



ΕΛΛΗΝΟΑΜΕΡΙΚΑΝΙΚΟΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΝ ΙΔΡΥΜΑ  
ΚΟΛΛΕΓΙΟ ΑΘΗΝΩΝ-ΚΟΛΛΕΓΙΟ ΨΥΧΙΚΟΥ

NEWSLETTER



## Continuing Professional Development

Συνεχής Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών

### *Educate the Educators*

Τεύχος 14<sup>ο</sup>

Μάρτιος - Ιούνιος 2017

Σχολικό έτος 2016-17





## ΤΟ MENTORING ΚΑΙ ΤΟ COACHING ΩΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

DR. SARA BUBB AND PROFESSOR PETER EARLEY,

UCL INSTITUTE OF EDUCATION, UNIVERSITY OF LONDON

Μετάφραση: Π. Τσίγκου, M.A., Ed.D., Σύμβουλος Διευθύντη/President Κολλεγίου Άθηνών-Κολλεγίου Ψυχικού, Νικολέττα Κανελλή, Προϊσταμένη Άγγλικού Τμήματος Κολλεγίου Ψυχικού.

Σ’ αυτήν την παρουσίαση στοχεύουμε να διερευνήσουμε με συντομία πέντε βασικούς τομείς γύρω από την πρακτική του mentoring και του coaching<sup>1</sup>:

- α. Το coaching και το mentoring ως αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής ανάπτυξης και της μάθησης
- β. Το coaching και το mentoring ως ένα συνεχές
- γ. Τι γνωρίζουμε από τη διεθνή έρευνα για τις βέλτιστες πρακτικές στο mentoring
- δ. Καδιστώντας τους ανθρώπους ικανούς να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν: θέματα, προκλήσεις και εμπόδια στο mentoring και το coaching
- ε. Αναπτύσσοντας “κουλτούρα coaching” στο σχολείο ή στον οργανισμό σας.

---

Το κείμενο υπήρξε η κεντρική ομιλία στο Διεθνές Συνέδριο: «Διερεύνηση του δεσμού του Μέντορα. Εμπειρίες από την Ελλάδα, Αγγλία και Κύπρο για τους νεοεισερχόμενους και τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς» που πραγματοποιήθηκε στο Κολλέγιο στις 16 Απριλίου 2016, στο πλαίσιο του προγράμματος «Educate the Educators». Δημοσιεύτηκε στο: *Διερεύνηση του δεσμού του Μέντορα. Εμπειρίες από την Ελλάδα, Αγγλία και Κύπρο για τους νεοεισερχόμενους και τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς* (Γ.Μπαγάκης, Π.Τσίγκου, εκδ. Γρηγόρη, Αθήνα, 2017).

### ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

α. Mentoring - Coaching	.....	2
β. Πρόγραμμα Teachers Training Teachers	.....	12
γ. Middle Years Programme (MYP)	.....	22
δ. Άλλες Επιμορφωτικές Δραστηριότητες	.....	24

**α. Το coaching και το mentoring ως βασικό μέρος επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης.**

Η επαγγελματική ανάπτυξη και μάθηση, που συχνά αναφέρεται ως συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη (Continuing professional development) ή CPD, έχει οριστεί με πολλούς τρόπους (Bubb & Earley, 2010), αλλά ένας χρήσιμος και απλός ορισμός είναι αυτός της Helen Timperley. Η Timperley αναφέρεται στην επαγγελματική ανάπτυξη και μάθηση ως τις τυπικές και τις άτυπες ευκαιρίες για να βελτιώνουν οι άνθρωποι τις γνώσεις τους και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους, που καταλήγουν σε αλλαγή πρακτικών προς όφελος των μαθητών (Timperley, 2011, σελ.4). Το να γίνει κάποιος καλύτερος δάσκαλος δεν συμβαίνει απλά με δοκιμή και λάθος. Η επαγγελματική ανάπτυξη επιταχύνει τη διαδικασία, αν είναι σχεδιασμένη καλά, ώστε να έχει θετική επίδραση και να αξίζει τον χρόνο και τα χρήματα που ένας εκπαιδευτικός οργανισμός επενδύει σε αυτήν.

Οι άνθρωποι συχνά σκέφτονται την επαγγελματική ανάπτυξη, απλά ως μαθήματα ή συνέδρια, αλλά το φάσμα των ευκαιριών επαγγελματικής ανάπτυξης στο χώρο της εργασίας, έξω από αυτόν ή και κοντά σ' αυτόν είναι τεράστιο. Οι εκπαιδευτικοί και το λοιπό προσωπικό του σχολείου, αντί να αναρωτιούνται ποια

μαθήματα να παρακολουθήσουν, θα έπρεπε να προσεγγίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη από διαφορετική οπτική γωνία: σε τι θέλουν να είναι καλύτεροι ή για ποιο πράγμα επιθυμούν να γνωρίζουν περισσότερα; και ποια είναι η καλύτερη χρήση του χρόνου και των χρημάτων; Οι προϋπολογισμοί δεν είναι ποτέ αρκετά μεγάλοι, αν υπάρχουν. Το κόστος της παρακολούθησης ενός μαθήματος, για παράδειγμα, περιλαμβάνει δίδακτρα, έξοδα μετακίνησης, παραμονής και αναπλήρωσης. Αλλά υπάρχει και κόστος μη ορατό επίσης: ο χρόνος και οι προσπάθειες για την ανάλυση αναγκών, την εξεύρεση του κατάλληλου μαθήματος και την κράτηση θέσης. Επιπλέον υπάρχει το κόστος της διατάραξης της εκπαίδευσης των μαθητών και της αναστάτωσης των συναδέλφων, των οποίων τα προγράμματα τροποποιούνται και οι οποίοι πρέπει να υποστηρίξουν τον αναπληρωτή ή βοηθό αυτού που απουσιάζει.

Οι τυπικές και άτυπες δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης μπορούν να ταξινομηθούν σε τέσσερις επικαλυπτόμενες κατηγορίες: ατομικές, ενδοσχολικές, διασχολικές και ειδική γνώση εκτός σχολείου. Το mentoring και το coaching εμπίπτουν σε περισσότερες από μία από αυτές τις κατηγορίες ή ομάδες και, όπως θα δειχθεί, είναι μια πολύ αποτελεσματική μορφή CPD.

**Το φάσμα δραστηριοτήτων ανάπτυξης περιλαμβάνει δραστηριότητες όπως:**

*Άτομικές/ιδιωτικές:* στοχασμός· μελέτη βιβλίων, εκπαιδευτικών περιοδικών και εφημερίδων· έρευνα/διερεύνηση· ατομική μελέτη· παρακολούθηση βίντεο και βιντεοκλιπ (YouTube)· συγγραφή ημερολογίου μάθησης/αναστοχασμού.

*Ενδοσχολικές:* συνεργασία με άλλους· συνομιλίες με λοιπό προσωπικό (συνομηλίκους και έμπειρους συναδέλφους)· επιμορφωτικές ημερίδες· συνεδριάσεις Συλλόγου/ομάδας· παρατήρηση του μαθήματός σου από κάποιον άλλον· συζήτηση μετά την παρατήρηση, παρατήρηση του μαθήματος κάποιου άλλου· συνεργατικός σχεδιασμός· συνδιδασκαλία· ακρόαση των απόψεων των μαθητών· παρακολούθηση της πορείας μαθητή· ομάδες ενεργού έρευνας· δοκιμή και εναλλακτική προσέγγιση· ανάληψη νέου ρόλου· παρατήρηση συναδέλφων, εκπαίδευση άλλων· παρακολούθηση συνεδριάσεων διευθυντικών ομάδων, προεδρεία σε συνεδρίαση· καθοδήγηση ομάδων εργασίας ή επι-

τροπών κλπ. Το coaching και το mentoring μπορούν να βρεθούν σε αυτήν την κατηγορία, αν και μπορούν επίσης να πραγματοποιηθούν και σε δραστηριότητες σχολικών δικτύων και να συμπεριλάβουν άτομα εκτός σχολείου.

*Διασχολικές-Δίκτυα σχολείων:* τυπικά και άτυπα δίκτυα· κατάρτιση· επισκέψεις σε άλλα σχολεία, παρόμοια ή διαφορετικά από το δικό σας· ανάγνωση και συνομιλία με άλλους σε διαδικτυακές κοινότητες· συνεργασία με συναδέλφους από άλλα σχολεία ή γνωστικούς τομείς· δίκτυα τοπικών σχολείων ή εξειδικευμένα για ένα project· επιμόρφωση εκπαιδευτικών από άλλα σχολεία. Η ανάπτυξη κοινής πρακτικής (πχ η μελέτη ενός μαθήματος ίδιας ή διαφορετικών τάξεων και σχολείων) είναι όλο και πιο δημοφιλής σε κάποια εκπαιδευτικά συστήματα.

*Ειδική γνώση εκτός σχολείου:* ημερίδες· κύκλοι μαθημάτων· προγράμματα μεικτής μάθησης (blended learning)<sup>2</sup> που περιλαμβάνουν κάποια εξωτερική εμπειρία και ενδοσχολικές δραστηριότητες· συνέδρια· συνεργασία με ομάδες της τοπικής κοινότητας, συμβούλους, τοπικές αρχές, πανεπιστήμια, κυβερνητικούς φορείς ή επιστημονικές ενώσεις. Η εξωτερική βοήθεια από ειδικούς μπορεί επίσης να περιλαμβάνει το coaching με ειδικούς συμβούλους, όχι απαραίτητα από τον χώρο της εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, συνηθίζεται όλο και περισσότερο για τα ανώτερα στελέχη, ιδιαίτερα για προϊστάμενους και διευθυντές, να έχουν πρόσβαση σε συμβούλους διεύθυνσης, όπως κάνουν οι ομόλογοί τους στη βιομηχανία και το εμπόριο.

(Bubb & Earley, 2010, σ. 92)

Η πιο επιτυχημένη μάθηση είναι πιθανό να περιλαμβάνει αρκετές δραστηριότητες από τις παραπάνω τέσσερις κατηγορίες ή ομάδες, αλλά πολλοί ενήλικες στα σχολεία λένε ότι μαθαίνουν καλύτερα μέσω ενδοσχολικής εκπαίδευσης και εφαρμογής των δεξιοτήτων σε πραγματικές καταστάσεις της ζωής - από το χώρο εργασίας περισσότερο παρά από το σεμινάριο. Το mentoring και το coaching μπορούν επίσης να διαδραματίσουν βασικό ρόλο στην επιτυχή μάθηση επειδή, όπως με την παρατήρηση στην τάξη, είναι μια από τις λίγες ευκαιρίες CPD, όπου και τα δύο μέρη επωφελούνται από τη συμμετοχή. Και οι mentors/mentees και οι coaches/coachees αναγκάζονται να προβληματιστούν σχετικά με την πρακτική τους. Η διαδικασία του coaching είναι γενική και μπορεί να χρησιμοποιηθεί με το προσωπικό, τους μαθητές και τους γονείς - με τις μορφές της αυτο-συμβουλευτικής (self-coaching), της ατομικής συμβουλευτικής (one-to-one coaching) και της ομαδικής συμβουλευτικής (team coaching). Η

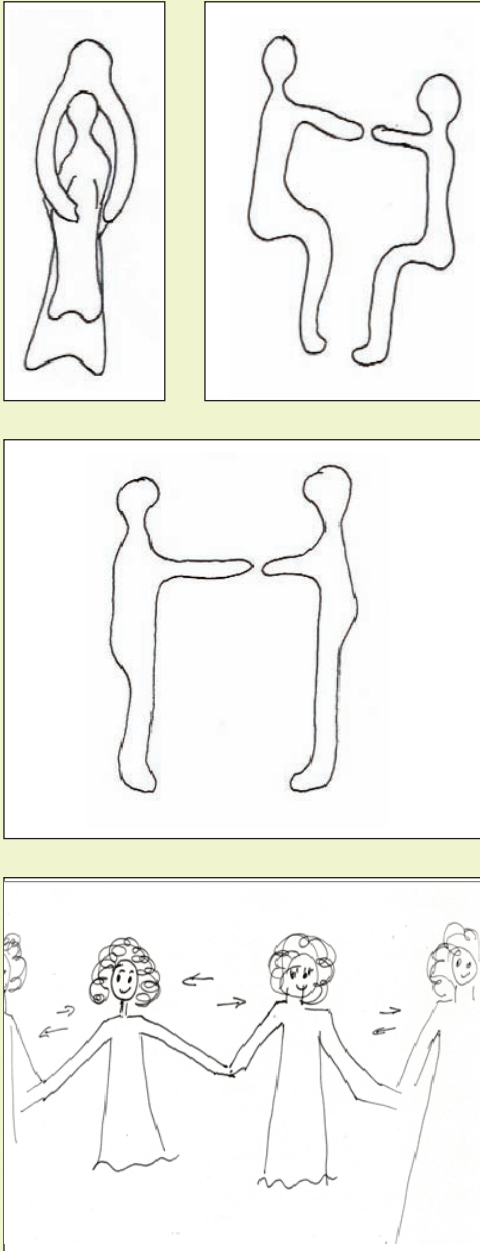
ατομική συμβουλευτική είναι η πιο κοινή σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, παρ'όλο που η ομαδική συμβουλευτική γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής.

### **β. Coaching και Mentoring - ένα συνεχές;**

Υπάρχει σημαντική σύγχυση σχετικά με τους όρους, coaching και mentoring και στη βιβλιογραφία υπάρχουν πολλοί ορισμοί. Σε γενικές γραμμές mentoring έχουμε, όταν δίνουμε συμβουλές ή λέμε σε κάποιον τι πρέπει να κάνει, ενώ το coaching είναι λιγότερο κατευθυντικό και ο σύμβουλος (coach) με δομημένο τρόπο βοηθά τα άτομα (coachees) να φτάσουν στις απαντήσεις ή να παρέχουν οι ίδιοι τις λύσεις. Το mentoring είναι κυρίως παροχή συμβουλών και βοήθειας - δίνεις στους ανθρώπους απαντήσεις και πιθανές λύσεις στα προβλήματά τους. Στο coaching δεν δίνεις στους ανθρώπους απαντήσεις και δεν τους λες τι να κάνουν, αλλά με ερωτήσεις τους βοηθάς να βρουν τις δικές τους λύσεις.



Διαφορετικά μοντέλα mentoring και coaching αντανακλώνται στα σκίτσα, σχεδιασμένα από εκπαιδευτικούς, που φαίνονται στην Εικόνα 1.



Εικόνα 1: Σκίτσα εκπαιδευτικών στην Αθήνα που απεικονίζουν διαφορετικές έννοιες του coaching και του mentoring.

Με το coaching απελευθερώνεις το δυναμικό των ατόμων να μεγιστοποιήσουν την απόδοσή τους. Τους βοηθάς να μάθουν μάλλον παρά τους διδάσκεις (Whitmore, 1996). Κατά τους Zeus και Skiffington (2000) «Το coaching είναι μια συζήτηση, ένας διάλογος με τον οποίο ο coach και ο coachee αλληλεπιδρούν σε μια δυναμική ανταλλαγή για την επίτευξη στόχων, τη βελτίωση των επιδόσεων και τη μετακίνηση του coachee προς τα εμπρός για μεγαλύτερη επιτυχία». Το coaching σημαίνει διαφορετικά πράγματα σε διαφορετικούς ανθρώπους, αλλά κατά τον Suggett (2006) περιλαμβάνει τρία πράγματα: την εστίαση στους στόχους του ατόμου (coachee), τη χρήση ερωτήσεων για τη δημιουργία ενός κοινού σχεδίου δράσης και τις τρεις γενικές δεξιότητες του να ακούς, να θέτεις ερωτήσεις και να ωθείς προς δράση. Είναι μια επένδυση (από άποψη χρόνου και χρημάτων), που παράγει οφέλη για το προσωπικό και τους μαθητές και οικοδομεί οργανωσιακή δυναμική.

Τόσο το mentoring όσο και το coaching έχουν τη δέση τους, αλλά το coaching είναι πιο αποτελεσματικό μακροπρόθεσμα, καθώς τα άτομα μαθαίνουν να λύνουν τα προβλήματα μόνοι τους. Είναι ίσως χρήσιμο να σκεφτούμε ότι οι δύο έννοιες σχηματίζουν ένα συνεχές με διαφορετικούς βαθμούς κατεύθυνσης και δομής. Ο Clutterbuck (2001), για παράδειγμα, μιλά για την ανάγκη να προσεαυμώσουμε τα επίπεδα υποστήριξης / δυσκολίας και την κατεύθυνση σύμφωνα με τις ανάγκες του ατόμου. Αναφέρεται σε ένα συνεχές από την ώθηση προς την υποστήριξη στον οριζόντιο άξονα και τον βαθμό της καθοδήγησης (κατευθυντικό / μη κατευθυντικό) στον κάθετο άξονα (Εικόνα 2), ενώ ο Downey (2014) μιλάει για ένα φάσμα δεξιοτήτων και προσδέτει παράγοντες έλξης και ώθησης στον βαθμό ή στο επίπεδο της κατεύθυνσης (βλ. Εικόνα 3).

### Προσαρμογή των επίπεδων υποστήριξης και κατεύθυνσης ανάλογα με την ανάγκη



Εικόνα 2: (2001) Το μοντέλο του coaching κατά τον Clutterbuck με τη χρήση αξόνων.



Εικόνα 3: Η (2014) Το μοντέλο του Downey - (κατευθυντικό/μη κατευθυντικό coaching) με παράγοντες έλξης και ώθησης.

Οι ενήλικες μαθαίνουν καλύτερα, όταν καθορίζουν τη δική τους εστίαση, όταν τους δίδονται ερωτήσεις καθώς και χρόνος για να σκεφθούν (Bubb και Earley, 2010), έτσι το coaching και το mentoring είναι ένα σημαντικό μέρος της εισαγωγικής επιμόρφωσης και της επαγγελματικής τους ανάπτυξης. Εκείνοι που ενεργούν στον ρόλο του συμβούλου/μέντορα (coach/mentor) πρέπει να έχουν τις κατάλληλες προσωπικές ικανότητες και τις γνώσεις και τις δεξιότητες να είναι σε θέση να αλληλεπιδρούν με διακριτικούς αλλά αποτελεσματικούς τρόπους: με ενεργητική ακρόαση, με ερωτή-

σεις που θέτουν και με το να κρατούν τους συναδέλφους υπόλογους για τις δράσεις που συμφωνήθηκαν.

Ένα ενδιαφέρον παράδειγμα για το πώς μπορούν να αξιοποιηθούν οι μέντορες (mentors) και οι σύμβουλοι (coaches) υπάρχει σε μια μελέτη για νεοδιόριστους διευθυντές (Earley et al, 2011). Όταν ρωτήσαμε τους νέους διευθυντές για την υποστήριξη που έλαβαν σ' αυτήν την τόσο σημαντική θέση, μίλησαν για βοήθεια από συναδέλφους (ιδιαίτερα άλλους διευθυντές), μέντορες (mentors) και συμβούλους (coaches), δίκτυα, ειδικούς συμβούλους, το προσωπικό των τοπικών αρχών, την οικογένεια και φίλους. Μία διευθύντρια που παρατηρούσαμε ως μέρος της έρευνας που κάναμε αναφέρθηκε σε όλα τα παρακάτω πρόσωπα: έναν σύμβουλο διευθύνσης (διευθυντή ενός σχολείου της περιοχής), ένα μέντορα μακράς διάρκειας (συνταξιούχο διευθυντή εκκλησιαστικού σχολείου, που διορίστηκε από την τοπική εκπαιδευτική αρχή, όταν η διευθύντρια ήταν υπηρεσιακή διευθύντρια), έναν νέο μέντορα (έμπειρο διευθυντή δημοτικού σχολείου), έναν συνεργάτη για τη βελτίωση του σχολείου από την τοπική προϊσταμένη αρχή/περιοχή και ανεπίσημες επαφές με πολλούς ανθρώπους, όπως τον διευθυντή του πρώτου σχολείου της (Earley, 2013).

Κατά τον Suggett (2006), είναι επίσης λογικό να θεωρεί κανείς το coaching ως ένα συνεχές. Υποστηρίζει ότι στο ένα άκρο του συνεχούς, υπάρχει ένα δομημένο πρόγραμμα ατομικού και ομαδικού coaching (π.χ. σε ένα σχολείο, ένα μέρος της κάθε ημέρας επιμόρφωσης προοριζόταν για ομαδικό coaching και το ατομικό coaching διετίθετο καθώς προέκυπτε ανάγκη). Στο άλλο άκρο του συνεχούς, ο Suggett υποστηρίζει ότι υπάρχει «μια προσέγγιση coaching, που μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ευκαιριακό τρόπο ως ένα στυλ ηγεσίας ανάμεσα σε πολλά». Πράγματι, ένα από τα έξι στυλ

ηγεσίας που προσδιορίζονται από τον Goleman et al (2002) ονομάζεται στυλ «coaching». Μια προσέγγιση για το coaching θα μπορούσε, επομένως, να είναι οτιδήποτε, από ένα ενορατικό στυλ ηγεσίας έως μια δομημένη διαδικασία, που αφορά ολόκληρο το σχολείο και είναι σε μεγάλο βαθμό μέρος της κουλτούρας του οργανισμού.

#### γ. Τι γνωρίζουμε από τη διεθνή έρευνα για τις βέλτιστες πρακτικές στο mentoring.

Σε αυτό το μέρος χρησιμοποιούμε την εξαιρετική έκδοση των Ben Jensen and colleagues (Jensen et al, 2016), *Beyond PD: Teacher Professional Learning in High-Performing Systems*, για να εξετάσουμε όσα γνωρίζουμε για την επαγγελματική ανάπτυξη και το mentoring σε εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης. Οι συγγραφείς αυτοί, οι οποίοι εξετάζουν πρακτικές σε τέσσερις χώρες (Φινλανδία, Χονγκ Κονγκ, Σιγκαπούρη και Σαγκάη), δηλώνουν ότι:

Σε εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης, οι μέντορες ενθαρρύνουν τους καθηγητές να μετρήσουν την επίδραση των διδακτικών πρακτικών τους στη μάθηση των μαθητών. Με συστηματικές επισκέψεις σε τάξεις και ανατροφοδότηση, οι μέντορες βοηθούν τους mentees να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν καιρίες περιοχές προς βελτίωση. Οι μέντορες επίσης παρέχουν γνώσεις επί του γνωστικού αντικείμενου καθώς και γνώσεις παιδαγωγικού περιεχομένου, καλλιεργώντας ένα ασφαλές περιβάλλον για την ανάπτυξη και την αξιολόγηση νέων διδακτικών πρακτικών... ενώ εκτός της τάξης, το mentoring μπορεί να χρησιμεύσει ως μηχανισμός συνεργασίας ανάμεσα σε σχολεία και περιοχές ή συστήματα, και ανάμεσα σε νέους και έμπειρους καθηγητές. (Jensen et al, 2016, σ. 41)

Υπάρχει η προσδοκία ότι οι εκπαιδευτικοί καθώς γίνονται πιο έμπειροι, απο-

κτούν μεγαλύτερη ευθύνη για το mentoring των λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών. Το mentoring αντιμετωπίζεται ως μέρος της επαγγελματικής τους ταυτότητας και σημειώνουν ότι 'η ανάπτυξη όχι μόνο των δικών τους αλλά και των διδακτικών πρακτικών των άλλων' είναι η έννοια του να είσαι καθηγητής.

Τα πιο γνωστά χαρακτηριστικά του mentoring σε δύο από τις τέσσερις πόλεις με υψηλές αποδόσεις, της Σαγκάης και της Σιγκαπούρης, φαίνονται πιο κάτω.

#### Στη Σαγκάη:

- Κάθε εκπαιδευτικός έχει ένα μέντορα, όχι μόνο οι νέοι εκπαιδευτικοί
- Οι εκπαιδευτικοί έχουν υπευθυνότητες διαφορετικών επιπέδων βάσει της εμπειρίας τους
  - Το mentoring περιλαμβάνει τη διάγνωση των αναγκών ανάπτυξης και εβδομαδιαίες επισκέψεις στην τάξη καθώς και εποικοδομητική κριτική
  - Οι καταξιωμένοι μέντορες εργάζονται και σε σχολεία άλλων περιοχών, όχι μόνο στα δικά τους σχολεία.
  - Οι mentees αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των μεντόρων τους με ανατροφοδότηση 360 μοιρών – οι μέντορες δεν προάγονται αν δεν λάβουν δετική ανατροφοδότηση
  - Οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν δύο μέντορες: έναν για διαχείριση τάξης και έναν για καθοδήγηση στο συγκεκριμένο διδακτικό αντικείμενο
  - Οι μέντορες μπορεί να είναι έμπειροι εκπαιδευτικοί μέσα στο σχολείο που διδάσκουν, ή Master teachers<sup>3</sup> που εργάζονται πέραν της περιοχής τους
  - Στο σχολείο που διδάσκουν οι mentees και οι μέντορες συμμετέχουν σε συστηματικές παρατηρήσεις μαθημάτων τουλάχιστον μία φορά στις δύο εβδομάδες αναπτύσσοντας σχέδια μαθήματος και φύλλα αξιολόγησης
  - Οι νέοι εκπαιδευτικοί επισκέπτονται ένα σχολείο υψηλής απόδοσης στην

περιοχή τους έως τρεις φορές την εβδομάδα, όπου ένας έμπειρος καθηγητής γίνεται μέντοράς τους

- Στο τέλος του ετήσιου προγράμματος, οι νέοι εκπαιδευτικοί πρέπει να περάσουν από διαδικασία αξιολόγησης, ώστε να αποκτήσουν πλήρη πιστοποίηση

Στη Σιγκαπούρη το mentoring:

- Βρίσκεται στη περιγραφή των καθηκόντων του εκπαιδευτικού περιλαμβάνοντας εκπαίδευση και συχνά λιγότερες διδακτικές ώρες

- Περιλαμβάνει παρατήρηση και ανάπτυξη συνεργατικών δεξιοτήτων έρευνας

- Θεωρείται καίριας σημασίας για τους νέους εκπαιδευτικούς

Η ανάπτυξη των άλλων είναι βασικό κριτήριο στην ετήσια αξιολόγηση επίδοσης

Και στα δύο συστήματα το mentoring είναι μέρος της συνεχούς μάθησης και ανάπτυξης των εκπαιδευτικών, που ξεκινά πριν από την ανάληψη υπηρεσίας και συνεχίζει σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους.

**δ. Καθιστώντας τους ανθρώπους ικανούς να αναπτυχθούν και να εξελιχθούν: θέματα, προκλήσεις και εμπόδια στο mentoring και το coaching.**

Υπάρχουν πολλά στοιχεία που δείχνουν ότι το mentoring και το coaching είναι εξαιρετικά ευεργετικά και πολλά σχολεία έχουν επενδύσει στην εκπαίδευση του προσωπικού τους. Το mentoring είναι περισσότερο ενταγμένο στα πιο πολλά σχολεία από το coaching, ειδικά για τους νέους εκπαιδευτικούς, αλλά το coaching γίνεται όλο και περισσότερο δημοφιλές. Η προτιμώμενη κατάρτιση για το coaching στην εκπαίδευση τείνει να χρησιμοποιεί είτε το μοντέλο STRIDE είτε το μοντέλο GROW. Με το πρώτο μοντέλο, το οποίο εκπονήθηκε από τους Thomas and Smith (2009), το S αναφέρεται στα δυνατά σημεία των ανδρώ-

πων (αρχικό γράμμα του Strengths), το T στον προσδιορισμό του στόχου (Target), το R στην πραγματική κατάσταση στο παρόν (Real Situation), το I στις ιδέες (Ideas), το D στις αποφάσεις (Decisions) και το E στην αποτίμηση (Evaluation), δηλαδή πόσο καλά πήγαν τα πράγματα. Το μοντέλο GROW, το οποίο προήλθε από τον Whitmore (1996), αποτελείται από τα εξής στοιχεία: από τον στόχο (Goal) της συνεδρίας και/ή του project, την πραγματικότητα (Reality), δηλαδή την παρούσα κατάσταση των πραγμάτων, τις επιλογές (Options), δηλαδή πιθανούς τρόπους για να προχωρήσει κανείς, και τη θέληση (Will), δηλαδή τη δέσμευση σε ένα σχέδιο δράσης. Στην Αγγλία, το National College for Teaching and Leadership έχει ένα εθνικό πλαίσιο για το coaching και το mentoring (CUREE, 2005), το οποίο περιλαμβάνει δέκα αρχές, που δίνουν έμφαση σε θέματα όπως πόσο μπορεί να μάθει κανείς από συζητήσεις και ότι υπάρχουν οφέλη, όταν κανείς ενεργεί ως coach – mentor, καθώς και ως coachee – mentee. Φαίνεται πως είναι μία στρατηγική, στην οποία όλοι κερδίζουν, όμως δίνουμε πάντα στους μικρότερης ή μέσης εμπειρίας εκπαιδευτικούς μας ευκαιρίες να γίνουν coaches ή mentors;

Οι άνθρωποι που έχουν ρόλο coach – mentor θα πρέπει να βοηθούν τους άλλους να σκεφτούν ρεαλιστικές λύσεις παρά ιδανικές. Όταν τα πράγματα είναι δύσκολα, οι μέντορες θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να σκέπτονται τους μαθητές που συμπεριφέρονται καλά και να εστιάζουν στη διδασκαλία τους. Το να έχει κανείς κάποιον στον οποίο μπορεί να μιλήσει και ο οποίος μπορεί να τον βοηθήσει να στοχαστεί είναι ένας θεμελιώδης τρόπος για να αναπτυχθεί, έτσι πολλοί οργανισμοί εκπαιδεύουν το προσωπικό τους, ώστε να αναπτύσσει δεξιότητες coaching και mentoring. Αυτές οι δεξιότητες μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε μια πληθώρα δρα-



στηριοτήτων, όπως η ανατροφοδότηση μετά την παρακολούθηση μαθήματος, η λύση προβλημάτων, η διαχείριση απόδοσης, κλπ.

Το πιο σημαντικό στοιχείο δεν είναι οι αρχικές πληροφορίες ή η εκπαίδευση αλλά η πρακτική εφαρμογή και η παρακολούθηση της συνέχειας – και σε αυτό το σημείο το coaching παίζει καίριο ρόλο. Οι Joyce and Showers (2002) καταλήγουν πως προκειμένου να είναι ουσιαστικά αποτελεσματική η εκπαίδευση, χρειάζεται να περιλαμβάνει τα ακόλουθα πέντε μέρη ή στάδια:

1. Θεωρία – η νέα προσέγγιση εξηγείται και δικαιολογείται
2. επίδειξη – δίνεται ένα μοντέλο πρακτικής εφαρμογής
3. πρακτική – ώστε η νέα προσέγγιση να μπορεί να δοκιμαστεί
4. ανατροφοδότηση – ως προς την αποτελεσματικότητα της νέας προσέγγισης
5. coaching – συζητείται η πρόοδος σε ένα υποστηρικτικό περιβάλλον και διερευνώνται τρόποι βελτίωσης της πρακτικής εφαρμογής

Η έρευνά τους έδειξε πως, χωρίς την ευκαιρία να λάβει κάποιος ανατροφοδότηση ή coaching, δεν υπάρχει μετρήσιμη επίδραση στην πρακτική μέσα στην τάξη. Ωστόσο, όταν αυτά τα δύο μέρη προστεθούν, ειδικά το τελικό στάδιο του coaching, υπάρχει μεγάλη και μετρήσιμη επίδραση στην πρακτική. Οι mentors μπορούν και αυτοί να δράσουν με αυτόν τον τρόπο, ιδίως με τους νεοπροσληφθέντες εκπαιδευτικούς. Συνηδέστερα, το coaching σημαίνει ότι ο ‘coach’ παρακολουθεί τον ‘μαθητευόμενο’ να διδάσκει... όμως οι Showers and Joyce αναφέρουν ότι υπάρχει μεγαλύτερο όφελος, όταν ο ‘coach’ είναι το άτομο που διδάσκει και ο παρατηρητής είναι το άτομο που γίνεται ‘coachee’, καθώς περιμένει κανείς ο παρατηρητής να μαθαίνει περισσότερο παρατηρώντας ένα

συνάδελφο να διδάσκει. Το coaching συνεπώς, υποστηρίζουν, θα πρέπει να θεωρείται συνεργατική δραστηριότητα ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, όχι μια μονόδρομη κριτική ενός ειδικού (Showers and Joyce, 1996).

Μπορεί κανείς να παρατηρήσει επιτυχώς διαφορετικούς ανθρώπους και μαθήματα για διαφορετικό χρονικό διάστημα: αρκεί όλα τα εμπλεκόμενα μέρη να γνωρίζουν το σκοπό και την εστίαση. Οι άνθρωποι μαθαίνουν σε μεγάλο βαθμό, όταν βλέπουν να εφαρμόζονται στην πράξη διαφορετικές στρατηγικές, αλλά η πραγματική ανάπτυξη συμβαίνει με τον διάλογο και τη συζήτηση με τον coach ή τον mentor, που ακολουθεί μετά το μάθημα.

Μεταξύ των πιο σημαντικών συστατικών του coaching βρίσκονται θέματα ‘ιδιοκτησίας’ (ownership), μάθησης, επίλυσης προβλημάτων, προκλήσεων και συνεργατικότητας. Το coaching είναι πιθανό να περιλαμβάνει κάποια από τα επόμενα, αν όχι όλα:

- Ερωτήσεις
- Παρακίνηση
- Αναζήτηση διευκρινίσεων
- Ανάπτυξη της σκέψης στο άλλο άτομο
- Ανάπτυξη ‘ιδιοκτησίας’ και δεσμευσης
- Παρακίνηση για εναλλακτικές προσεγγίσεις
- Θετική στάση
- Προσεκτική ακρόαση
- Συνόψιση
- Παρακίνηση για δράση

Το coaching και το mentoring είναι παρόμοια από πολλές απόψεις και οι απαραίτητες δεξιότητες δεν είναι διαφορετικές, αλλά το coaching ΔΕΝ δίνει τις απαντήσεις – το mentoring το κάνει αυτό.

Το coaching έχει αποδειχθεί πιο αποτελεσματικό, όταν:

- Οι coaches έχουν παρακολουθήσει

ένα σχεδιασμένο πρόγραμμα ανάπτυξης και υπάρχουν δομές αλληλο-υποστήριξης σε λειτουργία

- Το προσωπικό ενθαρρύνεται να παίρνει πρωτοβουλίες και να έχει την ευθύνη των πράξεών του
- Οι άνθρωποι βλέπουν ότι έχουν οι ίδιοι τις απαντήσεις
- Παρέχεται βοήθεια στο προσωπικό, ώστε να βρίσκει τις δικές του λύσεις
- Βοηθάει το προσωπικό να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί: το coaching βοηθά τους ανθρώπους να αναζητούν και να παίρνουν περισσότερες ευθύνες
- Ενισχύει την κοινωνική και συναισθηματική ατμόσφαιρα του σχολείου
- Βοηθά να μειωθούν οι αντιπαραθέσεις (προσαρμοσμένο από Suggett, 2006, σ.15)

Για κάποιους οργανισμούς γίνεται τρόπος ηγεσίας και διοίκησης και όσο περισσότεροι άνθρωποι εκπαιδεύονται στο coaching και το mentoring, τόσο πιο γρήγορα αυτός ο τρόπος εργασίας γίνεται μέρος της κουλτούρας του σχολείου.

#### ε.Αναπτύσσοντας κουλτούρα «coaching» στο σχολείο ή στον οργανισμό σας.

Η ανάπτυξη μιας κουλτούρας μάθησης και επαγγελματικής ανάπτυξης, στην οποία θα συμπεριλαμβάνονται το coaching και το mentoring, σημαίνει συστηματική δουλειά προς την κατεύθυνση ενός οργανισμού μάθησης (OECD, 2016) ή σύμφωνα με την Rosenholtz (1991) ένα σχολείο 'μαθησιακά πλούσιο' ('learning-enriched') παρά ένα σχολείο 'σε μαθησιακή ένδεια' ('learning-improverished') (Bubb and Earley, 2010). Η κουλτούρα των σχολείων επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, αλλά, όπως σημειώνει ο Suggett (2006), το coaching ταιριάζει καλύτερα στην κουλτούρα ενός σχολείου, όπου υπάρχει ένα συμμετοχικό στυλ ηγεσίας παρά μια ιεραρχική δομή. Ένα τέτοιο σχολείο στην Αγγλία είχε μεγάλο αριθμό εκπαιδευόμε-

νων και νέων εκπαιδευτικών: "[Στο σχολείο αυτό] η κουλτούρα coaching είναι τόσο ισχυρή, ώστε σχεδόν κανείς δεν την αναφέρει: υπάρχει σιωπηρά σε ό,τι κάνουν. Το σχολείο χρησιμοποιεί τους οκτώ εκπαιδευτικούς του με δεξιότητες ανώτερου επιπέδου (Advanced Skills Teachers4), ώστε να βοηθήσει τα άτομα να αναπτυχθούν και να βελτιωθούν μέσω ενός προγράμματος coaching διάρκειας έξι εβδομάδων, που μπορεί να περιλαμβάνει σχεδιασμό, δειγματική διδασκαλία (modelling), παρατήρηση, συνδιδασκαλία και συζήτηση. Καθώς η υποστήριξη είναι εξελικτική, ακόμα και έμπειροι επιτυχημένοι εκπαιδευτικοί επιζητούν το coaching, το οποίο θα βοηθήσει τους ίδιους να βελτιώσουν ακόμα περισσότερο τη δουλειά τους και τους μαθητές τους να γίνουν πιο ανεξάρτητοι, με μεγαλύτερο ενδιαφέρον και με πιο ενεργή συμμετοχή [στη μαθησιακή διαδικασία]" (Bubb and Earley, 2010, σ. 97).

Μια κουλτούρα coaching είναι πιο πιθανό να επικρατήσει, όταν η ηγεσία του σχολείου δεσμεύεται να την υποστηρίξει διαδέτοντας ένα κονδύλιο από τον προϋπολογισμό για το coaching και με το προσωπικό παράδειγμά τους. Οι coaches του σχολείου χρειάζονται συνεχή υποστήριξη και ενθάρρυνση από τη διεύθυνση και προσδιορισμένο χρόνο. Είναι σημαντικό να αποφασιστεί πως μπορεί κανείς να έχει πρόσβαση στο coaching και τότε θα πραγματοποιείται, καθώς ο χρόνος θα είναι καιρικό θέμα και για τον coachee και για τον coach. Η ηγέτες των σχολείων πρέπει να σκεφτούν πώς τα σχολεία τους καθοδηγούνται και διοικούνται και πώς δημιουργείται μια υποστηρικτική κουλτούρα. Κατά τον David Hargreaves, το coaching και το mentoring είναι πολύ αποτελεσματικοί τρόποι προς τα εμπρός: "Η μετάδοση του χρόνου και της ενέργειας των εκπαιδευτικών από σχετικά αναποτελεσματικά μοντέλα ανταλλαγής καλών πρακτικών προς πιο

αποτελεσματικά μοντέλα που βασίζονται στο mentoring και το coaching... σημαίνει αναμόρφωση της έννοιας της επαγγελματικής ανάπτυξης και των μέσων με τα οποία αυτή εφαρμόζεται". (Hargreaves, 2013, σ. 8).

Το coaching και το mentoring είναι βασικές διαδικασίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην αποτελεσματική επαγγελματική ανάπτυξη και μάθηση και ένας ολοένα αυξανόμενος αριθμός σχολείων και άλλων οργανισμών αναγνωρίζουν αυτό το γεγονός.

#### Σημειώσεις:

1. Στη μετάφραση διατηρούνται οι αγγλικοί όροι mentoring, coaching, coach, mentee, coachee, καθώς δεν αποδίδονται εύστοχα με λέξεις της ελληνικής.

2. Συνδυασμός παραδοσιακών μεθόδων διδασκαλίας με on line δραστηριότητες.

3. Master teachers είναι καταξιωμένοι και ειδικά εκπαιδευμένοι εκπαιδευτικοί για την υποστήριξη νεότερων ή λιγότερο έμπειρων εκπαιδευτικών.

4. Εκπαιδευτικοί που επιθυμούν υφίσταται μια διαδικασία αξιολόγησης για να τους απονεμηθεί ο τίτλος 'Advanced Skills Teacher'. Στη συνέχεια διδάσκουν τους μαθητές τους τέσσερις ημέρες την εβδομάδα και διαθέτουν την πέμπτη ημέρα για να βοηθήσουν άλλους εκπαιδευτικούς να βελτιωθούν.

#### References

Bubb, S. and Earley, P. (2010) *Helping Staff Develop in Schools*. London: Sage.

Clutterbuck, D. (2001) *Everyone needs a mentor: fostering talent at work*. London: CIPD.

CUREE (2005) *National Framework for Mentoring and Coaching*. [www.curee.co.uk/resources/publications/national-framework-mentoring-and-coaching](http://www.curee.co.uk/resources/publications/national-framework-mentoring-and-coaching)

Downey, M. (2014) *Effective Modern Coaching*. London: LID Publishing.

Earley, P., Nelson, R., Higham, R., Bubb,

S., Porritt, V. and Coates, M. (2011) *Experiences of New Headteachers in Cities*. Nottingham: NCSL.

Earley, P. (2013) *Exploring the School Leadership Landscape: Changing demands, changing realities*. London: Bloomsbury.

Goleman, D., Boyatzis, R. and McKee, A. (2002) *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.

Hargreaves, D. (2013) *A Self-improving School System – Towards Maturity*. Nottingham: National College for School Leadership.

Jensen, B., Sonnemann, J., Roberts-Hull, K. and Hunter, A. (2016) *Beyond PD: Teacher Professional Learning in High-Performing Systems*. Australian Edition, Washington, DC: National Center on Education and the Economy.

Joyce, B. and Showers, B. (2002) *Student achievement through staff development*. Boston: Association for Supervision & Curriculum Development.

OECD (2016) *What makes a school a learning organisation? A guide for policy makers, school leaders and teachers*. Paris: OECD.

Showers, B. and Joyce, B. (1996) *The evolution of peer coaching*. *Educational Leadership*, 53 (6), 12-16.

Suggett, N. (2006) *Time for Coaching*. Nottingham: NCSL.

Thomas, W. and Smith, A. (2009) *Coaching Solutions: practical ways to improve performance in education*. London: Continuum.

Timperley, H. (2011) *A Background Paper to Inform the Development of a National Professional Development Framework for Teachers and School Leaders*. Melbourne: AITSL.

Whitmore, J. (1996) *Coaching for performance* (2nd ed). London: Nicholas Brealey Publishing Limited.

Zeus, P. and Skiffington, S. (2000) *The complete guide to coaching at work*. Sid-



Από φέτος, στο καινοτόμο πρόγραμμα Teachers Training Teachers εκτός από εκπαιδευτικούς προσκλήθηκαν και γονείς με εξαιρετική ανταπόκριση. Στο πλαίσιο του προγράμματος πραγματοποιήθηκαν τα ακόλουθα σεμινάρια/μαθήματα:

### 1. ΣΑΒΒΑΤΟ, 1 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2017, 09:15-11:45.

**Θέμα: Πώς να γίνεις καλός δάσκαλος.**

Όλοι οι εκπαιδευτικοί θέλουν να θεωρούνται «καλοί δάσκαλοι». Τι σημαίνει όμως «καλός δάσκαλος»;

#### Στόχοι

Στο τέλος του σεμιναρίου οι εκπαιδευτικοί να είναι σε θέση να γνωρίζουν:

- τι σημαίνει επιτυχημένο μάθημα
- τι σημαίνει μάθηση και ποια μάθηση είναι αποτελεσματική
- πώς να εμπνέουν στους μαθητές τους κίνητρα μάθησης

Εισηγήτρια: Π. Τσίγκου, M.A., Ed.D., Σύμβουλος Διευθυντή/ President Κολλεγίου Αθηνών - Κολλεγίου Ψυχικού.

Παρακολούθησαν οι: Κυριακή Αγγελάκη, Ελένη Βορύλλα, Σταματία Γεωργιά-Σταμάταρου, Αθανάσιος Γιαννακόπουλος, Ιουλία Καϊμενοπούλου, Εύη Καμαρέτα, Ειρήνη Κλησιάρη-Χρυσοβαλάντου, Αφροδίτη Κολοβού, Μαρία Κονταρίνη, Σοφία Κραββαρίτη, Όλγα-Ιωάννα Κύρου, Βασιλική Λαμπαδάκη, Μαρία Λιανού, Παναγιώτα Μπαλάσκα, Αικατερίνη Μπιτσιδίη, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Άννα-Σοφία Σταματοπούλου, Ειρήνη Συνοδινού, Ελένη Συνοδινού, Σωτήρης Τζελέπης, Αριστείδης Τσαγκρώνης, Έλενα Τσαλαβούτα, Μαρία Φιλιππάτου.





## 2. ΣΑΒΒΑΤΟ, 1 ΑΠΡΙΛΙΟΥ 2017, 12:00-14:30.

**Θέμα: Διαχείριση προβλημάτων/κρίσεων σχολικής τάξης.**

Η αντιμετώπιση και η αποτελεσματική διαχείριση των προβλημάτων που εκδηλώνονται στο επίπεδο της τάξης αποτελούν σημαντικά συστατικά στοιχεία του ρόλου κάθε εκπαιδευτικού. Η σχολική τάξη αποτελεί ένα μικρό αλλά δυναμικό κοινωνικό σύστημα, με πολλές παραμέτρους. Οι παράμετροι αυτές αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν μια ιδιότυπη δυναμική στη συμπεριφορά των μαθητών και στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους. Γι' αυτό οι γνώσεις και οι δεξιότητες διαχείρισης της σχολικής τάξης αναγνωρίζονται όλο και περισσότερο ότι αποτελούν πρωταρχικά προσόντα του εκπαιδευτικού.



Το σεμινάριο διακρινόταν σε δύο μέρη: α) το θεωρητικό, στο οποίο έγινε παρουσίαση-συζήτηση του θέματος με βάση την τρέχουσα βιβλιογραφία και β) το πρακτικό, στο οποίο έγινε «μελέτη περίπτωσης/-ων» (case study).

Στόχος: ο εκπαιδευτικός να μπορεί να εντοπίζει τα προβλήματα που εμποδίζουν

την ομαλή λειτουργία της τάξης, να είναι σε θέση να αναγνωρίζει τις αιτίες και τους τρόπους εκδήλωσης προβλημάτων συμπεριφοράς στο σχολείο και να αντιμετωπίζει θέματα ειδικών προβλημάτων διαχείρισης της σχολικής τάξης πέρα από το επίπεδο της πρόληψης και της διάγνωσης.

**Εισηγητής: Β. Βουβονίκος, Μ.Α., Καθηγητής Γυμνασίου-Λυκείου Κολλεγίου Ψυχικού.**

Παρακολούθησαν οι: Κυριακή-Αλεξάνδρα Αγγελάκη, Ελένη Βορούλλα, Ευαγγελία Δαράτου, Εύη Καμαρέτα, Παρασκευή Καρβελά, Ειρήνη Κλησιάρη-Χρυσοβαλάντου, Αφροδίτη Κολοβού, Σοφία Κραββαρίτη, Όλγα-Ιωάννα Κύρου, Γεωργία Λαγκουράνη, Βασιλική Λαμπαδάκη, Μαρία Λιανού, Νικολέττα Μόδα, Παναγιώτα Μπαλάσκα, Αικατερίνη Μπιτσιδμή, Ελένη Μπούρκουλα,

Ελένη Νικολοπούλου, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Ευαγγελία Παφίλη, Άννα-Σοφία Σταματοπούλου, Αδαμαντία Στεργίου, Ειρήνη Συνοδινού, Ελένη Συνοδινού, Σωτήρης Τζελέπης, Αριστείδης Τσαγκρώνης, Έλενα Τσαλαβούτα, Αικατερίνη Τσαπικούνη, Παυλίνα Τσαπικούνη, Μαρία Φιλιππάτου.

**3. ΣΑΒΒΑΤΟ, 6 ΜΑΪΟΥ 2017,  
09:15-11:45.**

**Θέμα: Καλλιέργεια κριτικής σκέψης... με εργαλείο τα διαθεματικά σχέδια εργασίας**

✓ Τα σχέδια εργασίας αποτελούν μεθοδευμένες συλλογικές μορφές δράσεων με σαφείς στόχους και συγκεκριμένο αντικείμενο ενασχόλησης των μαθητών. Αποσκοπούν στην πολυεπίπεδη διασύνδεση της σχολικής γνώσης με αυθεντικές καταστάσεις της καθημερινής ζωής και την ανάληψη κοινωνικής δράσης από τους μαθητές ώστε να είναι ικανοί να διαχειρίζονται βιωματικά τη γνώση, αξιοποιώντας την προσέγγισή της από διαφορετικές οπτικές γωνίες (Διαθεματικό Ενιαίο Πλαίσιο Προγραμμάτων Σπουδών, Τόμος Α΄).

του. (Caren Hollowell, Gwen Dewar, Ph.D American Philosophical Association, Dan Curland).

Στο σεμινάριο αναπτύχθηκαν βιωματικά σχέδια εργασίας για τη Β΄ Δημοτικού: «Συμβιώνοντας με τα ζώακια γύρω μας» και «Η συνοικία μας η Χωχαρούπα». Αναλύθηκαν οι έννοιες «διαθεματικό σχέδιο εργασίας» και «κριτική σκέψη» και παρουσιάστηκαν ενδεικτικές εργασίες και κριτήρια αξιολόγησης. Επίσης έγινε βιωματικό εργαστήριο όπου οι συμμετέχοντες σχεδίασαν το δικό τους διαθεματικό σχέδιο εργασίας.

**Εισηγήτρια: Τζένια Νικολοπούλου, M.Ed., Εκπαιδευτικός Δημοτικού Κολλεγίου Ψυχικού.**

Παρακολούθησαν οι: Laura Zei-Papapolitis, Αθανασία Κιφοζέρη, Γεωργία Λαγκουράνη, Μαρία Λιανού, Αναστασία



✓ Κριτική σκέψη είναι η νοητική και συναισθηματική λειτουργία κατά την οποία το άτομο αξιολογεί την αξιοπιστία των πληροφοριών και αποφασίζει τι να σκεφθεί ή τι να κάνει μέσω συλλογισμών που γίνονται με βάση όλα τα δυνατά στοιχεία που μπορεί να έχει στη διάθεσή

Μπαρδάκη, Ελένη Νικολοπούλου, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Ιωάννα Τζαβάρρα, Ιουλία Τσέλου

4. ΣΑΒΒΑΤΟ, 6 ΜΑΪΟΥ 2017,  
12:00-14:30.

Θέμα: *Οι 3 μορφές ακρόασης και οι κατάλληλες αφηγηματικές τεχνικές στο Δημοτικό Σχολείο.*

Η κατανόηση του προφορικού λόγου αποτελεί μια δεξιότητα κατά την οποία αναμειγνύονται τόσο φυσικές/σωματικές

αξιολογούν τα πιο «σημαντικά» σημεία από αυτά που ακούν και να κρατούν σημειώσεις.

Στο μάθημα αυτό παρουσιάστηκε μια σειρά από δραστηριότητες ακουστικής κατανόησης, που σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού. Σκοπός του μαθήματος ήταν:

**ΑΦΗΓΗΣΗ**  
**ΜΙΑ ΠΑΝΑΡΧΑΙΑ, ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ**

- Η αφήγηση ή αλλιώς *storytelling* είναι η τέχνη της διήγησης ιστοριών σε ένα κοινό-ακροατήριο, με στόχο τη μεταβίβαση σημαντικών μηνυμάτων.

• προφορική παράδοση

ιστορίες = όχημα μετάδοσης γνώσης από γενιά σε γενιά



όσο και διανοητικές ψυχολογικές διαδικασίες, η ακρόαση και η κατανόηση (Turner, 1995). Τα τελευταία χρόνια συναντούμε όλο και πιο συχνά αναφορές για δυσκολίες από τους μαθητές όσον αφορά την πρόσληψη, αποκωδικοποίηση και επεξεργασία ακουστικών ερεθισμάτων κατά τη μαθησιακή διαδικασία. Αποτέλεσμα αυτής της δυσκολίας είναι να παρατηρείται συχνά η αδυναμία από τους μαθητές στην αποκωδικοποίηση και στον εντοπισμό των βασικών σημείων της προφορικής διδασκαλίας, με ανάλογη συνέπεια οι μαθητές να αδυνατούν να

- Να αποκτήσουν οι εκπαιδευτικοί αντίληψη του προβλήματος της έλλειψης ακουστικής κατανόησης και μάθησης των μαθητών

- Να συνειδητοποιήσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι μαθητές μας, που έχουν έλλειψη αυτής τη δεξιότητας

- Να έλθουν σε επαφή με στρατηγικές, που βοηθούν τους μαθητές να ξεπεράσουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν, να έχουν ενεργητική συμμετοχή, να αναπτύξουν κριτική επίγνωση της γλώσσας, να



είναι ικανοί να διακρίνουν τη στάση και τη θέση του ομιλητή απέναντι στο θέμα για το οποίο αυτός εκφράζεται.

- Να μπορούν να συνδέουν τις δεξιότητες που αναπτύσσονται στο μάθημα με την καθημερινή ζωή των μαθητών, αφού η δεξιότητα κατανόησης προφορικού λόγου συνδέεται άμεσα με άλλες, κυρίως παραγωγικές, δεξιότητες.

Εισηγητής: Π. Κουτσολιάκος, Μ.Α., Μ.Ε.δ., Εκπαιδευτικός Δημοτικού Κολλεγίου Ψυχικού.

Παρακολούθησαν οι: Γεωργία Λαγκουράνη, Μαρία Λιανού, Αναστασία Μπαρδάκη, Φιλίω Μπολιώτη, Χαρά Μυζάλη - Παπαδάκη, Ελένη Νικολοπούλου, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Ιωάννα Παπαστε-



Στο σεμινάριο παρουσιάστηκε μια διδακτική προσέγγιση του προβλήματος στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ωστόσο, με τις κατάλληλες αναγωγές θα μπορούσε να είναι χρήσιμο και για εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

φανάτου, Στέλλα Ράπτη, Ιωάννα Τζαβάρα, Ιουλία Τσέλου.

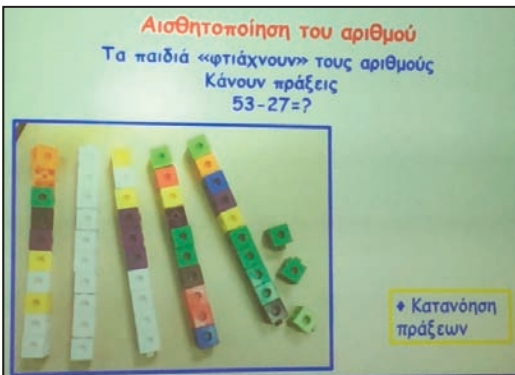




**5. ΣΑΒΒΑΤΟ, 13 ΜΑΪΟΥ 2017,  
09:15-11:45.**

**Θέμα:** Η τάξη, ένα εργαστήριο Μαθηματικών.

Έχοντας δουλέψει πολλά χρόνια με παιδιά της πρώτης και της δευτέρας δημοτικού διαπιστώσαμε πόσο απαραίτητη είναι η χρήση εποπτικού υλικού για την κατανόηση των μαθηματικών εννοιών. Τα παιδιά έχουν ανάγκη να αισθητοποιήσουν τους αριθμούς και να σχηματοποιήσουν τις έννοιες.



Κατά το «Learning-by-doing», του Dewey, πιστεύουμε ότι τα παιδιά μαθαίνουν κάνοντας πράγματα. Στο σεμινάριο εξετάστηκαν:

- Γιατί είναι σημαντικό να δουλέψουμε με εποπτικό υλικό στα Μαθηματικά

- Πώς οργανώνεται η τάξη και το υλικό

- Ποιες είναι οι δυσκολίες που μπορεί να συναντήσουμε

- Ποιες ιδέες εφαρμόζουμε ήδη στην τάξη μας

- Ποιος είναι ο ρόλος του εκπαιδευτικού

Στόχος να αναδειχθεί η αξία της χρήσης εποπτικού υλικού στη διδασκαλία των Μαθηματικών ιδιαίτερα για τις πρώτες τάξεις του δημοτικού.

Το Σεμινάριο απευθυνόταν σε εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

**Εισηγήτριες:** Μαρία Δημητρίου, Κατερίνα Στεφανάκου, εκπαιδευτικοί Δημοτικού Κολλεγίου Αθηνών.

Παρακολούθησαν οι: Ιωάννα Αδάμη, Μαρία Γεωργοπούλου, Αθανασία Κιφοκέρη, Μαρία Λιανού, Λικατερίνη Μπιτσιδίδη, Ελένη Νεοφώτιστου, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Ιουλία Τσέλου.



**6. ΣΑΒΒΑΤΟ, 13 ΜΑΪΟΥ 2017,  
12:00-14:30.**

**Θέμα: Παρατήρηση μαθήματος.**

Στο σεμινάριο παρουσιάστηκαν ιδέες για το πώς η παρακολούθηση μαθήματος μπορεί να βοηθήσει τον εκπαιδευτικό να αναπτυχθεί, να του δώσει την ευκαιρία να στοχαστεί πάνω στα δυνατά του σημεία και αυτά που θα έπρεπε να βελτιώσει, ώστε η μάθηση να είναι πιο αποτελεσματική επ' ωφελεία διδασκόμενων και διδάσκοντος.

• Πώς κρατώ σημειώσεις κατά την παρακολούθηση μαθήματος

• Τεχνικές παρακολούθησης μαθήματος

• Πώς ανακαλύπτω τα δυνατά και τα αδύνατα σημεία ενός μαθήματος

• Πότε η αξιολόγηση μαθήματος μπορεί να είναι επικίνδυνη

• Πώς η συζήτηση μετά την παρακολούθηση μπορεί να βελτιωθεί

Εισηγήτρια: Π. Τσίγκου, Μ.Α., Ed.D., Σύμβουλος Διευθυντή/ President Κολλεγίου Αθηνών - Κολλεγίου Ψυχικού.



**Στόχοι**

Οι εκπαιδευτικοί να αποκτήσουν γνώσεις και αυτοπεποίθηση για το πώς η παρακολούθηση μαθημάτων θα είναι δημιουργική.

Εξετάζονται θέματα, όπως:

• Ποιες είναι καλές πρακτικές στην παρακολούθηση μαθήματος

Παρακολούθησαν οι: Σταματία Γεωργιά-Σταμάταρου, Κωνσταντίνα Γιακουμοπούλου, Βασιλική Θεοφάνη, Ιωάννα Καλαφάτη, Βασιλική Καραστάθης, Ηλέκτρα Κτενά, Βασιλική Λαμπαδάκη, Μαρία Λιανού, Αικατερίνη Μπιτσιδής, Ευστρατία Παπαϊωάννου, Ελένη Παπαδοπούλου, Άννα Παπακώστα, Σοφία Τζαννάτου, Αριστείδης Τσαγκρώνης, Ιουλία Τσέλου.

**7. ΣΑΒΒΑΤΟ, 27 ΜΑΪΟΥ 2017,  
09:30-13:30.**

**Θέμα:** Η αξία του Project Based Learning για τη διδακτική πράξη (1).

Οι νέες εκπαιδευτικές ανάγκες απαιτούν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του 21ου αιώνα στους μαθητές. Ένας τρόπος να επιτευχθεί αυτό είναι μέσω των Projects. Η οργάνωση λοιπόν μιας Project Based Learning κουλτούρας, ανεξάρτητα από το μάθημα, κρίνεται αναγκαία αν όχι επιβεβλημένη.

δεξιότητες του 21<sup>ου</sup> αι.), όπως αυτή ορίζεται στην σύγχρονη βιβλιογραφία.

**Εισηγητές:** Φ. Διαμαντίδης, M.Ed., M.A., Καθηγητής Γυμνασίου -Λυκείου Κολλεγίου Ψυχικού, Στασινή Φράγκου, Ph.D., Καθηγήτρια Γυμνασίου Κολλεγίου Ψυχικού.

Παρακολούθησαν οι: Σταυρούλα Αισώπου, Βορύλλα Ελένη, Γιαννακόπουλος Αθανάσιος, Μαλαματένια Γιανναράκη, Παναγιώτης-Ηρακλής Διαμαντίδης, Παρασκευή Καρβελά, Γεωργία Λαγκουράνη, Νικολέττα Μόδα, Ελένη Μπούρκουλα, Ελένη Νίκα, Ευστρατία Παπαϊωάννου,



**Στόχοι**

Με το πέρας αυτού του σεμιναρίου οι συμμετέχοντες να μπορούν να:

- διαχωρίζουν ένα Project από μια απλή εργασία.
- οργανώνουν ένα Project, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους, με δομημένο τρόπο.

Στους συμμετέχοντες δόθηκε η δυνατότητα να αναπτύξουν τις δικές τους ιδέες για την δημιουργία ενός αποτελεσματικού Project, μέσα από μια οργανωμένη μεθοδολογία (στοχεύοντας τις

Δάφνη-Βασιλική Παπανικολάου, Ευτέρπη Πράπα, Δήμητρα-Δανάη Ρετέλα, Ασημίνα Τουρίκη, Γεωργία Τσαγκόγιωργα, Ειρήνη Τσαλδάρη, Αικατερίνη Τσαπικούνη, Παυλίνα Τσαπικούνη, Ιουλία Τσέλου, Ελένη Χούσου-Αδαμοπούλου.



## 8. ΣΑΒΒΑΤΟ, 27 ΜΑΪΟΥ 2017, 12:00-14:30.

**Θέμα: Διαμορφωτική Αξιολόγηση: Η Αξιολόγηση στην υπηρεσία της μάθησης.**

Τα τελευταία χρόνια μεγάλος αριθμός ερευνητών της εκπαίδευσης επισημαίνει τη θετική επίδραση που έχουν οι πρακτικές της διαμορφωτικής αξιολόγησης (Formative Assessment) στις μαθησιακές επιδόσεις των μαθητών και την καλλιέργεια δεξιοτήτων, όπως η οικοδόμηση της γνώσης, η αυτορρύθμιση και ο αναστοχασμός. Ωστόσο, παράλληλα διεθνείς έρευνες δείχνουν ότι οι εκπαιδευτικοί

και οι διαφορές ανάμεσα στην αθροιστική και τη διαμορφωτική αξιολόγηση. Στη συνέχεια δόθηκε έμφαση στις αρχές, τις στρατηγικές, τα εργαλεία και τα οφέλη της διαμορφωτικής αξιολόγησης στην εκπαιδευτική διαδικασία. Οι συμμετέχοντες ήλθαν σε επαφή με μια σειρά από πρακτικές εφαρμογές των αρχών της διαμορφωτικής αξιολόγησης, τις οποίες θα μπορούσαν να εντάξουν και να προσαρμόσουν στα μαθήματά τους.

**Εισηγήτρια: Μαρία Βλάχου, MSc, MA. Καθηγήτρια Χημείας στο IBDP του Κολλεγίου Ψυχικού.**

Παρακολούθησαν οι: Μαλαματένια



εστιάζουν περισσότερο στην αθροιστική αξιολόγηση (Summative Assessment) - δηλαδή στη συλλογή δεδομένων μάθησης για την εξαγωγή κρίσεων, πάρα στις αρχές της διαμορφωτικής αξιολόγησης - δηλαδή στην αξιοποίηση των δεδομένων μάθησης για την τροποποίηση των μαθημάτων τους και την ανάπτυξη δραστηριοτήτων που θα βοηθήσουν τους μαθητές να καλύψουν τυχόν κενά στη μαθησιακή τους ανάπτυξη.

Στο σεμινάριο παρουσιάστηκε το θεωρητικό πλαίσιο της εκπαιδευτικής αξιολόγησης και αποφασηθήσαν οι ομοιότητες

Γιανναράκη, Βασιλική Γκιώκα, Παναγιώτης Γκιώκας, Αλεξάνδρα Κουλουμπαρίτση, Λεωνίδας Κωστόπουλος, Αναστασία Μπαρδάκη, Σοφία Ρουπάκα, Μαρία Τετραδάκου, Ιουλία Τσέλου, Πολυάνθη Τσίγκου, Άσπα Φαραού-Παπασταματέλου, Αντώνιος Χρονάκης.



**9. ΣΑΒΒΑΤΟ, 10 ΙΟΥΝΙΟΥ 2017**  
**11:00-14:30**

**Θέμα: Οργανώνοντας ένα Project (2).**

Στη δεύτερη επιμορφωτική συνάντηση με θέμα το Project Based Learning, οι εκπαιδευτικοί χρησιμοποίησαν τις θεωρητικές γνώσεις και τις τεχνικές της πρώτης συνάντησης, για να σχεδιάσουν τα δικά τους ολοκληρωμένα projects, που στόχευαν σε διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και ηλικιακές ομάδες μαθητών. Τα projects αυτά παρουσιάστηκαν στην ομάδα και ακολούθησε ανατροφοδότηση και συζήτηση.

Εισηγητές: Φ. Διαμαντίδης, Μ.Εδ, Μ.Α., Καθηγητής Γυμνασίου-Λυκείου Κολλεγίου Ψυχικού, Στασινή Φράγκου, Ph.D., Καθηγήτρια Γυμνασίου Κολλεγίου Ψυχικού.

Παρακολούθησαν οι: Σταυρούλα Αισώπου, Γεωργία Λαγκουράνη, Ελένη Νίκα, Ελένη Νικολοπούλου, Δάφνη-Βασιλική Παπανικολάου, Ευτέρπη Πράπα, Γεωργία Τσαγκόγιωργα, Ιουλία Τσέλου.





## Γ. MIDDLE YEARS PROGRAMME (MYP)

Το Ε.Ε.Ι. ξεκίνησε τη σταδιακή εφαρμογή του προγράμματος Middle Years Programme (MYP) από τα ακαδημαϊκά έτη 2015-16 και 2016-2017. Το MYP είναι ένα από τα προγράμματα του IBO που χρησιμοποιεί εννοιολογική κατανόηση, συνδέοντας τις έννοιες με την καθημερινή ζωή. Στηρίζεται στην διαπίστωση πως όταν οι νέοι άνθρωποι μπορούν να συνδυάσουν το περιεχόμενο ενός γνωστικού αντικείμενου με τη δική τους εμπειρία, κατανοούν καλύτερα και η κατανόηση αυτή τους δίνει κίνητρο μάθησης. Η διασύνδεση της γνώσης με την καθημερινή ζωή ζωντανεύει τη μελέτη. Στο πλαίσιο του προγράμματος αυτού, κατά τα σχολικά έτη 2015-16 και 2016-17, επιμορφώθηκαν σε εξειδικευμένα workshops οι εκπαιδευτικοί του Κολλεγίου Αθηνών και του Κολλεγίου Ψυχικού.

### Κολλέγιο Αθηνών

Μετέβησαν σε επιμορφωτικά σεμινάρια του IBO στο εξωτερικό:

Δημήτριος Κολυβάς (ως head / coordinator), Χρήστος Παπανικολάου (ως head / coordinator και ως καθηγητής), Κάτια Αλεβιζοπούλου, Δημήτριος Αναγνωστόπουλος, Κώστας Αναστασιάδης, Νίκος Ανδρικόπουλος, Άννα-Λουίζα Βαλληνηδρά, Μαρία Βρανοπούλου, Ελευθερία Βορριά, Τάνια Γαϊτάνη, Ευτυχία Γερονικολού, Κατιάννα Γεωργούλη (για δύο subject groups), Βασίλης Γκαβέρας, Επαμεινώνδας Ζαφείρης, Λαμπρινή Ζήση, Αναστάσιος Ιωάννου Καγιαρού, Γεώργιος Καραμπάτης, Ανδρέας Καράμπελας, Βιργινία Κάρας, Μαρίνα Κατσαούνη, Κατερίνα Κατσαφαράκη, Νικόλαος Κολλάρας, Σωκράτης Κουγέας, Αλεξάνδρα Κυρώζη, Παρασκευή Κωσταλά, Μαριάννα Κωτσογιάννη, Μαρία Λαπατσάνη, Δημήτριος Λάμπας (για δύο subject groups), Νικό-

λαος Μαντέλλος, Αλεάνδρα Μαραζιώτη (για δύο subject groups), Ιφιγένεια Μίχου (για δύο subject groups), Βασίλειος Μόσχος, Σωτηρία Νικολαΐδου (για δύο subject groups), Ευαγγελία Ντούνη, Νικήστρατος Παλάντζας, Αθνάσιος Παπαθεοδώρου (για δύο subject groups), Χρήστος Πολύζος, Heather Quirk (για δύο subject groups), Αρετή Σαγάνη, Αγγελική Σαλαμαλέκη, Αντωνίνα Σαραντοπούλου, Νικήτας Σμυρνιός, Ματίνα Σπανού, Δανιήλ Σπυρόπουλος, Ελίζα Στραβολαίμου, Ηλίας Τζαβιδόπουλος, Βίλλυ Τλα, Αρετή Τσικρά, Στέφανος Τσοκάκης, Μαρία Χρηστίδου.

Επίσης τον Ιανουάριο 2017, παρακολούθησαν το ολοήμερο σεμινάριο *Launching the MYP*, που πραγματοποιήθηκε στο Σχολείο μας, όλοι οι καθηγητές του Γυμνασίου ΚΑ, δύο μέλη της Διεύθυνσης του Δημοτικού ΚΑ (Γεωργία Μέγα, Σταύρος Καλλιμάνης) ο Διευθυντής και οι εκπαιδευτικοί του Λυκείου ΚΑ Διονύσιος Τσελέντης, Γεώργιος Μαριολόπου-

λος, Μαρία Πουλοπούλου, Γεωργία Σακκά, Αιμιλία Στριπέλη, Βασίλειος Ζορμπάς, Αλεξία Ζώτου, Αλέξανδρος Μαναρίδης, Βασίλειος Συμεωνίδης, Βάσω Αραπάκη, Κώστας Αρβανίτης.

## Κολλέγιο Ψυχικού

Μετέβησαν σε επιμορφωτικά σεμινάρια του IBO στο εξωτερικό:

Χρυσάνθη Αγραφιώτη, Κάτια Αλεβιζοπούλου, Φώτης Βαλλίνας, Μαρία Βέργου, Αμαρυσία Βλαχογιώργου, Μάριος Γαλερός, Θεοδώρα Γεωργίου, Αναστασία Γιαλελή, Παναγιώτης Γιαννουλάτος, Μαργαρίτα Γυφτάκη, Σοφία Δεληδάκη, Βασίλειος Δημόπουλος, Φιλίμων Διαμαντίδης, Γεώργιος Διπλάρης, Λεωνίδας Κάισαρης, Νικόλ Κανελλή, Νικόλαος Καντιδάκης, Δημήτριος Καραθανάσης, Αθανάσιος Καραμήτσας, Βασιλική Καρχαλέτσου, Αριστέα Κατσαρού, Μαρίνα Κατσαούνη, Χρίστος Κατσούλας, Μαρία Κομισοπούλου, Δήμητρα Κοντοσταυλάκη, Έφη Κοντού, Σταυρούλα Κρατημένου, Αλεξάνδρα. Κυρώζη, Γεωργία Κωνσταντί-

νου, Μαρία Κωνσταντίνου, π. Ιωάννης Λάμπρου, Μαρία-Ελισάβετ Λάσκαρη, Μαρία Λιάτου, Νίκος Μανταράκης, Μαρία Μαυράκη, Βασιλική Μαυρίκα, Βασίλειος Μητσέας, Παναγιώτα Μπιτζελέρη, Γεώργιος Νικολουδάκης, Γεράσιμος Παγουλάτος, Δέσποινα Παγώνη, Γεωργία Παναγιωτοπούλου, Βικτωρία Παπαδημάτου, Ιορδάνης Παπαδόπουλος, Αναστασία Παπακωστοπούλου, Αντώνης Παπαλέξης, Αναστασία-Λουΐου Πελεκάνου, Αθανάσιος Πετρόπουλος, Παναγιώτα Πριοβόλου, Τηλέμαχος Προδρομίδης, Βυζαντινός Ρεπαντής, Αγγελική Σαλαμαλέκη, Ιωάννης Σιδεράς, Νικήτας Σμυρνιός, Φωτεινή Σοφιανού, Δήμητρα-Μαρία Σπυροπούλου, Δέσποινα-Αγλαΐα Σπύρου, Κωνσταντίνα Τσάση, Δημήτριος Τσίγκρος, Στασινή Φράγκου, Μάρκος Χατζητάσκος.

Επίσης το ολοήμερο σεμινάριο *Launching the MYP* για τους εκπαιδευτικούς του Γυμνασίου Κ.Ψ. πραγματοποιήθηκε στις εγκαταστάσεις του Κολλεγίου το Σάββατο, 19/11/2016. Το παρακολούθησαν όλοι οι καθηγητές του Γυμνασίου και η Αναπληρώτρια Διευθύντρια Λυκείου ΚΨ Αναστασία Παπακωστοπούλου.





## Τμήμα Φυσικής Αγωγής

- Οι Ντορέττα Χατζάτογλου, Εύη Τσακοπούλου, Δέσποινα Ταμπάκη, Γρηγόρης Τζουβίστας, καθηγητές Φυσικής Αγωγής του Δημοτικού Κολλεγίου Ψυχικού παρακολούθησαν την «*Ημερίδα για την Άξιολόγηση*», που πραγματοποιήθηκε τις 11 Μαρτίου 2017 στο θέατρο του Κολλεγίου Ψυχικού (Λάτσειο).

- Οι Χρήστος Πολύζος και Δημήτρης Σκαρλάτος παρακολούθησαν το 8<sup>ο</sup> Διεθνές Σεμινάριο προπονητών Μπάσκετ, που πραγματοποιήθηκε στο American Community School, στις 22 και 23 Μαρτίου 2017.

- Οι Θεόδωρος Γραμματικόπουλος και Βασίλης Μόσχος παρακολούθησαν το Πανελλήνιο Συνέδριο με τίτλο : «*Προγράμματα, Σπουδών για ένα δημιουργικό σχολείο*» που οργάνωσε η ΠΑΠΕΔΕ, ο τομέας Παιδαγωγικής της Φιλοσοφικής Σχολής και το Ελληνοαμερικανικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα στις 5 και 6 Μαΐου 2017. Το Συνέδριο, πραγματοποιήθηκε στις εγκαταστάσεις του ΕΕΙ στο Ψυχικό.

## Ψυχοπαιδαγωγική Υπηρεσία

Η Μάγια Αλιβιζάτου, Προϊσταμένη της Ψυχοπαιδαγωγικής Υπηρεσίας και οι ψυχολόγοι του ΕΕΙ Αγγελική Χριστοδούλου, Νεονείλα Παπαδοπούλου, Δανάη Λαζάρου, Παναγιώτης Σιαπέρας, Τζώρτζια Κουμάνταρη, Κατερίνα Παναγιώτου και Λυδία Παπαγιαννοπούλου παρακολούθησαν το εκπαιδευτικό σεμινάριο «*Peer*

*Mediation Training Programme*», που διοργάνωσε η Ψυχοπαιδαγωγική Υπηρεσία του ΕΕΙ στις 17 και 18 Οκτωβρίου 2016. Με την ολοκλήρωση των εργασιών της απονεμήθηκε στις/στους συμμετέχοντες το Πιστοποιητικό ADR Group Accredited Peer Mediation Trainer (ADRg teach.talk.resolve.)

Η Μάγια Αλιβιζάτου παρακολούθησε επίσης το Συνέδριο με θέμα: «*Η Συμβολή της Κοινωνικής Συνοχής και Άλληλεγγύης στην Πρόληψη χρήσης ναρκωτικών*», στις 26 Ιουνίου 2017.

Η Αγγελική Χριστοδούλου, Παιδοψυχολόγος του ΕΕΙ παρακολούθησε:

-Διήμερη εκπαίδευση σε πρόγραμμα εκπαίδευσης γονέων για την αντιμετώπιση προβλημάτων συμπεριφοράς παιδιών σχολικής και προσχολικής ηλικίας. «*Τα δέκα σκαλοπάτια προς την καλύτερη συμπεριφορά*», που οργάνωσε η Εταιρεία Γνωσιακών Συμπεριφοριστικών Σπουδών.

-Ετήσια εκπαίδευση στην «*Συμβουλευτική παιδιών / εφήβων και οικογενειών στη σοβαρή αρρώστια και το πένθος*», που οργάνωσε η «Μέριμνα, Εταιρεία για τη Φροντίδα Παιδιών και Οικογενειών στην Αρρώστια και το Θάνατο».

\*\*\*

Η Καρβελά Παρασκευή, Νηπιαγωγός στο Νηπιαγωγείο Ι.Μ. Καρράς, παρακολούθησε την ημερίδα «*Ανοίγοντας Ορίζοντες στην Εκπαίδευση: Σχολείο με Προσωπικότητα*», την Κυριακή 9 Απριλίου 2017, (Χαρισμάθεια), Ίδρυμα Ευγενίδου.



# Καλό Καλοκαίρι



**Επιμέλεια έκδοσης: Πολυάνθη Τσίγκου**

---

**Δημιουργικό: Ρούλα Πρωτοπαπαδάκη – Αναστασίου**