



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Πρόγραμμα Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς - Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός

<https://empowering-teachers.eu/>

Η δημιουργία της παρούσας δημοσίευσης συγχρηματοδοτήθηκε από το πρόγραμμα επιχορηγήσεων Erasmus+ της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της επιχορήγησης υπ' αριθ. 626148-EPP-1-2020-2-PT-EPPKA3-PI-POLICY. Η παρούσα δημοσίευση αντανακλά μόνο τις απόψεις του συντάκτη. Ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε ο εθνικός οργανισμός χρηματοδότησης του έργου φέρουν οποιαδήποτε ευθύνη για το περιεχόμενο ή για τυχόν απώλειες ή ζημιές που ενδέχεται να προκληθούν από τη χρήση της παρούσας δημοσίευσης.



© Copyright 2021 Σύμπραξη LOOP

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αναπαραγωγή ή τροποποίηση του παρόντος εγγράφου, εν όλω ή εν μέρει, για οποιονδήποτε σκοπό, χωρίς την έγγραφη άδεια της Σύμπραξης LOOP. Επιπλέον, πρέπει να γίνεται αναφορά στους συντάκτες του εγγράφου και σε κάθε ισχύον τμήμα της δήλωσης πνευματικών δικαιωμάτων.

Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Το παρόν έγγραφο μπορεί να τροποποιηθεί χωρίς προειδοποίηση.



Το έργο αυτό έχει άδεια χρήσης υπό [CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



Περιεχόμενα

3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός	4
3.1 ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ	7
3.2 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΝΕΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΟ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ	7
3.3 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΚΑΝΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	8
3.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ).....	12
3.5 ΙΔΕΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΚΙΝΗΤΡΟΔΟΤΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ.....	16
3.6 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	17
3.7 ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΥΨΗΛΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ	18
Βιβλιογραφία	19

3. Προσδιορισμός κινήτρων και αυτοαναστοχασμός

A. Ποια είναι η κύρια ιδέα/στόχος/αντικείμενο αυτής της ενότητας;

Αυτή η ενότητα έχει διπλό στόχο. Πρώτον, να παρουσιάσει όλα τα κύρια επαγγελματικά κίνητρα, όπως αυτά προκύπτουν από τη σχετική ερευνητική βιβλιογραφία, που μπορεί να οδηγήσουν κάποιον να ακολουθήσει τη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού. Δεύτερον, με βάση αυτήν την παρουσίαση, να ενθαρρύνει τους νέους εκπαιδευτικούς να αναστοχαστούν σχετικά με τα αντίστοιχα δικά τους κίνητρα, και να καταρτίσουν ένα σχέδιο σταδιοδρομίας, προκειμένου να διατηρήσουν υψηλά κίνητρα ως εκπαιδευτικοί τα επόμενα χρόνια.

B. Αναμενόμενα μαθησιακά αποτελέσματα:

Μέχρι το τέλος αυτής της ενότητας, οι νέοι εκπαιδευτικοί και οι μέντορες θα είναι σε θέση να:

- Κατονομάσουν και να ταξινομήσουν σε ευρείες κατηγορίες τους κύριους λόγους (κίνητρα) που οδηγούν κάποιον στη σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού,
- Αναγνωρίσουν ποιοι από τους λόγους αυτούς ταιριάζουν στη δική τους περίπτωση,
- Προσδιορίσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά βήματα για την απόκτηση και τη διατήρηση υψηλών κινήτρων κατά την άσκηση του επαγγέλματος

Γ. Δραστηριότητες παρουσιάσεις και άλλα υλικά που περιλαμβάνει η ενότητα:

ΣΤΟΙΧΕΙΟ	Κοινό-στόχος	Τύπος υλικού	Χρόνος για το υλικό	Τομέας
3.1 Μαρτυρίες	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος βίντεο στο youtube	10 λεπτά	Συναισθηματικός
3.2 Οδηγός για συζήτηση ανάμεσα στο μέντορα και το νέο εκπαιδευτικό σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που τους οδήγησαν στο να γίνουν εκπαιδευτικοί	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Θεωρητική παρουσίαση	45 λεπτά	Συναισθηματικός
3.4 Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού	Μέντορες και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Ερωτηματολόγιο για αυτοαναστοχασμό	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.5 Ιδέες για διευθυντές των σχολείων και έμπειρους	Διευθυντές σχολείων και μέντορες	Κατάλογος ιδεών, Κατάλογος ελέγχου για την αξιολόγηση	30 λεπτά	Συναισθηματικός



εκπαιδευτικούς για να κινητροδοτήσουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς		του κατά πόσο είναι υποστηρικτικό το σχολικό κλίμα για τους νέους εκπαιδευτικούς		
3.6 Οδηγός για συζήτηση με το μέντορα σχετικά με τις προσδοκίες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών	Μέντορες	Οδηγός	1 ώρα	Συναισθηματικός
3.7 Ένας κατάλογος με συγκεκριμένες ιδέες σχετικά με τους τρόπους διατήρησης των υψηλών εσωτερικών κινήτρων	Μέντορες ή/και νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί	Κατάλογος	30 λεπτά	Συναισθηματικός

3.1 Οι μαρτυρίες είναι μια σύντομη συλλογή από βίντεο στο You tube, όπου εκπαιδευτικοί μιλούν για το τι τους οδήγησε να γίνουν εκπαιδευτικοί. Τα βίντεο έχουν σύντομη διάρκεια και μπορούν ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός και ο μέντορας να τα παρακολουθήσουν μαζί ως δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου ή ο καθένας μόνος του.

3.2 Ο οδηγός για συζήτηση ανάμεσα στον μέντορα και τον νέο εκπαιδευτικό σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που τους οδήγησαν στο να γίνουν εκπαιδευτικοί είναι ένας σύντομος οδηγός για να ξεκινήσει μια συζήτηση σχετικά με τα προσωπικά κίνητρα που πρέπει να έχει κάποιος για να γίνει εκπαιδευτικός, καθώς και πιο λεπτομερή στοιχεία, χρησιμοποιώντας άλλα τμήματα της ενότητας.

3.3 Η βιβλιογραφική ανασκόπηση σχετικά με τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός είναι μια συνοπτική θεωρητική παρουσίαση που βασίζεται σε (πρόσφατη) έρευνα στον εν λόγω τομέα και μπορεί να προσφέρει πολλές βασικές γνώσεις που μπορεί να παρουσιάσει ένας μέντορας στον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ή που μπορούν να διαβάσουν ο καθένας χωριστά και έπειτα να τις συζητήσουν μαζί.

3.4 Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού είναι ένα λεπτομερές ερωτηματολόγιο προσαρμοσμένο από το έργο των Watt και Richardson, το οποίο συμβάλλει στον καθορισμό των κινήτρων για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός. Στο τέλος του ερωτηματολογίου υπάρχει, επίσης, ένας οδηγός για ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

3.5 Οι ιδέες για τους διευθυντές των σχολείων και τους έμπειρους εκπαιδευτικούς για να κινητροδοτήσουν τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς είναι ένας κατάλογος δυνητικών κινήτρων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τον μέντορα ή ακόμη και τον διευθυντή του σχολείου προκειμένου να συμβάλουν στη δημιουργία ενός πιο φιλόξενου περιβάλλοντος για τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς. Ως εκ τούτου, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως εργαλείο αξιολόγησης του βαθμού στον οποίο είναι υποστηρικτικό το σχολικό κλίμα για τους νέους εκπαιδευτικούς.

3.6 Ο οδηγός για συζήτηση με τον μέντορα σχετικά με τις προσδοκίες των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών είναι ένας συντομότερος οδηγός που θα βοηθήσει τον μέντορα στη διάρθρωση μιας συζήτησης σχετικά με τις προσδοκίες του νεοεισερχόμενου εκπαιδευτικού.

3.7 Ο κατάλογος με συγκεκριμένες ιδέες σχετικά με τους τρόπους διατήρησης των υψηλών εσωτερικών κινήτρων έχει γενικότερη χρησιμότητα και περιγράφει λεπτομερώς πιθανές λύσεις σε περίπτωση που ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός (ή οποιοσδήποτε άλλος εκπαιδευτικός) αδυνατεί να βρει κίνητρα ως προς το επάγγελμά του.

Δ. Πρόταση για την υλοποίηση της ενότητας

Στην αρχή της διαδικασίας θα πρέπει να συμβουλευτείτε τον κατάλογο ιδεών για τους διευθυντές των σχολείων και τους έμπειρους εκπαιδευτικούς για την κινητροδότηση των νέων εκπαιδευτικών (3.5) και να εξετάσετε πιθανές συγκεκριμένες εφαρμογές σε επίπεδο σχολείου. Αυτός ο κατάλογος μπορεί αργότερα ίσως να χρησιμεύσει ως ένα είδος αξιολόγησης για να διαπιστωθεί κατά πόσο το σχολείο κατάφερε να δημιουργήσει ένα φιλόξενο και ενθαρρυντικό περιβάλλον για τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό.

Κατά την προετοιμασία της συνάντησης και της κοινής συζήτησης, ο μέντορας μπορεί να μελετήσει: α) τα βίντεο μαρτυριών (3.1), που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου (ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στους λόγους που αναφέρουν οι εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στο βίντεο ως κίνητρα για να επιλέξουν αυτό το επάγγελμα), και β) τη θεωρητική παρουσίαση (3.3) των πρόσφατων ερευνών σε αυτόν τον τομέα. Αν θέλει, μπορεί επίσης να ζητήσει από τον νεοεισερχόμενο εκπαιδευτικό να κάνει κατ' ιδίαν τη μία ή και τις δύο αυτές δραστηριότητες.

Πυρήνας της ενότητας είναι η συζήτηση που διαρθρώνεται σύμφωνα με τον οδηγό (3.2). Κατά τη διάρκεια αυτής της συζήτησης, τόσο ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός όσο και ο μέντορας μπορούν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο «Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού» (3.4) και να το συζητήσουν. Στη συνέχεια, μπορούν να συγκρίνουν τις απαντήσεις τους και να τις αναλύσουν με βάση τα όσα συζητήθηκαν στο πρώτο μέρος της συζήτησης. Ο μέντορας και ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός μπορούν, επίσης, να συζητήσουν τις προσδοκίες τους από τη διαδικασία σύμφωνα με τον οδηγό (3.6).

Εάν χρειάζεται, σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας, ο κατάλογος των ιδεών για τη διατήρηση των κινήτρων (3.7), θα μπορούσε να εξεταστεί και ανεξάρτητα από την υπόλοιπη ενότητα.



3.1 ΜΑΡΤΥΡΙΕΣ

Τι σας έκανε να αποφασίσετε να γίνετε εκπαιδευτικός;
<https://www.youtube.com/watch?V=ybrfqkvmooo> (3:25)

Γιατί αποφασίσατε να γίνετε εκπαιδευτικός;
<https://www.youtube.com/watch?V=p5uyandg6b4> (0:50)
<https://www.youtube.com/watch?V=pizicmu66gk> (1:44)
<https://www.youtube.com/watch?V=ubcii6hy14s> (0:59)

Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε την υπηρεσία υποτίτλων που παρέχει το youtube εάν δυσκολεύεστε να κατανοήσετε τις μαρτυρίες που περιλαμβάνονται στα βίντεο και είναι στα Αγγλικά.

3.2 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΝ ΜΕΝΤΟΡΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΝΕΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΤΟΥΣ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΟ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ

Μέρος Α.

Ο μέντορας και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί μοιράζονται τις εμπειρίες τους σε σχέση με τα ακόλουθα θέματα:

Πότε αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Τι με παρακίνησε περισσότερο να γίνω εκπαιδευτικός;

Ποια ήταν η αντίδραση του κοινωνικού μου περιγύρου όταν έμαθαν ότι αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Είχα άλλες εναλλακτικές λύσεις πέρα από το να γίνω εκπαιδευτικός; Γιατί δεν ακολούθησα αυτές τις εναλλακτικές;

Πόσο απαιτητικό θεωρούσα ότι είναι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού όταν αποφάσισα να γίνω εκπαιδευτικός;

Ποια εμπειρία με έκανε να αμφισβητήσω περισσότερο την επάρκειά μου;

Κατά πόσο άλλαξαν τα κίνητρα/οι προσδοκίες μου από τότε που έγινα εκπαιδευτικός;

Μέρος Β.

Αφού συζητήσουν τα παραπάνω, και οι δύο συμπληρώνουν ξεχωριστά το ερωτηματολόγιο «Παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού» (Watt & Richardson, 2007) (βλ. ενότητα 3.4) και συγκρίνουν τις απαντήσεις τους μελετώντας τις σύμφωνα με τις απαντήσεις τους στο πρώτο μέρος του οδηγού.

Για την ανάλυση των απαντήσεών τους, τόσο ο μέντορας όσο και οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συμβουλευούνται το Παράρτημα στο τέλος αυτού του οδηγού. Οι παράγοντες που αναφέρονται στο υπόδειγμα του ερωτηματολογίου FIT-Choice που παρουσιάζεται αφορούν επαγγελματικά κίνητρα των εκπαιδευτικών που περιλαμβάνονται στην ενότητα αυτή.



3.3 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΑ ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΕΙ ΚΑΝΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ

3.3.1. Πρότυπα που περιγράφουν τα κυριότερα επαγγελματικά κίνητρα για να γίνει κανείς εκπαιδευτικός

Η μελέτη των κινήτρων για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς τα κίνητρα αυτά είναι σημαντικά για την ερμηνεία των λόγων για τους οποίους οι νέοι εκπαιδευτικοί αποφασίζουν να παραμείνουν ή να εγκαταλείψουν τη σταδιοδρομία τους ως εκπαιδευτικοί (Bruinsma & Jansen, 2010; Roness, 2011; Watt & Richardson, 2007, 2012).

Οι Κυριακού & Kobori (1998) σε μια από τις πρώτες και πιο επιδραστικές μελέτες στον τομέα αυτό κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν τρεις βασικοί λόγοι για την επιλογή μιας σταδιοδρομίας στο χώρο της εκπαίδευσης.

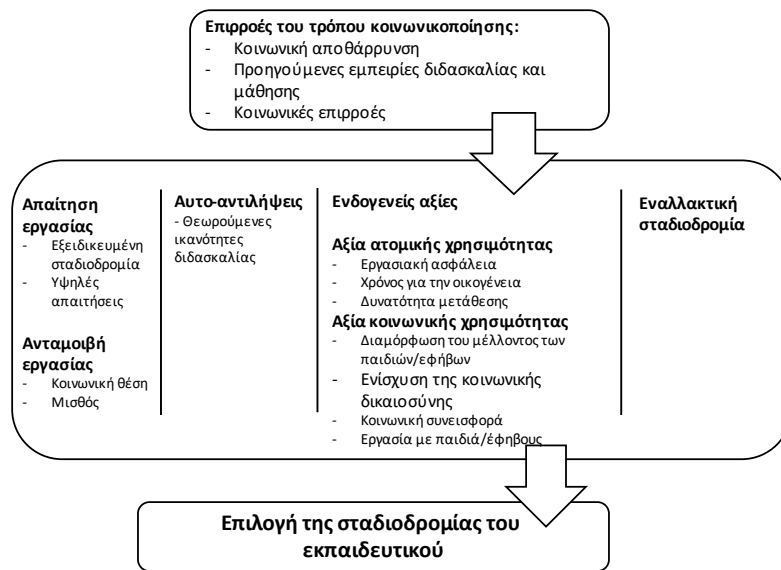
Πρώτον, οι **αλτρουιστικοί λόγοι**, που σχετίζονται με την αντίληψη ότι η διδασκαλία είναι μια κοινωνικά επωφελής και σημαντική εργασία, που υποκινείται από την επιθυμία του εκπαιδευτικού να βοηθήσει τα παιδιά να επιτύχουν, να αναβαθμίσει τις φιλοδοξίες των νέων ανθρώπων από μειονεκτούσες κοινωνικές ομάδες και, εν γένει, να συνεισφέρει σε μια καλύτερη κοινωνία.

Δεύτερον, οι **ενδογενείς λόγοι**, που σχετίζονται με ορισμένες πτυχές της διδασκαλίας που προσφέρουν μια εσωτερική ανταμοιβή στον εκπαιδευτικό, όπως το αίσθημα ευχαρίστησης από τη διδασκαλία, η επιθυμία για προκλήσεις, η ανάγκη για αυτο-ανάπτυξη, καθώς και το γνήσιο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση των γνώσεων του γνωστικού αντικείμενου του και της εμπειρίας του.

Τρίτον, οι **εξωγενείς λόγοι**, που αφορούν κυρίως σε εξωτερικές ανταμοιβές, όπως οι παρατεταμένες διακοπές, ο ευνοϊκός συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, το μισθολογικό επίπεδο και καθεστώς, η εργασιακή ασφάλεια κ.λπ. Τα κίνητρα αυτά έχουν επαληθευτεί από πολυάριθμες μελέτες (Kyriacou, Hultgren, & Stephens, 1999; König & Rothland, 2012, Kyriacou & Coulthard, 2000, Roness & Smith, 2010).

Με πιο συστηματικό τρόπο, οι Richardson & Watt (2006) διαμόρφωσαν μια ολοκληρωμένη κλίμακα για τη μέτρηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή της διδασκαλίας ως επαγγέλματος, γνωστή ως «Factors Influencing Teaching Choice» (FIT-Choice) (βλ. Ενότητα 3.4). Στην Εικόνα 1, παρουσιάζεται σχηματικά το μοντέλο FIT-Choice. Σήμερα, το πλαίσιο και η κλίμακα FIT-Choice είναι διεθνώς αναγνωρισμένα. Μετά τις πρώτες μελέτες στην Αυστραλία, η κλίμακα FIT-Choice μεταφράστηκε και δοκιμάστηκε σε τέσσερις χώρες (Watt κ.ά., 2012) και έχει εφαρμοστεί και σε διάφορες επιπλέον χώρες (Αυστραλία, Τουρκία, ΗΠΑ, Κίνα, Κάτω Χώρες, Κροατία, Νορβηγία, Γερμανία και Ελβετία) (για μια περίληψη, βλ. Watt & Richardson, 2012).

Το μοντέλο FIT-Choice εισάγει τρεις κύριες κατηγορίες παραγόντων (**ενδογενείς αξίες, αξία ατομικής χρησιμότητας και αξία κοινωνικής χρησιμότητας**) και του πρόσθετου παράγοντα των **αντιλήψεων του ατόμου και των αντιλήψεων για το εκπαιδευτικό έργο** που σχετίζονται με την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Αυτοί οι παράγοντες αποτελούν βασικό τμήμα του μοντέλου (βλ. Το μεσαίο τμήμα του μοντέλου στην Εικόνα 2).



Εικόνα 2: Το μοντέλο Fit Choice. Watt και Richardson.

Οι **ενδογενείς αξίες** αναφέρονται στην ευχαρίστηση και το ενδιαφέρον για τη διδασκαλία. Η **αξία ατομικής χρησιμότητας** αναφέρεται σε εξωγενή κίνητρα, όπως η εργασιακή ασφάλεια, η δυνατότητα μετάθεσης και ο χρόνος για την οικογένεια. Η **αξία της κοινωνικής χρησιμότητας** αφορά στα αλτρουιστικά κίνητρα, όπως η διαμόρφωση του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων, η ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης και η κοινωνική συνεισφορά.

Η **αντίληψη του κάθε ατόμου για τις διδακτικές του ικανότητες** αποτελεί επίσης μέρος αυτού του μοντέλου, καθώς και οι αντιλήψεις για τα καθήκοντα, όπως οι **απαιτήσεις** (δυσκολία και απαιτούμενη εξειδίκευση) και οι **απολαβές** (μισθός και κοινωνική θέση) που σχετίζονται με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού.

Το μοντέλο περιλαμβάνει επίσης το **αρνητικό κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ελλείψει επιλογών για κάποια εναλλακτική σταδιοδρομία**, καθώς και τις υπέρπουσες **επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης** στις επιλογές σταδιοδρομίας, όπως η προηγούμενη εμπειρία ενός ατόμου από τη διδασκαλία και τη μάθηση και οι επιρροές άλλων σημαντικών ανθρώπων. Ως μεταβλητή αποτελέσματος, το μοντέλο παρουσιάζει την ικανοποίηση από την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού (Watt & Richardson, 2007, 2012) και τη συνακόλουθη επαγγελματική δέσμευση και τις φιλοδοξίες επαγγελματικής εξέλιξης (PECDA) (βλ. Watt & Richardson, 2008).

Η Watt κ.ά. (2012) χρησιμοποιώντας την κλίμακα FIT-choice σε μια διακρατική μελέτη που περιλάμβανε την Αυστραλία, τις ΗΠΑ, τη Γερμανία και τη Νορβηγία διαπίστωσε ότι, συνολικά, οι εκπαιδευτικοί μοιράζονται περισσότερες ομοιότητες παρά διαφορές στα κίνητρα επιλογής της σταδιοδρομίας τους, με τα πιο συχνά εμφανιζόμενα κίνητρα να είναι αυτά των ενδογενών αξιών, της θεωρούμενης (αυτό-προσλαμβανόμενης) διδακτικής ικανότητας, της επιθυμίας κοινωνικής συνεισφοράς, της πρότερης θετικής εμπειρίας διδασκαλίας και μάθησης και της επιθυμίας να εργαστούν με παιδιά ή/και εφήβους.



Παρακάτω εξετάζουμε λεπτομερέστερα κάθε στοιχείο του μοντέλου FIT-Choice, όπως παρουσιάζεται στην εικόνα 2.

Επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης:

Η οικογένεια, οι φίλοι και τα άτομα που εμπνέουν, επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την απόφαση κάποιου να επιλέξει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Αυτού του είδους οι επιρροές είναι ιδιαίτερα σημαντικές για όσους επιλέγουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, καθώς οι έρευνες δείχνουν ότι η επιλογή της σταδιοδρομίας αυτής γίνεται αρκετά νωρίς και συνήθως κατά τη διάρκεια των σχολικών χρόνων (McKenzie κ.ά., 2014). Η Lovett (2007), που διεξήγαγε μια μελέτη μικτής μεθοδολογίας στην οποία συμμετείχαν 57 εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Νέα Ζηλανδία, διαπίστωσε ότι η οικογένεια και οι φίλοι (συμπεριλαμβανομένων των ατόμων που λειτουργούν ως πρότυπα) αποτέλεσαν βασική επιρροή για την επιλογή της εκπαιδευτικής σταδιοδρομίας από τους συμμετέχοντες. Πολλοί από αυτούς τους εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικούς είχαν μέλη της οικογένειάς τους ή στενούς συγγενείς που ήταν εκπαιδευτικοί ή είχαν στον περίγυρό τους άλλους εκπαιδευτικούς πρότυπα που τους ενέπνευσαν και έπαιξαν σημαντικό ρόλο στην επιλογή τους να γίνουν και οι ίδιοι εκπαιδευτικοί. Η επιρροή των άλλων, συμπεριλαμβανομένης της οικογένειας, των φίλων και των ατόμων προτύπων (με τη μορφή των προηγούμενων μαθησιακών εμπειριών), βρέθηκε επίσης να είναι σημαντική και στην ποσοτική αυστραλιανή μελέτη των Manuel και Hughes (2006) σε 79 εκπαιδευόμενους εκπαιδευτικούς, στην ποσοτική μελέτη των Flores και Niklasson (2014) σε 269 φοιτητές παιδαγωγικών επιστημών από τη Σουηδία και την Πορτογαλία και πιο πρόσφατα στην των Cross και Ndofirepi (2015) σε 45 φοιτητές παιδαγωγικών επιστημών στη Νότια Αφρική, η οποία πραγματοποιήθηκε με βάση την αφηγηματική βιογραφική μέθοδο.

Απαίτηση εργασίας:

Αντιστοιχεί στις αντιλήψεις περί του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού που σχετίζονται με τις θεωρούμενες απαιτήσεις του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (εξειδίκευση και δυσκολία).

Ανταμοιβή εργασίας:

Αντιστοιχεί στις θεωρούμενες ανταποδόσεις του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού όσον αφορά την κοινωνική θέση και το μισθό.

Αυτοαντίληψη σχετικά με τη διδακτική ικανότητα:

Αντιστοιχεί στην αυτοαντίληψη ενός ατόμου σχετικά με την ικανότητά του να γίνει καλός εκπαιδευτικός.

Ενδογενείς αξίες:

Τα ενδογενή κίνητρα περιλαμβάνουν την προσωπική ικανοποίηση, το ενδιαφέρον για τη διδασκαλία και την αγάπη για το επάγγελμα (Lovett, 2007, Manuel & Hughes, 2006, Yüce κ.ά., 2013). Επιπλέον, περιλαμβάνουν τη γνήσια αγάπη για τα παιδιά και τη συναναστροφή μαζί τους (Lai κ.ά., 2005- Lovett, 2007), την εκπλήρωση ή την πραγματοποίηση ενός ονείρου (Flores & Niklasson, 2014- Manuel & Hughes, 2006- Yüce κ.ά., 2013) και την ουσιαστική ενασχόληση με ένα γνωστικό αντικείμενο (Lai κ.ά., 2005- Manuel & Hughes, 2006).

Αξία ατομικής χρησιμότητας:

Η έννοια της αξίας της ατομικής χρησιμότητας διακρίνει ορισμένα εξωγενή κίνητρα (το χρόνο για την οικογένεια και την εργασιακή ασφάλεια ή τη δυνατότητα μετάθεσης) από άλλα εξωγενή κίνητρα (όπως οι επιρροές από τον τρόπο κοινωνικοποίησης και οι αντιλήψεις περί καθηκόντων) (Watt & Richardson, 2007). Αν και δεν θεωρούνται εξίσου σημαντικά με τα



ενδογενή και αλτρουιστικά κίνητρα, τα οποία επιλέχθηκαν στις περισσότερες απαντήσεις σε όλες τις μελέτες που εξετάστηκαν, τα εξωγενή κίνητρα περιλάμβαναν τις οικονομικές απολαβές (Lai κ.ά., 2005· Lovett, 2007· Manuel & Hughes, 2006), τις ευκαιρίες απασχόλησης (Flores & Niklasson, 2014· Lai κ.ά., 2005) και τις συνθήκες εργασίας, όπως οι μακροχρόνιες διακοπές (Lai κ.ά., 2005, Lovett, 2007, Manuel & Hughes, 2006).

Αξία κοινωνικής χρησιμότητας:

Οι παράγοντες αξίας κοινωνικής χρησιμότητας είναι συγκρίσιμοι με τα αλτρουιστικά κίνητρα που αναφέρονται συνήθως στη βιβλιογραφία για τα κίνητρα των εκπαιδευτικών, αλλά εδώ παρουσιάζονται με ένα πιο λεπτομερή τρόπο (Kyriacou & Coulthard, 2000- Müller, Alliaia, & Benninghoff, 2009). Περιλαμβάνει τα κίνητρα της διαμόρφωσης του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων, της ενίσχυσης της κοινωνικής ισότητας, της κοινωνικής συνεισφοράς και της εργασίας με παιδιά/εφήβους. Τα αλτρουιστικά κίνητρα γενικά περιλαμβάνουν την προσφορά προς τους άλλους, την κοινότητα και τη χώρα (Mckenzie, Santiago, Sliwka, & Hiroyuki, 2005). Σε μια μελέτη σχετικά με τη σχέση μεταξύ των κινήτρων επιλογής της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού και των μεταβλητών αποτελεσμάτων που σχετίζονται με τη διδασκαλία, ο Jungert κ.ά. (2014) αποκάλυψε μια ισχυρή αρνητική σημαντική σχέση μεταξύ των αλτρουιστικών κινήτρων και της εγκατάλειψης του επαγγέλματος.

Εναλλακτική σταδιοδρομία:

Η κλίμακα FIT-Choice μετρά επίσης το αρνητικό κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ελλείψει εναλλακτικών επιλογών σταδιοδρομίας. Αντιστοιχεί σε μια αντίληψη περί του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού ως μιας σταδιοδρομίας που δεν αποτελεί αρχική επιλογή αλλά τελική κατάληξη. Μια αυστραλιανή μελέτη, στην οποία συμμετείχαν 1653 εκπαιδευόμενοι εκπαιδευτικοί σε τρία πανεπιστήμια, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού επιλέγεται μόνο επειδή δεν υπήρχαν ή δεν ευοδώθηκαν άλλες επιλογές (Richardson & Watt, 2006- Watt & Richardson, 2007). Αντιθέτως, οι Cross και Ndofigeri (2015) διαπίστωσαν ότι πολλοί εκπαιδευτικοί επέλεξαν αυτή τη σταδιοδρομία αφού απέτυχαν να εισαχθούν σε αντίστοιχες σχολές και να ακολουθήσουν άλλους πιο φιλόδοξους επαγγελματικούς κλάδους, όπως η πληροφορική, η μηχανολογία, η νομική ή η διοίκηση επιχειρήσεων. Οι μαθητές με χαμηλότερες ακαδημαϊκές επιδόσεις, από σχολεία με περιορισμένες επιτυχίες εισαγωγής στο πανεπιστήμιο ήταν, επίσης, πιο πιθανό να δείξουν ενδιαφέρον για μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί. Διαπιστώθηκε, επίσης, ότι το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο (με βάση ένα συνδυασμό οικογενειακού εισοδήματος και του εκπαιδευτικού επιπέδου των γονέων) επηρεάζει σημαντικά την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι μαθητές με καλύτερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο ήταν λιγότερο πιθανό να δείξουν ενδιαφέρον για μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί (Lai κ.ά., 2005).

3.3.2. Η σχέση των επαγγελματικών κινήτρων για το επάγγελμα του εκπαιδευτικού με το φύλο και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Ο ρόλος του φύλου

Ενώ πολλές από τις μελέτες που εξετάστηκαν περιλάμβαναν το φύλο ως δημογραφική μεταβλητή, εντούτοις δεν ανέφεραν σημαντικές διαφορές λόγω του φύλου ως προς τα κίνητρα να ακολουθήσει κανείς το εκπαιδευτικό επάγγελμα (Gore κ.ά., 2015). Ωστόσο, σε μια ποιοτική μελέτη που χρησιμοποίησε μεθόδους αφηγηματικής έρευνας και μικρό δείγμα (n=6) πρόσφατα αποφοιτησάντων εκπαιδευτικών (Olsen, 2008), εντοπίστηκαν τέσσερις επιρροές που σχετίζονταν με το φύλο ως προς τους λόγους επιλογής του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού: το αν «έπαιζαν το δάσκαλο/τη δασκάλα» ως παιδιά, η παρουσία γυναικών εκπαιδευτικών στο οικογενειακό περιβάλλον, η υποστήριξη της οικογένειάς τους για την επιλογή της καριέρας του εκπαιδευτικού και, τέλος, η συμβατότητα της καριέρας του εκπαιδευτικού με τη μητρότητα. Υπάρχουν, επίσης, κάποιες λιγοστές ενδείξεις, ότι τα κορίτσια



έχουν περισσότερα κίνητρα να ακολουθήσουν μια σταδιοδρομία ως εκπαιδευτικοί, κυρίως σε ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες, όπως το Ομάν (Klassen κ.ά., 2011), η Μαλαισία (Azman, 2012) και η Ταϊβάν (Chung & Yi-Cheng, 2012). Τέλος, ορισμένες μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες παρακινούνται περισσότερο από αλτρουστικές ή ενδογενείς αξίες, ενώ οι άνδρες φαίνεται να παρακινούνται περισσότερο από τους εξωγενείς παράγοντες (Struyven κ.ά., 2013- Spittle κ.ά., 2009- Müller κ.ά., 2009- Yüce κ.ά., 2013- Jungert κ.ά., 2014).

Ο ρόλος των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας

Τέλος, οι Jugonić, Marušić, Pavin Ivanec και Vizek Vidonić (2012) μελέτησαν την εγκυρότητα μιας κροατικής έκδοσης του μοντέλου FIT-Choice και διαπίστωσαν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ορισμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των κινήτρων για την επιλογή του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού. Οι ερευνητές ανακάλυψαν ότι η εξωστρέφεια και η ευχάριστη διάθεση ήταν σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης της ενδογενούς αξίας της σταδιοδρομίας, αλλά και της ικανοποίησης από την επιλογή της σταδιοδρομίας του εκπαιδευτικού. Η ευχάριστη διάθεση έδειξε, επίσης, θετικές σχέσεις με τα κίνητρα της κοινωνικής χρησιμότητας, ενώ η εξωστρέφεια λειτούργησε ως προβλεπτικός δείκτης για την ικανότητα.

Μπορείτε να βρείτε τις παραπομπές για όλες τις ενότητες μαζί στο τέλος του οδηγού του Προγράμματος Εισαγωγής στο Επάγγελμα για Νέους Εκπαιδευτικούς.

3.4 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ (ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ)

Επέλεξα να γίνω εκπαιδευτικός επειδή:

Απάντηση χρησιμοποιώντας την κλίμακα 1 (καθόλου σημαντικό) –7 (εξαιρετικά σημαντικό)

B1 Με ενδιαφέρει το επάγγελμα του εκπαιδευτικού	
B2 Η απασχόληση εργασίας ως εκπαιδευτικού μπορεί να προσφέρει περισσότερο χρόνο για την οικογένεια	
B3 Οι φίλοι μου πίστευαν ότι θα έπρεπε να γίνω εκπαιδευτικός	
B4 Ως εκπαιδευτικός θα έχω ετησίως περισσότερες ημέρες διακοπών	
B5 Διαθέτω τα χαρακτηριστικά ενός καλού εκπαιδευτικού	
B6 Διδάσκοντας προσφέρω στην κοινωνία	
B7 Πάντα ήθελα να γίνω εκπαιδευτικός	
B8 Το να διδάσκω θα είναι μια χρήσιμη δουλειά για μένα εφόσον ταξιδεύω συχνά	
B9 Το να διδάσκω θα μου δώσει τη δυνατότητα να διαμορφώσω τις αξίες των παιδιών και των εφήβων	
B10 Θέλω να βοηθήσω τα παιδιά και τους εφήβους να μάθουν	
B11 Δεν ήμουν σίγουρος για τη σταδιοδρομία που ήθελα να επιλέξω	
B12 Μου αρέσει να διδάσκω	
B13 Θέλω να κάνω μια δουλειά που να περιλαμβάνει εργασία με παιδιά/εφήβους	
B14 Δουλεύοντας ως εκπαιδευτικός θα έχω μια σταθερή και σίγουρη σταδιοδρομία	
B16 Οι ώρες διδασκαλίας εξυπηρετούν τις οικογενειακές υποχρεώσεις	
B17 Είχα εκπαιδευτικούς που αποτελούσαν πηγή έμπνευσης	



B18 Ως εκπαιδευτικός θα δουλεύω λίγες ώρες καθημερινά	
B19 Έχω καλές δεξιότητες διδασκαλίας	
B20 Η συνεισφορά των εκπαιδευτικών στην κοινωνία είναι αξιόλογη	
B22 Τα προσόντα του εκπαιδευτικού αναγνωρίζονται παντού	
B23 Διδάσκοντας θα έχω την ευκαιρία να επηρεάσω την επόμενη γενιά	
B24 Η οικογένειά μου θεωρούσε ότι θα πρέπει να γίνω εκπαιδευτικός	
B26 Θέλω να εργαστώ σε περιβάλλον με επίκεντρο τα παιδιά/τους εφήβους	
B27 Η εργασία ως εκπαιδευτικού θα μου εξασφαλίσει σταθερό εισόδημα	
B29 Οι σχολικές διακοπές θα συμβαδίζουν με τις οικογενειακές υποχρεώσεις	
B30 Είχα καλούς εκπαιδευτικούς ως πρότυπα	
B31 Η διδασκαλία μου δίνει τη δυνατότητα να συνεισφέρω στην κοινωνία	
B35 Δεν μπόρεσα να ακολουθήσω το επάγγελμα της πρώτης μου επιλογής	
B36 Διδάσκοντας θα μπορέσω να ενισχύσω τις φιλοδοξίες των παιδιών από ασθενέστερα κοινωνικά στρώματα	
B37 Μου αρέσει να δουλεύω με παιδιά/εφήβους	
B38 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι σίγουρο (σταθερό)	
B39 Είχα θετικές εμπειρίες μάθησης	
B40 Οι άνθρωποι με τους οποίους έχω συνεργαστεί θεωρούν ότι έπρεπε να γίνω εκπαιδευτικός	
B43 Η σταδιοδρομία του εκπαιδευτικού ταιριάζει στις ικανότητές μου	
B45 Μια θέση εργασίας ως εκπαιδευτικού θα μου επιτρέψει να επιλέξω πού θέλω να ζήσω	
B48 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ήταν η τελευταία μου επιλογή σταδιοδρομίας	
B49 Διδάσκοντας θα έχω την ευκαιρία να ωφελήσω τους κοινωνικά μειονεκτούντες	
B53 Διδάσκοντας θα μπορώ να έχω επιρροή στα παιδιά και τους εφήβους	
B54 Διδάσκοντας θα μπορέσω να αγωνιστώ ενάντια στην κοινωνική ανισότητα	



Για καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις, επιλέξτε κατά πόσο θεωρείτε ΕΣΕΙΣ ότι ισχύει για τη διδασκαλία. 1 (καθόλου) – 7 (απόλυτα)

Γ1 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι καλά αμειβόμενο;	
Γ2 Οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλο φόρτο εργασίας;	
Γ3 Οι εκπαιδευτικοί παίρνουν καλό μισθό;	
Γ4 Οι εκπαιδευτικοί θεωρούνται επαγγελματίες;	
Γ5 Οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλό ηθικό;	
Γ6 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού απαιτεί υψηλή εξειδίκευση;	
Γ7 Το διδακτικό έργο είναι συναισθηματικά απαιτητικό;	
Γ8 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αντιμετωπίζεται ως επάγγελμα υψηλού κύρους;	
Γ9 Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι εκτιμώνται από την κοινωνία;	
Γ10 Για τη διδασκαλία απαιτούνται υψηλού επιπέδου εξειδικευμένες γνώσεις;	
Γ11 Η εργασία του εκπαιδευτικού είναι δύσκολη;	
Γ12 Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού εκτιμάται;	
Γ13 Οι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ότι το επάγγελμά τους χαίρει υψηλού κοινωνικού κύρους;	
Γ14 Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν άριστες τεχνικές γνώσεις;	
Γ15 Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να έχουν ιδιαίτερα εξειδικευμένες γνώσεις;	

Για καθεμία από τις παρακάτω ερωτήσεις, επιλέξτε κατά πόσο θεωρείτε ΕΣΕΙΣ ότι ισχύει για τη διδασκαλία. 1 (καθόλου) – 7 (απόλυτα)

Δ1 Πόσο προσεκτικά σκεφτήκατε το αν θα γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ2 Σας ενθάρρυναν να ακολουθήσετε άλλες σταδιοδρομίες εκτός από αυτήν του εκπαιδευτικού;	
Δ3 Πόσο ικανοποιημένοι είστε με την επιλογή σας να γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ4 Μήπως κάποιοι σας είπαν ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού δεν είναι καλή επιλογή σταδιοδρομίας;	
Δ5 Πόσο ευχαριστημένοι είστε με την απόφασή σας να γίνετε εκπαιδευτικός;	
Δ6 Μήπως κάποιοι σας επηρέασαν να εξετάσετε άλλες σταδιοδρομίες πέραν αυτής του εκπαιδευτικού;	



Επιρροές του τρόπου κοινωνικοποίησης

Παράγοντας	Στοιχεία
Προηγούμενες εμπειρίες διδασκαλίας και μάθησης	B17, B30, B39
Κοινωνικές επιρροές	B3, B24, B40
Κοινωνική αποθάρρυνση	Δ2, Δ4, Δ6

Απαίτηση εργασίας

Παράγοντας	Στοιχεία
Εξειδικευμένη σταδιοδρομία	Γ6, Γ10, Γ14
Υψηλές απαιτήσεις	Γ2, Γ7, Γ11, Γ15

Ανταμοιβή εργασίας

Παράγοντας	Στοιχεία
Κοινωνική θέση	Γ4, Γ5, Γ8, Γ9, Γ12, Γ13
Μισθός	Γ1, Γ3

Αυτο-αντίληψη

Παράγοντας	Στοιχεία
Θεωρούμενη ικανότητα διδασκαλίας	B15, B19, B43

Ενδογενείς αξίες

B1, B7, B12

Αξία ατομικής χρησιμότητας

Παράγοντας	Στοιχεία
Εργασιακή ασφάλεια	B14, B27, B38
Δυνατότητα μετάθεσης	B8, B22, B45
Χρόνος για την οικογένεια	B2, B4, B16, B18, B29

Αξία κοινωνικής χρησιμότητας

Παράγοντας	Στοιχεία
Διαμόρφωση του μέλλοντος των παιδιών και των εφήβων	B9, B23
Ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης	B36, B49, B53
Κοινωνική συνεισφορά	B6, B20, B31
Εργασία με παιδιά και εφήβους	B10, B13, B26, B37

Εναλλακτική σταδιοδρομία

B11, B35, B48

Ικανοποίηση από την επιλογή

Δ1, Δ3, Δ5



3.5 ΙΔΕΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΕΣ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΕΜΠΕΙΡΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΓΙΑ ΝΑ ΚΙΝΗΤΡΟΔΟΤΗΣΟΥΝ ΤΟΥΣ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

Ο ρόλος των διευθυντών των σχολείων και των έμπειρων εκπαιδευτικών είναι καθοριστικός για την κινητροδότηση των νέων εκπαιδευτικών. Ακολουθούν μερικές ιδέες για την κινητροδότηση των νεοεισερχομένων εκπαιδευτικών στα σχολεία τους. Μπορείτε να διαβάσετε αυτόν τον κατάλογο ιδεών στην αρχή της σχολικής χρονιάς. Στο τέλος της σχολικής χρονιάς μπορεί να λειτουργήσει ως κατάλογος ελέγχου που δίνει τη δυνατότητα στους νέους εκπαιδευτικούς να αξιολογήσουν πόσο υποστηρικτικό ήταν για αυτούς το σχολικό κλίμα.

1. Ρωτήστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς τι θα ήθελαν να κάνουν κυρίως στο πλαίσιο των σχολικών τους καθηκόντων και αναθέστε τους σχετικές εργασίες.
2. Ρωτήστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς αν έχουν εξειδίκευση σε κάποιον τομέα που σχετίζεται με τη σχολική εργασία (π.χ. Μεταπτυχιακό τίτλο στην ειδική αγωγή) και ζητήστε τους να οργανώσουν ένα ενδοσχολικό επιμορφωτικό πρόγραμμα για τους συναδέλφους τους.
3. Ζητήστε από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προετοιμάσουν μια ομάδα μαθητών για να συμμετάσχουν σε έναν τοπικό/εθνικό διαγωνισμό.
4. Οργανώστε μια ειδική εκδήλωση για να καλωσορίσετε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς στο σχολείο.
5. Ζητήστε τη γνώμη των νεοεισερχόμενων εκπαιδευτικών για όλα τα σημαντικά θέματα και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το σχολείο και αντιμετωπίζετε τους ως ίσους.
6. Αναγνωρίστε ότι είναι πιεσμένοι και υπερφορτωμένοι, α) απαλλάσσοντάς τους από τα πιο κουραστικά και απαιτητικά σχολικά καθήκοντα (π.χ. Γραφειοκρατικά), β) επιχειρώντας να προσαρμόσετε το ωράριο εργασίας τους στις προσωπικές τους ανάγκες.
7. Εάν είναι εφικτό, φροντίστε να τους παρέχετε προσωπικό επαγγελματικό χώρο και εξοπλισμό στο σχολείο (δικό τους υπολογιστή, δικό τους γραφείο κ.λπ.).
8. Επαινέστε τους για κάθε επιτυχία τους.
9. Μην είστε πολύ αυστηροί με τα λάθη τους. Προσπαθήστε να τους βοηθήσετε να μάθουν από τα λάθη τους, δίνοντάς τους εποικοδομητική ανατροφοδότηση.
10. Να είστε ανοιχτοί και διαθέσιμοι να συζητήσετε μαζί τους όλες τις ανησυχίες τους.
11. Ορίστε τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς ως μέλη ομάδων εργασίας στο σχολείο, ώστε να ενισχύσετε τις σχέσεις τους με άλλους συναδέλφους.
12. Όποτε είναι εφικτό, ξεκινήστε μια φιλική συζήτηση με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς, πίνοντας μαζί τους έναν καφέ, και δείξτε ειλικρινές ενδιαφέρον για τις ανησυχίες και τις απόψεις τους σχετικά με τα επαγγελματικά ζητήματα. Δείξτε στους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς φωτογραφίες ή άλλα αναμνηστικά από τη σχολική ζωή.



13. Δώστε τους όλες τις πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης.
14. Μεριμνήστε καταλλήλως, ώστε οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί να έχουν την ευκαιρία να παρακολουθήσουν περαιτέρω σπουδές (π.χ. Μεταπτυχιακές σπουδές, σεμινάρια κ.λπ.) Παράλληλα με τα διδακτικά τους καθήκοντα.
15. Εάν οι νεοεισερχόμενοι εκπαιδευτικοί δεν είναι ντόπιοι, ενεργοποιήστε τα τοπικά δίκτυά σας στην κοινότητα προκειμένου να διευκολύνετε την εκτός σχολείου ζωή τους.

Στο τέλος της σχολικής χρονιάς ζητήστε από τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς να προσδιορίσουν ποιες από τις παραπάνω ιδέες εφαρμόστηκαν στην πράξη στο σχολείο που υπηρετούν. Αυτό θα μπορούσε να αποτελέσει μια καλή ένδειξη του πόσο υποστηρικτικό είναι το κλίμα στο σχολείο σας για τους νέους εκπαιδευτικούς.

3.6 ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ ΤΩΝ ΠΡΟΣΔΟΚΙΩΝ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Οι μέντορες και οι νέοι εκπαιδευτικοί, ακολουθώντας τον σχετικό οδηγό συζήτησης, συζητούν σχετικά με τις προσδοκίες των τελευταίων πριν από την είσοδό τους στο επάγγελμα και πώς αυτές άλλαξαν/μεταβλήθηκαν μετά την είσοδό τους στο επάγγελμα.

- Όταν αποφασίσατε να γίνετε εκπαιδευτικός, ποιες ήταν οι βασικές προσδοκίες σας για το επάγγελμα;
- Πώς διαμορφώθηκαν αυτές τις προσδοκίες;
- Κατά πόσο εκπληρώθηκαν οι προσδοκίες σας μέχρι τώρα;
- Τι πιστεύετε ότι στάθηκε εμπόδιο στο να εκπληρωθούν απόλυτα οι προσδοκίες σας;
- Τι θα μπορούσε να γίνει για να εκπληρωθούν οι προσδοκίες σας;

Άλλαξαν/μεταβλήθηκαν οι προσδοκίες σας μετά την είσοδό σας στο επάγγελμα; (Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις νέες προσδοκίες που έχει ο νεοεισερχόμενος εκπαιδευτικός, μετά την είσοδό του στο επάγγελμα.)



3.7 ΣΧΕΔΙΟ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΥΨΗΛΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ

Οι μέντορες μπορούν να συζητήσουν με τους νεοεισερχόμενους εκπαιδευτικούς συγκεκριμένες ιδέες για τη διατήρηση υψηλών **ενδογενών** κινήτρων με μακροπρόθεσμο ορίζοντα (δηλαδή μετά την ολοκλήρωση του 1^{ου} έτους συνεργασίας) με βάση τις παρακάτω (ή τουλάχιστον ορισμένες από τις παρακάτω) προτάσεις.

Οι ιδέες αυτές (ανά τομέα) θα μπορούσαν να καταγραφούν ώστε να αποτελέσουν σημείο αναφοράς για μελλοντική επαγγελματική δράση.

- Πειραματισμός με νέες τεχνικές
- Ενσωμάτωση νέων εργαλείων ΤΠΕ και σχετικού λογισμικού στα μαθήματά σας
- Σύνδεση της διδασκαλίας με τα προσωπικά σας ενδιαφέροντα και χόμπι
- Επιμόρφωση πάνω σε κάτι καινούργιο με την παρακολούθηση ενός προγράμματος συνεχούς επαγγελματικής ανάπτυξης
- Δικτύωση με άλλους συναδέλφους
- Ανάληψη πρωτοβουλίας για μια σχολική καινοτομία
- Τήρηση αρχείου για όσα μαθαίνετε από τους μαθητές σας
- Τήρηση αρχείου των περιπτώσεων επιτευγμάτων των μαθητών στις οποίες θεωρείτε ότι η συμβολή σας ήταν καθοριστική
- Κοινοποίηση και προβολή της εργασίας σας
- Συμμετοχή σε διαγωνισμούς εκπαιδευτικών
- Προετοιμασία των μαθητών σας για να συμμετάσχουν σε μαθητικούς διαγωνισμούς
- Διεξαγωγή έρευνας δράσης (έρευνα και μελέτη των καθημερινών σας πρακτικών)
- Τήρηση χαρτοφυλακίου επαγγελματικών επιτευγμάτων

Συζήτηση για οποιαδήποτε άλλη ιδέα που θεωρείτε ότι μπορεί να σας κινητροδοτήσει τα επόμενα χρόνια.

Βιβλιογραφία

- Allen, D. W. 1967. *Microteaching. A description*. San Francisco: Stanford University Press
- Antoniou, Alexander-Stamatios, Fotini Polychroni in A. N. Vlachakis. 2006. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology* 21, nr. 7:682–690.
- Aversano, N., Di Carlo, F., Sannino, G., Tartaglia Polcini, P., & Lombardi, R. 2020. Corporate social responsibility, stakeholder engagement, and universities: New evidence from the Italian scenario. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(4), 1892-1899.
- Azman, N. 2012. Choosing teaching as a career: Perspectives of male and female Malaysian student teachers in training. *European Journal of Teacher Education*, 36(1), 113-130.
- Barnett, B. G., Matthews, R. J., & O'Mahony, G. R. 2004. *Reflective practice: The cornerstone for school improvement*. Hawker Brownlow Education.
- Bergland, Cristopher. 2021. Cortisol: Why the "Stress Hormone" Is Public Enemy No. 1. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-athletes-way/201301/cortisol-why-the-stress-hormone-is-public-enemy-no-1> (15. 11. 2021).
- Bruinsma, M., & Jansen, E. P. 2010. Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession?. *European journal of teacher education*, 33(2), 185-200.
- CHAMPS, A Proactive & Positive Approach to Classroom Management, 2009 Pacific Northwest Publishing
- Chan, David W. 2003. Hardiness and its role in the stress–burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education* 19, št. 4:381–395.
- Chang-Mei. 2009. An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review* 21, 193–218.
- Chung, I. F., & Yi-Cheng, H. 2012. Still seeking for an “Iron Bowl”? Pre-service teachers' journeys of career choice in Taiwan. *Asia-Pacific Education Researcher (De La Salle University Manila)*, 21(2), 315- 324.
- Cohen, Y., & Kedar, S. 2011. Teacher–student relationships: Two case studies. In *The Oxford handbook of cuneiform culture*.
- Cross, M., & Ndofirepi, E. 2015. On becoming and remaining a teacher: Rethinking strategies for developing teacher professional identity in South Africa. *Research Papers in Education*, 30(1), 95-113.
- Davidson Richard J., Jon Kabat-Zinn, Jessica Schumacher, Melissa Rosenkranz, Daniel Muller, Saki F. Santorelli, Ferris Urbanowski, Anne Harrington, Katherine Bonus in John F. Sheriden. 2003. Alterations in Brain and Immune Function Product by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65, št. 4:564–570.
- Davidson, Richard J. In Antonie Lutz. 2008. *Buddhas Brain: Neuroplasticity and Meditation*. *IEEE Signal Processing Magazine* 25, št. 1:176–184.
- Department of Education and Training, *A Teacher's Guide to Effective Mentoring*, State of Victoria, 2014



https://education.nt.gov.au/__data/assets/pdf_file/0011/427583/2017_teachers_guide_to_effective_mentoring.pdf

Dormann, Christian in Dieter Zapf. 2004. Customer-Related Social Stressors and Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 9, št. 1:61–82.

Eileen Mooney Cambria, “A Study of the Qualities of Effective Mentor Teachers”, Seton Hall University, (2006) <https://core.ac.uk/download/pdf/151532214.pdf>

Elkin, Allen. 2013. *Stress Management For Dummies*. Hoboken: Wiley.

Epel, Elissa, Jennifer Daubenmier, Judith M. Moskowitz, Susan Folkmann in Elizabeth Blackburn. 2009. Can Meditation Slow Rate of Cellular Aging? Cognitive Stress, Mindfulness, and Telomeres. *Annals of the New York Academy of Science* 1172, št. 1:34–53.

Fink, D.L. 2003. *A Self-Directed Guide to Designing Courses for Significant Learning*.
Fiorilli, C., P. Gabola, A. Pepe, N. Meylan, D. Curchod-Ruedi, O. Albanese in A. A. Doudin. 2015. The effect of teachers' emotional intensity and social support on burnout syndrome. A comparison between Italy and Switzerland. *European Review of Applied Psychology* 65, št. 6:275–283.

Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt in C. Jahyne Hallett. 1995. Perfectionism and Job Stress in Teachers. *Canadian Journal of School Psychology* 11, št. 1:32–42.

Flores, M. A., & Niklasson, L. 2014. Why do student teachers enrol for a teaching degree? A study of teacher recruitment in Portugal and Sweden. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 328-343.

Freixa, M. 2017. Professorat novell: competències docents a l'inici de l'exercici professional [New teachers: teaching competencies at the beginning of the professional practice]. Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Friedman, Iscaac A. 2000. Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance. *Journal of Organizational Behavior* 10, št. 2:179–188.

Gayle Furlow, “How to be an exceptional mentor teacher”, *teacherready*, June 28, 2019
<https://www.teacherready.org/exceptional-mentor-teachers/>

Gilchrist, Lauren. 2019. “Teaching our Teachers: The Value of Teacher Mentorship”, *Skyward*,
<https://www.skyward.com/discover/blog/skyward-blogs/skyward-executive-blog/september-2019/teaching-our-teachers-the-value-of-teacher-mentors>

Gonser, Sarah. 2022 “The Qualities of Exceptional Mentor Teachers”, *Edutopia*,
<https://www.edutopia.org/article/qualities-exceptional-mentor-teachers>

Gore, J., Holmes, K., Smith, M., & Fray, L. 2015. Investigating the factors that influence the choice of teaching as a first career. A Report commissioned by the Queensland College of Teachers. Australia: University of Newcastle.

Hölzel, Britta K., James Carmody, Mark Vangel, Christina Congleton, Sitta M. Yerramsetti, Tim Gard in Sara W. Lazar. 2011. Mindfulness practice leads to increases in regional brain gray matter density. *Psychiatry Research: Neuroimaging* 191, št. 1:36–43.

Horneffer, P. 2020. *Implementing a Flipped Classroom in Medical Education*.

Ingersoll, R. M., Merrill, E., Stuckey, D. I Collins, G. 2018. Seven trends: The transformation of the teaching force. Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.

Isidori, E. 2003. *La formazione degli insegnanti principianti. Problemi e strategie*. Perugia: Morlacchi Editore



- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. 2009. The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525
- Johari, J., Yean Tan, F. And Tjik Zulkarnain, Z.I. 2018. "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 No. 1, pp. 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T., & Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 271-287.
- Jungert, T., Alm, F., & Thornberg, R. 2014. Motives for becoming a teacher and their relations to academic engagement and dropout among student teachers. *Journal of Education for Teaching*, 40(2), 173- 185.
- Kabat-Zinn, John, Ann O. Massion, Jean Kristelle, Linda Gay Peterson, Kenneth E. Fletcher, Lori Pbert, William R. Lenderking in Saki F. Santrorelli. 1992. Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry* 149, št. 7:936–943.
- Kinman, Gail, Siobhan Wray in Calista Strange. Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology* 31, št. 7:843–856.
- Klassen, R. M., Al-Dhafri, S., Hannok, W., & Betts, S. M. 2011. Investigating pre-service teacher motivation across cultures using the Teachers' Ten Statements Test. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 579-588.
- König, J., & Rothland, M. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: Effects on general pedagogical knowledge during initial teacher education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 289-315.
- Koopsen Cyndie in Caroline Young. 2009. *Integrative Health: a holistic approach for health professionals*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Korthagen Fred, A. J. In Angelo Vasalos. 2010. *Going to the Core: Deepening Reflection by Connecting the Person to the Profession*. V: *Handbook of reflection and reflective inquiry*, 529–552. Ur. Nona Lyons. New York: Springer.
- Križaj, Robert. 2019. *Čuječnost. Trening za obvladovanje stresa in polno prisotnost v življenju*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
- Kyriacou, C., & Coulthard, M. 2000. Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of education for Teaching*, 26(2), 117-126.
- Kyriacou, C., & Kobori, M. 1998. Motivation to learn and teach English in Slovenia. *Educational studies*, 24(3), 345-351.
- Kyriacou, C., Hultgren, Å., & Stephens, P. 1999. Student teachers' motivation to become a secondary school teacher in England and Norway. *Teacher Development*, 3(3), 373-381.
- Lai, K. C., Chan, K. W., Ko, K. W., & So, K. S. 2005. Teaching as a career: A perspective from Hong Kong senior secondary students. *Journal of Education for Teaching*, 31(3), 153-168.
- Leddy, Susan Kum. 2006. *Integrative health promotion: conceptual bases for nursing practice*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett.
- Levy, David. M., Jacob O. Wobbrock, Alfred W. Kaszniak in Marilyn Ostergen. 2021. Initial results from a study of the effects of meditation on multitasking performance, *Proceeding of the 2011 annual*



conference extended abstracts on Human factors in computing systems – CHI EA 11, <https://doi.org/10.1145/1979742.1979862> (15. 11. 2021).

Lovett, S. 2007. "Teachers of promise": Is teaching their first career choice. *New Zealand Annual Review of Education*, 16, 29-53.

Manuel, J., & Hughes, J. 2006. 'It has always been my dream': Exploring pre-service teachers' motivations for choosing to teach. *Teacher Development*, 10(1), 5-24.

Marín, A., Martín, M i Riera, J. 2019. Reptes de l'educació a Catalunya. Anuari 2018. De la formació inicial a la professió docent: la inducció a la docència [Challenges of education in Catalonia. Yearbook 2018. From the initial training of the teaching profession: induction into teaching]. Fundació Jaume Bofill i Bonal·letra Alcompàs.

Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli in Michael P. Leiter. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 52, 397–422.

Mccormick, M. P., & O'Connor, E. E. 2014. Teacher-child relationship quality and academic achievement in elementary school: Does gender matter? *Journal of Educational Psychology*. Advanced online publication.

Mcgonigal, Kelly. 2015. *The Upside of Stress. Why Stress Is Good for You, and How to Get Good at It*. London: Ebury Publishing.

Mckenzie, P., Santiago, P., Sliwka, P., & Hiroyuki, H. 2005. *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Paris, France: OECD.

Mckenzie, P., Weldon, P. R., Rowley, G., Murphy, M., & mcmillan, J. 2014. *Staff in Australia's Schools 2013: Main report on the survey*. Retrieved from http://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?Article=1021&context=tll_misc
Mentoring Guide: a guide for mentors. 2003. Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, for the State Health Directors Executive Mentoring and Consultation Program of the State Health Leadership Initiative (SHLI).

Middleton, Kate. 2009. *Stress. How to de-Stress Without Doing Less*. Oxford: Lion Hudson.

Mojsa-Kaja, Justyna, Kristana Golonka in Tadeusz Marek. 2015. Job burnout and engagement among teachers : worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* 28, št. 1:102–119.

Müller, K., Alliata, R., & Benninghoff, F. 2009. Attracting and retaining teachers: A question of motivation. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 574-599.

Nesje, K., Brandmo, C., & Berger, J. L. 2018. Motivation to become a teacher: A Norwegian validation of the factors influencing teaching choice scale. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(6), 813-831.

OECD. 2018. *Education Policy Outlook 2018: Putting Student Learning at the Centre*. OECD Publishing.

OECD. 2018. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*. OECD Publishing.

Olsen, B. 2008. How reasons for entry into the profession illuminate teacher identity development. *Teacher Education Quarterly*, 23-40.

Pace, Thaddeus W. W., Lobsang Tezin Negi, Daniel D. Adame, Steven P. Cole, Teresa I. Sivill, Thimoty D. Brown, Michael J. Issa in Charles L. Raison. 2009. Effect of compassion meditation on



neuroendocrine, innate immune and behavioral responses to psychosocial stress. *Psychoneuroendocrinology* 34, št. 1:87–98.

Pedersen, Traci. 2021. Meditation's Effects on Emotion Shown to Persist, <https://psychcentral.com/news/2013/06/23/meditations-effects-on-emotion-shown-to-persist#1> (15. 11. 2021).

Pedone, F., & Ferrara, G. 2014. La formazione iniziale degli insegnanti attraverso la pratica del microteaching. *Italian Journal of Educational Research*, (13), 85-98.

Perry, M., Corpuz, G. M., Higbee, B., Jaffe, C., & Kanga, D. 2019. Promising Practices in Local Stakeholder Engagement in School Governance. *Policy Analysis for California Education, PACE*.

Pianta, R. 2001. Student–Teacher Relationship Scale–Short Form. Lutz, FL: Psychological Assessment Resources, Inc

Pšeničny, Andreja. 2008. Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. *Didakta*. Spletni vir: https://www.burnout.si/uploads/clanki/izgorelost%20poljudni/08_11didaktaizgorelost.pdf (pridobljeno 28. 5. 2022).

Raymond, Larissa, Jill Flack & Peter Burrows. 2016. "A Reflective Guide to Mentoring and being a teacher-mentor", Early Childhood & School Education Group, Department of Education and Training (DET), Victoria, <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>

Richardson, P. W., & Watt, H. M. 2006. Who chooses teaching and why? Profiling characteristics and motivations across three Australian universities. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 34(1), 27-56.

Rimm-Kaufman, S. 2015. Improving students' relationships with teachers. American Psychological Association. <https://www.apa.org/education-career/k12/relationships>

Roness, D. 2011. Still motivated? The motivation for teaching during the second year in the profession. *Teaching and Teacher Education*, 27(3), 628-638.

Roness, D., & Smith, K. 2010. Stability in motivation during teacher education. *Journal of Education for Teaching*, 36(2), 169-185.

Schaufeli, Wilmar B. In Dirk Enzmann. 1998. *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. Philadelphia, PA: Taylor and Francis, Ltd.

Spector, N. 2017. This is your brain on prayer and meditation. <https://www.nbcnews.com/better/health/your-brain-prayer-meditation-ncna812376> (13. 11. 2021).

Spittle, M., Jackson, K., & Casey, M. 2009. Applying self-determination theory to understand the motivation for becoming a physical education teacher. *Teaching and Teacher Education*, 25(1), 190-197.

Struyven, K., Jacobs, K., & Dochy, F. 2013. Why do they want to teach? The multiple reasons of different groups of students for undertaking teacher education. *European Journal of Psychology of Education*, 28(3), 1007-1022.

Sugai & Colvin. 2004. *Self-Assessment of Classroom Management*. Adapted by Sandy Washburn

Talbert, R. 2021. *Flipped Learning Can Be a Key to Transforming Teaching and Learning Post-Pandemic*. Edsurge.



- Vieten, Cassandra. 2011. Mindfulness for Moms: The Basics.
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/consciousness-matters/201105/mindfulness-moms-the-basics> (15. 11. 2021).
- Walker, Matthew. 2017. Why We Sleep: Unlocking the Power of Sleep and Dreams. New York: Scribner.
- Washburn, Sandy. 2010. Center on Education and Lifelong Learning, Classroom Management Self-Assessment.
- Watson, David in Brock Hubbard. 1996. Adaptational Style and Dispositional Structure: Coping in the Context of the Five-Factor Model. *Journal of Personality* 64, št. 4:737–774.
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. 2012. Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28(6), 791-805. Doi:10.1016/j.tate.2012.03.003
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2007. Motivational factors influencing teaching as a career choice: Development and validation of the FIT-Choice scale. *The Journal of experimental education*, 75(3), 167-202.
- Watt, H. M., & Richardson, P. W. 2012. An introduction to teaching motivations in different countries: Comparisons using the FIT-Choice scale. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 185-197.
- Xia, Lulu, Hongyi Kang, Qiwu Xu, Michael J. Chen, Yonghong Liao, Meenakshisundaram Thiyagarajan, John O'Donnell, Daniel J. Christensen, Charles Nicholson, Jeffrey Iliff, Takahiro Takano, Rashid Deane in Maiken. Nedergaar. 2014. Sleep drives metabolite clearance from the adult brain. *Science* 342, št. 6156:373–377.
- Yüce, K., Şahin, E., Koçer, Ö., & Kana, F. 2013. Motivations for choosing teaching as a career: A perspective of pre-service teachers from a Turkish context. *Asia Pacific Education Review*, 14(3), 295-306.

All electronic references retrieved in October 2022.

INOVA+

INOVA + Innovation Services SA



Ministry of Education and
Science of Portugal



REPUBLIC OF SLOVENIA
MINISTRY OF EDUCATION

Ministry of Education, Republic of
Slovenia



Instituto Ekpedeftikis Politikis (Insti-
tute of Educational Policy)



Casa do Professor



Institute of Education of the
University of Lisbon



Univerza v Ljubljani

University of Ljubljana



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
UNIVERSITY of the PELOPONNESE

University of Peloponnese



IDEC SA



UNIVERSITAT DE VIC
UNIVERSITAT CENTRAL
DE CATALUNYA

Fundación Universitaria Balmes



Association Petit Philosophy



UNIVERSITÀ
LUM
Jean Monnet

Libera Università del
Mediterraneo Jean Monnet

LOOP

EMPOWERING TEACHERS PERSONAL, PROFESSIONAL AND SOCIAL

CONTINUOUS DEVELOPMENT THROUGH INNOVATIVE PEER - INDUCTION PROGRAMMES

<https://empowering-teachers.eu/>