

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

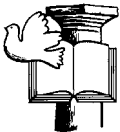
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων  
Εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων



ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2008

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ  
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΤΟΜΕΑΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ**

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων  
Εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων



ΚΥΠΡΙΑΚΗ  
ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ  
ΕΝΩΣΗ



*Το Έργο δύναται να συγχρηματοδοτηθεί από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) κατά 85 % και από εθνικούς πόρους κατά 15 % στα πλαίσια του Άξονα Προτεραιότητας 1 «Ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού και Προσαρμοστικότητα» του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή) για την Προγραμματική Περίοδο 2007-2013.*

© Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου, 2008

**Γενική εποπτεία:**

Δρ Κυριάκος Πιλλάς  
Αν. Διευθυντής

**Συντονισμός:**

Δρ Έλενα Χατζηκακού  
Προϊσταμένη Τομέα Επιμόρφωσης

**Ηλεκτρονική σελίδωση:**

Θεόδωρος Κακουλλής

**Επιμέλεια Έκδοσης:**

Γιώργος Ορφανίδης  
Μαρία Παπαλεοντίου  
Σίμος Συμεού

## Σχεδιασμός και οργάνωση Προγράμματος:

Αγγελική Ανδρέου  
Θεούλα Ερωτοκρίτου  
Χρυστάλλα Καλογήρου  
Γιασεμίνα Καραγιώργη  
Παναγιώτα Κενδέου  
Χαρά Μακρυγιάννη  
Μαρία Νικολαΐδου  
Γιώργος Ορφανίδης  
Ανδρεανή Παλλαρή  
Μαριλένα Παντζιαρά

Ελένη Παπαγεωργίου  
Μαρία Παπαλεοντίου  
Χριστίνα Παπασολομώντος  
Έλενα Παρασκευά  
Ζωή Πολυδώρου  
Αντωνία Σπυροπούλου  
Αρετή Στυλιανού  
Σίμος Συμεού  
Μαριάννα Φωκαΐδου  
Παυλίνα Χατζηθεοδούλου

# Περιεχόμενα

---

<b>Προλογικό σημείωμα από τον Αν. Διευθυντή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου</b>	<b>6</b>
------------------------------------------------------------------------------	----------

---

## **Μέρος Α΄**

### **Σκεπτικό Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης**

• Σημασία και αναγκαιότητα του Προγράμματος	10
• Πρακτικές άλλων χωρών σχετικά με το Πρόγραμμα	13
• Πλαίσιο εφαρμογής του Προγράμματος στην Κύπρο	14
• Αναφορές	16
• Βασικοί άξονες δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών	19

---

## **Μέρος Β΄**

### **Δομή και περιεχόμενο Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης**

#### **I. Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης**

α. Χρονικές φάσεις του Προγράμματος	27
β. Περιεχόμενο και αναλυτική περιγραφή φάσεων	27
γ. Αξιολόγηση του Προγράμματος	32
δ. Παρακολούθηση του Προγράμματος	33
ε. Επίδομα επιμόρφωσης	33
στ. Διδάσκοντες	33

#### **II. Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων για Νεοεισερχόμενους Εκπαιδευτικούς Μέσης Εκπαίδευσης**

α. Χρονικές φάσεις του Προγράμματος	34
β. Περιεχόμενο και αναλυτική περιγραφή φάσεων	34
γ. Αξιολόγηση του Προγράμματος	42
δ. Παρακολούθηση του Προγράμματος	43
ε. Επίδομα επιμόρφωσης	43
στ. Διδάσκοντες	43

## Προλογικό σημείωμα από τον Αν. Διευθυντή του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου

Με ιδιαίτερη χαρά και ικανοποίηση χαιρετίζω την έκδοση αυτή που σηματοδοτεί την αφετηρία ενός πολύ φιλόδοξου Προγράμματος Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών στα πλαίσια της πολυσχιδούς και πολυδιάστατης δράσης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου. Εξάλλου η πολιτεία ανέθεσε το έργο αυτό στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο θεωρώντας ύψιστη προτεραιότητα την υλοποίησή του μέσα στον ευρύτερο σχεδιασμό για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση.

Το Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης Νεοεισερχομένων Εκπαιδευτικών και Μεντόρων στοχεύει στη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας της σχολικής μονάδας αξιοποιώντας τον ενθουσιασμό και τη θετική ενέργεια των νέων εκπαιδευτικών και την εκπαιδευτική εμπειρία καταξιωμένων συναδέλφων τους. Μέσα από συνεχή ποιοτική στήριξη οι νέοι εκπαιδευτικοί αναμένεται να οικοδομήσουν σε στέρεα βάση τα θεμέλια της μελλοντικής επαγγελματικής τους καριέρας. Παράλληλα, μέσω της μεντορικής σχέσης, επιδιώκεται η καλλιέργεια και εμπέδωση στη σχολική μονάδα μιας κουλτούρας συνεργασίας και αλληλεγγύης που θα προωδεί την επαγγελματική ανάπτυξη και την αναβάθμιση της ποιότητας της προσφοράς τόσο των νέων εκπαιδευτικών όσο και των μεντόρων.

Καλωσορίζω ως εκ τούτου τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς και μέντορες που επιλέγηκαν γι' αυτό το Πρόγραμμα, καθώς και τους εκπαιδευτές εντός και εκτός του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, που θα πλαισιώσουν και θα ενισχύσουν με την πείρα και τις γνώσεις τους τη νέα και πρωτοποριακή αυτή προσπάθεια.

Ευελπιστώ ότι η έκδοση αυτή θα αποτελέσει χρήσιμο οδηγό και πηγή αναφοράς τόσο για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς και τους μέντορες όσο και για τους εκπαιδευτές που θα διδάξουν στα προγράμματα επιμόρφωσης και γενικότερα για όλους όσοι εμπλέκονται με οποιονδήποτε τρόπο στο Πρόγραμμα.

Τέλος, ευχαριστώ τους μόνιμους και αποσπασμένους λειτουργούς του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου που εργάστηκαν συνειδητά και με αφοσίωση για την ολοκλήρωση του έργου της οργανωτικής προπαρασκευής του Προγράμματος, καθώς και της εκπόνησης και του σχεδιασμού του περιεχομένου του και ιδιαίτερα την Προϊσταμένη του Τομέα Επιμόρφωσης Δρα Έλενα Χατζηκακού που είχε την ευθύνη της καθοδήγησης και του συντονισμού της όλης προσπάθειας.

Δρ Κυριάκος Πιλλάς  
Αν. Διευθυντής



## ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων  
Εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης

---

Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων

---

## Μέρος Α΄

### Σκεπτικό Προγράμματος

---

#### *Σημασία και αναγκαιότητα προγραμμάτων εισαγωγικής επιμόρφωσης*

Η καθιέρωση προγραμμάτων εισαγωγικής επιμόρφωσης (Induction), με στόχο την ομαλή ένταξη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών στο εργασιακό περιβάλλον της σχολικής μονάδας και το ρόλο του εκπαιδευτικού ευρύτερα, είναι γεγονός σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα. Αποτελέσματα σύγχρονων ερευνών αναφέρουν ότι ένα υψηλής ποιότητας εκπαιδευτικό δυναμικό, το οποίο αποτελείται από προσοντούχους, κατάλληλα καταρτισμένους και επιμορφωμένους εκπαιδευτικούς με πολιτισμική και κοινωνική συναίσθηση, αποτελεί το σημαντικότερο παράγοντα που οδηγεί σε αυξημένα μαθησιακά αποτελέσματα. Ένας ικανός και προσοντούχος εκπαιδευτικός ο οποίος νοιάζεται για κάθε παιδί είναι «το πιο σημαντικό συστατικό σε κάθε εκπαιδευτική μεταρρύθμιση» (National Commission on Teaching and America's Future, 2005).

Η εισαγωγική επιμόρφωση αποτελεί τη γέφυρα ανάμεσα στην αρχική βασική (initial training) και προϋπηρεσιακή (pre-service training) κατάρτιση του εκπαιδευτικού και την αποτελεσματική επαγγελματική ανάπτυξη (Department for Education and Employment, 1999; Bubb, 2001; Earley, 2004). Ιδιαίτερα στοχεύει στην παροχή κατεύθυνσης, οράματος και αναπτυξιακής στήριξης στους νεοδιοριζόμενους εκπαιδευτικούς, ούτως ώστε οι τελευταίοι να καταστούν μέλη μιας μαθησιακής κοινότητας. Στην περίπτωση αυτή, οι εκπαιδευτικοί δεν αναμένεται 'να τα ξέρουν όλα', αλλά να μάθουν από και μαζί με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Επίσης, σε αντίθεση με την προϋπηρεσιακή κατάρτιση, όπου οι εκπαιδευόμενοι διδάσκουν σε τάξεις άλλων συναδέλφων σε μεμονωμένες χρονικές περιόδους, λειτουργώντας ως 'επισκέπτες' στη σχολική μονάδα, στην περίπτωση της εισαγωγικής επιμόρφωσης επιλύουν προβλήματα στη δική τους τάξη, στη δική τους σχολική μονάδα και έχουν αίσθηση του 'ανήκειν' στη συγκεκριμένη κοινότητα.

Η σημαντικότητα των προγραμμάτων εισαγωγής έγκειται στον καθοριστικό ρόλο των πρώτων εμπειριών στην επαγγελματική και αναπτυξιακή πορεία των εκπαιδευτικών, αφού ο πρώτος χρόνος της εργασίας αποτελεί περίοδο μεγαλύτερης προσληπτικότητας και προθυμίας για μάθηση. Έχει επίσης τεκμηριωθεί η ανάγκη για καθορισμό υψηλών προσδοκιών και επιπέδων για τη χρονική αυτή περίοδο. Με βάση τα πιο πάνω η παροχή στήριξης στους εκπαιδευτικούς κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου θεωρείται απαραίτητη, εφόσον οι νεοεισερχόμενοι αναμένεται να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις στάσεις που θα αποτελέσουν τη βάση για τη συνεχή τους επαγγελματική ανάπτυξη. Αφετέρου, η ένταξη των νεοεισερχομένων εκπαιδευτικών στο διδακτικό έργο συνοδεύεται από πληθώρα προβλημάτων (Bezzina et al., Stanyer & Bezzina, 2005). Μερικά προβλήματα είναι γενικά και προβλέψιμα, ενώ άλλα προκύπτουν σε σχέση με την κατάσταση των νεοεισερχομένων ή την κατάσταση της σχολικής μονάδας όπου υπηρετούν (Ryan, 1986). Τα προγράμματα εισαγωγής αναμένεται να ελαχιστοποιήσουν την πίεση που προκύπτει ως αποτέλεσμα της αντιμετώπισης των προβλημάτων αυτών, καθώς η αρχική βασική κατάρτιση συχνά κρίνεται ανεπαρκής να προσφέρει στους εκπαιδευτικούς τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζονται για όλη τους την επαγγελματική ζωή. Αρκετές έρευνες καταδεικνύουν ότι όπου υπάρχει σύστημα στήριξης, οι νεοεισερχόμενοι μπορούν να αντιμετωπίζουν προβλήματα διαχείρισης της τάξης και προγραμματισμού αποτελεσματικότερα και να επικεντρώνονται στη μάθηση πολύ νωρίτερα από νεοεισερχομένους που δεν λαμβάνουν στήριξη (Breaux & Wong, 2003).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται σημαντικό να τονιστεί ότι ένα πρώτο βήμα προς την καδιέρωση προγραμμάτων νεοεισερχομένων αποτελεί η κατάρτιση μεντόρων, οι οποίοι θα παρέχουν εποικοδομητική ανατροφοδότηση και επαγγελματική στήριξη στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Η σημαντικότητα της ανάπτυξης προγραμμάτων επιμόρφωσης μεντόρων τονίζεται μέσα από τη βιβλιογραφία (Black, 2001). Όπως ενδεικτικά αναφέρει ο Sweeny (2001), συχνά επικρατεί η εντύπωση ότι ο εξαιρετικός εκπαιδευτικός μετατρέπεται αυτόματα σε εξαιρετικό μέντορα. Ωστόσο, χωρίς συστηματική επιμόρφωση στις σωστές στρατηγικές, τα αποτελέσματα απέχουν από τα αναμενόμενα.

Ο Ganser (2001) τονίζει ότι ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα των προγραμμάτων επιμόρφωσης μεντόρων είναι ότι δίνουν λίγες ευκαιρίες για συστηματική πρακτική και ανατροφοδότηση. Σύμφωνα με τον ίδιο, κάποιος μέντορας ανέφερε: «Ως μέντορας ένιωσα όπως ακριβώς ένας νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Κάνεις προσπάθεια να φαίνεσαι μέντορας, ενώ αυτό που χρειάζεσαι πραγματικά είναι κάποιον που θα λειτουργήσει ως μέντορας για το μέντορα». Ο Lewis (2002) αναφέρεται, επίσης, στην έλλειψη στήριξης στους μέντορες και στην παροχή αρχικής επιμόρφωσης μόνο. Ως προς το ποιόν και το περιεχόμενο της μεντορικής σχέσης, η έμφαση - σύμφωνα με τη σχετική βιβλιογραφία - θα πρέπει να δίνεται σε θέματα που αφορούν στην «επιβίωση» των νεοεισερχομένων αλλά και στην αμφίδρομη προσωπική ανάπτυξη τόσο του μέντορα όσο και του νεοεισερχομένου (The state of Victoria, Department of education and training, 2003). Στην πρακτική κάποιων χωρών, η ωριμότητα και η ανάπτυξη της προσωπικότητας των μεντόρων θεωρείται προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της μεντορικής σχέσης (The state of Victoria, Department of education and training, 2003). Τόσο στη σχετική βιβλιογραφία όσο και στην πρακτική άλλων χωρών, η έννοια του αναστοχασμού (reflection) αποτελεί κεντρικό σημείο στην επιμόρφωση των μεντόρων, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος για αμφίδρομη προσωπική ανάπτυξη των συμμετεχόντων στη μεντορική σχέση (π.χ. Ελβετία, Γαλλία, Αυστραλία, Εσθονία). Το γεγονός αυτό προσδίδει αναπόφευκτα βιωματικό χαρακτήρα στην εκπαίδευση των μεντόρων, όπως αυτή εφαρμόζεται σε διάφορες χώρες (π.χ. Αυστραλία, Εσθονία).

Ωστόσο, η εισαγωγική επιμόρφωση επιβάλλεται να επεκταθεί πέρα από την ανάπτυξη της μεντορικής σχέσης. Σημαντικό είναι να διευκρινιστεί ότι ενώ τα προγράμματα μεντόρων αποτελούν συχνά αναπόσπαστο στοιχείο της εισαγωγικής επιμόρφωσης, η εισαγωγική επιμόρφωση δεν εξαντλείται στην ανάπτυξη μεντορικής σχέσης. Συγκεκριμένα και, όπως αναφέρει η σύγχρονη βιβλιογραφία, ενώ η μεντορική σχέση αναφέρεται σε εξατομικευμένη βοήθεια και στήριξη από έμπειρους σε νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, η εισαγωγική επιμόρφωση αναφέρεται σε ένα συνολικό, οργανωμένο και δεσμοδετημένο πλαίσιο στήριξης που περιλαμβάνει πέρα από τη μεντορική σχέση, συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής

ανάπτυξης, συμμετοχή σε δίκτυα ή διαδικτυακές κοινότητες, καθώς και διαδικασίες αξιολόγησης τόσο των νεοεισερχομένων όσο και των παρεχόμενων προγραμμάτων.

### ***Πρακτικές άλλων χωρών σχετικά με προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης***

Οι πρακτικές άλλων χωρών σε σχέση με προγράμματα εισαγωγής νεοεισερχομένων εκπαιδευτικών διακρίνονται από ποικιλία προσεγγίσεων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο η περίοδος εισαγωγής θεωρείται ως η γέφυρα ανάμεσα στην αρχική επιμόρφωση του εκπαιδευτικού και τη συνεχή επαγγελματική ανάπτυξη (Department for Education and Employment, 1999; Bubb, 2001; Earley, 2004). Ως αποτέλεσμα αυτής της θεώρησης από τις εκπαιδευτικές αρχές, έχουν δημιουργηθεί προγράμματα εισαγωγής σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο (Αγγλία, Βόρεια Ιρλανδία, Σκωτία, Ουαλία). Το σχήμα εισαγωγής προνοεί τόσο για μειωμένο διδακτικό φόρτο - στην Αγγλία ο χρόνος διδασκαλίας κατά την περίοδο εισαγωγής είναι 90%, ενώ στη Σκωτία 70% και ο υπόλοιπος χρόνος διατίθεται για επαγγελματική ανάπτυξη των νεοεισερχομένων - όσο και για συνεχή στήριξη και διαγνωστική αξιολόγηση. Οι νεοεισερχόμενοι από την 1η Σεπτεμβρίου 2003 πρέπει να ανταποκρίνονται σε εθνικά επίπεδα εισαγωγής, ενώ η συμμετοχή σε προγράμματα εισαγωγής είναι υποχρεωτική και διάρκειας ενός έτους. Η επαγγελματική ανάπτυξη των νεοεισαχθέντων εκπαιδευτικών βασίζεται σε εξατομικευμένο πρόγραμμα στήριξης και περιλαμβάνει παρατήρηση του νέου εκπαιδευτικού, παρακολούθηση έμπειρων εκπαιδευτικών και αναθεώρηση της προόδου του/της εκπαιδευτικού ανά εξάμηνο (Department for Educational and Skills, 2007). Στη Βόρεια Ιρλανδία, τα προγράμματα εισαγωγής, ως μέρος της συνεχόμενης πορείας ανάπτυξης, επεκτείνονται στο δεύτερο και τρίτο έτος εργασίας. Στη Σκωτία παράλληλα με το μειωμένο διδακτικό ωράριο, οι νεοεισερχόμενοι έχουν χρόνο για περαιτέρω μάθηση με συμμετοχή σε οργανωμένα προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης (Draper et al., Brien & Christie, 2004). Στη Γαλλία οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί έχουν

ευκαιρία να παρακολουθήσουν πέντε εβδομάδες επιμόρφωσης στα Πανεπιστημιακά Ινστιτούτα Επιμόρφωσης Εκπαιδευτικών (IUFM) κατά τη διάρκεια των πρώτων δύο χρόνων υπηρεσίας (Cross & Obin, 2003). Στις Ηνωμένες Πολιτείες η συμμετοχή νεοεισερχομένων σε προγράμματα εισαγωγής έχει αυξηθεί από 40% το 1990-91 σε 80% το 2006 (American Association of State Colleges and Universities, 2006). Συγκεκριμένα, πάνω από 30 πολιτείες έχουν εφαρμόσει προγράμματα μεντορικής σχέσης για τους νεοδιοριζόμενους.

Ωστόσο, σε πολλές χώρες τα προγράμματα εισαγωγής είναι ανύπαρκτα, με αποτέλεσμα οι νεοεισερχόμενοι να νιώθουν απομόνωση, άγχος και αγωνία (Oldroyd, 2004a). Ακόμα και στις χώρες που προσφέρονται προγράμματα εισαγωγής σε εκπαιδευτικούς, η υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών συχνά συνοδεύεται από διάφορα προβλήματα. Αρκετές μελέτες αναφέρονται διεξοδικά στη δυσκολία εξεύρεσης κατάλληλων μεντόρων και στην έλλειψη χρόνου για παροχή στήριξης (National Commission on Teaching and America's Future, 2005), στην έλλειψη συστηματικότητας στην παροχή προγραμμάτων (Hiebert et al., 2002; Garet et al., 2001; Wong et al., 2005), καθώς και στην ανάγκη για επέκταση σε στήριξη πέρα από το παραδοσιακό σχήμα της μεντορικής σχέσης (Saphier et al., Freedman & Aschheim, 2001; Johnson, 2003; Fulton et al., 2005).

### ***Πλαίσιο εφαρμογής προγραμμάτων εισαγωγικής επιμόρφωσης στην Κύπρο***

Οι πιέσεις για αναθεώρηση των πρακτικών σε σχέση με την παροχή επιμόρφωσης στους εκπαιδευτικούς είναι έντονες και στον κυπριακό χώρο (Unesco, 1997; Επιτροπή για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση, 2004). Έχει επανειλημμένα δηλωθεί η αναγκαιότητα επαναπροσδιορισμού ενός σχεδίου ενδοϋπηρεσιακής επιμόρφωσης που να αντανakλά μια ολιστική μακροπρόθεσμη προσέγγιση συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτικών της Κύπρου. Αξίζει να σημειωθεί ότι η ανάγκη

προσφοράς προγραμμάτων εισαγωγής σε νεοεισερχομένους έχει δηλωθεί και από τους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου διεξήγαγε έρευνα το 2005 για διάγνωση των επιμορφωτικών αναγκών των εκπαιδευτικών στην οποία συμμετείχε δείγμα 765 εκπαιδευτικών που προέρχονταν από 71 σχολικές μονάδες όλων των βαθμίδων παγκυπρώς. Οι εκπαιδευτικοί - σε σχετική δήλωση για τις ομάδες εκπαιδευτικών που πρέπει να τυγχάνουν συστηματικής επιμόρφωσης - δήλωσαν μεγαλύτερη ανάγκη ( $M.O=4.23$ ,  $T.A.=0.89$  σε κλίμακα από 1=καθόλου και 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό) για επιμόρφωση των απλών εκπαιδευτικών με 0-3 χρόνια υπηρεσίας που εισέρχονται στο επάγγελμα (Καραγιώργη & Συμεού, 2005). Επομένως, χρειάζεται να δημιουργηθούν οι μηχανισμοί για παροχή επιμόρφωσης στη συγκεκριμένη αυτή ομάδα, που θα οριοθετήσουν ένα ενδιάμεσο σχήμα ανάμεσα στην αρχική προϋπηρεσιακή επιμόρφωση και στην ενδοϋπηρεσιακή συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη.

Τέλος, ένα πρόγραμμα εισαγωγικής επιμόρφωσης στην Κύπρο θα εμπλέξει την ευρύτερη σχολική κοινότητα σε διαδικασίες ανάπτυξης, γεγονός που θα συμβάλει ουσιαστικά στην αλλαγή του σχολικού κλίματος, μια βασική επιδίωξη της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης. Η εμπλοκή του νεοεισερχόμενου, του μέντορα και του διευθυντή στη σχολική μονάδα στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, παράλληλα με την ευρύτερη εμπλοκή όλων των εκπαιδευτικών σε προσπάθειες βελτίωσης της σχολικής πρακτικής, μπορούν να δράσουν καταλυτικά στις προσπάθειες μετασχηματισμού της σχολικής κουλτούρας. Ταυτόχρονα, η εφαρμογή μεντορικού έργου στη σχολική μονάδα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία μιας ομάδας ατόμων ειδικά καταρτισμένων εκπαιδευτικών που μπορούν να δράσουν καταλυτικά στο άμεσο μέλλον σε προσπάθειες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στη σχολική μονάδα, αναλαμβάνοντας ρόλο παιδαγωγικών συμβούλων που θα λειτουργήσουν ως επιμορφωτές /ενισχυτές του παιδαγωγικού έργου των εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα.

Με βάση, λοιπόν το πιο πάνω σκεπτικό, το Υπουργικό Συμβούλιο έχει αποφασίσει (Ιούλιος 2008) την υλοποίηση του Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης, το οποίο θα προσφέρει το Παιδαγωγικό

Ινστιτούτο Κύπρου. Για το σκοπό αυτό, ομάδα εργασίας του Π.Ι. έχει προχωρήσει στο σχεδιασμό Προγράμματος Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών Δημοτικής και Μέσης Εκπαίδευσης και Προγράμματος Επιμόρφωσης Μεντόρων. Η ομάδα εργασίας, κατέληξε - μετά από βιβλιογραφική επισκόπηση, χρησιμοποιώντας στο τέλος ως πρότυπο αναφοράς το πρότυπο του NSW Institute of Teachers - στον καθορισμό των βασικών αξόνων αναφορικά με τις δεξιότητες /ικανότητες (competences) που αναμένεται να κατέχουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί. Οι άξονες παρατίθενται στη συνέχεια (βλ. σελίδα 19) σε διαγραμματική και αναλυτική μορφή.

### Αναφορές

- American Association of State Colleges and Universities (2006). Policy matters, *American Association of State Colleges and Universities*, 3 (10). Available at: [aascu.org](http://aascu.org)
- Bezzina, C., Stanyer, R. & Bezzina, N. (2005). Maltese Beginning Teachers Speak Out: Perceptions about their preparation and professional Growth, *International Studies in Educational Administration*, 33 (1), pp. 15-38.
- Black, S. (2001). A lifeboat for new teachers, *American School Board Journal*, 188 (9), p. 47.
- Breaux, A. & Wong, H. (2003). *New Teacher Induction: How to Train, Support, and Retain New Teachers*. Mountain View, CA: Harry K. Wong Publications.
- Bubb, S. (2001) *A Newly Qualified Teacher's Manual: How to Meet the Induction Standards*. London: David Fulton.
- Cros, F. & Obin, J.P. (2003). *Attracting, Developing and retaining Effective Teachers: Country Background Report for France*. Organization for Economic Cooperation and Development.
- Department for Education and Employment (DFEE) (1999). *Circular 5.99: The Induction of Newly Qualified Teachers*. London: DFEE.
- Department for Education and Skills (2007). *Induction for*

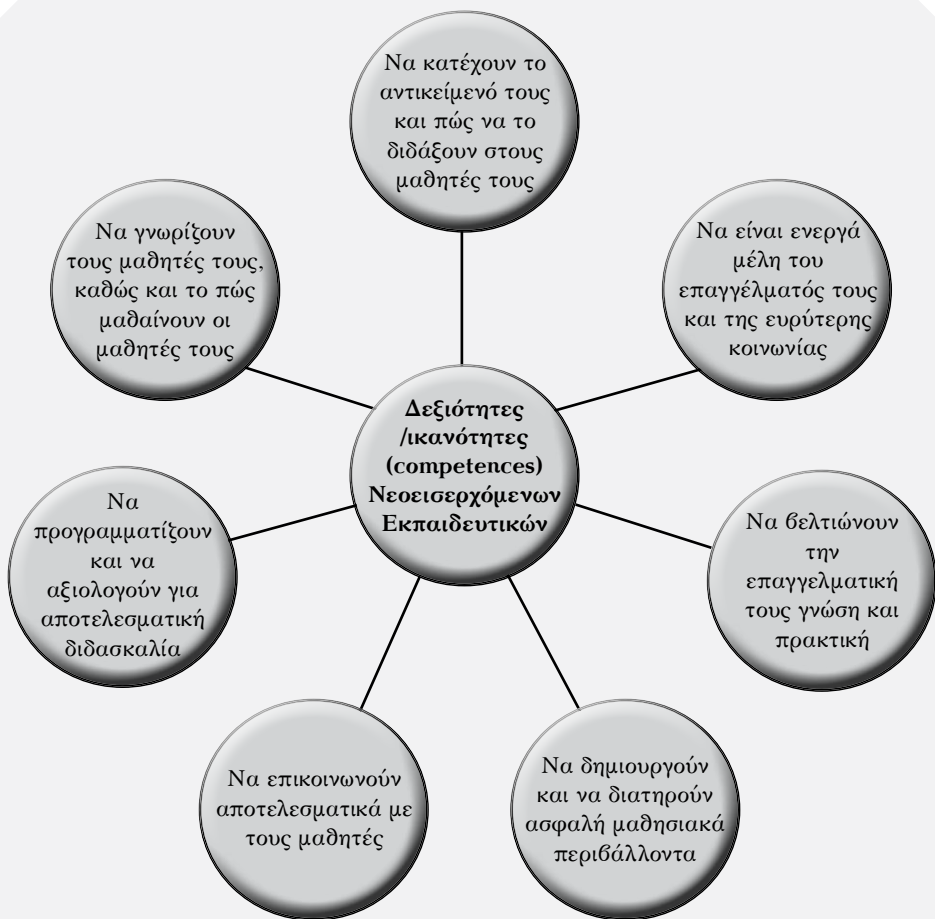
- newly qualified teachers*. Available at: [www.teachernet.gov.uk/professionaldevelopment/induction](http://www.teachernet.gov.uk/professionaldevelopment/induction)
- Draper, J., O'Brien, J. & Christie, F. (2004). First Impressions: the New Teacher Induction Arrangements in Scotland, *Journal of In-Service Education*, 30 (2), pp. 201-223.
- Earley, P. (2004). Continuing Professional Development: The Learning Community, in *Leadership for the Learning Community*. London: Institute of Education, University of London.
- Επιτροπή για την Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση (2004). *Δημοκρατική και Ανθρώπινη Παιδεία στην Ευρωκρατική Πολιτεία*. Available at: <http://www.moec.gov.cy>
- Fulton, K., Yoon, I. & Lee, C. (2005). *Induction into Learning Communities*. Available at [www.nctaf.org](http://www.nctaf.org)
- Ganser, T. (2001). *Building the capacity of school districts to design, implement, and evaluate new teacher mentor programs*. ERIC Document Reproduction Service No. ED 452 168, Springfield, VA.
- Garet, M., Porter, A., Desmoine, L., Birman, B. & Yoon, K. (2001). What Makes Professional Development Effective?, *American Educational Research Journal*, 38 (4), pp. 915-946.
- Hiebert, J., Gallimore, R. & Stigler, J. (2002). A Knowledge Base for the Teaching Profession: What Would It Look Like and How Can We Get One?, *Educational Researcher*, 31 (5), pp. 3-15.
- Johnson, S. & Birkeland, S. (2003). Pursuing a Sense of Success: New Teachers Explain Their Career Decisions, *American Educational Research Journal*, 40 (3), pp. 581-617.
- Καραγιώργη, Γ. & Συμεού, Α. (2005). Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών στην Κύπρο: Ανάγκες και Προτεραιότητες στην Ενδοϋπηρεσιακή Επιμόρφωση, *Δελτίο Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης*, 17, 19-22.
- Lewis, A. (2002). School Reform and Professional Development, *Phi Delta Kappan*, 83 (7), pp. 488-489.

- National Commission on Teaching and America's Future (2005). *Induction into Learning Communities*. Available at: [www.nctaf.org/home.php](http://www.nctaf.org/home.php)
- Oldroyd, D. (2004a). *Human Resources for learning, Leadership for the Learning Community*. London: Institute of Education, University of London.
- Ryan, K. (1986). *The Induction of New Teachers* (Fastback Series, N. 237). Bloomington, IN: Phi Delta Kappa.
- Saphier, J., Freedman, S. & Aschheim, B. (2001). *Beyond Mentoring*. Newton, MA: TEACHERS.
- Sweeny, B. (2001). *Developing, Evaluating and Improving Peer Mentoring and Induction Programs and Practices to Deliver a Higher Impact*. Wheaton, IL: Best Practice Resources, p. 21.
- The state of Victoria, Department of education and training, 2003
- Unesco (1997). *Appraisal Study on the Cyprus Education System*. Paris: International Institute for Educational Planning.
- Wong, H., Britton, T. & Ganser, T. (2005). What the World Can Teach Us About New Teacher Induction, *Phi Delta Kappan*, 86 (5), pp. 379-84.

---

**ΒΑΣΙΚΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ /ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ  
(COMPETENCES) ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

---



---

**ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ /ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ  
(COMPETENCES) ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ**

---

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 1: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΚΑΤΕΧΕΙ ΤΟ  
ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΑΙ ΠΩΣ ΝΑ ΤΟ ΔΙΔΑΞΕΙ ΣΤΟΥΣ  
ΜΑΘΗΤΕΣ ΤΟΥ**

---

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Γνώση του αντικειμένου</b>	Να επιδεικνύει σχετική γνώση των κεντρικών εννοιών, μεθόδων έρευνας και δομής του θέματός του
<b>Γνώση παιδαγωγικής</b>	Να επιδεικνύει γνώση βασισμένη σε ερευνητικά δεδομένα, όσον αφορά στις παιδαγωγικές μεθόδους του θέματος που διδάσκει
<b>Γνώση των απαιτήσεων του αναλυτικού προγράμματος</b>	Να σχεδιάζει και να εφαρμόζει μαθήματα χρησιμοποιώντας τις γνώσεις του για το περιεχόμενο /ύλη του αναλυτικού προγράμματος ή άλλης ύλης που προνοεί ο νόμος
<b>Γνώση των τεχνολογιών επικοινωνίας και πληροφορικής στους πιο κάτω τομείς:</b>	Να επιδεικνύει γνώση και ικανότητα στη χρήση των πιο κάτω: <ul style="list-style-type: none"><li>• Βασικές δεξιότητες χειρισμού</li><li>• Δεξιότητες πληροφορικής</li><li>• Δεξιότητες αξιολόγησης λογισμικού</li><li>• Αποτελεσματική χρήση του Διαδικτύου</li><li>• Παιδαγωγικές δεξιότητες για διοίκηση τάξης</li></ul>

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 2: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΓΝΩΡΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ ΤΟΥ, ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΟ ΠΩΣ ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΣ ΜΑΘΑΙΝΟΥΝ**

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
Γνώση και σεβασμός προς τα ποικίλα κοινωνικά, πολιτισμικά, και δρασηκευτικά υπόβαθρα των μαθητών και τις συνέπειες αυτών των παραγόντων στη μάθηση	Να επιδεικνύει γνώση, σεβασμό και κατανόηση των κοινωνικών, εθνικών, πολιτιστικών, και δρασηκευτικών υπόβαθρων των μαθητών και για το πώς αυτοί οι παράγοντες μπορεί να επηρεάσουν τη μάθηση
Γνώση των σωματικών, κοινωνικών και διανοητικών αναπτυξιακών χαρακτηριστικών της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας των μαθητών	Να επιδεικνύει γνώση των χαρακτηριστικών σταδίων σωματικής, κοινωνικής και διανοητικής ανάπτυξης των μαθητών, καθώς και κατανόηση των εξαιρέσεων στα γενικά μοτίβα ανάπτυξης
Γνώση των ποικίλων προσεγγίσεων των μαθητών προς τη μάθηση	Να επιδεικνύει γνώση των διαφορετικών προσεγγίσεων των μαθητών προς τη μάθηση
Γνώση στρατηγικών προς αντιμετώπιση των αναγκών των μαθητών	Να επιδεικνύει γνώση και κατανόηση των δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και προηγούμενων επιτευγμάτων των μαθητών και του ρόλου τους στη μάθηση
	Να επιδεικνύει γνώση και κατανόηση συγκεκριμένων στρατηγικών για τη διδασκαλία: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Μαθητών με ειδικές ανάγκες</li> <li>• Μαθητών που προέρχονται από οικογένειες που δεν μιλούν Ελληνικά</li> <li>• Μαθητών με προβληματικές συμπεριφορές</li> </ul>

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 3: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΖΕΙ, ΑΞΙΟΛΟΓΕΙ ΚΑΙ ΥΠΟΒΑΛΛΕΙ ΕΚΘΕΣΕΙΣ ΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑ**

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Προγραμματισμός Στόχοι διδασκαλίας και μάθησης</b>	Να επιδεικνύει ικανότητα για προσδιορισμό και διατύπωση ξεκάθαρων και κατάλληλων μαθησιακών στόχων στην προετοιμασία μαθήματος
<b>Προγράμματα διδασκαλίας και μάθησης</b>	Να προγραμματίζει και να εφαρμόζει μαθήματα και ενότητες με συνοχή που να είναι σχεδιασμένα να εμπλέκουν ενεργά τους μαθητές και να στοχεύουν σε μαθησιακά αποτελέσματα
<b>Επιλογή και οργάνωση περιεχόμενου</b>	Να επιλέγει και να οργανώνει το θέμα με λογικούς και δομημένους τρόπους, για να στοχεύει στην επίτευξη των μαθησιακών στόχων από τους μαθητές
<b>Επιλογή, ανάπτυξη και χρήση υλικών και πηγών</b>	Να επιδεικνύει γνώση ποικιλίας κατάλληλων πηγών και υλικών, για να στηρίζει και να ενισχύει τη μάθηση
<b>Αξιολόγηση Δεσμοί μεταξύ αξιολόγησης και μάθησης</b>	Να επιδεικνύει γνώση και χρήση ποικιλίας στρατηγικών για αξιολόγηση των μαθησιακών αποτελεσμάτων των μαθητών
	Να επιδεικνύει γνώση της σχέσης μεταξύ αποτελεσμάτων και στρατηγικών αξιολόγησης
<b>Ανατροφοδότηση προς τους μαθητές</b>	Να δίνει βοηθητική και έγκαιρη ανατροφοδότηση προς τους μαθητές
<b>Αξιολόγηση Έλεγχος της προόδου των μαθητών και τήρηση αρχείων</b>	Να επιδεικνύει γνώση και να έχει ένα σκεπτικό για την τήρηση σωστών και αξιόπιστων αρχείων, ώστε να ελέγχεται η πρόοδος των μαθητών

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Υποβολή αναφορών / εκθέσεων</b>	Να επιδεικνύει κατανόηση των αρχών και πρακτικών της υποβολής αναφορών / εκθέσεων προς τους μαθητές και τους γονείς
<b>Αξιολόγηση προγράμματος</b>	Να επιδεικνύει κατανόηση των αρχών και των πρακτικών της αξιοποίησης των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης των μαθητών, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις μαθησιακές ενότητες και να δίνουν πληροφορίες για μελλοντικό προγραμματισμό της διδασκαλίας και της μάθησης

---

#### ΣΤΟΙΧΕΙΟ 4: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΕΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΜΑΘΗΤΕΣ

---

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Αποτελεσματική επικοινωνία και συζήτηση τάξης</b>	Να δίνει ξεκάθαρες οδηγίες στους μαθητές, όσον αφορά στους μαθησιακούς στόχους
	Να επιδεικνύει εύρος τεχνικών ερωτήσεων σχεδιασμένων για να στηρίζουν τη μάθηση
	Να ακούει τους μαθητές και να εμπλέκεται ενεργά μαζί τους σε συζήτηση τάξης
<b>Ομάδες μαθητών</b>	Να χρησιμοποιεί οργάνωση μαθητών σε ομάδες όποτε αυτό είναι κατάλληλο για τους διδακτικούς και μαθησιακούς στόχους.

ΠΤΥΧΗ	ΑΝΑΛΥΣΗ
Στρατηγικές διδασκαλίας	Να χρησιμοποιεί μια ποικιλία διδακτικών στρατηγικών και πηγών, περιλαμβανομένων και της Πληροφορικής και άλλων τεχνολογιών, για να καλλιεργεί το ενδιαφέρον και να στηρίζει τη μάθηση

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 5: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙ ΚΑΙ ΝΑ ΔΙΑΤΗΡΕΙ ΑΣΦΑΛΗ ΜΑΘΗΣΙΑΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΑΞΗΣ**

ΠΤΥΧΗ	ΑΝΑΛΥΣΗ
Να δημιουργεί ένα περιβάλλον σεβασμού και δετικής ατμόσφαιρας	Να επιδεικνύει μια ποικιλία στρατηγικών για να αναπτύσσει μια δετική σχέση με όλους τους μαθητές
	Να δημιουργεί ένα περιβάλλον που να στηρίζει τη μάθηση και όπου οι μαθητές να νοιώθουν ασφαλείς για να συμμετέχουν πλήρως
Να δημιουργεί μια ατμόσφαιρα όπου η μάθηση εκτιμάται και οι ιδέες των μαθητών γίνονται σεβαστές	Να επιδεικνύει στρατηγικές που να δημιουργούν μια δετική ατμόσφαιρα και που να στηρίζουν τη μάθηση και την προσπάθεια των μαθητών
Να ελέγχει τη συμπεριφορά των μαθητών και να προωδεί την ευθύνη των μαθητών προς τη μάθηση	Να επιδεικνύει γνώση πρακτικών προσεγγίσεων στη διοίκηση της μαθητικής συμπεριφοράς και των εφαρμογών τους στην τάξη
Να κατοχυρώνει την ασφάλεια των μαθητών	Να αντιλαμβάνεται και να δημιουργεί συγκεκριμένες προϋποθέσεις για την κατοχύρωση της ασφάλειας των μαθητών στα σχολεία

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 6: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΝΕΙ ΣΥΝΕΧΩΣ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΤΟΥ ΓΝΩΣΗ ΚΑΙ ΠΡΑΚΤΙΚΗ**

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Ικανότητα να αναλύει και να αναστοχάζεται τη διδακτική πρακτική</b>	Να επιδεικνύει ικανότητα για ανάλυση και κριτικό αναστοχασμό, όσον αφορά στη διδακτική πρακτική και τη βελτίωσή της
<b>Ενεργός δραστηριότητα σε προσωπική και συναδελφική επαγγελματική ανάπτυξη</b>	Να επιδεικνύει γνώση του πλαισίου επαγγελματικών δεικτών ποιότητας και του ρόλου του, όσον αφορά στην επαγγελματική ζωή του εκπαιδευτικού
	Να επιδεικνύει γνώση των παρεχόμενων ευκαιριών για επαγγελματική ανάπτυξη και της σημασίας του προσωπικού προγραμματισμού στη συνεχόμενη επαγγελματική ανάπτυξη
<b>Ικανότητα να προσφέρει σε μια επαγγελματική κοινότητα</b>	Να επιδεικνύει γνώση της σημασίας της ομαδικής εργασίας σε ένα εκπαιδευτικό πλαίσιο
	Να αποδέχεται εποικοδομητική ανατροφοδότηση για τη βελτίωση των διδακτικών του πρακτικών
	Να εξερευνά εκπαιδευτικές ιδέες και ζητήματα μέσα από έρευνα

**ΣΤΟΙΧΕΙΟ 7: Ο ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΝΕΡΓΟ ΜΕΛΟΣ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΥΡΥΤΕΡΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ**

<b>ΠΤΥΧΗ</b>	<b>ΑΝΑΛΥΣΗ</b>
<b>Επικοινωνία με γονείς</b>	Να επιδεικνύει ικανότητα για αποτελεσματική επικοινωνία με γονείς
	Να επιδεικνύει κατανόηση της σημασίας αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ σχολείου-οικογένειας και διαδικασιών για την αναφορά της προόδου των μαθητών σε γονείς
<b>Ενεργός συμμετοχή γονέων στην εκπαιδευτική διαδικασία</b>	Να αντιλαμβάνεται τη σημασία της ενεργού συμμετοχής των γονιών στην εκπαιδευτική διαδικασία και της χρήσης συγκεκριμένων στρατηγικών που επιδιώκουν αυτή τη συμμετοχή
<b>Προσφορά στο σχολείο και στην ευρύτερη κοινότητα</b>	Να επιδεικνύει την ικανότητα να εργάζεται αποτελεσματικά με επαγγελματίες εκτός σχολείου, εκπαιδευτικούς βοηθούς και προσωπικό που εργοδοτείται από την κοινότητα, έτσι ώστε να ενισχύονται οι εκπαιδευτικές ευκαιρίες του μαθητή
	Να επιδεικνύει την ικανότητα να συνεργάζεται, επικοινωνεί και σχετίζεται αποτελεσματικά και κατάλληλα με γονείς, συναδέλφους, αρχές και την τοπική κοινότητα

---

## Μέρος Β΄

### Δομή και περιεχόμενο Προγράμματος

---

#### I. Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών Μέσης Εκπαίδευσης

##### α. Χρονικές φάσεις Προγράμματος

Το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών αποτελείται από τρεις χρονικές φάσεις (Φάση Α΄, Φάση Β΄ και Φάση Γ΄) και αναμένεται να διαρκέσει **από 20 Οκτωβρίου 2008 μέχρι 30 Μαΐου 2009**, ως ακολούθως:

- **Φάση Α΄**: από 20 Οκτωβρίου μέχρι 1 Νοεμβρίου 2008, επιμόρφωση σε κεντρικό επίπεδο
- **Φάση Β΄**: από 3 Νοεμβρίου 2008 μέχρι 15 Μαΐου 2009, εργασία στη σχολική μονάδα
- **Φάση Γ΄**: από 18 Μαΐου 2009 μέχρι 30 Μαΐου 2009, επιμόρφωση σε κεντρικό επίπεδο.

##### β. Περιεχόμενο και αναλυτική περιγραφή φάσεων

1. ΦΑΣΗ Α΄ (κεντρική επιμόρφωση)	Διδ. Περ.
Ενημέρωση για το Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης: <ul style="list-style-type: none"><li>• Εισαγωγή στο Πρόγραμμα και τα βασικά του στοιχεία (πχ. περιεχόμενο, αξιολόγηση, διαδικασίες κτλ.)</li><li>• Αναφορά στο ρόλο και τις υποχρεώσεις των νεοεισερχομένων σε σχέση με την εφαρμογή του Προγράμματος</li><li>• Κατάλογος δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences)</li><li>• Φιλοσοφία Προγράμματος: αποδοτική χρήση των διαφόρων μεθόδων αναστοχασμού-αυτοαξιολόγησης</li><li>• Διοικητική παράμετρος</li></ul>	<b>5</b>
Αποτελεσματική διδασκαλία	<b>5</b>
Διαχείριση τάξης	<b>5</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>15</b>

### Αναλυτική περιγραφή Α΄ Φάσης (κεντρική επιμόρφωση):

Η επιμόρφωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών δεν θα προσφέρεται με τη μορφή διαλέξεων, αλλά αντίθετα θα στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό σε δραστηριότητες που απαιτούν την ενεργητική συμμετοχή των εκπαιδευομένων, όπως: σχολιασμό σεναρίων, ανάπτυξη δραστηριοτήτων, βιωματικά εργαστήρια.

#### *1η συνάντηση*

Στην πρώτη συνάντηση, η έμφαση θα δοθεί στην ενημέρωση των νεοεισερχομένων για το πρόγραμμα που θα παρακολουθήσουν:

- Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης: εισαγωγή στο πρόγραμμα και τα βασικά του στοιχεία (πχ. περιεχόμενο, αξιολόγηση, διαδικασίες κτλ.).
- Αναφορά στο ρόλο και τις υποχρεώσεις των νεοεισερχομένων σε σχέση με την εφαρμογή του προγράμματος.

Σημειώνεται πως μέρος της πρώτης συνάντησης θα αποτελέσει η παρουσίαση του καταλόγου των δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) που αναμένεται να έχουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί. Συγκεκριμένα, θα τονιστεί πως το βασικό στοιχείο για το σχεδιασμό του Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης ήταν η μελέτη και η προσπάθεια ορισμού των δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) που αναμένεται να αναπτύξουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους στο Πρόγραμμα. Με βάση αυτόν τον κατάλογο δεξιοτήτων /ικανοτήτων, προχώρησε ο σχεδιασμός της κεντρικής επιμόρφωσης που προσφέρεται για τους νεοεισερχομένους αλλά και των διαφόρων εργαλείων που θα χρησιμοποιηθούν στη σχολική μονάδα από τους νεοεισερχομένους εκπαιδευτικούς, τους μέντορές τους, καθώς και την ομάδα υποστήριξης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Επιπρόσθετα, στην πρώτη συνάντηση είναι σημαντικό να αντιληφθούν οι νεοεισερχόμενοι τη φιλοσοφία με βάση την οποία είναι σχεδιασμένο το Πρόγραμμα, που δεν είναι άλλη από την προώθηση της χρήσης από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους διαφορετικών μεθόδων αναστοχασμού-αυτοαξιολόγησης.

Τέλος, στην πρώτη συνάντηση θα έχουν την ευκαιρία οι εκπαιδευόμενοι, μέσα από ένα συστηματικό τρόπο, να αντιληφθούν τις οργανωτικές δομές του κυπριακού εκπαιδευτικού συστήματος και τη λειτουργία της σχολικής μονάδας. Επιπρόσθετα, οι εκπαιδευόμενοι θα έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν τον τρόπο επικοινωνίας και σύνδεσης του Υπουργείου Παιδείας με τις σχολικές μονάδες και τους εκπαιδευομένους (ιστοσελίδα ΥΠΠ, εγκύκλιοι, υπό έμφαση στόχοι σχολικής χρονιάς).

### **2η συνάντηση**

Η δεύτερη συνάντηση για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς θα μπορεί να προσφερθεί παράλληλα με τους μέντορες, αφού εστιάζεται σε θέματα αποτελεσματικής διδασκαλίας και είναι σημαντικό να υπάρχει μια κοινή αντίληψη για το θέμα. Συγκεκριμένα, στη συνάντηση αυτή αναμένεται να καλυφθούν θέματα όπως:

- Διαφοροποίηση διδασκαλίας
- Διδασκαλία σε τάξεις μικτής ικανότητας
- Μεταγνώση
- Δημιουργικότητα

Η προσέγγιση των πιο πάνω θεμάτων αναμένεται να πραγματοποιηθεί μέσα από δραστηριότητες που αφορούν στο σχολιασμό σεναρίων και στη μελέτη πραγματικών καταστάσεων.

### **3η συνάντηση**

Στην τρίτη συνάντηση, που αφορά στη διαχείριση τάξης, η έμφαση θα δοθεί σε θέματα που αφορούν στους μαθητές, δηλαδή στον τρόπο που μαθαίνουν, στον τρόπο που συμπεριφέρονται και στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζονται. Θα μελετηθούν θέματα δηλαδή, όπως:

- Διδακτικές Δεξιότητες
- Επικοινωνία
- Σχεδιασμός και Οργάνωση Μαθησιακού Περιβάλλοντος
- Οργάνωση και Διοίκηση της τάξης

Ουσιαστικά, σε ένα μεγάλο βαθμό, η τρίτη συνάντηση συνδέεται με τη δεύτερη, αφού μέρος της αφορά και σε θέματα αποτελεσματικής διδασκαλίας.

---

## 2. ΦΑΣΗ Β' (σχολική μονάδα)

---

Η ουσιαστική επιμόρφωση των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών πραγματοποιείται στη σχολική μονάδα για περίοδο 6 μηνών. Ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός αναμένεται να εφαρμόσει στην πράξη - σε συνεργασία με το μέντορα - συγκεκριμένες πρακτικές, όπως θα προκύψουν από την Α' Φάση:

- Διερεύνηση των αναγκών του (χρήση εργαλείων διερεύνησης). Ανακοίνωση αποτελεσμάτων διερεύνησης
- Ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης για τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό, που αναμένεται να καλύπτει τα επτά σημεία του καταλόγου των δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών.
- Παρακολούθηση τουλάχιστον 12 δειγματικών διδασκαλιών στην τάξη του μέντορα, με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις που προτάθηκαν στη Φάση Α'.
- Παρατήρηση από το μέντορα για σκοπούς συζήτησης-ανάλυσης τουλάχιστον 12 μαθημάτων που θα κάνει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Αποδεικτικά: portfolio, ημερολόγιο.
- Χρήση διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης, εφαρμογή μεθόδων ανασκόπησης /αυτοαξιολόγησης. Αποδεικτικά: portfolio, reflection report.
- Πραγματοποίηση 6 τουλάχιστον συνδιδασκαλιών με το μέντορα και άλλους εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα.
- Συνεργασία στην ανάπτυξη κοινών δραστηριοτήτων (μέντορας, νεοεισερχόμενος, ομάδα υποστήριξης Π.Ι.).

Παράλληλα, η ομάδα υποστήριξης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με βάση το εξατομικευμένο πρόγραμμα που έχει αναπτυχθεί για την κάθε σχολική μονάδα φροντίζει και υποστηρίζει το έργο των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και μεντόρων. Η υποστήριξη γίνεται:

- με επιτόπου επισκέψεις στη σχολική μονάδα σε τακτά χρονικά διαστήματα. Στη σχολική μονάδα:
  - ο παρακολουθείται η εργασία που γίνεται
  - ο δίνεται ανατροφοδότηση στους εμπλεκόμενους

- ο εντοπίζονται περαιτέρω ανάγκες και καθορίζονται τα επόμενα βήματα
- ο εξασφαλίζεται η ποιότητα εφαρμογής του προγράμματος
- ο διατηρείται η συνέπεια εφαρμογής των δράσεων μέσω της συμπλήρωσης των διαφόρων εργαλείων
- ο γίνονται παρεμβάσεις για επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν
- ο μπορεί η ομάδα του Π.Ι. να λειτουργήσει ως σύνδεσμος μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, του μέντορα και της διεύθυνσης του σχολείου
- με τη δημιουργία Δικτύων Στήριξης (σε τοπικό ή /και περιφερειακό επίπεδο) τόσο για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μέντορες
- την προώθηση και χρήση των διαδικτυακών κοινοτήτων καλής πρακτικής (Communities of Practice), για ενίσχυση του έργου των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και των μεντόρων.

Σημειώνεται πως το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο προγραμματίζει για την περίοδο των 6 περίπου μηνών που θα διαρκέσει η Β΄ Φάση, να πραγματοποιεί ημερήσιες συναντήσεις σε πρωινό χρόνο κάθε 2 μήνες περίπου, τόσο με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς όσο και με τους μέντορες. Οι συναντήσεις αυτές θα δώσουν την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να αναφέρουν τυχόν ανησυχίες και προβληματισμούς που έχουν και παράλληλα θα δώσουν τη δυνατότητα στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο να έρθει σε άμεση επαφή με τους εκπαιδευόμενους και να δώσει την αναγκαία στήριξη.

<b>3. ΦΑΣΗ Γ΄ (κεντρική επιμόρφωση)</b>	<b>Διδ. Περ.</b>
Διαπιστώσεις που έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της Φάσης Β΄ στη σχολική μονάδα σε σχέση με: τις εμπειρίες από τη συμμετοχή στο Πρόγραμμα, την εξαγωγή συμπερασμάτων σε σχέση με το περιεχόμενο, την εφαρμογή και τις διαδικασίες υλοποίησης του Προγράμματος	<b>10</b>
<b>Σύνολο</b>	<b>10</b>

Στις τελευταίες δύο συναντήσεις οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα έχουν την ευκαιρία αφενός να παρουσιάσουν την εργασία που έχουν κάνει στη σχολική μονάδα και αφετέρου να εκφράσουν τις απόψεις τους για το Πρόγραμμα και για το πώς θεωρούν ότι επηρεάζει τη μετέπειτα πορεία τους.

---

### **γ. Αξιολόγηση του Προγράμματος**

---

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν όλα τα πιο κάτω στη σχολική μονάδα, σε συνεργασία με το μέντορά τους και την ομάδα υποστήριξης του Π.Ι.:

- Διερεύνηση των αναγκών τους (χρήση εργαλείων διερεύνησης).
- Συνεργασία στην ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης.
- Παρακολούθηση τουλάχιστον 12 διδασκαλιών στην τάξη του μέντορα με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις που προτάθηκαν στη Φάση Α΄.
- Παρατήρηση από το μέντορα για συζήτηση-ανάλυση τουλάχιστον 12 μαθημάτων που θα κάνει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός. Αποδεικτικά: portfolio, ημερολόγιο.
- Πραγματοποίηση 6 τουλάχιστον συνδιδασκαλιών του νεοεισερχομένου με το μέντορα και άλλους εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα.
- Χρήση διαφορετικών μεθόδων αυτοαξιολόγησης. Αποδεικτικά: portfolio, reflection report.
- Συνεργασία στην ανάπτυξη κοινών δραστηριοτήτων (μέντορας, νεοεισερχόμενος, ομάδα υποστήριξης Π.Ι.).

Επιπρόσθετα, με βάση τις οδηγίες που θα τους δοθούν από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να παρουσιάσουν στη Φάση Γ΄ του Προγράμματος Επιμόρφωσής τους τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

---

#### **δ. Παρακολούθηση του Προγράμματος**

---

Θα τηρείται αυστηρά παρουσιολόγιο (Φάση Α΄ και Φάση Γ΄) και η τακτική παρουσία των εκπαιδευτικών είναι προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος επιμόρφωσης. Οι εκπαιδευτικοί των οποίων οι απουσίες ξεπερνούν το 20% της διάρκειας του Προγράμματος, θα έχουν ως συνέπεια την απώλεια του δικαιώματος στο επίδομα επιμόρφωσης.

---

#### **ε. Επίδομα επιμόρφωσης**

---

Για τους εκπαιδευτικούς που θα συμπληρώσουν επιτυχώς το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Νεοεισερχόμενων Εκπαιδευτικών, θα δίνεται επίδομα επιμόρφωσης για την κεντρική επιμόρφωση, που θα προσφέρεται σε απογευματινό /μη εργάσιμο χρόνο, διάρκειας 25 διδακτικών περιόδων (Φάση Α΄ και Φάση Γ΄). Συγκεκριμένα, θα δίνεται επίδομα επιμόρφωσης €250 (10 ευρώ ανά διδακτική περίοδο).

Ένας εκπαιδευτικός θα θεωρείται ότι έχει συμπληρώσει επιτυχώς το Πρόγραμμα, όταν θα έχει παρακολουθήσει το πλήρες πρόγραμμα και όταν θα έχει ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις του, όπως παρουσιάζονται πιο πάνω στο σημείο Αξιολόγηση του Προγράμματος.

---

#### **στ. Διδάσκοντες**

---

Στο Πρόγραμμα διδάσκουν άτομα που έχουν ενταχθεί στο Μητρώο Εκπαιδευτών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

## II. Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων για Νεοεισερχόμενους Εκπαιδευτικούς Μέσης Εκπαίδευσης

### α. Χρονικές φάσεις Προγράμματος

Το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων αποτελείται από τρεις χρονικές φάσεις (Φάση Α΄, Φάση Β΄ και Φάση Γ΄) και αναμένεται να διαρκέσει από 20 Οκτωβρίου 2008 μέχρι 31 Ιανουαρίου 2009, ως ακολούθως:

- **Φάση Α΄:** από 20 Οκτωβρίου μέχρι 22 Νοεμβρίου 2008, επιμόρφωση σε κεντρικό επίπεδο
- **Φάση Β΄:** από 24 Νοεμβρίου 2008 μέχρι 16 Ιανουαρίου 2009, εργασία στη σχολική μονάδα
- **Φάση Γ΄:** από 19 Ιανουαρίου 2009 μέχρι 31 Ιανουαρίου 2009, επιμόρφωση σε κεντρικό επίπεδο.

34

### β. Περιεχόμενο και αναλυτική περιγραφή φάσεων

Ι. ΦΑΣΗ Α΄ (κεντρική επιμόρφωση)	Διδ. Περ.
Ενημέρωση για το Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης: <ul style="list-style-type: none"><li>• Εισαγωγή στο πρόγραμμα και τα βασικά του στοιχεία (πχ. περιεχόμενο, αξιολόγηση, διαδικασίες κτλ.)</li><li>• Αναφορά στο ρόλο και τις υποχρεώσεις των νεοεισερχομένων σε σχέση με την εφαρμογή του προγράμματος</li><li>• Κατάλογος δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences)</li></ul>	2.5
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ο δεσμός του Μέντορα και ο ρόλος του στη σχολική μονάδα</li><li>• Οι 4 παράμετροι του μεντορικού έργου σε σχέση με τις ανάγκες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (ψυχολογική, διοικητική, επαγγελματική, αξιολογική)</li></ul>	2.5
Διαχείριση τάξης	5
Αποτελεσματική διδασκαλία - Βασικές Αρχές	5

Αξιολόγηση μαθητών	5
Ενσωμάτωση Τ.Π.Ε.	5
Αποτελεσματική διδασκαλία-Διδακτικές Εφαρμογές	5
Αποδοτική χρήση των διαφόρων μεθόδων αναστοχασμού-αυτοαξιολόγησης	5
Αυτεπίγνωση	2,5
Διαχείριση Άγχους	2,5
Επικοινωνιακή Ικανότητα	2,5
Παροχή Ανατροφοδότησης	2,5
<b>Σύνολο</b>	<b>45</b>

### Αναλυτική περιγραφή Α΄ Φάσης (κεντρική επιμόρφωση):

#### *1η συνάντηση*

Στην πρώτη συνάντηση, η έμφαση θα δοθεί στην ενημέρωση των μεντόρων για το πρόγραμμα που θα παρακολουθήσουν:

- Πρόγραμμα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης: εισαγωγή στο πρόγραμμα και τα βασικά του στοιχεία (πχ. περιεχόμενο, αξιολόγηση, διαδικασίες κτλ.)
- Αναφορά στο ρόλο και τις υποχρεώσεις των μεντόρων σε σχέση με την εφαρμογή του Προγράμματος.

Σημειώνεται πως μέρος της πρώτης συνάντησης θα αποτελέσει η παρουσίαση του καταλόγου των δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) που αναμένεται να έχουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί. Συγκεκριμένα, θα τονιστεί πως το βασικό στοιχείο για το σχεδιασμό του Προγράμματος Εισαγωγικής Επιμόρφωσης ήταν η μελέτη και η προσπάθεια ορισμού των δεξιοτήτων /ικανοτήτων (competences) που αναμένεται να αναπτύξουν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους στο Πρόγραμμα. Με βάση αυτόν τον κατάλογο δεξιοτήτων /ικανοτήτων, προχώρησε ο σχεδιασμός της κεντρικής επιμόρφωσης που προσφέρεται για τους νεοεισερχομένους αλλά και των διαφόρων εργαλείων που θα χρησιμοποιηθούν στη σχολική μονάδα

από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, από τους μέντορές τους, καθώς και από την ομάδα υποστήριξης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.

Επιπρόσθετα, στην πρώτη συνάντηση είναι σημαντικό να αντιληφθούν οι μέντορες τη φιλοσοφία με βάση την οποία είναι σχεδιασμένο το Πρόγραμμα, που δεν είναι άλλη από την προώθηση της χρήσης από τους ίδιους τους εκπαιδευόμενους διαφόρων μεθόδων αναστοχασμού-αυτοαξιολόγησης.

Το δεύτερο μέρος της πρώτης συνάντησης για τους μέντορες θα εστιαστεί στη σημασία της μεντορικής σχέσης και στη σωστή εφαρμογή της σε σχέση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα, θα παρουσιαστούν τα διάφορα στάδια της μεντορικής σχέσης και ο ρόλος και οι ευθύνες που αναμένεται να έχουν οι ίδιοι οι μέντορες. Επιπρόσθετα, θα παρουσιαστούν οι τέσσερις παράμετροι του μεντορικού έργου, σε σχέση πάντα με τις ανάγκες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (ψυχολογική, διοικητική, επαγγελματική, αξιολογική). Αυτές οι παράμετροι αποτέλεσαν τους άξονες σχεδιασμού του προγράμματος της εισαγωγικής επιμόρφωσης για τους μέντορες, προκειμένου να στηρίξουν σωστά τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Συγκεκριμένα μέσα από τη(ν):

- ψυχολογική παράμετρο, τονίζεται η σημασία του να υποστηριχθεί ψυχολογικά ο νεοεισερχόμενος σε διάφορα επίπεδα, ούτως ώστε να ενταχθεί ομαλά στο σχολικό σύστημα,
- διοικητική παράμετρο, αναφέρεται η ανάγκη ο νεοεισερχόμενος να γνωρίσει τις δομές τόσο του εκπαιδευτικού συστήματος όσο και της σχολικής μονάδας,
- επαγγελματική παράμετρο, δίνεται έμφαση σε βασικές αρχές μεθοδολογίας της διδασκαλίας τις οποίες πρέπει να γνωρίζει και να εφαρμόζει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός,
- αξιολογική παράμετρο, σημειώνεται η σημασία της εφαρμογής μεθόδων αυτοαξιολόγησης και αναστοχασμού, για αναβάθμιση και βελτίωση του έργου τους ως επαγγελματιών.

## **2η συνάντηση**

Στη δεύτερη συνάντηση, η έμφαση θα δοθεί σε θέματα που αφορούν στη διαχείριση τάξης, δηλαδή στον τρόπο με τον οποίο οι μαθητές μαθαίνουν, στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρονται και στους τρόπους με τους οποίους αντιμετωπίζονται. Θα μελετηθούν δηλαδή θέματα, όπως:

- Διδακτικές Δεξιότητες
- Επικοινωνία
- Σχεδιασμός και Οργάνωση Μαθησιακού Περιβάλλοντος
- Οργάνωση και Διοίκηση της τάξης

## **3η συνάντηση**

Η τρίτη συνάντηση θα μπορεί να προσφερθεί παράλληλα με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, αφού εστιάζεται σε θέματα αποτελεσματικής διδασκαλίας και είναι σημαντικό να υπάρχει μια κοινή αντίληψη για το θέμα. Συγκεκριμένα, στη συνάντηση αυτή αναμένεται να καλυφθούν θέματα, όπως:

- Διαφοροποίηση διδασκαλίας
- Διδασκαλία σε τάξεις μικτής ικανότητας
- Μεταγνώση
- Δημιουργικότητα

Η προσέγγιση για τα πιο πάνω θέματα αναμένεται να γίνει όχι με διαλέξεις, αλλά μέσα από δραστηριότητες που αφορούν στο σχολιασμό σεναρίων και τη μελέτη πραγματικών καταστάσεων.

## **4η συνάντηση**

Στην τέταρτη συνάντηση παρουσιάζονται, μελετώνται και εφαρμόζονται διάφορα θέματα που αφορούν στην αξιολόγηση των μαθητών:

- Ρόλος και πρακτικές αξιολόγησης (γνώση του εκπαιδευτικού ρόλου της αξιολόγησης, γνώση μεθόδων για την οργάνωση και την τήρηση δεδομένων αξιολόγησης των μαθητών, γνώση τεχνικών /πρακτικών / μεθόδων αξιολόγησης των επιτευγμάτων των μαθητών, γνώση κατασκευής δοκιμίων αξιολόγησης)
- Διαχείριση αποτελεσμάτων αξιολόγησης (αποτελεσματική τήρηση στοιχείων, ικανότητα αποτελεσματικής διαχείρισης /ελέγχου των αποτελεσμάτων αξιολόγησης)
- Ενημέρωση εμπλεκομένων

### **5η συνάντηση**

Στην πέμπτη συνάντηση εξετάζεται το πώς οι νέες τεχνολογίες με τις πολλαπλές δυνατότητες που προσφέρουν μπορούν να ενσωματωθούν αποτελεσματικά σε θέματα διδασκαλίας.

### **6η συνάντηση**

Στην έκτη συνάντηση εξετάζονται ειδικά θέματα που αφορούν στην αποτελεσματική διδασκαλία σε σχέση με το παιδαγωγικό περιεχόμενο των διαφόρων γνωστικών αντικειμένων (Pedagogical Content).

### **7η συνάντηση**

Στην έβδομη συνάντηση καλύπτονται τα θέματα αποδοτικής χρήσης των διαφόρων μεθόδων αναστοχασμού-αυτοαξιολόγησης. Συγκεκριμένα, σε αυτήν τη συνάντηση οι μέντορες αναμένεται:

- να γνωρίσουν διάφορες παραμέτρους και μεθόδους αξιολόγησης του διδακτικού χρόνου του εκπαιδευτικού,
- να εξοικειωθούν με στρατηγικές παρατήρησης, αναστοχασμού, ελέγχου και καταγραφής ως μέσων καθορισμού στόχων και παρακολούθησης της προόδου των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών,
- να γνωρίσουν τα διάφορα αξιολογικά εργαλεία που θα χρησιμοποιήσουν στην εργασία τους με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς στη σχολική μονάδα.

### **8η συνάντηση**

Στην όγδοη συνάντηση καλύπτονται τα ακόλουθα θέματα:

#### **• Αυτεπίγνωση- Χειρισμός συναισθημάτων**

Η αυτεπίγνωση και ο χειρισμός των συναισθημάτων αποτελούν βασικά στοιχεία συναισθηματικής νοημοσύνης, τα οποία θα βοηθήσουν το μέντορα να αντιληφθεί τη συναισθηματική κατάσταση του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού (ενσυναίσθηση) και να διευκολύνει την προσαρμογή του.

#### **• Διαχείριση άγχους**

Το άγχος αποτελεί βασική πηγή επαγγελματικής εξουθένωσης (burnt out syndrome) για τους εκπαιδευτικούς και οδηγεί

στην ανάπτυξη αμυντικής συμπεριφοράς προκειμένου το άτομο να αντιμετωπίσει την «απειλή». Οι μέντορες, μέσα από την ανασκόπηση της προσωπικής τους εμπειρίας σε αγχογόνες καταστάσεις, θα εξασκηθούν στην αναγνώριση και το χειρισμό των μορφών αμυντικής συμπεριφοράς εκ μέρους του καθοδηγούμενου εκπαιδευτικού. Θα ασκηθούν επίσης σε δεξιότητες διαχείρισης του άγχους των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών.

### **9η συνάντηση**

Στην ένατη συνάντηση καλύπτονται τα ακόλουθα θέματα:

#### **• Επικοινωνιακή ικανότητα - Διαπροσωπικές σχέσεις**

Οι λεκτικοί και εξωλεκτικοί τρόποι επικοινωνίας καθορίζουν την ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων στο σχολικό χώρο και επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού έργου. Συνεπώς η επισήμανση /συνειδητοποίηση των αναποτελεσματικών «στυλ» (τρόπων) επικοινωνίας και οι επιπτώσεις τους στις διαπροσωπικές σχέσεις αποτελούν σημαντικά στοιχεία στην ανάπτυξη της μεντορικής σχέσης. Οι υποψήφιοι μέντορες θα βοηθηθούν να κατανοήσουν τη σημασία της επικοινωνίας στις διαπροσωπικές σχέσεις και να αναπτύξουν τις απαραίτητες δεξιότητες για σωστή επικοινωνία με ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη της σωστής επικοινωνίας στη σχέση μέντορα – καθοδηγούμενου εκπαιδευτικού.

Οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία να κάνουν πρακτική εξάσκηση στους τρόπους αποτελεσματικής επικοινωνίας, μέσα από την υπόδυση ρόλων, με βάση δοσμένα σενάρια.

#### **• Παροχή ανατροφοδότησης**

Οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί βελτιώνουν την αποδοτικότητα τους, όταν ενθαρρύνονται να κάνουν ανασκόπηση και να αξιοποιούν την ανατροφοδότηση που τους δίνεται για συγκεκριμένα θέματα που έχουν ή δεν έχουν κατακτήσει. Έτσι αποκτούν μια αίσθηση ιδιοκτησίας για την προσαρμογή και την ανάπτυξή τους. Οι μέντορες - αφού διερευνήσουν τη σημασία της ανατροφοδότησης στη μεντορική σχέση - θα ασκηθούν στους βασικούς κανόνες ανατροφοδότησης, μέσα από την υπόδυση ρόλων με βάση δοσμένα σενάρια.

## 2. ΦΑΣΗ Β' (σχολική μονάδα)

Εργασία στη σχολική μονάδα για περίοδο 5 εβδομάδων. Ο μέντορας αναμένεται να εφαρμόσει στην πράξη - σε συνεργασία με το νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό - συγκεκριμένες πρακτικές, όπως θα προκύψουν από την Α' Φάση:

- Διερεύνηση αναγκών νεοδιόριστων εκπαιδευτικών (χρήση εργαλείων διερεύνησης). Ανακοίνωση αποτελεσμάτων διερεύνησης.
- Ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης για κάθε νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.
- Τήρηση ημερολογίου για δραστηριότητες ενίσχυσης της ψυχολογικής παραμέτρου των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών με βάση συγκεκριμένες επισημάνσεις.
- Ετοιμασία τουλάχιστον 5 διδασκαλιών στην παρουσία του εκπαιδευομένου με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις που προτάθηκαν στη Φάση Α'.
- Παρατήρηση τουλάχιστον 5 μαθημάτων που θα κάνει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και συζήτηση - ανάλυση. Αποδεικτικά: portfolio, ημερολόγιο.
- Χρήση διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης, εφαρμογή μεθόδων ανασκόπησης/αυτοαξιολόγησης. Αποδεικτικά: portfolio, reflection report.

Παράλληλα, η ομάδα υποστήριξης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου με βάση το εξατομικευμένο πρόγραμμα που έχει αναπτυχθεί για την κάθε σχολική μονάδα φροντίζει και υποστηρίζει το έργο των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και μεντόρων. Η υποστήριξη γίνεται:

- με επιτόπου επισκέψεις στη σχολική μονάδα σε τακτά χρονικά διαστήματα. Στη σχολική μονάδα:
  - ο παρακολουθείται η εργασία που γίνεται
  - ο δίνεται ανατροφοδότηση στους εμπλεκόμενους
  - ο εντοπίζονται περαιτέρω ανάγκες και καθορίζονται τα επόμενα βήματα
  - ο εξασφαλίζεται η ποιότητα εφαρμογής του Προγράμματος
  - ο διατηρείται η συνέπεια εφαρμογής των δράσεων μέσω

της συμπλήρωσης των διαφόρων εργαλείων  
 ο γίνονται παρεμβάσεις για επίλυση των προβλημάτων  
 που προκύπτουν  
 ο μπορεί η ομάδα του Π.Ι. να λειτουργήσει ως σύνδεσμος  
 μεταξύ του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού, του μέντορα  
 και της διεύθυνσης του σχολείου

- με τη δημιουργία Δικτύων Στήριξης (σε τοπικό ή/και περιφερειακό επίπεδο) τόσο για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς όσο και για τους μέντορες
- την προώθηση και χρήση των διαδικτυακών κοινοτήτων καλής πρακτικής (Communities of Practice), για ενίσχυση του έργου των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών και των μεντόρων.

Σημειώνεται πως το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο προγραμματίζει για την περίοδο των 6 περίπου μηνών που θα διαρκέσει η Β΄ Φάση, να πραγματοποιεί ημερήσιες συναντήσεις σε πρωινό χρόνο κάθε 2 μήνες περίπου, τόσο με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς όσο και με τους μέντορες. Οι συναντήσεις αυτές θα δώσουν την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να αναφέρουν τυχόν ανησυχίες και προβληματισμούς που έχουν και παράλληλα θα δώσουν τη δυνατότητα στο Παιδαγωγικό Ινστιτούτο να έρθει σε άμεση επαφή με τους εκπαιδευόμενους και να δώσει την αναγκαία στήριξη.

3. ΦΑΣΗ Γ΄ (κεντρική επιμόρφωση)	Διδ. Περ.
Διαπιστώσεις που έχουν προκύψει κατά τη διάρκεια της Φάσης Β΄ στη σχολική μονάδα, για τις ανάγκες νεοδιόριστων εκπαιδευτικών και για τους τρόπους ικανοποίησης των αναγκών	2.5
Αξιολόγηση: αυτοαξιολόγηση της ιδιότητάς τους ως μεντόρων	2.5
Επαγγελματική παράμετρος: παρουσίαση των πρακτικών στη σχολική μονάδα	5
Ψυχολογική παράμετρος: προκλήσεις της εφαρμογής στη σχολική μονάδα	5
<b>Σύνολο</b>	<b>15</b>

Στις τελευταίες τρεις συναντήσεις οι μέντορες θα έχουν την ευκαιρία από τη μια να παρουσιάσουν την εργασία που έχουν κάνει στη σχολική μονάδα και από την άλλη να εκφράσουν τις απόψεις τους για το πρόγραμμα και για το πώς θεωρούν ότι επηρεάζει τη μετέπειτα πορεία τους. Η παρουσίαση της εργασίας τους θα γίνει σε σχέση με τις παραμέτρους του έργου τους, όπως ορίστηκαν στην έναρξη του Προγράμματος.

---

### **γ. Αξιολόγηση του Προγράμματος**

---

Οι μέντορες έχουν την υποχρέωση να εφαρμόσουν όλα τα πιο κάτω στη σχολική μονάδα:

- Διερεύνηση αναγκών νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών (χρήση εργαλείων διερεύνησης). Ανακοίνωση αποτελεσμάτων διερεύνησης.
- Ανάπτυξη εξατομικευμένου σχεδίου δράσης για κάθε νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.
- Τήρηση ημερολογίου για δραστηριότητες ενίσχυσης της ψυχολογικής παραμέτρου των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών με βάση συγκεκριμένες επισημάνσεις
- Ετοιμασία τουλάχιστον 5 διδασκαλιών στην παρουσία του εκπαιδευομένου με έμφαση στις μεθοδολογικές προσεγγίσεις που προτάθηκαν στη Φάση Α'.
- Παρατήρηση τουλάχιστον 5 μαθημάτων που θα κάνει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και συζήτηση-ανάλυση. Αποδεικτικά: portfolio, ημερολόγιο.
- Χρήση διαφορετικών μεθόδων αξιολόγησης, εφαρμογή μεθόδων ανασκόπησης /αυτοαξιολόγησης. Αποδεικτικά: portfolio, reflection report.

Επιπρόσθετα, με βάση τις οδηγίες που θα τους δοθούν από το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, οι μέντορες θα πρέπει να παρουσιάσουν στη Φάση Γ' του Προγράμματος Επιμόρφωσής τους τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

---

#### **δ. Παρακολούθηση του Προγράμματος**

---

Θα τηρείται αυστηρά παρουσιολόγιο (Φάση Α΄ και Φάση Γ΄) και η τακτική παρουσία των εκπαιδευτικών είναι προϋπόθεση για την καταβολή του επιδόματος επιμόρφωσης. Οι εκπαιδευτικοί των οποίων οι απουσίες ξεπερνούν το 20% της διάρκειας του Προγράμματος, θα έχουν ως συνέπεια την απώλεια του δικαιώματος στο επίδομα επιμόρφωσης.

---

#### **ε. Επίδομα επιμόρφωσης**

---

Για τους εκπαιδευτικούς που θα συμπληρώσουν επιτυχώς το Πρόγραμμα Επιμόρφωσης Μεντόρων, θα δίνεται επίδομα επιμόρφωσης για την κεντρική επιμόρφωση, που θα προσφέρεται σε απογευματινό /μη εργάσιμο χρόνο, διάρκειας 60 διδακτικών περιόδων (Φάση Α΄ και Φάση Γ΄). Συγκεκριμένα, θα δίνεται επίδομα επιμόρφωσης €600 (10 ευρώ ανά διδακτική περίοδο).

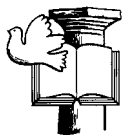
Ένας εκπαιδευτικός θα θεωρείται ότι έχει συμπληρώσει επιτυχώς το Πρόγραμμα, όταν θα έχει παρακολουθήσει το πλήρες πρόγραμμα και όταν θα έχει ολοκληρώσει τις υποχρεώσεις του, όπως παρουσιάζονται πιο πάνω, στο σημείο Αξιολόγηση του Προγράμματος.

---

#### **στ. Διδάσκοντες**

---

Στο Πρόγραμμα διδάσκουν άτομα που έχουν ενταχθεί στο Μητρώο Εκπαιδευτών του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου.



ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ  
ΛΕΥΚΩΣΙΑ 2008