

**Απόψεις και αντιλήψεις των δασκάλων των Δημοτικών Σχολείων σε θέματα
προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης**

**Opinions and perceptions of primary school teachers in issues of personal and
professional development**

Μαλέτσκος Αθανάσιος, Σχολικός Σύμβουλος Δημοτικής Εκπαίδευσης, *maletskos@sch.gr*

Λυπίτκα Μελπομένη, Πτυχιούχος Λογιστικής, Α.Σ.ΠΑΙ.ΤΕ., *menia01@yahoo.gr*

Maletskos Athanasios, School advisor in Primary Education, Western Macedonia, maletskos@sch.gr

Lypitka Melpomeni, Degree in Accounting, A.S.PAI.TE., menia01@yahoo.gr

Abstract: This paper attempts to explore the views and perceptions of primary school teachers in personal and professional development. Our investigation data were collected using an anonymous written questionnaire. In the research took part 100 teachers municipal schools of Grevena and Kozani in the region of Western Macedonia. Initially analyzed issues related to self-awareness and self-perception and the professional and personal development of the teacher. The results showed that teachers believe that the personal development -is a process necessary and important and depends on the personality, character and speed of thinking and learning of the individual. They believe the need to improve their professional competence and position, and this proved a determining factor for improving self-esteem. Teachers take satisfaction from their job. They have confidence and experiencing their work as a factor of stability and identity for their lives.

Keywords: Teachers, views, perceptions, personal and professional development.

Περίληψη: Στην παρούσα εργασία γίνεται προσπάθεια να διερευνηθούν οι απόψεις και οι αντιλήψεις των δασκάλων των Δημοτικών Σχολείων σε θέματα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα δεδομένα της έρευνάς μας συλλέχθηκαν με τη χρήση γραπτού ανώνυμου ερωτηματολογίου. Στην έρευνα πήραν μέρος 100 δάσκαλοι/ες των Δημοτικών Σχολείων των Γρεβενών και της Κοζάνης στην περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας. Αρχικά αναλύονται θέματα που αφορούν την αυτογνωσία και την αυτοαντίληψη καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού. Τα αποτελέσματα της έρευνας

έδειξαν ότι οι δάσκαλοι/ες θεωρούν ότι η προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου είναι μία διαδικασία απαραίτητη και σημαντική και εξαρτάται από την προσωπικότητα, τον χαρακτήρα και την ταχύτητα σκέψης και μάθησης του ατόμου. Πιστεύουν στην ανάγκη να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ικανότητα και θέση και αυτό αποδεικνύεται ένας καθοριστικός παράγοντας για τη βελτίωση της αυτοεκτίμησής τους. Οι δάσκαλοι/ες λαμβάνουν ικανοποίηση από την εργασία τους, έχουν αυτοπεποίθηση και αντιμετωπίζουν την εργασία τους ως έναν παράγοντα σταθερότητας και ταυτότητας για τη ζωή τους.

Λέξεις κλειδιά: Δάσκαλοι/ες, απόψεις, αντιλήψεις, προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια η προσωπική ανάπτυξη (και οι τρόποι βελτίωσης της) βρίσκεται στο επίκεντρο κοινωνικών, οικονομικών, ιατρικών και ψυχολογικών ερευνών αφού αναφέρεται στα πλαίσια όλων των πτυχών της ανθρώπινης ύπαρξης (Αντωνίου, 2011). Η προσωπική ανάπτυξη και ευεξία συνιστά μια ευρεία έννοια, η οποία προκύπτει από την πρόσθεση θετικών αξιολογήσεων των ανθρώπων για την πορεία της ζωής τους σε συνδυασμό με την απουσία αρνητικών συναισθημάτων (Diener, Oishi & Lucas, 2003). Άλλη συναφής έννοια είναι αυτή της ποιότητας ζωής, η οποία αναφέρεται όχι μόνο στην υποκειμενική διάσταση της προσωπικής ευεξίας, όπως αυτή εκφράζεται στις επιθυμίες των ανθρώπων, αλλά προσδίδει ωστόσο ιδιαίτερη βαρύτητα στη σπουδαιότητα εκτίμησης των αναγκών, στα πλαίσια του συστήματος και την κοινωνία στην οποία το άτομο διαβιεί και μεγαλώνει, καθώς και στις επιθυμίες, τις προσδοκίες και τους προσωπικούς του στόχους (Τούντας, 2002). Η υποκειμενική εμπειρία πρεσβεύει ότι η προσωπική ευρωστία εξαρτάται από τις θετικές ή αρνητικές στάσεις του ατόμου έναντι των πραγμάτων, ενώ η αντικειμενική διάσταση συνδέει την προσωπική ακμαιοτήτα με το κατά πόσον οι εξωτερικές συνθήκες (οικονομία, εργασία, εκπαίδευση, στέγη), οι κοινωνικές και διαπροσωπικές σχέσεις πραγματώνουν την ανθρώπινη φύση (Αντωνίου, 2007, Eid, & Diener, 2003). Η ποιότητα ζωής χαρακτηρίζει διάφορες πλευρές της καθημερινότητας, όπως την εργασία, τις σπουδές, το περιβάλλον, την υγεία ή ακόμη και τη διασκέδαση (Υφαντόπουλος, 2007), άρα εκφράζει όχι μόνο την προσωπική, αλλά και την κοινωνική ευεξία, η οποία μελετά και την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία του, την άσκηση κοινωνικών ρόλων, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την κοινωνική στήριξη από το στενό του περιβάλλον (Kafetsios & Sideridis, 2006).

Ένα εργασιακό περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από συγκρούσεις, ασάφεια ρόλων και υπερβολικές απαιτήσεις που δεν αντιστοιχούν στις γνώσεις και τις ικανότητες των εργαζομένων, χωρίς δυνατότητα επιλογής ή ελέγχου άλλα ούτε και υποστήριξης από άλλους, συνδέεται με αρνητικές συμπεριφορές των εργαζομένων και με σοβαρά προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας αλλά και αυτοεκτίμησης (Paul & Moser, 2009, Αντωνίου, 2006, 2008). Από την άλλη πλευρά, η αδυναμία εξέλιξης του εργαζόμενου, η έλλειψη αισθήματος εργασιακής ασφάλειας, ο φόβος άμεσης απόλυσης ή μη εύρεσης νέας εργασίας

και οι «δύσκολες» διαπροσωπικές σχέσεις στον χώρο εργασίας οδηγούν σε χαμηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, καθώς άλλωστε δεν παρέχεται η δυνατότητα πραγμάτωσης των εργασιακών αξιών του ίδιου του εργαζομένου (Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright, 2009).

Σχετικές έρευνες έχουν δείξει ότι το σύστημα ιεραρχικών σχέσεων των υπηρεσιών, η ασάφεια όσον αφορά τους στόχους, οι συνεχείς αλλαγές, το αυταρχικό ύφος ηγεσίας είναι σημαντικά θέματα που απασχολούν σε μεγάλο βαθμό τους εργαζομένους σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Antonίου, Cooper, Chrousos, Spielberg & Eysenck, 2009). Η έλλειψη ικανοποίησης από την εργασία αποτελεί σημαντική ένδειξη για εκδήλωση προβλημάτων τόσο στον επαγγελματικό όσο και στον προσωπικό/κοινωνικό βίο του ατόμου, αλλά συγχρόνως αποτελεί και αξιόπιστο δείκτη εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας ενός σύγχρονου οργανισμού (Antonίου, Davidson & Cooper, 2003).

Κυρίαρχη θέση στο σύνολο των προσπαθειών που αποσκοπούν στη βελτίωση της εκπαίδευσης αναγνωρίζεται ότι κατέχει ο εκπαιδευτικός, καθώς επιφορτίζεται να υλοποιήσει και να εφαρμόσει στην τάξη στοιχεία καινοτομίας και νέα πρότυπα διδασκαλίας. Η επιτυχία ωστόσο των απαιτήσεων και των πρωτοβουλιών, οι οποίες πολλές φορές μπορούν να χαρακτηριστούν ιδιαίτερες φιλόδοξες, εξαρτάται άμεσα και σε μεγάλο βαθμό από την επαγγελματική ικανότητα και τα προσόντα των εκπαιδευτικών (Garet et al., 2001).

Το υφιστάμενο πλαίσιο αποκαλύπτει τη δεσπόζουσα θέση και τη σημαντικότητα της επαγγελματικής ανάπτυξης του/της εκπαιδευτικού καθώς και την ουσιαστική συμβολή της στις εκπαιδευτικές εξελίξεις. Η επιτυχής έκβαση των εκπαιδευτικών αλλαγών και η βελτίωση του σχολείου προϋποθέτουν την άμεση στόχευση στην επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού. Αναφέρεται μάλιστα, χαρακτηριστικά από τους Bredeson και Johansson (2000, σ. 385) ότι «.....αναφαίνεται μια γενική παραδοχή και ομοφωνία σχετικά με τη σημαντικότητα της επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού στις εκπαιδευτικές αλλαγές». Οι Vrasidas και Glass (2004) αναφέρουν ότι παράλληλα με τα αναλυτικά προγράμματα, τις παιδαγωγικές και τις διδακτικές προσεγγίσεις, που αλλάζουν και αναπτύσσονται, αντίστοιχη εξέλιξη θα πρέπει να παρατηρείται και στους/στις εκπαιδευτικούς, οι οποίοι αναμένεται να αναπτύσσονται επαγγελματικά σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους και κυρίως να μην επαναπαύονται στο πρώτο πτυχίο που έχουν αποκτήσει. Άλλωστε η διαρκής εμβάθυνση στη γνώση και τις δεξιότητες αποτελεί αναπόσπαστο γνώρισμα κάθε επαγγέλματος, από τα οποία δεν αποτελεί εξαίρεση αυτό του/της εκπαιδευτικού (National Board for Professional Teaching Standards, 1989).

Όσον αφορά στους ίδιους/ες τους/τις εκπαιδευτικούς, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στους στόχους και τους σκοπούς των εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων, οφείλουν να συγκεντρώνουν ένα σύνολο γνωρισμάτων και ικανοτήτων (π.χ. άριστη γνώση του αντικείμενου που διδάσκουν) και παράλληλα να διαθέτουν την ευχέρεια και την ευελιξία να προσαρμόζονται στις τρέχουσες απαιτήσεις και να εφαρμόζουν εκπαιδευτικές πρακτικές που θεμελιώνονται σε νέα πρότυπα (Garet et al., 2001). Σύμμαχος και αρωγός του/της εκπαιδευτικού στην

προσπάθειά του να αντιμετωπίσει και να προσαρμοστεί στα νέα επαγγελματικά δεδομένα, όπως αυτά διαμορφώνονται λόγω των αλλαγών, αποτελεί η επαγγελματική ανάπτυξη.

Η επαγγελματική ανάπτυξη συνιστά μια έννοια με ιδιαίτερη σημασία για τον/την εκπαιδευτικό και συχνά αναφέρεται ως ένα βασικό εργαλείο που συμβάλλει στη μετατόπιση της εκπαίδευσης από μια στάσιμη κατάσταση προς ένα καλύτερο μέλλον (Vrasidas & Glass, 2004). Παράλληλα, η συμβολή της και η χρησιμότητά της γίνονται περισσότερο επιτακτικές καθώς τα σχολεία, μέσα από τη θέσπιση νέων πολιτικών, που εστιάζουν σε διαδικασίες πιστοποίησης των εκπαιδευτικών, υπόκεινται ταυτόχρονα σε μεταβολές και μεταρρυθμίσεις. Οι Bredeson και Johansson (2000, σ. 399) υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη συνιστά ένα σημαντικό εργαλείο πολιτικής στην εκπαιδευτική μεταρρύθμιση και στις προσπάθειες βελτίωσης του σχολείου.

Η επαγγελματική ανάπτυξη σύμφωνα με τους Hargreaves και Fullan (1992), μπορεί να παρέχει ευκαιρίες απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων, μπορεί να σημαίνει ευκαιρίες ανάπτυξης της αφοσίωσης και της αυτογνωσίας, μπορεί να σημαίνει τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο να υποστηρίζει αντί να περιορίζει την επαγγελματική ανάπτυξη και τη διαρκή βελτίωση. Μια άλλη πλευρά της ανάπτυξης των εκπαιδευτικών είναι η διαδικασία προσωπικής εξέλιξης. Η ικανότητα ανάπτυξης ανθρώπινων σχέσεων και συνεργασίας συμβάλλουν στην ανάπτυξη συναδελφικότητας (Hargreaves, & Fullan, 1992). Τα κίνητρα που δίνονται για ενθάρρυνση αυτής της ανάπτυξης και η στάση μας απέναντι στην αλλαγή είναι ζητήματα προσωπικά και ως τέτοια πρέπει να αντιμετωπίζονται. Η από κοινού λήψη αποφάσεων απελευθερώνει τους/τις εκπαιδευτικούς, βοηθώντας τους να γίνουν αυτόνομοι επαγγελματίες. Το σχολικό πλαίσιο και κυρίως οι εκπαιδευτικοί μέσα σε αυτό, έρχονται αντιμέτωποι με τα νέα δεδομένα της εποχής μας, που απαιτούν νέες δεξιότητες, και καλούνται να ανταπεξέλθουν σε υψηλές προσδοκίες που αναμένονται εξίσου από γονείς, από τα στελέχη εκπαίδευσης αλλά και από τον κοινωνικό περίγυρο γενικότερα. Δεν αρκεί πλέον η απλή εμπέδωση γνώσεων, αλλά η απόκτηση γνωστικών ικανοτήτων και δεξιοτήτων συμπεριφοράς, τέτοιων που θα επιτρέψει στους εργαζόμενους ως πολίτες να κινηθούν και να συμμετάσχουν σε ένα κόσμο διαρκώς και ταχύτατα μεταβαλλόμενο.

1. Προσωπική ανάπτυξη

Προσωπική ανάπτυξη είναι το σύνολο των δραστηριοτήτων που βελτιώνουν την αυτογνωσία του ατόμου, αυξάνουν την γνώση της προσωπικής ταυτότητας, συμβάλλουν στο να εντοπιστούν οι δεξιότητές και το δυναμικό μας, να ενισχύσουν την ικανότητα για επαγγελματική αποκατάσταση στους τομείς που επιθυμούμε, με σκοπό να βελτιώσουμε την ποιότητα διαβίωσης και να προωθήσουμε τη δημιουργική πραγματοποίηση των στόχων μας. Η προσωπική ανάπτυξη είναι η προσπάθεια βελτίωσης όλων των πτυχών της ζωής, όπως η καριέρα, οι σχέσεις, η υγεία, και η επίτευξη προσωπικών στόχων (Lacroix, 2007).

Ο άνθρωπος μέσα από τη διαδικασία της προσωπικής ανάπτυξης, συνειδητοποιεί τις αντιδράσεις, τις ανάγκες, τις προσδοκίες του, φτάνοντας έτσι να πραγματοποιεί ακόμη

καλύτερα τους στόχους του. Συχνά οι άνθρωποι δεν έχουν επίγνωση των επιθυμιών τους και συνεπώς καταναλώνουν χρόνο, ξοδεύοντας το μεγαλύτερο μέρος των δυνατοτήτων τους, κάνοντας πράγματα που δεν χρειάζονται ή που δεν ξέρουν πώς να τα διαχειριστούν, ή που τους βλέπουν. Η Προσωπική Ανάπτυξη είναι μια διαδικασία αυτογνωσίας και επίγνωσης των προσωπικών δυνατοτήτων μας. Δημιουργεί μέσα μας την αίσθηση ότι μπορούμε να πραγματοποιήσουμε αυτό που θέλουμε και να γίνουμε πιο δυνατοί/ες ψυχικά και σωματικά (Myers, 2007).

Η προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου εξαρτάται από τους εξής παράγοντες (Lacroix, 2007): Την προσωπικότητά του, τον χαρακτήρα του και την ταχύτητα σκέψης/μάθησης. Οι γνώσεις και η εμπειρία είναι επίσης σημαντικά στοιχεία, αλλά αποκτώνται σχετικά εύκολα. Όλα τα ανωτέρω σχετίζονται και με τους στόχους - και τις απαιτήσεις αυτών - που ο καθένας θέτει στην επαγγελματική του ζωή. Τέλος, σημαντική είναι η απόκτηση δεξιοτήτων (skills), η οποία δεν πρέπει να συγχέεται με τις γνώσεις. Γνώσεις μη εφαρμοσμένες (με αποτελέσματα), στην πράξη, δεν αποτελούν δεξιότητες. Ο σκοπός της προσωπικής ανάπτυξης είναι η επίτευξη μιας καλής ψυχικής ισορροπίας του ατόμου και η διατήρησή της στο χρόνο. Η διαδικασία προσφέρει εργαλεία, στρατηγικές, γνώσεις και τεχνικές που είναι σε θέση να αυξήσουν την επίγνωση και την αντίληψη εσωτερικών και εξωτερικών γεγονότων που βιώνουμε.

Στο πλαίσιο της ψηφιακής κοινωνίας της γνώσης η δια βίου μάθηση χαρακτηρίζεται ως το «κλειδί» για την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη και αναδεικνύεται ως αυτονόητος παράγοντας προόδου και κοινωνικής ευημερίας. Το να μαθαίνει το άτομο πως να μαθαίνει, πως να δρα, πως να δρα συλλογικά, πως να διευρύνει την προσωπική και κοινωνική του ταυτότητα, πως να υιοθετεί νέους τρόπους ύπαρξης και διαπραγμάτευσης του εαυτού του είναι σημαντικές προκλήσεις στο σύγχρονο κόσμο (Κυρίτσης, 2011).

2. Επαγγελματική ανάπτυξη

Οι Brown και Brooks (1991) αναφέρουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι ο όρος που περιγράφει τη διαδικασία επιλογής, εισόδου, προσαρμογής και εξέλιξης σε ένα επάγγελμα. Οι Κάντας & Χαντζή (1991) αναφερόμενοι στον όρο «επαγγελματική ανάπτυξη» αναφέρουν ότι αφορά: α) στην εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα που πρόκειται να επιλέξει και αν ακολουθήσει, και β) την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου στον επαγγελματικό χώρο όπου απασχολείται (Κάντας & Χαντζή, 1991). Ο Δημητρόπουλος αναφέρει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου είναι η ανάπτυξή του στο πλαίσιο του επαγγελματικού τομέα της προσωπικότητάς του και ορίζεται ως μια συνεχής δυναμική εξελικτική πορεία, κατά την οποία διαμορφώνεται και συνεχώς αναδιαμορφώνεται η επαγγελματική του συμπεριφορά. Αυτή αποτελεί τμήμα της συνολικής του συμπεριφοράς και σχετίζεται με την επαγγελματική του ζωή (Δημητρόπουλος, 2002).

Ο Μαρσαγγούρας (2005, σελ.79) αναφέρει ότι η «...επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού, συνίσταται στη σταδιακή απόκτηση, μέσω φυσικών εμπειριών και σχεδιασμένων επιμορφωτικών δραστηριοτήτων:

- Εξειδικευμένων επιστημονικών γνώσεων και δεξιοτήτων, αποτελεσματικών στη διαχείριση της εκπαιδευτικής πράξης.
- Προσωπικών σχημάτων κατανόησης των εκπαιδευτικών καταστάσεων.
- Ικανοτήτων διακριτικής παρέμβασης, ώστε να προβαίνει στη στοχαστικό - κριτική ανάλυση των εκπαιδευτικών καταστάσεων».

Ο Κασσωτάκης (2002) θεωρεί ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μια συνεχής και δυναμική πορεία. Μάλιστα στην πορεία αυτή διακρίνει τρεις φάσεις που περιέχουν διάφορα στάδια ανάπτυξης. Η πρώτη φάση καλύπτει την εξέλιξη από την αρχή της μέχρι και την πρώτη εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή. Η δεύτερη φάση καλύπτει τις επόμενες εκπαιδευτικές-επαγγελματικές επιλογές και την αρχική ειδική εκπαίδευση-προετοιμασία για κάποιο επάγγελμα. Η τρίτη φάση περιλαμβάνει όλα τα στάδια, από την επιλογή της πρώτης συγκεκριμένης εργασίας και μετά και διαρκεί μέχρι τη λήξη της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Οι ευκαιρίες για την επαγγελματική ανάπτυξη αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινής ζωής του επαγγελματία και απαντώνται συχνά εντός του περιβάλλοντος εργασίας του. Οι Friedman και Philips (2004) αναφέρουν ότι οι δραστηριότητες της επαγγελματικής ανάπτυξης γίνονται κατανοητές από την άποψη της επίσημης κατάρτισης που συνδέεται με την εργασία ή με την απόκτηση ενός επαγγελματικού προσόντος. Όμως, ένα αναδυόμενο μοντέλο είναι αυτό που διευρύνει την έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης και μεταφέρει το κέντρο της προσοχής όχι πια στην παραδοσιακή πρακτική της συμμετοχής σε μαθήματα και ημερίδες επιμόρφωσης αλλά συνδέει την επαγγελματική ανάπτυξη με την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, με την έννοια του χρόνου και με την έννοια της δια βίου εκπαίδευσης.

Η εμβάθυνση στην επιστημονική γνώση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι ένα αναπόσπαστο κομμάτι κάθε επαγγέλματος και το επάγγελμα του/της εκπαιδευτικού δεν αποτελεί εξαίρεση (Garet et al, 2001). Η γνώση αντιμετωπίζεται ως μια συνεχιζόμενη δυναμική διαδικασία, η οποία καθιστά τους επαγγελματίες/εκπαιδευτικούς ικανούς να παίρνουν μόνοι τους τις αποφάσεις που τους αφορούν και ευέλικτους στην αντιμετώπιση των μεταβαλλόμενων συνθηκών. Ως επαγγελματισμός, συνεπώς, ορίζεται η ικανότητα του εκπαιδευτικού να εντάσσει τη διδασκαλία του σε ένα ευρύτερο πλαίσιο και να ενδιαφέρεται για τρέχουσες εξελίξεις των επιστημών της αγωγής (Παπαναούμ, 2003).

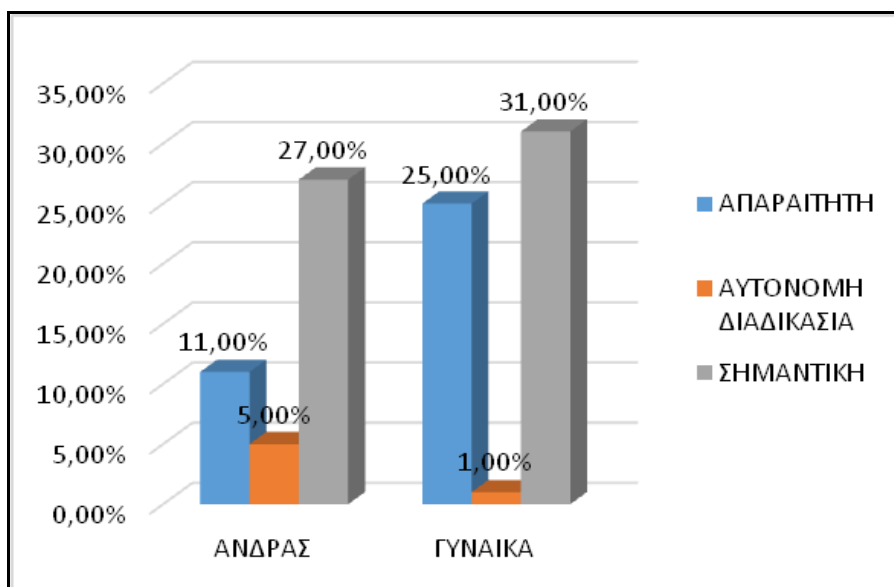
Ο στόχος της δια βίου μάθησης πρέπει να βασίζεται όχι μόνο στην εκπαίδευση και την εξέλιξη των επιστημών, αλλά κυρίως στην ηθική και στις ανθρώπινες αξίες. Να αναζωπυρώνει το ερευνητικό ενδιαφέρον και να αναπτύσσει την κριτική σκέψη του ανθρώπου ώστε τελικά αυτός/ή να αναδειχτεί σε ικανό πολίτη (Καραβάκου, 2011).

3. Η έρευνα

Σκοπός της έρευνας αποτέλεσε η διερεύνηση των απόψεων και των αντιλήψεων των δασκάλων και διδασκαλισσών των δημοτικών σχολείων σε θέματα προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Στην έρευνα έλαβαν μέρος εκατό (100) δάσκαλοι και δασκάλες των δημοτικών σχολείων των Γρεβενών και της Κοζάνης στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας. Οι 43 ήταν άνδρες και οι 57 γυναίκες. Οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς της έρευνας ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 41-50 χρονών και ακολουθούν αυτοί που βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα των 51 ετών και άνω. Η μεγάλη πλειοψηφία τους είναι μόνιμοι. Από τους εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας λίγοι είναι αυτοί που έχουν πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές ή φοίτηση σε διδασκαλείο. Οι περισσότεροι έχουν το βασικό πτυχίο της παιδαγωγικής ακαδημίας ή έχουν κάνει εξομοίωση στα παιδαγωγικά τμήματα της χώρας. Πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας δηλώνουν ότι γνωρίζουν καλά μία ξένη γλώσσα και μερικοί από αυτούς και δύο ξένες γλώσσες. Το επίπεδο γνώσης της χρήσης των Νέων Τεχνολογιών είναι σχετικά καλό, αφού πάνω από τους/τις μισούς/ές γνωρίζουν πολύ καλά και καλά να χειρίζονται τις Νέες Τεχνολογίες. Το δείγμα της έρευνάς μας μπορούμε να πούμε ότι χαρακτηρίζεται από την εμπειρία στην εκπαιδευτική πράξη αφού οι περισσότεροι από αυτούς/ες έχουν πάνω από 20 χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση. Τα δεδομένα της έρευνάς μας συλλέχθηκαν με χρήση ανώνυμου ερωτηματολογίου με κλειστές και ανοιχτές ερωτήσεις. Η στατιστική επεξεργασία και ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων έγινε με το ηλεκτρονικό πρόγραμμα επεξεργασίας λογιστικών φύλλων Microsoft Excel.

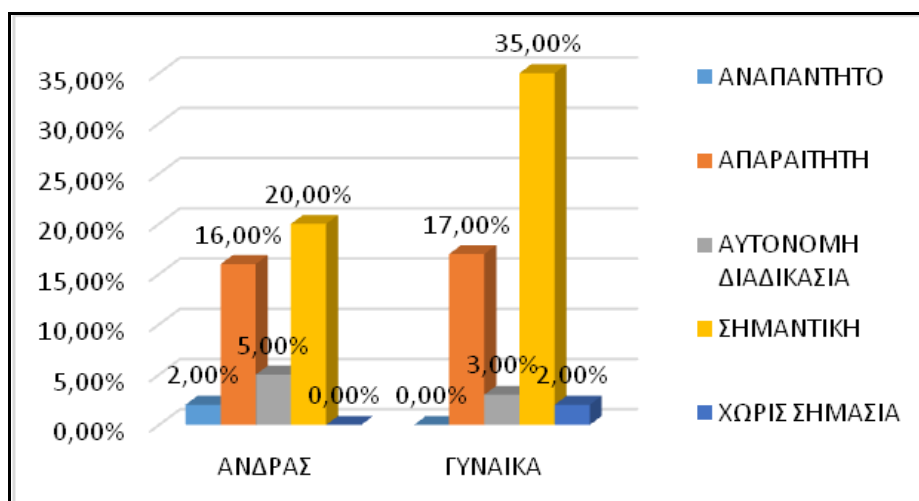
3.1 Τα αποτελέσματα

Σύμφωνα με την άποψη των εκπαιδευτικών, η προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου είναι «διαδικασία σημαντική» σε ποσοστό 58%, ενώ το 36% τη χαρακτηρίζει ως «απαραίτητη διαδικασία». Τέλος ένα 6% χαρακτηρίζει τη διαδικασία ως αυτόνομη. Κανένας/καμιά εκπαιδευτικός της έρευνας δεν επιλέγει να χαρακτηρίσει την προσωπική ανάπτυξη του ανθρώπου ένα γεγονός χωρίς σημασία.



Σχήμα 1. Προσωπική Ανάπτυξη

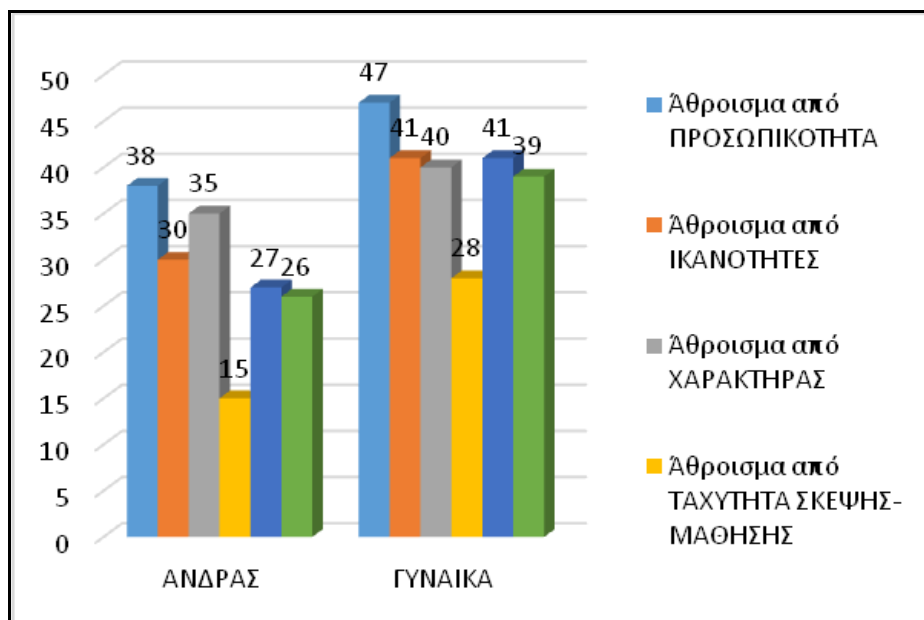
Στην ερώτηση για την επαγγελματική ανάπτυξη του ανθρώπου, οι δάσκαλοι και δασκάλες της έρευνάς μας τη χαρακτηρίζουν «σημαντική διαδικασία» σε ποσοστό 55%, «απαραίτητη διαδικασία» σε ποσοστό 33%, «αυτόνομη διαδικασία» σε ποσοστό 8%, ενώ το 2% μόνο αναφέρουν ότι είναι «γεγονός χωρίς σημασία». Ένα 2% αφήνει αναπάντητο το ερώτημα. Εδώ να πούμε ότι στις γυναίκες έχουμε μια διαφοροποίηση ως προς την κατηγορία «σημαντική», το 35% των γυναικών της έρευνας μας χαρακτηρίζουν ως σημαντική τη διαδικασία, ενώ μόλις το 20% των αντρών χαρακτηρίζουν και αυτοί αντίστοιχα τη διαδικασία σημαντική.



Σχήμα 2. Επαγγελματική ανάπτυξη

Ως προς τους «παράγοντες που επηρεάζουν την προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου», να σημειώσουμε εδώ ότι οι εκπαιδευτικοί είχαν πολλαπλές επιλογές. Το 85% θεωρεί ότι η προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου εξαρτάται από την προσωπικότητά του, το 71% θεωρεί ότι

είναι άθροισμα από ικανότητες, το 75% θεωρεί ότι εξαρτάται από το χαρακτήρα, το 43% ότι εξαρτάται από την ταχύτητα σκέψης και μάθησης του ατόμου, το 68% ότι εξαρτάται από την εμπειρία του ατόμου και τέλος το 65% σημειώνουν ότι η προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου εξαρτάται από την απόκτηση δεξιοτήτων. Και εδώ δεν παρατηρούμε ιδιαίτερες διαφορές στα δύο φύλα στις απαντήσεις τους και στην κατανομή αυτών. Μόνο ένα μικρό ποσοστό περισσότερων γυναικών υπάρχει που πιστεύουν ότι ο παράγοντας ταχύτητα σκέψης και μάθησης και ο παράγοντας εμπειρία είναι πιο σημαντικοί και εξαρτάται η προσωπική ανάπτυξη του ατόμου. Στον παράγοντα ταχύτητα σκέψης και μάθησης το 28% των γυναικών τον θεωρεί σημαντικό παράγοντα ενώ μόλις το 15% των αντρών αντίστοιχα τον θεωρεί σημαντικό και στον παράγοντα εμπειρία το 41% των γυναικών τον θεωρεί σημαντικό παράγοντα ενώ μόνο το 27% των αντρών αντίστοιχα τον θεωρεί σημαντικό. Παρατηρείται δε, ισοκατανομή στους άλλους παράγοντες.



Σχήμα 3. Παράγοντες που επηρεάζουν την Προσωπική Ανάπτυξη

Στην ερώτηση «με ποιους παράγοντες συνδέεται η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού», οι εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας κατά 90% αναφέρονται στη βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου, κατά 57% στην πρόοδο των μαθητών, κατά 35% αναφέρονται στη σχολική επίδοση των μαθητών και κατά 61% στην καλή συνεργασία με τους συναδέλφους. Εδώ οι γυναίκες υπερτερούν με 53% σε σχέση με τους άντρες οι οποίοι έχουν ποσοστό 37% στον παράγοντα βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου. Στους άλλους παράγοντες έχουμε μία ισοκατανομή.

Στην ερώτηση «με ποιους παράγοντες σχετίζεται η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου», 68 εκπαιδευτικοί σημειώνουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη σχετίζεται με την προσωπική ανάπτυξη, επίσης 68 εκπαιδευτικοί σημειώνουν ότι σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση, 82 εκπαιδευτικοί σημειώνουν ότι συνδέεται με την εξειδίκευση γνώσεων και

την ανάπτυξη δεδομένων, 44 εκπαιδευτικοί ότι συνδέεται και σχετίζεται με τη διαδικασία κατανόησης καταστάσεων, 49 εκπαιδευτικοί ότι σχετίζεται με την ικανότητα παρεμβάσεων, ενώ 44 εκπαιδευτικοί σημειώνουν ότι συνδέεται με την ανάπτυξη συναισθηματικής νοημοσύνης του ατόμου. Εδώ δεν υπάρχουν διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στους παράγοντες που σχετίζονται με την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Στην ερώτηση «αν θεωρούν την αυτογνωσία ως παράγοντα προσωπικής ανάπτυξης» οι εκπαιδευτικοί σε ποσοστό 18% αναφέρουν ότι θεωρούν την αυτογνωσία ως παράγοντα προσωπικής ανάπτυξης, σε ποσοστό 1% ως παράγοντα αποδοχής, σε ποσοστό 17% ως παράγοντα αυτοεκτίμησης, σε ποσοστό 50% ως παράγοντα βελτίωσης και σε ποσοστό 14% ως παράγοντα επιτυχίας. Να σημειώσουμε ότι εδώ υπερτερούν στον παράγοντα βελτίωσης οι γυναίκες με 31% σε σχέση με τους άντρες που έχουν 19%. Στους άλλους παράγοντες τα ποσοστά είναι το ίδιο.

Οι εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας θεωρούν «την έλλειψη αυτογνωσίας» ως παράγοντα αποτυχίας σε ποσοστό 39%, ως παράγοντα άγχους σε ποσοστό 20%, ως παράγοντα απομόνωσης σε ποσοστό 4%, ως παράγοντα στασιμότητας σε ποσοστό 35%, και ως παράγοντα ηρεμίας σε ποσοστό 2%. Στον παράγοντα στασιμότητα έντονη είναι η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων, όπου το 26% των γυναικών το θεωρούν ότι είναι ένας σοβαρός παράγοντας για την έλλειψη αυτογνωσίας ενώ μόνο το 9% των ανδρών συμφωνεί με αυτή την άποψη. Στους άλλους παράγοντες υπάρχει ίδια κατανομή και τα ίδια ποσοστά.

Στην ερώτηση «με ποιον τρόπο μπορεί να ενισχυθεί κατά τη γνώμη τους αποτελεσματικά η επαγγελματική ανάπτυξη τους» αναφέρουν σε ποσοστό 35% τη συμμετοχή σε οργανωμένα επιμορφωτικά σεμινάρια, εργαστήρια κ.τ.λ., σε ποσοστό 17% με διαδικασίες αυτομόρφωσης, σε ποσοστό 22% με ανταλλαγή απόψεων, εμπειριών μεταξύ των εκπαιδευτικών, κάτι άλλο μας αναφέρει το 3%, το 18% απαντάει με επιπλέον σπουδές, ενώ με όλα τα παραπάνω απαντάει το 54%, δηλαδή πάνω από τους μισούς εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας. Άρα οι εκπαιδευτικοί σε μεγάλο ποσοστό, πάνω από 50% θεωρούν ότι -κατά τη γνώμη τους- μπορεί να ενισχυθεί αποτελεσματικά η επαγγελματική τους ανάπτυξη με όλες τις μορφές επιμόρφωσης, δηλαδή και με τη συμμετοχή σε οργανωμένα επιμορφωτικά σεμινάρια και με διαδικασίες αυτομόρφωσης και με ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών και με επιπλέον σπουδές. Αμέσως μετά βλέπουμε ότι θεωρούν σημαντικό -σε ποσοστό 35%- για να ενισχυθεί η επαγγελματική τους ανάπτυξη τη συμμετοχή σε οργανωμένα σεμινάρια και στη συνέχεια την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών μεταξύ των εκπαιδευτικών. Ακολουθούν σχεδόν σε ίσο ποσοστό 18% και 17% αντίστοιχα οι επιπλέον σπουδές και οι διαδικασίες αυτομόρφωσης. Και τα δυο φύλα έχουν τις ίδιες προτιμήσεις σε αυτήν την κατηγορία και δεν υπάρχουν αξιόλογες διαφορές.

Στην ερώτηση «πόσο συχνά συμμετέχουν οι εκπαιδευτικοί σε προγράμματα που προωθούν την προσωπική τους ανάπτυξη», σε ποσοστό 53% απαντούν κάθε φορά που διοργανώνονται σεμινάρια, σπάνια απαντούν σε ποσοστό 23%, κάθε έτος απαντούν σε ποσοστό 11% και κάθε έξι μήνες απαντάει ποσοστό 11% των εκπαιδευτικών, ενώ ένας εκπαιδευτικός απαντάει δε

συμμετέχω καθόλου και ένας εκπαιδευτικός επίσης απαντάει όταν με ενδιαφέρει το θέμα. Οι ίδιες απαντήσεις δίνονται και από τα δύο φύλα.

Στην ερώτηση «πόσο συχνά συμμετέχουν σε προγράμματα που προωθούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη, οι δάσκαλοι και οι δασκάλες της έρευνάς μας απαντούν σε ποσοστό 62% κάθε φορά που διοργανώνονται σεμινάρια, σε ποσοστό 15% σπάνια, σε ποσοστό 13% κάθε ένα έτος, σε ποσοστό 9% κάθε έξι μήνες ενώ μόνο ένας αναφέρει όταν με ενδιαφέρει το θέμα. Και εδώ οι απαντήσεις στα δύο φύλα είναι περίπου ίδιες χωρίς αξιολογη διαφορά.

Να σημειώσουμε ότι από τις απαντήσεις των δύο τελευταίων ερωτήσεων, καταλήγουμε ότι οι εκπαιδευτικοί ενδιαφέρονται πραγματικά να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια και προγράμματα που προωθούν την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, αφού όσον αφορά στην προσωπική τους ανάπτυξη το 53% και όσον αφορά στην επαγγελματική τους ανάπτυξη το 62% δηλώνει ότι συμμετέχουν κάθε φορά που διοργανώνονται σεμινάρια. Αυτοί οι δύο παράγοντες θεωρούμε ότι καταδεικνύουν ότι οι δάσκαλοι και οι δασκάλες ενδιαφέρονται για τη βελτίωση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης.

Στην ερώτηση «αν η εργασία τους, τους κάνει να νιώθουν ολοκληρωμένοι άνθρωποι ή θα προτιμούσαν να απασχοληθούν σε κάποιον άλλον τομέα», το 61% των εκπαιδευτικών της έρευνάς μας απαντά ότι είναι πολύ ευχαριστημένοι από την εργασία τους, το 35% ότι είναι αρκετά ευχαριστημένοι από την εργασία τους, ενώ μόνο ένα ποσοστό 4% απαντά ότι είναι ελάχιστα ευχαριστημένοι από την εργασία τους ενώ δεν έχουμε κανέναν να απαντάει πως η εργασία του δεν τον ικανοποιεί. Αυτό καταδεικνύει - κατά την άποψή μας- την ικανοποίηση που παίρνουν μέσα από την εργασία τους οι δάσκαλοι των δημοτικών σχολείων. Στην ερώτηση αυτή έχουμε μία ελαφρά υπεροχή των γυναικών στο κομμάτι ότι είναι πολύ ευχαριστημένοι από την εργασία τους σε ποσοστό 37% απαντούν θετικά οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας ενώ το 24% των ανδρών απαντούν ότι είναι πολύ ευχαριστημένοι από την εργασία τους.

Στην ερώτηση «αν θεωρούν ότι οι υποχρεώσεις της καθημερινότητας τους απομακρύνουν από τους πραγματικούς επαγγελματικούς τους στόχους», «αρκετά» απαντά το 30% των εκπαιδευτικών, «καθόλου» απαντά το 22% των εκπαιδευτικών, «λίγο» απαντά το 39% και «πολύ» απαντά το 9% των εκπαιδευτικών της έρευνάς μας. Γενικά παρατηρούμε ότι σε μεγαλύτερο ποσοστό οι εκπαιδευτικοί τονίζουν ότι οι υποχρεώσεις της καθημερινότητας τους απομακρύνουν από τους πραγματικούς επαγγελματικούς τους στόχους, «αρκετά» σε ποσοστό 30% και «πολύ» σε ποσοστό 9%. Ενώ από την άλλη μεριά «καθόλου» σε ποσοστό 22% και «λίγο» σε ποσοστό 39% απαντούν ότι οι υποχρεώσεις της καθημερινότητας τους απομακρύνουν από τους επαγγελματικούς τους στόχους.

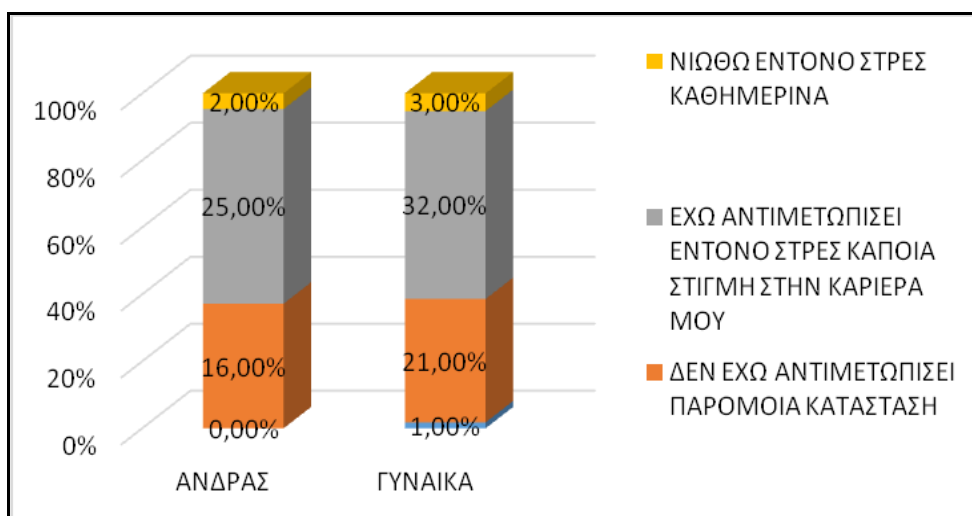
Στην ερώτηση «αν θεωρούν ότι κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματός τους ως εκπαιδευτικοί», ποσοστό 77% σημειώνει ότι κατέχει αρκετές από αυτές τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες, ένα 19% δηλώνει ότι τις κατέχει στο έπακρον ενώ μόνο 4% δηλώνει ότι κατέχει ελάχιστα τις γνώσεις

που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματος. Ελάχιστοι είναι αυτοί, μόλις το 4%, που θεωρεί ότι δεν κατέχει τις απαιτούμενες γνώσεις και ικανότητες.

Στην ερώτηση «με ποιους παράγοντες συνδέεται η επαγγελματική ανάπτυξή τους» υπάρχουν 42 επιλογές που αναφέρονται στη βελτίωση θέσης και τη δυνατότητα παραγωγής, 85 προτιμήσεις στον παράγοντα εκτίμηση από τους μαθητές, 63 προτιμήσεις στον παράγοντα εκτίμηση από γονείς, 58 προτιμήσεις στον παράγοντα εκτίμηση από συναδέλφους και 34 προτιμήσεις στον παράγοντα εκτίμηση από τα στελέχη εκπαίδευσης.

Στην ερώτηση «αν αντιμετωπίζουν την εργασία τους ως έναν κύριο τομέα σταθερότητας και αίσθησης ταυτότητας για τη ζωή τους», θετικά απαντά το 74% των εκπαιδευτικών της έρευνάς μας, «κάποιες φορές» απαντά το 22% των εκπαιδευτικών, 3% απαντά «όχι» ενώ μόνο ένας εκπαιδευτικός απαντάει αρνητικά ή το αφήνει αναπάντητο.

Στην ερώτηση «αν έχουν νιώσει έντονο στρες στη εργασία τους, με αποτέλεσμα να τους δημιουργήσει κατάθλιψη, ψυχοσωματικό άγχος, αϋπνίες και άλλα», σε ποσοστό 57% απαντούν ότι «ναι έχουν αντιμετωπίσει έντονο στρες κάποια στιγμή στην καριέρα τους», σε ποσοστό 37% απαντούν ότι «δεν έχουν αντιμετωπίσει παρόμοια κατάσταση», ένα ποσοστό 5% απαντά ότι «νιώθει έντονο στρες καθημερινά» ενώ ένας εκπαιδευτικός το αφήνει αναπάντητο.



Σχήμα 4. Η εργασία ως παράγοντας δημιουργίας άγχους

Συμπεράσματα

Οι εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας θεωρούν απαραίτητη και σημαντική τη διαδικασία της προσωπικής ανάπτυξης του ατόμου ενώ χαρακτηρίζουν την διαδικασία της επαγγελματικής ανάπτυξης ως σημαντική, απαραίτητη για τον άνθρωπο αλλά και ως αυτόνομη διαδικασία. Ελάχιστοι είναι αυτοί που τη χαρακτηρίζουν ως διαδικασία χωρίς σημασία. Πιστεύουν ότι η προσωπική ανάπτυξη εξαρτάται αρχικά από την προσωπικότητα του ατόμου, πως αποτελεί

ένα άθροισμα από ικανότητες και ότι εξαρτάται από το χαρακτήρα του κάθε ατόμου. Δηλώνουν επίσης ότι η προσωπική ανάπτυξη εξαρτάται από την εμπειρία του ατόμου, από την ταχύτητα σκέψης και μάθησης και από την απόκτηση δεξιοτήτων.

Οι δάσκαλοι και οι δασκάλες της έρευνας αναφέρουν ότι οι παράγοντες με τους οποίους συνδέεται και σχετίζεται η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού είναι αρχικά και σε μεγάλο βαθμό η βελτίωση του εκπαιδευτικού έργου. Ακολουθεί ο παράγοντας «καλή συνεργασία με τους συναδέλφους» και στη συνέχεια ο παράγοντας «η πρόοδος των μαθητών». Τέλος τονίζουν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού εξαρτάται και από τη σχολική επίδοση των μαθητών. Παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί δίνουν σημασία στην εκτίμηση που λαμβάνουν από τους μαθητές τους και από τους γονείς, όπως και από τους συναδέλφους ενώ πολύ λιγότερο τους ενδιαφέρει η βελτίωση της θέσης τους και η δυνατότητα προαγωγής, όπως και το εάν έχουν την εκτίμηση από τα στελέχη εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι πρωταρχικά και σε μεγάλο βαθμό η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου σχετίζεται με τη προσωπική ανάπτυξη και την επαγγελματική ικανοποίηση που παίρνει από την εργασία του. Επίσης ότι η επαγγελματική ανάπτυξη σχετίζεται με την εξειδίκευση γνώσεων και την ανάπτυξη των δεδομένων, ενώ σημαντικοί παράγοντες που δηλώνουν ότι σχετίζονται με την επαγγελματική ανάπτυξη είναι η ικανότητα παρεμβάσεων, η διαδικασία κατανόησης καταστάσεων καθώς και η ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης.

Οι εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας θεωρούν την αυτογνωσία κυρίως ως παράγοντα βελτίωσης. Ακόμη θεωρούν την αυτογνωσία ως παράγοντα ανάπτυξης, αυτοεκτίμησης καθώς και επιτυχίας. Λίγοι είναι αυτή που θεωρούν την αυτογνωσία ως έναν παράγοντα αποδοχής. Όσον αφορά την έλλειψη αυτογνωσίας και το ερώτημα πόσο σημαντικό παράγοντα θεωρούν την έλλειψη αυτογνωσίας, καταγράφεται η άποψη ότι η έλλειψη αυτογνωσίας αποτελεί παράγοντα αποτυχίας, στασιμότητας και άγχους. Ένα μικρό ποσοστό θεωρεί την έλλειψη αυτογνωσίας ως παράγοντα απομόνωσης και ηρεμίας.

Ως προς τους τρόπους που μπορεί να ενισχυθεί αποτελεσματικά η επαγγελματική ανάπτυξη των δασκάλων/ισσών των δημοτικών σχολείων, θεωρούν ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη συμμετοχή τους σε οργανωμένα επιμορφωτικά σεμινάρια, εργαστήρια, προγράμματα και άλλες δράσεις, όπως και με την ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών μεταξύ των εκπαιδευτικών. Επίσης καταγράφεται η άποψη ότι η επαγγελματική ανάπτυξη μπορεί να ενισχυθεί με διαδικασίες αυτομόρφωσης και αυτοβελτίωσης όπως και με επιπλέον σπουδές. Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί εκφράζουν όλους τους ανωτέρω τρόπους για την ενίσχυση της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Έτσι λοιπόν παρατηρούμε μία θετική και τεκμηριωμένη άποψη των εκπαιδευτικών ότι για να ενισχυθεί η επαγγελματική τους ανάπτυξη χρειάζονται επιπλέον σπουδές, οργανωμένα σεμινάρια επιμόρφωσης, ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών αλλά και γενικά διαδικασίες αυτομόρφωσης.

Παρατηρείται το γεγονός ότι παρότι εκφράζεται η αντίληψη ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης και η διαδικασία αυτοβελτίωσης ενισχύουν την επαγγελματική ανάπτυξη του

εκπαιδευτικού, αποδεικνύεται ότι γενικά οι εκπαιδευτικοί δε συμμετέχουν σε προγράμματα που προωθούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθούν οι ευθύνες της πολιτείας όπου η διοργάνωση τέτοιου είδους οργανωμένων και στοχευόμενων σεμιναρίων είναι αρκετά σπάνια. Η απάντηση «συμμετέχω κάθε φορά που διοργανώνονται επιμορφωτικά σεμινάρια» δείχνει την διάθεση των εκπαιδευτικών για βελτίωση της προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης.

Η παραπάνω διαπίστωση γίνεται εντονότερη από την απάντηση των εκπαιδευτικών στο ερευνητικό ερώτημα όπου εξετάζεται η συχνότητα συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε προγράμματα που προωθούν την επαγγελματική τους ανάπτυξη, όπου η συντριπτική πλειοψηφία απαντά «κάθε φορά που διοργανώνονται σεμινάρια», ενώ μικρά ποσοστά είναι αυτά που αναφέρουν την κατηγορία «σπάνια» και «κάθε 1 έτος» ή «κάθε 6 μήνες». Διαπιστώνεται λοιπόν και πάλι η τάση των εκπαιδευτικών να συμμετέχουν σε εκπαιδευτικά σεμινάρια που βελτιώνουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη και αυτή η τάση αφορά και τα δύο φύλα της έρευνας. Οι απαντήσεις των δύο προηγούμενων ερευνητικών ερωτημάτων, καταδεικνύουν ότι οι δάσκαλοι και οι δασκάλες ενδιαφέρονται πολύ για τη βελτίωση της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Θεωρούμε ότι αυτή τη τάση απορρέει από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, το οποίο είναι ένα επάγγελμα στο οποίο πρέπει να υπάρχει στενή διασύνδεση της παιδαγωγικής και διδακτικής επιστήμης με την εκπαιδευτική πράξη. Άλλωστε η ποιότητα, η ευρύτητα, η ευελιξία του έργου των εκπαιδευτικών είναι στενά συνδεδεμένες με την επαγγελματική τους ανάπτυξη και με τον τρόπο που εξελίσσονται ως άνθρωποι και επαγγελματίες (Hargreaves, & Fullan, 1992).

Οι δάσκαλοι/ες δηλώνουν κατηγορηματικά ότι είναι πολύ ευχαριστημένοι/ες και ικανοποιημένοι/ες από την εργασία τους. Αρκετοί/ες απαντούν αρκετά ευχαριστημένοι/ες, ενώ ελάχιστο είναι το ποσοστό που απαντά ότι είναι ελάχιστα ευχαριστημένοι/ες από την εργασία τους. Αυτό καταδεικνύει, κατά την άποψη μας, την ικανοποίηση που λαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί από την εργασία τους, η οποία οφείλεται στη φύση των καθηκόντων του εκπαιδευτικού στο Δημοτικό σχολείο, δηλαδή την ενασχόλησή του με παιδιά μικρής ηλικίας.

Οι απόψεις των εκπαιδευτικών μοιράζονται όσον αφορά το κατά πόσο οι υποχρεώσεις της καθημερινότητας επιτρέπουν την ικανοποίηση των πραγματικών επαγγελματικών στόχων τους. Πολλοί/ες από αυτούς θεωρούν τις υποχρεώσεις αυτές ως εμπόδιο στην επαγγελματική τους εξέλιξη ενώ το ίδιο ποσοστό θεωρεί ότι δεν υπάρχει κάτι στην καθημερινότητά τους, που να εμποδίζει την επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι περισσότεροι/ες από τους/τις εκπαιδευτικούς της έρευνάς μας, δηλώνουν κατηγορηματικά ότι κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση του επαγγέλματός τους ως εκπαιδευτικοί. Παρατηρείται λοιπόν, μία έντονη αυτοπεποίθηση των εκπαιδευτικών όσον αφορά την κατοχή γνώσεων και ικανοτήτων στον τομέα της εκπαίδευσης, αφού δηλώνουν ότι τις κατέχουν είτε στο έπακρο, είτε σε μεγάλο βαθμό. Ελάχιστοι/ες είναι αυτοί που θεωρούν ότι δεν κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις και ικανότητες για την άσκηση του επαγγέλματός τους.

Οι δάσκαλοι και οι δασκάλες αντιμετωπίζουν την εργασία τους ως έναν παράγοντα σταθερότητας και ταυτότητας όπως άλλωστε απάντησε η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών του δείγματος. Διαπιστώνουμε λοιπόν, τη σημασία που δίδεται από τους/τις εκπαιδευτικούς στο επάγγελμά τους όσον αφορά την αποδοχή της ταυτότητάς του και της σταθερότητας που έχει στην καθημερινή του ζωή. Η εργασία τους δεν τους δημιουργεί έντονο στρες, κάτι που υποθέτουμε ότι συνδέεται με την αγάπη που τρέφουν για το επάγγελμά τους καθώς και με την φύση του εκπαιδευτικού επαγγέλματος. Αξίζει να σημειώσουμε ότι οι απαντήσεις των δύο φύλων δεν έχουν μεγάλες διαφορές. Μία γενικότερη διαπίστωση είναι ότι εργασία του εκπαιδευτικού δίνει ικανοποίηση σε αυτούς που την ασκούν ενώ ταυτόχρονα δεν δημιουργεί ιδιαίτερο άγχος.

Τα αποτελέσματα της έρευνας επιβεβαιώνουν την άποψη των Beauchamp & Thomas (2006), που επισημαίνουν την ασαφή διάκριση μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής ταυτότητας, όπως επίσης και την θεωρία της Nias (1989) που παρατηρεί ότι οι εκπαιδευτικοί επενδύουν στους εαυτούς τους στον χώρο της εργασίας τους. Έτσι η αντίληψη για την προσωπική και επαγγελματική τους ταυτότητα παρουσιάζεται συγχωνευμένη. Τελικά, καταλήγουμε ότι η ποιότητα, η ευρύτητα, η ευελιξία και η αποτελεσματικότητα του έργου των εκπαιδευτικών είναι στενά συνδεδεμένες με την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, δηλαδή με τον τρόπο που εξελίσσονται ως άνθρωποι και ως επαγγελματίες.

Ο Branden (1987) ισχυρίζεται ότι η πίστη του ατόμου στην ικανότητά του να αλλάξει μία κατάσταση στη ζωή του, είναι ένας καθοριστικός παράγοντας για το επίπεδο της αυτοεκτίμησής του. Οι εκπαιδευτικοί για να πετύχουν στο ρόλο του εκπαιδευτικού, στη σημερινή εποχή ζητάνε, από την πολιτεία να τους επιμορφώσει με σεμινάρια και προγράμματα με στόχο την επαγγελματική τους ανάπτυξη καθώς και με προγράμματα και σεμινάρια που αφορούν την προσωπική τους ανάπτυξη. Απαιτείται βέβαια και η έμπρακτη στήριξη της πολιτείας. Για ακόμα μια φορά η πολιτεία παρουσιάζεται απύσχα στο ευαίσθητο αυτό, επαγγελματικό κομμάτι των εκπαιδευτικών όπου πρέπει να υπάρχει διαρκής επιμόρφωση και οι εκπαιδευτικοί να αναπτύσσουν συνεχώς τις δεξιότητές τους. Η επιμόρφωση των εκπαιδευτικών σε θέματα επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης θα κάνει μεγαλύτερη την ικανοποίησή τους από την εργασία και θα αποτελέσει ένα σημαντικό παράγοντα εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας όλου του εκπαιδευτικού συστήματος. Αν αναζητούμε την επιτυχή έκβαση των εκπαιδευτικών αλλαγών και καινοτομιών στην εκπαίδευση και γενικότερα στη βελτίωση του σχολείου θα πρέπει η πολιτεία να ρίξει βάρος στη προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, γιατί καλύτερα σχολεία σημαίνει καλύτεροι πολίτες του μέλλοντος.

Οι εκπαιδευτικοί της έρευνάς μας συμφωνούν με την άποψη του Lacroix (2007) σύμφωνα με τον οποίο η προσωπική ανάπτυξη ενός ατόμου εξαρτάται από την προσωπικότητά του, τον χαρακτήρα του και την ταχύτητα σκέψης και μάθησης. Προσθέτουν ακόμη τους παράγοντες άθροισμα από ικανότητες, εμπειρία του ατόμου και απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν στην ικανότητά τους να βελτιώσουν την επαγγελματική τους ικανότητα και την επαγγελματική τους θέση και αυτό αποδεικνύεται ένας καθοριστικός παράγοντας για τη

βελτίωση της αυτοεκτίμησής τους. Όπως αναφέρεται και στο άρθρο των Garet et al (2001), οι δάσκαλοι και οι δασκάλες θεωρούν ότι οι έννοιες αυτογνωσία και αυτοαντίληψη είναι συμπληρωματικές και συμφωνούν με την άποψη του Δημητρόπουλου (2002) ότι η αυτοαντίληψη χτίζεται πάνω στην αυτογνωσία. Αυτό φαίνεται και από την αντίληψή τους ότι η αυτοεκτίμηση είναι σημαντικός παράγοντας και συνδέεται με τη βελτίωσή τους ως άτομα.

Εν κατακλείδι, οι δάσκαλοι/ες είναι ικανοποιημένοι/ες με το επάγγελμά τους και αναγνωρίζουν τα ευεργετικά αποτελέσματα της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης στο ευρύτερο σχολικό και κοινωνικό περιβάλλον. Η διά βίου μάθηση για τον/την εκπαιδευτικό χαρακτηρίζεται ως το «κλειδί» για την προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική του/της ανάπτυξη με την προϋπόθεση να στηρίζεται στην ηθική εκπαίδευση και να στοχεύει στη βελτίωση της κριτικής σκέψης και στην ανάδειξη των ανθρώπινων αξιών. Θα ήταν χρήσιμο να επεκταθεί η έρευνα και στους/στις εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και να γίνει διερεύνηση και συγκριτική αξιολόγηση περισσότερων μεταβλητών.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Antoniou, A.-S., Cooper, C. L., Chrousos, G. P., Spielberger, C. D. & Eysenck, M. W. (Eds.) (2009). *Handbook of Managerial Behavior and Occupational Health*. Northampton, USA: Edward Elgar.
- Antoniou, A.-S., Davidson, M.J. & Cooper, C.L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 592-621.
- Beauchamp, C. & Thomas, L. (2006). Imagination and reflection in teacher education: The development of professional identity from student teaching to beginning practice, Symposium Proceedings of the 4th International Conference on *Imagination and education, Opening doors to imaginative education: Connecting theory to practice*. Vancouver, British Columbia, July.
- Branden, N. (1987). *How To Raise Your Self-Esteem*. New York: Bantam Books.
- Bredeson, P. & Johansson, O. (2000). The school principal's role in teacher professional development. *Journal of Service Education*, 26, 385-401, by Cambridge University Press.
- Brown, D. & Brooks, L. (1991). *Career Counseling Techniques*. Toronto: Allyn and Bacon.
- Diener, E., Oishi, Sh. & Lucas, R.E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*.
- Eid, M. & Diener, E. (2003). Global judgments of subjective well-being: situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*.
- Friedman, A. & Phillips, M. (2004). Continuing Professional Development: developing a vision. *Journal of Education and Work*, 17 (3), pp. 361-376.

- Garet, S. Michael., Porter, C. Andrew., Desimone, Laura., Birman, F. Beatrice., Kwang, Suk Yoon. (2001). What Makes Professional Development Effective? Results from a National Sample of Teachers Author(s): Source: *American Educational Research Journal*, Vol. 38, No. 4 (Winter, 2001), pp. 915-945. Published by: American Educational Research Association.
- Hargreaves, A. & Fullan, M. (1992). *Understanding Teacher Development*. London/New York: Teachers College Press.
- Kafetsios, K. & Sideridis, G. (2006). Attachment, social support, and well being in younger and older adults. *Journal of Health Psychology*, Nov; 11(6):863-75.
- Myers, D. (2007). *Psychology* (8th ed.). New York: Worth Publishers.
- National Board for Professional Teaching Standards. (1987). What teachers should know and be able to do. Detroit: MI: Auhor.
- Nias, J. (1989). *Primary teachers talking: A study of teaching as work*. London & New York: Routledge.
- Noe, P., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2009). *Human Resource Management* (7th ed.). New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Vrasidas, C. & Glass, C. V. (2004). (Eds.). *Online Professional Development for Teachers*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, Inc.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (Επιμ.) (2011). *Στρες, Προσωπική ανάπτυξη και Ευημερία*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (Επιμ.) (2008). *Burnout: Σύνδρομο Επαγγελματικής Εξουθένωσης*. Θεσσαλονίκη: University Studio Press.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (Επιμ.) (2007). *Ψυχολογία Υγείας στο Χώρο Εργασίας*. Αθήνα: Ιατρικές Εκδόσεις Π.Χ. Πασχαλίδης.
- Αντωνίου, Α.-Σ. (2006). *Εργασιακό Στρες*. Αθήνα: Επιστημονικές Εκδόσεις Παρισιάνου.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2002). Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της Εργασίας. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Καραβάκου, Β. (2011). Moral learning in glocal conditions, στο *Δια βίου μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*, (επιμέλεια: Καραβάκου Βασιλική). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.) (2002). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός: Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Κυρίτσης, Δ. (2011). Η δια βίου μάθηση ως κοινωνική αναγκαιότητα, στο *Δια βίου μάθηση: Διεπιστημονικές προσεγγίσεις*, (επιμέλεια: Καραβάκου Βασιλική). Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Lacroix, M. (2007). *Προσωπική Ανάπτυξη*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Ματσαγγούρας, Η. (2005). *Θεωρία της Διδασκαλίας. Η Προσωπική Θεωρία ως Πλαίσιο Στοχαστικοκριτικής Ανάλυσης*. Αθήνα: Gutenberg.

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

Τούντας, Ι. (2002). *Πολιτική υγείας*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Υφαντόπουλος, Γ. (2007). *Μέτρηση της ποιότητας ζωής και το ευρωπαϊκό υγειονομικό μοντέλο*. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής 25, σελ. 6-18 (Συμπλήρωμα 2007).