

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ 3

Θέμα: Ανάλυση Ευρημάτων, Συζήτηση, Συμπεράσματα και Προτάσεις (Κεφάλαια 5, 6 & 7)

Τίτλος Εργασίας: Διερεύνηση επιμορφωτικών αναγκών των διευθυντών λυκείων.

Σύνδεση με τα Προηγούμενα

Στις προηγούμενες συναντήσεις μας, είχαμε την ευκαιρία να αναλύσουμε το θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας μου, βλέποντας πώς ο ρόλος του διευθυντή λυκείου μετασχηματίζεται από απλό διεκπεραιωτή σε ηγέτη. Παράλληλα, διαπιστώθηκε μια σημαντική έλλειψη οργανωμένης εισαγωγικής επιμόρφωσης στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, με αποτέλεσμα τα στελέχη να αναλαμβάνουν καθήκοντα βασιζόμενα κυρίως στην εμπειρία τους. Εντοπίσαμε το ερευνητικό κενό που υπάρχει στην Ελλάδα: την έλλειψη εξειδικευμένης, ποιοτικής έρευνας για τις επιμορφωτικές ανάγκες των λυκείων, ανάλογα με τον τύπο τους (ΓΕΛ, ΕΠΑΛ, Ειδικά, κ.α.).

Στην προηγούμενη παρουσίαση (Κεφάλαιο 2), παρουσιάστηκε ο μεθοδολογικός σχεδιασμός της έρευνας, ο οποίος βασίστηκε στην ποιοτική προσέγγιση. Με εργαλείο την ημιδομημένη συνέντευξη και δείγμα 15 εν ενεργεία και πρώην διευθυντών λυκείων του Νομού Ρεθύμνου, επιχειρήθηκε η συλλογή πλούσιου πρωτογενούς υλικού. Η παρούσα παρουσίαση αποτελεί τον «πυρήνα» της εργασίας, καθώς αναλύει τα ευρήματα που προέκυψαν από τη θεματική ανάλυση και τα συνδέει με το θεωρητικό πλαίσιο, καταλήγοντας σε τελικά συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής.

Βασικοί Άξονες Παρουσίασης Αποτελεσμάτων

Η ανάλυση των δεδομένων οργανώθηκε σε τέσσερις κεντρικούς θεματικούς άξονες, οι οποίοι απαντούν στα αντίστοιχα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Αποτίμηση Προηγούμενης Εμπειρίας (ΕΕ1)

- **Θεσμική Ανυπαρξία:** Διαπιστώνεται παντελής έλλειψη εισαγωγικής επιμόρφωσης. Οι διευθυντές αναλαμβάνουν καθήκοντα χωρίς προετοιμασία, βιώνοντας αίσθημα ανασφάλειας.
- **Η Υποδιεύθυνση ως «Άτυπη Σχολή»:** Η εμπειρική μάθηση δίπλα σε παλαιότερους συναδέλφους αποτελεί τον κύριο μηχανισμό αναπλήρωσης του επιμορφωτικού κενού (μοντέλο μαθητείας).
- **Κριτική στην Υφιστάμενη Επιμόρφωση:** Χαρακτηρίζεται ως υπερβολικά θεωρητική, αποκομμένη από την πράξη και προσανατολισμένη στη γραφειοκρατική διεκπεραίωση, αλλοιώνοντας τον παιδαγωγικό ρόλο του διευθυντή.

2. Ιεράρχηση Τρεχουσών Αναγκών (EE2)

- **Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού:** Στην κορυφή των αναγκών βρίσκονται οι «ήπιες δεξιότητες», η διαχείριση κρίσεων και η ενδυνάμωση των σχέσεων στην εκπαιδευτική κοινότητα.
- **Νομική Θωράκιση:** Η ανάγκη για γνώση της νομοθεσίας δεν είναι γραφειοκρατική, αλλά λειτουργεί ως «μηχανισμός ασφάλειας» και μείωσης του επαγγελματικού άγχους.
- **Ψυχοπαιδαγωγική & ΑΙ:** Αναδύεται η ανάγκη για γνώσεις ψυχολογίας/συμπερίληψης και εξοικείωση με την Τεχνητή Νοημοσύνη (ΑΙ) για τη γεφύρωση του χάσματος γενεών.

3. Σχεδιασμός και Μεθοδολογία (EE3)

- **Μοντέλο Μάθησης:** Καθολική προτίμηση στη διά ζώσης και βιωματική επιμόρφωση, με ισχυρό αίτημα για Mentoring και επαγγελματική δικτύωση μεταξύ ομοτίμων.
- **Σεβασμός στο χρόνο:** Καταγράφεται η σύγκρουση μεταξύ της ανάγκης για προστασία από την επαγγελματική εξουθένωση και των λειτουργικών περιορισμών του ωραρίου. Προκρίνεται ένα μικτό μοντέλο ή στοχευμένες παρεμβάσεις.

4. Η Σημασία του Πλαισίου: (EE4)

Καταρρίπτεται η ομοιογένεια. Το λύκειο δεν είναι ενιαία οντότητα.

- **ΕΠΑΛ/ΕΚ:** Απαιτούν τεχνοκρατική επάρκεια, διαχείριση πόρων και σύνδεση με την αγορά εργασίας.
- **ΓΕΛ:** Διαχείριση εξετασιοκεντρικού άγχους
- **Ειδικά:** Απαραίτητη η συμβουλευτική γονέων.
- **Μουσικά Σχολεία:** Εστιάζουν στην καλλιτεχνική ιδιοσυγκρασία
- **Γεωγραφική Διάσταση:** Οι διευθυντές στην ύπαιθρο λειτουργούν ως «κοινοτικοί ηγέτες» και διαμεσολαβητές κοινωνικών υπηρεσιών.

Συζήτηση και Συμπεράσματα (Κεφάλαια 6 & 7)

Η έρευνα προτείνει ένα νέο μοντέλο επιμόρφωσης που στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες:

1. **Κοινωνική Νοημοσύνη** (Διαχείριση ανθρώπων).
2. **Θεσμική Ασφάλεια** (Νομική θωράκιση).

3. **Ψυχική Ανθεκτικότητα** (Διαχείριση κρίσεων και άγχους).
4. **Ψηφιακή Καινοτομία** (E-leadership και Τεχνητή Νοημοσύνη).

Προτάσεις για την Πολιτεία:

- Θεσμοθέτηση Υποχρεωτικής Εισαγωγικής Επιμόρφωσης πριν την ανάληψη καθηκόντων.
- Καθιέρωση του Μέντορα-Διευθυντή για το πρώτο έτος θητείας.
- Υιοθέτηση Μικτού Μοντέλου: Ασύγχρονη μάθηση για τη νομοθεσία και διαζώσης βιωματικά εργαστήρια για τις ηγετικές δεξιότητες.
- Διαφοροποίηση Προγραμμάτων ανάλογα με τον τύπο της σχολικής μονάδας.
- Εστίαση στις «Ήπιες Δεξιότητες» και τη Συμβουλευτική.

Επίλογος

Η έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η επιμόρφωση των διευθυντών δεν είναι τυπική υποχρέωση, αλλά αίτημα επαγγελματικής επιβίωσης. Η πολιτεία οφείλει να μεταβεί από την εποχή της «διοικητικής συμμόρφωσης» στην εποχή της «ηγετικής ενδυνάμωσης», επενδύοντας στον διευθυντή ως τον κεντρικό μοχλό αναβάθμισης της ποιότητας του ελληνικού λυκείου.