα Η: Ναι, ναι. Εάν δεν υπήρχε στο σχολείο η δυνατότητα, έπαιρνα το δικό μου κάποιες φορές... Δεν μπορούσα να το πάρω κάθε μέρα. Έδειχνα κάποια πράγματα μαζεμένα.

Ερευνήτρια: Χρησιμοποιείτε τον υπολογιστή μόνο για να δείξετε πράγματα στους μαθητές;

Δασκάλα Η: Ναι, δηλαδή, παιχνίδια και τέτοια... γνώσεων... όχι... Δεν έχω ψάξει ποτέ κάτι τέτοιο.

Ερευνήτρια: Με ομαδικές δραστηριότητες στους υπολογιστές; Έχετε ασχοληθεί ποτέ με κάτι τέτοιο; Δηλαδή, να χωρίζετε τους μαθητές σε ομάδες και η κάθε μία ή ο κάθε μαθητής να ασχολείται με τις δραστηριότητές του στον υπολογιστή;

Δασκάλα Η: Όχι, δεν έχω κάνει ποτέ μάθημα σε τάξη υπολογιστών. Όχι.

Ερευνήτρια: Χρησιμοποιείτε τον υπολογιστή για να δείξετε κάτι στους μαθητές.

Δασκάλα Η: Ναι. Αλλά, φέτος που έχω υπολογιστή και ίντερνετ πρώτη χρονιά, εεε, όταν θέλουμε να ψάξουμε ένα θέμα, τους χωρίζω σε ομαδούλες και βάζω κάποια παιδάκια να ψάξω στον υπολογιστή μου... Παίρνουν καρεκλίτσα, κάθονται δίπλα στην έδρα μου και ψάχνουν κάποια πράγματα, πληροφορίες. Και... άλλα τους βάζω να ζωγραφίζουν κάτι παρόμοι με το θέμα... και μετά συζητάμε. Κάπως έτσι. Αυτό.

KNT

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, συνεδρίων και τέτοιου είδους επιμορφωτικών δραστηριοτήτων;

Δασκάλα Η: Κάποιες φορές, ναι και κάποιες φορές, όχι.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο ενημερώνασταν;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Κάποιες φορές μας λέγανε ότι έχει το τάδε σεμινάριο την τάδε μέρα στο τάδε μέρος.

Ερευνήτρια: Προφορικά εννοείτε...

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Προφορικά, ναι, ναι, ναι. Και μετά ρωτούσαμε εμείς να δούμε το χαρτί... Τι ώρα είναι... Μας έλεγαν μετά. Αλλά δεν μας ενημέρωναν πάντα.

Ερευνήτρια: Τα περισσότερα χρόνια θεωρείτε ότι ενημερώνασταν ή όχι;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Την πρώτη χρονιά, στον Πειραιά, καθόλου. Τη δεύτερη, έτσι κι αλλιώς, δεν μπορούσα να πάω, γιατί έμενα στην Πύλο και πήγαινα στην Καλαμάτα... Την τρίτη στην Κορινθία...

Ερευνήτρια: Ενημερώνασταν τότε; Άσχετα εάν μπορούσατε να πάτε ή όχι.

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Όχι, όχι. Ούτε στην Αχαΐα. Λίγο εδώ στην Κορινθία... κάποιες φορές... Κι όχι για όλα τα σεμινάρια. Είχε γίνει ένα σεμινάριο πριν δυο εβδομάδες περίπου και δεν είχα ενημερωθεί.

Ερευνήτρια: Άρα, έγινε επιλεκτική ενημέρωση συναδέλφων για επιμορφώσεις...

Δασκάλα Η: Μου το είχε πει ο διευθυντής πριν δυο βδομάδες τη Δευτέρα ότι είναι μέχρι την Παρασκευή να γραφτείς σε αυτό το σεμινάριο.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση των διευθυντών σας ως προς την ενημέρωσή σας για επιμορφώσεις, σεμινάρια, επιμορφώσεις, συνέδρια, κτλ; Δηλαδή, κάποιοι δεν σας ενημέρωναν ή έκαναν προφορική επιλεκτική ενημέρωση...

Δασκάλα Η: Δεν ξέρω...

Ερευνήτρια: Πώς το κρίνετε; Δηλαδή, έχετε κάποιους διευθυντές οι οποίοι είτε δε σας ενημερώνουν είτε σας ενημερώνουν επιλεκτικά. Πώς το βλέπετε εσείς αυτό;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Ε, δεν είναι καλό, αλλά, γενικά, είναι το σύστημα τέτοιο και λειτουργούν έτσι. Υπάρχουν συμπάθειες και αντιπάθειες πάντα. Και, συνήθως, όταν κάποιον τον ξέρεις χρόνια ή μπορεί να είναι κουμπάρος σου, φίλος σου, εάν είσαι στο σχολείο τόσα χρόνια – έχουν τύχει κι τέτοιες περιπτώσεις άλλη χρονιά, όχι φέτος- εεε, θα του φερθείς αλλιώς, εεε, θα του μιλήσεις πιο πολύ. Ενώ, τώρα, στον αναπληρωτή που ήρθε για μια χρονιά, δε σε νοιάζει. Το βλέπεις αυτό. Όχι όλοι, πολλοί.

Ερευνήτρια: Άρα, θεωρείτε ότι αρκετοί διευθυντές δεν ενδιαφέρονται για την επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών, γιατί δεν υπάρχει μονιμότητα στο συγκεκριμένο σχολείο...

Δασκάλα Η: Ναι.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Ή άλλοι εστιάζουν περισσότερο στους μόνιμους...

Δασκάλα Η: Ναι.

Ερευνήτρια: ...που είναι στο συγκεκριμένο σχολείο...

Δασκάλα Η: Που τους έχουν εκεί για πάρα πολλά χρόνια και έχουν άλλη σχέση.

Ερευνήτρια: Άρα, και το φιλικό επίπεδο...

Δασκάλα Η: Ναι.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: ... αλλά κι όσον αφορά...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: // Με τους μόνιμους θέλουν να τα έχουν καλά, γιατί θα είναι εκεί και θέλουν να έχουν καλή σχέση. Λογικό δεν είναι; Ενώ ο αναπληρωτής θα φύγει. Δεν τους νοιάζει τόσο πολύ ώστε να είναι εντάξει μαζί τους.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι ενημερώνει τους μόνιμους για να έχει καλή σχέση μαζί τους;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Ναι, έτσι θεωρώ. Ότι επειδή θα είναι εκεί για χρόνια – έχουν οργανική για παράδειγμα- ή επειδή γνωρίζονται πολλά χρόνια κι έχουν περάσει κάποια πράγματα, τους βλέπουν αλλιώς από έναν ξένο άνθρωπο που θα έρθει. Το βλέπουν λίγο καχύποπτα στην αρχή. Ίσως με τον καιρό αλλάξει αυτό. Είναι και στον άνθρωπο. Δεν είναι όλοι ίδιοι, αλλά αρκετοί.

Ερευνήτρια: Άρα, από ό,τι κατάλαβα ορισμένοι – όχι όλοι οι διευθυντές- ενημερώνουν κυρίως τους μόνιμους, γιατί θα μείνουν στο σχολείο τους περισσότερα χρόνια...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Για να έχουν καλή σχέση. Τώρα είναι και οι εκλογές των διευθυντών, οπότε θα τους ψηφίσουν. Ακόμα, χειρότερα. Δεν τους συμφέρει να μαλώσουν με αυτούς. Ενώ με τον αναπληρωτή, δεν τους νοιάζει τόσο πολύ.

Ερευνήτρια: Ο διευθυντής στο φετινό σχολείο που εργάζεστε σας ενημερώνει τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, ημερίδων, συνεδρίων;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Για κάποια, όχι.

Ερευνήτρια: Προφορικά πάλι;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Προφορικά, ναι, ναι. Απλά, μετά υπάρχει χαρτάκι, εάν ρωτήσεις το διευθυντή, μπορεί να σου πει ότι αυτό είναι το τάδε συνέδριο.

Ερευνήτρια: Δε συνηθίζει να εκτυπώνει τις προσκλήσεις για να υπάρχουν σε κάποιο συγκεκριμένο μέρος για να τα βλέπουν οι συνάδελφοι...

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Η: Κάποιες φορές έχει τύχει να βρω εκτυπωμένα. Τώρα... δεν ξέρω ποιος τα είχε εκτυπώσει και τα είχε πάνω στο γραφείο των δασκάλων. Αλλά, άλλες φορές δε βρήκα κάτι.

Ερευνήτρια: Σας έχει τύχει φέτος να εκδηλώσετε επιθυμία να πάτε σε ένα συνέδριο, επιμόρφωση οποιουδήποτε είδους, που να είναι είτε εργάσιμες ώρες είτε όχι και με οποιοδήποτε τρόπο ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας να έχει διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε αυτή τη δραστηριότητα;

Δασκάλα Η: Όχι.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι, εάν είχατε πει στον διευθυντή ή στη διευθύντρια που έχετε φέτος, πως θέλετε να πάτε κάπου για επιμορφωτικό σκοπό, θα διευκόλυνε τη συμμετοχή σας με οποιοδήποτε τρόπο; Είτε με κάποια άδεια είτε με μείωση του φόρτου εργασίας...

Δασκάλα Η: Όχι, δε νομίζω. Με άδεια αποκλείεται, γιατί μετά θα μου έλεγε η τάξη σου τι θα γίνει; Ποιος θα μπει στην τάξη σου; Πρέπει να μοιραστούν τα παιδιά. Δημιουργείται πρόβλημα. Γενικά, εγώ δεν έχω πάρει άδεια ποτέ στη ζωή μου. Αλλά αυτούς που έχω δει ότι έχουν πάρει, τους δημιουργούν πρόβλημα.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν έχουν χρησιμοποιήσει κάποια μέθοδο που θεωρείτε ότι έχει προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής; Έχουν κάνει κάτι το οποίο να σας έχει εμπνεύσει ή να θεωρείτε ότι σας έχει βοηθήσει να γίνετε καλύτερη δασκάλα σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Σε ποιον παράγοντα το αποδίδετε αυτό; Για ποιο λόγο δεν έχουν ενδιαφερθεί τόσο πολύ για την επαγγελματική σας ανάπτυξη;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Κοιτάνε τη δουλειά τους. Δεν ασχολούνται με τον αναπληρωτή που θα έρθει εκείνη τη χρονιά.

Ερευνήτρια: Αυτό γίνεται και στους μόνιμους;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Αρκετά, ναι, αρκετά. Δεν μπαίνουν σε τέτοια χωράφια. Δηλαδή, να μπουν στην τάξη να προτείνουν κάτι. Όχι. Δε μου έχει τύχει να το δω αυτό το πράγμα. Γενικά.

Ερευνήτρια: Ούτε σε επίπεδο συμβουλών...

Δασκάλα Η: Όχι. Μόνο εάν υπάρχει πρόβλημα με κάποιο συγκεκριμένο παιδάκι και πουν κάτι... Η φωνάξουν το γονιό να μιλήσουν... Αυτό. Σε ιδιαίτερες περιπτώσεις. Όχι συχνά.

Ερευνήτρια: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια που έχετε χρησιμοποιεί κάποια μέθοδο για να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής; Έχει κάνει κάτι που θεωρείτε ότι σας έχει βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι.

ΜΔ

Ερευνήτρια: Για τον ίδιο λόγο με τους υπόλοιπους διευθυντές;

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Ναι. Ο καθένας κοιτάζει τη δουλειά του. Δεν ασχολείται με το τι κάνεις στην τάξη σου. Όχι.

Ερευνήτρια: Άρα, τους ενδιαφέρουν περισσότερο τα διοικητικά.

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Η: Ναι, τα διοικητικά. Απλά, μπαίνουν κάποιες ώρες αναγκαστικά στην τάξη, οι οποίες είναι πάντα Εικαστικά ή κάτι τέτοιο ή Ευέλικτη Ζώνη ή δεν ξέρω τι και απασχολούν τα παιδιά. Ο δικός μας,

για παράδειγμα, τους μιλάει ενώ έχουν Εικαστικά και τα δικά μου παιδιά παραπονιούνται, γιατί δε ζωγραφίζουν και μου λένε: «Μας μιλούσε πολλή ώρα». Τίποτα. Απλά, κάνει φύλαξη, στην ουσία.

Ερευνήτρια: Εσάς ως εκπαιδευτικός του σχολείου δε σας έχει με κάποιον τρόπο ο διευθυντής ή η διευθύντρια εμπνεύσει ή βοηθήσει σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Η: Όχι.

Ερευνήτρια: Έστω με μία συμβουλή...

Δασκάλα Η: Όχι, όχι. Τίποτα.

Ερευνήτρια: Θα προτείνατε κάποια μέθοδο σε οποιονδήποτε διευθυντή έχετε στο μέλλον να χρησιμοποιήσει, έτσι ώστε να σας βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής; Δηλαδή, εάν είχατε την οικειότητα και το θάρρος να μιλήσετε σε έναν διευθυντή και να του πείτε τι θεωρείτε εσείς ότι θα μπορούσε να χρησιμοποιήσει για να σας βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής, τι θα ήταν αυτό; Τι θα του προτείνατε; Τι θα περιμένατε από έναν διευθυντή να κάνει για να σας βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής;

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Η: Επειδή είναι ένας άνθρωπος που έχει δουλέψει πολλά χρόνια, σίγουρα, για να γίνει διευθυντής, και έχει εμπειρία – έχει δει παραπάνω πράγματα από εμένα- πιστεύω ότι θα ήταν καλό να έρχεται κάποιες φορές να βλέπει πώς κάνω μάθημα και να μου πει κάποια πράγματα, κάποιες συμβουλές. Αλλά είναι λεπτό το θέμα και πρέπει να το κάνει με πάρα πολύ καλό τρόπο, συναδελφικό, και λίγο διπλωματικά για να μη μειώσει τον αναπληρωτή. Εντάξει, μπορεί να κάνει και κάτι λάθος. Όλοι μπορεί να κάνουμε. Κι ένας μεγάλος μπορεί να κάνει λάθος. Εεε, αυτό. Να του πει κάτι, συμβουλές. Ας πούμε: «Θα μπορούσες να το κάνεις έτσι ή αλλιώς». Κάποια πράγματα, κάποιες κατευθύνσεις να του δώσει.

Ερευνήτρια: Άρα, θα προτείνατε κάτι σε επίπεδο συμβουλών.

Δασκάλα Η: Ναι... Και...

Ερευνήτρια: Και να είναι προσεκτικός ως προς τη συμπεριφορά του απέναντι στον εκάστοτε αναπληρωτή εκπαιδευτικό...

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Η: Ναι, γιατί μπορεί να τους θίξει κάτι. Να το θεωρήσουν κριτική και να μην έχει καλό αποτέλεσμα. Με τον χαρακτήρα του ο αναπληρωτής μπορεί να αντιδράσει μετά και να πει: «Γιατί έρχεσαι να μου κάνεις κουμάντο; Πώς θα κάνω το μάθημά μου;». Ανάλογα τον τρόπο του διευθυντή, δηλαδή. Είναι κι ο τρόπος. Δεν είναι μόνο αυτό που θες. Πολύ βασικό.

Ερευνήτρια: Ουσιαστικά, θα προτείνατε σε έναν διευθυντή να είναι πιο διαλλακτικός, πιο συζητήσιμος
...

Δασκάλα Η: Να φαίνεται ότι δείχνει ενδιαφέρον. Ότι το κάνει με την καρδιά του, δηλαδή. Όχι για να κριτικάρει το δάσκαλο. Τον αναπληρωτή εννοώ.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Θα προτείνατε κάτι άλλο;

Δασκάλα Η: Δε μου έρχεται κάτι άλλο στο μυαλό.

8^η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Θέμα: Απόψεις αναπληρωτών δασκάλων σχετικά με τον ρόλο του/της διευθυντή/-τριας στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξής τους σε επίπεδο διδασκαλίας

Ωρα συνέντευξης: 16:45 - 17:17 (32 λεπτά)

Ημερομηνία: 08/12/2015

Τόπος: Προσωπικός χώρος Δασκάλας Θ

Άτομο που παίρνει τη συνέντευξη: Γκόφη Βασιλική

Άτομο που δίνει συνέντευξη: Δασκάλα Θ

Λίγα λόγια για τη Δασκάλα Θ

Η Δασκάλα Θ εργάζεται ως αναπληρώτρια δασκάλα τα τελευταία επτά χρόνια. Είναι η έκτη χρονιά που εργάζεται στον Ν. Κορινθίας. Επίσης, έχει δουλέψει μία χρονιά σε νησί. Συνήθως, εργάζεται σε πολυθέσια σχολεία, αναλαμβάνοντας είτε τάξη είτε το ολοήμερο τμήμα, ενώ έχει δουλέψει μία χρονιά σε διθέσιο σχολείο. Φέτος, εργάζεται σε τριθέσιο σχολείο.

Η Δασκάλα Θ ήταν ομιλητική, άνετη και λεπτομερής. Δεν κατάλαβε μια ερώτηση και ζήτησε επεξήγηση. Χαμογελούσε συχνά.

Ερευνήτρια: Αρχικά, θα ήθελα να σας ρωτήσω πόσα χρόνια εργάζεστε ως αναπληρώτρια δασκάλα.

Δασκάλα Θ: Είναι η έβδομη χρονιά.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Έχετε δουλέψει μόνο στο νομό Κορινθίας;

Δασκάλα Θ: Όχι. Έχω δουλέψει και μια χρονιά στο νομό Ζακύνθου.

Ερευνήτρια: Σε σχολεία τα οποία είναι πολυθέσια ή ολιγοθέσια;

Δασκάλα Θ: Εεε, για ένα διάστημα ήμουν σε ολιγοθέσιο και την υπόλοιπη χρονιά ήμουν σε πολυθέσιο. 12/θέσιο για την ακρίβεια.

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Έχετε αντιμετωπίσει ποτέ κάποιο πρόβλημα διδακτικής;

ΔΔ

Δασκάλα Θ: Ε, διδακτικής, τόσο πολύ, στην πράξη, όχι. Απλώς ήταν πολλές... Υπήρχαν πολλές περιπτώσεις που είχα παιδιά, ε, με μαθησιακά και πολύ πιο σπάνια με θέματα συμπεριφοράς. Οπότε πρέπει εκεί να ερευνήσω λίγο παραπάνω... Αλλά, εντάξει...

Ερευνήτρια: Πώς προσεγγίζατε τέτοιου είδους συμπεριφορές και μαθησιακές δυσκολίες; Τι κάνατε για να βοηθήσετε τα συγκεκριμένα παιδιά;

Δασκάλα Θ: Εεε... Το τυχερό σε αυτή την υπόθεση ήταν ότι, επειδή ήμουν σε πολυθέσιο και υπήρχε ξεχωριστά Τμήμα Ένταξης, οπότε συνεργαζόμουν πιο εύκολα και οι γονείς αυτών των παιδιών, συνήθως, είναι συνεργάσιμοι, οπότε μπορούσαμε να συνεννοηθούμε για το τι ακριβώς γίνεται, τι συμβαίνει, τι μπορούμε να βελτιώσουμε, πώς μπορούμε να το προσαρμόσουμε (εννοεί το μάθημα) ανάλογα και, ευτυχώς, κύλησε μια χαρά.

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά έχετε αντιμετωπίσει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Τη φετινή χρονιά, όχι. Θεωρώ ότι είναι κάπως... Μια χρονιά από τις πιο εύκολες και ομαλές.

ΔΔ

Ερευνήτρια: Στο παρελθόν, έχετε μιλήσει με κάποιον διευθυντή ή διευθύντρια, που είχατε, για κάποιο πρόβλημα διδακτικής;

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Θ: Εεε... Δεν είχε τύχει... Πιο πολύ με συναδέλφους επικοινωνούσα. Βέβαια, κι οι διευθυντές ήταν πολύ πρόθυμοι. Απλώς, επειδή οι διευθυντές ήταν σε πολυθέσια σχολεία και υπήρχαν πολλές ευθύνες, πολύ τρέξιμο για άλλα θέματα, συνήθως, προσέγγιζα πιο πολύ συναδέλφους.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι είχαν διάθεση να σας βοηθήσουν, σε περίπτωση που τους ρωτούσατε, απλώς, εσείς δεν το ζητούσατε...;

Δασκάλα Θ: Ναι, ναι, ναι. Εκτός από σπάνιες περιπτώσεις που δεν είχαν τη διάθεση να το κάνουν.

Ερευνήτρια: Τους διευθυντές εσείς δεν τους είχατε ποτέ προσεγγίσει, επειδή υπήρχε μεγάλος φόρτος εργασίας...

ΛΕΕΔ

Δασκάλα Θ: Φόρτος εργασίας και, γενικώς, ήταν πρόθυμοι, αλλά δεν προσεγγίζονταν όλοι τόσο εύκολα.

Ερευνήτρια: Τη φετινή χρονιά μου είπατε πως δεν έχετε αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα διδακτικής. Αυτό σημαίνει ότι δεν έχετε μιλήσει με τον διευθυντή ή τη διευθύντριά σας για θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Ίσα ίσα. Έχουμε μιλήσει αρκετά. Και για τις περιπτώσεις των παιδιών και για άλλου είδους θέματα. Δηλαδή, καθημερινά, εάν συναντάμε κάποιο πρόβλημα, κάποιο θέμα, το συζητάμε πάντα μεταξύ μας. Είναι μικρό το σχολείο και υπάρχει πολλή συνεργασία, πολύ καλή επαφή. Ίσα ίσα. Συνεργαζόμαστε πολύ καλά και τους βοηθάω κι αυτοί με βοηθούν, αντίστοιχα. Υπάρχει ένα δέσιμο, από την αρχή, πολύ καλό.

ΚΣΔ

ΣΔ

Ερευνήτρια: Η συνεργασία αφορά την παροχή συμβουλών από τη μια δασκάλα στην άλλη; Υλικού; Σε τι επίπεδο, δηλαδή;

ΣΔ

Δασκάλα Θ: Αφορά την παροχή συμβουλών. Αφορά την παροχή υλικού, γενικά, και συνεργασία, γενικώς, σε θέματα σχολείου. Είτε λειτουργικά είτε, για παράδειγμα, εκδηλώσεων, είτε οργάνωσης σε διάφορα γεγονότα που γίνονται στο σχολείο. Γενικώς, υπάρχει μια ευχάριστη συζήτηση και επικοινωνία μεταξύ μας.

ΣΑΣΔ

Ερευνήτρια: Όσον αφορά, συγκεκριμένα, σε επίπεδο διδακτικής, ανταλλάσσετε απόψεις για μεθόδους που χρησιμοποιείτε για την προσέγγιση συγκεκριμένων μαθημάτων, συγκεκριμένων παιδιών;

Δασκάλα Θ: Ναι. Επειδή οι δύο συνάδελφοι είχαν παλαιότερα δικούς μου μαθητές, για δύο και τρεις συνεχόμενες χρονιές, εεε, ξέρουν πολύ καλύτερα τα παιδιά, έχω μιλήσει μαζί τους εκτενέστερα για το καθένα. Έχω διαβάσει τις εκθέσεις τους για παιδιά που έχουν μαθησιακά προβλήματα. Έχουμε μιλήσει με το τι έχουν κάνει αυτές τόσα χρόνια, πώς λειτουργούν κι αν αυτό αποδίδει. Σε συνδυασμό με κάποια πράγματα που έχω σκεφτεί κι εγώ, προχωράμε.

ΣΔ

Ερευνήτρια: Για ποια ζητήματα συνηθίζετε να απευθύνεστε σε ένα διευθυντή ή διευθύντριά; Μου είπατε ότι, στο παρελθόν, δεν έχετε απασχολήσει τον διευθυντή για θέματα διδακτικής. Υπάρχουν άλλα ζητήματα για τα οποία προσεγγίζετε ένα διευθυντή;

Δασκάλα Θ: Εεε... ναι. Ίσως να έχει να κάνει με τους γονείς, τους οποίους εσύ δεν τους γνωρίζεις και τους βλέπουν αυτοί καθημερινά, λόγω και της πολυτεούς παραμονής τους στο συγκεκριμένο σχολείο. Εεε, μπορούν να σε βοηθήσουν σε αυτό το κομμάτι.

Ερευνήτρια: Τη διαχείριση των γονέων...

Δασκάλα Θ: Ναι. Εάν, δηλαδή, συναντήσεις κάποιο πρόβλημα ή κάποιο θέμα – φέτος, ευτυχώς, είναι αρκετά ήσυχα τα πράγματα, μπορώ να πω- μπορούν να σε βοηθήσουν ως προς το πώς θα τους χειριστείς. Γιατί είναι και διαφορετικοί χαρακτήρες, οπότε μπορεί να τους αντιμετωπίσει. Αυτό.

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι καταβάλετε προσπάθεια να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Ναι.

Ερευνήτρια: Με ποιον τρόπο;

ΜΑ

Δασκάλα Θ: Εεε... θεωρώ ότι προσπαθώ να το κάνω, όσο γίνεται, βέβαια. *Ανάλογα με τις περιπτώσεις (εννοεί των μαθητών), ψάχνομαι κι εγώ από μόνη μου. Συζητώ με συναδέλφους και τα λοιπά. Γενικώς, κάποια σεμινάρια που έχω κάνει σχετίζονται με αυτό. Αλλά και πάλι, δεν είναι αρκετά. Δηλαδή, θεωρώ ότι στο θέμα της επιμόρφωσης και των σεμιναρίων, πρέπει λίγο να μπορούμε περισσότερο, γενικά. Να εμβαθύνουμε λιγάκι. Να μην είναι τόσο πολύ θεωρητικό. Να είναι πιο πολύ βιωματικό. Γιατί, μέχρι τώρα, ήταν πιο πολύ θεωρητικό το κομμάτι και το βιωματικό ήταν πολύ λιγότερο.*

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Θεωρείτε ότι η θεωρητική κι όχι τόσο η βιωματική προσέγγιση των ζητημάτων διδακτικής είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας για να συμμετέχετε σε σεμινάρια;

ΠΑΕ

Δασκάλα Θ: Ναι. Το θεωρητικό κομμάτι καλό είναι να το ξέρεις και το μελετάς και από μόνος σου. Είτε κάνεις σεμινάρια είτε είσαι στη σχολή, λίγο πολύ το θεωρητικό κομμάτι το ξέρεις. Το πρακτικό είναι αυτό που σε προβληματίζει πιο πολύ, γιατί κάθε χρόνο συναντάς διαφορετικές περιπτώσεις. Οπότε, εάν ξέρεις δυο πραγματάκια, μπορείς να το προετοιμάσεις και πιο καλά. Χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν ψάχνεσαι παραπάνω για την περίπτωση των παιδιών ή του παιδιού που έχεις.

Ερευνήτρια: Υπάρχει κάποιος άλλος αρνητικός παράγοντας που δυσχεραίνει την προσπάθειά σας να συμμετέχετε σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, συνέδρια, ημερίδες;

Δασκάλα Θ: *Ανασταλτικός παράγοντας θα μπορούσε να είναι η απόσταση.*

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Συνήθως μένετε μακριά από το κέντρο που γίνονται τα σεμινάρια;

Δασκάλα Θ: Ναι. Συνήθως, είναι μακριά και, ουσιαστικά, ναι, το πιο σημαντικό είναι η απόσταση. Τα περισσότερα γίνονται σε μακρινές πόλεις και κάποια σεμινάρια γίνονται καθημερινές. Οπότε, εάν είσαι

πάρα πολύ μακριά και κάποιο από αυτά τα σεμινάρια γίνεται σε πόλεις, στην Κόρινθο, για παράδειγμα, η απόσταση είναι μεγάλη. Δηλαδή, μέχρι να φύγεις από το σχολείο που δουλεύεις και να φτάσεις εκεί, το σεμινάριο έχει ολοκληρωθεί.

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Με δικό σας μεταφορικό μέσο ή έχετε πρόβλημα ως προς το μεταφορικό μέσο;

Δασκάλα Θ: Έχω και πρόβλημα μεταφορικού μέσου. Οπότε είναι λίγο δύσκολο...

ΠΑΕ

Ερευνήτρια: Η απόσταση συνδέεται και με άλλους παράγοντες; Δηλαδή, οικονομικούς ή ζητήματα χρόνου;

ΠΑΕ

Δασκάλα Θ: Όχι τόσο. Κάποιες φορές ζητήματα χρόνου, ναι. Οικονομικούς, όχι. Μόνο εάν κάνεις μεταπτυχιακό, που εκεί το σκέφτεσαι. Δεν είναι το κόστος της μεταφοράς. Είναι ο χρόνος που μεσολαβεί από και να φύγεις από τη βάση σου και να πας να επιμορφωθείς στο συγκεκριμένο κέντρο επιμόρφωσης.

Ερευνήτρια: Μου έχετε μιλήσει για αρνητικούς παράγοντες. Υπάρχει κάποιος θετικός παράγοντας που συμβάλει στην ενθάρρυνση της προσπάθειά σας να συμμετέχετε σε επιμορφώσεις, σεμινάρια ή να κάνετε κάποια προσωπική μελέτη για να βελτιωθείτε σε θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Μμμμ... Τι εννοείτε ακριβώς;

Ερευνήτρια: Για παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι η αγάπη σας για τα παιδιά... Το ενδιαφέρον σας για τη μάθηση...

Δασκάλα Θ: Όλα αυτά είναι παράγοντες της δουλειάς. Δηλαδή, από τη στιγμή που δουλεύεις σε ένα σχολείο, ξέρεις ή, τουλάχιστον, πρέπει να είναι στη φύση σου ότι πρέπει να ενδιαφερθείς λίγο για αυτά τα θέματα. Τις περισσότερες φορές, βέβαια, που έχουν γίνει επιμορφωτικά σεμινάρια, και, ειδικά, ένα τελευταίο, για παράδειγμα, που μας είχε κάνει η σύμβουλος, έγινε σε ένα περιβάλλον οικείο, στο οποίο υπήρχε πολύ λίγο θεωρητικό κομμάτι και, κατά βάσει, η εφαρμογή ιδεών γινόταν εκείνη τη στιγμή σε τάξη. Οπότε μου ήταν πιο ενδιαφέρον και πιο εύκολο να βρω περισσότερα στοιχεία, τα οποία θα μπορούσα εγώ να προσαρμόσω στη δική μου τη δουλειά, όποτε και όπου χρειαστεί.

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Σχετίζεται η θεματολογία των επιμορφώσεων με την απόφασή σας να τις παρακολουθήσετε;

Δασκάλα Θ: Ναι. Η θεματολογία είναι σημαντική, ειδικά, σε θέματα της διδακτικής.

ΠΘΕ

Ερευνήτρια: Τι είδους θέματα σας ενδιαφέρουν περισσότερο; Τι σεμινάρια και επιμορφώσεις παρακολουθείτε; Με τι θεματική;

ΜΑ

Δασκάλα Θ: Με τι θεματική... Μπορεί να είναι η διαθεματικότητα, δηλαδή πώς να συνδέεις διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα για να ερευνάς ένα θέμα και ειδικά... εεε... θέματα που έχουν να κάνουν με την προσέγγιση παιδιών που έχουν μαθησιακές δυσκολίες ή άλλου είδους περιπτώσεις παιδιών, που έχουν προβλήματα είτε είναι οικογενειακά είτε είναι προβλήματα επιβίωσης – επειδή μου έχουν τύχει τέτοιες περιπτώσεις- εεε... Προσπαθώ να βρίσκω τέτοιες θεματολογίες πιο πολύ. Αυτές είναι που με ενδιαφέρουν περισσότερο.

Ερευνήτρια: Υπήρξαν ποτέ άτομα στα σχολεία που έχετε εργαστεί στο παρελθόν, τα οποία έχουν επιδράσει θετικά στην προσπάθειά σας να εμπλουτίσετε τις γνώσεις σας σε θέματα διδακτικής; Δηλαδή, σας έχουν επηρεάσει θετικά συνάδελφοι;

Δασκάλα Θ: Ναι, ναι. Πάρα πολύ.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο;

Δασκάλα Θ: Εεε... καταρχήν... εεε... όταν τους ζητάς να σε βοηθήσουν σε κάτι ή να σου δώσουν συμβουλή, είναι πολύ πρόθυμοι. Πάρα πολύ πρόθυμοι. Σε σημείο που να λένε: «Οποιαδήποτε στιγμή με χρειαστείς, μπορώ να σε βοηθήσω σε κάτι. Είτε στην προετοιμασία κάποιου θέματος είτε να σου παρέχω κάποιο υλικό και να σου πω πώς μπορείς να τα προσαρμόσεις, πώς μπορείς να τα συνδέσεις.». Ήταν πολύ βοηθητικοί σε αυτό το κομμάτι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Οπότε θα λέγατε ότι, στα σχολεία που έχετε μέχρι τώρα εργαστεί, υπήρχε θετικό κλίμα συνεργασίας και διαλόγου μεταξύ των συναδέλφων;

ΚΣΔ

Δασκάλα Θ: Ναι, ναι, ναι. Στους περισσότερους συναδέλφους, ναι. Ήταν ελάχιστες οι περιπτώσεις που... εεε... σου δημιουργούσαν προβλήματα επικοινωνίας κι, αν υπήρχαν, δεν ήταν σε σημείο που εμπόδιζαν εμένα από το να κάνω τη δουλειά μου ή με καθυστερούσαν ως ένα βαθμό. Δε θα έλεγα ότι ήταν τόσο σημαντικά. Αλλά ότι υπήρχαν κάποιες περιπτώσεις, έτσι, γενικά, με μικροπροβλημάκια, ναι. Αλλά όχι τόσο σοβαρές.

Ερευνήτρια: Έχουν υπάρξει στο φετινό σχολείο άτομα τα οποία θεωρείτε ότι σας έχουν επηρεάσει θετικά στο να εμπλουτίσετε τις γνώσεις και τις εμπειρίες σας σε ζητήματα διδακτικής με τον οποιοδήποτε τρόπο;

Δασκάλα Θ: Ναι. Συγκεκριμένα, επειδή είναι μικρό το σχολείο και είναι 3/θέσιο, εεε, οι δύο δασκάλες.

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο σας έχουν ενθαρρύνει;

ΤΠΕΑ

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Θ: Εεε... Καταρχήν, σε προσεγγίζουν με ένα θετικό... πολύ θετικά. Ως προς το κομμάτι της διδακτικής, ειδικά, όταν συζητούσαμε για τον κάθε μαθητή ξεχωριστά, εεε, μου έλεγαν, ουσιαστικά, πώς είχαν δουλέψει τόσα χρόνια με τα παιδιά και πώς αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες που είχαν. Οπότε κι εγώ, προσαρμόζοντας, βέβαια, τις δικές τους συμβουλές στη δική μου μεθοδολογία, μπορούσα πιο εύκολα, εφόσον ήμουν ενημερωμένη, να προσεγγίσω τα παιδιά πιο άμεσα και να εμβαθύνω στο κάθε θέμα που χρειαζόταν, πιο εύκολα. Σε αυτό το κομμάτι, πάρα πολύ.

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

Δασκάλα Θ: Στα περισσότερα, ναι.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο; Τι θεωρείτε ότι γινόταν στα συγκεκριμένα σχολεία που θεωρείτε ότι σας βελτίωνε σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Εεε.. όταν τέθηκε το θέμα της... από πέρσι, μάλλον, όταν τέθηκε το θέμα της αυτοαξιολόγησης, και του σχολείου και, γενικότερα, της αξιολόγησης, είχαν οργανωθεί κάποιες δράσεις που αφορούσαν τις επιμορφώσεις εκπαιδευτικών. Εεε, είτε είχε να κάνει με θέματα διδακτικής, με θέματα λειτουργικά, θέματα επικοινωνίας –επειδή, όμως, ήταν ολιγόωρα, δε γινόταν, εεε, τόσο πολύ εμβάθυνση. Αλλά το κίνητρο στο να ψαχτείς περισσότερο, είχε δοθεί.

Ερευνήτρια: Αυτές οι επιμορφώσεις γίνονταν στα πλαίσια του σχολείου;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Θ: Ναι, γίνονταν στο σχολείο. Σε ώρες μετά τη λήξη του διδακτικού ωραρίου, συγκεκριμένα. Τα περισσότερα.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος, πιστεύετε ότι δίνεται έμφαση την προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών που εργάζονται σε αυτό;

Δασκάλα Θ: Επαγγελματικής ανάπτυξης με την έννοια...

Ερευνήτρια: Της βελτίωσης στο επάγγελμα όσον αφορά τη διδακτική. Να γίνετε καλύτερη δασκάλα σε επίπεδο διδακτικής.

Δασκάλα Θ: Ναι. Αυτό το νιώθεις ότι βγαίνει επειδή η συνεργασία είναι πολύ καλή. Νιώθεις ότι βγαίνει αβίαστα. Χωρίς να το προσπαθήσεις τόσο. Είναι τέτοια η καθημερινή επαφή κι η συνεργασία, που ουσιαστικά, νιώθεις κι από μόνος σου ότι έχεις κερδίσει πράγματα. Ότι κάτι έχει αλλάξει. Και ξέρεις ότι οτιδήποτε συμβεί, έχεις συνεργασία και συμπαράσταση συναδελφικά και από τον άλλο. Οπότε νιώθεις ασφαλής.

ΤΠΕΑ

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Μου είπατε ότι υπάρχει ένα πολύ καλό κλίμα συνεργασίας και διαλόγου στο συγκεκριμένο σχολείο που εργάζεστε φέτος. Σε ποιους παράγοντες αποδίδετε αυτό το καλό κλίμα; Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στη δημιουργία ενός καλού και θετικού κλίματος συνεργασίας και διαλόγου σε ένα σχολείο;

Δασκάλα Θ: Ποιοι παράγοντες είναι αυτοί... Καταρχάς, ξεκινάς από το χαρακτήρα του άλλου. Γενικά, όταν είσαι καινούριος συνάδελφος, κατά τη δική μου άποψη, αυτός που είναι παλιός, θα πρέπει να προσπαθήσει να τον προσεγγίσει και να τον προσαρμόσει λίγο στο περιβάλλον. Καταρχήν, ξεκίνησε από εκεί (αναφέρεται στο φετινό σχολείο). Επειδή, ο Σύλλογος των Δασκάλων εδώ (εννοεί στη συγκεκριμένη εκπαιδευτική περιφέρεια του νομού) είναι πιο μικρός, εεε, ειδικά τη μία συνάδελφο τη γνώριζα. Οπότε, αφού είχαμε ξεκινήσει κι είχαμε πολύ καλές σχέσεις από την αρχή, αυτός ήταν κι ένας παράγοντας: το ότι γνωρίζαμε η μια την άλλη, ήξεραν τι χαρακτήρας είμαι εγώ, ήξερα τι χαρακτήρας είναι η άλλη. Οπότε υπήρχε μια σωστή επαφή από την αρχή. Και, γενικώς, η παραμονή μου στο συγκεκριμένο σχολείο, ξεκίνησε πολύ θετικά. Σε αυτό συνέβαλαν και οι συνάδελφοι, εεε, συνέβαλαν και τα παιδιά, για να είμαι ειλικρινής. Κάποια από αυτά τα γνώριζα. Ήταν από τον τόπο καταγωγής μου. Οπότε γνωριζόμασταν και από το... γνωριζόμασταν πάρα πολύ καλά και το περιβάλλον μου φάνηκε από την αρχή οικείο. Δε χρειαζόταν να κάνω τόσο πολύ προσπάθεια να ενταχθώ. Ξεκίνησαν τα πράγματα ομαλά. Συνεχίζονται και πιστεύω να συνεχίσουν έτσι.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Εάν αφήσουμε λίγο στην άκρη το φετινό σχολείο, γενικά, σε ένα οποιοδήποτε σχολείο, σε ποιους παράγοντες αποδίδετε τη δημιουργία ενός καλού κλίματος μεταξύ των συναδέλφων για να προωθηθεί ο διάλογος κι η συνεργασία;

ΚΣΔ

Δασκάλα Θ: Ειδικά εάν το σχολείο είναι μεγάλο, πιστεύω ότι όλο αυτό λίγο πολύ ξεκινά από το διευθυντή. Εεε, εάν ο διευθυντής, εεε, - πάντα υπάρχουν εξαιρέσεις- έχει κερδίσει την εμπιστοσύνη των συναδέλφων, έχει καλλιεργήσει ένα κλίμα συνεργασίας και ξέρει πώς να το λειτουργήσει, χωρίς να αφήνει τα πράγματα όλα στην τύχη τους, τότε τα πράγματα κυλούν λίγο πιο ομαλά. Στη συνέχεια, εάν φύγουμε από το κομμάτι της ευθύνης – σε εισαγωγικά- του διευθυντή, παίζουν ρόλο κι οι συνάδελφοι – άσχετα εάν είναι αναπληρωτές ή μόνιμοι.

Ερευνήτρια: Συνεργάζεστε το ίδιο είτε με αναπληρωτές είτε με μόνιμους για θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Εεε, σχεδόν το ίδιο. Πολλές φορές έχει τύχει να υπάρχει καλύτερη επικοινωνία με τους παλιούς δασκάλους, που είναι μεγαλύτερης ηλικίας, παρά με τους νέους. Χωρίς αυτό, όμως, να είναι και κανόνας. Δηλαδή, δεν πιστεύω ότι οι παλιοί συνάδελφοι σε βλέπουν διαφορετικά, από τους καινούριους (εννοεί από ότι σε βλέπουν οι καινούριοι). Δε θεωρώ ότι είναι κανόνας. Απλώς, τυχαίνει. Αυτό έχει να κάνει με θέμα του χαρακτήρα, καθαρά.

ΚΣΔ

Ερευνήτρια: Πιστεύετε ότι οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

ΚΝΤ

Δασκάλα Θ: Ναι. Κάποιοι, ίσως, εεε... Ήταν ελάχιστες αυτές οι περιπτώσεις που οι διευθυντές πρότειναν το να χρησιμοποιούμε πάρα πολύ... πάρα πολλά εποπτικά μέσα του τύπου: υπολογιστές, διαδραστικούς πίνακες, κτλ., χωρίς πολλές φορές το σχολείο να ήταν εξοπλισμένο με αυτά. Δηλαδή, μας πρότειναν να χρησιμοποιούμε τους διαδραστικούς πίνακες. Απλώς, επειδή στο συγκεκριμένο σχολείο υπήρχε ένας - αναγκαστικά για οικονομικούς λόγους - ήταν δύσκολο να ρυθμίσεις το χρόνο που θα αφιέρωνες χρησιμοποιώντας, για παράδειγμα, το διαδραστικό. Υπήρχαν κι άλλες πέντε τάξεις που το χρειαζόντουσαν εξίσου. Οπότε το εργαλείο το συγκεκριμένο δεν ήταν αποκλειστικά δικό σου. Τον υπολογιστή μου μπορούσα να το χρησιμοποιήσω στο σχολείο αρκετά, απλώς, δε μπορούσα εύκολα να χειριστώ το εργαλείο του διαδραστικού πίνακα, γιατί το χρειαζόντουσαν κι άλλοι. Οπότε, έπρεπε να υπάρξει μια συνεννόηση σε αυτό, μια προσαρμογή που, ευτυχώς, υπήρχε. Η συνεργασία με τους υπόλοιπους...

Ερευνήτρια: Οπότε θα λέγατε ότι, τα χρόνια που έχετε στο παρελθόν δουλέψει, προωθούνταν και οι καινοτομίες, αλλά και η χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας....

ΚΝΤ

Δασκάλα Θ: Ναι. Πολλές φορές, βέβαια, ίσως να έπαιρνα πρωτοβουλία κι εγώ. Ή να μου άφηνε ο διευθυντής του σχολείου την ελευθερία να χρησιμοποιήσω όλα τα υλικά. Σε αυτό το κομμάτι, μέχρι τώρα, δε με έχει εμποδίσει καθόλου ούτε διευθυντής ούτε συνάδελφος.

Ερευνήτρια: Σας έχει διευκολύνει;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Θ: Ναι, αρκετά. Ειδικά, μάλιστα, σε τάξη... Συγκεκριμένα, είχα κάποτε Ε' τάξη, που την έκανα για πρώτη φορά, ξεκίνησα λίγο να ερευνώ τι εποπτικό υλικό χρειάζεται, αλλά ο αντίστοιχος δάσκαλος που είχε την ίδια τάξη, με είχε βοηθήσει πολύ στο να τα αποθηκεύσω και να το οργανώσω. Και να χρησιμοποιήσω και δικά μου πράγματα... Οπότε ο συγκεκριμένος με βοήθησε πάρα πολύ σε αυτό.

Ερευνήτρια: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε, ο διευθυντής ή διευθύντρια ενθαρρύνει την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;

Δασκάλα Θ: **Ναι**

KNT

Ερευνήτρια: Με ποιο τρόπο; Έχετε κάποιο παράδειγμα στο μυαλό σας;

Δασκάλα Θ: Εεε, και στο διδακτικό κομμάτι...

Ερευνήτρια: Με νέες μεθοδολογίες εννοείτε;

KNT

Δασκάλα Θ: **Ναι. Σε νέες μεθοδολογίες... έχουμε τελείως την ελευθερία – όχι μόνο εγώ κι άλλη συνάδελφος στο τι χρησιμοποιούμε- από άποψη υπολογιστών, εεε, προτζέκτορα, εεε, όλα αυτά τα εργαλεία. Και, μάλιστα, μας έχει δείξει και το χειρισμό. Έχουμε παρακολουθήσει και οι δύο συνάδελφοι – συγκεκριμένα, κάποια στιγμή που χρειάστηκε, εεε, κάποια ώρα να παρακολουθήσουμε στην τάξη της για ένα πρόγραμμα που θέλαμε να κάνουμε σε συνεργασία – πώς το χρησιμοποιεί εκείνη. Δηλαδή, άνετα, μπορούμε να πάμε να παρακολουθήσουμε πώς χρησιμοποιεί εκείνη ένα εργαλείο - είτε είναι εποπτικό μέσο είτε οτιδήποτε άλλο- και το ίδιο να κάνει κι εκείνη. Δηλαδή, να επισκεφτεί τις δικές μας τις τάξεις. Υπάρχει αυτή η ευελιξία. Και αυτό απορρέει από την καλή επικοινωνία που έχουμε μεταξύ μας.**

KΣΔ

ΜΔ

Ερευνήτρια: Άρα, θα λέγατε ότι προωθεί τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας...

Δασκάλα Θ: **Ναι. Αρκετά. Όσο γίνεται και με όσες υποδομές έχει το συγκεκριμένο σχολείο, γιατί είναι ένα μικρό σχολείο και, συνήθως, εεε, τα μικρότερα σχολεία, δεν είναι εύκολο να χειριστούν οικονομικά όλη αυτή την κατάσταση. Ωστόσο, βέβαια, υπάρχει μεγάλη προθυμία.**

KNT

Ερευνήτρια: Οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, σεμιναρίων, ημερίδων, συνεδρίων;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: **Εεε, η αλήθεια είναι ότι, σε αυτό το κομμάτι, πιο πολύ το έψαχνε ο καθένας μόνος του. Ήταν πολύ λίγες οι περιπτώσεις που κάποιος διευθυντής μας ενημέρωνε για κάθε σεμινάριο που γίνεται.**

Ερευνήτρια: Εννοείται προφορικά;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: **Εεε, πιο πολύ προφορικά. Βέβαια, επειδή κάποιοι διευθυντές ήταν πάρα πολύ οργανωτικοί, υπήρχε ξεχωριστός φάκελος, στον οποίο αποθηκεύονταν, εεε, ξεχωριστά και με ημερομηνίες, ανάλογα με τα email που έρχονταν, όλες οι επιμορφωτικές συναντήσεις και οι ενημερώσεις. Οπότε κάθε μέρα μας ενημέρωνε ότι πρέπει να ανοίξουμε το φάκελο να δούμε κάτι και, εάν μας ενδιαφέρει, να το δηλώνουμε.**

Ερευνήτρια: Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι σας πρότειναν να κάνετε κάτι τέτοιο; Για ποιο λόγο εκτύπωναν τις προσκλήσεις; Εννοώ επειδή ενδιαφέρονταν για την επιμόρφωσή σας και για την επαγγελματική σας ανάπτυξη ή για άλλους λόγους;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: Και αυτό. Και αυτό. Σκοπιμότητα δεν υπήρχε. Δηλαδή να προωθήσουν κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο παραπάνω από κάποιο άλλο. Απλώς, ήταν τέτοια η λειτουργία και η καθημερινότητα, που δεν υπήρχε χρόνος να κάτσει ο διευθυντής κάθε μέρα να λέει στον καθένα τι επιμορφωτικές συναντήσεις υπάρχουν. Οπότε, στο τέλος της ημέρας ή στο διάλειμμα ή σε κάποιο κενό της διδασκαλίας, μπορούσαμε πιο εύκολα και με πιο καθαρό μυαλό να παρακολουθήσουμε στο φάκελο τι επιμορφωτικά σεμινάρια γίνονταν. Ήταν και πιο εύκολο για εμάς να δούμε, να διαβάσουμε πιο καθαρά και ήσυχα ποια θέλαμε να δηλώσουμε για να παρακολουθήσουμε κάτι αντίστοιχο.

Ερευνήτρια: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε πιστεύετε ότι ενημερωνόσατε τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, ημερίδων, σεμιναρίων και συνεδρίων;

Δασκάλα Θ: Ναι, ναι.

ΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Με τον ίδιο τρόπο; Προφορικά και με εκτύπωση;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: Εεε, προφορικά, γιατί είμαστε πολύ λίγοι και με εκτύπωση λόγω πρωτοκόλλου, επειδή όλα αυτά τα πρωτοκολλούμε. Δεν αφήνετε τίποτα στην τύχη.

Ερευνήτρια: Η εκτύπωση γίνεται τυπικά;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: Για την τυπική λειτουργία του σχολείου, ναι. Αλλά και από την άλλη, δε θεωρώ ότι είναι κάτι άσχημο. Δηλαδή, δε με υποχρεώνει η διευθύντρια να το δω. Θέλω κι από μόνη μου να το παρακολουθήσω. Γιατί, συνήθως, κάθε χρονιά, βγαίνουν πάρα πολλά. Οπότε ψάχνεις να βρεις κάτι ενδιαφέρον. Εμένα, προσωπικά, δε με ενοχλεί.

Ερευνήτρια: Έχει τύχει τη φετινή χρονιά να εκδηλώσετε στον διευθυντή ή στη διευθύντριά σας την επιθυμία να πάτε σε κάποιο συνέδριο ή ημερίδα ή οποιαδήποτε επιμορφωτικού χαρακτήρα δραστηριότητα, είτε εργάσιμη ώρα είτε όχι, και να σας έχει διευκολύνει με τον οποιοδήποτε τρόπο να πάτε;

ΕΕΔΣ

Δασκάλα Θ: Εεε, αυτό συνέβη πριν μια εβδομάδα σε μια επιμορφωτική συνάντηση που μας είχε καθορίσει η σύμβουλος, εεε, για την οποία είχα ενημερωθεί και προφορικά και γραπτά και με τηλέφωνο της συμβούλου και, παρά το γεγονός ότι η δική μου η τάξη θα έμενε κενή και η προϊσταμένη κι η άλλη

δασκάλα είχαν την τάξη τους, εεε, μου ξεκαθάρισαν ότι δεν υπήρχε καν θέμα του να μην πάω στην υποχρεωτική συνάντηση. Ίσα ίσα το προώθησαν κιόλας.

Ερευνήτρια: Πώς κρίνετε τη στάση της προϊσταμένης σας;

ΤΠΕΑ

Δασκάλα Θ: Ήταν πολύ θετική και, μάλιστα, επειδή ήταν κι ενδιαφέρον το θέμα, θέλησε να την ενημερώσω για το τι είδα, τι παρακολούθησα, πώς ήταν, εάν μου έκανε καλή εντύπωση ή όχι.

Ερευνήτρια: Άρα, ουσιαστικά ενθάρρυνε και τη δική σας βελτίωση και επαγγελματική σας ανάπτυξη, αλλά μέσω εσάς και τη δική της.

Δασκάλα Θ: Ναι. Και τη δική της. Υπάρχει διασύνδεση.

ΤΠΕΑ

Ερευνήτρια: Μάλιστα. Οι διευθυντές που είχατε στο παρελθόν έχουν χρησιμοποιήσει κάποια μέθοδο για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής; Έχουν κάνει κάτι ιδιαίτερο που θεωρείτε ότι σας βελτίωσε σε επίπεδο διδακτικής;

ΜΔ

Δασκάλα Θ: Εεε... κάτι που είχε γίνει, συγκεκριμένα την προηγούμενη χρονιά, ήταν που μία από τις μεγάλες τάξεις -συγκεκριμένα η ΣΤ' τάξη- μετά από πρόταση της συμβούλου, εεε, ανέλαβαν να παρουσιάσουν, για το μάθημα της Φυσικής, κάποια παρουσίαση με πειράματα, στα οποία είχαν καλέσει και τάξη... μάλλον, δασκάλους άλλων σχολείων. Παρόλο, βέβαια, που εμένα η τάξη μου δεν ήταν μεγάλη, ήταν Α', επειδή είχα κενό διδακτικό, πήγα να το παρακολουθήσω. Εεε, εμένα προσωπικά με βοήθησε γιατί, ενώ παλαιότερα, εεε, τη συγκεκριμένη ενότητα την είχα κάνει με κάποιο διαφορετικό τρόπο, είδα μια διαφορετική προσέγγιση. Οπότε, σε περίπτωση που ξαναχρειαστεί να πάρω αυτή την τάξη, είδα πως πολλά από αυτά τα στοιχεία που χρησιμοποίησε ο συγκεκριμένος δάσκαλος, θα μπορούσα κι εγώ να τα ενσωματώσω.

Ερευνήτρια: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας έχει χρησιμοποιήσει κάποια μέθοδο που πιστεύετε ότι έχει προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Εεεμμ... (σκέφτεται)

Ερευνήτρια: Μου έχετε μιλήσει για μια πολύ καλή συνεργασία, για μια καλή ανατροφοδότηση και για διάλογο που υπάρχει μεταξύ σας... Υπάρχει κάτι άλλο που θεωρείτε ότι σας έχει βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Εεε, εκτός της επικοινωνίας και της παρουσίας της συμβούλου στο σχολείο, με την οποία έχουμε κάνει αρκετές συζητήσεις, έχει παρακολουθήσει στην τάξη μας (εννοεί μάθημα), έχουμε μιλήσει και με την ίδια, εεε, δεν έχει γίνει και κάτι άλλο...

ΕΕΕΔΣ

Ερευνήτρια: Η επίσκεψη της συμβούλου είναι πρωτοβουλία της ίδιας ή της διευθύντριας του σχολείου σας;

Δασκάλα Θ: Εεε, πιο πολύ πρωτοβουλία της ίδιας, εεε, γιατί είναι ένα μικρό σχολείο, εεε, το οποίο το έχει επισκεφτεί πολύ και στο παρελθόν, γιατί είχαν υπάρξει περιπτώσεις δύσκολες και, γενικότερα, όταν χρειαζόμαστε κάτι, υπάρχει συχνή επικοινωνία μαζί της. Οπότε, εάν ξεκινήσει και κάνει κάποιες επισκέψεις στα σχολεία, πάντα είμαστε στα σχέδιά της. Απλώς και για μια επικοινωνία, όχι απλά για να μας πει κάτι. Απλώς και για μια μικρή επικοινωνία.

Ερευνήτρια: Μου είπατε ότι στην πλειοψηφία των διευθυντών που είχατε στο παρελθόν δεν έχει χρησιμοποιηθεί κάποια ιδιαίτερη μέθοδο που σας έχει προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη...

Δασκάλα Θ: Όχι, όχι.

Ερευνήτρια: Σε ποιους παράγοντες το αποδίδετε αυτό; Πού το αποδίδετε ότι οι διευθυντές δεν είχαν δώσει έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Αυτό είναι λίγο δύσκολο να το απαντήσω. Για να ξεκινήσει κάποιος διευθυντής να δώσει τόσο μεγάλη έμφαση, θα πρέπει να το έχει και λίγο έμφυτο.

ΠΕΕΕΑΔ

Ερευνήτρια: Άρα, προσωπικό ενδιαφέρον...

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Θ: Εεε, πρέπει να είναι και λίγο του χαρακτήρα του. Πρέπει να είναι τέτοιος χαρακτήρας για να μπορέσει να εμβαθύνει τόσο πολύ. Εεε, απλώς, είναι λίγο... Ένας παράγοντας νομίζω ότι είναι αυτός. Άλλος παράγοντας θεωρώ ότι είναι και σε εισαγωγικά το βάρος – δεν ξέρω, όπως το βλέπει, βέβαια, ο κάθε διευθυντής- εεε, της καθημερινής λειτουργίας του σχολείου. Δηλαδή, κάθε μέρα προκύπτουν διαφορετικά θέματα. Οπότε είναι δύσκολο να εμβαθύνει τόσο πολύ σε αυτό. Μπορεί να ασχοληθεί πολύ λίγο, έως και καθόλου.

Ερευνήτρια: Μάλιστα.

ΠΕΕΕΑΔ

Δασκάλα Θ: Είναι νομίζω και θέμα του καθενός να ψαχτεί λίγο παραπάνω. Δηλαδή, δεν μπορείς να περιμένεις αποκλειστικά από κάποιο διευθυντή να κάνει κάτι για σένα. Πρέπει και λίγο να το ψάχνεις και μόνος σου. Όσο μπορείς, με όσα μέσα έχεις και όπως μπορείς.

Ερευνήτρια: Θα προτείνετε κάποια μέθοδο σε μελλοντικό διευθυντή ή διευθύντρια που θα έχετε για να χρησιμοποιήσει έτσι ώστε να σας βελτιώσει σε επίπεδο διδακτικής; Να προωθήσει την επαγγελματική σας ανάπτυξη... Τι θα θέλατε από έναν διευθυντή να κάνει για να βελτιωθείτε σε επίπεδο διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Για να βελτιωθώ εγώ σε επίπεδο διδακτικής... Εεε, για παράδειγμα δε θα είχα πρόβλημα να υπήρχε μεγαλύτερη προσέγγιση από ειδικούς. Όταν, για παράδειγμα, έχεις κάποια δυσκολία, έχεις κάποιο παιδί το οποίο έχει μαθησιακά θέματα ή προβλήματα – μπορούμε να το πούμε έτσι- εεε, η σύμβουλος μπορεί να σε βοηθήσει, αλλά δεν μπορεί να είναι τακτικά παρούσα. Οπότε το να γίνεται μια πιο συχνή συζήτηση με κάποιους ειδικούς ή να ξέρεις ότι υπάρχει κάποιος ειδικός, ιδιώτης ή όχι, ο οποίος μπορεί να σε βοηθήσει πιο εύκολα και πιο άμεσα, εμένα, προσωπικά, αυτό θα με βοηθούσε... πιο πολύ. Τώρα... κάτι άλλο... δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι διαφορετικό. Αλλά κι ο διευθυντής από μόνος του δεν μπορεί να το κάνει. Δηλαδή, μπορεί να ξέρει κάποια πράγματα, αλλά πρέπει κι εσύ να τον βοηθήσεις λίγο. Άμα δεν ξέρει τον δικό σου προβληματισμό, δεν μπορεί ο διευθυντής, για παράδειγμα, χωρίς να έχει μιλήσει μαζί σου, χωρίς να έχει ρωτήσει τι θέλεις εσύ στην πραγματικότητα, να πάρει κάποια πρωτοβουλία από μόνος του.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, θα πρέπει να έχει καλλιεργηθεί κλίμα διαλόγου...

ΠΜΕΑ

Δασκάλα Θ: Ναι. Πρώτα να προηγηθεί ο διάλογος και μετά να ψάξεις να βρεις λύσεις για να σε βοηθήσει σε θέματα διδακτικής...

Ερευνήτρια: Αυτός ο διάλογος με ποιανού την πρωτοβουλία να γίνεται;

Δασκάλα Θ: Με πρωτοβουλία και των δύο.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, θεωρείτε ότι θα ήταν καλό τόσο οι συνάδελφοι όσο κι ο ίδιος ο διευθυντής να προσεγγίζουν ο ένας τον άλλο περισσότερο για θέματα διδακτικής;

Δασκάλα Θ: Ναι. Λίγο περισσότερο και τις στιγμές που γίνεται, για παράδειγμα, ο προγραμματισμός της σχολικής χρονιάς και πρέπει να κάνεις μια συγκέντρωση με τους εκπαιδευτικούς για να πάρει κάποιες αποφάσεις, πρέπει να τους ρωτήσεις και σε τι θέματα πιστεύουν εκείνοι ότι θέλουν μια βοήθεια περισσότερη. Κι αυτό, κατ' εμέ, πρέπει να γραφτεί στον προγραμματισμό. Γιατί ο προγραμματισμός δεν είναι μόνο το πρόγραμμα της χρονιάς και οι γιορτές ή οι εκδρομές. Είναι κι αυτό. Αλλά νομίζω και το να ενταχθεί μια τέτοια θεματολογία στον προγραμματισμό, εμένα, προσωπικά, θα με βοηθούσε. Ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Μια φορά στο τρίμηνο, ας πούμε. Θα ήταν βοηθητικό.

ΠΜΕΑ

Ερευνήτρια: Άρα, περισσότερες παιδαγωγικές συναντήσεις και περισσότερος διάλογος μέσα στο σχολείο.

Δασκάλα Θ: Ναι, γιατί όχι.

ΠΜΕΑ

Παρουσίαση των αποσπασμάτων των συνεντεύξεων ανά θεματική έννοια και κωδικό

Θεματική ενότητα Α «Διδακτικές δυσκολίες αναπληρωτών»

Για τον Κωδικό ΔΔ (χρώμα **κυανό**) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όσον αφορά τα Φυσικά, με τα πειράματα τα οποία είναι μερικά... παραείναι δύσκολα... και θέλει πολύ υλικό και, όταν είσαι, ειδικά, σε μικρά σχολεία, δεν υπάρχει, οπότε...»
2. «Τα Μαθηματικά της Ε' που έχω διδάξει είναι άθλια, οπότε δίνω δικές μου ασκήσεις...»
3. «Ναι... Κι, επίσης, είναι τα μαθήματα ανακατεμένα... Δεν είναι σε σειρά... Από το ένα θέμα πάει στο άλλο...»
4. «Θέλει πολλή οργάνωση! Στα Μαθηματικά της Ε' θέλει! Ισχύει!»
5. «Την πρώτη χρονιά μου, την πέμπτη, είχα πάλι θέμα με αυτό, τα Μαθηματικά.»
6. «...γιατί το επίπεδό τους δεν ήταν τόσο... εντάξει...»

Φέτος:

7. «Φέτος, όχι. Δόξα τω Θεώ. Πήγαν καλά όλα προς το παρόν. Προς το παρόν τα πράγματα έχουν κυλήσει καλά.»

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Αυτό που με δυσκόλεψε πάρα πολύ ήταν στα ολιγοθέσια σχολεία, στα μικρά χωριά, δηλαδή, που έχω δουλέψει, ήταν μαθήματα όπως η Μελέτη, ας πούμε... Εεε... Έδινε παραδείγματα εντελώς εκτός από τα πλαίσια ενός χωριού... εεε... και οι προτεινόμενες δραστηριότητες ήταν, ας πούμε, για παιδιά πόλης και δυσκολεύομουν πάρα πολύ να τα εφαρμόσω σε ένα μικρό σχολείο, σε ένα μικρό χωριό.»

2. «Είχα αναλάβει την Γ΄ Δημοτικού... τη διδασκαλία των δεκαδικών κλασμάτων... γιατί οι μαθητές δυσκολεύονταν να τα κατανοήσουν»

Φέτος:

3. «Μέχρι στιγμής δε μου έχει προκύψει κάποιο πρόβλημα. Όλα πάνε καλά.»

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Έχω αντιμετωπίσει σε μαθητές οι οποίοι είχαν μαθησιακές δυσκολίες και όπου μέσα στο βιβλίο ή στο Αναλυτικό Πρόγραμμα δεν υπάρχει κάποιος τρόπος να διδάξεις διαφορετικά τα παιδιά ή κάποια μέσα που μπορείς να χρησιμοποιήσεις για να βοηθήσεις παιδιά τέτοιων περιπτώσεων.»

Φέτος:

2. «...μαθητές οι οποίοι έχουν τις μαθησιακές τους δυσκολίες...»

3. «Εεε... επειδή ο αριθμός των μαθητών είναι μεγάλος... το σχολείο είναι μεγάλο... οι ώρες των ειδικοτήτων είναι αρκετές... εεε... θεωρώ ότι είναι αρκετά δύσκολο να συμβαδίζει η τάξη και οι εξατομικευμένες διδασκαλίες που υπάρχουν μέσα στο τμήμα μας.»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Στις Α΄ αντιμετώπιζα περισσότερα προβλήματα... για παράδειγμα, είχα κάποιες περιπτώσεις... τα πιο τρανταχτά παραδείγματα είναι παιδιά που είχαν μαθησιακές δυσκολίες και... με τη Γλώσσα κυρίως. Εεε... όσον αφορά τη διδακτική, εεε, των γραμμάτων κυρίως...»

2. «Τα παιδιά δεν μπορούσαν να αποκωδικοποιήσουν το κάθε σύμβολο με τον ήχο, για παράδειγμα»

3. «...είχαμε μεγάλο θέμα στις συλλαβές, στον συλλαβισμό... με κάποια παιδιά... Είχαμε θέμα, καταρχάς, με ένα δυο περιπτώσεις, δεν μπορούσαν από την αρχή να κρατήσουν το μολύβι... Στην κατανόηση και την αποκωδικοποίηση των γραμμάτων είχαμε θέμα.»

4. «Είχα ένα παιδάκι το οποίο, εεε, πρέπει να είχε πολλές μαθησιακές δυσκολίες... δε θυμόταν τα γράμματα... Είχαμε πρόβλημα ακόμα και στο να τα γράψουμε τα γράμματα...»

5. «Στα Μαθηματικά, εννοείται, είχαμε μείνει στην πρώτη πεντάδα... πράξεις μέχρι την πρώτη πεντάδα... και πάλι δυσκολευόταν... Έκανα εξατομικευμένη διδασκαλία...»

6. «Πέρυσι που είχα Δ', εεε, ήταν πάλι περίπτωση καθυστέρησης... Έκανα μαθήματα Α' σε παιδί Δ' Δημοτικού...»

Φέτος:

7. «Εεε... τη φετινή χρονιά... εεε... έχω πάλι Α' Δημοτικού (*χαμογελάει*)... Παρόλο που είναι λίγα τα παιδάκια στην τάξη, έχω ένα παιδάκι το οποίο ξεκίνησε... συμβάδιζε με τα άλλα παιδιά... έχουμε φτάσει σε σημείο που δε θυμάται ακόμα τα γράμματα...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε... στην οργάνωση όσον αφορά το βιβλίο... που στηρίζεται το βιβλίο... Δηλαδή, της Β' Δημοτικού πώς ήταν γραμμένα τα βιβλία στα Μαθηματικά... Αυτό... αλλά κατά τα άλλα, όχι.»

2. «Ήταν δύσκολη η δομή του βιβλίου. Ήταν πολύ πιο δύσκολη... Ήταν πολύ πιο απαιτητικό και τα παιδιά δεν μπορούσαν να ανταποκριθούν. Οπότε, εγώ έπρεπε να τα απλοποιήσω για να τα κάνω λίγο πιο εύκολα.»

3. «Είχα ζητήσει βοήθεια στην ΣΤ' Δημοτικού για το πώς θα μπορούσα να διδάξω τη Γεωγραφία. Πώς να τη χειριστώ... τους χάρτες, κτλ.»

Φέτος:

4. «Όχι. Πάμε καλά. Πάμε καλά. Βέβαια, χρειάζεται να φέρνω από το σπίτι το δικό μου λάπτοπ πολλές φορές για να παρουσιάζω δικά μου αρχεία και δικές μου παρουσιάσεις... Αυτό... Κατά τα άλλα...»

5. «...Απλά, για έναν μαθητή, ο οποίος έχει μαθησιακές δυσκολίες... για το πώς θα μπορούσα να αξιοποιήσω καλύτερα κάποιες τεχνικές για να τον βοηθήσω...»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ε... κυρίως πώς να διδάξεις μαθητές που έχουν μαθησιακές, ε, δυσκολίες ή προβλήματα συμπεριφοράς που επηρεάζουν τη μάθηση.»

Φέτος:

2. «Εεε..., ναι. Έχω αντιμετωπίσει, δηλαδή αντιμετωπίζω, αυτή τη στιγμή, με το σύνολο της τάξης που αντιμετωπίζει πρόβλημα μαθησιακό, κυρίως, με ελλείψεις και κενά, που δεν αφορά συγκεκριμένα μαθήματα, αλλά το σύνολο.»

3. «Εεε... Εννοείται. Ανάλογα... Σε αυτή την τάξη, σας λέω, οι μαθητές μου έχουν πολλά κενά... Γ' έχω συγκεκριμένα. Δεν ακολουθώ την ύλη της Γ'. Κοιτάζω λίγο την ύλη της Β' γιατί δεν μπορείς να προχωρήσεις την ύλη σου, εάν δεν έχουν αποκτήσει τα παιδιά βασικές γνώσεις. Δεν κάνεις πράγματα μόνο αυτά που σου λέει το σχολείο ή η διδακτική ύλη. Κοιτάς να κάνεις και κάποια πράγματα παραπάνω για να καλύψεις στα παιδιά τα κενά.»

7 συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι... Αρκετές φορές. Και αυτό που είπατε τώρα με τα παιδάκια που είχαν κάποια δυσκολία... Είχα ένα παιδάκι με αυτισμό... Κι άλλη μια χρονιά, όταν ήμουν στον Πειραιά, είχα ένα πρωτάκι αγοράκι, το οποίο είχε πολύ πρόβλημα με τα γράμματα. Πρέπει να είχε μια μορφή δυσλεξίας...»

2. «Στις υπόλοιπες χρονιές, δεν είχα καμία χρονιά κάτι τέτοιο. Ποτέ. Εεε... Ούτε υπολογιστή. Δηλαδή, στο ολιγοθέσιο τους έλεγα να πάμε στο γραφείο να τους δείξω κάποια πράγματα, που ήθελα, που είχα. Αλλά μετά έρχονταν οι άλλες κοπέλες, η νηπιαγωγός κι η άλλη κοπέλα που ήταν η προϊσταμένη μου.»

3. «Και στην Α' δυσκολευόμουν πάρα πολύ, γιατί δεν ήξερα τι πρέπει να κάνω για να μάθουν τα παιδάκια.»

Φέτος:

4. «Όχι. Ούτε κάποιο παιδάκι έχει δυσκολία... Εντάξει, κάποια παιδιά δυσκολεύονται πιο πολύ, αλλά όχι κάποιο πρόβλημα σοβαρό. Απλά, λίγο τεμπελιάζουν, λίγο... Είναι κι η κλίση που έχει ο καθένας, το κάθε παιδάκι... Άλλος δυσκολεύεται στα μαθηματικά, άλλος στη Γλώσσα...»

5. «Έχω, αλλά συμβουλευόμαι τα βιβλία του δασκάλου, πολλές φορές, και βλέπω περίπου τι ζητάει, οπότε βοηθάει αυτό. Στη Γεωγραφία, στα Θρησκευτικά... κοιτάζω από εκεί τους στόχους.»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ε, διδακτικής, τόσο πολύ, στην πράξη, όχι. Απλώς ήταν πολλές... Υπήρχαν πολλές περιπτώσεις που είχα παιδιά, ε, με μαθησιακά και πολύ πιο σπάνια με θέματα συμπεριφοράς. Οπότε πρέπει εκεί να ερευνήσω λίγο παραπάνω... Αλλά, εντάξει...»

Φέτος:

2. Τη φετινή χρονιά, όχι. Θεωρώ ότι είναι κάπως... Μια χρονιά από τις πιο εύκολες και ομαλές.

Θεματική ενότητα Β «Επικοινωνία αναπληρωτών με διευθυντές για την επίλυση διδακτικών προβλημάτων»

Για τον κωδικό ΣΔ (χρώμα ροζ) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι. Και μου είπε βάλ' τα κάτω μόνη σου... (εννοεί τα μαθήματα). Δηλαδή μην κοιτάς όπως κάνει το βιβλίο. Προσπάθησε να τα βάλεις εσύ σε θεματικές ενότητες και με βάση, βέβαια, τα παιδιά..»

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...είχα συμβουλευτεί τον διευθυντή για το πώς θα μπορούσα να τα εξηγήσω παραστατικά»

2. «...με βοήθησε.»

3. «Πάντα» (ερώτηση: Σε επίπεδο συμβουλών;)

4. «Όχι, όχι.» (ερώτηση: Δεν προχώρησε σε πρακτική εφαρμογή των συμβουλών;)

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...έπρεπε να πάρουμε στο παιδί κάποιον υπολογιστή για να αντιλαμβάνεται καλύτερα»

Φέτος:

2. «Όχι, για κάποιο άλλο θέμα διδακτικής, όχι. Μόνο για τις εξατομικευμένες διδασκαλίες, εεε, και για το τι πρέπει να κάνουμε για αυτά τα παιδιά, για να τα βοηθήσουμε...»

3. «...Καταρχήν, μίλησε κι ο ίδιος με τους γονείς για να τους πείσουμε μήπως πρέπει να απευθυνθούν στο ΚΕΔΔΥ, εεε... για κάποια διάγνωση των παιδιών τους... εεε... και για κάποια παιδιά, τα οποία δεν έχουν βοήθεια στο σπίτι, εεε, πήρε κι αυτός την πρωτοβουλία να μιλήσει στους γονείς να εγγραφούν στο ολοήμερο για να βοηθηθούν περισσότερο και να έρχονται διαβασμένα την επόμενη μέρα στο σχολείο»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...προσπάθησα σε συνεργασία με τον διευθυντή να... να δούμε πώς θα αντιμετωπίσουμε την κατάσταση... Θεωρητικά μου είχε πει κάποια πράγματα, αλλά...»

2. «...Η διευθύντρια πάλι είχε... προσπαθούσε να βοηθήσει... προσπαθούσε να δημιουργήσει τμήμα ένταξης...»

3. «Έκανε ενέργειες, ναι.»

Φέτος:

4. «...Καταρχάς, έχει μπει ένα δίωρο μέσα στην τάξη μου... και ... εεε... ασχολήθηκε συγκεκριμένα... εξατομικευμένα με κάθε παιδί... ουσιαστικά για να εξακριβώσει σε ποιο επίπεδο βρίσκεται κάθε παιδί...»

5. «Έκανε διδασκαλία... Ναι. Και, στη συνέχεια, μου είπε ότι πρέπει να καλέσουμε τη μάνα στο σχολείο... Κάλεσε τη μάνα. Μίλησα εγώ μαζί της. Μίλησε κι αυτός μαζί της. Εεε.. Μετά μου είπε κάποιους τρόπους πώς να το διορθώσουμε... πώς να το προσεγγίσουμε... Εεεμμμ... Με καρτέλες, με γράμματα... να κολλήσουμε στο θρανίο τα γράμματα τα οποία... στα οποία υστερεί... Διαρκή επανάληψη...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ήταν καθαρά συμβουλευτική...»

Φέτος:

2. «Μου έδωσε διάφορες προτάσεις... εεε... Ήρθε μετά, ενδιαφέρθηκε. Με ρώτησε δυο τρεις φορές πώς πήγε η δική της πρόταση. Εάν την υλοποίησα κι αν είχε αποτελέσματα... Σε αυτό το θέμα βρισκόμαστε σε συνεργασία.»

6^η συνέντευξη

Δεν υπάρχουν σχετικά αποσπάσματα επειδή δεν υπήρχε επικοινωνία μεταξύ της συγκεκριμένης αναπληρώτριας και των διευθυντών της για διδακτικά θέματα.

7^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «...Μου τα έχει δώσει το σχολείο. Ο διευθυντής. Δεν μπορώ να πω...» (εννοεί τα βιβλία του δασκάλου)

8^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «Ίσα ίσα. Έχουμε μιλήσει αρκετά. Και για τις περιπτώσεις των παιδιών και για άλλου είδους θέματα. Δηλαδή, καθημερινά, εάν συναντάμε κάποιο πρόβλημα, κάποιο θέμα, το συζητάμε πάντα μεταξύ μας...»

2. «Αφορά την παροχή συμβουλών. Αφορά την παροχή υλικού, γενικά, και συνεργασία, γενικώς, σε θέματα σχολείου...»

3. «Ναι. Επειδή οι δύο συνάδελφοι είχαν παλαιότερα δικούς μου μαθητές, για δύο και τρεις συνεχόμενες χρονιές, εεε, ξέρουν πολύ καλύτερα τα παιδιά, έχω μιλήσει μαζί τους εκτενέστερα για το καθένα. Έχω διαβάσει τις εκθέσεις τους για παιδιά που έχουν μαθησιακά προβλήματα. Έχουμε μιλήσει με το τι έχουν κάνει αυτές τόσα χρόνια, πώς λειτουργούν κι αν αυτό αποδίδει...»

Για τον κωδικό ΣΑΣΔ (χρώμα **κόκκινο**) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι! Εννοείται! Από τη στιγμή που είχα και τη συγκατάθεσή του ότι το βιβλίο μπορούσα... όχι να το αφήσω... να μείνει λίγο... να ... Να προσαρμοστεί...»

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, ναι, ναι...» (ερώτηση: Σας βοήθησε με το πρόβλημά σας;)
2. «Ναι. Αρκετά μπορώ να πω ...» (ερώτηση: Έδειξε ενδιαφέρον;)

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, είχα συζητήσει με τους διευθυντές που είχα εκείνα τα δυο χρόνια... Εεε... με βοήθησαν αρκετά, μπορώ να πω...»
2. «Ναι, και τα δύο χρόνια, ενδιαφέρθηκαν... για ό,τι αντιμετώπιζα... Όπως και φέτος»

Φέτος:

3. «Έδειξε μεγάλο ενδιαφέρον...»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...ο διευθυντής δεν μπορούσε να βοηθήσει...»
2. «Καταρχάς, ήταν και μεγάλο σχολείο... Είχε να ασχοληθεί με πάρα πολλές τάξεις... Δεν είχε δώσει τόσο ιδιαίτερη σημασία στις Α' ... Εεε... Είχε και πολλά γραφειοκρατικά... Ήταν 12/θέσιο το σχολείο...»
3. «Με αυτό το παιδί όχι...»
4. «Τα περισσότερα χρόνια αδιαφόρησαν. Δηλαδή τα έξι χρόνια που δούλεψα, τα τέσσερα αδιαφόρησαν. Αδιαφόρησαν... Κάτι προσπάθησαν να κάνουν, αλλά γενικότερα δεν είχα κάποια βοήθεια.»

Φέτος:

5. «Έχω μιλήσει... Ο διευθυντής είναι πάρα πολύ... βοηθάει πάρα πολύ...»

6. «...Είναι πάααρααα πολύ βοηθητικός. Πάααραα πολύ βοηθητική η στάση του...»

7. «Πρώτη φορά βλέπω τέτοια αντιμετώπιση από διευθυντή»

8. «Ναι, βέβαια. Πάρα πολύ. Σε μεγάλο βαθμό. Εεε... ναι, ναι. Βοήθησε πάρα πολύ»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...Κι η βοήθειά του ήταν πολύτιμη.»

2. «...Δεν ήταν καθόλου επικριτική και όποτε τη χρειαζόμουν (εννοεί τη διευθύντρια), ναι, ήταν εκεί.»

6^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «Ναι. Πιστεύω ότι θα δείξει. Έστω και μικρό ενδιαφέρον, σίγουρα, θα δείξει. Με κάποια συμβουλή, γιατί είναι περισσότερα χρόνια στην εκπαίδευση από ότι εγώ. Σίγουρα, θα μου δώσει μια συμβουλή που θα μπορούσα να τη χρησιμοποιήσω.»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...Μάλλον αδιαφόρησε. Έτσι το κατάλαβα εγώ. Δεν ασχολήθηκε.»

2. «Όχι, αλλά εκεί δε με ενόχλησε τόσο πολύ, γιατί ήταν Α' Δημοτικού, οπότε ίσως να μην ήταν καλό να μπει ταμπέλα στο παιδάκι... Είπαν: «Ας τη δασκάλα να μπει, να δει και να μας πει τη γνώμη της». Ίσως αυτό...»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «... Γενικώς, υπάρχει μια ευχάριστη συζήτηση και επικοινωνία μεταξύ μας.»

Για τον κωδικό ΛΕΕΔ (σκούρα κόκκινη γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...Δε χρειάστηκε γιατί όλο σε μεγάλες τάξεις έμπαινα και τις μεγάλες τάξεις τις έχω κάνει πολλές φορές γιατί ήμουν σε διθέσιο τις περισσότερες φορές...»

Φέτος:

2. «...Ότι δεν είχα δυσκολία. Αν χρειαζόταν κάτι θα του μιλούσα.»

2^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «Βέβαια...» (εννοεί ότι δεν έχει αντιμετωπίσει διδακτικό πρόβλημα)

3^η συνέντευξη

Η αναπληρώτρια συζητά με τους διευθυντές για διδακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει, για αυτό δεν υπάρχει απόσπασμα για το συγκεκριμένο κωδικό.

4^η συνέντευξη

Η αναπληρώτρια συζητά με τους διευθυντές για διδακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει, για αυτό δεν υπάρχει απόσπασμα για το συγκεκριμένο κωδικό.

5^η συνέντευξη

Η αναπληρώτρια συζητά με τους διευθυντές για διδακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει, για αυτό δεν υπάρχει απόσπασμα για το συγκεκριμένο κωδικό.

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Να σας πω την αλήθεια, όχι. Δεν είχα μιλήσει γιατί δε μου είχε δοθεί αυτή η δυνατότητα.»

2. «Ναι. Ναι. Το μαθησιακό κομμάτι. Κυρίως ότι αφορά το... Ασχολούνται πιο πολύ με τα διοικητικά ζητήματα παρά με το τι γίνεται σε κάθε τάξη μέσα.»

3. «Εεε, και τα δύο. Έβλεπα ότι σε κάθε σχολείο πήγαινα και ο διευθυντής δε ρωτούσε για τη μαθησιακή πορεία των μαθητών ή για την τάξη, ε, κι εγώ η ίδια βλέποντας στο κάθε σχολείο τι συνέβαινε, αντίστοιχα, είχα κινηθεί στην ίδια κατεύθυνση. Οπότε δεν είχα μπει ποτέ στη διαδικασία να ρωτήσω κάποιον διευθυντή.»

Φέτος:

4. «...Είμαι σχεδόν έναν μήνα. Ε, αλλά κάποια στιγμή στο μέλλον, ίσως, τον καλέσω ή του ζητήσω βοήθεια για κάποιο θέμα.»

5. «Γιατί θέλω... Πιστεύω ότι πρώτα πρέπει να προσπαθήσω εγώ, στο βαθμό που μπορώ, να δω... Γιατί την τάξη την ξέρω καλύτερα εγώ από τον διευθυντή... Τα παιδιά το καθένα ξεχωριστά... Γιατί εγώ είμαι τις περισσότερες φορές μέσα. Δεν ξέρει ο εκάστοτε διευθυντής την, εεε, τάξη. Εεε... θα προσπαθήσω μόνη μου σε συνεργασία, πρώτα, με τους γονείς, κι αν δε δω κάποιο αποτέλεσμα ή δω ότι οι δυσκολίες παραμένουν, τότε θα του πω. Γιατί, εντάξει, ο διευθυντής είναι ένα άτομο το οποίο είναι πολυάσχολο και νιώθω ότι δεν μπορώ εγώ να τον απασχολώ για αυτά τα ζητήματα.»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Από διευθυντή όχι τόσο πολύ... Γιατί, δεν ξέρω, λίγο φοβόμουν τον διευθυντή. Πώς θα το πάρει... Ντρεπόμουν λίγο. Δεν είχα τόσο θάρρος, γενικά.»

2. «Ίσως λίγο το ένα και λίγο το άλλο. Και ο χαρακτήρας μου και η στάση... ή λίγο... η απόσταση (εννοεί του διευθυντή). Και τα δύο πιστεύω.»

3. «Δε μου έχει τύχει να ακούσω να συζητάνε κάτι τέτοιο... Κάποιος δάσκαλος... Και λέω μην πάω και του πω κάτι και βρω τον μπελά μου από εκεί που όλα είναι καλά. Με έναν συνάδελφο μιλάς πιο ανοικτά. Κακά τα ψέματα. Δηλαδή, είναι η θέση του τέτοια, ίσως. Όχι ο χαρακτήρας του διευθυντή.»

Φέτος:

4. «Δεν έχω αντιμετωπίσει κάποιο πρόβλημα σοβαρό...»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε... Δεν είχε τύχει... Πιο πολύ με συναδέλφους επικοινωνούσα. Βέβαια, κι οι διευθυντές ήταν πολύ πρόθυμοι. Απλώς, επειδή οι διευθυντές ήταν σε πολυθέσια σχολεία και υπήρχαν πολλές ευθύνες, πολύ τρέξιμο για άλλα θέματα, συνήθως, προσέγγιζα πιο πολύ συναδέλφους.»

2. «Φόρτος εργασίας και, γενικώς, ήταν πρόθυμοι, αλλά δεν προσεγγίζονταν όλοι τόσο εύκολα.»

Θεματική ενότητα Γ «Προσωπική προσπάθεια αναπληρωτών για επαγγελματική ανάπτυξη»

Για τον κωδικό ΜΑ (πράσινη γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

1. «Σεμινάρια... Αν θεωρήσω ότι με ενδιαφέρει το ζήτημα, θα το παρακολουθήσω... Μόνη μου διαβάζω, αλλά όχι ότι... αφιερώνω πολύ χρόνο»

2. «Ναι. Είναι καλά τα σεμινάρια. Επίσης, μου αρέσει να ανταλλάσσω απόψεις και με τους εκπαιδευτικούς!»

2^η συνέντευξη

1. «...προσπαθώ να παρακολουθώ διάφορα σεμινάρια, διάφορα επιμορφωτικά προγράμματα...»

2. «Απλώς όταν μου δίνεται η ευκαιρία παρακολουθώ σεμινάρια... αυτά, που κάθε χρονιά, αφορούν τους εκπαιδευτικούς και τον δάσκαλο.»

3. «...Με ενδιαφέρει πάρα πολύ και προσπαθώ να τα παρακολουθώ, τα σεμινάρια που αφορούν τη διδακτική μέσω της χρήσης ΤΠΕ... πληροφορικής και... υπολογιστών...»

3^η συνέντευξη

1. «...Εεε... με το μεταπτυχιακό που ασχολούμαι τώρα...»

2. «Με διάφορα, εεε, σεμινάρια... που μπορεί να οργανώνει η σύμβουλός μας...»

4^η συνέντευξη

1. «Καταρχάς, εεεμμ... μέσω διαδικτύου προσπαθώ... ψάχνω υλικό... διάφορα...»

2. «Διαβάζω μόνη μου, ναι. Εεεμμ... Τα έξι χρόνια που δούλενα, τα δύο που έτυχε να είμαι στον ίδιο νομό, ο σύμβουλος (εννοεί ο σχολικός σύμβουλος) κατάφερε με δικό του υλικό... μας προμήθευσε υλικό... πάλι είχα Α' ... που μπορώ να πω πώς σε κάποιο βαθμό με βοήθησε.»

3. «Ναι. Όταν μπορώ, ναι. Εννοείται.» (συμμετέχει σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, κά)

5^η συνέντευξη

1. «Ναι. Βέβαια, όχι τόσο σε επίπεδο σεμιναρίων και επιμορφώσεων. Αλλά, ιδιαίτερα, στο διαδικτυο, καθημερινά, στην αναζήτηση ή εμπλουτισμού του υλικού, ναι, εκεί αφιερώνω αρκετό χρόνο καθημερινά.»

2. «Προσωπική μελέτη, ναι.»

6^η συνέντευξη

1. «Έχω κάνει... Προσπαθώ, δηλαδή... Ένα μεταπτυχιακό πάνω στην εκπαίδευση, που, σίγουρα, ήταν πολύ σημαντικό αυτό για μένα. Και μετά, άτυπα, διαβάζοντας στο διαδικτυο... Διαβάζω βιβλία... Δοκιμάζοντας μόνη μου κάποιες, ε, τεχνικές. Με αυτούς τους τρόπους. Μέσα από άλλους συναδέλφους, με συζητήσεις, που συζητάμε τα προβλήματά μας και μπορεί να πάρω καμιά καλή ιδέα και να την εφαρμόσω...»

2. «...ναι, συμμετέχω. Σίγουρα, αυτές που διοργανώνουν οι Α/θμίες πάντα είμαι παρούσα.» (συμμετέχει σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, κά)

7^η συνέντευξη

1. «Μπαίνω στο ίντερνετ, ψάχνω πράγματα ή διαβάζω κάποια βιβλία. Στη Γεωγραφία έχω έναν άτλαντα και ψάχνω εκεί μέσα πράγματα. Τους βάζω να κοιτάνε από εκεί και να αντιγράφουν χάρτες... Σε διάφορα τέτοια πράγματα... Ψάχνω...»

2. «Ναι, αμέ.» (συμμετέχει σε επιμορφώσεις, σεμινάρια, κά)

3. «Είχαμε πάει πριν μερικές μέρες, εεε, σε ένα σεμινάριο που έλεγαν για την Ευέλικτη Ζώνη... Εεε... Για κάποια... Ήταν κάποιοι δάσκαλοι από όλη την Κορινθία και μιλούσαν για το πώς κάνουν το μάθημα. Έδειχναν κάποια πλάνα, κάποια σχέδια (εννοεί μαθήματος)... Αυτό...»

8^η συνέντευξη

1. «Ανάλογα με τις περιπτώσεις (εννοεί των μαθητών), ψάχνομαι κι εγώ από μόνη μου. Συζητάω με συναδέλφους και τα λοιπά. Γενικώς, κάποια σεμινάρια που έχω κάνει σχετίζονται με αυτό. Αλλά και πάλι, δεν είναι αρκετά.»

2. «Μπορεί να είναι η διαθεματικότητα, δηλαδή πώς να συνδέεις διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα για να ερευνάς ένα θέμα και ειδικά... εεε... θέματα που έχουν να κάνουν με την προσέγγιση παιδιών που έχουν μαθησιακές δυσκολίες ή άλλου είδους περιπτώσεις παιδιών, που έχουν προβλήματα είτε είναι οικογενειακά είτε είναι προβλήματα επιβίωσης – επειδή μου έχουν τύχει τέτοιες περιπτώσεις- εεε...»

Για τον κωδικό ΠΘΕ (κόκκινη γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

1. «Ισχύει! Δηλαδή πιο εύκολα θα ψάξω κάτι για τη Γλώσσα παρά κάτι... ίσως... για τα Φυσικά, που, ναί μεν, είναι πολύ ενδιαφέρον μάθημα, αλλά... εντάξει... δεν... δεν είναι τόσο όσο η Γλώσσα... Μου αρέσει πιο πολύ... Ανέκαθεν μου άρεσε...»

2. «Όχι... όχι απαραίτητα... Απλά, το κάνω με πιο πολύ ενδιαφέρον. Θα ψάξω και για τα Φυσικά... Θα ψάξω και για τα υπόλοιπα... Απλά, θα ψάξω πιο πολύ για τη Γλώσσα...»

3. «...αλλά ήμασταν εκπαιδευτικοί που πηγαينوερχόμασταν με το αμάξι...»

2^η συνέντευξη

1. «Πιστεύω ότι, εεε, είναι καθαρά θέμα προσωπικό... Εεε... ο καθένας, δηλαδή, τι θέλει να επιτύχει... Αναλόγως και τα ενδιαφέροντα του κάθε εκπαιδευτικού... πιστεύω... ανάλογα... παρακολουθεί τα σεμινάρια...»

3^η συνέντευξη

1. «Το ότι οργανώνονται τα περισσότερα σεμινάρια, που έχω παρακολουθήσει, σε κοντινή απόσταση από το μέρος που εργάζομαι και διαμένω, είναι σαφώς ένας θετικός παράγοντας. Όπως κι ότι, εεε, δεν έχω παιδιά, ακόμα, οπότε έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο...»

4^η συνέντευξη

1. «Βασικά, η προσωπική μας εξέλιξη είναι το θέμα ότι... είναι σημαντικός παράγοντας που μας παρακινεί...»
2. «...να βοηθήσουμε το κάθε παιδί, ναι.»

5^η συνέντευξη

1. «...πάνω από όλα είναι το προσωπικό ενδιαφέρον. Ό,τι κάνουμε, κυρίως, γίνεται από αυτό.»

6^η συνέντευξη

1. «Ε, σίγουρα είναι τα παιδιά που έχουμε στο σχολείο και συναντάμε κάθε μέρα. Βλέπεις τα παιδιά αυτά ότι περιμένουν από σένα πράγματα. Ειδικά, τα παιδιά που έχουν δυσκολίες. Εκεί είναι που νιώθεις την ανάγκη και πρέπει να αφοσιωθείς σε αυτά τα παιδιά. Εεε... κι είναι κι η αγάπη για το επάγγελμα αυτό που σε κάνει να θες να αναπτυχθείς, ε, στο κομμάτι αυτό. Αυτός είναι ο παράγοντας ο νούμερο ένα για μένα. Τα παιδιά που συναντάς κάθε μέρα στο σχολείο.»

7^η συνέντευξη

1. «Έχει τύχει να πάω μόνο με συναδέλφους. Θέλανε όλοι να πάμε και πήγαμε.»
2. «Θέλω να είμαι εντάξει απέναντι στα παιδιά. Να τους μάθω πράγματα. Να τους μείνουν.»
3. «Να τους βοηθήσω. Να μάθουν κάποια πράγματα.»

8^η συνέντευξη

1. «Τις περισσότερες φορές, βέβαια, που έχουν γίνει επιμορφωτικά σεμινάρια, και, ειδικά, ένα τελευταίο, για παράδειγμα, που μας είχε κάνει η σύμβουλος, έγινε σε ένα περιβάλλον οικείο, στο οποίο υπήρχε πολύ λίγο θεωρητικό κομμάτι και, κατά βάσει, η εφαρμογή ιδεών γινόταν εκείνη τη στιγμή σε τάξη. Οπότε μου ήταν πιο ενδιαφέρον και πιο εύκολο να βρω περισσότερα στοιχεία, τα οποία θα μπορούσα εγώ να προσαρμόσω στη δική μου τη δουλειά, όποτε και όπου χρειαστεί.»
2. «Ναι. Η θεματολογία είναι σημαντική, ειδικά, σε θέματα της διδακτικής.»

Για τον κωδικό ΠΑΕ (γραμματοσειρά ανοικτό πράσινο) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

1. «Επειδή τις περισσότερες χρονιές ήμουν σε χωριά... και έμενα σε χωριά..., ήταν στην πόλη..., στο κέντρο... τα σεμινάρια.»
2. «Δεν ήταν τόσο εύκολο γιατί πηγαίνοερχόμασταν... Οπότε δε χρειάστηκε να χρησιμοποιήσουμε λεωφορείο... Να πω, δηλαδή, ότι ξόδευα και περαιτέρω χρόνο...»
3. «...Και χρήματα!...»
4. «...η έλλειψη χρόνου...»

2^η συνέντευξη

1. «...Συνήθως είμαστε σε μικρά μέρη... Δουλεύω σε μικρά μέρη και τα περισσότερα σεμινάρια διοργανώνονται στις πρωτεύουσες των νομών, εεε, αυτό είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας, θα έλεγα, κάθε φορά να παρακολουθώ σεμινάρια...»
2. «Και αυτό (εννοεί τα χρήματα), αλλά κυρίως για τον χρόνο... γιατί... εντάξει... όταν είσαι μακριά από την πόλη, θέλεις χρόνο για να φτάσεις εκεί, για να το παρακολουθήσεις.»

3^η συνέντευξη

1. «...Ο μόνος ανασταλτικός παράγοντας, που μπορώ να σκεφτώ, είναι ότι ίσως σε κάποια σεμινάρια, που έχω πάει και που θεωρούσα ότι θα είναι ενδιαφέροντα, ήταν ακριβώς το αντίθετο. Δεν υπήρχε οργάνωση... Ακούγονταν τα τετριμμένα...»
2. «Ναι. Για τους αναπληρωτές σίγουρα είναι ανασταλτικός παράγοντας καθώς δεν πληρωνόμαστε όλο το χρόνο... Υποχρεώσεις υπάρχουν κι άλλες... οπότε... εεε... κοιτάζουμε να πηγαίνουμε σε αυτά που μπορούμε μόνο (χαμογελάει).»
3. «Εεε... εν μέρει, ναι, θα έλεγα... γιατί... δεν υπάρχει σταθερότητα ή να φανεί η δουλειά μας... να έχουμε την ίδια τάξη για δυο χρόνια...»
4. «... και να δούμε το αποτέλεσμα... Κάθε χρόνο είμαστε σε διαφορετικά και τις περισσότερες χρονιές που έχω αναλάβει κάποια τάξη, την έχω αναλάβει εφόσον έχει περάσει κάποιος άλλος δάσκαλος, έστω για έναν μήνα, όπου μετά πρέπει να βαδίζω σε μονοπάτια τα οποία έχουν ήδη χαραχθεί από το συνάδελφο»

4^η συνέντευξη

1. «...Είναι και ο τόπος... Είναι και τα... η διαμονή...»
2. «Καταρχάς, είναι και ο νομός που βρισκόμαστε. Κακά τα ψέματα, εεε... Γενικότερα ήμουν σε νησιά, όπου αυτό δε βολεύει γενικότερα... δε διευκολύνει τη μετάβασή μου στα σεμινάρια τα επιμορφωτικά. Και δε διοργανώνονταν, κιόλας, τόσα πολλά σεμινάρια...»
3. «Ήταν και σε νησί, ναι... Αλλά... γενικότερα, σε όσα σεμινάρια πήγα, λίγα ήταν βιωματικά... επί της ουσίας πρακτικά... Τα περισσότερα ήταν θεωρητικά, οπότε...»
4. «Δεν είχαν ενδιαφέρον... Δεν είχαμε τη δυνατότητα να συμμετέχουμε και να ανταλλάξουμε απόψεις... Ήταν, δηλαδή,... Πιο βιωματικό, ναι.»
5. «Ανάλογα... Εεε... Κάποιες χρονιές δεν είχαμε ενημέρωση για τα σεμινάρια που κάνανε... Εεε... Τώρα, εντάξει... Είναι και στη διακριτική ευχέρεια του διευθυντή να ενημερώνει... Σε κάποια σχολεία δεν είχαμε καν ενημέρωση... Δηλαδή, δε μας παρακινούσε κι ο ίδιος ο διευθυντής να συμμετέχουμε... Εντάξει. Μετά, είναι προσωπικό του καθενός...»
6. «...δεν είναι τόσο ο φόρτος εργασίας, όσο οι συνθήκες...»
7. «...οι συνθήκες διαβίωσης κάθε τόπου...»

5^η συνέντευξη

1. «...Είναι και το κόστος πολλές φορές...»
2. «Το κόστος της μετακίνησης... Η απόσταση από εκεί που γίνονται τα σεμινάρια...»
3. «Σίγουρα. Σίγουρα.» (εννοεί το χρόνο)
4. «Εεε... όσον αφορά την προσωπική μου επιθυμία, όχι. Αλλά, υπάρχουν συνθήκες που όταν δεν έχεις ένα σταθερό περιβάλλον που μπορείς να ζήσεις και να οργανώσεις τη ζωή σου, είναι πολύ πιο δύσκολο το να οργανώσεις την επαγγελματική σου πορεία. Αν, δηλαδή, έμενα κάπου μόνιμα, ήξερα το πρόγραμμά μου και τη ζωή μου και την επαγγελματική μου σταδιοδρομία, σαφώς και θα μπορούσα να κάνω και κάτι παραπάνω. Οπότε, ναι, επηρεάζει...»
5. «Εεε... σίγουρα, ναι. Σίγουρα. Όσον αφορά μεταπτυχιακά, προπτυχιακά και τέτοια. Αλλά στην ενασχόληση τη δική μου, προσωπικά, για να βελτιώσω τις διδακτικές μου μεθόδους, όχι. Αλλά σίγουρα, όταν η ζωή κυλάει και αποκτάς μεγαλύτερες ευθύνες, σίγουρα ο χρόνος μειώνεται.»

6^η συνέντευξη

1. «...όσο μπορώ κι όσο μου το επιτρέπει ο χρόνος κι όλα αυτά...»
2. «...Εεε... Κατά τα άλλα, κάτι άλλο πέρα από αυτό, λίγο δύσκολα, γιατί είναι, σας λέω, τα μέρη που έχω δουλέψει, που ήταν νησιά, δεν υπάρχουν τέτοιες δράσεις, όπως υπάρχουν στην ηπειρωτική Ελλάδα ή σε πόλεις μεγάλες, όπου γίνονται κι άλλες δράσεις.»
3. «Το γεγονός ότι δουλεύουμε αναπληρωτές χρόνια, που μας παίρνουν αργά και, σίγουρα, τους πρώτους μήνες θα κοιτάξεις, πέρα από το να προσαρμοστείς στο σχολείο και στο κλίμα του σχολείου, να... και... θέματα της καθημερινότητάς σου. Ας πούμε, πώς να τακτοποιηθείς στην περιοχή που είσαι... Οπότε κάποιιοι μήνες χάνονται έτσι και φτάνεις στα μέσα της χρονιάς όπου δύσκολα να ξεκινήσεις τότε κάτι. Και αυτό που σας είπα. Δηλαδή, οι αναπληρωτές δουλεύουν, κυρίως, σε περιοχές όπου δε σου παρέχεται αυτή η δυνατότητα να κάνεις κάποιο σεμινάριο, κάποια επιμόρφωση πέρα από τα online προγράμματα, που αυτό θα ήθελα κάποια στιγμή να κάνω.»
4. «Εννοείται. Εννοείται γιατί αργούμε, καταρχήν, να προσληφθούμε ως αναπληρωτές και είμαστε με το μόνιμο άγχος πότε θα μας πάρουν κι εάν θα μας πάρουν, πού να θα μας πάρουν. Οπότε το γεγονός ότι, από τους εννιά μήνες που δουλεύει ένας μόνιμος δάσκαλος, εμείς δουλεύουμε τους εφτά, ε, σίγουρα παίζει ρόλο το άγχος ότι δεν είμαστε μόνιμοι και τώρα μπορώ να αφοσιωθώ καθαρά στο εκπαιδευτικό κομμάτι. Έχω να σκεφτώ κι όλα τα γύρω γύρω από αυτό. Αν θα μας πάρουν κι όλο αυτό που σας είπα, δηλαδή. Και το ότι είναι οι συνθήκες έτσι που είναι δύσκολες.»
5. «Μόνο αυτό. Δηλαδή, ότι είμαστε... Οι αναπληρωτές είμαστε κάθε χρόνο... αλλάζουν σχολείο και δεν είμαστε στο συγκεκριμένο σχολείο να ξέρουμε τα παιδιά. Κάθε σχολείο και κάθε περιοχή είναι διαφορετικό, έχει διαφορετικές ανάγκες. Μέχρι να προσαρμοστώ εγώ στο συγκεκριμένο σχολείο και στις ανάγκες, παίρνει χρόνο. Αφοσιώνομαι, δηλαδή, εκεί και δεν μπορώ να εστιάσω στο εκπαιδευτικό κομμάτι. Εστιάζω στην προσωπική. Δε νιώθω μέρος του σχολείου και αυτό απαιτεί κάποιο χρόνο, οπότε μας φέρνει πίσω στο εκπαιδευτικό κομμάτι ως αναπληρωτές. Δηλαδή, αυτό.»

7^η συνέντευξη

1. «Εεε, ένιωθα ότι δεν το είχα τόσο πολύ ανάγκη...»
2. «...Εεε, αλλά όταν είχα Β', δεν το είχα τόσο πολύ ανάγκη. Ένιωθα ότι δε χρειάζεται να το ψάξω τόσο πολύ. Δεν ξέρω...»

3. «Εεε, αυτό είχε τύχει πέρσι, για παράδειγμα, που είχα ολοήμερο και σε κάποια σεμινάρια δεν μπορούσα να πάω, γιατί είχα το ολοήμερο. Ένα το οποίο το ήθελα πολύ, είχα ανταλλάξει με τον δάσκαλο ώρα... Ή και το άλλο είναι... ένας παράγοντας που με έκανε να μη πάω ήταν ότι έμενα σε χωριό και δεν μπορούσα να πάω έτσι εύκολα. Να πω εντάξει θα πάω το απόγευμα. Έπρεπε να βρω μεταφορικό μέσο... Να πάω με το λεωφορείο... Να δω τι ώρα έχει... Τι ώρα είναι το σεμινάριο... Τι ώρα θα γυρίσουμε... Κι έτσι το άφηνα. Λέω πού να πάω;...»

4. «... Αυτοί που είχαν αυτοκίνητο. Αλλιώς πώς;»

5. «Ε, όλα μέσα είναι! (χαμογελάει). Και αυτό. Ήθελα 5 ευρώ να πάω και 5 να γυρίσω... 10... Οπότε το ξανασκέφτεσαι...»

6. «Ναι. Γενικά, πιστεύω πως αν ήμασταν... εάν οι αναπληρωτές ήταν κάπου σταθερά, θα απέδιδαν καλύτερα στη δουλειά τους. Γιατί δε θα χρειαζόταν ούτε να προσαρμοστούν, ούτε να πάνε σε μια μέρα σε ένα καινούριο μέρος, να βρουν σπίτι, να μένουν σε ξενοδοχεία, να δουν πώς θα πηγαίνουν στο σχολείο, εάν θα μείνουν στο χωριό που είναι το σχολείο, εάν θα μείνουν στο διπλανό χωριό, εάν θα μείνουν στην πόλη... Είναι, δηλαδή... Στην αρχή, δεν μπορείς να αποδώσεις καλά στην τάξη. Έχεις άλλα άγχη. Βασικά, βιοποριστικά. Δε γίνεται να ασχοληθείς με το πώς θα είσαι τέλειος. Είναι οι πρώτες συνθήκες πολύ δύσκολες. Μετά, συνηθίζεις σιγά σιγά, βέβαια. Ή όσον αφορά τις σημειώσεις. Έχω σημειώσεις στο μέρος στο οποίο είμαι... Ενώ, εάν ήξερα, θα έπαιρνα κάποια πράγματα ή θα προετοιμαζόμουν και το καλοκαίρι. Να ψάξω και σε βιβλία και στο ίντερνετ και μόνη μου... Λίγο να δω την ύλη... Να προετοιμάσω την τάξη που θα έχω. Να είμαι καλύτερη στη δουλειά μου και να βγει πιο εύκολα η χρονιά μου... Αυτό ισχύει και στα σεμινάρια. Και στα μεταπτυχιακά ισχύει. Δεν μπορώ να ξεκινήσω κάποιο μεταπτυχιακό κάπου. Πρέπει να είναι εξ' αποστάσεως...»

7. «Ναι. Δεν ξέρω. Βέβαια. Μόνο εάν δηλώσω ένα μέρος. Εάν δηλώσω ένα μεταπτυχιακό σε μια πόλη και να δηλώσω μόνο ένα μέρος. Αλλά δεν το διακινδυνεύω, γιατί θέλω να δουλέψω. Δε θέλω να χάσω την προϋπηρεσία. Δε με συμφέρει.»

8. «...εγώ δεν μπορώ να κάνω κάτι παρόμοιο για τον λόγο ότι είμαι κάθε χρονιά σε διαφορετικό μέρος, οπότε το έχω βγάλει από το μυαλό μου.»

8^η συνέντευξη

1. «...Δηλαδή, θεωρώ ότι στο θέμα της επιμόρφωσης και των σεμιναρίων, πρέπει λίγο να μπορούμε περισσότερο, γενικά. Να εμβαθύνουμε λιγάκι. Να μην είναι τόσο πολύ θεωρητικό. Να είναι πιο πολύ

βιωματικό. Γιατί, μέχρι τώρα, ήταν πιο πολύ θεωρητικό το κομμάτι και το βιωματικό ήταν πολύ λιγότερο.»

2. «Ναι. Το θεωρητικό κομμάτι καλό είναι να το ξέρεις και το μελετάς και από μόνος σου. Είτε κάνεις σεμινάρια είτε είσαι στη σχολή, λίγο πολύ το θεωρητικό κομμάτι το ξέρεις. Το πρακτικό είναι αυτό που σε προβληματίζει πιο πολύ, γιατί κάθε χρόνο συναντάς διαφορετικές περιπτώσεις.»

3. «Ανασταλτικός παράγοντας θα μπορούσε να είναι η απόσταση.»

4. «Ναι. Συνήθως, είναι μακριά και, ουσιαστικά, ναι, το πιο σημαντικό είναι η απόσταση. Τα περισσότερα γίνονται σε μακρινές πόλεις και κάποια σεμινάρια γίνονται καθημερινές. Οπότε, εάν είσαι πάρα πολύ μακριά και κάποιο από αυτά τα σεμινάρια γίνεται σε πόλεις, στην Κόρινθο, για παράδειγμα, η απόσταση είναι μεγάλη. Δηλαδή, μέχρι να φύγεις από το σχολείο που δουλεύεις και να φτάσεις εκεί, το σεμινάριο έχει ολοκληρωθεί.»

5. «Έχω και πρόβλημα μεταφορικού μέσου...»

6. «...Κάποιες φορές ζητήματα χρόνου, ναι. Οικονομικούς, όχι. Μόνο εάν κάνεις μεταπτυχιακό, που εκεί το σκέφτεσαι. Δεν είναι το κόστος της μεταφοράς. Είναι ο χρόνος που μεσολαβεί από και να φύγεις από τη βάση σου και να πας να επιμορφωθείς στο συγκεκριμένο κέντρο επιμόρφωσης.»

Θεματική ενότητα Δ «Έμφαση σχολείου στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών»

Για τον κωδικό ΤΠΕΑ (γραμματοσειρά μοβ έμφαση 4) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Οι εκπαιδευτικοί που έχω συνεργαστεί μέχρι τώρα στα σχολεία... Κάποιοι πάρα πολλοί.»

2. «Ναι, ναι, ναι! Όταν βλέπω ότι εργάζονται μεθοδικά... ότι έχουν έναν στόχο... ότι δεν τα παρατάνε εύκολα... ναι!...»

3. «...είχα πέσει σε ανθρώπους που ήταν... που με βοήθησαν πάρα πολύ και με υλικό και με ιδέες.»

4. «...Δε νομίζω ιδιαίτερα... Όχι ιδιαίτερα... αλλά... εντάξει... τους ενδιέφερε να κάνουν πράγματα... καινοτόμα... αλλά ... δε θα σε βοηθούσαν ιδιαίτερα... Δε θα σου 'λεγαν... Τι να κάνεις;»

5. «Όχι, όχι.» (ερώτηση: Άρα, δε θεωρείτε, συνολικά τα χρόνια που εργάζεστε, ότι οι διευθυντές ή οι προϊστάμενοι στα σχολεία που έχετε εργαστεί, εεε, έχουν ενδιαφερθεί πραγματικά για την επαγγελματική σας ανάπτυξη;)

6. «...μου είχε πει πως αυτός είναι ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπίσεις και να προσεγγίσεις τέτοιου είδους παιδιά.»

7. «Η αλήθεια ήταν πως με βοήθησε.»

8. «...Μου άρεσε που ενδιαφέρθηκε... που ήρθε... και έκανε πράξη... γιατί μέχρι τότε μόνο θεωρητικά ήταν... Οπότε με βοήθησε. Ναι. Θεωρώ ότι με βοήθησε.»

Φέτος:

«Καταρχήν, λόγω του ότι η δασκάλα έχει μεγαλύτερη εμπειρία από εμένα. Πολύ σημαντικό αυτό. Οπότε...»

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...Θετικά, εεε, ναι, υπήρχαν σχολεία που πολλοί συνάδελφοι παρακολουθούσαν σχεδόν όλα τα σεμινάρια και αυτός ήταν ένας παράγοντας και ένα κίνητρο για να συμμετάσχω και εγώ.»

2. «Ναι, ναι. Έτσι.» (ερώτηση: Αποτελούσαν παράδειγμα προς μίμηση με τη συμπεριφορά τους;)

3. «Στα περισσότερα... ναι...» (ερώτηση: Υπήρχε, δηλαδή, κατάλληλο κλίμα προώθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών στα σχολεία που έχετε εργαστεί;)

4. «Όχι. Δε θα το έλεγα.» (ερώτηση: Σας έχει τύχει, δηλαδή, να σας εκδηλώσουν έμπρακτα το ενδιαφέρον τους για την επαγγελματική σας ανάπτυξη, εκτός από όσα έχουμε συζητήσει μέχρι τώρα;)

5. «Ναι... Ή κυρίως όσον αφορά την αντιμετώπιση προβληματικών συμπεριφορών μαθητών... όχι τόσο πολύ σε θέματα διδακτικής...»

Φέτος:

6. «...γενικά, το σχολείο και ο διευθυντής μας παρακινεί... Κάνει και προγράμματα στο σχολείο, θα έλεγα...»

7. «Αρκετά μπορώ να πω.» (ερώτηση: Στο σχολείο, στο οποίο εργάζεστε φέτος, θεωρείτε ότι δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, που εργάζονται σε αυτό;)

8. «Ο διευθυντής προσπαθεί να μας βοηθήσει, εεε... να μας δώσει, ας πούμε, και παραδείγματα για το πώς μπορούμε να ξεπεράσουμε κάποια προβλήματα... και ο ίδιος μπορεί να μπει στην τάξη να μας δείξει κάποιον τρόπο και όσον αφορά τη συμπεριφορά κάποιων παιδιών... πώς να ξεπεράσουν κάποια προβλήματα... εεε... αλλά και για τη διδακτική ... για το διδακτικό κομμάτι θα μας δώσει κάποια παραδείγματα... πώς μπορούμε να κάνουμε κάτι καλύτερα.»

9. «Και εγώ επειδή δεν είχα ξανά ασχοληθεί... δε μου είχε ξανά τύχει σε σχολείο... με είχε ενημερώσει... μας είχε πει πώς να τους χρησιμοποιούμε... όλα αυτά...»

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι. Οι διευθυντές μας, πολλές φορές. Όπως και τη φετινή χρονιά. Είναι ένας διευθυντής, ο οποίος ενισχύει το προσωπικό του και προσπαθεί να μας μεταλαμπαδεύσει ότι το να πηγαίνουμε σε σεμινάρια και ό,τι μπορούμε να κάνουμε παραπάνω, είναι για το καλό το δικό μας και την εξέλιξη μας και για τη καλύτερη βοήθεια των παιδιών, στη συνέχεια...»

2. «Ναι.» (ερώτηση: Εκτός από τους διευθυντές, υπάρχουν συνάδελφοι που έχουν αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση για σας;)

3. «Υπήρξα κάποτε σε τάξη στην οποία η δασκάλα χρησιμοποιούσε άλλα μέσα, όπως τον υπολογιστή, πριν κάποια χρόνια, που δεν ήταν τόσο διαδεδομένος... Εεε... κι η οποία με επηρέασε στον τρόπο διδασκαλίας... Ήταν διαφορετικός... Άρεσε και πολύ στα παιδιά που υπήρχε εικόνα... Εεε...»

4. «Όχι. Έχω εργαστεί και σε σχολεία, εεε,... διαθέσια να πούμε;... Ναι, μικρότερων θέσεων... εεε... στα οποία δε δινόταν έμφαση... εεε... ήταν απλά να περάσει η χρονιά και δεν υπήρχε κάτι ουσιαστικό που να βοηθήσει στην εξέλιξή μου ως δασκάλα.»

5. «Ναι...» (ερώτηση: Οπότε υπήρχε έλλειψη ενδιαφέροντος για την προσωπική τους ανάπτυξη... και για των υπολοίπων εκπαιδευτικών στο σχολείο τους...)

Φέτος:

6. «Θεωρώ πως δίνεται. Είναι ένα μεγάλο σχολείο. Είναι ένα 12/θέσιο, εεε... Χρησιμοποιεί πάρα πολύ την τεχνολογία... εεε... επιδιώκει να έχει δασκάλους οι οποίοι έχουν μεράκι και διάθεση να χρησιμοποιήσουν νέα μέσα στην εκπαίδευση και στη διδασκαλία τους...»

7. «...Σε ένα μεγάλο σχολείο ένας διευθυντής δεν μπορεί να τα κάνει όλα, οπότε έχει καταφέρει να βάλει και εμάς μέσα σε αυτόν τον ρόλο του... να αναλάβουμε και να είμαστε υπεύθυνοι για κάποιες δράσεις...»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, ναι, ναι. Βέβαια. Αυτό ισχύει. Συνήθως ήταν και κάποιοι παλιοί που είχαν εμπειρία σχετική με τα σεμινάρια και κάποιοι που παρακολουθούσαν, που το κυνηγούσαν, δηλαδή. Αλλά, γενικότερα, μεταξύ μας οι αναπληρωτές προσπαθούμε... κινητοποιούμε ο ένας τον άλλον...»

2. «Εεε... Αυτό, ναι, ισχύει. Βασικά, και σύμβουλος υπήρχε. Τα δυο χρόνια αυτά υπήρχε ένας σύμβουλος ο οποίος συνεχώς μας κινητοποιούσε και μας βομβάρδιζε βασικά με υλικό... Έκανε, δηλαδή, επισκέψεις στα σχολεία, οπότε αυτό μας έδινε ένα κίνητρο... Δηλαδή, εκεί που απελπίζεσαι με την τάξη που έχεις, υπήρχε αυτός ο σύμβουλος που μας βοηθούσε, που μας κινητοποιούσε. Αλλά, εντάξει, και μεταξύ μας, στα πλαίσια της συνεργασίας, πιο πολύ οι αναπληρωτές το ψάχνανε.»

3. «Ααα... όχι τόσο... όχι τόσο...» (ερώτηση: Θεωρείτε ότι υπήρχε κλίμα, το οποίο προωθούσε την επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών των σχολείων που έχετε εργαστεί;)

4. «...Δε έκαναν κάτι οι διευθυντές. Δεν προωθούσαν οι περισσότεροι διευθυντές τέτοια προγράμματα και τέτοιες δράσεις...»

5. «...Πιστεύω ότι δεν είχε διάθεση να συνεργαστεί. Αλλά, όπως σας είπα την πρώτη χρονιά που δούλευα, η διευθύντρια, ναι, είχε τη διάθεση να μας ενημερώσει και να μας συμβουλευτεί και να συνεργαστούμε μεταξύ μας...»

Φέτος:

6. «Φέτος, ναι. Πάρα πολύ, ναι.» (ερώτηση: Πιστεύετε ότι στο σχολείο στο οποίο δουλεύετε φέτος δίνεται έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών;)

7. «...με τα σεμινάρια που διοργανώνονται ανά διαστήματα...» (ερώτηση: Με ποιον τρόπο;)

8. «...Έχουμε, καταρχάς, ενημέρωση για τα σεμινάρια και τις ημερίδες που γίνονται...»
9. «Δηλαδή, θυμάμαι άλλες χρονιές, εεε, πίεζε πάρα πολύ να δημιουργηθούν ημερίδες στα πλαίσια του σχολείου από τους ίδιους τους δασκάλους, σε συνεργασία και με τους γονείς... Να υπάρχει συνεχής ενημέρωση και για τους τρόπους και τα λογισμικά... Φέτος, αυτό που παρατήρησα, είναι ότι, επειδή έχουμε διαδραστικούς πίνακες στο σχολείο, παίζουν πάρα πολύ σημαντικό ρόλο... Υπάρχουν... υπάρχει ένας συνάδελφος παλιό... ναι... μεγάλος... ο οποίος προσπαθεί να μας ενημερώνει για τα λογισμικά... Μας στέλνει υλικό μέσω ίντερνετ...»
10. «Ναι, σε μεγάλο βαθμό! Ναι, ναι, ναι.» (ερώτηση: Σας έχει βοηθήσει η συμπεριφορά αυτού του συνάδελφου να αναπτυχθείτε σε θέματα διδακτικής;)
11. «Ναι... Είναι μια πολύ καλή κίνηση, γιατί, στην ουσία, αυτό δεν το είχα δει σε άλλα σχολεία... Πρώτη φορά το συναντώ φέτος... Είναι κάτι σημαντικό.»
12. «Είναι πιο υπεύθυνος στη δουλειά του... Εεε... θέλει τα πράγματα... θέλει γενικότερα... προσπαθεί να ενισχύει το θετικό κλίμα ανάμεσα στους συναδέλφους... Προσπαθεί να ενημερώνει... Είναι, γενικότερα... στο σημείο της ενημέρωσης... πάρα πολύ καλός σε αυτό...»
13. «Ναι, ναι, ναι. Σε μεγάλο βαθμό, ο φετινός... από παροχή συμβουλών... και υλικού...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Σίγουρα. Αρκετοί συνάδελφοι. Αρκετοί συνάδελφοι.»
2. «Με δικές τους προτάσεις και κοιτώντας τη δική τους δουλειά (εννοεί ότι παρατηρεί το έργο τους και δανείζετε στοιχεία). Πώς δούλευαν εκείνοι. Και στο σχολείο που ήμουν (εννοεί την χρονιά που χρειάστηκε κάτι) και από συναδέλφους από προηγούμενα σχολεία (εννοεί στα οποία είχε εργαστεί πριν από αυτό).»
3. «Όχι πάντα...» (ερώτηση: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί; Και, γενικά, των εργαζομένων στα σχολεία αυτά;)
4. «Αν και ήμουν σε ολιγοθέσια σχολεία, σε συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών, εεε, διοργανώναμε διάφορες εκδηλώσεις, ενημέρωση τόσο των γονέων όσο και των μαθητών και ταυτόχρονα ενημερωνόμασταν κι εμείς. Όσον αφορά το bullying, τη συναισθηματική ανάπτυξη, την αυτοπεποίθηση...»

την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης των παιδιών... Αλλά εργαζόμασταν όλοι μαζί και φτιάχναμε ένα σεμινάριο όλοι μαζί. Όλο το σχολείο.»

5. «...Κυρίως, ό,τι είμαι, ό,τι έχω καταφέρει είναι με τη δική μου ενασχόληση με το θέμα.»

Φέτος:

6. «...Ναι, υπάρχουν. Υπάρχουν τόσο συνάδελφοι όσο και η διευθύντρια. Με διάφορες δράσεις της... Έχει οργανώσει ένα σεμινάριο για ... μια συνάντηση με μια ψυχολόγο - γιατί τυχαίνει να υπάρχουν κάποια προβλήματα συμπεριφοράς στο δικό μου τμήμα...»

7. «...Υπάρχει πρόθεση και γίνονταν και τα προηγούμενα χρόνια στο σχολείο.»

8. «Δείχνει αρκετό ενδιαφέρον, ναι.»

9. «...για να εμπλουτίσουμε το μάθημά μας, να μην είναι... να κάνουμε τα παιδιά να ενδιαφερθούν, να μη βαριούνται...»

10. «...Όταν ο διευθυντής ενημερώνει, προσωπικά, ή κάνει έναν Σύλλογο και μας ενημερώνει ακριβώς για το θέμα της επιμόρφωσης, θεωρώ ότι κι οι δάσκαλοι παίρνουν περισσότερες πληροφορίες. Οπότε μπορεί να αναπτύξουν και κάποιο ενδιαφέρον παραπάνω και να πάνε.»

11. «Εεε... Θεωρώ ότι αυτός ο τρόπος, με αποστολή σε μείλ στον προσωπικό μου λογαριασμό, οτιδήποτε συμβαίνει, οποιαδήποτε εκδήλωση, επιμόρφωση συμβαίνει, να μπορώ να ενημερωθώ, αλλά και η υπενθύμιση από τον διευθυντή μου προσωπικά, είναι το καλύτερο.»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι. Σίγουρα. Όπως και αρνητικά. Υπήρχαν θετικά, γιατί είναι, αυτό που σας λέω, η άτυπη, δηλαδή, εκπαίδευση που μπορεί να γίνει μέσα από μία δράση που μπορεί να κάνει ένας συνάδελφος, να πάρεις μια ιδέα και στον τρόπο χειρισμού των μαθητών και στο μαθησιακό και διδακτικό κομμάτι. Κυρίως, οι δάσκαλοι οι οποίοι είναι... έχουν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας από εμάς και τους βλέπουμε ως μέντορες μας και είναι και οι ίδιοι πολύ βασικοί πρόθυμοι να μας βοηθήσουν. Γιατί, αντίστοιχα, υπάρχουν και κάποιοι άλλοι από τους οποίους βλέπεις πράγματα, αλλά δεν είναι οι ίδιοι πρόθυμοι να στα μεταδώσουν, να στα μεταφέρουν.»

2. «Όχι, όχι. Πέρα από τα σεμινάρια που η κάθε Α/θμια διοργανώνει – όχι το σχολείο το ίδιο- αλλά και μεταξύ των εκπαιδευτικών μόνο οι συζητήσεις με τον ένα δυο φίλο ή φίλη αναπληρωτή ή μόνιμο που θα βρεθούμε εκτός σχολείου. Αλλά σαν σχολείο δεν έχω δει... Κάτι οργανωμένο, όχι...»

Φέτος:

3. «...έχω καλά στοιχεία μέχρι τώρα να πω για τους συναδέλφους μου. Βλέπω πράγματα και βλέπω ότι είναι πρόθυμοι να σε βοηθήσουν.»

4. «Στο φετινό σχολείο, ναι. Αν και πάλι θα πω το ίδιο. Είναι νωρίς ακόμα, αλλά από αυτό το λίγο που έχω δει, πιστεύω πως, ναι, είναι λίγο καλύτερα από τις άλλες χρονιές. Υπάρχει μεγαλύτερη επικοινωνία και με τον διευθυντή και με τους συναδέλφους. Δεν ξέρω εάν θα γίνει κάτι πιο επίσημο σε κάποιο πρόγραμμα, αλλά σίγουρα το κλίμα φαίνεται.»

5. «Ναι, γιατί το σχολείο, στο οποίο εργαζομαι, έχω δει στο παρελθόν ότι έχει κάνει κάποιες δράσεις και για τους εκπαιδευτικούς, αλλά και για τους μαθητές.»

6. «...το σχολείο θεωρείται... Έχει μπει στο πρόγραμμα για τα ψηφιακά σχολεία. Θεωρείτε οικολογικό σχολείο... Είχαν διοργανώσει νομίζω, στο παρελθόν, ημερίδες για τους εκπαιδευτικούς...»

7. «...Θέλει συνέχεια το καλύτερο ή προσπαθεί ακόμα εάν έχεις μια ιδέα να σε ακούσει και ίσως να την προωθήσει την ιδέα αυτή που έχει ο κάθε εκπαιδευτικός... Και είναι θεωρώ διαλλακτικός.»

8. «...Εκείνο που θέλω εγώ να κάνω, πιστεύω ότι θα έχω τη στήριξη του διευθυντή πάνω σε αυτό το κομμάτι.»

9. «Εεε, και το γεγονός, δηλαδή, ότι εγώ πήγα σχολείο και είδα αυτό το κλίμα και ο διευθυντής μας λέει να χρησιμοποιείτε αυτό, γιατί... το διαδραστικό, γιατί είναι ήχος και εικόνα και είναι πολύ σημαντικά, εεε... το λέει και όντως είναι πρόθυμος και το δείχνει ο ίδιος μπαίνοντας στην τάξη... εεε... σίγουρα, ναι...»

10. «Όχι. Δεν το έχω δει αυτό ακόμα. Παρόλα αυτά, όμως, ο υποδιευθυντής, αντίστοιχα, στο σχολείο, μας έχει προτείνει στις νέες κοπέλες να μας κάνει μια δειγματική διδασκαλία με διαδραστικό πίνακα, για αν δούμε πώς μπορούμε να τον χρησιμοποιήσουμε, να το επεκτείνουμε. Πιστεύω αυτό έχει γίνει σε συνεργασία με τον διευθυντή, όμως. Ε, έχουν συνεννοηθεί μεταξύ τους...»

11. «Πιστεύω πως, ναι, θα τον ενδιέφερε και θα με διευκόλυνε στο κομμάτι αυτό με κανονική άδεια ή με κάποια ολιγόωρη άδεια, έστω.»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Γενικά, έχω δει πράγματα... Και εποπτικά μέσα και κατασκευές όμορφες... Εεε... Για διάφορα μαθήματα... Για τη Γλώσσα... Για πολλά πράγματα... Για τη Μελέτη... Και νομίζω ότι βοηθούν τα παιδιάκια, γιατί τα θυμούνται πιο καλά. Μου έχει τύχει να δω.»
2. «...Ρωτάς τη γνώμη κάποιου... Έχει τύχει να με βοηθήσουν κι από μόνοι τους.»
3. «Ναι. Να μου πουν κάποια πράγματα... Μπορείς να κάνεις αυτό... Μπορείς να κάνεις το άλλο... Κι είναι πολύ καλό αυτό, αλλά δε συμβαίνει πάντα...»
4. «Ναι, έχω συναντήσει τέτοιους ανθρώπους...»
5. «Όχι, ιδιαίτερα. Γενικά, όχι.» (ερώτηση: Πιστεύετε ότι είχε καλλιεργηθεί κλίμα το οποίο προωθούσε πρωτοβουλίες και ενθάρρυνε πειραματισμούς για να βελτιωθούν οι εκπαιδευτικοί σε θέματα διδακτικής;)
6. «Έχει τύχει να γίνει. Σε σχολείο που ήμουν παλιά. Αλλά άλλη χρονιά σε κάποιο σχολείο, όχι.» (ερώτηση: Άρα, να υποθέσω ότι δεν πραγματοποιούνταν δραστηριότητες και μέσα στο σχολείο... Δηλαδή, εννοώ ημερίδες, επιμορφώσεις, κτλ. Γίνονταν τέτοιου είδους πράγματα;)
7. «Είχε γίνει ένα σεμινάριο... Μέσα στο σχολείο, ναι, ναι, ναι. Και μας μιλούσαν για τη βία, για το bullying κι αυτά.»
8. «Και μας είχαν μιλήσει και σε ένα άλλο σεμινάριο – δύο είχαν γίνει- για τους Ρομά μαθητές.»

Φέτος:

9. «Ναι, υπάρχουν.» (ερώτηση: Είναι άτομα στο σχολείο που σας έχουν επηρεάσει θετικά;)
10. «Για παράδειγμα, υπάρχει μια δασκάλα που κάνει πολύ ωραίες κατασκευές...τη θαυμάζω... Μου αρέσουν κάποια πράγματα που κάνει. Βέβαια, εγώ δεν μπορώ να κάνω τα ίδια, γιατί έχω μεγάλη τάξη. Κάποια από αυτά... Παίρνω ιδέες, όμως. Γενικά.»
11. «Όχι. Δε θα σε επιβραβεύσει κανείς, πιστεύω. Άμα θες το κάνεις, επειδή το θες εσύ.» (ερώτηση: Έχει καλλιεργηθεί κλίμα που θεωρείτε ότι εμπνέει, ενθαρρύνει προσπάθειες εκπαιδευτικών να ασχοληθούν με το κατίτι παραπάνω σε θέματα διδακτικής;)

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, ναι. Πάρα πολύ.» (ερώτηση: Σας έχουν επηρεάσει θετικά συνάδελφοι;)
2. «...όταν τους ζητάς να σε βοηθήσουν σε κάτι ή να σου δώσουν συμβουλή, είναι πολύ πρόθυμοι. Πάρα πολύ πρόθυμοι. Σε σημείο που να λένε: «Οποιαδήποτε στιγμή με χρειαστείς, μπορώ να σε βοηθήσω σε κάτι. Είτε στην προετοιμασία κάποιου θέματος είτε να σου παρέχω κάποιο υλικό και να σου πω πώς μπορείς να τα προσαρμόσεις, πώς μπορείς να τα συνδέσεις.». Ήταν πολύ βοηθητικοί σε αυτό το κομμάτι.»
3. «Στα περισσότερα, ναι.» (ερώτηση: Πιστεύετε ότι δινόταν έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών σε όσα σχολεία έχετε εργαστεί στο παρελθόν;)
4. «...είχαν οργανωθεί κάποιες δράσεις που αφορούσαν τις επιμορφώσεις εκπαιδευτικών. Εεε, είτε είχε να κάνει με θέματα διδακτικής, με θέματα λειτουργικά, θέματα επικοινωνίας –επειδή, όμως, ήταν ολιγόωρα, δε γινόταν, εεε, τόσο πολύ εμβάθυνση. Αλλά το κίνητρο στο να ψαχτείς περισσότερο, είχε δοθεί.»
5. «Ναι, γίνονταν στο σχολείο. Σε ώρες μετά τη λήξη του διδακτικού ωραρίου, συγκεκριμένα. Τα περισσότερα.» (ερώτηση: Αυτές οι επιμορφώσεις γίνονταν στα πλαίσια του σχολείου;)
6. «Ναι, αρκετά. Ειδικά, μάλιστα, σε τάξη... Συγκεκριμένα, είχα κάποτε Ε' τάξη, που την έκανα για πρώτη φορά, ξεκίνησα λίγο να ερευνώ τι εποπτικό υλικό χρειάζεται, αλλά ο αντίστοιχος δάσκαλος που είχε την ίδια τάξη, με είχε βοηθήσει πολύ στο να τα αποθηκεύσω και να το οργανώσω. Και να χρησιμοποιήσω και δικά μου πράγματα... Οπότε ο συγκεκριμένος με βοήθησε πάρα πολύ σε αυτό.»

Φέτος:

7. «Ναι. Συγκεκριμένα, επειδή είναι μικρό το σχολείο και είναι 3/θέσιο, εεε, οι δύο δασκάλες.»
8. «...σε προσεγγίζουν με ένα θετικό... πολύ θετικά. Ως προς το κομμάτι της διδακτικής, ειδικά, όταν συζητούσαμε για τον κάθε μαθητή ξεχωριστά, εεε, μου έλεγαν, ουσιαστικά, πώς είχαν δουλέψει τόσα χρόνια με τα παιδιά και πώς αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες που είχαν.»
9. «...Είναι τέτοια η καθημερινή επαφή κι η συνεργασία, που ουσιαστικά, νιώθεις κι από μόνος σου ότι έχεις κερδίσει πράγματα. Ότι κάτι έχει αλλάξει...»

10. «Ήταν πολύ θετική και, μάλιστα, επειδή ήταν κι ενδιαφέρον το θέμα, θέλησε να την ενημερώσω για το τι είδα, τι παρακολούθησα, πώς ήταν, εάν μου έκανε καλή εντύπωση ή όχι.»

11. «Ναι. Και τη δική της. Υπάρχει διασύνδεση. » (ερώτηση: Άρα, ουσιαστικά ενθάρρυνε και τη δική σας βελτίωση και επαγγελματική σας ανάπτυξη, αλλά μέσω εσάς και τη δική της.)

Για τον κωδικό ΠΕΕΕΑΔ (γραμματοσειρά πορτοκαλί έμφαση 6) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

1. «...Δηλαδή τους ενδιέφερε αυτό που λέμε να προχωρήσουμε τα παιδιά, να προχωρήσει η ύλη..»
2. «Θεωρώ ότι ένας βασικός λόγος είναι ότι είμαστε αναπληρώτριες κι είμαστε ένα χρόνο στο σχολείο, οπότε...»
3. «Ίσως να παίζει και αυτό... αλλά ίσως και το γεγονός ότι έχουν πολλά διοικητικά στο μυαλό τους, οπότε δεν προλαβαίνουν τις περισσότερες φορές να καθίσουν να ασχοληθούν με τη διδακτική πράξη.»
4. «...Τώρα για πόρους ... χρήματα και τέτοια... δύσκολο... Όπως παντού, βέβαια...»

2^η συνέντευξη

1. «...Τώρα το θέμα είναι κατά πόσο μπορούσαν να το προωθήσουν κι οι ίδιοι...» (εννοεί τις καινοτομίες)
2. «...Αναλόγως, βέβαια, και το σχολείο, γιατί έχω δουλέψει σε μικρά σχολεία τα οποία δεν είχαν την υλικοτεχνική υποδομή... Οπότε, όποτε υπήρχαν, δεν υπήρξε ποτέ κάποιο πρόβλημα να μην τους χρησιμοποιήσουμε.»
3. «Στα περισσότερα δεν υπήρχε η υλικοτεχνική υποδομή. Δεν υπήρξαν, ας πούμε, διαδραστικοί πίνακες, δεν υπήρχαν προτζέκτορες... και οι υπολογιστές που υπήρχαν συνήθως ήταν παλιάς τεχνολογίας...»
4. «...αλλά, στις περισσότερες περιπτώσεις, λόγω της οικονομικής κατάστασης της Ελλάδας, δεν μπορούσαν να το επιτύχουν.»
5. «Εεε, πιστεύω ότι μια μεγάλη μερίδα διευθυντών, που βρίσκονται τώρα στα σχολεία, δεν έχουν τις γνώσεις, εεε... ίσως οι περισσότεροι είναι και απόφοιτοι των Παιδαγωγικών Ακαδημιών ή δεν έχουν και

κάποιο μεταπτυχιακό ή ίσως... Πιστεύω ότι αυτός είναι ένας ανασταλτικός παράγοντας για να παρακινήσουν ή να βοηθήσουν παραπάνω τους εκπαιδευτικούς σε θέματα διδακτικής.»

6. «Προσπαθούν περισσότερο μέσω της εμπειρίας, πιστεύω, τόσα χρόνια που δουλεύουν... ή να βοηθήσουν όσο μπορούν... Αλλά τώρα στην εφαρμογή καινοτόμων προγραμμάτων στα σχολεία, θεωρώ ότι είναι λίγο δύσκολο, λόγω αυτού...»

7. «Εεε, εστιάζουν, αλλά στο να εισάγουν, ας πούμε, νέες μορφές διδακτικής στα σχολεία... λίγο... πιστεύω ότι υπάρχει ένα θέμα... Δεν είναι τόσο... καταρτισμένοι... Όχι όλοι!»

3^η συνέντευξη

1. «Εεε... απλά στα συγκεκριμένα σχολεία οι συνάδελφοι προϊστάμενοι είναι αρκετά χρόνια... είναι μεγάλοι σε ηλικία... δεν ενδιαφέρονταν για την εξέλιξη του... του σχολείου... οπότε ούτε και τον εκπαιδευτικών.»

2. «Ήταν καιρός για συνταξιοδότηση...»

3. «Στα προηγούμενα χρόνια, επειδή είχα εργαστεί σε ολιγοθέσια ή σε σχολεία τα οποία ήταν σε δυσπρόσιτες περιοχές...»

4. «Θεωρώ ότι ήταν εκπαιδευτικοί οι οποίοι είχαν επαναπαυθεί στη θέση τους ως διευθυντές... ως προϊστάμενοι... εεε... και ότι δεν ενδιαφέρονταν ούτε για την προσωπική τους εξέλιξη ως εκπαιδευτικοί, πόσο μάλλον για την εξέλιξη ενός είτε μόνιμου είτε αναπληρωτή εκπαιδευτικού.»

4^η συνέντευξη

1. «...Βασικά, τα περισσότερα... ήταν οι περισσότεροι παλιότεροι συνάδελφοι... οπότε ήταν πολύ δύσκολο... Είχαν συγκεκριμένα πρότυπα διδασκαλίας... και υποστήριζαν... Εεε... οτιδήποτε νέο, δεν έδιναν τόσο έμφαση...»

2. «...ωστόσο οι παλιοί... οι άλλοι συνάδελφοι είναι λίγο... Βασικά, είμαστε όλοι... Τρέχουμε όλη τη μέρα... Υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας... Ακόμα κι αν έχουμε κάποια κενά που συμβαδίζουν... εεε... δεν προλαβαίνουμε; Δεν υπάρχει αυτό το κλίμα της συνεργασίας. Ο καθένας τρέχει για τις δουλειές του στην τάξη του, αγχωμένος...»

3. «...Καταρχάς, στα προηγούμενα σχολεία, που ήμουν, δε βοηθούσε το σχολείο σαν υλικό που πρόσφερε...»

4. «...Καταρχάς, εεε, είχαμε θέμα όσον αφορά... Υπολογιστές δεν υπήρχαν στο σχολείο... Δεν υπήρχε ώστε να μπορούμε να δείχνουμε στα παιδιά... Εεε...»
5. «...ήταν κι ο φόρτος εργασίας που είχαν, προφανώς...»
6. «Γραφειοκρατικές εργασίες, ναι. Αλλά., επειδή δεν υπήρχε και το κατάλληλο κλίμα και με τους παλιότερους συναδέλφους για τέτοιες δράσεις...»
7. «Εεε... Πιστεύω, ναι... όχι τόσο κι από τους διευθυντές... Δεν υπήρχε γενικότερο κλίμα για τέτοιες δράσεις... Πέρα από έναν δυο διευθυντές... Πιο πολύ πιστεύω ήταν... ήταν θέμα... ήταν, εεεμμμ, κίνηση μέσω των συμβούλων αυτό...»
8. «...Πιστεύω ότι δίνουν, κυρίως, σημασία στην... εεε... στην λειτουργία του σχολείου... στην εύρυθμη λειτουργία του σχολείου... Όλα να πηγαίνουν σωστά... Να μην... εεε... δημιουργούνται προβλήματα σε κοινωνικό επίπεδο, έτσι; Και με τους γονείς... σε συνεργασία με τους γονείς... Εεε... όσον αφορά πιο πολύ την κοινωνική συμπεριφορά των μαθητών, παρά στις καινοτόμες δράσεις ...»

5^η συνέντευξη

1. «...Όμως, μην ξεχνάμε ότι μερικά σχολεία, εάν και οι διευθυντές πιστεύω θα ήθελαν, δεν είχαν το υλικό, την υποδομή. Οπότε ήταν λίγο δύσκολο...»
2. «...Συνήθως, στη διαχείριση των πόρων από τους διευθυντές... Εεε... στη γενικότερη κατάσταση της οικονομίας της χώρας μας... Εεε... στο ότι δεν υπάρχει αρκετό ενδιαφέρον ίσως από τους Συλλόγους Γονέων κάπου που θα μπορούσαν να βοηθήσουν... Εεε... κι αρκετές φορές από τη μη σωστή διαχείριση των υποδομών από τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς...»
3. «Γιατί έχει επικρατήσει, θεωρώ, στην Ελλάδα, όπως και σε άλλους τομείς, οι διευθυντές να ασχολούνται, κυρίως, με τη γραφειοκρατία, με τα τυπικά μέρη της δουλειάς τους παρά με τα ουσιαώδη. Πιο πολύ να είναι σωστοί με τα έγγραφα, με τις ευθύνες στο γραφείο, να είναι όλα σε σειρά και δεν ασχολούνται τόσο με τα παιδιά και την ανάπτυξη των παιδιών. Αυτό θεωρώ ότι είναι. »

6^η συνέντευξη

1. «Ο κάθε διευθυντής για τους δικούς του λόγους. Γιατί ήταν πελαγωμένος με τα διοικητικά... Να κάνει όλα αυτά που έχουν να κάνουν οι διευθυντές... Τις υποχρεώσεις του... Εεε, ο άλλος, γιατί, απλά, ήταν αδιάφορος για το μαθησιακό κομμάτι και, απλά, ήταν διευθυντής, απλά για να έχει τον τίτλο του διευθυντή... Υπάρχουν πάρα πολλοί τέτοιοι, δυστυχώς, στην εκπαίδευση. Για αυτούς τους λόγους,

πιστεύω. Γιατί είτε δεν ενδιαφέρονταν είτε ήταν τόσο απασχολημένοι με τα διοικητικά, που δεν μπορούσαν να αφιερώσουν χρόνο και στο διοικητικό κομμάτι.»

2. «Γιατί κάποιοι διευθυντές ήταν στο σχολείο, στο οποίο ήταν διευθυντές, λίγα χρόνια και μπορεί να μην τους ενδιέφερε τόσο το κομμάτι το μαθησιακό. Επειδή ο διευθυντής μου φέτος είναι από το συγκεκριμένο τόπο, είναι στο σχολείο αυτό χρόνια, και παίζει ρόλο. Δεν είναι ένα δύο χρόνια στο σχολείο. Έχει μάθει, δηλαδή, να λειτουργεί στα διοικητικά, οπότε έχει τώρα περισσότερο χρόνο να αφοσιωθεί και στο μαθησιακό κομμάτι. Ενώ οι υπόλοιποι διευθυντές είδα ότι αφιέρωναν τον περισσότερο χρόνο τους στα διοικητικά τους ζητήματα και δεν τους έμενε χρόνος για κάτι παραπάνω, γιατί, πλέον, νομίζω οι απαιτήσεις για τους διευθυντές στα διοικητικά είναι αρκετά υψηλές και δεν τους μένει χρόνος. Ενώ ο φετινός, επειδή είναι χρόνια διευθυντής και χρόνια στο συγκεκριμένο σχολείο, τα έχει οργανώσει έτσι ώστε του μένει χρόνος να ασχοληθεί με το μαθησιακό κομμάτι.»

7^η συνέντευξη

1. «Γενικά, ο καθένας κοιτάζει τη δουλειά του. Δηλαδή, την τάξη του. Τι θα κάνει. Τίποτα άλλο. Το βλέπουν λίγο... Δεν το βλέπουν σαν λειτούργημα. Το βλέπουν λίγο ψυχρά. Σαν επάγγελμα. Κοιτάζουν πότε θα φύγουν. Εάν τους πεις να κάτσουν να πεις μια κουβέντα στο διάλειμμα, τρέχουν να φύγουν. Να πάνε να μαγειρέψουν... Να κάνουν διάφορα.»

2. «Δεν είχαν ενδιαφέρον να το κάνουν αυτό; Κι αυτοί το ίδιο (εννοεί με τους υπόλοιπους συναδέλφους). Κοιτάζουν να κάνουν τη δουλειά τους...»

3. «Τα διοικητικά... Να είναι καλυμμένοι... Πολύ το κοιτάζουν αυτό και ψάχνουν και τους νόμους. Αυτό. Τίποτα άλλο από εκεί και πέρα.»

4. «Όχι, δεν ξέρει.» (εννοεί ότι δεν ξέρει ο διευθυντής να χειρίζεται το διαδραστικό πίνακα)

5. «Γιατί, εεε, η γυναίκα είναι μεγαλύτερη, έχει την οικογένειά της, τη βλέπω βιάζεται να φύγει...»

6. «Ε, δεν είναι καλό, αλλά, γενικά, είναι το σύστημα τέτοιο και λειτουργούν έτσι. Υπάρχουν συμπάθειες και αντιπάθειες πάντα. Και, συνήθως, όταν κάποιον ξέρεις χρόνια ή μπορεί να είναι κουμπάρος σου, φίλος σου, εάν είσαι στο σχολείο τόσα χρόνια – έχουν τύχει κι τέτοιες περιπτώσεις άλλη χρονιά, όχι φέτος- εεε, θα του φερθείς αλλιώς, εεε, θα του μιλήσεις πιο πολύ. Ενώ, τώρα, στον αναπληρωτή που ήρθε για μια χρονιά, δε σε νοιάζει. Το βλέπεις αυτό. Όχι όλοι, πολλοί.»

7. «Με τους μόνιμους θέλουν να τα έχουν καλά, γιατί θα είναι εκεί και θέλουν να έχουν καλή σχέση. Λογικό δεν είναι; Ενώ ο αναπληρωτής θα φύγει. Δεν τους νοιάζει τόσο πολύ ώστε να είναι εντάξει μαζί τους.»

8. «Ναι, έτσι θεωρώ. Ότι επειδή θα είναι εκεί για χρόνια – έχουν οργανική για παράδειγμα- ή επειδή γνωρίζονται πολλά χρόνια κι έχουν περάσει κάποια πράγματα, τους βλέπουν αλλιώς από έναν ξένο άνθρωπο που θα έρθει. Το βλέπουν λίγο καχύποπτα στην αρχή. Ίσως με τον καιρό αλλάζει αυτό. Είναι και στον άνθρωπο. Δεν είναι όλοι ίδιοι, αλλά αρκετοί.»

9. «Για να έχουν καλή σχέση. Τώρα είναι και οι εκλογές των διευθυντών, οπότε θα τους ψηφίσουν. Ακόμα, χειρότερα. Δεν τους συμφέρει να μαλώσουν με αυτούς. Ενώ με τον αναπληρωτή, δεν τους νοιάζει τόσο πολύ.»

10. «Κοιτάνε τη δουλειά τους. Δεν ασχολούνται με τον αναπληρωτή που θα έρθει εκείνη τη χρονιά.»

11. «Αρκετά, ναι, αρκετά. Δεν μπαίνουν σε τέτοια χωράφια. Δηλαδή, να μπουκ στην τάξη να προτείνουν κάτι. Όχι. Δε μου έχει τύχει να το δω αυτό το πράγμα. Γενικά.»

12. «Ναι. Ο καθένας κοιτάζει τη δουλειά του. Δεν ασχολείται με το τι κάνεις στην τάξη σου. Όχι.»

13. «Ναι, τα διοικητικά.»

8^η συνέντευξη

1. «Αυτό είναι λίγο δύσκολο να το απαντήσω. Για να ξεκινήσει κάποιος διευθυντής να δώσει τόσο μεγάλη έμφαση, θα πρέπει να το έχει και λίγο έμφυτο.»

2. «Εεε, πρέπει να είναι και λίγο του χαρακτήρα του. Πρέπει να είναι τέτοιος χαρακτήρας για να μπορέσει να εμβαθύνει τόσο πολύ. Εεε, απλώς, είναι λίγο... Ένας παράγοντας νομίζω ότι είναι αυτός. Άλλος παράγοντας θεωρώ ότι είναι και σε εισαγωγικά το βάρος – δεν ξέρω, όπως το βλέπει, βέβαια, ο κάθε διευθυντής- εεε, της καθημερινής λειτουργίας του σχολείου. Δηλαδή, κάθε μέρα προκύπτουν διαφορετικά θέματα. Οπότε είναι δύσκολο να εμβαθύνει τόσο πολύ σε αυτό. Μπορεί να ασχοληθεί πολύ λίγο, έως και καθόλου.»

3. «Είναι νομίζω και θέμα του καθενός να ψαχτεί λίγο παραπάνω. Δηλαδή, δεν μπορείς να περιμένεις αποκλειστικά από κάποιο διευθυντή να κάνει κάτι για σένα. Πρέπει και λίγο να το ψάχνεις και μόνος σου. Όσο μπορείς, με όσα μέσα έχεις και όπως μπορείς.»

Για τον κωδικό ΚΣΔ (γραμματοσειρά κόκκινη έμφαση 2) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Στα περισσότερα ναι. Όχι σε όλα.» (εννοεί κλίμα συζήτησης και ανατροφοδότησης)

Φέτος:

2. «Θεωρώ ότι, ναι, υπάρχει. Υπάρχει το θέμα με τη συνεργασία. Πάλι εκεί θα το ρίξω. Στους εκπαιδευτικούς. Θεωρώ ότι, ναι. Εάν θέλει κάποιος βοήθεια, θα υπάρχει. Όσον αφορά μεταξύ των συναδέλφων... Δηλαδή... του διευθυντή και των συναδέλφων... Θεωρώ ότι υπάρχει...»

3. «Ναι. Εγώ, προσωπικά, είχα.» (εννοεί ανατροφοδότηση)

4. «Επειδή ήταν δυο τάξεις τις οποίες έπρεπε να έχω μέσα... λόγω άδειας εκπαιδευτικού... (εννοεί ότι έκανε συνδιδασκαλία δυο τάξεων, επειδή η δασκάλα της μιας τάξης έλειπε με μηνιαία αναρρωτική άδεια)... Είχα πάρα πολύ καλή σχέση μαζί της. Με βοήθησε πάρα πολύ με το υλικό, με όλα... Δεν έχω κανένα παράπονο.»

5. «Γενικά! Δεν είχα κανένα πρόβλημα!»

6. «...Όταν υπάρχει κάποιο πρόβλημα για κάποιο παιδί που το ξέρουν οι συνάδελφοι... πώς να το προσεγγίσουν διδακτικά... μέχρι να δω κι εγώ... να με κατατοπίσουν στην αρχή... Ναι... Αυτό... Αλλιώς όχι...»

7. «Ως προς αυτό, καλά είμαστε... Θεωρώ ότι ανταλλάσσονται απόψεις... Δεν είναι, δηλαδή, μένουμε στην τάξη... Γενικά, οι προβληματισμοί τίθενται. Μπορώ να το πω...»

8. «Φέτος είναι η πρώτη χρονιά. Θα συνεργαστεί η Ε' και η ΣΤ' μαζί σε κοινό πρόγραμμα και... θεωρώ ότι θα είναι πάααρααα πολύ εποικοδομητικό.»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

9. «Είναι θέμα και στον εκπαιδευτικό... είναι θέμα και πώς ο διευθυντής έχει... βλέπει πώς οι δάσκαλοι μεταξύ τους συνεργάζονται... Δηλαδή, εάν θέτει μια γραμμή ο διευθυντής ή η διευθύντρια ότι βοηθάει ο

ένας τον άλλο κι ότι δεν είναι ο καθένας χωμένος μέσα στην τάξη του και κοιτάζει μόνο τη δική του τάξη...»

10. «Ναι. Ναι. Αν ο διευθυντής ασχολείται κι αυτός με τα προβλήματα των εκπαιδευτικών και όχι μόνο με τα διοικητικά... Εάν... Τότε ναι... Θεωρώ ότι... Εξαρτάται... εντάξει... κι από τους εκπαιδευτικούς... Εάν κάποιος εκπαιδευτικός δε θέλει και έχει κλειστά τα αυτιά του και τον νοιάζει μόνο η τάξη του, τότε... εντάξει... είναι άλλο θέμα...»

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...συχνά, όταν προέκυπτε ένα πρόβλημα σοβαρό, γινόταν σύλλογος και συζητήσουμε το πρόβλημα το οποίο είχε δημιουργηθεί και προσπαθούσαμε να το επιλύσουμε.»

2. «Βέβαια.» (ερώτηση: Άρα, θα λέγατε ότι υπήρχε συνεργασία και διάλογος μεταξύ των συναδέλφων σε θέματα σχετικά με τη διδακτική;)

Φέτος:

3. «Ναι, ναι, ναι. Αρκετά.» (ερώτηση: Είχε καλλιεργηθεί τέτοιου είδους κλίμα συνεννόησης και διαλόγου...)

4. «...Ναι, θα έλεγα, ναι.» (ερώτηση: Στο σχολείο που εργάζεστε φέτος προωθείται η συνεργασία και η συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων για θέματα διδακτικής;)

5. «... Κυρίως συνεργάζομαι με τη δασκάλα του άλλου τμήματος της ίδιας τάξης, μιας και έχουμε και οι δυο πρώτες... Εεε... και θεωρώ ότι βοηθάει η μία την άλλη...)

Συνεργασία αναπληρωτών- μόνιμων:

6. «Και των δυο θα έλεγα... Κυρίως συμβουλών... Εεε... γιατί, εντάξει, όσον αφορά το υλικό, παίζει ρόλο και ... παίζουν ρόλο και οι μαθητές της τάξης. Δεν μπορούμε, δηλαδή, να δίνουμε τα ίδια πράγματα στα παιδιά...»

7. «Εάν τύχει να έχω κάποια απορία... σίγουρα θα ρωτήσω κάποιον που έχει περισσότερη εμπειρία... Σε άτυπο επίπεδο...»

8. «Μου έχει τύχει να με βοηθήσουν εξίσου και μόνιμοι εκπαιδευτικοί και αναπληρωτές. Αναλόγως τώρα, τι γνώσεις έχει ο καθένας, τι ενδιαφέροντα ή τι περιπτώσεις του έχουν τύχει... εάν είναι παρόμοιες με εμένα ώστε να μπορέσει να με βοηθήσει.»

9. «Ναι, λόγω της εμπειρίας τους.»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

10. «Εεε... κυρίως στο εκπαιδευτικό προσωπικό, θα έλεγα... και ο διευθυντή, φυσικά, συμβάλλει σε αυτό... Αναλόγως κάθε φορά και την κατάσταση του συγκεκριμένου σχολείου...»

3^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «...ναι, υπάρχει συνεργασία. Κάθε τάξη είναι έτσι κι αλλιώς με δυο τμήματα... Συνήθως στις περισσότερες τάξεις οι συνάδελφοι συνεργάζονται... Ας πούμε εγώ συνεργάζομαι με την εκπαιδευτικό του άλλου τμήματος της Δ'. Εεε... οργανώνουμε μεταξύ μας τα προγράμματα...»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

2. «Θεωρώ πως πρωταρχικό ρόλο παίζει ο τρόπος που μας αντιμετωπίζει και μας φέρνει κοντά ο διευθυντής ...εεε... όπου συγκεντρωνόμαστε και στο τέλος της ημέρας και στην αρχή εάν έχουμε να συζητήσουμε κάποιο θέμα που αντιμετωπίζουμε... εεε... στις συνελεύσεις που κάνουμε μία φορά τον μήνα ... εεε... Θεωρώ ότι είναι το κύριο κομμάτι, ο διευθυντής, που μας προκαλεί όλη αυτή τη συνεργασία και τη συζήτηση.»

3. «Από τον διευθυντή και από εκεί και πέρα και η προσωπικότητα του κάθε εκπαιδευτικού. Αν ο εκπαιδευτικός (*χαμογελάει με νόημα*).. Κοιτάζει την τάξη του...»

Συνεργασία αναπληρωτών- μόνιμων:

4. «Εεε.... Θεωρώ ότι με όποιον συνάδελφο πρέπει να συνεργαστώ κάθε χρονιά... Ας πούμε φέτος του άλλου τμήματος η συνάδελφος είναι μόνιμη εκπαιδευτικός...»

5. «Όχι, όχι. Θεωρώ ότι όλοι έχουν την εμπειρία τους... οπότε...»

4^η συνέντευξη

Συνεργασία αναπληρωτών- μόνιμων:

1. «Εεεμμ... κυρίως με αναπληρωτές... και ανταλλαγή υλικού...»
2. «Βασικά, είναι και πιο πρόθυμοι να σε βοηθήσουν... Έχω συνεργαστεί και με πιο παλιούς, οι οποίοι δεν ήταν τόσο πρόθυμοι να βοηθήσουν ούτε σε ανταλλαγή υλικού...»
3. «Ε, βασικά, είναι ότι προσπαθούμε για την επαγγελματική μας εξέλιξη διαρκώς, εεε... πιο πολύ από ό,τι οι πιο παλιοί. Οι πιο παλιοί έχουν και το δικό τους σύστημα, το δικό τους... Έχουν συγκεκριμένο σύστημα, βασικά... Συγκεκριμένο υλικό... και δεν... Κάποιοι, έτσι; Οι περισσότεροι... Δεν ασχολούνται με τη νέα γνώση, με την καινούρια γνώση. Οι πιο πολλοί έχουν τα παλιά πρότυπα στο μυαλό τους.»
4. «Ναι, παίζει μεγάλο ρόλο αυτό.» (εννοεί ότι η συνάδελφος που συνεργάζεται είναι αναπληρώτρια)

Φέτος:

5. «Ναι... Καταρχάς, είναι λίγο αρχή, ακόμα, αλλά, για την ώρα, μόνο σε συνεργασία με την άλλη δασκάλα της Α' προσπαθούμε...»
6. «Ανταλλαγής υλικού... ανταλλαγής απόψεων... εεε... Επίσης, ο διευθυντής, εεε, βλέπω ότι ενημερώνει τους συναδέλφους σχετικά με τα σεμινάρια που γίνονται... Εεε... υλικό... Προσφέρει υλικό... Τώρα κάποιος άλλος συνάδελφος... όχι, δεν έχω... δεν... Είναι και πάρα πολλοί φέτος... Οπότε... Το σχολείο είναι 12/θέσιο, οπότε είναι λίγο δύσκολο να ανταλλάξουμε απόψεις με τους υπόλοιπους...»
7. «...Πιο πολύ με την άλλη δασκάλα της Α', εεε, ανταλλάσσουμε απόψεις, προγράμματα και υλικό για την Ευέλικτη Ζώνη... για τη διδακτική της Γλώσσας πιο πολύ...»
8. «Ναι, ναι, ναι... Έχουμε αναλάβει μαζί. Κι αυτό, εεε, πιστεύω, κυρίως, επειδή η άλλη δασκάλα, εμ, έχει τη διάθεση να συνεργαστεί και να ... συνεργαστούμε γενικότερα σαν τάξη...»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

9. «Σε μεγάλο ρόλο, είναι ο διευθυντής ένας σημαντικός παράγοντας, που προωθεί τη συνεργασία... Εεε... μετά είναι και το κλίμα μεταξύ των δασκάλων... Στο σχολείο μας, εεε, οι περισσότεροι είναι μόνιμοι... Είναι... και προηγούμενες χρονιές δουλεύανε στο σχολείο, οπότε έχουν συγκεκριμένο τρόπο διδασκαλίας... Εεε... εμείς, φέτος, πρώτη χρονιά σε αυτό το σχολείο... εεε... πιο πολύ μεταξύ μας προσπαθούμε να ανταλλάσσουμε απόψεις... Εεε... σίγουρα παίζει σημαντικό ρόλο... παίζουν σημαντικό ρόλο οι πιο παλιοί συνάδελφοι... εεε... αλλά και οι καινούριοι. Και η διάθεση, φυσικά, να συνεργαστείς.»

5^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «...Γίνεται διάλογος, αλλά συνήθως μεταξύ των εκπαιδευτικών που έχουν αναλάβει την ίδια τάξη. Τμήματα της τάξης. Εεε... αλλά κι αν γίνεται συζήτηση για άλλες τάξεις, είναι μεμονωμένα περιστατικά. Θεωρώ ότι λείπει λίγο ο διάλογος μεταξύ των συναδέλφων.»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

2. «Εεε... παίζει ρόλο, παίζουν ρόλο κι οι προσωπικές συμπάθειες και αντιπάθειες... ο χαρακτήρας καθενός... γιατί είμαστε και πολλοί δάσκαλοι στο σχολείο. Γιατί είναι μεγάλο σχολείο. Εεε, αυτό, κυρίως, θεωρώ. Κι ότι ο καθένας... έχει επικρατήσει ότι ο καθένας κοιτάει τη δικιά του τάξη και τα δικά του προβλήματα. Δεν ασχολείται εύκολα με την άλλη τάξη και τα προβλήματα της άλλης τάξης.»

3. «Του διευθυντή θεωρώ ο ρόλος είναι πολύ βασικός. Να ενώσει και να μαζέψει όλους τους δασκάλους μαζί... Αλλά και οι δάσκαλοι έχουν προσωπική ευθύνη, θεωρώ. Ο καθένας να κοιτάζει τον διπλανό του, γιατί με την αλληλεπίδραση γίνεται η καλύτερη δουλειά.»

Συνεργασία μεταξύ αναπληρωτών- μόνιμων

4. «Όχι. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων. Δεν υπάρχει τέτοια διάκριση. Τουλάχιστον σε αυτό το σχολείο. Είναι... συνεργάζονται όλοι μεταξύ τους, όταν, μόνο, το επιθυμούν.»

5. «Και με τους δύο. Δεν έχω πρόβλημα. Και, συνήθως, όσον αφορά τους τρόπους διδακτικής. Πώς θα διδάξω κάτι.»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Θα πω πως όχι. Ξεκάθαρα. Εεε, γιατί τα σχολεία, στα οποία έχω εργαστεί, αντιμετώπιζαν άλλου είδους θέματα και, επίσης, θεωρώ ότι οι εκπαιδευτικοί, ως επί το πλείστον, δε θα συζητήσουν τόσο πολύ για τα εκπαιδευτικά ζητήματα, όσο πιο πολύ για το τι συμβαίνει έξω, τι συμβαίνει με το ασφαλιστικό, εάν θα διοριστούν, το μισθό τους και, πλέον, οι εκπαιδευτικοί δεν ασχολούνται με το εκπαιδευτικό κομμάτι που θεωρώ ότι είναι πολύ βασικό και δεν υπάρχει στο σχολείο αυτό το κλίμα να κάτσουμε να συζητήσουμε γιατί έχω αυτό το πρόβλημα μέσα στην τάξη. Τι θα γίνει. Να το αναλύσουμε. Να βρούμε τρόπο επίλυσης του προβλήματος. Δεν έχω συναντήσει κάτι τέτοιο στα σχολεία να γίνεται συστηματικά»

Φέτος:

2. «Ναι, ναι. Από ό,τι έχω δει τώρα, βλέπω πως τους απασχολεί τους εκπαιδευτικούς το τι γίνεται στην τάξη... Αρκετά συχνά, στα κενά των εκπαιδευτικών, υπάρχουν συζητήσεις πάνω στο αντικείμενο, για τη διδακτική τους, για την τάξη τους. Τι προβλήματα έχουν. Τι μπορούν να κάνουν με τη συγκεκριμένη ενότητα. Βλέπω ότι υπάρχει τέτοιο κλίμα.»

Συνεργασία αναπληρωτών- μόνιμων:

3. «Να σας πω την αλήθεια, δεν παίζει ρόλο για μένα εάν είναι μόνιμος ή αναπληρωτής. Έχει, κυρίως, με τον άνθρωπο και τη διάθεσή του. Γιατί έχει τύχει να συνεργαστώ πολύ καλά και με μόνιμο εκπαιδευτικό, αλλά και με αναπληρωτή. Αντίστοιχα, είχα πολύ καλή συνεργασία και με μόνιμο και με αναπληρωτή. Άρα, δεν είναι για μένα εάν είναι μόνιμος ή αναπληρωτής, όσο η διάθεση του ανθρώπου ως προς εμένα.»

4. «Ναι... Με τον αναπληρωτή μπορεί... έχει τύχει να συζητήσω, να μιλήσουμε για τους ίδιους προβληματισμούς, να ψάξουμε μαζί για κάποιο θέμα, οπότε και αυτό κάποιο είδος βοήθειας είναι. Μπορεί να μην είναι τόσο όσο από κάποιον άνθρωπο που έχει εμπειρία, αλλά ο αναπληρωτής μπορεί μία χρονιά, δύο, που έχει δουλέψει, να έχει συναντήσει κάτι που να σου ταιριάζει εσένα αυτό.»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

5. «Είναι πολλοί παράγοντες. Σίγουρα, δεν είναι μόνο ένας. Είναι, σίγουρα, στον διευθυντή του σχολείου, στο τι κλίμα αυτός θα προωθήσει. Ε, σίγουρα, οι συνάδελφοι μεταξύ τους. Παίζει ρόλο, βέβαια, εάν είναι στο σχολείο αυτό χρόνια. Γιατί εάν σε ένα σχολείο πάνε αρκετοί νέοι, δεν ξέρουν τα παιδιά τις προηγούμενες χρονιές, δεν ξέρουν τι μαθησιακά προβλήματα έχει ο καθένας. Εεε, άρα παίζει ρόλο και ο διευθυντής και οι συνάδελφοι. Εννοείται και η διάθεση του κάθε συναδέλφου, του κάθε εκπαιδευτικού και το πόσα χρόνια είναι, θεωρώ, στο σχολείο, γιατί όσα περισσότερα χρόνια είναι, τόσο πιο πολύ δικό σου το νιώθεις και θες να δουλέψεις ακόμα περισσότερο και πιο πολύ να εμβαθύνεις.»

7^η συνέντευξη

Φέτος:

1. «Όχι, όχι.» (ερώτηση: Άρα, δεν προωθείται ούτε η συνεργασία ούτε η συζήτηση μεταξύ συναδέλφων για θέματα διδακτικής...)

2. «Όχι, αλλά ούτε κι εγώ τη ρώτησα.» (εννοεί μια συνάδελφο για το θέμα της χρήσης του διαδραστικού πίνακα)

Συνεργασία αναπληρωτών- μόνιμων

3. «Ανάλογα. Νομίζω ότι μιλάω καλύτερα με αναπληρωτές, όμως. Γιατί... Νομίζω ότι... Δεν ξέρω... Ίσως είναι πιο νέοι; Το ψάχνουν λίγο πιο πολύ; Ενώ οι μόνιμοι είναι λίγο επαναπαυμένοι... Ότι έχουν μονιμοποιηθεί... Εντάξει είμαστε... Βουλευτήκαμε... Οπότε δε χρειάζεται να σκοτωνόμαστε στη δουλειά.»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, ναι, ναι. Στους περισσότερους συναδέλφους, ναι. Ήταν ελάχιστες οι περιπτώσεις που... εεε... σου δημιουργούσαν προβλήματα επικοινωνίας κι, αν υπήρχαν, δεν ήταν σε σημείο που εμπόδιζαν εμένα από το να κάνω τη δουλειά μου ή με καθυστερούσαν ως ένα βαθμό. Δε θα έλεγα ότι ήταν τόσο σημαντικά. Αλλά ότι υπήρχαν κάποιες περιπτώσεις, έτσι, γενικά, με μικροπροβληματάκια, ναι. Αλλά όχι τόσο σοβαρές.»

Φέτος:

2. «...ξέρεις ότι οτιδήποτε συμβεί, έχεις συνεργασία και συμπαράσταση συναδελφικά και από τον άλλο. Οπότε νιώθεις ασφαλής»

Παράγοντες διαμόρφωσης καλού σχολικού κλίματος:

3. «...ξεκινάς από το χαρακτήρα του άλλου. Γενικά, όταν είσαι καινούριος συνάδελφος, κατά τη δική μου άποψη, αυτός που είναι παλιός, θα πρέπει να προσπαθήσει να τον προσεγγίσει και να τον προσαρμόσει λίγο στο περιβάλλον.»

4. «Ειδικά εάν το σχολείο είναι μεγάλο, πιστεύω ότι όλο αυτό λίγο πολύ ξεκινά από το διευθυντή. Εεε, εάν ο διευθυντής, εεε, - πάντα υπάρχουν εξαιρέσεις- έχει κερδίσει την εμπιστοσύνη των συναδέλφων, έχει καλλιεργήσει ένα κλίμα συνεργασίας και ξέρει πώς να το λειτουργήσει, χωρίς να αφήνει τα πράγματα όλα στην τύχη τους, τότε τα πράγματα κυλούν λίγο πιο ομαλά. Στη συνέχεια, εάν φύγουμε από το κομμάτι της ευθύνης – σε εισαγωγικά- του διευθυντή, παίζουν ρόλο κι οι συνάδελφοι – άσχετα εάν είναι αναπληρωτές ή μόνιμοι.»

Συνεργασία αναπληρωτών- μονίμων:

5. «Εεε, σχεδόν το ίδιο. Πολλές φορές έχει τύχει να υπάρχει καλύτερη επικοινωνία με τους παλιούς δασκάλους, που είναι μεγαλύτερης ηλικίας, παρά με τους νέους. Χωρίς αυτό, όμως, να είναι και κανόνας. Δηλαδή, δεν πιστεύω ότι οι παλιοί συνάδελφοι σε βλέπουν διαφορετικά, από τους καινούριους (εννοεί από ότι σε βλέπουν οι καινούριοι). Δε θεωρώ ότι είναι κανόνας. Απλώς, τυχαίνει. Αυτό έχει να κάνει με θέμα του χαρακτήρα, καθαρά.»

Θεματική ενότητα Ε «Συμβολή διευθυντών στην επαγγελματική ανάπτυξη των αναπληρωτών

Για τον κωδικό ΚΝΤ (κυανό με πορτοκαλί γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ένας... ναι...» (εννοεί ότι ένας διευθυντής προωθούσε τις καινοτομίες)
2. «...Ασχολούνταν πάρα πολύ με υπολογιστές... Οπότε... τους είχε... σαν μεγάλο βοήθημα μέσα στην τάξη...»
3. «...Οπότε τους προωθούσε πάααραααα πολύ... Όλα τα υπόλοιπα ήταν μικρά σχολεία, οπότε προγράμματα και τέτοια... δεν γίνονταν...»
4. «Σε επίπεδο υπολογιστών»
5. «Με πολλά προγράμματα. Εεε... Με προγράμματα μέσα από υπολογιστές... Πώς να μάθουν τα παιδιά...»
6. «Με λογισμικά...»
7. «Όχι, όχι. Του άρεσε να ασχολούνται τα παιδιά και πάντα μου έλεγε και με παρότρυνε ... και πάντα έλεγε ότι έχουμε πολλά λογισμικά στο σχολείο, οπότε μπορείς να τα βάζεις στα παιδιά... Σε όλους τους συναδέλφους το έλεγε...»

Φέτος:

8. «...Όχι ιδιαίτερα...» (αναφέρεται στο φετινό διευθυντή και την ενασχόληση με καινοτομίες)
9. «...δε θεωρώ ότι δε θα επέτρεπε...» (εννοεί την ενασχόληση με καινοτομίες)
10. «Ενθαρρύνει. Η αλήθεια είναι πως ναι. Όποιος συνάδελφος θέλει να ασχοληθεί, ασχολείται με όποιο θέμα επιλέξει.»
11. «Πιστεύω ναι. Συμβουλές, κυρίως. Μόνο σε επίπεδο συμβουλών. Διαφορετικά, όχι. Ή σε συνεργασία με άλλους φορείς, εάν μπορεί να πάρει ένα τηλέφωνο, θα πάρει.»
12. «Όχι.» (εννοεί ότι ο φετινός διευθυντής δεν ενθαρρύνει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στην διδασκαλία)

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Σίγουρα οι περισσότεροι θα το ήθελαν... Τώρα το θέμα είναι κατά πόσο μπορούσαν να το προωθήσουν κι οι ίδιοι... Εεε... Πιστεύω ότι ο εκπαιδευτικός παίζει καθοριστικό ρόλο σε αυτό... εεε... και ο διευθυντής θα βοηθήσει να πραγματοποιηθεί.»
2. «Εεε... και από άποψη υλικού, θα έλεγα. Εάν θέλω εγώ να εφαρμόσω κάποιο πρόγραμμα, χρειάζομαι είτε μια επίσκεψη να κάνω είτε κάποια υλικά να αγοράσω, πιστεύω ότι ο διευθυντής θα βοηθούσε σε αυτή την περίπτωση.»
3. «Εεεμμ... Αναλόγως... το πρόγραμμα... τις γνώσεις του διευθυντή...»
4. «Όχι.» (ερώτηση: Σας έχει μέχρι τώρα τύχει να σας βοηθήσει κάποιος διευθυντής έμπρακτα κατά την ενασχόλησή σας με κάποιο καινοτόμο πρόγραμμα; Εκτός από παροχή πόρων και υλικών.)
5. «Εεε... ναι...» (ερώτηση: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα ενθάρρυναν τη χρήση των υπολογιστών και των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία;)
6. «Σε μερικές περιπτώσεις, ναι.» (ερώτηση: Θα λέγατε ότι ενθάρρυναν τη χρήση τους στη διδακτική πράξη;)

Φέτος:

7. «Ναι, αρκετά.» (ερώτηση: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντριά σας προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;)

8. «Γενικά μας συμβουλεύει να κάνουμε πράγματα... προγράμματα... γενικά... τα οποία και θα προωθήσουν τη μάθηση αλλά και θα τραβάνε το ενδιαφέρον των μαθητών για τη μάθηση. Εεε...»

9. «Ναι, ναι. Αγωγής υγείας και πολιτιστικών θεμάτων... Με αυτά θα ασχοληθούμε.»

10. «Βέβαια» (ερώτηση: Σας παρακινεί να τους χρησιμοποιήσετε στο διδακτικό σας έργο;)

11. «...γιατί ήθελε από την αρχή να δουλεύουμε μέσω διαδραστικού πίνακα.»

12. «Βέβαια. Υπάρχουν εκπαιδευτικά λογισμικά εγκατεστημένα σε κάθε υπολογιστή, σε κάθε τάξη, τα οποία σχετίζονται με την κάθε τάξη και με τα οποία οι εκπαιδευτικοί μπορούν να κάνουν καλύτερα το μάθημά τους.»

13. «Ναι, ναι. Αρκετά.» (ερώτηση: Ο φετινός σας διευθυντής ενθαρρύνει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδακτική πράξη;)

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...δεν μπορώ να πω ότι οι διευθυντές... με καινοτομίες, ναι.»

2. «...Θεωρώ ότι είναι και θέμα του διευθυντή, πρώτα από όλα, γιατί, εάν θέλει ο διευθυντής, είτε ολιγοθέσιο είναι είτε πολυθέσιο, θα το επιδιώξει και θα το κάνει...»

3. «Εεε... Οι διευθυντές τα προηγούμενα χρόνια... όχι...»

Φέτος:

4. «Ε, ναι. Σε όλους τους εκπαιδευτικούς... τόσο στον τρόπο διδασκαλίας μας, όσο και όσα πρέπει να κάνουμε κατά τη διάρκεια της χρονιάς... τα προγράμματα... στην Ευέλικτη Ζώνη...»

5. «...σε διαγωνισμούς...»

6. «Ο φετινός διευθυντής, ο οποίος είναι αρκετά χρόνια στο σχολείο που εργάζομαι φέτος, εεε, έχει εξελίξει πλέον το θέμα, ας πούμε των υπολογιστών... της διδασκαλίας με τη βοήθεια του υπολογιστή... γιατί κάθε τάξη έχει τον διαδραστικό της πίνακα... οι περισσότεροι μαθητές έχουν τους δικούς τους, ε, υπολογιστές, ε, οπότε θεωρώ ότι τους προωθεί στο έπακρον.»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε... σε κάποια σχολεία, ναι, αλλά ... μια δυο χρονιές το συνάντησα αυτό... καινοτομίες...»
2. «Είναι καθαρά θέμα του διευθυντή, πιστεύω...»

Φέτος:

3. «Φέτος, ειδικά, που δουλεύω κι εγώ τον διαδραστικό πίνακα, μας έχουν βοηθήσει οι συνάδελφοι και ο διευθυντής σε θέματα λογισμικού για τη διδασκαλία της Γλώσσας, κυρίως... Εεε... αλλά... ναι... ο διευθυντής, κυρίως, φέτος μας βοηθάει σε επίπεδο επιμορφωτικών συναντήσεων, αλλά αυτά. Μέχρι εκεί.»
4. «Όχι...» (ερώτηση: Κάποιο άλλο καινοτόμο πρόγραμμα;)
5. «Φέτος, είναι η πρώτη χρονιά που είμαστε όλο το σχολείο εξοπλισμένο... και είμαστε κι εμείς λίγο απροετοίμαστοι, εεε, σε θέμα λογισμικού, διαδραστικού πίνακα, κτλ. Άλλες χρονιές, όχι, δεν υπήρχε κάτι...»
6. «Σε μεγάλο βαθμό.» (ερώτηση: Εάν δεν κάνω λάθος από τα λεγόμενά σας, ο φετινός σας διευθυντής ενθαρρύνει την ενασχόλησή σας με τις νέες τεχνολογίες στη διδασκαλία.)
7. «Διαδραστικούς πίνακες... και λογισμικό... λογισμικά, διάφορα, που μπορούμε να δουλέψουμε στη Γλώσσα και στα Μαθηματικά... εεε...»
8. «Σε καθημερινό επίπεδο, ναι, ναι...»
9. «Ναι, ναι, ναι. Φέτος έχουμε προτζέκτορα σε κάθε τάξη... υπολογιστή ο οποίος... όπου μπορούμε... μπορεί ο κάθε συνάδελφος να δανείζεται για την ώρα του... Μέχρι και οι ειδικότητες χρησιμοποιούν υπολογιστές... Είναι καταρτισμένο το σχολείο, δηλαδή... εεεμμ... Αυτό φέτος. Σε άλλα σχολεία προηγουμένως δεν υπήρχε τέτοια επιλογή...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Δε θα το έλεγα. Όχι όλοι. Υπήρξαν κάποιοι οι οποίοι ενδιαφέρονταν για κάτι καινούριο, που θα έκανε τη διαφορά, αλλά κάποιοι άλλοι όχι.»

2. «Εεε... κάποιοι ναι, κάποιοι όχι...» (ερώτηση: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι σήμερα ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;)

Φέτος:

3. «Ναι. Ενδιαφέρεται. Έχει κάνει κάποιες προτάσεις... Προωθεί κάποιες ενέργειες... Δεν έχει συμβεί ακόμα κάτι, αλλά έχει θέσει πολλά θέματα προς συζήτηση κι υλοποίηση.»

4. «Ναι, αρκετά. Εεε... πολλές φορές μας δίνει διευθύνσεις στο διαδίκτυο, οτιδήποτε άλλο... με παρουσιάσεις... με διάφορα...»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι. Σε καμία περίπτωση. Όχι.» (ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι διευθυντές που είχατε, μέχρι και πέρσι, προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;)

2. «Ε, την ενθάρρυναν, κυρίως, όχι, όμως, με πρακτικούς τρόπους και... Δηλαδή, ναι να κάνετε αυτό, να κάνετε εκείνο, στα λόγια, αλλά πρακτικά όχι τόσο.» (εννοεί τη χρήση νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία)

Φέτος:

3. «Ναι, ναι, ναι. Σας είπα, είμαστε και στο πρόγραμμα «Ψηφιακό Σχολείο». Κάθε τάξη έχει το διαδραστικό της πίνακα.»

4. «Ναι. Η Ε' και η ΣΤ' δουλεύουν πέρα από τον διαδραστικό... κάθε μαθητής έχει τον δικό του υπολογιστή και εργάζονται καθημερινά μέσω υπολογιστή, που το θεωρώ αυτό μια σημαντική καινοτομία.»

5. «Προωθεί παραπάνω τις νέες τεχνολογίες από ότι οι προηγούμενοι διευθυντές, που είχα στο παρελθόν.»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι. Δεν ασχολούνταν, όχι.» (ερώτηση: Οι διευθυντές, που είχατε μέχρι τώρα, θεωρείτε ότι προωθούσαν την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;)

2. «Όχι, δεν το συζητούσαμε αυτό καθόλου. Ποτέ.» (ερώτηση: Οι προηγούμενοι διευθυντές που είχατε, ενθάρρυναν τη χρήση των νέων τεχνολογιών στη διδασκαλία σας;)

3. «Εάν δεν υπήρχε στο σχολείο η δυνατότητα, έπαιρνα το δικό μου κάποιες φορές... Δεν μπορούσα να το πάρω κάθε μέρα. Έδειχνα κάποια πράγματα μαζεμένα.»

Φέτος:

4. «Όχι.» (ερώτηση: Ο φετινός σας διευθυντής ή διευθύντρια που έχετε, πιστεύετε ότι προωθεί την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;)

5. «Όχι. Δεν το συζητήσαμε καθόλου με τον διευθυντή αυτό. Εεε, απλά... Εγώ δεν ήξερα... δεν ξέρω να δουλεύω με διαδραστικό πίνακα. Δεν ήξερα μέχρι τώρα, γιατί δεν έχει τύχει να δω. Πρώτη φορά στη ζωή μου. Εεε, υπολογιστή ήξερα. Εεε, και με βοηθούσαν τα παιδάκια. Ήξεραν και έμπαιναν, στην αρχή, αυτά στις διευθύνσεις κι έτσι έμαθα κι εγώ. Τα παιδάκια έψαχναν λίγο αυτά, λίγο εγώ κι έτσι μπορέσαμε και μπήκαμε και βλέπαμε κάποια πράγματα.»

6. «Όχι... Δεν... Ούτε έχει απαγορευθεί, ούτε έχει επικροτηθεί αυτό το πράγμα. Αλλά έχει υπολογιστή το σχολείο, οπότε δεν έχει χρειαστεί να φέρω το δικό μου.»

7. «Έχει, ναι, ναι, ναι. Η τάξη μου έχει υπολογιστή, έχει ίντερνετ και διαδραστικό φέτος. Ναι, ναι, δεν έχω πρόβλημα. Απλά, γενικά, οι άλλοι δάσκαλοι, επειδή έχουν... δεν έχουν σε όλες τις τάξεις υπολογιστή, έχουν σε κάποιες. Έχουν δύο λάπτοπ και... όχι... ένα λάπτοπ κι ένα προτζέκτορα; Κάτι τέτοιο.»

8. «Ναι. Απλά, φέτος που έχω υπολογιστή και ίντερνετ πρώτη χρονιά, εεε, όταν θέλουμε να ψάξουμε ένα θέμα, τους χωρίζω σε ομαδούλες και βάζω κάποια παιδάκια να ψάξω στον υπολογιστή μου... Παίρνουν καρεκλίτσα, κάθονται δίπλα στην έδρα μου και ψάχνουν κάποια πράγματα, πληροφορίες. Και... άλλα τους βάζω να ζωγραφίζουν κάτι παρόμοιο με το θέμα... και μετά συζητάμε. Κάπως έτσι. Αυτό.»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι. Κάποιοι, ίσως, εεε... Ήταν ελάχιστες αυτές οι περιπτώσεις που οι διευθυντές πρότειναν το να χρησιμοποιούμε πάρα πολύ... πάρα πολλά εποπτικά μέσα του τύπου: υπολογιστές, διαδραστικούς πίνακες, κτλ., χωρίς πολλές φορές το σχολείο να ήταν εξοπλισμένο με αυτά. Δηλαδή, μας πρότειναν να χρησιμοποιούμε τους διαδραστικούς πίνακες.»

2. «Ναι. Πολλές φορές, βέβαια, ίσως να έπαιρνα πρωτοβουλία κι εγώ. Ή να μου άφηνε ο διευθυντής του σχολείου την ελευθερία να χρησιμοποιήσω όλα τα υλικά. Σε αυτό το κομμάτι, μέχρι τώρα, δε με έχει εμποδίσει καθόλου ούτε διευθυντής ούτε συνάδελφος.»

Φέτος:

3. «Ναι.» (ερώτηση: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε, ο διευθυντής ή διευθύντρια ενθαρρύνει την ενασχόλησή σας με καινοτομίες;)

4. «Ναι. Σε νέες μεθοδολογίες... έχουμε τελειώς την ελευθερία – όχι μόνο εγώ κι άλλη συνάδελφος στο τι χρησιμοποιούμε- από άποψη υπολογιστών, εεε, προτζέκτορα, εεε, όλα αυτά τα εργαλεία.»

5. «Ναι. Αρκετά. Όσο γίνεται και με όσες υποδομές έχει το συγκεκριμένο σχολείο, γιατί είναι ένα μικρό σχολείο και, συνήθως, εεε, τα μικρότερα σχολεία, δεν είναι εύκολο να χειριστούν οικονομικά όλη αυτή την κατάσταση. Ωστόσο, βέβαια, υπάρχει μεγάλη προθυμία.»

Για τον κωδικό ΕΕΔΣ (κόκκινο με κίτρινη γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ναι, ναι! Κανονικότατα. Μας τα έλεγαν. Δηλαδή, έλεγαν ότι θα γίνουν τα σεμινάρια... ποια είναι υποχρεωτικά... ποια είναι προαιρετικά... Τα λέγανε όλα.»

2. «Εεε... Σε ένα σχολείο ήταν μόνο προφορικά... Στα υπόλοιπα τυπωνόταν κανονικά.»

Φέτος:

3. «Εκτυπώνονται.»

4. «Όχι.» (ερώτηση: Άρα, δε σας έχει τύχει μέχρι τώρα να εκδηλώσετε επιθυμία να πάτε σε κάποιο σεμινάριο, επιμόρφωση και να σας διευκολύνει ο διευθυντής...)

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Οι περισσότεροι ναι.»
2. «Απλώς, τύπωναν τα σεμινάρια που έφταναν με email στο σχολείο και τα κολλούσαν στον πίνακα ανακοινώσεων για να τα βλέπουν όλοι.»
3. «Ε, τις περισσότερες φορές, για καθαρά τυπικούς λόγους.»

Φέτος:

4. «Μάλιστα. Και η ενημέρωσή μας γίνεται μέσω του email, δηλαδή οτιδήποτε έρχεται στο σχολείο, θα προωθηθεί στο email του κάθε εκπαιδευτικού.»
5. «Ε, βέβαια, ναι!» (ερώτηση: Κατά την άποψή σας, ο συγκεκριμένος τρόπος που χρησιμοποιείται από τον διευθυντή δείχνει μια επιθυμία να βελτιωθείτε σε θέματα διδακτικής;)
6. «Δείχνει ότι υπάρχει το ενδιαφέρον για επιμόρφωση των εκπαιδευτικών του σχολείου.»
7. «Πιστεύω πως ναι. Εάν δε διαταρασσόταν, δηλαδή, η ομαλή λειτουργία του σχολείου και αυτά, ναι.»

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε... στα πρώτα χρόνια που εργαζόμουν, ναι... Μας ενημέρωναν... εεε... Όταν ήμουν σε δυσπρόσιτη περιοχή, μάλλον, (χαμογελά) η διευθύντρια θεωρούσε ότι έτσι κι αλλιώς δε θα κατορθώσουμε να πάμε, οπότε, γενικά, δεν ενημερωνόμασταν...»

Φέτος:

2. «Εεε, ναι. Υπάρχει υπεύθυνος στο σχολείο εκπαιδευτικός, ο οποίος προωθεί σε email ή άλλα διαδικτυακά μέσα, facebook, κτλ., εεε, όλες τις ενημερώσεις που πρέπει να λάβουμε ως εκπαιδευτικοί.»
3. «Όχι, δεν μου έχει τύχει φέτος μέχρι στιγμής.» (ερώτηση: Σας έχει τύχει, δηλαδή, κάποια στιγμή να θελήσετε να παρακολουθήσετε κάποιο σεμινάριο, κάποιο συνέδριο και να διευκόλυνε τη συμμετοχή σας;)

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «το αμελούσαν οι διευθυντές...»

2. «Βασικά... υπήρχε μια διαδικασία... εεεμμ... με το που ερχόταν το email στο σχολείο, γιατί πάντα ενημερωνόμασταν σα σχολείο, εεε..., μπορεί ο συγκεκριμένος να μην το εκτύπωνε καν... να μην ενημέρωνε καν... Είχε αναθέσει τη δουλειά αυτή σε έναν συνάδελφο, ο οποίος κάποιες φορές ενημέρωνε, κάποιες δεν ενημέρωνε, γιατί είχε και την τάξη του αυτός... Ναι... και αποκλειστικά ήταν θέμα του διευθυντή, ο οποίος το ξεχνούσε καμιά φορά...»

Φέτος:

3. «Ναι.. Τη φετινή χρονιά έχουμε το εξής σύστημα: έχουμε δώσει όλοι το email μας στον πληροφορικό του σχολείου και μας στέλνει ο συγκεκριμένος αναλυτικά τα προγράμματα, ώστε να διαλέγουμε κι εμείς ποια να παρακολουθήσουμε και ποια όχι.»

4. «Ναι, αυτό συμβαίνει φέτος. Ναι. Εεε... μπορώ να πω ότι μας κυνηγάει για τα σεμινάρια συνεχώς.»

5. «Ναι, ναι, ναι. Και φέτος μου έχει συμβεί να... εεε... ο διευθυντής να... μεσολαβήσει για να μπορέσω να βρω τρόπο μετακίνησης... για να μπορέσω να... ναι, ναι... Αυτό το έκανε κι άλλος διευθυντής. Το έχω δει κι άλλες χρονιές αυτό... Όχι οι περισσότεροι διευθυντές... Οι περισσότεροι όχι... αλλά μία διευθύντρια, επειδή τότε δεν είχαμε μέσον, εεε, είχε οργανώσει μεταξύ των συναδέλφων να βρούμε κοινό μεταφορικό μέσο να... επειδή ήμασταν και μακριά...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι, ιδιαίτερα.» (ερώτηση: Οι διευθυντές που είχατε, μέχρι πρότινος, θεωρείτε ότι σας ενημέρωναν τακτικά για τη διεξαγωγή σεμιναρίων, ημερίδων...;)

2. «Ήταν σε έγγραφα. Εκτυπώσιμα έγγραφα στο γραφείο. Κι εμείς, απλά, ήμασταν υπεύθυνοι να διαβάσουμε το αρχείο και να υπογράψουμε ότι ενημερωθήκαμε. Ήταν εκεί πέρα. Δε γινόταν προφορικά, ούτε γινόταν περαιτέρω συζήτηση για το σεμινάριο, κτλ.»

3. «Θεωρώ ότι έτσι γλίτωναν περισσότερο χρόνο, αλλά γινόταν μόνο και μόνο για να γίνει.»

Φέτος:

4. «Ναι. Ότι προκύπτει, ενημερωνόμαστε.»

5. «Εεε... και εκτύπωση αλλά και προσωπική ενημέρωση.»

6. «Ναι, έχει τύχει, αλλά και πάλι υπήρχε το θέμα του κόστους της μεταφοράς, οπότε κανόνιζε με τους συναδέλφους να μετακινηθούμε όλοι μαζί στο κέντρο, στην περιοχή όπου γινόταν το σεμινάριο.»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Η υποχρέωση στις περισσότερες περιπτώσεις.»

Προηγούμενα χρόνια και φέτος:

2. «Ναι. Και φέτος και τα προηγούμενα χρόνια, είναι το σύστημα αυτό που στέλνουν στο προσωπικό μας mail ό,τι email έρχεται στο σχολείο. Επίσης, στο σχολείο, τα προηγούμενα χρόνια εκτυπώνανε τα email που αφορούσαν τις ημερίδες και μπορούσαμε καθημερινά να δούμε τι προγράμματα υπήρχαν ή τι μπορούσαμε να κάνουμε.»

3. «Και ενδιαφέρον, αλλά θεωρώ ότι τους είναι... (ψάχνει τη λέξη) Χρηστικό για τους ίδιους. Θεωρώ ότι πρέπει οι διευθυντές να ενημερώνουν. Δηλαδή, πιστεύω ότι είναι στις υποχρεώσεις τους να το κάνουν. Δηλαδή, δεν το κάνουν, πιστεύω, μόνο από ενδιαφέρον. Το κάνουν και επειδή είναι υποχρεωσή τους να ενημερώνουν.»

Φέτος:

4. «Πιστεύω ότι πρώτα είναι η υποχρέωση. Σίγουρα. Και μετά το ενδιαφέρον. Αλλά πιστεύω ότι πρώτα είναι η υποχρέωση, ναι.»

5. «Δυστυχώς, ακόμα, δεν έχω εκφράσει τη θέλησή μου να συμμετάσχω σε κάποιο σεμινάριο ή επιμόρφωση, αλλά θέλω να πιστεύω ότι θα υπάρξει κατανόηση στο κομμάτι αυτό.»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Κάποιες φορές, ναι και κάποιες φορές, όχι.»

2. «Κάποιες φορές μας λέγανε ότι έχει το τάδε σεμινάριο την τάδε μέρα στο τάδε μέρος.»

3. «Προφορικά, ναι, ναι, ναι. Και μετά ρωτούσαμε εμείς να δούμε το χαρτί... Τι ώρα είναι... Μας έλεγαν μετά. Αλλά δεν μας ενημέρωναν πάντα.»

4. «Την πρώτη χρονιά, στον Πειραιά, καθόλου. Τη δεύτερη, έτσι κι αλλιώς, δεν μπορούσα να πάω, γιατί έμενα στην Πύλο και πήγαινα στην Καλαμάτα... Την τρίτη στην Κορινθία...»

5. «Όχι, όχι. Ούτε στην Αχαΐα. Λίγο εδώ στην Κορινθία... κάποιες φορές... Κι όχι για όλα τα σεμινάρια. Είχε γίνει ένα σεμινάριο πριν δυο εβδομάδες περίπου και δεν είχα ενημερωθεί.»

6. «Για κάποια, όχι.»

Φέτος:

7. «Προφορικά, ναι, ναι. Απλά, μετά υπάρχει χαρτάκι, εάν ρωτήσεις το διευθυντή, μπορεί να σου πει ότι αυτό είναι το τάδε συνέδριο.»

8. «Κάποιες φορές έχει τύχει να βρω εκτυπωμένα.»

9. «Όχι.» (ερώτηση: Σας έχει τύχει φέτος να εκδηλώσετε επιθυμία να πάτε σε ένα συνέδριο, επιμόρφωση οποιουδήποτε είδους, που να είναι είτε εργάσιμες ώρες είτε όχι και με οποιοδήποτε τρόπο ο διευθυντής ή η διευθύντριά σας να έχει διευκολύνει τη συμμετοχή σας σε αυτή τη δραστηριότητα;)

10. «Όχι, δε νομίζω. Με άδεια αποκλείεται, γιατί μετά θα μου έλεγε η τάξη σου τι θα γίνει; Ποιος θα μπει στην τάξη σου; Πρέπει να μοιραστούν τα παιδιά. Δημιουργείται πρόβλημα. Γενικά, εγώ δεν έχω πάρει άδεια ποτέ στη ζωή μου. Αλλά αυτούς που έχω δει ότι έχουν πάρει, τους δημιουργούν πρόβλημα.»

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε, η αλήθεια είναι ότι, σε αυτό το κομμάτι, πιο πολύ το έψαχνε ο καθένας μόνος του. Ήταν πολύ λίγες οι περιπτώσεις που κάποιος διευθυντής μας ενημέρωνε για κάθε σεμινάριο που γίνεται.»

2. «Εεε, πιο πολύ προφορικά. Βέβαια, επειδή κάποιοι διευθυντές ήταν πάρα πολύ οργανωτικοί, υπήρχε ξεχωριστός φάκελος, στον οποίο αποθηκεύονταν, εεε, ξεχωριστά και με ημερομηνίες, ανάλογα με τα email που έρχονταν, όλες οι επιμορφωτικές συναντήσεις και οι ενημερώσεις. Οπότε κάθε μέρα μας ενημέρωνε ότι πρέπει να ανοίξουμε το φάκελο να δούμε κάτι και, εάν μας ενδιαφέρει, να το δηλώνουμε.»

3. «Και αυτό. Και αυτό. Σκοπιμότητα δεν υπήρχε. Δηλαδή να προωθήσουν κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο παραπάνω από κάποιο άλλο. Απλώς, ήταν τέτοια η λειτουργία και η καθημερινότητα, που δεν υπήρχε χρόνος να κάτσει ο διευθυντής κάθε μέρα να λέει στον καθένα τι επιμορφωτικές συναντήσεις υπάρχουν.»

Φέτος:

4. «Ναι, ναι.» (ερώτηση: Στο φετινό σχολείο που εργάζεστε πιστεύετε ότι ενημερωνόσατε τακτικά για τη διεξαγωγή επιμορφώσεων, ημερίδων, σεμιναρίων και συνεδρίων;)
5. «Εεε, προφορικά, γιατί είμαστε πολύ λίγοι και με εκτύπωση λόγω πρωτοκόλλου, επειδή όλα αυτά τα πρωτοκολλούμε. Δεν αφήνετε τίποτα στην τύχη.»
6. «Για την τυπική λειτουργία του σχολείου, ναι. Αλλά και από την άλλη, δε θεωρώ ότι είναι κάτι άσχημο. Δηλαδή, δε με υποχρεώνει η διευθύντρια να το δω. Θέλω κι από μόνη μου να το παρακολουθήσω. Γιατί, συνήθως, κάθε χρονιά, βγαίνουν πάρα πολλά. Οπότε ψάχνεις να βρεις κάτι ενδιαφέρον. Εμένα, προσωπικά, δε με ενοχλεί.»
7. «Εεε, αυτό συνέβη πριν μια εβδομάδα σε μια επιμορφωτική συνάντηση που μας είχε καθορίσει η σύμβουλος, εεε, για την οποία είχα ενημερωθεί και προφορικά και γραπτά και με τηλέφωνο της συμβούλου και, παρά το γεγονός ότι η δική μου η τάξη θα έμενε κενή και η προϊσταμένη κι η άλλη δασκάλα είχαν την τάξη τους, εεε, μου ξεκαθάρισαν ότι δεν υπήρχε καν θέμα του να μην πάω στην υποχρεωτική συνάντηση. Ίσα ίσα το προώθησαν κιόλας.»

Για τον κωδικό ΜΑ (μπλε με κίτρινη γραμματοσειρά) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Ένας διευθυντής είχε μπει μέσα στην τάξη, όταν έκανα ΖΕΠ και μου είχε πει, για να αντιμετωπίσω παιδιά Ρομά, ότι πρέπει περισσότερο να... να ... σταθώ στον τρόπο ζωής τους... και να χρησιμοποιώ πολλές ιστορίες... παραμύθια... έτσι ώστε να τους προσεγγίσω πιο εύκολα... Και είχε μπει μαζί μου στην τάξη και είχε κάνει αναπαράσταση...»
2. «Παραμύθι έκανε... Δραματοποίηση...»

Φέτος:

3. «Όχι.» (ερώτηση: Ο φετινός διευθυντής ή διευθύντρια χρησιμοποιεί κάποια μέθοδο ή τρόπο για να σας ενθαρρύνει και να σας βελτιώσει... να προβεί στην προώθηση της επαγγελματικής σας ανάπτυξης σε επίπεδο διδακτικής;)
4. «Μόνο αυτό.» (ερώτηση: Άρα, να συμπεράνω μόνο η συζήτηση που αναφέρατε στην αρχή.)

2^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι...» (ερώτηση: Οι διευθυντές που είχατε μέχρι τώρα χρησιμοποιούσαν κάποια άλλη μέθοδο, κάποιον άλλο τρόπο για να προωθήσουν την επαγγελματική σας ανάπτυξη σε επίπεδο διδακτικής;)

Φέτος:

2. «Όχι. Απλώς, με συμβουλεύει, θα έλεγα. Όποτε δημιουργηθεί κάποιο θέμα, θα τον συμβουλευτώ... θα μου πει...»

3^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι. Δε θεωρώ ότι χρησιμοποιούσαν κάποιο άλλο τρόπο...»

Φέτος:

2. «Ε, το μέσο, το οποίο ανέφερα και προηγουμένως, με τους διαδραστικούς πίνακες και τους υπολογιστές, το οποίο δεν το είχα ξανακάνει την προηγούμενη χρονιά τόσο οργανωμένα και σε καθημερινή βάση... να έχω τον πίνακά μου τον διαδραστικό... να παρακολουθούν όλοι μαζί οι μαθητές... εεε... από εκεί το μάθημα...»

4^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «...Η συγκεκριμένη διευθύντρια, επειδή ήταν η πρώτη χρονιά που δούλευα, και είχα ένα απαιτητικό τμήμα – πάλι Α' Δημοτικού- εεε... είχε προσπαθήσει πάρα πολλές φορές... έμπαινε μέσα στην τάξη... εεε... Σε συμβουλευτικό χαρακτήρα, με βοηθούσε σε θέματα διδακτικής, κυρίως Γλώσσας, εεε... με διάφορες μεθόδους... Για παράδειγμα, από τον τρόπο που θα διδάξω το κάθε μάθημα, μέχρι το υλικό που θα έδινα στους μαθητές μου...»

Φέτος:

2. «...Πέρα από τη συχνή συνεργασία που έχουμε... Δηλαδή, φανταστείτε ότι, συχνά, κάθομαι και τον ρωτάω... συνεργαζόμαστε, γενικότερα... Ανταλλάσσουμε απόψεις σε θέματα διδασκαλίας... Άλλος τρόπος... Έρχεται συχνά στην τάξη... εεε... καθαρά συμβουλευτικά... εεεμμ... Προσπαθεί να μας

παρακινεί για τη συνεργασία με τους γονείς... ενημέρωση τους γονείς... Αλλά... γενικότερα στα κενά μας μας ενημερώνει...»

5^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Δε θα το έλεγα.» (εννοεί ότι κανένας προηγούμενος διευθυντής δε χρησιμοποίησε κάποια μέθοδο)

Φέτος:

2. «...όχι. Πέραν από προτάσεις, λόγω της ιδιαιτερότητας του τμήματός μου σε θέματα συμπεριφοράς, μου έχει δώσει κάποιες χρήσιμες συμβουλές, αλλά κάτι περισσότερο, όχι.»

6^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι, όχι. Ήταν καθαρά η συμβολή τους σε επίπεδο, εεε, στα διοικητικά στο σχολείο. Δεν υπήρχε κάτι στο εκπαιδευτικό κομμάτι.»

Φέτος:

2. «Κυρίως, εεε, ο διάλογος που υπάρχει μεταξύ μας. Εεε, όπου μας λέει ότι καλό είναι να κάνετε, όπως είπα, με τους διαδραστικούς... Καλό είναι αν κάνετε, για παράδειγμα, ένα μεταπτυχιακό – γιατί έχει πάρει κι ο ίδιος και είναι παράδειγμα προς μίμηση. Εεε, κυρίως, αυτό που έχω δει μέχρι τώρα, μέσα από τη συζήτηση, την κουβέντα και την προτροπή να συμμετέχουμε σε διάφορα σεμινάρια, είτε αυτά που μας στέλνει μέσω email είτε και γενικά να το πει απλά ως κουβέντα. Να κάνετε αυτό, να κάνετε εκείνο, το άλλο, ή το διαδραστικό ή να διαβάζετε, να ψάχνετε, να ενδιαφέρεστε για το μάθημα, για το παιδί, να είσαι από πάνω του...»

7^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Όχι.» (εννοεί ότι οι προηγούμενοι διευθυντές δε χρησιμοποίησαν κάποια μέθοδο)

Φέτος:

2. «Όχι.» (εννοεί ότι ο φετινός διευθυντής δε χρησιμοποίησε κάποια μέθοδο)

8^η συνέντευξη

Προηγούμενα χρόνια:

1. «Εεε... κάτι που είχε γίνει, συγκεκριμένα την προηγούμενη χρονιά, ήταν που μία από τις μεγάλες τάξεις -συγκεκριμένα η ΣΤ' τάξη- μετά από πρόταση της συμβούλου, εεε, ανέλαβαν να παρουσιάσουν, για το μάθημα της Φυσικής, κάποια παρουσίαση με πειράματα, στα οποία είχαν καλέσει και τάξη... μάλλον, δασκάλους άλλων σχολείων. Παρόλο, βέβαια, που εμένα η τάξη μου δεν ήταν μεγάλη, ήταν Α', επειδή είχα κενό διδακτικό, πήγα να το παρακολουθήσω. Εεε, εμένα προσωπικά με βοήθησε γιατί, ενώ παλαιότερα, εεε, τη συγκεκριμένη ενότητα την είχα κάνει με κάποιο διαφορετικό τρόπο, είδα μια διαφορετική προσέγγιση. Οπότε, σε περίπτωση που ξαναχρειαστεί να πάρω αυτή την τάξη, είδα πως πολλά από αυτά τα στοιχεία που χρησιμοποίησε ο συγκεκριμένος δάσκαλος, θα μπορούσα κι εγώ να τα ενσωματώσω.»

Φέτος:

2. «Και, μάλιστα, μας έχει δείξει και το χειρισμό. Έχουμε παρακολουθήσει και οι δύο συνάδελφοι – συγκεκριμένα, κάποια στιγμή που χρειάστηκε, εεε, κάποια ώρα να παρακολουθήσουμε στην τάξη της για ένα πρόγραμμα που θέλαμε να κάνουμε σε συνεργασία – πώς το χρησιμοποιεί εκείνη. Δηλαδή, άνετα, μπορούμε να πάμε να παρακολουθήσουμε πώς χρησιμοποιεί εκείνη ένα εργαλείο - είτε είναι εποπτικό μέσο είτε οτιδήποτε άλλο- και το ίδιο να κάνει κι εκείνη. Δηλαδή, να επισκεφτεί τις δικές μας τις τάξεις. Υπάρχει αυτή η ευελιξία.»

3. «Εεε, εκτός της επικοινωνίας και της παρουσίας της συμβούλου στο σχολείο, με την οποία έχουμε κάνει αρκετές συζητήσεις, έχει παρακολουθήσει στην τάξη μας (εννοεί μάθημα), έχουμε μιλήσει και με την ίδια, εεε, δεν έχει γίνει και κάτι άλλο...»

Θεματική ενότητα ΣΤ «Προτεινόμενες μέθοδοι επαγγελματικής ανάπτυξης»

Για τον κωδικό ΠΜΕΑ (χρώμα **κίτρινο**) έχουμε τα εξής αποσπάσματα συνεντεύξεων:

1^η συνέντευξη

1. «...Ίσως εάν παρακολουθούσα κάτι που δυσκολευόμουν... Εάν παρακολουθούσα μαζί του ένα μάθημα... Αυτό... Με ποιον τρόπο το έκανε... και ίσως να το κατάφερα κι εγώ... Να δω ότι αυτός το καταφέρνει κι εγώ όχι... Ότι τα παιδιά μαθαίνουν με τον τρόπο που τα κάνει...»

2. «Πιο πρακτικό, ναι. Γενικά.»

3. «Θα βοηθούσε ναι. Γιατί ανταλλάσσοντας απόψεις ή εμπειρίες... ναι... ναι... Θα βοηθούσε, θεωρώ... Ναι... εγώ συγκρίνω με τις εμπειρίες που έχω η ίδια από το σχολείο, ενώ εάν έβλεπα εμπειρίες που έχουν οι άλλοι ταυτόχρονα... την ίδια χρονιά που δουλεύω κι εγώ... κι ιδιαίτερα στην ίδια τάξη... Ναι... ναι...» (συνεργασία σχολείων)

4. «Ναι!» (συνεργασία συναδέλφων σε κοινά προγράμματα)

5. «...Επίσης, θα μου άρεσε να δω... πώς... εεε... πώς αλληλεπιδρούν τα παιδιά από δυο διαφορετικές τάξεις σε ένα πρόγραμμα...»

6. «Πώς θα συνεργαστούν, ναι... Κι αν θα είναι εύκολη η συνεργασία τους...»

2^η συνέντευξη

1. «Ναι. Όπως σας είπα και πιο πριν, εεε, πιστεύω ότι μέσω της χρήσης των νέων τεχνολογιών και των υπολογιστών θα μπορούσε το μάθημα να γίνει λίγο πιο, εεε, πιο ευχάριστο, πιο ελκυστικό για τους μαθητές. Εεε... αυτά.»

2. «Ναι.» (πρακτική εφαρμογή συμβουλών από τους διευθυντές)

3^η συνέντευξη

1. «Ναι, σίγουρα θα βοηθούσε... να γίνονταν κάποια σεμινάρια με διαφορετικούς τρόπους διδασκαλίας...»

2. «Και εντός σχολείου και εκτός.»

4^η συνέντευξη

1. «...σε καθαρά χαρακτήρα συμβουλευτικό, ναι... θεωρώ ότι θα βοηθούσε πάρα πολύ την προσωπική μου εξέλιξη σαν δασκάλα.» (αλληλοπαρατήρηση διδασκαλίας)

2. «...Βασικά, θα ήθελα πάρα πολύ να προωθούνται σεμινάρια πιο πρακτικής φύσεως ...»

3. «Εντός σχολείου, ναι... και σεμινάρια που θα εμπλέκουν και τους γονείς στη μαθησιακή διαδικασία. Δηλαδή, σε επίπεδο Α' τάξης πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό να ενημερωθούν κι οι γονείς για τον τρόπο διδασκαλίας και θα βοηθούσε πάρα πολύ και εμάς...»

4. «Ναι, ναι, ναι. Και κάτι ακόμα που το έχω συναντήσει πάλι με τον ίδιο σύμβουλο, που τον είχα δυο χρόνια... Αυτός δημιουργούσε πάρα πολλές ημερίδες με νέους συναδέλφους που είχαν κάποιο... κάποια... πρωτότυπη μέθοδο και μας ενθάρρυνε να βρεθούμε όλοι μαζί οι αναπληρωτές και να προτείνει ο καθένας τις δικές του διδακτικές μεθόδους.»

5. «Ναι. Να παρουσιάζει το υλικό του. Να παρουσιάζει κάποια μέθοδο... Ναι, ναι, ναι... Είναι πάρα πολύ σημαντικό αυτό. Ναι.»

6. «...Ναι. Θα με ενδιέφερε πάρα πολύ αυτό...» (συνεργασία με άλλους συναδέλφους σε κοινά προγράμματα)

5^η συνέντευξη

1. «...Θεωρώ ότι δεν είναι τόσο θέμα διευθυντή, όσο θέμα σχολείου, γενικότερα...»

2. «Ακριβώς. Ο κάθε δάσκαλος στο σχολείο που πηγαίνει, να έχει όλα τα απαραίτητα υλικά που χρειάζεται... από υλικοτεχνική υποδομή, από βοήθεια, από έγγραφα, από αρχεία, από οτιδήποτε... για να κάνει όσο το δυνατόν καλύτερη δουλειά. Και πάνω από όλα να υπάρχει συνεργασία. Αυτό. Να μη νιώθει χαμένος ο δάσκαλος. Να μη νιώθει χαμένος.»

6^η συνέντευξη

1. «Να ήταν λίγο πιο προσιτός ο κάθε διευθυντής και να αφιέρωνε, έστω κάποια λεπτά την εβδομάδα, όχι καθημερινά, και να ερχόταν ο ίδιος να σου δώσει το θάρρος να... να πάρεις, δηλαδή, εσύ ως αναπληρωτής το θάρρος να του πεις κάτι. Για παράδειγμα, να σου πει «Έχεις κάποιο πρόβλημα; Θέλεις να συζητήσουμε κάτι;». Δηλαδή, να είναι πιο προσιτός και να αφιερώνει λίγα λεπτά, μια δυο φορές το μήνα, σε κάθε εκπαιδευτικό στο σχολείο του καθαρά για το εκπαιδευτικό κομμάτι. Να είναι, δηλαδή... Να είναι πιο... Να μην κάνει, δηλαδή, κάθε δάσκαλος και ειδικά ο αναπληρωτής, που είναι και νέος, το πρώτο βήμα προς τον διευθυντή, αλλά να κάνει ο διευθυντής το βήμα προς τον αναπληρωτή ή τον οποιοδήποτε εκπαιδευτικό στο σχολείο.»

2. «Θα ήθελα να μου προτείνει κάποιες πρακτικές μεθόδους, από την εμπειρία του, κυρίως, για την επίλυση του κάθε προβλήματος.»

3. «Αρχικά, σε θεωρητικό. Θα ήθελα να το εφαρμόσω και, γιατί όχι να έβλεπα και τον ίδιο να έμπαινε κάποια λεπτά στην τάξη μου, εεε, κάνοντας κάποιο μάθημα ή κάνοντας κάτι το οποίο έχουμε συζητήσει. Σαν μια πρότυπη διδασκαλία, ίσως... ή ακόμα και ο τρόπος που θα μιλούσε στα παιδιά, πώς θα εξηγούσε κάτι, τι μεθόδους θα χρησιμοποιούσε. Αλλά, έστω και μια συμβουλή σε καθαρά λεκτικό επίπεδο θα ήταν σημαντική, γιατί δεν το κάνουν πολλοί. Ας μη, δηλαδή, έκανε τη διδασκαλία την υποδειγματική. Ας μου έλεγε για δοκίμασε αυτό ή κάνε αυτό ή κάνε το άλλο. Αφού, πρώτα, με είχε προσεγγίσει εκείνος.»

7^η συνέντευξη

1. «Επειδή είναι ένας άνθρωπος που έχει δουλέψει πολλά χρόνια, σίγουρα, για να γίνει διευθυντής, και έχει εμπειρία – έχει δει παραπάνω πράγματα από εμένα- πιστεύω ότι θα ήταν καλό να έρχεται κάποιες φορές να βλέπει πώς κάνω μάθημα και να μου πει κάποια πράγματα, κάποιες συμβουλές. Αλλά είναι λεπτό το θέμα και πρέπει να το κάνει με πάρα πολύ καλό τρόπο, συναδελφικό, και λίγο διπλωματικά για να μη μειώσει τον αναπληρωτή. Εντάξει, μπορεί να κάνει και κάτι λάθος. Όλοι μπορεί να κάνουμε. Κι ένας μεγάλος μπορεί να κάνει λάθος. Εεε, αυτό. Να του πει κάτι, συμβουλές. Ας πούμε: «Θα μπορούσες να το κάνεις έτσι ή αλλιώς». Κάποια πράγματα, κάποιες κατευθύνσεις να του δώσει.»

2. «Ναι, γιατί μπορεί να τους θίξει κάτι. Να το θεωρήσουν κριτική και να μην έχει καλό αποτέλεσμα. Με τον χαρακτήρα του ο αναπληρωτής μπορεί να αντιδράσει μετά και να πει: «Γιατί έρχεσαι να μου κάνεις κουμάντο; Πώς θα κάνω το μάθημά μου;». Ανάλογα τον τρόπο του διευθυντή, δηλαδή. Είναι κι ο τρόπος. Δεν είναι μόνο αυτό που της. Πολύ βασικό.»

3. «Να φαίνεται ότι δείχνει ενδιαφέρον. Ότι το κάνει με την καρδιά του, δηλαδή. Όχι για να κριτικάρει το δάσκαλο. Τον αναπληρωτή εννοώ.»

8^η συνέντευξη

1. «...Εεε, για παράδειγμα δε θα είχα πρόβλημα να υπήρχε μεγαλύτερη προσέγγιση από ειδικούς. Όταν, για παράδειγμα, έχεις κάποια δυσκολία, έχεις κάποιο παιδί το οποίο έχει μαθησιακά θέματα ή προβλήματα – μπορούμε να το πούμε έτσι- εεε, η σύμβουλος μπορεί να σε βοηθήσει, αλλά δεν μπορεί να είναι τακτικά παρούσα. Οπότε το να γίνεται μια πιο συχνή συζήτηση με κάποιους ειδικούς ή να ξέρεις ότι υπάρχει κάποιος ειδικός, ιδιώτης ή όχι, ο οποίος μπορεί να σε βοηθήσει πιο εύκολα και πιο άμεσα, εμένα, προσωπικά, αυτό θα με βοηθούσε... πιο πολύ. Τώρα... κάτι άλλο... δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι διαφορετικό. Αλλά κι ο διευθυντής από μόνος του δεν μπορεί να το κάνει. Δηλαδή, μπορεί να ξέρει κάποια πράγματα, αλλά πρέπει κι εσύ να τον βοηθήσεις λίγο. Άμα δεν ξέρει τον δικό σου

προβληματισμό, δεν μπορεί ο διευθυντής, για παράδειγμα, χωρίς να έχει μιλήσει μαζί σου, χωρίς να έχει ρωτήσει τι θέλεις εσύ στην πραγματικότητα, να πάρει κάποια πρωτοβουλία από μόνος του.»

2. «Ναι. Πρώτα να προηγηθεί ο διάλογος και μετά να ψάξεις να βρεις λύσεις για να σε βοηθήσει σε θέματα διδακτικής...»

3. «Με πρωτοβουλία και των δύο.»

4. «Ναι. Λίγο περισσότερο και τις στιγμές που γίνεται, για παράδειγμα, ο προγραμματισμός της σχολικής χρονιάς και πρέπει να κάνεις μια συγκέντρωση με τους εκπαιδευτικούς για να πάρει κάποιες αποφάσεις, πρέπει να τους ρωτήσεις και σε τι θέματα πιστεύουν εκείνοι ότι θέλουν μια βοήθεια περισσότερη. Κι αυτό, κατ' εμέ, πρέπει να γραφτεί στον προγραμματισμό. Γιατί ο προγραμματισμός δεν είναι μόνο το πρόγραμμα της χρονιάς και οι γιορτές ή οι εκδρομές. Είναι κι αυτό. Αλλά νομίζω και το να ενταχθεί μια τέτοια θεματολογία στον προγραμματισμό, εμένα, προσωπικά, θα με βοηθούσε. Ανά τακτά χρονικά διαστήματα. Μια φορά στο τρίμηνο, ας πούμε. Θα ήταν βοηθητικό.»

5. «Ναι, γιατί όχι» (περισσότερες παιδαγωγικές συναντήσεις)