

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Στυλιανή Παπαευναγγέλου

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Ιούνιος 2023

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS IN EDUCATION AND MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL UNITS

SECONDARY EDUCATION TEACHERS'
PERCEPTIONS OF DEVELOPING SOCIAL AND
EMOTIONAL SKILLS

By

Styliani Papaevangelou

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and Management of Educational Units

Piraeus, Greece, June 2023

Στους γονείς μου,
Μαριάννα και Γιάννη

Ευχαριστίες

Σε αυτό το σημείο της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω κάποια συγκεκριμένα άτομα τα οποία έπαιξαν ένα αρκετά καθοριστικό ρόλο για να μπορέσει να έρθει εις πέρας όλη αυτή η προσπάθεια. Αρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που έλαβαν μέρος στην έρευνα με μεγάλη προθυμία και στήριξη. Στη συνέχεια θα ήθελα να ευχαριστήσω τους σπουδαίους ερευνητές, Διαμαντοπούλου Γεωργία, Πλατσίδου Μαρία, Γουρίδου Ειρήνη, Καφέτσιος Κωνσταντίνος και Ζαμπετάκης Λεωνίδα, οι οποίοι με μεγάλη χαρά και άμεση ανταπόκριση, μου έδωσαν την έγκριση τους για να χρησιμοποιήσω τα ερευνητικά τους δεδομένα για την διαμόρφωση του ερωτηματολογίου μου. Φυσικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέπων καθηγητή μου κύριο Καρκαλάκο Σωτήρη, ο οποίος απαντούσε άμεσα σε οποιαδήποτε απορία ή κόλλημα που μου είχε δημιουργηθεί. Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαίτερα τον διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος τον κύριο Χλέτσο Θεολόγο-Μιχαήλ, διότι αποτέλεσε πρότυπο ενός σπουδαίου εκπαιδευτικού και η στήριξη του ήταν καίριας σημασίας για την ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας.

ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Σημαντικοί Όροι: (Δεξιότητες, Συναισθηματική Νοημοσύνη, Εκπαιδευτικός)

Περίληψη

Η παρούσα ερευνητική εργασία επιχειρεί να εντοπίσει τις αντιλήψεις που διαθέτουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σχετικά με την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, η εργασία αποτελείται από το Α' Μέρος που περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση γύρω από τον τομέα των δεξιοτήτων γενικότερα, αλλά και ειδικότερα των κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, στον εκπαιδευτικό χώρο. Το Β' Μέρος παρουσιάζει και αναλύει την έρευνα που πραγματοποιήθηκε. Τα δεδομένα της έρευνας, συλλέχθηκαν με τη μέθοδο του ερωτηματολογίου σε δείγμα συνολικά 113 ατόμων και η δομή του ερωτηματολογίου διακρίθηκε σε τρία μέρη. Στο πρώτο μέρος, χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Αξιολόγησης Συναισθηματικών και Κοινωνικών Δεξιοτήτων του «Καλού» Εκπαιδευτικού για την εξέταση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών, σχετικά με το πόσο σημαντικές είναι αυτές οι δεξιότητες, για τους ίδιους. Στο δεύτερο μέρος, χρησιμοποιήθηκε η κλίμακα Wang Law Emotional Intelligence Scale, για τον εντοπισμό της αντιληπτής Συναισθηματικής Νοημοσύνης των εκπαιδευτικών, ενώ στο τρίτο μέρος, περιλαμβάνονται κάποιες διευκρινιστικές ερωτήσεις που απώτερο στόχο έχουν την καλύτερη ανάλυση της έρευνας. Το συμπέρασμα της εργασίας είναι, το γεγονός ότι οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται την τεράστια σημασία της απόκτησης κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, ενώ παράλληλα διαθέτουν και αρκετά υψηλά επίπεδα αντιληπτής Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι παρατηρήθηκε το φαινόμενο στις απόψεις των εκπαιδευτικών, ότι η Πολιτεία, δεν τους ενθαρρύνει να παρακολουθήσουν αντίστοιχα επιμορφωτικά σεμινάρια.

SECONDARY EDUCATION TEACHERS' PERCEPTIONS OF DEVELOPING SOCIAL AND EMOTIONAL SKILLS

Keywords: (Skills, Emotional Intelligence, Teacher)

Abstract

This research paper aims to identify the perceptions held by secondary education teachers regarding the development of social and emotional skills. Specifically, the paper consists of Part A, which includes the literature review on the field of skills in general, but also specifically on social and emotional skills in the educational context. Part B, presents and analyzes the conducted research. The research data was collected using a questionnaire method, with a total sample size of 113 individuals, and the questionnaire was divided into three parts. In the first part, the "Good Teacher's Assessment Scale for Emotional and Social Skills" was used to examine the teachers' perceptions of the importance of these skills for themselves. In the second part, the "Wang Law Emotional Intelligence Scale" was used to identify the teachers' perceived emotional intelligence. The third part includes some clarifying questions aimed at better analyzing the research. The conclusion of the study is, that modern secondary education teachers recognize the significant importance of acquiring social and emotional skills, while also possessing relatively high levels of perceived emotional intelligence. It is also worth noting, that a phenomenon was observed in the teachers' opinions, namely, that the State does not encourage them to attend relevant professional development seminars.

Περιεχόμενα

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ ΟΡΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ.....	11
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός	11
1.2 Μορφές και κατηγορίες δεξιοτήτων	13
1.2.1. Γνωστικές, Κοινωνικό- Συναισθηματικές, Τεχνικές δεξιότητες	14
1.2.2. Soft-Hard Skills.....	16
1.2.3. Πολυεπίπεδες Δεξιότητες και Δεξιότητες-Κλειδιά	17
1.2.4. Knowledges, Self-management, Transferable Skills	18
1.2.5. Στρατηγική «Ευρώπη 2020».....	18
1.3 Δεξιότητες και Αγορά Εργασίας	20
1.3.1. Εισαγωγή	20
1.3.2. Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων (Skill Gap)	21
1.4 Δεξιότητες στον Χώρο της Εκπαίδευσης.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	25
ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	25
2.1. Εισαγωγή	25
2.1.1. Ορισμός και ιστορική αναδρομή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης	26
2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Συναισθηματικής Νοημοσύνης.....	29
2.2.1. Το Μοντέλο Ικανότητας (Salovey και Mayer).....	30
2.2.2. Το Μικτό Μοντέλο.....	32
2.2.3. Το Μοντέλο Χαρακτηριστικών.....	33
2.3. Οι Κοινωνικές και Συναισθηματικές Δεξιότητες των Εκπαιδευτικών	35
2.3.1. Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού στον 21ο Αιώνα	35
2.3.2. Το Αποτύπωμα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού ...	36

2.3.3 Η Σύνδεση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με την Επαγγελματική Εξουθένωση (Burn Out) Εκπαιδευτικών	38
2.3.4. Η Χρήση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Εκπαιδευτικών Προς Όφελος των Μαθητών και της Κοινωνίας	40
2.3.5. Η Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Κοινωνικές- Συναισθηματικές Δεξιότητες στην Ελλάδα	42
ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	43
ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	43
3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας.....	43
3.2 Ερευνητικά ερωτήματα.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	45
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	45
4.1 Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας.....	45
4.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	47
4.3 Το Δείγμα της έρευνας	48
4.4 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης ερευνητικών δεδομένων	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	49
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	49
5.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος.....	49
5.2 Τα Αποτελέσματα της Έρευνας	50
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	65
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....	65
6.1. Περιορισμοί έρευνας-Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα	66
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	68
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	75

Περιεχόμενα Πινάκων

Πίνακας 1:Φύλο.....	50
Πίνακας 2:Ηλικία.....	51
Πίνακας 3:Επίπεδο σπουδών.....	52
Πίνακας 4: Σχέση εργασίας.....	53
Πίνακας 5:Χρόνια προϋπηρεσίας.....	54
Πίνακας 6:Υπηρεσιακή ιδιότητα.....	55
Πίνακας 7: Κατάταξη των 15 ικανοτήτων/δεξιοτήτων για έναν «καλό» εκπαιδευτικό.....	56
Πίνακας 8: Κατάταξη προτάσεων για βασικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης.....	57
Πίνακας 9-10.....	59
Πίνακας 11-12.....	60
Πίνακας 13-14.....	61

Περιεχόμενα Γραφημάτων

Γράφημα 1:Φύλο.....	50
Γράφημα 2:Ηλικία.....	51
Γράφημα 3:Επίπεδο Σπουδών.....	52
Γράφημα 4: Σχέση εργασίας.....	53
Γράφημα 5: Χρόνια προϋπηρεσίας.....	54
Γράφημα 6:Υπηρεσιακή ιδιότητα.....	55
Γράφημα 7.....	59
Γράφημα 8.....	60
Γράφημα 9.....	61

Περιεχόμενα Εικόνων

Εικόνα 1: Μοντέλο Χαρακτηριστικών.....	34
---	-----------

ΜΕΡΟΣ Α΄: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟΝ ΟΡΟ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός

Στην σύγχρονη εποχή που διανύουμε, η συνεχόμενη ανάπτυξη της τεχνολογίας και των επιστημών, έχουν οδηγήσει στη δημιουργία νέων και όλο πιο εξειδικευμένων επαγγελμάτων. Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, δημιουργήθηκε η ανάγκη για την κατάρτιση του όρου δεξιοτήτων, προκειμένου όλες οι σύγχρονες κοινωνίες να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις του εργασιακού χώρου. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα και με μια έρευνα στην διεθνή βιβλιογραφία, παρατηρήθηκε ότι ο όρος των δεξιοτήτων δεν έχει κάποιο σαφή ορισμό. Ωστόσο, παρακάτω θα αναφερθούν κάποιοι ορισμοί, που μπορεί να έχουν δοθεί είτε από Παγκόσμιους και Ευρωπαϊκούς οργανισμούς, είτε και από Επιστήμονες και Ερευνητές που έχουν εντυφώσει στη μελέτη του όρου των δεξιοτήτων. Αναλυτικότερα, ο CEDEFOP (2008), ορίζει τη δεξιότητα, *ως την ικανότητα να εκτελεί κανείς εργασίες και να λύνει προβλήματα (Halasz & Michel, 2011, σελ.292)¹*. Μια άλλη ερμηνεία που έδωσε ο CEDEFOP μεταγενέστερα (2011), ορίζει ως δεξιότητα *τη γνώση και την εμπειρία που έχει κάθε άτομο και θεωρείται αναγκαία για να εκτελέσει ένα καθήκον ή μια εργασία.²* Ο Ηλίας Κικίλιας (Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών. 119. 2006, 63-95) αναφέρει ότι, *σύμφωνα με την ορθόδοξη οικονομική θεωρία, η επιτυχία ενός ατόμου στην αγορά εργασίας και κυρίως το επίπεδο των μισθολογικών αμοιβών του -αλλά και το κύρος της επαγγελματικής του θέσης, η ποιότητα της απασχόλησης, κ.λπ.- προσδιορίζονται από το «ανθρώπινο κεφάλαιο», το οποίο συνίσταται στις ικανότητες του να συμβάλλει στην παραγωγική διαδικασία και οι οποίες, περιληπτικά, αποκαλούνται «δεξιότητες» (Skills). Ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής*

¹ Ευσεβία Αντωνιάδου(Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2014), *Η αξιοποίηση των δεξιοτήτων επικοινωνίας στον χώρο της εργασίας. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*

² Κυριακή Σαρρή(Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2018), *Γονείς Και Παιδιά Παρέα Με Τα Ρομπότ: Η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Των Παιδιών Κατά Τη Συμμετοχή Τους Σε Ομαδικές Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες Τεχνολογίας Και Ρομποτικής.*

Συνεργασίας και Ανάπτυξης) το 2018 σε κείμενο του παραθέτει ότι, *ορίζεται η δεξιότητα ως η ικανότητα του ατόμου στην υπεύθυνη χρήση των αποκτηθεισών γνώσεων για την επίτευξη ενός σκοπού.*³ Επιπλέον, οι Καρανικόλα και Παναγιωτόπουλος(2018a), αναφέρουν ότι ο όρος «δεξιότητες» αφορά σε ένα σύνολο επιτευγμάτων, όπως η κατάκτηση της γνώσης και η απόκτηση προσόντων, που καθιστούν τα άτομα ικανά να προσαρμοστούν επιτυχώς στην αγορά εργασίας.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί ότι ο όρος της δεξιότητας είναι στενά συνδεδεμένος με τον όρο της γνώσης. Κάτι τέτοιο συμβαίνει διότι, η καλλιέργεια και η ανάπτυξη γνώσης είναι πιθανόν σε μεγάλο βαθμό να οδηγήσει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων από το άτομο. Η λέξη πιθανόν χρησιμοποιείται, διότι σύμφωνα με τον Παρασκευά Λιντζέρη (Φεβρουάριος 2018), *Η κατοχή γνώσης δεν είναι το ίδιο με την ικανότητα εφαρμογής της. Το να κατέχεις μια δεξιότητα σημαίνει να μπορείς να κάνεις κάτι καλά. Η κατοχή μιας δεξιότητας απαιτεί γνώσεις, αλλά η γνώση δεν σημαίνει απαραίτητα την ύπαρξη δεξιοτήτων. Η γνώση του πώς λειτουργεί μια ανεμογεννήτρια δεν σημαίνει ότι ένα άτομο έχει την ικανότητα να επισκευάσει μία τέτοια.*

Κάποια από τα σπουδαιότερα χαρακτηριστικά των δεξιοτήτων, είναι το γεγονός ότι είναι πολυδιάστατες, δυναμικές και διαδραστικές. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, διανύουμε μια εποχή η οποία χαρακτηρίζεται από συνεχόμενες αλλαγές σε πολλά και διαφορετικά επίπεδα ανά τον κόσμο. Η δημιουργία του όρου δεξιοτήτων σε γενικές γραμμές, οφείλεται σε αυτό κάθε αυτό το χαρακτηριστικό των ημερών μας. Με λίγα λόγια, πλέον απαιτείται όλο και περισσότερο η δημιουργία μιας ‘λίστας’ κάποιων γενικών και ειδικότερων δεξιοτήτων, που θα πρέπει να κατέχει ένα άτομο για την επίτευξη:

- Εύρεσης εργασίας, η οποία θα ανταποκρίνεται στο μέγιστο στα ενδιαφέροντα και στις κλίσεις του ατόμου
- Μέγιστης εργασιακής απόδοσης και προοπτικών καριέρας, έχοντας δηλαδή εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα ενισχύσουν την θετική αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους και τους ενδεχόμενους πελάτες
- Προσωπικής ολοκλήρωσης και ανάπτυξης, δηλαδή, να μπορεί το άτομο να αναλύει πληροφορίες, να προσδιορίζει τις συνέπειες ενός ζητήματος, να οριοθετεί, να παρατηρεί, να συνεργάζεται αποτελεσματικά με διαφορετικά άτομα, να αφογκράζεται

³ Κωνσταντίνος Ματσούκας(Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής 2022), Οι νέες δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στον 21ο αιώνα και η συσχέτιση τους με την ποιότητα φροντίδας και την ποιότητα ζωής.

διαφορετικές απόψεις, να μπορεί να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων (Ενσυναίσθηση) κ.α.

- Πνευματικής ανεξαρτησίας, η ανάπτυξη δηλαδή κριτικής ικανότητας, αυτοπεποίθησης, ικανότητας διαπραγμάτευσης και επιχειρηματολογίας

Όλα τα παραπάνω πλεονεκτήματα που φαίνεται ότι επιφέρει η κατάρτιση μιας ‘λίστας’ δεξιοτήτων, έχει απασχολήσει και προβληματίσει σε αρκετά μεγάλο βαθμό τις πολιτικές αρχές όλων των αναπτυγμένων χωρών σε παγκόσμιο επίπεδο. Ειδικότερα, στην Ευρώπη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι χρειάζεται η αναδιαμόρφωση όλων των πλαισίων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα είναι πλέον προσανατολισμένα στον όρο της δεξιότητας. Σύμφωνα με τη Σμυρναίου Ζαχαρούλα (Αναπλ. Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών), *Η εκπαίδευση προσανατολισμένη στις δεξιότητες θεωρείται επωφελής σε μια εποχή όπου η βάση γνώσεων των κοινωνιών μας αναπτύσσεται με τεράστια ταχύτητα και οι απαιτούμενες δεξιότητες πρέπει να μεταφερθούν και να αναπτυχθούν σε πολλά διαφορετικά κοινωνικά πλαίσια. Σε αυτό το πλαίσιο, ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), δημιούργησε τη θεωρία των δεξιοτήτων ή αλλιώς DeSeCo (www.deseco.ch) το έργο ξεκίνησε το 1998 και βασίζεται σε τρεις βασικούς πυλώνες μάθησης: γνώσεις, δεξιότητες (πράξεις) και στάσεις και αξίες (ύπαρξη).*

Συμπερασματικά, εύκολα μπορεί κανείς να καταλάβει ότι ο όρος των δεξιοτήτων έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια και όπως φαίνεται θα έχει μια συνεχόμενη εξέλιξη, λόγω της τεράστιας αναγκαιότητάς του στην κοινωνία μας.

1.2 Μορφές και κατηγορίες δεξιοτήτων

Προκειμένου ο όρος των δεξιοτήτων να αναλυθεί και να ερμηνευτεί κατάλληλα, ώστε να μπορέσει να αποφέρει τα επιθυμητά πλεονεκτήματα στον εργασιακό χώρο, στην εκπαίδευση και σαφώς στα ίδια τα άτομα, δημιουργήθηκε η ανάγκη για την εύρεση των διαφορετικών μορφών και κατηγοριών στις οποίες μπορεί να διαχωρίζεται. Σύμφωνα με τον παραπάνω εννοιολογικό προσδιορισμό, γίνεται εύκολα αντιληπτό, ότι ο μη σαφής καθορισμός του όρου των δεξιοτήτων, μπορεί να επηρεάσει άμεσα και τις υποκατηγορίες στις οποίες μπορεί να διακριθεί. Κάτι τέτοιο σημαίνει, ότι στη διεθνή βιβλιογραφία υπάρχουν πολλές και

διαφορετικές κατηγορίες, στις οποίες σπουδαίοι θεωρητικοί έχουν κατατάξει τις δεξιότητες. Παρακάτω θα αναφερθούν κάποιες από αυτές, με απώτερο στόχο την απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών επί του θέματος.

1.2.1. Γνωστικές, Κοινωνικό- Συναισθηματικές, Τεχνικές δεξιότητες

Η πρώτη διάκριση των δεξιοτήτων είναι σε:

➤ Γνωστικές δεξιότητες

Οι γνωστικές δεξιότητες αποτελούν την βάση των δεξιοτήτων που ένα άτομο οφείλει να κατέχει, προκειμένου να μπορέσει να αναπτύξει άλλες δεξιότητες. Πιο συγκεκριμένα, οι γνωστικές δεξιότητες διακρίνονται σε δύο υποκατηγορίες οι οποίες είναι οι εξής:

▪ Θεμελιώδεις Δεξιότητες

Δεξιότητες δηλαδή, που περιλαμβάνουν τα αναγκαία επίπεδα αλφαριθμητικού, αριθμητικής καθώς και βασικής παιδείας. Σε αυτές συγκαταλέγονται επιπλέον και η κριτική-αναλυτική σκέψη, η ικανότητα κατανόησης πολύπλοκων ιδεών και επίλυσης προβλημάτων. Επίσης, στις γνωστικές δεξιότητες περιέχεται η αποτελεσματική προσαρμογή κάθε ατόμου σε διαφορετικά περιβάλλοντα, η ικανότητα ανάπτυξης επιχειρημάτων κ.α..

▪ Γνωστικές Δεξιότητες Υψηλότερης Τάξης

Δεξιότητες υψηλότερης τάξης κατά κύριο λόγο εννοούμε, εκείνες τις δεξιότητες που αποτελούν την ανάπτυξη και εξέλιξη των θεμελιωδών δεξιοτήτων, που ήδη έχουν αναφερθεί και παραπάνω. Μέσα στις γνωστικές δεξιότητες υψηλότερης τάξης, μια από εκείνες που αξίζει να σημειωθεί είναι η μετάγνωση. Ως μεταγνώση ορίζεται: *«η επίγνωση του «μαθαίνω πώς μαθαίνω». Δηλαδή, συνειδητοποιώ τι διαδικασίες ακολουθώ για να μάθω, τι συνειρμούς και τι συσχετισμούς κάνω, πώς συνδέω γνώση που ήδη έχω με τη νέα πληροφορία που παίρνω.»*⁴.

Ένα από τα χαρακτηριστικά των γνωστικών δεξιοτήτων που οφείλεται να παραθέσουμε, είναι το γεγονός ότι αποκτώνται κατά κύριο λόγο στην παιδική/νεανική ηλικία, ενώ τα

⁴ Metagnosis English Language Lab (<https://www.metagnosis.gr/ti-einai-i-metagnosis/>)

βασικά πεδία με τα οποία συσχετίζονται είναι εκείνα της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.

➤ Κοινωνικό-Συναισθηματικές Δεξιότητες

Οι κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες σύμφωνα με τον Παρασκευά Λιντζέρη(Φεβρουάριος 2018), είναι οι συμπεριφορές, οι στάσεις και οι αξίες που χρειάζεται ένα άτομο για να «πλοηγηθεί αποτελεσματικά στις διαπροσωπικές και κοινωνικές καταστάσεις», καθώς και να «αντιμετωπίσει αποτελεσματικά και ηθικά τα καθημερινά καθήκοντα και προκλήσεις». Ειδικότερα, στις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες ανήκουν ουσιαστικά τα βασικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας κάθε ατόμου, μέσα από τα οποία αποτυπώνονται κάποιες συμπεριφορές, αρχές ή αξίες με τις οποίες εκείνο έχει γαλουχηθεί και έχει κατακτήσει κατά τη διάρκεια της ζωής του. Είναι σαφές και επόμενο λοιπόν, το γεγονός ότι οι κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα τομέων όπου το άτομο μπορεί να τις χρησιμοποιήσει. Κάποιοι τομείς θα μπορούσαν να είναι, η στάση του ατόμου ως προς την οικογένεια του, ως προς τους συναδέλφους του (σε ένα εργασιακό χώρο), ή ως προς τα κοινά γενικότερα, από τις κοινωνικές συναναστροφές με άλλα άτομα, μέχρι την ενασχόληση του με την πολιτική-πολιτιστική πραγματικότητα. Ονομαστικά κάποιες κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες είναι:

- Η Αυτογνωσία, το να μπορεί το άτομο να αναγνωρίζει τα θετικά και τα αρνητικά χαρακτηριστικά του εαυτού του
- Η Ηγεσία, η ικανότητα δηλαδή να διατυπώνει απόψεις με τέτοιο τρόπο ώστε να εμπνέει και να παρακινεί άλλα άτομα
- Το Ομαδικό πνεύμα, το να μπορεί κανείς να συνεργάζεται και να συνυπάρχει με άλλα άτομα, διαχειρίζοντας τους διαπληκτισμούς με αμοιβαίο σεβασμό και εκπληρώνοντας κοινούς στόχους
- Ο Αυτοέλεγχος, το να μπορεί να διακατέχει τον πλήρη έλεγχο των συναισθημάτων του

Είναι πολλά εκείνα που θα μπορούσαν να αναφερθούν για τις κοινωνικό-συναισθηματικές δεξιότητες, ωστόσο θα αναλυθούν εκτενώς στο επόμενο κεφάλαιο της διπλωματικής εργασίας. Εκείνο που χρειάζεται όμως να τονιστεί, είναι ότι οι κοινωνικό συναισθηματικές δεξιότητες παρόλο που αναπτύσσονται κυρίως κατά την παιδική και εφηβική ηλικία,

κάποιες μπορούν ακόμα και να εξελιχθούν στην πρώτη φάση της ενηλικίωσης ή μέσα και από την απόκτηση εμπειρίας στη διάρκεια της ζωής του κάθε ατόμου.

➤ **Τεχνικές Δεξιότητες**

Ο όρος των τεχνικών δεξιοτήτων αναφέρεται κυρίως σε εκείνα τα χαρακτηριστικά που οφείλει να έχει ένα άτομο για να μπορέσει να εκτελέσει στο μέγιστο δυνατό βαθμό την εκάστοτε εργασία του, στον επαγγελματικό του κλάδο. Πιο συγκεκριμένα, ως τεχνικές δεξιότητες νοείται η επάρκεια σε γνώσεις, υλικά, εργαλεία και τεχνολογία. Είναι δηλαδή, όλες εκείνες οι θεωρητικές γνώσεις και τα εφόδια που αποκτά ένα άτομο μέσω της εμπειρίας, προκειμένου να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο καθήκον.

1.2.2. Soft-Hard Skills

Στη διεθνή βιβλιογραφία, ένας αρκετά συχνός διαχωρισμός των δεξιοτήτων είναι σε Soft και σε Hard Skills. Ο συγκεκριμένος διαχωρισμός των δεξιοτήτων έχει συνδεθεί άμεσα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και συνεπώς συχνά εμφανίζονται ως δεξιότητες που οφείλει να έχει κάθε άτομο στο βιογραφικό του, προκειμένου να προσελκύσει το ενδιαφέρον του εργοδότη του και άρα να βρει και εργασία. Για να γίνει πιο σαφές, δίνονται οι παρακάτω πληροφορίες για την κάθε κατηγορία:

➤ **Soft Skills**

Ως Soft Skills, ορίζουμε εκείνες τις δεξιότητες που είναι αρκετά δύσκολο να μετρηθούν και να καθοριστούν αντίστοιχα. Συνήθως, παρουσιάζονται ως δεξιότητες που αναφέρονται σε γενικές ικανότητες, όπως το να μπορεί κανείς να είναι προσαρμοστικός ή δημιουργικός. Επίσης, είναι δεξιότητες που αποκτώνται κατά κύριο λόγο μέσω της εμπειρίας και λιγότερο μέσω της εκπαίδευσης.

➤ **Hard Skills**

Ως Hard Skills από την άλλη πλευρά, ορίζονται όλες εκείνες οι δεξιότητες που είναι εύκολο να μετρηθούν και να καθοριστούν. Παρατηρείται μάλιστα και αρκετά συχνά να αναφέρονται σε πολύ συγκεκριμένες ικανότητες (κυρίως τεχνικές), που οφείλει να έχει το άτομο προκειμένου να κατακτήσει μια συγκεκριμένη θέση εργασίας σε έναν οργανισμό ή σε μια εταιρεία. Τέτοιες δεξιότητες θα μπορούσαν να είναι, η ικανότητα χρήσης υπολογιστών, η εκμάθηση μιας δεύτερης ξένης γλώσσας, η ταχύτητα γραφής στον

υπολογιστή κ.α.. Τέλος, οι Hard Skills είναι δεξιότητες οι οποίες αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης.

1.2.3. Πολυεπίπεδες Δεξιότητες και Δεξιότητες-Κλειδιά

Ένας ακόμη διαχωρισμός των δεξιοτήτων είναι σε Πολυεπίπεδες και σε Δεξιότητες-Κλειδιά.

Αναλυτικότερα:

- Οι **Πολυεπίπεδες δεξιότητες (Transversal Skills)**, ουσιαστικά αφορούν *δεξιότητες που σχετίζονται με θέσεις εργασίας και επαγγέλματα και μπορεί να έχουν αποκτηθεί και σε περιβάλλοντα εκτός του χώρου εργασίας όπως σε ψυχαγωγικές δραστηριότητες, σε προγράμματα επιμόρφωσης. Πρόκειται για δεξιότητες που έχουν αποκτηθεί σε ένα συγκεκριμένο πλαίσιο και με ένα συγκεκριμένο σκοπό, αλλά μπορούν με άνεση να μεταφερθούν και σε κάποιο άλλο πλαίσιο.*⁵
- Οι **Δεξιότητες-κλειδιά** ουσιαστικά διακρίνονται σε τρεις βασικές υποκατηγορίες οι οποίες είναι οι εξής:
 - Οι οριζόντιες δεξιότητες, αποτελούν δεξιότητες που εστιάζουν κυρίως στο κατά πόσο ένα άτομο μπορεί να ηγηθεί ή να συνεργαστεί με μια ομάδα, να οργανώσει κατάλληλα τις σκέψεις και τις εργασίες του προκειμένου να έχει τη μέγιστη απόδοση και γενικότερα αφορούν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας.
 - Οι βασικές δεξιότητες, είναι εκείνες οι δεξιότητες που βασίζονται σε βασικές ικανότητες που θα πρέπει να κατέχει ένα άτομο, όπως το να μπορεί να χειρίζεται σε άριστο βαθμό τον γραπτό και προφορικό λόγο, τα μαθηματικά και να έχει γνώσεις ψηφιακού χαρακτήρα κλπ.
 - Οι ειδικές κοινωνικές δεξιότητες, που δεν είναι άλλες από εκείνες τις δεξιότητες που σχετίζονται με τις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις του ατόμου με άλλα άτομα, την συμμετοχή στα κοινά κ.α.

⁵ Κυριακή Σαρρή(Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2018), *Γονείς Και Παιδιά Παρέα Με Τα Ρομπότ: Η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Των Παιδιών Κατά Τη Συμμετοχή Τους Σε Ομαδικές Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες Τεχνολογίας Και Ρομποτικής.*

1.2.4. Knowledges, Self-management, Transferable Skills

Σύμφωνα με τον ερευνητή Sidney Fine οι δεξιότητες μπορεί να διακριθούν σε:

- **Knowledges (Γνώσεις)**, είναι οι γνωστικές δεξιότητες του κάθε ατόμου/εργαζομένου στο αντικείμενο εργασίας του.
- **Self-management Skills (Δεξιότητες Αυτοδιαχείρισης)**, είναι οι δεξιότητες που δείχνουν τον τρόπο και την μέθοδο που ακολουθεί ένα άτομο για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας. Ένα τέτοιο παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι η σωστή διαχείριση του χρόνου.
- **Transferable Skills(Μεταβιβάσιμες δεξιότητες)**, ορίζονται ως οι δεξιότητες που εφαρμόζει το κάθε άτομο σε κάθε εργασία/ καθήκον που μπορεί να εκτελεί. Τέτοιου είδους δεξιότητες είναι οι ηγετική ικανότητα ή κατοχή στρατηγικής σκέψης.

1.2.5. Στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Σε προηγούμενη αναφορά έχει τονιστεί, ότι η ανάγκη για έρευνα και εισαγωγή του όρου των δεξιοτήτων στα σύγχρονα εκπαιδευτικά προγράμματα, έχει προκαλέσει τον προβληματισμό παγκόσμιων φορέων και οργανισμών. Στο πλαίσιο αυτό λοιπόν, και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, δημιουργήθηκε η στρατηγική με τίτλο «Ευρώπη 2020». Βασικός στόχος της συγκεκριμένης στρατηγικής είναι η ανάπτυξη στοιχειωδών δεξιοτήτων όπως είναι η ικανότητα ανάγνωσης, γραφής, αριθμητικής και τεχνολογίας, που απαιτείται να διαθέτει κάθε σύγχρονο άτομο για την προσωπική και επαγγελματική του ολοκλήρωση. Στο πλαίσιο αυτό η συγκεκριμένη στρατηγική ορίζει τις εξής οκτώ (8) βασικές ικανότητες:

- *Επικοινωνία στη μητρική γλώσσα*, σχετίζεται άμεσα με τη δεξιότητα της επικοινωνίας, της ικανότητας δηλαδή του ατόμου να μπορεί να εκφράσει σε μεγάλο βαθμό τις σκέψεις, τα επιχειρήματα, τις απόψεις του και τα συναισθήματα του, τόσο σε γραπτό, όσο και σε προφορικό λόγο. Επίσης, στην επικοινωνία στην μητρική γλώσσα περιλαμβάνεται και η συμμετοχή του στα κοινά η αλληλεπίδραση του και η επαρκής επικοινωνία με άλλα άτομα.
- *Επικοινωνία σε ξένες γλώσσες*
Σχετίζεται άμεσα με τις δεξιότητες επικοινωνίας που αναπτύσσονται στην μητρική γλώσσα, εφόσον για την ανάπτυξη και την εξέλιξη τους, βασική προϋπόθεση αποτελεί η ικανοποιητική έκφραση πρωτίστως στην μητρική.
- *Μαθηματική ικανότητα και βασικές ικανότητες στην επιστήμη και την τεχνολογία*

Με την βασική μαθηματική ικανότητα δεν εννοείται η κατανόηση της αριθμητικής, αλλά η ικανότητα του κάθε ατόμου να ακολουθεί λογικούς συλλογισμούς και να επιλύει καθ' αυτόν τον τρόπο τα διάφορα καθημερινά προβλήματα. Οι βασικές ικανότητες στην επιστήμη αφορούν την ικανότητα αξιοποίησης των πολύπλευρων γνώσεων προκειμένου να καταλαβαίνει το άτομο καλύτερα τις αλλαγές που συμβαίνουν γύρω του. Επιπροσθέτως, με την ικανότητα τεχνολογίας, νοείται η ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται άψογα τα συνεχώς εξελισσόμενα τεχνολογικά εργαλεία και ερευνητικά ευρήματα, ώστε να πετύχει καλύτερα κάποιον στόχο του.

➤ *Ψηφιακή ικανότητα*

Αναφέρεται, στη καθημερινή χρήση της τεχνολογίας για διαφορετικούς σκοπούς όπως όταν ένα άτομο θέλει να ψυχαγωγηθεί, να εργαστεί ακόμα και να επικοινωνήσει με κάποιον από τον κοινωνικό του περίγυρο.

➤ *Μεταγνωστικές ικανότητες*

Με τις μεταγνωστικές ικανότητες το άτομο αναγνωρίζει τα σημεία εκείνα που έχει κενά γνώσεων, επιδιώκει για την κάλυψη αυτών και αφομοιώνει εύκολα νέες γνώσεις και πληροφορίες. Επίσης, συμπεριλαμβάνεται η καλή χρήση του καθημερινού διαθέσιμου χρόνου, οι οργανωτικές ικανότητες κ.α..

➤ *Κοινωνικές ικανότητες και ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη*

Με τις κοινωνικές ικανότητες το κάθε άτομο μπορεί να συνυπάρξει με άλλα άτομα αποτελεσματικά, είτε για την ισορροπία της επαγγελματικής είτε της κοινωνικής του ζωής. Στις κοινωνικές ικανότητες, περιέχεται η δεξιότητα του ατόμου να επικοινωνεί με έναν σαφώς εποικοδομητικό τρόπο και να διαχειρίζεται το άγχος του. Οι ικανότητες που σχετίζονται με την ιδιότητα του πολίτη βασίζονται στη γνώση βασικών αρχών όπως της Δημοκρατίας, των δικαιωμάτων του κάθε ατόμου, της δικαιοσύνης κ.α..

➤ *Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα*

Σε αυτές τις δύο έννοιες περιλαμβάνεται η ικανότητα ενός ατόμου στο να μπορεί να υλοποιεί ορθά κάποια δημιουργική του ιδέα, επενδύοντας στην καινοτομία και αναλαμβάνοντας το ρίσκο.

➤ *Πολιτισμική συνείδηση και έκφραση (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2006).⁶*

⁶ Κυριακή Σαρρή(Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας 2018), *Γονείς Και Παιδιά Παρέα Με Τα Ρομπότ: Η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Των Παιδιών Κατά Τη Συμμετοχή Τους Σε Ομαδικές Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες Τεχνολογίας Και Ρομποτικής.*

Ουσιαστικά η πολιτισμική συνείδηση και έκφραση αναφέρεται στην ικανότητα του κάθε ατόμου να αναγνωρίζει και να κατανοεί την αξία της πολιτιστικής του κληρονομιάς. Επιπλέον, το άτομο οφείλει να διατηρεί την πολιτιστική του κληρονομιά και να αναγνωρίζει με σεβασμό τους διαφορετικούς από εκείνον πολιτισμούς.

Όλα τα παραπάνω συνθέτουν το σύνολο των δεξιοτήτων που οφείλει να έχει κάθε άτομο, προκειμένου να έχει μια ολοκληρωμένη και ευτυχισμένη ζωή. Κάτι τέτοιο, καθιστά σαφές, ότι το κάθε άτομο πρέπει να προσπαθεί πρώτα για τον ίδιο και ύστερα για το κοινωνικό σύνολο, να διεκδικεί την απόκτηση των παραπάνω δεξιοτήτων για να μπορέσει να εξελιχθεί σε όλα τα επίπεδα.

1.3 Δεξιότητες και Αγορά Εργασίας

1.3.1. Εισαγωγή

Στη σύγχρονη εποχή που διανύουμε, η οποία χαρακτηρίζεται από μεγάλες εξελίξεις παγκοσμίως στους τομείς της καινοτομίας και της τεχνολογίας, είναι φυσικό και επόμενο να επηρεάζει άμεσα και τον χώρο της αγοράς εργασίας των ατόμων. Είναι σαφές λοιπόν, ότι οι διαρκείς εξελίξεις έχουν καταφέρει να διαμορφώσουν τον χώρο εργασίας σε έναν συνεχώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Μέσα από την έρευνα της διεθνούς βιβλιογραφίας, παρατηρήθηκε μια άρρηκτα συνδεδεμένη σχέση ανάμεσα στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σε κάθε άτομο και στην αντίστοιχη ικανότητα του για εύρεση εργασίας, που να σχετίζεται τόσο με τα ατομικά ενδιαφέροντα του, όσο και με τις κλίσεις του.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία της εργασίας, μπορεί κανείς εύκολα να καταλάβει ότι η πολιτεία σε Εθνικό, Ευρωπαϊκό ακόμα και σε Διεθνές επίπεδο, έχει στρέψει την προσοχή της στην μελέτη των δεξιοτήτων που θα πρέπει τα άτομα να διαθέτουν, προκειμένου να συνδεθούν άμεσα με την αγορά εργασίας και άρα να μειωθεί το αρνητικό φαινόμενο της ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με άρθρο της το 2017 αναφέρει ότι: «Οι δεξιότητες είναι ζωτικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητα και την απασχολησιμότητα, αφού οι διαρθρωτικές αλλαγές, όπως η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος, απαιτούν όλο και υψηλότερο βαθμό δεξιοτήτων που να έχουν μεγαλύτερη συνάφεια με την αγορά εργασίας, για την αύξηση της παραγωγικότητας και τη διασφάλιση καλών θέσεων εργασίας.». Σε αυτό το

σημείο, αναφέρεται για πρώτη φορά ο όρος της απασχολησιμότητας, όπου όπως διατυπώνει η Κυριακή Ματσούκα (Ιανουάριος 2015) *η έννοια της απασχολησιμότητας μπορεί να παρουσιαστεί ως ένα ολιστικό πλαίσιο όπου εντάσσονται θέματα που αναφέρονται στις αρμοδιότητες, τις εργασιακές απαιτήσεις, την ιδανική αγορά εργασίας ή τους καθοριστικούς παράγοντες της σταδιοδρομίας των αποφοίτων γενικά και τη λειτουργία των εκπαιδευτικών συστημάτων που παρέχουν δεξιότητες για την αγορά εργασίας*. Επομένως, η απασχολησιμότητα που ουσιαστικά μπορεί να ερμηνευτεί ως η ικανότητα των ατόμων να εντάσσονται στην αγορά εργασίας, καθιστά σαφές ότι τα άτομα οφείλουν να διαθέτουν τις κατάλληλες ειδικευμένες δεξιότητες για την εύρεση της αντίστοιχης θέσης εργασίας.

Ένα άλλο φαινόμενο, αν μπορεί να χαρακτηριστεί έτσι, που αποδεικνύει ότι απαιτείται η κατοχή συγκεκριμένων δεξιοτήτων από τα άτομα, είναι το γεγονός ότι οι εργασίες γίνονται ολοένα και πιο εξειδικευμένες. Αυτό συνεπάγεται, ότι τα άτομα πρέπει να έχουν τις κατάλληλες γνωστικές, τεχνικές και τεχνολογικές δεξιότητες που χρειάζονται για την εκάστοτε ειδικευμένη εργασία. Άρα, τα νέα δεδομένα που προσφέρει η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας, *απαιτούν ευέλικτους εργαζόμενους ευρείας ειδίκευσης και συνεχούς επανειδίκευσης*.⁷ Το γεγονός αυτό, είναι λογικό να έχει επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επιλέγουν τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την επαγγελματική τους ανάπτυξη. Δηλαδή είναι πιο πιθανό πλέον κάποιο άτομο να προτιμήσει εκείνο το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που θα του προσφέρει εξειδικευμένες δεξιότητες και που είναι άμεσα συνδεδεμένες με την επαγγελματική του αποκατάσταση, παρά εκείνο που πιθανόν να του προκαλεί μεγαλύτερο ενδιαφέρον αλλά να προσφέρει πιο θεωρητικές γνώσεις.

Όλα τα παραπάνω, οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η κατοχή όλο και περισσότερων ειδικευμένων δεξιοτήτων, αποτελεί πλέον έναν από τους βασικότερους στόχους των ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν και αντικατοπτρίζει άμεσα τα δεδομένα της σημερινής εποχής.

1.3.2. Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων (Skill Gap)

Σε συνέχεια της προηγούμενης υποενότητας όπου αναδείχθηκε η άμεση σχέση που συνδέει τον όρο των δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας, αξίζει να γίνει αναφορά στο φαινόμενο που έχει παρατηρηθεί γύρω από αυτήν. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι άλλο, από τις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων (Skill Gap), δηλαδή, τη διαφορά ανάμεσα στις δεξιότητες που κατέχουν τα νέα

⁷ Θεανώ-Εριφύλη Μοσχονά (Άρθρο στην Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών), *Εργασιακές Δεξιότητες-Ειδικότητες. Έννοιες και Μετρήσεις*.

άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, σε σχέση με τις δεξιότητες που αναζητούν οι αντίστοιχοι εργοδότες. Ειδικότερα, μέσα από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε παγκόσμιο επίπεδο, έχει παρατηρηθεί ότι παρόλο που τα νέα άτομα διαθέτουν πλήθος δεξιοτήτων, εκείνες δεν είναι αρκετές για να καλύψουν τις θέσεις που είναι διαθέσιμες από τους εργοδότες. Εκείνο που φαίνεται να προκαλεί αυτή την αναντιστοιχία, εστιάζεται σε ένα συγκεκριμένο είδος δεξιοτήτων που αναζητούν περισσότερο οι εργοδότες και δεν είναι άλλες από τις Soft Skills.

Πολλοί είναι εκείνοι οι εργοδότες όπου, ενώ αναγνωρίζουν αρκετές δεξιότητες που αντιστοιχούν σε τεχνολογικά ή επιστημονικά επίπεδα, δυσκολεύονται να εντοπίσουν στους υποψηφίους δεξιότητες που αφορούν περισσότερο, στα χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς τους. Ένα παράδειγμα επιθυμητής soft skill's δεξιότητας θα μπορούσε να είναι, η ικανότητα του ατόμου να μπορεί να προσαρμοστεί άμεσα στις αλλαγές της εκάστοτε εταιρείας, όπως ας πούμε σε μια τεχνολογική εξέλιξη. Κάτι τέτοιο, αναδεικνύει ένα θέμα της σύγχρονης εποχής μας, μιας και όπως έχει ήδη αναφερθεί πολλάκις, χαρακτηρίζεται από αυτό καθαυτό το χαρακτηριστικό, δηλαδή, τις συνεχείς εξελίξεις σε όλους τους τομείς. Σύμφωνα με την Κυριακή Ματσούκα (2015), *το κενό που δημιουργεί η έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας επηρεάζει άμεσα την απασχολησιμότητα του ατόμου, η οποία όμως δεν προσεγγίζεται μόνο από την πλευρά του υποψήφιου εργαζόμενου, αλλά και από την πλευρά του εργοδότη. Δεδομένου ότι υπάρχουν συνεχείς αλλαγές και έντονη κινητικότητα στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες περιμένουν από τους απόφοιτους να είναι ευέλικτοι, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις αλλαγές της πορείας της καριέρας τους.* Συνεπώς, το πρόβλημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, οφείλει να αποτελεί έναν από τους βασικότερους στόχους της πολιτείας και των αντίστοιχων σχολών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου τα άτομα να μπορούν να διαθέτουν το σύνολο των απαιτούμενων δεξιοτήτων και να ενταχθούν άμεσα στην αγορά εργασίας.

1.4 Δεξιότητες στον Χώρο της Εκπαίδευσης

Ο ρόλος της εκπαίδευσης στην ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι αρκετά σαφές, ότι είναι ιδιαίτερα μεγάλης σημασίας και αφορά όλα τα άτομα. Κάθε άτομο, μέσα από την διαδικασία της εκπαίδευσης, μαθαίνει γνώσεις, συμπεριφορές, διανοίγει τους ορίζοντες του και αποκτά μέσα από όλα αυτά νέες δεξιότητες. Σε αυτό το σημείο, κατανοεί εύκολα κάποιος, ότι για να γίνει σωστά και με μεθοδικό τρόπο η ανάπτυξη δεξιοτήτων στους νέους, μέσω της εκπαίδευσης, θα

πρέπει σε πρώτο στάδιο να έχουν οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί εκείνες τις δεξιότητες καλλιέργησης και μεταλαμπάδευσης σε άλλους. Φυσικά, ο ρόλος του εκπαιδευτικού στο σύγχρονο σχολείο είναι σημαντικός, πολύπλευρος, πολυσχιδής και απαιτητικός. Ο εκπαιδευτικός γίνεται ο σύμβουλος, διαμεσολαβητής, ενθαρρυντής, διευκολυντής, υποστηρικτής των μαθητών και δημιουργός ερεθισμάτων. {...} Ο δάσκαλος καλείται να αναπτύξει ειδικές δεξιότητες – «κλειδιά», που θα τον καταστήσουν «ειδικό επαγγελματία δάσκαλο». ⁸ Άρα, θεωρείται πλέον απαραίτητο οι εκπαιδευτικοί να αναζητούν την συνεχή εξέλιξη και ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.

Η αντίληψη ότι ένα σωστά οργανωμένο και διαμορφωμένο εκπαιδευτικό σύστημα, που μπορεί άμεσα να προσαρμόζεται στις αλλαγές του περιβάλλοντος και να αποτελείται από εκπαιδευτικούς που χαρακτηρίζονται από ευελιξία, απασχόλησε ιδιαίτερα τόσο την επιστημονική κοινότητα, όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αναλυτικότερα, δημιουργήθηκε η ανάγκη για την υιοθέτηση μιας κοινής πολιτικής, όπου θα έχει ως βασικό στόχο την ομαλή ένταξη των νέων ατόμων στο κοινωνικό σύνολο και στον επαγγελματικό χώρο, μέσω της εκπαίδευσης. Κάτι τέτοιο, θα μπορούσε να επιτευχθεί, ξεκινώντας από την δημιουργία προγραμμάτων που θα αποσκοπούν στην συνεχή μόρφωση και ανάπτυξη των εκπαιδευτικών, σύμφωνα με τα σύγχρονη πραγματικότητα.

Όπως πολύ σωστά αναφέρει η Ευσεβία Αντωνιάδου(Οκτώβριος 2014), *Η πολυπλοκότητα των ρόλων που καλούνται οι εκπαιδευτικοί να επιτελέσουν σε νέα δεδομένα εργασίας και διδασκαλίας δημιουργεί κάθε ανάγκη για επιμόρφωση του εκπαιδευτικού κλάδου. {...} Σημαντικό ρόλο παίζει και η ραγδαία ταχύτητα με την οποία ξεπερνιούνται όλα αυτά τα στοιχεία που συνθέτουν τη διδασκαλία και την εκπαίδευση και χρειάζονται αναβάθμιση.* Προκειμένου λοιπόν, οι εκπαιδευτικοί να εναρμονιστούν με τις συνεχείς αλλαγές σε επιστημονικό, τεχνολογικό και επαγγελματικό επίπεδο, θα πρέπει να αναζητήσουν την επιμόρφωση και την Δια Βίου Εκπαίδευση τους. Η ευθύνη αυτή, φυσικά μετατίθεται στην πολιτεία η οποία οφείλει, μέσα από την ανάπτυξη προγραμμάτων που θα είναι εύκολα προσβάσιμα σε εκπαιδευτικούς και τα οποία θα είναι συνεχώς ενημερωμένα με τις εξελίξεις, να διευκολύνει το δύσκολο έργο τους. Ο εκπαιδευτικός μέσα από την συνεχόμενη μόρφωση του, θα μπορέσει να κατακτήσει την άμεση ευελιξία και προσαρμοστικότητα στα νέα εκπαιδευτικά και κοινωνικά δεδομένα, να είναι ανοιχτός στις νέες εξελίξεις, να συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωσή τους. Και θα πρέπει να

⁸ Βάιος Γκρίτζιος, (Άρθρο στο Επιστημονικό Βήμα, Ιούνιος 2006), *Το κίνημα του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών*

*αντιλαμβάνεται τόσο την αρχική όσο και την ενδοϋπηρεσιακή του κατάρτιση ως αναπόσπαστα μέρη της επαγγελματικής του ανάπτυξης, η οποία έχει ένα διαβίου χαρακτήρα.*⁹

Συμπερασματικά, όλα τα παραπάνω, μας οδηγούν στην διαμόρφωση της άποψης, ότι οι εκπαιδευτικοί επιτελούν ένα ιδιαίτερα δύσκολο έργο, διαμορφώνουν προσωπικότητες, μεταδίδουν γνώσεις και πλέον, με τα σημερινά δεδομένα, οφείλουν να καλλιεργήσουν συγκεκριμένες δεξιότητες προκειμένου τα νέα άτομα να βρουν εργασία. Όλα αυτά αποτελούν μια πολύπλοκη διαδικασία, που δημιουργεί την ανάγκη όλοι οι εκπαιδευτικοί να διαθέτουν όλα εκείνα τα εφόδια και όλες εκείνες τις δεξιότητες, που θα συντελέσουν στην διευκόλυνση του επαγγέλματος τους.

⁹ Βάιος Γκρίτζιος, (Άρθρο στο Επιστημονικό Βήμα, Ιούνιος 2006), *Το κίνημα του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟΝ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

2.1. Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια του προηγούμενου αιώνα, με την σταδιακή ανάπτυξη της οικονομίας, της κοινωνίας και της τεχνολογίας, επικρατούσε σε αρκετά μεγάλο βαθμό η άποψη ότι η ύπαρξη και επίδειξη οποιουδήποτε συναισθήματος σε οποιονδήποτε χώρο εργασίας του ατόμου, αποτελεί ένα μη επιθυμητό χαρακτηριστικό, το οποίο επηρεάζει αρνητικά οποιαδήποτε έλλογη σκέψη και απόφαση. Κάτι τέτοιο φυσικά, στη σύγχρονη εποχή που διανύουμε, είναι αδύνατον να μην αναθεωρηθεί, εφόσον πολλοί σύγχρονοι επιστήμονες και θεωρητικοί έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους στη μελέτη όλων εκείνων των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, που χαρακτηρίζουν τα ανθρώπινα όντα. Κατά κοινή ομολογία, τα άτομα διέπονται από δύο βασικά χαρακτηριστικά που δεν είναι άλλα, από τα συναισθήματα που τους κατακλύζουν και την νοημοσύνη που διαθέτουν. Όπως διαφαίνεται, *τα διάφορα ερεθίσματα και καταστάσεις του περιβάλλοντος, μπορούν να προκαλέσουν συναισθήματα και ότι μόλις οι άνθρωποι βιώσουν συναισθήματα, αυτά καθοδηγούν τη σκέψη τους, την συμπεριφορά τους και τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.*¹⁰ Είναι εύλογο συνεπώς, ότι τα συναισθήματα είναι εκείνα που καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις αποφάσεις που λαμβάνει κάθε άτομο, είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με αυτές και σχετίζονται άμεσα με την ατομική και επαγγελματική του εξέλιξη. Φυσικά, αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι τα άτομα έχοντας επενδύσει στην καλλιέργεια βασικών συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν και να τις μεταφέρουν κατάλληλα στον εργασιακό τους χώρο, προκειμένου να επιτύχουν και να εξελιχθούν επαγγελματικά. Στο πλαίσιο αυτό δημιουργήθηκε η ανάγκη για την δημιουργία μιας έννοιας που θα περιλαμβάνει όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά των συναισθημάτων του κάθε ατόμου, που δεν είναι άλλη από τον όρο της συναισθηματικής νοημοσύνης. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο θα

¹⁰ Βαγγελάτου Αλεξάνδρα (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών 2022), *Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών και η επίδραση της στην απόδοση των μαθητών*

γίνει μια εκτενής παρουσίαση του ορισμού, των θεωρητικών μοντέλων, καθώς και του τρόπου με τον οποίο η Συναισθηματική Νοημοσύνη επηρεάζει τον χώρο της εκπαίδευσης και συγκεκριμένα τους εκπαιδευτικούς.

2.1.1. Ορισμός και ιστορική αναδρομή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Κατά κοινή ομολογία, ο ορισμός της Συναισθηματικής Νοημοσύνης αποτελεί ένα αρκετά περίπλοκο επίτευγμα. Αυτό βέβαια συμβαίνει, διότι, ο όρος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης εμπεριέχει από μόνος του δύο πολυσύνθετες έννοιες, όπως η νοημοσύνη που αφορά τις λογικές σκέψεις και αποφάσεις ενός ατόμου και το συναίσθημα που πολλές φορές είναι εκείνο που καθορίζει τις συμπεριφορές και τις στάσεις ενός ατόμου. Κάτι που μπορεί κανείς εύκολα να παρατηρήσει μέσα από μια απλή αναζήτηση στη διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία, είναι το γεγονός ότι υπάρχει πληθώρα ορισμών πράγμα που σηματοδοτεί την περιπλοκότητα του όρου και πως αυτός ερμηνεύεται διαφορετικά από κάθε άτομο. Στη συνέχεια αυτού του κεφαλαίου θα παρουσιαστούν κάποιοι από τους ορισμούς σπουδαίων επιστημόνων.

Παρόλο που το επιστημονικό ενδιαφέρον γύρω από την συναισθηματική νοημοσύνη δείχνει να έχει πρωτοεμφανιστεί στον 20^ο αιώνα, σε μια έρευνα βαθύτερου επιπέδου αποδείχθηκε, ότι η έννοια και η σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης έχει εντοπιστεί από τα αρχαία χρόνια και συγκεκριμένα στο έργο του Αριστοτέλη τα «Ηθικά Νικομάχεια». Ειδικότερα, ο Αριστοτέλης έχει αναφέρει: *«Ο καθένας μπορεί να νευριάσει- αυτό είναι εύκολο. Όμως το να νευριάσει κανείς με το ορθό άτομο, στον ορθό βαθμό, την ορθή στιγμή, για την ορθή αιτία και με τον ορθό τρόπο αυτό είναι δύσκολο»*. Μπορεί κανείς να καταλάβει, ότι ο φιλόσοφος είχε προβληματιστεί και είχε αρχίσει να διατυπώνει κάποιες βασικές αρχές για την τεράστια σημασία της συναισθηματικής νοημοσύνης και στο πως εκείνη επηρεάζει τα άτομα και τη συμπεριφορά τους με τον κοινωνικό τους περίγυρο.

Στα πιο σύγχρονα χρόνια και πιο συγκεκριμένα στις αρχές του 20^{ου} αιώνα ο Edward Thorndike (1920), ο οποίος υπήρξε σπουδαίος Αμερικανός ψυχολόγος και έγινε ευρέως γνωστός για την συνεισφορά του στην εκπαιδευτική ψυχολογία, εισήγαγε για πρώτη φορά τον όρο της «κοινωνικής νοημοσύνης», δηλαδή, *την ικανότητα που έχει κάποιος να καταλαβαίνει και να διαχειρίζεται άνδρες και γυναίκες, αγόρια και κορίτσια, καθώς επίσης να δρα με σοφό τρόπο στις ανθρώπινες σχέσεις*. Στη συνέχεια, ο Wechsler (1940), διατυπώνει την άποψη ότι τα

*συναισθηματικά στοιχεία της νοημοσύνης μπορεί να είναι καθοριστικής σημασίας για την επιτυχία στη ζωή.*¹¹

Ο Howard Gardner (1983), ο οποίος ήταν ψυχολόγος και καθηγητής στο Πανεπιστήμιο του Harvard, μέσα από το βιβλίο του «Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences» (Νοητικά πλαίσια: Η θεωρία της πολλαπλής νοημοσύνης), αναπτύσσει τη θεωρία ότι κάθε άτομο δεν διαθέτει αποκλειστικά μόνο μια και ενιαία νοημοσύνη, αλλά διαθέτει πολλούς και διαφορετικούς τύπους αυτής, τη λεγόμενη πολλαπλή νοημοσύνη. Ο Gardner, διατύπωσε συνολικά 9 τύπους συναισθηματικής νοημοσύνης, που είναι οι εξής:

1. Γλωσσική-Λεκτική Νοημοσύνη
2. Λογική-Μαθηματική Νοημοσύνη
3. Οπτική-Χωρική Νοημοσύνη
4. Σωματική-Κινησθητική Νοημοσύνη
5. Μουσική Νοημοσύνη
6. Φυσιογνωστική-Νατουραλιστική Νοημοσύνη
7. Υπαρξιακή – φιλοσοφική Νοημοσύνη
8. Ενδοπροσωπική Νοημοσύνη
9. Διαπροσωπική Νοημοσύνη

Κάτι που οφείλεται να αναφερθεί, είναι το γεγονός ότι ο Gardner δεν χρησιμοποίησε επακριβώς τον όρο συναισθηματική νοημοσύνη, ωστόσο οι τελευταίοι δύο τύποι, δηλαδή η Ενδοπροσωπική Νοημοσύνη, όπου ορίστηκε ως *«η ικανότητα ενός ανθρώπου να γνωρίζει τα συναισθήματά του»* και η Διαπροσωπική όπου ορίστηκε ως *«η ικανότητα ενός ανθρώπου να κατανοεί τα συναισθήματα και τις προθέσεις άλλων ατόμων»*¹², φανερώνουν την αναγνώριση του ρόλου των συναισθημάτων για την προσωπική ανάπτυξη κάθε ατόμου.

Οι Salovey και Mayer (1990), δημοσίευσαν το πρώτο επιστημονικό άρθρο που αφορούσε την Συναισθηματική Νοημοσύνη, με τίτλο «Emotional Intelligence» στο περιοδικό «Imagination, Cognition, and Personality» και παρουσίασαν τον πρώτο επιστημονικό ορισμό της συναισθηματικής νοημοσύνης ως *«η ικανότητα του ατόμου να παρακολουθεί τα συναισθήματα του και τα συναισθήματα των άλλων, να τα διακρίνει μεταξύ τους και να χρησιμοποιεί αυτές τις πληροφορίες για να καθοδηγήσει τις σκέψεις*

¹¹ Δρ. Μανιαδάκη Κατερίνα, Ψυχολόγος, Καθηγήτρια τμήματος Κοινωνικής Εργασίας, ΤΕΙ ΑΘΗΝΑΣ, «Εισαγωγή στην Ψυχολογία. Ενότητα 10: Συναισθήματα και Συναισθηματική Νοημοσύνη». Έκδοση: 1.0. Αθήνα 2014

¹² Παπαδονικολάκη Γεωργία (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς 2017), Η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη διοίκηση των σύγχρονων επιχειρήσεων

και τις ενέργειές του».¹³ Ουσιαστικά, αναφέρουν την συναισθηματική νοημοσύνη ως ένα σύνολο ικανοτήτων που διαθέτει ένα άτομο, για να μπορεί να αντιλαμβάνεται τι νιώθει τόσο εκείνο, όσο και τα άτομα που το περιβάλλουν, ώστε να μπορεί να λαμβάνει πιο ορθές αποφάσεις για τη ζωή του.

Ένας από τους σπουδαιότερους επιστήμονες που ασχολήθηκαν με τον όρο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και ο οποίος κατάφερε να κάνει ευρέως διαδεδομένο τον όρο, τόσο στην επιστημονική κοινότητα, όσο και στους απλούς καθημερινούς πολίτες σε διεθνές επίπεδο, είναι ο Daniel Goleman. Ο Daniel Goleman είναι καθηγητής του Πανεπιστημίου του Harvard, όπου μέσα από τα ευρέως διαδεδομένα best seller βιβλία του «Η Συναισθηματική Νοημοσύνη», 1995 και « η Συναισθηματική Νοημοσύνη στον χώρο της εργασίας», 1998, κατάφερε να καθιερώσει την σημαντικότητα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, σε όλα τα επίπεδα την ανθρώπινης εξέλιξης και ύπαρξης. Πιο συγκεκριμένα, ο Goleman ορίζει ως συναισθηματική νοημοσύνη *«Ένα ευρύ σύνολο ικανοτήτων και δεξιοτήτων, οι οποίες δίνουν στο άτομο τη δυνατότητα να αναγνωρίζει, κατανοεί και να χρησιμοποιεί πληροφορίες συναισθηματικής φύσεως, που αναφέρονται στον εαυτό του ή στους άλλους, με τρόπο ώστε να οδηγείται σε αποτελεσματική ή και εξαιρετική επίδοση»*.¹⁴

Ο Reuven Bar-on (2000), ορίζει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ένα σύνολο δεξιοτήτων, μη γνωστικών, κοινωνικών και συναισθηματικών που διαθέτει ένας άνθρωπος και τον βοηθούν να διαχειρίζεται αποτελεσματικά διάφορες καταστάσεις, περιβαλλοντικές και κοινωνικές και τις κατηγοριοποιεί σε πέντε διαστάσεις που αφορούν στις ενδοπροσωπικές δεξιότητες, στις διαπροσωπικές δεξιότητες, την προσαρμοστικότητα, τον έλεγχο του στρες και την γενική διάθεση.¹⁵ Επίσης, αξίζει να αναφερθεί, όπως διατυπώνει η Πλατσίδου το 2004, ότι ο Bar-on ήταν ο πρώτος που προσπάθησε να κατασκευάσει ένα τεστ για την μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Τέλος, οι Petrides και Furnham (2001), διατύπωσαν τον ορισμό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της προσωπικότητας και την ορίζουν ως μια ομάδα συμπεριφοριστικών διαθέσεων και αντιλήψεων τις οποίες διαθέτουν τα άτομα για τον εαυτό τους

¹³ Μαλίσοβα Δήμητρα (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 2019), *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και Η Ενσυναίσθηση ως Προβλεπτικοί Παράγοντες του Εργασιακού Στρες των Εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*

¹⁴ Μπότσαρη Αναστασία, Φουντάλη Αναστασία (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής, 2018-19), *Συναισθηματική Νοημοσύνη & Επαγγελματική Εξουθένωση. Μελέτη Περίπτωσης: Έλληνες Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας & Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*

¹⁵ Βαζούρα Γεωργία-Ιώ (Μεταπτυχιακή εργασία, Πανεπιστήμιο Πατρών, 2022), *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η επίδρασή της στην Επαγγελματική Ανάπτυξη των εκπαιδευτικών*

*σχετικά με την ικανότητά τους να αναγνωρίζουν, να επεξεργάζονται και να χρησιμοποιούν πληροφορίες συναισθηματικά φορτισμένες.*¹⁶

Συμπερασματικά, όπως αποδεικνύεται από την παραπάνω παράθεση πληθώρας ορισμών, η έννοια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης έχει αξιολογηθεί ως μια από τους πιο σημαντικούς παράγοντες στη ζωή κάθε ατόμου. Κάτι τέτοιο συμβαίνει, διότι οι επιστήμονες παρατήρησαν και συνεχίζουν να παρατηρούν ότι τα άτομα δεν καθορίζονται μονό από την νοητική ευφυΐα τους, αλλά και από την συναισθηματική τους. Μάλιστα στις μέρες μας, όπου έχει εξελιχθεί η έρευνα του ψυχικού κόσμου ενός ατόμου, διαφαίνεται πόσο μπορεί να καθορίσει την ευτυχία και την εξέλιξη του, η αποτελεσματική διαχείριση των ατομικών του συναισθημάτων, καθώς και των συναισθημάτων των ατόμων γύρω του. Είναι καθοριστικής σημασίας λοιπόν, κάποιος να διαθέτει υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, δηλαδή, να μπορεί να δημιουργεί συνεχώς κίνητρα στον εαυτό του για να γίνεται καλύτερος, ενώ παράλληλα να είναι κυρίαρχος των συναισθημάτων του για την επίτευξη πρώτα του δικού του καλού και έπειτα του κοινωνικού συνόλου.

2.2. Θεωρητικά Μοντέλα Συναισθηματικής Νοημοσύνης

Μέσα από την έρευνα της διεθνούς βιβλιογραφίας, μπορεί κανείς να διακρίνει ότι τα μοντέλα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης διαχωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες, αυτές είναι: 1) Το Μοντέλο Ικανότητας, 2) Το Μικτό Μοντέλο και 3) Το Μοντέλο Χαρακτηριστικών Γνωρισμάτων. Ένα γενικό κοινό χαρακτηριστικό των υπαρχόντων μοντέλων, είναι το γεγονός ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη περιλαμβάνει τη Νοημοσύνη Προσωπικότητας και την Κοινωνική Νοημοσύνη. Οι Salovey και Mayer (1990), ερμήνευσαν την Συναισθηματική Νοημοσύνη ως την ικανότητα να κατανοεί και να διαχειρίζεται κανείς τα δικά του συναισθήματα (προσωπικά), όσο και των άλλων γύρω του (κοινωνικά). Εξίσου, ο Bar-on (1997) όπου η θεωρία του ανήκει στο Μικτό Μοντέλο περιέχει τόσο ενδοπροσωπικές, όσο και διαπροσωπικές διαστάσεις. Επίσης, ο Goleman (2001), όπου και η δική του θεωρία εντάσσεται στο Μικτό Μοντέλο, εστιάζει τόσο στα χαρακτηριστικά της Αυτοεπίγνωσης και Αυτοδιαχείρισης (προσωπικά), όσο και στα χαρακτηριστικά Κοινωνικής Επαγρύπνησης και Διαχείρισης Σχέσεων (κοινωνικά). Παρομοίως, οι Petrides and Furnham (2003), συμφωνούν στο γεγονός ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελεί μια διαδικασία επεξεργασίας

¹⁶ Πλύτα Ειρήνη, (Μεταπτυχιακή εργασία, Πολυτεχνείο Κρήτης, 2011), *Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και των συμπεριφορών διαχείρισης χρόνου των εφήβων στις σχολικές τους επιδόσεις*

πληροφοριών που αφορούν και προσωπικά, αλλά και κοινωνικά ερεθίσματα. Παρακάτω λοιπόν, θα αναφερθούν περαιτέρω πληροφορίες για τις βασικές κατηγορίες Θεωρητικών Μοντέλων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

2.2.1. Το Μοντέλο Ικανότητας (Salovey και Mayer)

Το Μοντέλο Ικανότητας, το οποίο φαίνεται να παρουσιάζεται από τους Salovey και Mayer το 1997, αναφέρει, ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελείται από 4 διαφορετικές διαστάσεις, οι οποίες είναι:

(1) Αντίληψη, Αναγνώριση και Έκφραση των Συναισθημάτων

Στη συγκεκριμένη διάσταση, δίνεται έμφαση αρχικά, στην ικανότητα του ατόμου να αναγνωρίζει τα δικά του συναισθήματα, να μπορεί να αντιλαμβάνεται πλήρως τις εσωτερικές σκέψεις του και τα σήματα που του δίνει το ίδιο του το σώμα. Έπειτα, ενώ το άτομο έχει αντιληφθεί πλήρως τα συναισθήματα που τον διακατέχουν, κάθε στιγμή της προσωπικής του εμπειρίας, μπορεί εύκολα να είναι σε θέση να παρατηρεί και να κατανοεί τα συναισθήματα των ανθρώπων που βρίσκονται γύρω του. Επίσης, ένα άτομο που διαθέτει την ικανότητα αντίληψης τόσο των δικών του συναισθημάτων, όσο και των γύρω του, μπορεί να διαπιστώσει εάν κάποιος άλλος απέναντι του εκφράζεται με ειλικρινή ή μη ειλικρινή τρόπο.

(2) Αφομοίωση Συναισθημάτων στον Τρόπο Σκέψης

Η δεύτερη και εξίσου σημαντική διάσταση του Μοντέλου Ικανότητας, ουσιαστικά, είναι η ικανότητα ενός ατόμου να χρησιμοποιεί το συναίσθημα του κατά την διαδικασία της σκέψης του, όπως πχ. Όταν προσπαθεί να βρει επιχειρήματα για να αιτιολογήσει κάτι, όταν προσπαθεί να επιλύσει κάτι, ή ακόμα και στην προσπάθεια επίτευξης διαπροσωπικής επικοινωνίας με τρίτους. Σε πρώτο επίπεδο το άτομο θα χρησιμοποιήσει τα συναισθήματα του για να θέσει σε προτεραιότητα σκέψης, ότι θεωρεί πιο σημαντικό από τις εισερχόμενες πληροφορίες. Κάθε άτομο, αφού αναγνωρίσει και ελέγξει τα συναισθήματα του θα μπορέσει να πάρει μια συγκεκριμένη απόφαση. Εκείνο που αξίζει να τονιστεί σε αυτό το σημείο, είναι ότι ανάλογα με την εναλλαγή της διάθεσης του μπορεί να λάβει και διαφορετικές αποφάσεις. Ειδικότερα, αν κάποιος είναι χαρούμενος θα έχει πιο αισιόδοξες σκέψεις, ενώ αν κάποιος είναι λυπημένος θα σκέφτεται πιο απαισιόδοξα. Έτσι, ένα συναισθηματικά έξυπνο άτομο τείνει να είναι πιο ευέλικτο στην τελική λήψη μιας απόφασης διότι, αναγνωρίζει τις εναλλαγές των συναισθημάτων του (αρνητικά ή θετικά) και αξιολογεί αναλόγως την κατάσταση, λαμβάνοντας την καλύτερη δυνατή απόφαση.

(3) Κατανόηση και Ανάλυση των Συναισθημάτων

Η τρίτη διάσταση, εμπεριέχει την ικανότητα ενός ατόμου να ταξινομεί τα συναισθήματα του, αλλά και να μπορεί να αναλύει τι ακριβώς κρύβεται πίσω από αυτά. Το να μπορεί κάποιος να κατηγοριοποιεί τα διάφορα συναισθήματα που νιώθει και να αναγνωρίζει τις ομοιότητες αλλά και τις διαφορές μεταξύ τους, είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό για την γενικότερη κατανόηση τους. Έτσι, το άτομο θα είναι σε θέση να καταλάβει το ίδιο το συναίσθημα αλλά και την προέλευση του, όταν για παράδειγμα, αισθάνεται το συναίσθημα της λύπης και το συνδέει με την απώλεια και όταν νιώθει το συναίσθημα της χαράς και το συνδέει με το κέρδος. Συνεπώς το άτομο με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, θα μπορεί να αναλύει τα περίπλοκα και ταυτόχρονα συναισθήματα που μπορεί να προκύψουν σε διάφορες καταστάσεις της ζωής του, καθώς και να αναγνωρίζει τις διάφορες μεταβάσεις από το ένα συναίσθημα στο άλλο.

(4) Διαχείριση των Συναισθημάτων

Στην τέταρτη και τελευταία διάσταση του Μοντέλου Ικανότητας, αντικατοπτρίζεται η ικανότητα ενός ατόμου να προλαμβάνει, να ενισχύει, να μειώνει και πολλές φορές να τροποποιεί τα συναισθήματα του και των άλλων (Mayer & Salovey, 1997), με απώτερο στόχο την συναισθηματική του ανάπτυξη. Ένα άτομο που μπορεί να διαχειριστεί ορθά τα συναισθήματα του, είναι ικανό να οδηγηθεί σε έναν ορθό προγραμματισμό για τη λήψη μιας απόφασης, ενισχύοντας τα θετικά συναισθήματα και μετριάζοντας τα αρνητικά του συναισθήματα.

Σε γενικές γραμμές, το Μοντέλο Ικανότητας των Salovey και Mayer, όπως υποστηρίζεται από διεθνείς σπουδαίους θεωρητικούς, είναι ένα από τα μοντέλα με την μεγαλύτερη επιρροή παγκοσμίως το οποίο έχει αποδειχθεί και επιστημονικά. Εκείνο που αποτελεί ένα από τα βασικά του χαρακτηριστικά, είναι το γεγονός ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη βασίζεται σε μια ικανότητα, η οποία μπορεί με συνεχή μάθηση να αναπτυχθεί στη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου. Επίσης, στο Μοντέλο Ικανότητας, τονίζεται, ότι πρόκειται για ικανότητα και όχι για κάποιο χαρακτηριστικό ενός ατόμου, όπως παραδείγματος χάρη ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας.

2.2.2. Το Μικτό Μοντέλο

Το Μικτό Μοντέλο της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, περιλαμβάνει τόσο την ικανότητα, όσο και τα γενικά χαρακτηριστικά που διαθέτει ένα άτομο. Στη βιβλιογραφία, παρατηρούνται δύο μεγάλα Μικτά Μοντέλα, το ένα που είναι πιο θεωρητικό, είναι του Bar-On (1997) και το άλλο, το όποιο χαρακτηρίζεται ως πιο πρακτικό, είναι του Goleman (2001).

➤ **Μικτό Μοντέλο Bar-On**

Ο Bar-on, διατυπώνει την άποψη, ότι η συναισθηματική νοημοσύνη είναι ένα σύνολο μη γνωστικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων που διαθέτει το κάθε άτομο και οι οποίες θα το βοηθήσουν να ανταπεξέλθει στις καθημερινές του απαιτήσεις και πιέσεις. Το Μικτό Μοντέλο του Bar-On διακρίνεται σε 5 κατηγορίες όπου συνολικά περιλαμβάνουν 15 υποκατηγορίες συναισθηματικών ικανοτήτων-χαρακτηριστικών. Πιο συγκεκριμένα, οι κατηγορίες είναι οι εξής:

- *Ενδοπροσωπικές Δεξιότητες:* Αυτοεκτίμηση, Συναισθηματική Αυτοεπίγνωση, Διεκδικητικότητα, Αυτοπραγμάτωση και Ανεξαρτησία
- *Διαπροσωπικές Δεξιότητες:* Ενσυναίσθηση, Διαπροσωπική Σχέση και Κοινωνική Ευθύνη
- *Προσαρμοστικότητα:* Επίλυση Προβλημάτων, Ευελιξία και Δοκιμή Πραγματικότητας
- *Διαχείριση Άγχους:* Ανοχή στο Στρες και Έλεγχος των Παρορμήσεων
- *Γενική Διάθεση και Παράγοντες Ενεργοποίησης:* Ευτυχία και Αισιοδοξία κ.λπ.

➤ **Μικτό Μοντέλο Goleman**

Ο Goleman, υποστηρίζει ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη, είναι οποιοδήποτε προσωπικό χαρακτηριστικό ενός ατόμου, το οποίο δεν αντιπροσωπεύεται από την Γνωστική Νοημοσύνη. Το Μικτό Μοντέλο του Goleman, στην αρχική του μορφή περιείχε 5 διαστάσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν συνολικά 25 υποδιαστάσεις συναισθηματικών ικανοτήτων- χαρακτηριστικών. Ωστόσο, το 2001 ο Goleman, αναδιαμόρφωσε το μοντέλο του σε 4 διαστάσεις με 20 υποδιαστάσεις συναισθηματικών ικανοτήτων-χαρακτηριστικών. Ειδικότερα, οι διαστάσεις είναι οι παρακάτω:

- *Αυτογνωσία:* Συναισθηματική αυτογνωσία, Ακριβής Αυτοαξιολόγηση, Αυτοπεποίθηση
- *Αυτοδιαχείριση:* Συναισθηματικός Αυτοέλεγχος, Αξιοπιστία, Ευσυνειδησία, Προσαρμοστικότητα, Κίνητρο Επιτυχίας, Πρωτοβουλία

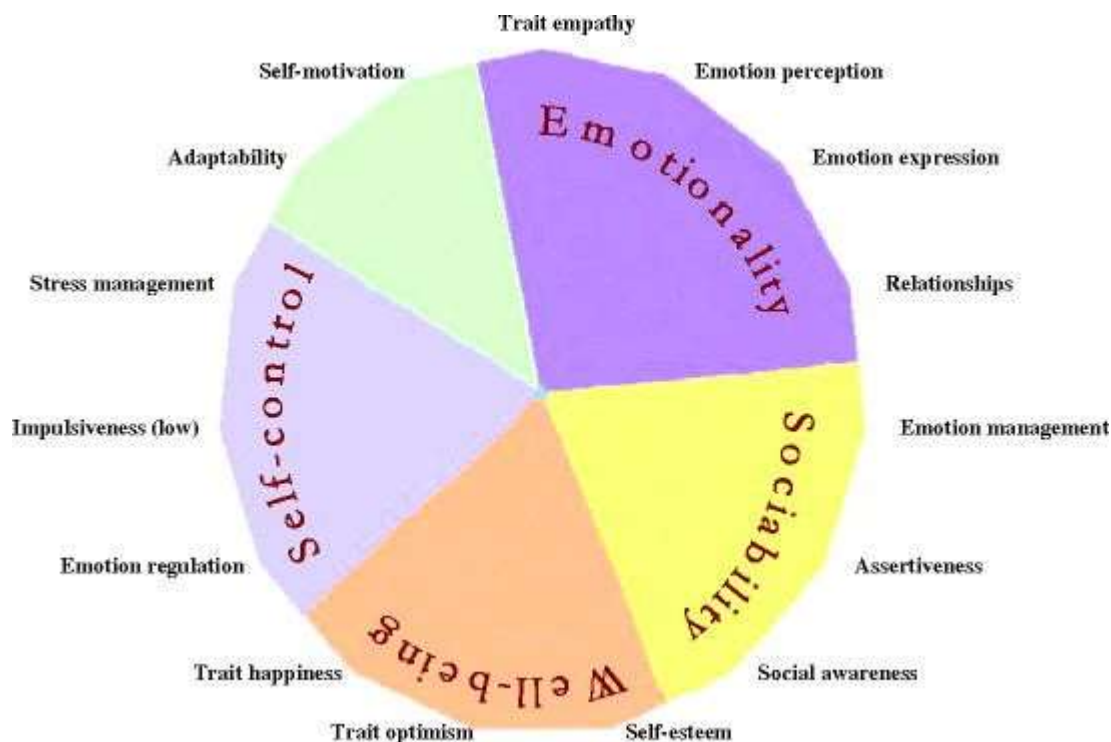
- *Κοινωνική Ευαισθητοποίηση:* Ενσυναίσθηση, Προσανατολισμός Εξυπηρέτησης, Οργανωτική Ευαισθητοποίηση
- *Διαχείριση Σχέσεων:* Ανάπτυξη Άλλων, Επιρροή, Επικοινωνία, Διαχείριση Συγκρούσεων, Οραματική Ηγεσία, Καταλυτική Αλλαγή, Δημιουργία Ομολόγων, Ομαδική Εργασία και Συνεργασία

Οι Bar-On και Goleman, μέσα από την ανάπτυξη των Μικτών Μοντέλων τους, θεωρούν εξίσου σημαντικά χαρακτηριστικά της Συναισθηματικής Νοημοσύνης τόσο την ικανότητα, όσο και τα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός ατόμου. Παρότι, το Μικτό Μοντέλο αποτελεί ευρείας βάσης και χαρακτηρίζεται ως «καλό» Μοντέλο, έχει δεχτεί και εξίσου αρκετή αρνητική κριτική. Πιο συγκεκριμένα, επειδή τα Μικτά Μοντέλα εστιάζουν περισσότερο στις προσαρμοστικές λειτουργίες (πχ. Κοινωνικές Ικανότητες, Διαχείριση Άγχους κλπ.) και επειδή οι εν λόγω λειτουργίες μπορούν να χαρακτηριστούν και ως συναίσθημα και ως νοημοσύνη, δημιουργούν μια γενικότερη ασάφεια για το Μοντέλο. Επίσης, ο Cherniss (2010) διατυπώνει την άποψη, ότι τα Μικτά Μοντέλα των δύο σπουδαίων θεωρητικών υιοθετούν ευρύτερες έννοιες που είναι αντίθετες με το Μοντέλο των Salovey και Mayer, επομένως δεν είναι υποδειγματικά και επιστημονικά αποδεδειγμένα μοντέλα, άρα και μη αποδεκτά.

2.2.3. Το Μοντέλο Χαρακτηριστικών

Οι Petrides και Furnham (2001), μέσα από τη δημιουργία του Μοντέλου των Χαρακτηριστικών, υιοθετούν την άποψη ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη, έχει να κάνει με την αντιλαμβανόμενη ικανότητα και τάση που έχει το κάθε άτομο στο να συμπεριφέρεται ανάλογα, σε κάθε αντίστοιχη κατάσταση. Δηλαδή, υποστηρίζουν ότι για την μέτρηση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης πρέπει να λαμβάνεται υπόψιν η διάσταση της προσωπικότητας ενός ατόμου. Ο Petrides (2009), αναφέρει ότι το Μοντέλο των Χαρακτηριστικών, διακρίνεται σε 4 κατηγορίες, όπου συνολικά περιλαμβάνουν 15 παράγοντες που σχετίζονται με τα συναισθήματα και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Παρακάτω, παρατίθεται ένα σχήμα που απεικονίζει το Μοντέλο των Χαρακτηριστικών:

Εικόνα 1: Μοντέλο Χαρακτηριστικών



Πηγή: Petrides(2009), *Psychometric Properties of the Trait Emotional Intelligence Questionnaire*

Κάτι που αξίζει να σημειωθεί για το Μοντέλο Χαρακτηριστικών, είναι το γεγονός ότι, ο Petrides, φαίνεται να υποστηρίζει ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη δεν αποτελεί ένα καινούργιο είδος Νοημοσύνης, αλλά ένα μέρος χαρακτηριστικού της προσωπικότητας κάθε ατόμου. Κάτι τέτοιο φυσικά, δεν μπορεί να υποστηριχθεί επιστημονικά, καθώς μεγάλοι και σπουδαίοι θεωρητικοί έχουν αποδείξει ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή, την ύπαρξη Συναισθηματικής Νοημοσύνης ως Νοημοσύνη. Επιπλέον, η Νοημοσύνη, αναπτύσσεται με τα χρόνια και την εμπειρία, ενώ τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι έμφυτα χαρακτηριστικά, δηλαδή κάποιος γεννιέται με αυτά και είναι δύσκολο να τα αποκτήσει στην πορεία της ζωής του. Συνεπώς, εφόσον το παρόν Μοντέλο δεν εξετάζει την Συναισθηματική Νοημοσύνη ως Νοημοσύνη, η μέτρηση της με τη χρήση του συγκεκριμένου Μοντέλου καθίσταται αμφίβολη και ακατάλληλη.¹⁷

¹⁷ Kanesan Pavitra & Fauzan Norsiah (Άρθρο, Journal of Social Sciences and Humanities,2019), Models of Emotional Intelligence: A Review

2.3. Οι Κοινωνικές και Συναισθηματικές Δεξιότητες των Εκπαιδευτικών

2.3.1. Το Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού στον 21ο Αιώνα

Στη σύγχρονη εποχή που διανύουν οι σημερινοί άνθρωποι, υπάρχει ένα βασικό χαρακτηριστικό, που δεν είναι άλλο, από αυτό της αέναης αλλαγής. Φυσικά, οι δυνάμεις της παγκοσμιοποίησης επιφέρουν αλλαγές σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό, τεχνολογικό και πολιτιστικό επίπεδο. Κάτι τέτοιο, καθιστά σαφές ότι ο χώρος της εκπαίδευσης δεν μπορεί να παραμείνει ανεπηρέαστος, με άμεση επιρροή στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ο οποίος αποτελεί το βασικό πρόσωπο για την υλοποίηση οποιουδήποτε εκπαιδευτικού συστήματος και έργου.

Ο εκπαιδευτικός του 21^{ου} αιώνα, καλείται να λάβει ένα καινούργιο ρόλο, να αφήσει πίσω του παραδοσιακές προσεγγίσεις και να αναπτύξει νέες και πιο ειδικές δεξιότητες, που συμβαδίζουν με τα δεδομένα μιας πιο παγκοσμιοποιημένης και τεχνολογικά εξελιγμένης εποχής. Μια εξίσου νέα συνθήκη που απασχολεί τόσο τους ευρωπαϊκούς, όσο και τους παγκόσμιους φορείς που χαράσσουν πολιτικές διαμόρφωσης και βελτίωσης των εκπαιδευτικών συστημάτων, είναι η παράμετρος της αξιολόγησης του έργου και των ιδίων των εκπαιδευτικών. Στο σημείο αυτό αξίζει να τονιστεί, ότι η αξιολόγηση αποτελεί ένα ιδιαίτερα περίπλοκο έργο για να υλοποιηθεί, που πρέπει να συμπεριλάβει πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες και κριτήρια, κατά τη διάρκεια εφαρμογής της.

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), σε μια κοινωνία που χαρακτηρίζεται από πληθώρα γνώσεων και πληροφοριών, τα σχολεία και συγκεκριμένα οι εκπαιδευτικοί, καλούνται να αναλάβουν πρωταγωνιστικό ρόλο προκειμένου τα άτομα να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες της εποχής. Ειδικότερα, οι ηγεσίες όλων των ανεπτυγμένων χωρών, προκειμένου να διασφαλίσουν την ομαλή προσαρμογή των κοινωνιών τους στις συνεχείς αλλαγές, οφείλουν να υιοθετήσουν νέα εκπαιδευτική πολιτική, η οποία να προβλέπει τη συνεχή ανανέωση των προσόντων και δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών. Κάτω υπό αυτή τη συνθήκη, θα πρέπει να θεωρηθεί δεδομένο το γεγονός, ότι η συμμετοχή του εκπαιδευτικού στα κέντρα λήψης αποφάσεων για την εκπαίδευση θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα ενεργή και ουσιαστική.

Ένα από τα χαρακτηριστικά που εντοπίζονται στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού τον 21ο αιώνα, είναι η συνεχής διόγκωση τόσο των προσδοκιών, όσο και των απαιτήσεων για την ποιότητα της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί, έρχονται αντιμέτωποι με μια συνεχή πίεση, προκειμένου να γνωρίζουν συνεχώς όλο και περισσότερα πράγματα για το πεδίο

γνώσεων τους, καθώς και την πληθώρα νέων δεξιοτήτων, όπως τεχνολογικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, που πιθανόν να μην έλαβαν καμία σχετική επιμόρφωση κατά την διάρκεια των σπουδών τους. Παράλληλα, μια γενική παραδοχή, είναι ότι ο εκπαιδευτικός πλέον δεν αποτελεί την μοναδική και αδιαμφισβήτητη πηγή γνώσεων. *Οι νέες τεχνολογίες της επικοινωνίας και της πληροφορίας επιβεβαιώνουν το γεγονός ότι πρόσβαση στη γνώση μπορεί να υπάρχει και εκτός τάξης, μακριά από την καθοδήγηση του δασκάλου.*¹⁸ Συνεπώς, οι εκπαιδευτικοί οφείλουν να αξιοποιήσουν και να αξιολογήσουν τα νέα παρεχόμενα εργαλεία, όπως και να τα εντάξουν στο επαγγελματικό τους έργο.

Όλα τα παραπάνω, συνεπάγονται ότι χρειάζεται επανεξέταση του ρόλου του εκπαιδευτικού, ο οποίος αποτελεί τον βασικό μοχλό για την επίτευξη οποιασδήποτε μορφής αλλαγών που αφορούν το εκπαιδευτικό σύστημα. Κάτι τέτοιο, απαιτεί την ουσιαστική υποστήριξη τους από τα στελέχη της εκπαίδευσης, όπως και την παροχή κατάλληλων κινήτρων και ανταμοιβών. Στο νέο περιβάλλον του 21^{ου} αιώνα, οι εκπαιδευτικοί αναλαμβάνουν όλο και περισσότερους και καινούργιους ρόλους, όπως εκείνου της κοινωνικοποίησης των νέων ατόμων, όπου παλαιότερα ήταν πιο ενεργός ο ρόλος της οικογένειας και της κοινωνίας. Συμπερασματικά, όλες εκείνες οι αλλαγές που πραγματοποιούνται σε όλες τις πτυχές του σύγχρονου ατόμου, τοποθετούν τον εκπαιδευτικό στο κέντρο, ο οποίος δεν χαρακτηρίζεται από στασιμότητα αλλά από μια συνεχόμενη μεταλλαγή, προκειμένου να ανταπεξέλθει στις νέες προκλήσεις που επιτάσσει η εποχή.

2.3.2. Το Αποτύπωμα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο Επάγγελμα του Εκπαιδευτικού

Σύμφωνα με την προηγούμενη υπό ενότητα, καθίσταται σαφής η σημαντικότητα του ρόλου του εκπαιδευτικού για τις σύγχρονες κοινωνίες, καθώς και το σύνολο των προκλήσεων που καλείται να αντιμετωπίσει. Ο Muhammad Asrar-ul- Haq κ.α. (Future Business Journal 3, 2017), αναφέρει, ότι τα βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εκπαιδευτικοί σχετίζονται με τις κακές επιδόσεις των μαθητών, τις απαιτήσεις και προσδοκίες των γονιών, τη μειούμενη ποιότητα της εκπαίδευσης, την ανάρμοστη στάση και συμπεριφορά των μαθητών και το μεγάλο φόρτο εργασίας των εκπαιδευτικών. Όλα τα παραπάνω προβλήματα, διαφαίνεται μέσα από

¹⁸ Αικατερίνη Χ. Δουράνου(Άρθρο στο Επιστημονικό Βήμα, Μάρτιος 2007), *Οι απόψεις του ΟΟΣΑ για το νέο ρόλο του εκπαιδευτικού*

πληθώρα ερευνών, ότι μπορούν να εξαλειφθούν με την σωστή ανάπτυξη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των εκπαιδευτικών.

Είναι σημαντικό οι εκπαιδευτικοί να μπορούν να προσαρμόσουν ανάλογα των συνθηκών στην τάξη, τα συναισθήματα τους, να δημιουργούν εκπαιδευτικά προγράμματα που να είναι κατανοητά από τους μαθητές και να μπορούν να τους παρακινούν ώστε να αναγνωρίζουν και να διαχειρίζονται τα ατομικά τους συναισθήματα. Εξάλλου, όπως έχει προαναφερθεί, η εξέλιξη και η χρήση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στον χώρο εργασίας, επιφέρει μόνο θετικά εργασιακά αποτελέσματα, πόσο μάλλον στους εκπαιδευτικούς όπου σύμφωνα με τον Παναγόπουλο Νικόλαο και την Αναστασία Σοφία(28^ο Συνέδριο Πάτρας, 2019), είναι ανάμεσα στα δέκα επαγγέλματα που απαιτούν υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη.

Κατά κοινή παραδοχή, είναι ιδιαίτερα κρίσιμο να μελετηθεί ο συναισθηματικός κόσμος των εκπαιδευτικών και πόσο αυτός επηρεάζει τις σκέψεις, την συμπεριφορά τους, καθώς και την ικανότητα τους να επιλύουν προβλήματα. Στη διεθνή βιβλιογραφία, υπάρχει πληθώρα διαστάσεων που σχετίζουν τη Συναισθηματική Νοημοσύνη με το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, ωστόσο αυτές που διακρίθηκαν και αξίζει να αναφερθούν είναι η διαχείριση της τάξης, η μέθοδος και το στυλ διδασκαλίας, οι ατομικές διαφορές και η επίλυση προβλημάτων, η χρήση εργαλείων διαμόρφωσης κινήτρων και οι άμεσες μέθοδοι διδασκαλίας.

Η διαχείριση της τάξης, θα μπορούσε να αναφερθεί σε έναν πιο γενικευμένο ορισμό, στην ικανότητα του εκπαιδευτικού, να δημιουργεί περιβάλλοντα που θα βοηθούν στην ανάπτυξη συναισθηματικών, γνωστικών και κοινωνικών δεξιοτήτων με απώτερο στόχο την αύξηση των ακαδημαϊκών επιδόσεων των μαθητών. Επιπλέον, στην διαχείριση της τάξης θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και η ικανότητα του εκπαιδευτικού να ελέγχει τα συναισθήματα του, με σκοπό να διαχειρίζεται ορθά τις συμπεριφορές των μαθητών του και να εφαρμόζει την πειθαρχία, αναγνωρίζοντας τα συναισθηματικά και κοινωνικά προβλήματα των εφήβων, μιας και αναφερόμαστε για εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Η μέθοδος και το στυλ διδασκαλίας, φαίνεται πως διαμορφώνουν σε μεγάλο βαθμό τις ακαδημαϊκές επιδόσεις των μαθητών. Ουσιαστικά μια μέθοδος διδασκαλίας υιοθετείται από τον εκάστοτε εκπαιδευτικό σύμφωνα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά του, τις γνώσεις που έλαβε κατά τη διάρκεια των σπουδών του, όσο και μέσα από τις προσωπικές πεποιθήσεις του. Ωστόσο, μια καλή μέθοδος διδασκαλίας, θα πρέπει να βασίζεται στις βασικές αξίες της εκπαίδευσης, που δεν είναι άλλες από την ενσάρκωση αξιών που ενισχύουν την κατανόηση, τα

κίνητρα την κριτική σκέψη και τέλος και πολύ σημαντικό την πίστη των μαθητών στον ίδιο τους τον εαυτό.

Ο παράγοντας των κινήτρων εμφανίζει εξίσου σημαντικό ρόλο στην Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών. Ένας εκπαιδευτικός που καλλιεργεί κίνητρα τόσο στους μαθητές του, όσο και στον ίδιο, αποτελεί ένα ιδιαίτερα υγιές πρότυπο και βοηθάει άμεσα στην αύξηση των επιδόσεων των μαθητών του.

Τέλος, ένας εκπαιδευτικός που διαθέτει υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης, έχει την ικανότητα να αναγνωρίζει σύμφωνα με τα ατομικά χαρακτηριστικά του κάθε μαθητή, τα ψυχολογικά προβλήματα που αντιμετωπίζει, τις ανάρμοστες συμπεριφορές, τις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και της μαθησιακές επιδόσεις των μαθητών του. Έτσι, ο εκπαιδευτικός είναι σε θέση να αντιμετωπίσει και να δώσει λύσεις πιο αποτελεσματικά στα προβλήματα που πρόκειται να εμφανιστούν.

Συμπερασματικά, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, τοποθετεί ως βασική προϋπόθεση την ανάπτυξη της Συναισθηματικής του Νοημοσύνης και αυτό διότι, έχει άμεσο αποτύπωμα τόσο στους μαθητές του, όσο και στην δικιά του εργασιακή απόδοση. Το εκπαιδευτικό σύστημα, έχει ανάγκη από συναισθηματικά «έξυπνους» εκπαιδευτικούς, διότι οποιαδήποτε θετική επίτευξη στόχων θέλει μια κοινωνία να πραγματοποιήσει, ξεκινά από το σχολείο.

2.3.3 Η Σύνδεση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης με την Επαγγελματική Εξουθένωση (Burn Out) Εκπαιδευτικών

Από την διεθνή βιβλιογραφία προκύπτει, ότι το επάγγελμα του εκπαιδευτικού αποτελεί ένα από τα επαγγέλματα που παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα στρες και απαιτήσεων. Ένας εκπαιδευτικός, αλληλοεπιδρά με τα παιδιά, τους γονείς, τους διευθυντές του, καθώς και τους συναδέλφους του. Είναι σαφές λοιπόν, ότι οι εκπαιδευτικοί καλούνται να διαχειρίζονται αρκετά συχνά μέσα στη μέρα τους, τόσο τις κοινωνικές, όσο και τις συναισθηματικές τους δεξιότητες. Φυσικά, κάτι τέτοιο καθιστά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού στο πιο επιρρεπές επάγγελμα, ώστε τα άτομα να εμφανίσουν το λεγόμενο Burn Out, ή αλλιώς το φαινόμενο της Επαγγελματικής Εξουθένωσης.

Η Επαγγελματική Εξουθένωση σύμφωνα με τον Θεολόγο Χατζηπέμο (Δελτίο επικοινωνίας «Ένεκα Λόγου»), είναι ένα σύνδρομο σωματικής και ψυχικής εξάντλησης στα πλαίσια του οποίου ο εκπαιδευτικός κατακλύζεται από συναισθήματα άγχους, χάνει το ενδιαφέρον του και τα

όποια θετικά αισθήματα έχει για τους μαθητές του, δεν είναι ικανοποιημένος από τη δουλειά του, διαμορφώνει αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και αδυνατεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που ανακύπτουν κατά την εκπαιδευτική διαδικασία. Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά του Burn Out λοιπόν, είναι η συναισθηματική εξάντληση των ατόμων και πιο συγκεκριμένα στην περίπτωση μας, των εκπαιδευτικών. Είναι ευνόητο το γεγονός, ότι οι αιτίες που μπορούν να οδηγήσουν έναν εκπαιδευτικό σε Burn Out ποικίλουν, ωστόσο, κάποιες που θα μπορούσαν να αναφερθούν ενδεικτικά για την χώρα μας, είναι οι στρεσογόνες συνθήκες εργασίας, η συνεχής αναδιαμόρφωση και αλλαγή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, καθώς και η έλλειψη υποστήριξης, ελέγχου και συνεχής επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών από την Πολιτεία.

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, ο βαθμός εμφάνισης του Burn Out γενικότερα, εξαρτάται ανάλογα με τα προσωπικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου. Πιο αναλυτικά, κάποια προσωπικά χαρακτηριστικά, είναι τα δημογραφικά-κοινωνικά, όπως και αυτό της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Ειδικότερα, ένας υψηλός δείκτης Συναισθηματικής Νοημοσύνης, σε συνδυασμό με την αντίστοιχη υποστήριξη από το εργασιακό περιβάλλον, θα μπορούσαν να αποτρέψουν την εμφάνιση ενός Burn Out. Κάτι τέτοιο είναι αρκετά λογικό διότι, όταν ένας εκπαιδευτικός είναι Συναισθηματικά «έξυπνος», σημαίνει ότι είναι σε θέση να διαχειριστεί, να αντιληφθεί και να κατανοήσει καλύτερα τα συναισθήματα του και των μαθητών του, με άμεσο αποτέλεσμα την καλύτερη διαχείριση ενός ευρέως φάσματος θεμάτων.

Ένα αρκετά επιστημονικά ενδιαφέρον ζήτημα που παρουσιάζεται και στην έρευνα του Sergio Merida-Lopez κ.α. (Revista de Psicodidactica 27, 2022), είναι το κοινό σημείο που συνδέει το Burn Out με την Συναισθηματική Νοημοσύνη, που δεν είναι άλλο, από αυτό της εργασιακής ικανοποίησης. Πιο συγκεκριμένα, έχει αποδειχθεί ότι τα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης ενός ατόμου, εξαρτώνται από τα συναισθήματα που έχει για την εργασία του. Εάν κάποιος διαθέτει υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη, αυξάνει την ικανότητα ελέγχου του εργασιακού του περιβάλλοντος και παράλληλα την εργασιακή του ικανοποίηση αφού στην περίπτωση του εκπαιδευτικού, πετυχαίνει τους στόχους του, αισθάνεται αυτοπεποίθηση και πιο άνετα με τις διδακτικές ικανότητες και το μεταδίδει αυτό και στους μαθητές του. Επιπλέον, η υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη, δημιουργεί πιο σημαντικές και θετικές σχέσεις με το περιβάλλον, το οποίο γίνεται πιο υποστηρικτικό και βασίζεται σε στοιχειώδεις αρχές συνεργασίας και ομαδικότητας.

Συμπερασματικά και σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν και παραπάνω, η σύνδεση του Burn Out με την Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι άμεση, καθώς θα μπορούσε κανείς να πει ότι η

Συναισθηματική Νοημοσύνη αποτελεί την αιτία, αλλά και τον τρόπο αντιμετώπισης του Burn Out. Δηλαδή, εάν οι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη και είναι ικανοποιημένοι με την εργασίας τους, δημιουργώντας συνεχώς κίνητρα για να γίνουν καλύτεροι, αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνο την αποφυγή της συναισθηματικής τους εξάντλησης, άρα και του Burn Out, αλλά και την καλύτερη απόδοση των ίδιων των μαθητών τους. Έτσι, κρίνεται αναγκαίο η Πολιτεία να εντάξει στα προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, την θεμελιώδη καλλιέργεια της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, προκειμένου να διαμορφώσει άτομα που θα αποδίδουν σωστά εργασιακά και θα μεταλαμπαδεύουν τις ίδιες αξίες και πρότυπα στους νεότερους μαθητές τους.

2.3.4. Η Χρήση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Εκπαιδευτικών Προς Όφελος των Μαθητών και της Κοινωνίας

Η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών αποτελεί ένα πολύτιμο εργαλείο για την ανάπτυξη και ευεξία των μαθητών στο εκπαιδευτικό περιβάλλον. Ο ρόλος των εκπαιδευτικών παραμένει κρίσιμος, καθώς δεν περιορίζεται μόνο στη μεταβίβαση γνώσεων και δεξιοτήτων, αλλά επεκτείνεται στην αναγνώριση και υποστήριξη των συναισθημάτων των μαθητών.

Ένας εκπαιδευτικός με ανεπτυγμένη τη Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορεί να δημιουργήσει ένα θερμό, ανοιχτό και ασφαλές περιβάλλον μάθησης. Μέσω της κατανόησης και ευαισθητοποίησης στα συναισθήματα των μαθητών, μπορεί να επιτρέψει στους μαθητές να αισθάνονται αποδεκτοί, αξιόπιστοι και με αυτοπεποίθηση. Αυτό ενισχύει τη συναισθηματική στήριξη και τη συναισθηματική ευεξία των μαθητών, καθιστώντας τους πιο πρόθυμους για τη μάθηση και την ανάπτυξή τους.

Εκπαιδευτικοί με υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη επίσης, προάγουν την ανάπτυξη συναισθηματικών δεξιοτήτων στους μαθητές. Μέσω διαφόρων δραστηριοτήτων, μπορούν να ενθαρρύνουν τους μαθητές να γνωρίσουν και να κατανοήσουν τα συναισθήματά τους, να αναπτύξουν αυτοεπίγνωση και αυτό τελικά, να τους οδηγήσει σε θετικές συμπεριφορές, άρα και σε καλύτερη προσαρμογή στο σχολικό περιβάλλον.

Κάτι που αξίζει να σημειωθεί, είναι το γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης απευθύνονται σε μαθητές οι οποίοι βρίσκονται στην εφηβεία. Αυτό σηματοδοτεί μια πολυσύνθετη και μπερδεμένη περίοδο για τα νέα άτομα, είτε νοητικά, είτε συναισθηματικά, που ετοιμάζονται να μεταβούν στην περίοδο της ενήλικης ζωής τους. Είναι σημαντικό

επομένως, οι εκπαιδευτικοί με τη χρήση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης να επηρεάσουν τους εφήβους με διάφορους τρόπους, όπως αναφέρεται και παρακάτω:

1. Υποστήριξη και συναισθηματική σύνδεση: Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι σε θέση να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον υποστήριξης για τους εφήβους. Αντιλαμβάνονται τις ανάγκες, τα συναισθήματα και τις ανησυχίες των εφήβων και είναι ευαίσθητοι στις ατομικές τους διαφορές. Αυτό δημιουργεί μια συναισθηματική σύνδεση μεταξύ του εκπαιδευτικού και του εφήβου, προάγοντας έτσι την εμπιστοσύνη και την ευεξία των εφήβων.

2. Μοντέλο συναισθηματικής ευαισθησίας: Οι εκπαιδευτικοί με Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορούν να αποτελέσουν πρότυπα συναισθηματικής ευαισθησίας για τους εφήβους. Αναγνωρίζουν και εκφράζουν συναισθήματα με εποικοδομητικό τρόπο, δίνοντας το παράδειγμα για την ανάπτυξη της συναισθηματικής ευαισθησίας των εφήβων. Μέσω αυτού του μοντέλου, οι έφηβοι μπορούν να μάθουν να αντιλαμβάνονται και να εκφράζουν τα συναισθήματά τους με υγιή τρόπο.

3. Διαχείριση συναισθημάτων και συμπεριφοράς: Οι εκπαιδευτικοί με Συναισθηματική Νοημοσύνη μπορούν να διδάξουν στους εφήβους δεξιότητες διαχείρισης συναισθημάτων και συμπεριφοράς. Αυτό περιλαμβάνει την εκμάθηση της αυτοεπίγνωσης, του ελέγχου του θυμού, της επίλυσης προβλημάτων και της επικοινωνίας με κατάλληλο τρόπο. Οι έφηβοι που αναπτύσσουν αυτές τις δεξιότητες έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις προκλήσεις και τις δυσκολίες της ζωής.

Τέλος, η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών επηρεάζει επίσης την κοινωνία συνολικά. Μαθητές που έχουν αναπτύξει συναισθηματικές δεξιότητες και ευαισθησία μπορούν να αποτελέσουν πιο συμπαθητικά μέλη της κοινότητας τους, να αντιληφθούν και να σεβαστούν τα συναισθήματα των άλλων και να ανταποκρίνονται καταλλήλως σε κοινωνικές και προσωπικές καταστάσεις. Αυτό έχει θετικό αντίκτυπο στις διαπροσωπικές σχέσεις, την επικοινωνία και τη συνεργασία στην κοινωνία. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλή συναισθηματική νοημοσύνη, λοιπόν, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ευεξίας και της ακαδημαϊκής επίδοσης των μαθητών, καθώς και στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων τους και την προώθηση μιας ενεργής και συνειδητής συμμετοχής τους στην κοινωνία. Έτσι, διαμορφώνεται μια κοινωνία που αποτελείται από ενεργούς πολίτες, οι οποίοι ενδιαφέρονται για να προάγουν το κοινό καλό, χρησιμοποιώντας τις βασικές και διαχρονικές αξίες του αλληλοσεβασμού, της δικαιοσύνης και της ισότητας.

2.3.5. Η Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε Κοινωνικές-Συναισθηματικές Δεξιότητες στην Ελλάδα

Η εκμάθηση κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων αποτελεί έναν σημαντικό πυλώνα στη σύγχρονη εκπαίδευση. Πέρα από τις ακαδημαϊκές γνώσεις, οι μαθητές πρέπει να αναπτύξουν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται, να κατανοούν και να αλληλοεπιδρούν με τον κόσμο γύρω τους, καθώς και να διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους. Στο πλαίσιο αυτό, ο ρόλος των εκπαιδευτικών αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Στην Ελλάδα, υπάρχουν διάφορα προγράμματα επιμόρφωσης για τους εκπαιδευτικούς που αφορούν την εκμάθηση κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων. Αυτά τα προγράμματα έχουν σχεδιαστεί για να ενισχύσουν τις δεξιότητες των εκπαιδευτικών στην ανάπτυξη και διδασκαλία των συναισθηματικών και κοινωνικών πτυχών της εκπαίδευσης.

Αρκετά από αυτά τα προγράμματα παρέχονται από εκπαιδευτικά ινστιτούτα, πανεπιστήμια, επαγγελματικά κέντρα και άλλους φορείς εκπαίδευσης. Μερικά από αυτά είναι προγράμματα επαγγελματικής ανάπτυξης για εκπαιδευτικούς, ενώ άλλα απευθύνονται σε ειδικές ομάδες εκπαιδευτικών, όπως δασκάλους πρωτοβάθμιας – δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή εκπαιδευτικούς που ασχολούνται με ειδικές ανάγκες.

Τα προγράμματα επιμόρφωσης επικεντρώνονται συνήθως σε θέματα όπως η αναγνώριση και διαχείριση συναισθημάτων, η ενίσχυση της επικοινωνίας και των δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης, η ανάπτυξη της εμπιστοσύνης και της αυτοεκτίμησης, η διαχείριση συγκρούσεων και η δημιουργία θετικού κλίματος στην τάξη. Οι εκπαιδευτικοί μπορούν να επωφεληθούν από αυτά τα προγράμματα για να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να εφαρμόσουν αυτές τις γνώσεις στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί, ότι στην Ελλάδα, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε προγράμματα επιμόρφωσης για κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Οι εκπαιδευτικοί, έχουν αναγνωρίσει τη σημασία της κοινωνικής και συναισθηματικής ανάπτυξης των μαθητών και επιδιώκουν να αποκτήσουν τις απαραίτητες δεξιότητες και γνώσεις για να τους υποστηρίξουν σε αυτόν τον τομέα. Έτσι, οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί, τουλάχιστον ένα μεγάλο μέρος αυτών, αντιλαμβάνονται ότι έχουν αρκετά σημαντικό και καθοριστικό ρόλο στην διαμόρφωση των προσωπικοτήτων και χαρακτήρων των μαθητών τους και κατανοούν ότι η εκμάθηση τέτοιων δεξιοτήτων συναισθηματικής υφής, μπορεί να τους οδηγήσει στην ουσιαστική μεταλαμπάδευση γνώσεων και αξιών, που θα διαμορφώσουν τους ενήλικες του μέλλοντος.

ΜΕΡΟΣ Β΄: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

3.1 Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σύμφωνα με την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία, κρίνεται πλέον απαραίτητο σε μεγάλο βαθμό, οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, να διαθέτουν κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες. Πέρα από την θεωρητική προσέγγιση του θέματος ωστόσο, είναι πολύ σημαντικό να διενεργηθεί κάποια επιστημονική/κοινωνική έρευνα για την διεξαγωγή περαιτέρω συμπερασμάτων. Όπως αναφέρει η Judith Bell, «στόχος μιας κοινωνικής έρευνας είναι η συγκέντρωση πληροφοριών από ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα του πληθυσμού, και στη συνέχεια η παρουσίαση των ευρημάτων από το δείγμα ως αντιπροσωπευτικών για τον πληθυσμό στο σύνολο του.»¹⁹. Έτσι, στην παρούσα διπλωματική εργασία, διενεργήθηκε μια κοινωνική έρευνα με απώτερο σκοπό να αναδείξει τις απόψεις των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σχετικά με την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων.

3.2 Ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα διπλωματική εργασία, μέσα από την διενέργεια της έρευνας, αποσκοπεί να απαντήσει στα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

- ⌘ Πως οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αξιολογούν κάποιες, από τις δεξιότητες του «καλού» εκπαιδευτικού;
- ⌘ Ποιες από τις δεξιότητες ενός «καλού» εκπαιδευτικού, θεωρούνται περισσότερο ή λιγότερο σημαντικές, από τους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης;

¹⁹ Bell, Judith (2007) *Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία*, 4^η έκδοση, Εκδόσεις Μεταίχιμο

- ⌘ Ποια είναι τα επίπεδα της αντιληπτής συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών;
- ⌘ Ποιες από τις συνολικές δεξιότητες της συναισθηματικής νοημοσύνης, αξιολογούνται ως περισσότερο ή λιγότερο αναγκαίες, κατά την διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας;
- ⌘ Ποιες είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τη βελτίωση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, με τη χρήση κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων;
- ⌘ Πόσο πρόθυμοι είναι οι ίδιοι να παρακολουθήσουν σχετικά σεμινάρια επιμόρφωσης για την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων;
- ⌘ Υπάρχουν σχετικές πρωτοβουλίες από τα σχολεία των εκπαιδευτικών για τη διοργάνωση τέτοιων σεμιναρίων;
- ⌘ Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για την σημαντικότητα των 15 κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχει ένας «καλός» εκπαιδευτικός;
- ⌘ Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τα επίπεδα βελτίωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας μέσα από την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων;
- ⌘ Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την προθυμία τους να παρακολουθήσουν ένα σεμινάριο σχετικό με την ανάπτυξη κοινωνικών-συναισθηματικών δεξιοτήτων;
- ⌘ Πως σχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τα επίπεδα αντιληπτής Συναισθηματικής Νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στις 4 διαφορετικές διαστάσεις της;

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας

Η παρούσα έρευνα που διεξήχθη, ανήκει στο είδος της δειγματοληπτικής έρευνας. Μια δειγματοληπτική έρευνα διεξάγεται με σκοπό είτε τη διερεύνηση, είτε την περιγραφή, είτε την ερμηνεία διαφόρων ζητημάτων²⁰. Οι τρόποι με τους οποίους διεξάγεται μια δειγματοληπτική έρευνα είναι είτε μέσω συνεντεύξεων, είτε με τη χρήση ερωτηματολογίων. Στην παρούσα έρευνα, ο τρόπος που επιλέχθηκε για την συλλογή των δεδομένων ήταν η χρήση ερωτηματολογίων, με ερωτήσεις κλειστού τύπου (συνολικά 40). Ο λόγος που επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο, είναι ότι μπορούν να αναφερθούν πολλές διαφορετικές απόψεις, από μεγάλο αριθμό ατόμων.

Το ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από την ερευνήτρια, σε ένα μεγάλο μέρος του, αποτελείται από το ερωτηματολόγιο της μεταπτυχιακής εργασίας της Μόσχου Άννα-Μαρίας, με τίτλο *«Διερεύνηση των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων του «καλού» εκπαιδευτικού σύμφωνα με εκτιμήσεις των εκπαιδευτικών σε σχέση με την αντιληπτή συναισθηματική νοημοσύνη και την αυτοαποτελεσματικότητα τους»*(Σεπτέμβριος 2015, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας). Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν τα 2 από τα 3 ερωτηματολόγια, που αφορούν το Α και το Β μέρος της παρούσας εργασίας.

Τα μέρη των ερωτήσεων στα οποία διακρίνεται το παρών ερωτηματολόγιο είναι:

- Ερωτήσεις 1-6: **Δημογραφικά στοιχεία έρευνας**, όπως το Φύλο, η Ηλικία, το Επίπεδο Σπουδών, η Σχέση Εργασίας, τα Χρόνια Προϋπηρεσίας και η Υπηρεσιακή Ιδιότητα
- Ερωτήσεις 7-21: **Α' Μέρος**, υπό-ερωτηματολόγιο, το οποίο εξετάζει τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με το πόσο σημαντικές είναι κάποιες δεξιότητες συναισθηματικού και κοινωνικού περιεχομένου, για έναν «καλό» εκπαιδευτικό.

²⁰ Χαλικιάς Μιλτιάδης, Μανωλέσσου Αλεξάνδρα, Λάλου Παναγιώτα (2015), *Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS*, Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

- Ερωτήσεις 22-37: **Β' Μέρος**, υπό-ερωτηματολόγιο, το οποίο ερευνά ποια είναι τα επίπεδα αντιληπτής συναισθηματικής νοημοσύνης των συμμετεχόντων.
- Ερωτήσεις 38-40: **Γ' Μέρος**, το οποίο περιλαμβάνει κάποιες διευκρινιστικές ερωτήσεις για περαιτέρω ανάλυση της έρευνας.

Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθούν κάποιες επιπρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τη χρήση των υπό-ερωτηματολογίων των Μερών Α' και Β'.

Υπό-Ερωτηματολόγιο Μέρος Α': Κλίμακα Αξιολόγησης Συναισθηματικών και Κοινωνικών Δεξιοτήτων του «Καλού» Εκπαιδευτικού. Σύμφωνα με την Μόσχου Άννα-Μαρία: «το παρών ερωτηματολόγιο, που αφορά την ανωτέρω κλίμακα, είναι ένα ερωτηματολόγιο αυτοαναφορών το οποίο κατασκευάστηκε με βάση τα θεωρητικά μοντέλα των Goleman (2000) και Bar-On (2001) για τη συναισθηματική νοημοσύνη (Διαμαντοπούλου & Πλατσίδου, 2015). Στη πλήρη μορφή του περιλαμβάνει 25 δεξιότητες/ικανότητες. Κάθε μία από τις δεξιότητες/ικανότητες συνοδεύεται από μια σύντομη περιγραφή (π.χ. **Συναισθηματική αυτοεπίγνωση**, 'Η αναγνώριση των προσωπικών συναισθημάτων και των επιδράσεων τους. Η κατανόηση του πως συνδέονται τα συναισθήματα με τις σκέψεις και τις ενέργειες του ατόμου').». Ειδικότερα, όπως και στην εργασία της Μόσχου Άννας-Μαρίας, έτσι και στην παρούσα, για λόγους συντομίας χρησιμοποιήθηκαν 15 προτάσεις/δεξιότητες, από τις συνολικά 25, όπως προέκυψαν από την προκαταρκτική παραγοντική ανάλυση της πρωτότυπης κλίμακας των Διαμαντοπούλου & Πλατσίδου. Συνεπώς, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στο πόσο σημαντικά θα αξιολογούσαν από την 1^η έως την 15^η δεξιότητα/ικανότητα για έναν «καλό» εκπαιδευτικό, με βάση μια κλίμακα Likert, με τιμές 1 έως 5 (όπου 1=Καθόλου ή σχεδόν καθόλου σημαντική και 5=Απόλυτα ή σχεδόν απόλυτα σημαντική).

Υπό-Ερωτηματολόγιο Μέρος Β': Wang Law Emotional Intelligence Scale. Η συγκεκριμένη κλίμακα δημιουργήθηκε από τους Wang και Law το 2002, ενώ μεταφράστηκε στα ελληνικά από τους Καφέτσιος και Ζαμπετάκης το 2008. Η παρούσα κλίμακα αποτελείται από 16 στοιχεία με κάθε υποκλίμακα να μετράτε με 4 στοιχεία. Οι 4 διαστάσεις που αποτελείται είναι 1) Η αυτοσυναισθηματική εκτίμηση (Self-Emotion Appraisal, η ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματα του), 2) Η συναισθηματική εκτίμηση των άλλων (Others' Emotion Appraisal, η ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων), 3) Η χρήση του συναισθήματος (Use of Emotion,) και 4) Η ρύθμιση του συναισθήματος (Regulation of Emotion). Το ερωτηματολόγιο έχει αναγνωριστεί ως αξιόπιστο και έγκυρο από την

επιστημονική κοινότητα, με τον δείκτη αξιοπιστίας να έχει μετρηθεί 0,88. Ωστόσο, στην παρούσα έρευνα εξετάστηκε η συνολική ικανότητα συναισθηματικής νοημοσύνης και όχι οι επιμέρους 4 κλίμακες. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν κάθε μία από τις συνολικά (16) προτάσεις με βάση μια κλίμακα Likert με τιμές 1 έως 7 (όπου 1=Διαφωνώ Απόλυτα και 7=Συμφωνώ Απόλυτα).

4.2 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Ο τρόπος που επιλέχθηκε για την διαδικασία διανομής του ερωτηματολογίου ήταν μέσω διαδικτύου. Αναλυτικότερα, έγινε χρήση της πλατφόρμας Google και συγκεκριμένα της εφαρμογής Google forms. Η συγκεκριμένη διαδικασία επιλέχθηκε διότι, με αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται:

- Η έγκυρη συμπλήρωση και καταχώρηση των απαντήσεων και αυτό διότι, η πλατφόρμα σου δίνει την επιλογή να καθορίσεις κάθε ερώτηση ως υποχρεωτική, με αποτέλεσμα να μην ολοκληρώνεται το τεστ, αν δεν έχουν συμπληρωθεί όλες οι ερωτήσεις
- Η ανωνυμία, μέσω της πλατφόρμας, δεν καταχωρείται κανένα προσωπικό δεδομένο των συμμετεχόντων, οπότε ο ερευνητής δεν μπορεί να γνωρίζει ποιος απέστειλε την κάθε πιθανή ολοκλήρωση του ερωτηματολογίου
- Η ευκολότερη και ταχύτερη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου
- Η εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος
- Περισσότερη ουδετερότητα
- Διαφορετικοί συμμετέχοντες που θα μπορούσαν να συμμετέχουν

Στο ερωτηματολόγιο, περιλαμβάνονταν μια εισαγωγική παράγραφος, όπου περιείχε το ονοματεπώνυμο της ερευνήτριας, τον σκοπό για τον οποίο διεξάγεται η έρευνα, καθώς και την ενημέρωση και διασφάλιση της ανωνυμίας και του εθελοντικού χαρακτήρα συμπλήρωσης του. Επίσης οι συμμετέχοντες, διαβεβαιώθηκαν ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς και επιστημονικούς σκοπούς. Τέλος, το ερωτηματολόγιο απευθυνόταν σε εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ανεξαρτήτου περιοχής και δεχόταν απαντήσεις για συνολικά 15 μέρες.

4.3 Το Δείγμα της έρευνας

Ο όρος του δείγματος αναφέρεται σε ένα αντιπροσωπευτικό υποσύνολο του πληθυσμού. Στην προκειμένη περίπτωση, ο πληθυσμός που απευθύνεται το ερωτηματολόγιο είναι οι εκπαιδευτικοί δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το δείγμα της έρευνας αποτελούταν από συνολικά 113 εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και η λήψη του ήταν τυχαία.

4.4 Μέθοδος στατιστικής ανάλυσης ερευνητικών δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS Statistics έκδοση 27. Ειδικότερα, χρησιμοποιήθηκαν:

- Πίνακες συχνοτήτων και αντίστοιχων διαγραμμάτων πίτας και ραβδογραμμάτων
- Περιγραφικά στατιστικά όπως, μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για τα Μέρη Α', Β', Γ'
- Για την εύρεση ύπαρξης συσχετίσεων, πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (Chi-Square Test of Association)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

5.1 Χαρακτηριστικά του δείγματος

Τα στοιχεία του ερωτηματολογίου που συλλέχθηκαν, έγιναν με τη χρήση της εφαρμογής του Google Forms. Στην έρευνα συνολικά συμμετείχαν 113 εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Επίσης, όπως έχει ήδη αναφερθεί, για την ανάλυση των στοιχείων, οι απαντήσεις του ερωτηματολογίου εισήχθησαν στο λογισμικό του SPSS v.27.

Από τους συνολικά 113 συμμετέχοντες, οι 39 ήταν άνδρες (ποσοστό 34,5%), ενώ οι υπόλοιπες 74, ήταν γυναίκες (ποσοστό 65,5%). Ως προς τα ηλικιακά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, διακρίθηκαν σε συνολικά 5 διαφορετικές ομάδες. Αναλυτικότερα, το 6,2% των συμμετεχόντων ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 25 έως 30 ετών, το 31% ανήκε στην ομάδα των 31-40 ετών, το 38,1% ανήκε στην ομάδα των 41 έως 50 ετών, το 20,4% ανήκε στην ομάδα των 51 έως 60 ετών και τέλος το 4,4% των συμμετεχόντων ανήκε στην ηλικιακή ομάδα άνω των 60 ετών. Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων, το 33,6% δήλωσε ότι είναι κάτοχος πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 61,1% δήλωσε ότι είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 4,4% δήλωσε ότι είναι κάτοχος διδακτορικού τίτλου σπουδών, ενώ τέλος το 0,9% δήλωσε ότι κατέχει άλλον τίτλο σπουδών από τα ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σχέση εργασίας των συμμετεχόντων με τα σχολεία που διδάσκουν, το 72,6% δήλωσε ότι είναι μόνιμοι, το 23,9% δήλωσε ότι είναι αναπληρωτές, ενώ το 3,5% δήλωσε ότι είναι ωρομίσθιος. Ως προς τα χρόνια προϋπηρεσίας, οι συμμετέχοντες ταξινομήθηκαν σε 5 διαφορετικές ομάδες. Το 26,5% των συμμετεχόντων, διέθετε από 0 έως 5 έτη εργασιακής εμπειρίας, το 18,6% των συμμετεχόντων διέθετε από 6 έως δέκα χρόνια εμπειρίας, το 17,7% των συμμετεχόντων διέθετε από 11 έως 15 χρόνια εμπειρίας, το 17,7% των συμμετεχόντων διέθετε 16 έως 20 χρόνια εμπειρίας και τέλος το 19,5% των συμμετεχόντων διέθετε πάνω από 20 χρόνια εργασιακής εμπειρίας.

Τέλος, ως προς την υπηρεσιακή τους ιδιότητα το 1,8% δήλωσε ότι κατέχει τη θέση του Διευθυντή, 4,4% δήλωσε ότι κατέχει τη θέση του Υποδιευθυντή, ενώ η πλειοψηφία του δείγματος με ποσοστό 93,8% δήλωσε ότι είναι μόνο Διδάσκων/ Διδάσκουσα στο σχολείο όπου εργάζονται.

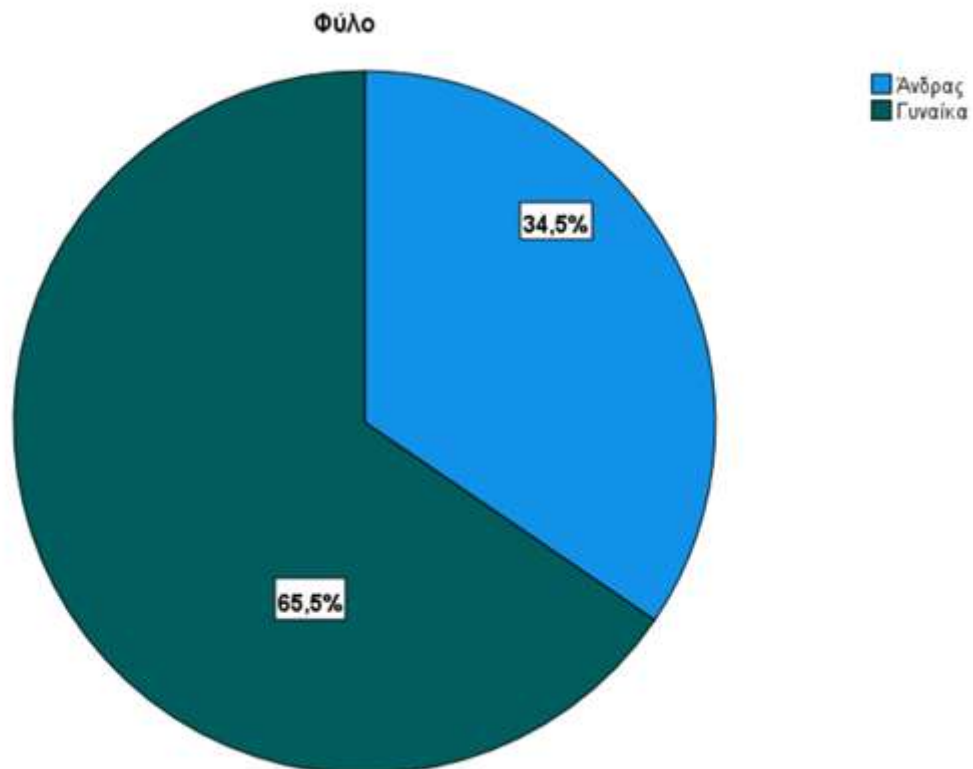
5.2 Τα Αποτελέσματα της Έρευνας

5.2.1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 113 άτομα. Το ποσοστό των ανδρών είναι 34,5%(συνολικά 39), ενώ των γυναικών 65,5%(συνολικά 74). Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο διάγραμμα πίτας.

Πίνακας 1:Φύλο

Statistics					
Φύλο					
N	Valid	113			
	Missing	0			
Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	39	34,5	34,5	34,5
	Γυναίκα	74	65,5	65,5	100,0
Total		113	100,0	100,0	

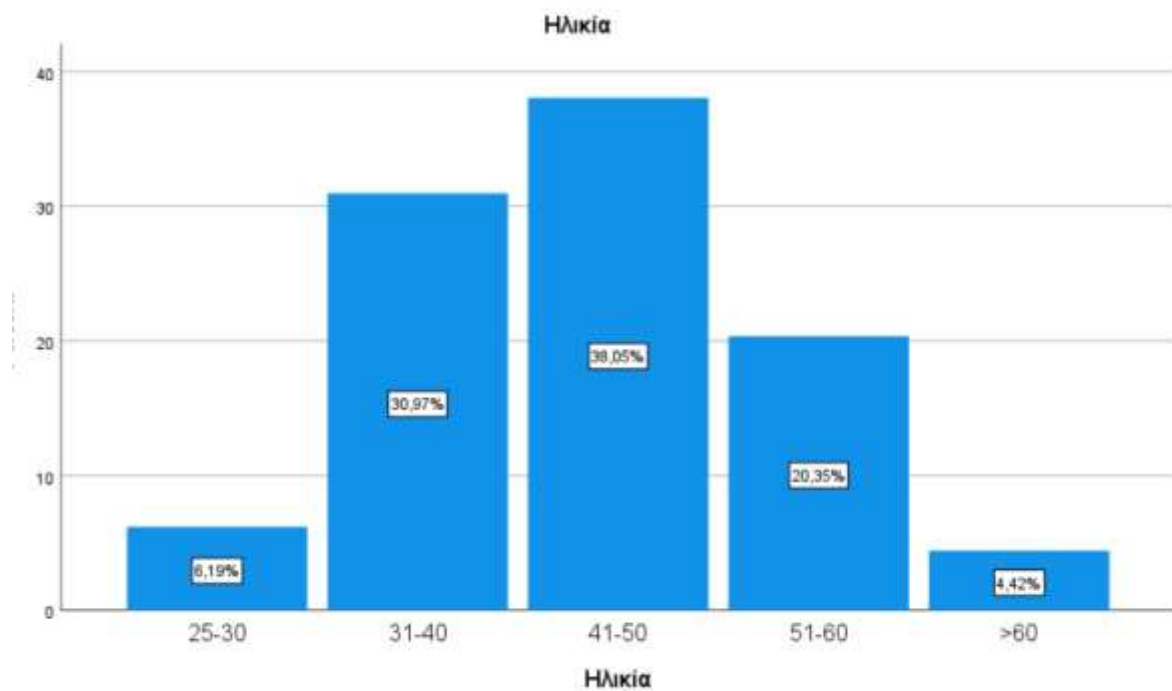


Γράφημα 1:Φύλο

Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, οι περισσότεροι ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα μεταξύ 41 έως 50 ετών με ποσοστό 38,1% και ακολουθούν οι υπόλοιπες ομάδες όπως η ομάδα από 31 έως 40 ετών με ποσοστό 31%, η ομάδα 51 έως 60 ετών με ποσοστό 20,4%, η ομάδα 25 έως 30 ετών με ποσοστό 6,2% και τέλος η ομάδα άνω των 60 ετών με 4,4%. Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο ραβδόγραμμα.

Πίνακας 2: Ηλικία

Statistics					
Ηλικία					
N	Valid	113			
	Missing	0			
Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	7	6,2	6,2	6,2
	31-40	35	31,0	31,0	37,2
	41-50	43	38,1	38,1	75,2
	51-60	23	20,4	20,4	95,6
	>60	5	4,4	4,4	100,0
Total		113	100,0	100,0	

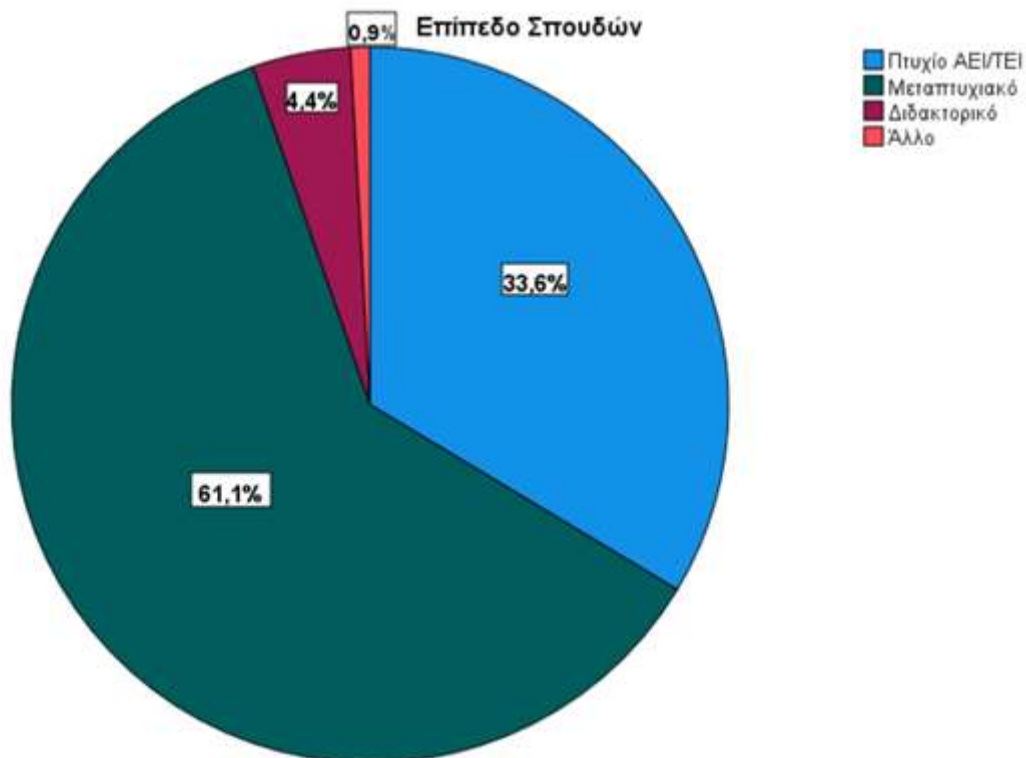


Γράφημα 2: Ηλικία

Αναφορικά με το επίπεδο σπουδών των συμμετεχόντων, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία κατέχει μεταπτυχιακό δίπλωμα σπουδών με ποσοστό 61,1%, ενώ ακολουθούν οι κάτοχοι μόνο πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ με ποσοστό 33,6%, με διδακτορικό 4,4% και τέλος με ποσοστό 0,9% εκείνοι που επέλεξαν άλλο. Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο διάγραμμα πίτας.

Πίνακας 3:Επίπεδο σπουδών

Statistics					
Επίπεδο Σπουδών					
N	Valid	113			
	Missing	0			
Επίπεδο Σπουδών					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ	38	33,6	33,6	33,6
	Μεταπτυχιακό	69	61,1	61,1	94,7
	Διδακτορικό	5	4,4	4,4	99,1
	Άλλο	1	,9	,9	100,0
	Total	113	100,0	100,0	



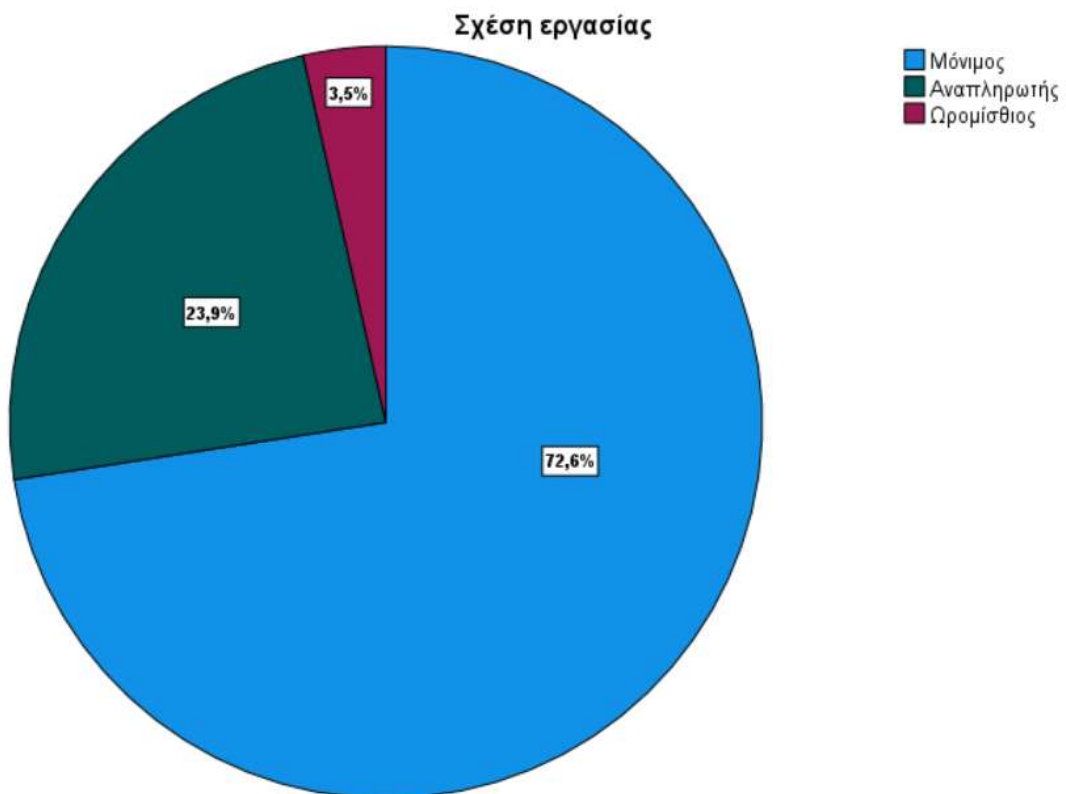
Γράφημα 3:Επίπεδο Σπουδών

Αναφορικά με τη σχέση εργασίας που έχουν οι συμμετέχοντες με τα σχολεία που εργάζονται, παρατηρήθηκε ότι η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσαν ότι είναι μόνιμοι με ποσοστό 72,6%, ενώ ακολουθούν εκείνοι που δήλωσαν ότι είναι αναπληρωτές με 23,9% και τέλος εκείνοι που δήλωσαν ότι είναι ωρομίσθιοι με ποσοστό 3,5%. Ακολουθεί ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο διάγραμμα πίτας.

Πίνακας 4: Σχέση εργασίας

Statistics				
Σχέση εργασίας				
N	Valid	113		
	Missing	0		

Σχέση εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μόνιμος	82	72,6	72,6	72,6
	Αναπληρωτής	27	23,9	23,9	96,5
	Ωρομίσθιος	4	3,5	3,5	100,0
Total		113	100,0	100,0	



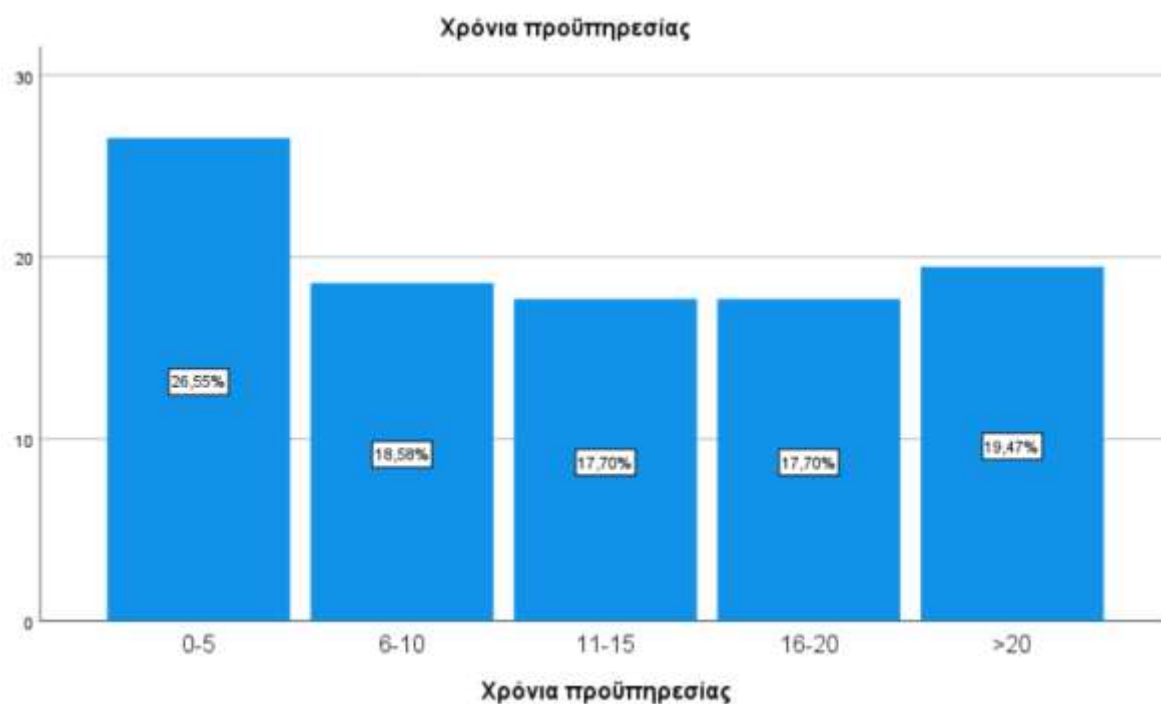
Γράφημα 4: Σχέση εργασίας

Σχετικά με τα χρόνια προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων, οι περισσότεροι διαθέτουν από 0 έως 5 έτη με ποσοστό 26,5% και έπειτα ακολουθούν εκείνοι που διαθέτουν άνω των 20 έτη με ποσοστό 19,5%, εκείνοι που έχουν 6 έως 10 έτη με ποσοστό 18,6% και τέλος, εκείνοι που διαθέτουν 11 έως 15 έτη και 16 έως 20 έτη παρουσιάζουν το ίδιο ποσοστό 17,7%. Παρακάτω, παρουσιάζεται ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο ραβδόγραμμα.

Πίνακας 5:Χρόνια προϋπηρεσίας

Statistics					
Χρόνια προϋπηρεσίας					
N	Valid	113			
	Missing	0			

Χρόνια προϋπηρεσίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	30	26,5	26,5	26,5
	6-10	21	18,6	18,6	45,1
	11-15	20	17,7	17,7	62,8
	16-20	20	17,7	17,7	80,5
	>20	22	19,5	19,5	100,0
Total		113	100,0	100,0	



Γράφημα 5: Χρόνια προϋπηρεσίας

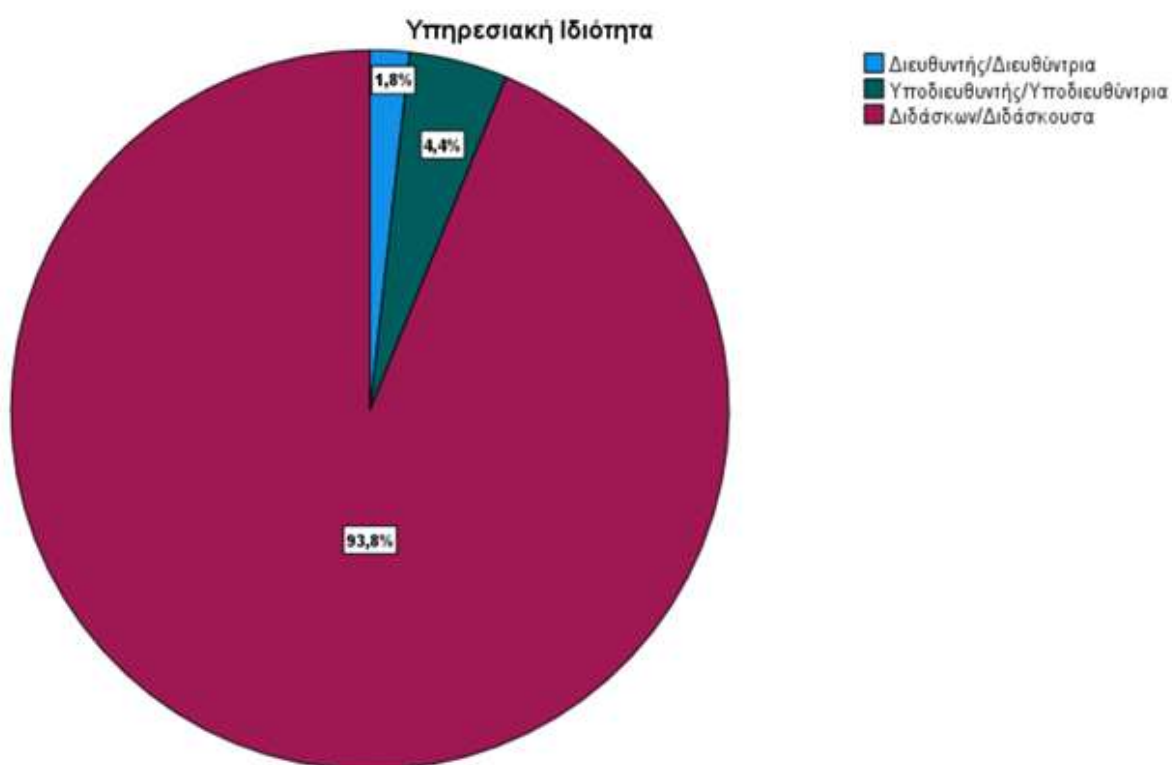
Όσον αφορά την υπηρεσιακή ιδιότητα των συμμετεχόντων, η συντριπτική πλειοψηφία δήλωσε ότι ανήκει στους Διδάσκοντες με ποσοστό 93,8%, ενώ ακολουθούν εκείνοι που δήλωσαν υποδιευθυντές με ποσοστό 4,4% και τέλος εκείνοι που δήλωσαν διευθυντές με ποσοστό 1,8%.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας συχνοτήτων και το αντίστοιχο διάγραμμα πίτας.

Πίνακας 6: Υπηρεσιακή ιδιότητα

Statistics				
Υπηρεσιακή Ιδιότητα				
N	Valid	113		
	Missing	0		

Υπηρεσιακή Ιδιότητα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διευθυντής/Διευθύντρια	2	1,8	1,8	1,8
	Υποδιευθυντής/Υποδιευθύντρια	5	4,4	4,4	6,2
	Διδάσκων/Διδάσκουσα	106	93,8	93,8	100,0
	Total	113	100,0	100,0	



Γράφημα 6: Υπηρεσιακή ιδιότητα

5.2.2. Ανάλυση Α' Μέρους ερωτηματολογίου

Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου όπως έχει ήδη αναφερθεί, περιγράφονται συνολικά 15 δεξιότητες/ικανότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, τις οποίες οφείλει να διαθέτει ένας «καλός» εκπαιδευτικός. Εκείνο που ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες, ήταν να επιλέξουν μια απάντηση σε μια κλίμακα Likert από το 1 έως 5 (όπου 1=Καθόλου ή σχεδόν καθόλου σημαντική και 5=Απόλυτα ή σχεδόν απόλυτα σημαντική). Παρακάτω, παρουσιάζεται ένας πίνακας που περιλαμβάνει την ελάχιστη και τη μέγιστη τιμή που έλαβε η κάθε δεξιότητα/ικανότητα ξεχωριστά, καθώς επίσης και το Μ.Ο. των απαντήσεων και την αντίστοιχη τυπική τους απόκλιση.

Πίνακας 7: Κατάταξη των 15 ικανοτήτων/δεξιοτήτων για έναν «καλό» εκπαιδευτικό

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
Ευσυνειδησία	113	2	5	4,66	,649	
Αυτοέλεγχο	113	1	5	4,65	,654	
Αξιοπιστία	113	2	5	4,64	,613	
Ενσυναίσθηση	113	1	5	4,55	,732	
Προσαρμοστικότητα	113	1	5	4,50	,696	
Ακριβή αυτοαξιολόγηση	113	2	5	4,41	,703	
Συναισθηματική Αυτοεπίγνωση	113	1	5	4,37	,758	
Κοινωνική υπευθυνότητα	113	1	5	4,35	,755	
Αυτοπεποίθηση	113	1	5	4,35	,755	
Πρωτοβουλία	113	1	5	4,23	,791	
Οργανωτική επίγνωση	113	2	5	4,23	,744	
Επιρροή	113	3	5	4,06	,771	
Δημιουργία δεσμών	113	1	5	3,99	,931	
Ηγετική ικανότητα	113	1	5	3,93	,913	
Διεκδικητική συμπεριφορά	113	1	5	3,64	1,036	
Valid N (listwise)	113					

Όπως γίνεται εύκολα κατανοητό, ο πίνακας έχει ταξινομηθεί σε φθίνουσα διάταξη ως προς τον Μ.ό. των απαντήσεων για κάθε δεξιότητα/ικανότητα. Συνεπώς, εκείνο που παρατηρείται είναι ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ως πιο σημαντικές δεξιότητες/ικανότητες την **Ευσυνειδησία** (Μ.ό. 4,66), τον **Αυτοέλεγχο** (Μ.ό. 4,65), την **Αξιοπιστία** (Μ.ό. 4,64), την **Ενσυναίσθηση** (Μ.ό. 4,55) και την **Προσαρμοστικότητα** (Μ.ό. 4,5). Αντίθετα, αξιολογούν ως λιγότερο σημαντική ικανότητα/δεξιότητα για έναν «καλό» εκπαιδευτικό, την **Διεκδικητική συμπεριφορά** (Μ.ό. 3,64). Ωστόσο, εκείνο που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι όλοι οι εκπαιδευτικοί έχουν βαθμολογήσει την κάθε δεξιότητα πάνω από το μέτριο, πράγμα που

σημαίνει ότι τις θεωρούν σε μεγάλο βαθμό σημαντικές για να καταφέρει κάποιος να πετύχει έναν «καλό» εκπαιδευτικό.

5.2.3. Ανάλυση Β' Μέρους ερωτηματολογίου

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, παρατίθενται συνολικά 16 ερωτήσεις που αφορούν κάποιες προτάσεις με βασικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης και αποσκοπούν στην μέτρηση του επιπέδου της αντιληπτής συναισθηματικής νοημοσύνης των συμμετεχόντων. Οι συμμετέχοντες, κλήθηκαν να βαθμολογήσουν κάθε συναισθηματική δεξιότητα σε μια κλίμακα Likert από το 1 έως το 7 (όπου 1=Διαφωνώ Απόλυτα και 7=Συμφωνώ Απόλυτα). Παρακάτω, παρουσιάζεται ένας πίνακας που περιλαμβάνει την ελάχιστη και την μέγιστη τιμή που έλαβε η κάθε πρόταση, καθώς επίσης και το Μ.Ο. των απαντήσεων και την αντίστοιχη τυπική τους απόκλιση.

Πίνακας 8: Κατάταξη προτάσεων για βασικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Με παρακινώ για το καλύτερο	113	1	7	5,96	,995
Είμαι ευαίσθητος με τα συναισθήματα των άλλων	113	2	7	5,84	,960
Θέτω στόχους	113	1	7	5,77	1,044
Κατανώ τα συναισθήματα μου	113	2	7	5,76	1,020
Γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι	113	1	7	5,72	1,278
Είμαι καλός παρατηρητής	113	2	7	5,67	1,022
Καταλαβαίνω πως νιώθω	113	1	7	5,65	1,024
Κατανώ τα συναισθήματα των ανθρώπων γύρω μου	113	1	7	5,63	,984
Διαθέτω ισχυρά κίνητρα	113	1	7	5,50	1,010
Ελέγχω τον θυμό μου	113	1	7	5,48	1,061
Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου	113	1	7	5,39	1,121
Κατανώ πως νιώθω πραγματικά	113	1	7	5,35	1,149
Καταλαβαίνω πως νιώθουν οι γύρω μου	113	1	7	5,20	1,028
Είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο	113	1	7	5,10	1,253
Μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα	113	1	7	4,96	1,352
Ικανός να ελέγξω τα συναισθήματα μου	113	1	7	4,90	1,246
Valid N (listwise)	113				

Όπως και με το Α' μέρος, έτσι και εδώ, ο πίνακας έχει ταξινομηθεί σε φθίνουσα διάταξη, ως προς τον Μ.ό. των απαντήσεων για κάθε πρόταση που αφορά την αντιληπτή συναισθηματική νοημοσύνη. Επομένως, είναι φανερό ότι οι εκπαιδευτικοί διακρίνουν ότι διαθέτουν ως βασικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης, τις παρακάτω προτάσεις:

- «Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο.» (Μ.ό.. 5,96)
- «Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.» (Μ.ό.. 5,84)
- «Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω.» (Μ.ό.. 5,77)

Ωστόσο, ως λιγότερο σημαντική πρόταση από τις βασικές δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης αξιολογούν την πρόταση «Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματα μου.» (Μ.ό.. 4,9). Παρόλα αυτά, όλοι οι εκπαιδευτικοί σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, φαίνεται ότι διαθέτουν υψηλά επίπεδα αντιληπτής συναισθηματικής νοημοσύνης.

5.2.4. Ανάλυση Γ' Μέρους

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, παρατίθενται συνολικά 3 ερωτήσεις και αποσκοπούν στην εύρεση περαιτέρω διευκρινιστικών πληροφοριών για την έρευνα. . Οι συμμετέχοντες, κλήθηκαν να επιλέξουν την απάντηση τους σε μια κλίμακα Likert από το 1 έως το 7 (όπου 1=Διαφωνώ Απόλυτα και 7=Συμφωνώ Απόλυτα). Παρακάτω, παρουσιάζονται ένας πίνακας που περιλαμβάνει το Μ.ό. των απαντήσεων, ένας πίνακας που δείχνει την συχνότητα των απαντήσεων για κάθε μια από τις 7 επιλογές της κλίμακας Likert και το αντίστοιχο ραβδόγραμμα για κάθε μια από τις τρεις ερωτήσεις.

Ερώτηση 1^η: «Πιστεύετε θα βελτιωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία με την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων;»

Πίνακας 9-10

Statistics

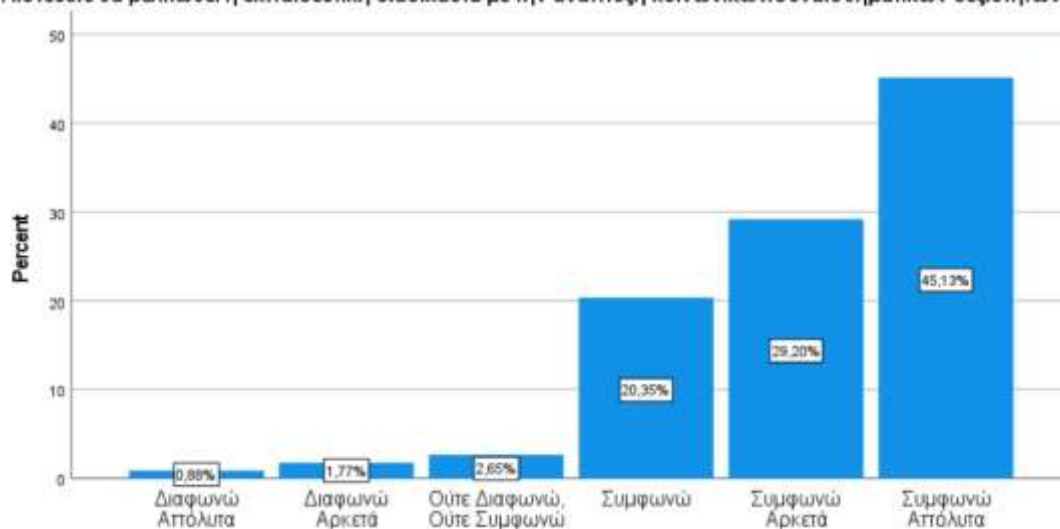
Πιστεύετε θα βελτιωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία με την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων:

N	Valid	113
	Missing	1
Mean		6,08
Minimum		1
Maximum		7
Percentiles	25	5,00
	50	6,00
	75	7,00

Πιστεύετε θα βελτιωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία με την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	1	,9	,9	,9
	Διαφωνώ Αρκετά	2	1,8	1,8	2,7
	Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ	3	2,6	2,7	5,3
	Συμφωνώ	23	20,2	20,4	25,7
	Συμφωνώ Αρκετά	33	28,9	29,2	54,9
	Συμφωνώ Απόλυτα	51	44,7	45,1	100,0
	Total	113	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		

Πιστεύετε θα βελτιωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία με την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων;



Γράφημα 7

Όπως παρατηρείται ο Μ.ό. των απαντήσεων για την συγκεκριμένη ερώτηση είναι 6,08 και μάλιστα με ποσοστό 45,13% στην επιλογή «Συμφωνώ Απόλυτα».

Ερώτηση 2η: «Πόσο πρόθυμοι είστε να συμμετάσχετε σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο με αντικείμενο την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων ;»

Πίνακας 11-12

Statistics

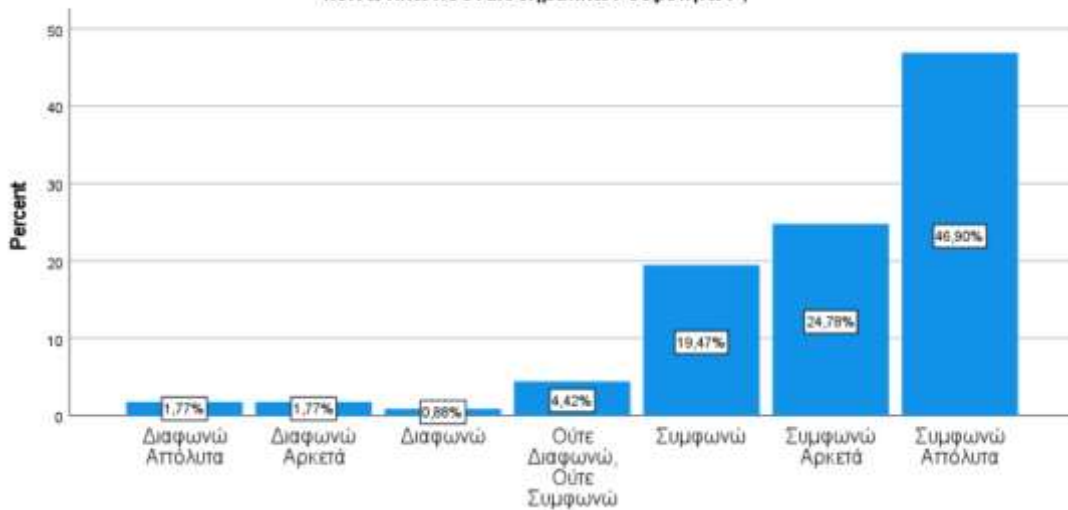
Πόσο πρόθυμοι είστε να συμμετάσχετε σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο με αντικείμενο την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων ;

N	Valid	113
	Missing	1
Mean		6,00
Minimum		1
Maximum		7
Percentiles	25	5,00
	50	6,00
	75	7,00

Πόσο πρόθυμοι είστε να συμμετάσχετε σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο με αντικείμενο την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων ;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	2	1,8	1,8	1,8
	Διαφωνώ Αρκετά	2	1,8	1,8	3,5
	Διαφωνώ	1	,9	,9	4,4
	Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ	5	4,4	4,4	8,8
	Συμφωνώ	22	19,3	19,5	28,3
	Συμφωνώ Αρκετά	28	24,6	24,8	53,1
	Συμφωνώ Απόλυτα	53	46,5	46,9	100,0
	Total		113	99,1	100,0
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		

Πόσο πρόθυμοι είστε να συμμετάσχετε σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο με αντικείμενο την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων ;



Γράφημα 8

Στην δεύτερη ερώτηση ο Μ.ό. των απαντήσεων είναι 6, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό 46,9% απαντήσεων συγκεντρώθηκε στη επιλογή «Συμφωνώ Απόλυτα».

Ερώτηση 3η: «Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει κάποια προσπάθεια από το σχολείο που εργάζεστε για την διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων;»

Πίνακας 13-14

Statistics

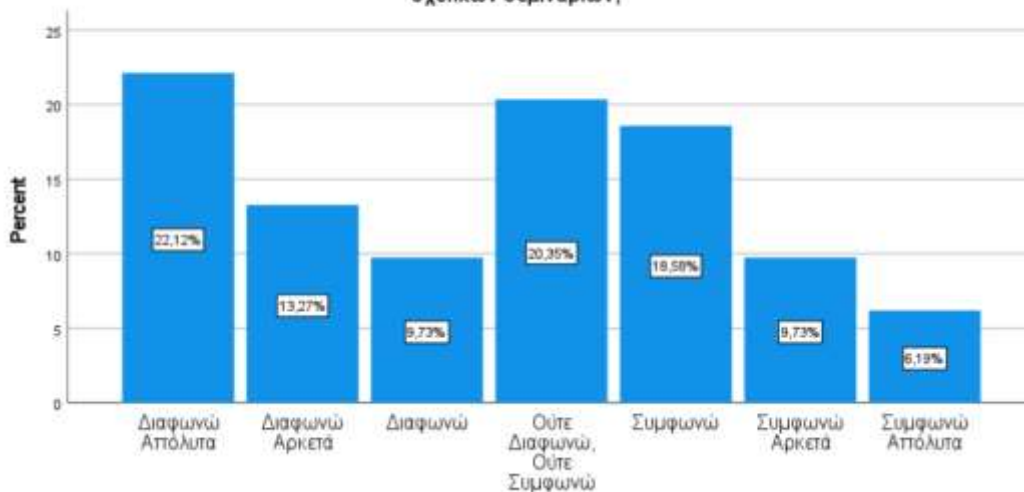
Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει κάποια προσπάθεια από το σχολείο που εργάζεστε για την διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων;

N	Valid	113
	Missing	1
Mean		3,54
Minimum		1
Maximum		7
Percentiles	25	2,00
	50	4,00
	75	5,00

Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει κάποια προσπάθεια από το σχολείο που εργάζεστε για την διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ Απόλυτα	25	21,9	22,1	22,1
	Διαφωνώ Αρκετά	15	13,2	13,3	35,4
	Διαφωνώ	11	9,6	9,7	45,1
	Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ	23	20,2	20,4	65,5
	Συμφωνώ	21	18,4	18,6	84,1
	Συμφωνώ Αρκετά	11	9,6	9,7	93,8
	Συμφωνώ Απόλυτα	7	6,1	6,2	100,0
Total		113	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		114	100,0		

Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει κάποια προσπάθεια από το σχολείο που εργάζεστε για την διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων;



Γράφημα 9

Ο Μ.ό. των απαντήσεων στην 3η ερώτηση είναι 3,54, ενώ φαίνεται το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων 22,1% να συγκεντρώνεται στην επιλογή «Διαφωνώ Απόλυτα».

5.2.5. Αναλύσεις συσχετίσεων

Σε συνέχεια του ερευνητικού μέρους της εργασίας και για την πλήρη κάλυψη όλων των ερευνητικών ερωτημάτων, πραγματοποιήθηκαν, όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, συσχετίσεις με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS Statistics έκδοση 27. Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί, ότι πραγματοποιήθηκε έλεγχος ανεξαρτησίας χ^2 (Chi-Square Test of Association). Το συγκεκριμένο τεστ, γενικά, χρησιμοποιείται για την εύρεση ή μη συσχέτισης μεταξύ δύο κατηγορικών μεταβλητών (Υπαρξη συσχέτισης όταν $p\text{-value}<0,005$). Πιο συγκεκριμένα, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχετίσεων για τα εξής παρακάτω ερωτήματα:

- **Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για την σημαντικότητα των 15 κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων που θα πρέπει να έχει ένας «καλός» εκπαιδευτικός;**

Τα αποτελέσματα του Chi-Square Test έδειξαν ότι:

- Η *Συναισθηματική Αυτοεπίγνωση*, η *Ευσυνειδησία*, η *Προσαρμοστικότητα*, η *Πρωτοβουλία*, η *Αυτοπεποίθηση* και η *Ηγετική Ικανότητα*, φαίνεται να παρουσιάζουν μια σχέση συσχέτισης με την υπηρεσιακή ιδιότητα σε μεγάλο βαθμό, εφόσον το $p\text{-value}<0,001$.
- Ο *Αυτοέλεγχος*, η *Ενσυναίσθηση*, η *Δημιουργία Δεσμών* και η *Κοινωνική Υπευθυνότητα*, αποδείχθηκε ότι σχετίζονται σε αρκετά μεγάλο βαθμό τόσο με την υπηρεσιακή ιδιότητα όπου $p\text{-value}<0,001$, όσο και με το επίπεδο σπουδών των εκπαιδευτικών, όπου $p\text{-value}<0,001$.
- Η *Διεκδικητική Συμπεριφορά* εμφάνισε κάποια συσχέτιση με τη σχέση εργασίας όπου $p\text{-value}<0,001$.
- Τέλος οι υπόλοιπες δεξιότητες όπως, η *Ακριβής Αυτοαξιολόγηση*, η *Αξιοπιστία*, η *Οργανωτική Επίγνωση* και η *Επιρροή* δεν παρουσίασαν οποιαδήποτε συσχέτιση με κανένα από τα δημογραφικά στοιχεία.

- **Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών για τα επίπεδα βελτίωσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας μέσα από την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων;**

Στο συγκεκριμένο ερώτημα, τα αποτελέσματα του Chi-Square Test έδειξαν ότι οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών συσχετίζονται και με το επίπεδο των σπουδών ($p\text{-value}<0,001$) τους, καθώς και με την υπηρεσιακή τους ιδιότητα ($p\text{-value}<0,001$).

- **Πως συσχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την προθυμία τους να παρακολουθήσουν ένα σεμινάριο σχετικό με την ανάπτυξη κοινωνικών-συναισθηματικών δεξιοτήτων;**

Το Chi-Square Test απέδειξε, ότι η προθυμία των εκπαιδευτικών να παρακολουθήσουν ένα σεμινάριο σχετίζεται τόσο με το φύλο τους, όπου $p\text{-value}=0,004$, όσο και με την υπηρεσιακή τους ιδιότητα, όπου $p\text{-value}=0.001$.

- **Πως σχετίζονται τα δημογραφικά στοιχεία με τα επίπεδα αντιληπτής συναισθηματικής νοημοσύνης των εκπαιδευτικών στις 4 διαφορετικές διαστάσεις της;**

Όπως αναφέρθηκε και στο Κεφάλαιο 4 στην ανάλυση του Β' Μέρους του ερωτηματολογίου η συναισθηματική νοημοσύνη, διαχωρίζεται σε 4 διαφορετικές διαστάσεις που είναι 1) Η αυτοσυναισθηματική εκτίμηση (Self Emotion Appraisal), 2) Η συναισθηματική εκτίμηση των άλλων (Others' Emotion Appraisal), 3) Η χρήση του συναισθήματος (Use of Emotion) και 4) Η ρύθμιση του συναισθήματος (Regulation of Emotion). Οι 16 ερωτήσεις που αποτελούν το ερωτηματολόγιο του Β' Μέρους, κατατάσσονται ισόποσα σε αυτές τις 4 διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης. Το Chi-Square Test χρησιμοποιήθηκε για να εντοπιστεί, αν τα δημογραφικά στοιχεία συσχετίζονται με τα αυτές τις 4 διαστάσεις συναισθηματικής νοημοσύνης. Τα αποτελέσματα του τεστ έδειξαν ότι:

- Οι διαστάσεις του Self Emotion Appraisal και του Use of Emotions συσχετίζονται και με το επίπεδο σπουδών $p\text{-value}=0,003$ και $p\text{-value}=0,002$ αντίστοιχα, καθώς και με την υπηρεσιακή ιδιότητα, όπου $p\text{-value}<0,001$.
- Η διάσταση του Others' Emotion Appraisal, φαίνεται να συσχετίζεται με την υπηρεσιακή ιδιότητα, όπου $p\text{-value}<0,001$.

- Τέλος η διάσταση του Regulation of Emotion, συσχετίζεται τόσο με την Ηλικία, όπου $p\text{-value} < 0,001$, όσο και με την υπηρεσιακή ιδιότητα όπου $p\text{-value} < 0,001$.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Η παρούσα διπλωματική ερευνητική εργασία τοποθετεί ως βασικό ερευνητικό ερώτημα, τις απόψεις που έχουν οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, γύρω από την ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων. Όπως διαφαίνεται από την ανάλυση των παραπάνω ευρημάτων της έρευνας, μπορεί εύκολα να υποστηριχθεί, το γεγονός ότι παρουσιάζει ομοιότητες με τα αποτελέσματα της έρευνας της κύριας Μόσχου Άννα Μαρίας, όπου στηρίχθηκε το μεγαλύτερο μέρος του ερωτηματολογίου. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος της έρευνας διαπιστώθηκε ότι οι σύγχρονοι εκπαιδευτικοί αξιολογούν ως ιδιαίτερα σημαντική την κατοχή κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, προκειμένου να οδηγηθούν σε ένα πρότυπο «καλού» εκπαιδευτικού. Ως πιο σημαντικές δεξιότητες τέτοιου είδους, μάλιστα, φάνηκε να τοποθετούν την Ευσυνειδησία, τον Αυτοέλεγχο, την Αξιοπιστία, την Ενσυναίσθηση και την Προσαρμοστικότητα, ενώ ως λιγότερο σημαντική την Διεκδικητική Συμπεριφορά.

Στο δεύτερο μέρος της έρευνας, αποτυπώθηκε το γεγονός, ότι οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αντιληπτής Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Παράλληλα όμως, παρατηρήθηκε ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό εκπαιδευτικών, θεώρησαν ως μια έλλειψη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων τους, την μη ικανότητά τους να ελέγξουν τα συναισθήματά τους.

Στο τρίτο μέρος της έρευνας, φανερώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί υποστηρίζουν ένθερμα, ότι η χρήση των εκπαιδευτικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, θα βελτιώσει την εκπαιδευτική διαδικασία. Κάτι τέτοιο, είναι εύκολα αντιληπτό και από το ότι η πλειοψηφία τους είναι αρκετά πρόθυμη να παρακολουθήσει κάποιο σχετικό επιμορφωτικό σεμινάριο. Επίσης, σε αυτό το μέρος παρατηρήθηκε και το φαινόμενο, ότι κατά κύριο λόγο η Πολιτεία και το σχολείο δεν τους ενθαρρύνει-προωθεί στην παρακολούθηση σχετικών σεμιναρίων. Τέλος, μέσα από την παρούσα έρευνα όπου μελετήθηκε η ύπαρξη συσχέτισης των δημογραφικών χαρακτηριστικών των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα, με τα σχετικά ερευνητικά ερωτήματα, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει μια μικρή συσχέτιση, κατά κύριο λόγο γύρω από το χαρακτηριστικό

της υπηρεσιακής τους ιδιότητας, του επιπέδου σπουδών τους και τέλος της σχέσης εργασίας τους.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να σημειωθεί και η βασική σύνδεση των αποτελεσμάτων της έρευνας με την βιβλιογραφική ανασκόπηση. Ειδικότερα, όπως έχει αναφερθεί, σε ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό στο πρώτο μέρος της εργασίας, οι σύγχρονες κοινωνίες απαιτούν από τα άτομα να κατέχουν ολοένα και περισσότερες δεξιότητες, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις αέναες αλλαγές που επιφέρει η εξέλιξη της τεχνολογίας και των επιστημών. Σε αυτόν τον συνεχή αγώνα απόκτησης δεξιοτήτων, ένας βασικός πυλώνας ενίσχυσης αυτής της προσπάθειας εντοπίζεται στο εκπαιδευτικό σύστημα και συγκεκριμένα στους εκπαιδευτικούς. Πλέον, ο εκπαιδευτικός καλείται να χρησιμοποιήσει περισσότερα εργαλεία για να διευκολύνει και να προάγει την εκπαιδευτική διαδικασία, με βασικό αυτό της ανάπτυξης της Συναισθηματικής του Νοημοσύνης. Όπως είναι φανερό και από την παρούσα έρευνα, οι εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αντιλαμβάνονται την σημαντικότητα του ρόλου τους στη σύγχρονη εποχή για την ανάπτυξη, διατήρηση και μετάδοση της αξίας των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων, στους μαθητές τους. Έτσι, είναι σαφές, ότι οι εκπαιδευτικοί του σήμερα, επιτελούν ένα ιδιαίτερα δύσκολο και απαιτητικό έργο, ωστόσο, με την εξέλιξη της έρευνας και των επιστημών, εμφανίζονται νέες πτυχές που ήδη κατέχουν και θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν καλύτερα, όπως αυτή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης τους, προκειμένου να βοηθήσουν τόσο τους μαθητές τους, όσο και την κοινωνία γενικότερα.

6.1. Περιορισμοί έρευνας-Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Η παρούσα έρευνα, είναι φυσικό και επόμενο να παρουσιάζει κάποιους περιορισμούς. Ένας βασικός περιορισμός που εντοπίζεται, είναι το γεγονός ότι η συλλογή των παρατηρήσεων ήταν για μικρό αριθμό ατόμων. Επιπλέον, θα μπορούσε να αναφερθεί και το σύντομο χρονικό διάστημα, όπου έλαβε χώρα η λήψη των απαντήσεων του ερωτηματολογίου(συνολικά 15 ημέρες). Επίσης, ένας εξίσου σημαντικός περιορισμός είναι και το γεγονός ότι στο ερωτηματολόγιο τέθηκαν ερωτήσεις μόνο για ένα επιλεγμένο μέρος των δεξιοτήτων που αφορούσαν τον συναισθηματικό-κοινωνικό τομέα. Συνεπώς, σε μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν σίγουρα να μειώσουν τους παραπάνω περιορισμούς, χρησιμοποιώντας ένα ακόμα μεγαλύτερο δείγμα ατόμων, σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και με ένα πιο ευρύ φάσμα κοινωνικών- συναισθηματικών δεξιοτήτων.

Η παρούσα ερευνητική εργασία, κρίνεται σημαντική, διότι εκτός από το γεγονός ότι συμπληρώνει την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών γύρω από τις κοινωνικές-συναισθηματικές δεξιότητες τους, προσφέρει ταυτόχρονα και την δυνατότητα σε μελλοντικούς ερευνητές να ασχοληθούν με νέες ερευνητικές δράσεις για το συγκεκριμένο θέμα. Κάποια πρόταση για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να είναι η μελέτη του ρόλου που διαδραματίζουν οι συναισθηματικές-κοινωνικές δεξιότητες των εκπαιδευτικών, κατά την περίοδο προετοιμασίας των μαθητών για τις Πανελλαδικές εξετάσεις.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

- Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS. (2015). ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΩΝ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΩΝ. Ανακτήθηκε από <http://www.kallipos.gr/> (Ηλεκτρονικό Βιβλίο)
- Νικήτα, Ε. (2012). Έννοιες Στατιστικής και εφαρμογές με το SPSS. Θεωρητικός οδηγός.
- Μόσχου, Α.-Μ. (2015). Διερεύνηση των συναισθηματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων του «καλού» εκπαιδευτικού σύμφωνα με εκτιμήσεις των εκπαιδευτικών σε σχέση με την αντιληπτή συναισθηματική νοημοσύνη και την αυτοαποτελεσματικότητα τους (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Πούλου, Σ. (2015). Κοινωνικές και Συναισθηματικές Δεξιότητες Εκπαιδευτικών, Σχέσεις Εκπαιδευτικών-Μαθητών και Μαθητική Συμπεριφορά: Αντιλήψεις Εκπαιδευτικών *Hellenic Journal of Psychology*, 12, 129-155.
- Λαπατώνη, Σ. (2020). Εκπαίδευση ενηλίκων, δεξιότητες και αγορά εργασίας. Μια έρευνα που αφορά ανέργους ηλικίας 18-24 που συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων (Διπλωματική Εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Καμπύλης, Γ. (2013). Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων στην ευρωπαϊκή και την ελληνική αγορά εργασίας (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- Ματσούκα, Κ. (2015). Δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας ως κύριος παράγοντας της απασχολησιμότητας των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Απόψεις αποφοίτων του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και Ελληνικών Επιχειρήσεων (Διπλωματική εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Λόγαρας, Ι. (2017). Ανάπτυξη δεξιοτήτων και αγορά εργασίας. Αντιλήψεις και πεποιθήσεις μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Θεοφανίδου, Μ. (2021). Οριζόντιες δεξιότητες, αγορά εργασίας και εκπαίδευση. Στάσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών ως προς τις οριζόντιες δεξιότητες και την ανάπτυξη-βελτίωση αυτών, μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας, για

αποτελεσματικότερα σχολεία (Μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

- Αντωνιάδου, Ε. (2014). Η αξιοποίηση των δεξιοτήτων επικοινωνίας στο χώρο της εργασίας. Η περίπτωση των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Γκρίτζιος, Β. (2006). Το κίνημα του νέου επαγγελματισμού των εκπαιδευτικών. Επιστημονική Επετηρίδα της Παιδαγωγικής Εταιρείας της Ελλάδος, 8(1), 48-62.
- Ζυμαρή, Β. (μ. χ.). Συναισθηματική νοημοσύνη και μετασχηματιστική ηγεσία στους εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Χίου (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Γιαννοπούλου, Γ. (2011). Συναισθηματική νοημοσύνη και σχολική επίδοση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Διπλωματική εργασία). Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Καραγιάμπα, Χ. (2020). Προγράμματα Συναισθηματικής Νοημοσύνης και Επαγγελματική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών: προκλήσεις και διασυνδέσεις στην προσχολική αγωγή (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Δουράνου, Α. Χ. (2007). Οι απόψεις του ΟΟΣΑ για το νέο ρόλο του εκπαιδευτικού. Επιστημονικό Βήμα, 10(2), 181-192.
- Μπελιάς, Δ. (2020). Συναισθηματική νοημοσύνη, εργασιακή ικανοποίηση, επαγγελματική εξουθένωση: Μελέτη περίπτωσης των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Λαρίσας (Μεταπτυχιακή διατριβή). Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.
- Μαχαίρα, Φ. (2021). Η συναισθηματική νοημοσύνη και η επίδρασή της στην αυτο-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μπικηροπούλου, Χ. (2020). Η συναισθηματική νοημοσύνη και η συμβολή της στο έργο του εκπαιδευτή ενηλίκων (Μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Χατζηπέμος, Θ. (Έτος δημοσίευσης μη γνωστό). Burnout: Η «νόσος» που προσβάλλει και τους Έλληνες εκπαιδευτικούς. Άρθρο από το "Ένεκα Λόγου", δελτίο επικοινωνίας της Εταιρείας Ψυχοκοινωνικής Υγείας του Παιδιού και του Εφήβου.
- Δελαγραμματικά, Ν. (2009). Συναισθηματική Νοημοσύνη και Μελέτη Περίπτωσης σε Ιδιωτικές Επιχειρήσεις (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά.

- Σοφία, Γ., & Πούλου, Μ. (2004). Συναισθηματική Νοημοσύνη: Ορισμοί, εννοιολογικά μοντέλα και προβληματισμοί. Επιστημονική Επετηρίδα «Ελευθέριος», Πανεπιστήμιο Κρήτης.
- Φέσσας, Π. (2009). Η επίδραση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Μαλισσόβα, Δ. (2019). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη Και Η Ενσυναίσθηση Ως Προβλεπτικοί Παράγοντες Του Εργασιακού Στρες Των Εκπαιδευτικών Της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Παναγιώτα, Μ. (2013). Ο ρόλος της Συναισθηματικής Νοημοσύνης στην επιλογή προσωπικού: Μελέτες περιπτώσεων (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Πλυτά, Ε. (2011). Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και των συμπεριφορών διαχείρισης χρόνου των εφήβων στις σχολικές τους επιδόσεις (Μεταπτυχιακή εργασία). Πολυτεχνείο Κρήτης.
- Παπαδονικολάκη, Γ. (2017). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη ως ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στη διοίκηση των σύγχρονων επιχειρήσεων (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Σταυροπούλου, Κ. (2021). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη Ως Παράγοντας Ηγεσίας Στο Χώρο Της Εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πειραιά.
- Βαγγελάτου, Α. (2022). Η συναισθηματική νοημοσύνη των εκπαιδευτικών και η επίδραση της στην απόδοση των μαθητών (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Κωνσταντινίδου, Ε. (2017). Συναισθηματική Νοημοσύνη και Συναισθηματική Εργασία των εκπαιδευτικών: Η επίδρασή τους στην Επαγγελματική Εξουθένωση και στην Αυτοαποτελεσματικότητά τους (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.
- Αλεξοπούλου, Α. (2018). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Εκπαιδευτικών (Μεταπτυχιακή εργασία). Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα της Ελλάδας Πάτρα.
- Χαραλαμπίδου, Π. (2019). Η συναισθηματική νοημοσύνη και η συμβολή της στη διαχείριση συγκρούσεων από τους εκπαιδευτικούς στις σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου.

- Βαζούρα, Γ. (2022). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η επίδρασή της στην Επαγγελματική Ανάπτυξη των εκπαιδευτικών (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Κουκούλα, Ν. (2021). Επιμορφωτικές ανάγκες εκπαιδευτικών για τη βελτίωση της γονεϊκής εμπλοκής στη σχολική εκπαίδευση: Απόψεις εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Τσάρουχα, Κ. (2017). Συναισθηματική Νοημοσύνη Των Εκπαιδευτικών: Η Επίδραση Της Στην Αίσθηση Αυτοαποτελεσματικότητας, Τη Διαχείριση Της Τάξης, Του Άγχους Και Της Επαγγελματικής Εξουθένωσης Των Εκπαιδευτικών (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.
- Μπότσαρη, Α., & Φουντάλη, Α. (2018). Συναισθηματική Νοημοσύνη & Επαγγελματική Εξουθένωση. Μελέτη Περίπτωσης: Έλληνες Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής Πρωτοβάθμιας & Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.
- Σαρρή, Κ. (2018). Γονείς Και Παιδιά Παρέα Με Τα Ρομπότ: Η Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Των Παιδιών Κατά Τη Συμμετοχή Τους Σε Ομαδικές Εκπαιδευτικές Δραστηριότητες Τεχνολογίας Και Ρομποτικής. (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Ματσούκας, Κ. (2022). Οι νέες δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής φροντίδας στον 21ο αιώνα και η συσχέτιση τους με την ποιότητα φροντίδας και την ποιότητα ζωής. (Μεταπτυχιακή εργασία). Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής.
- Μοσχονά, Θ.Ε. (2018). Εργασιακές Δεξιότητες-Ειδικότητες. Έννοιες και Μετρήσεις. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, XXIX(2), 89-102.
- Μανιαδάκη, Κ. (2014). Εισαγωγή στην Ψυχολογία. Ενότητα 10: Συναισθήματα και Συναισθηματική Νοημοσύνη. (Έκδοση 1.0). Αθήνα: ΤΕΙ ΑΘΗΝΑΣ.
- Χαλικιάς, Μ., Μανωλέσσου, Α., & Λάλου, Π. (2015). Μεθοδολογία Έρευνας και Εισαγωγή στη Στατιστική Ανάλυση Δεδομένων με το IBM SPSS STATISTICS. Ανακτήθηκε από τον Σύνδεσμο Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.
- Μπασματζίδου, Μ. (2021). Επιμόρφωση Εκπαιδευτικών Π.Ε. σε καινοτόμες δράσεις ενίσχυσης συναισθηματικών δεξιοτήτων. Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση. (Διδακτορική διατριβή). Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

- Παπαδελή, Χ. Δ. (2017). Η επαγγελματική εξουθένωση (burn out) των καθηγητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της πρώτης διαθεσιμότητας του Υπουργείου Παιδείας στα πλαίσια μεταρρύθμισης σε περιβάλλον κρίσης: μελέτη στάσεων, απόψεων, σωματοποιημένων προβλημάτων και συναισθηματικών διαταραχών. (Διδακτορική διατριβή). Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου
- Παναγόπουλος, Ν.-Α., & Σοφία, Α. (2019). Η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εκπαιδευτικών ως παράμετρος βελτιστοποίησης της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Εκπαίδευσης. Στο: Π. Γεωργογιάννης (Επιμ.), Αγωγή Υγείας, Παιδαγωγική Ιατρική, Κοινωνική Παιδαγωγική, Συμβουλευτική, Διαπολιτισμικότητα και Ειδική Αγωγή, Πρακτικά 28ου Διεθνούς Συνεδρίου (σ.σ. 241-253).
- Ποτηράκη, Α. (2017). Ο ρόλος της σχολικής ηγεσίας στην ανάπτυξη και διαχείριση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. (Διδακτορική διατριβή). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
- Bell, J. (2007). Πώς να συντάξετε μια επιστημονική εργασία (4η έκδοση). Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Ξένη

- Islam, M. A. (2022). Industry 4.0: Skill set for employability. *Social Sciences & Humanities Open*, 6, 100280.
- Kanesan, P., & Fauzan, N. (2019). MODELS OF EMOTIONAL INTELLIGENCE: A REVIEW. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 16(7), 1-9.
- Platsidou, M., & Diamantopoulou, G. (2020). Different Voices on Emotional Intelligence Skills of the Good Teacher: Teachers, Students and Parents. *Journal of Education and Human Development*, 9(2), 54-62.
- Georgia Diamantopoulou, Eirini Gouridou, and Maria Platsidou. (2015). Emotional Intelligence Skills of the “Good Teacher”: Comparing the Evaluations of Teachers, Students and Parents. Conference Paper, University of Macedonia.
- Pachauri, D., & Yadav, A. (2014). Importance of Soft Skills in Teacher Education Programme. *International Journal of Educational Research and Technology*, 5, 22-

- Kafetsios, K., & Zampetakis, L. A. (2008). Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 44, 712-722.
- World Bank. (2018). "Spotlight 3: The multidimensionality of skills." In *World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise* (pp. 102-104). Washington: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Mérida-López, S., Bakker, A. B., & Extremera, N. (2019). How does emotional intelligence help teachers to stay engaged? Cross validation of a moderated mediation model. *Personality and Individual Differences*, 151, 109393.
- Mérida-López, S., & Extremera, N. (2017). Emotional intelligence and teacher burnout: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 121-130.
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T., & Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 168-175.
- Rizvandi, A., Farzadfar, M., & Pahlevani, M. M. (2020). Testing A Model of the Relationship between Emotional Intelligence - Emotional Labor with Job Burnout (Case Study: Physical Education Teachers of Kermanshah City, Iran). *International Journal of Applied Exercise Physiology*.
- Bin Syed Hassan, S. N., & Mohd. Ishak, N. (2011). Impacts of Emotional Intelligence (EQ) on Work Values of High School Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1688-1692.
- Kim, J., Lee, M., & Park, Y. (2021). The Impacts of Emotional Labor, Social Relationships, and Working Conditions on Psychological Burnout in Korean Childcare Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(13), 6040-6049.
- Muhammad, A. U. H., Sadia, A., & Misbah, H. (2017). Impact of emotional intelligence on teacher's performance in higher education institutions of Pakistan. *Future Business Journal*, 3, 87-97.

Διαδικτυακοί Τόποι

- Metagnosis English Language Lab (<https://www.metagnosis.gr/ti-einai-i-metagnosi/>)
- The World Bank (<https://www.worldbank.org/>)
- Cedefop, Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (<https://www.cedefop.europa.eu/>)
- Elsevier (<https://www.elsevier.com/locate/paid>)
- Διώνη, Πανεπιστήμιο Πειραιά (<https://dione.lib.unipi.gr/>)
- Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών (<https://www.didaktorika.gr/>)
- Science Direct (<https://www.sciencedirect.com>)
- Research Gate (<https://www.researchgate.net/>)
- Google Μελετητής (<https://scholar.google.gr/>)
- SPOUDAI-Journal of Economics and Business (<http://spoudai.unipi.gr/index.php/spoudai>)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο Μεταπτυχιακής εργασίας

Ονομάζομαι Παπαευαγγέλου Ελίνα, στα πλαίσια της διπλωματικής μου εργασίας με τίτλο «**Αντιλήψεις Εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την Ανάπτυξη Κοινωνικών και Συναισθηματικών Δεξιοτήτων**», του μεταπτυχιακού προγράμματος Οικονομικά της Εκπαίδευσης και Διαχείρισης Εκπαιδευτικών Μονάδων, του Πανεπιστημίου Πειραιά, θα σας ήμουν ευγνώμων εάν αφιερώνατε λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. Το ερωτηματολόγιο είναι **ανώνυμο** και παρακαλείσθε να απαντήσετε σε όλες τις ερωτήσεις. Οι απαντήσεις που θα δώσετε είναι εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν αυστηρά στα πλαίσια της διπλωματικής εργασίας για ερευνητικούς και επιστημονικούς λόγους. Η διάρκεια συμπλήρωσης είναι λιγότερο από 10 λεπτά.

Δημογραφικά στοιχεία

Ερώτηση 1^η:

Φύλο: Άνδρας/Γυναίκα

Ερώτηση 2^η:

Ηλικία: 25-30/31-40/41-50/51-60/>60

Ερώτηση 3^η:

Επίπεδο Σπουδών: Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ/Μεταπτυχιακό/Διδακτορικό/Άλλο

Ερώτηση 4^η:

Α' Μέρος

Στη συνέχεια περιγράφονται 15 ικανότητες/δεξιότητες συναισθηματικής υφής. Θα θέλαμε να απαντήσετε πόσο σημαντική θεωρείτε ότι είναι κάθε μία από τις περιγραφόμενες ικανότητες/δεξιότητες για έναν/μια καλό-ή εκπαιδευτικό (όπως και αν ορίζετε, προσωπικά, τον/την «καλό-ή εκπαιδευτικό»).

Παρακαλούμε σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

<i>Καθόλου ή σχεδόν καθόλου σημαντική</i>	<i>Λίγο σημαντική</i>	<i>Μετρίως σημαντική</i>	<i>Πολύ σημαντική</i>	<i>Απόλυτα ή σχεδόν απόλυτα σημαντική</i>
1	2	3	4	5

Θεωρώ ότι ο καλός καθηγητής διαθέτει:	Βαθμός σημαντικότητας
Συναισθηματική αυτοεπίγνωση <i>Η αναγνώριση των προσωπικών συναισθημάτων και των επιδράσεων τους. Η κατανόηση του πως συνδέονται τα συναισθήματα με τις σκέψεις και τις ενέργειες του ατόμου.</i>	1 2 3 4 5
Ακριβή αυτοαξιολόγηση <i>Η αναγνώριση των προσωπικών δυνατοτήτων και περιορισμών.</i>	1 2 3 4 5
Αυτοπεποίθηση <i>Η βεβαιότητα για την προσωπική αξία και τις προσωπικές δυνατότητες. Η διατήρηση της αποφασιστικότητας και της σταθερότητας ακόμα και σε συνθήκες αβεβαιότητας.</i>	1 2 3 4 5
Αυτοέλεγχο <i>Η διαχείριση των παρορμητικών και αγχωτικών συναισθημάτων και η διατήρηση καθαρής σκέψης ακόμα και σε συνθήκες πίεσης.</i>	1 2 3 4 5
Αξιοπιστία <i>Η διατήρηση των αξιών τιμιότητας και ακεραιότητας. Η δημιουργία και διατήρηση αξιόπιστων σχέσεων εμπιστοσύνης, ευυποληψίας και ηθικής.</i>	1 2 3 4 5

Ευσυνειδησία <i>Η ανάληψη προσωπικής ευθύνης για τις πράξεις και τη συμπεριφορά. Η τήρηση προσωπικών δεσμεύσεων και υποσχέσεων.</i>	1 2 3 4 5
Προσαρμοστικότητα <i>Η ευελιξία στην αντιμετώπιση της αλλαγής. Η δυνατότητα ομαλής διαχείρισης πολλαπλών απαιτήσεων, εναλλασσόμενων προτεραιοτήτων και ταχέων αλλαγών.</i>	1 2 3 4 5
Πρωτοβουλία <i>Η ετοιμότητα για προσωπική δράση, όποτε υπάρχει ευκαιρία και η ανάληψη δράσης προκειμένου να επιτευχθούν στόχοι επιπλέον εκείνων που απαιτούνται.</i>	1 2 3 4 5
Ενσυναίσθηση <i>Η δυνατότητα αναγνώρισης και κατανόησης των συναισθημάτων και της προοπτικής των άλλων. Η ουσιαστική επικοινωνία και η ενεργή κινητοποίηση προς την υπεράσπιση των συμφερόντων των άλλων.</i>	1 2 3 4 5
Οργανωτική επίγνωση <i>Η αναγνώριση των σχέσεων και των κρίσιμων κοινωνικών δικτύων που αναπτύσσονται σε μία ομάδα ατόμων. Η κατανόηση του πως η δυναμική μιας ομάδας αναπτύσσεται και επηρεάζει τα άτομα εντός και εκτός αυτής.</i>	1 2 3 4 5
Επιρροή <i>Η άσκηση αποτελεσματικής πειθούς με τη χρήση των κατάλληλων μεθόδων. Η δυνατότητα επίτευξης συναίνεσης και υποστήριξης.</i>	1 2 3 4 5
Ηγετική ικανότητα <i>Η έμπνευση, η καθοδήγηση ατόμων και ομάδων. Η δυνατότητα δημιουργίας κοινών οραμάτων και στόχων για την επίτευξη των οποίων τα άτομα επιθυμούν να συμβάλλουν ενεργά.</i>	1 2 3 4 5
Δημιουργία δεσμών <i>Η ανάπτυξη και διατήρηση στενών, μη τυπικών σχέσεων με τα μέλη της ομάδας και μεταξύ αυτών.</i>	1 2 3 4 5
Διεκδικητική συμπεριφορά <i>Η ικανότητα για έκφραση συναισθημάτων, πεποιθήσεων και σκέψεων για υπεράσπιση των προσωπικών, και όχι μόνο, δικαιωμάτων με μη καταστρεπτικό τρόπο.</i>	1 2 3 4 5
Κοινωνική υπευθυνότητα <i>Η ικανότητα συμμετοχής στην κοινωνική ομάδα με εποικοδομητικό τρόπο.</i>	1 2 3 4 5

Β' Μέρος

Στη συνέχεια ακολουθούν 16 ερωτήσεις, οι οποίες αφορούν στο πώς διαχειρίζεστε τα συναισθήματα σας γενικά. Θα θέλαμε να σημειώσετε με έναν κύκλο τον βαθμό που **κάθε πρόταση εκφράζει το πώς αισθάνεστε**. Παρακαλούμε σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ Αρκετά</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ Αρκετά</i>	<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>
1	2	3	4	5	6	7



<i>Τις περισσότερες φορές καταλαβαίνω (έχω μια καλή αίσθηση) το γιατί αισθάνομαι τα συναισθήματα που νοιώθω (έτσι όπως αισθάνομαι).</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Πάντα μπορώ να καταλάβω πως αισθάνονται οι φίλοι μου με βάση την συμπεριφορά τους.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Πάντα θέτω στόχους για τον εαυτό μου και μετά βάζω τα δυνατά μου για να τους πετύχω.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Μπορώ με τη λογική να ελέγξω τον θυμό μου και να ανταπεξέλθω τις δυσκολίες.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων μου.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Είμαι καλός παρατηρητής των συναισθημάτων των άλλων.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Πάντα 'λέω στον εαυτό μου' ότι είμαι ένα άξιο και ικανό άτομο.</i>	1	2	3	4	5	6	7
<i>Είμαι απόλυτα ικανός να ελέγξω τα συναισθήματα μου.</i>	1	2	3	4	5	6	7

<i>Πάντα καταλαβαίνω πώς αισθάνομαι πραγματικά.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Είμαι ευαίσθητος στα συναισθήματα και την συγκινησιακή κατάσταση των άλλων ανθρώπων.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Είμαι ένα άτομο με ισχυρά κίνητρα.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Όταν θυμώνω, πάντα μπορώ να ηρεμήσω γρήγορα.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Πάντα γνωρίζω αν είμαι χαρούμενος ή όχι.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Έχω μια καλή κατανόηση των συναισθημάτων των ανθρώπων γύρω μου.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Πάντα παρακινώ τον εαυτό μου να καταφέρει το καλύτερο.</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Έχω καλό έλεγχο των συναισθημάτων μου</i>	1 2 3 4 5 6 7

Γ' Μέρος

Τέλος, ακολουθούν 3 ερωτήσεις διευκρινιστικού τύπου για περαιτέρω στοιχεία στην έρευνα. Παρακαλούμε σημειώστε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο, με βάση την παρακάτω κλίμακα:

<i>Διαφωνώ Απόλυτα</i>	<i>Διαφωνώ Αρκετά</i>	<i>Διαφωνώ</i>	<i>Ούτε Διαφωνώ, Ούτε Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ</i>	<i>Συμφωνώ Αρκετά</i>	<i>Συμφωνώ Απόλυτα</i>
1	2	3	4	5	6	7



<i>Πιστεύετε θα βελτιωθεί η εκπαιδευτική διαδικασία με την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων;</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Πόσο πρόθυμοι είστε να συμμετάσχετε σε κάποιο επιμορφωτικό σεμινάριο με αντικείμενο την ανάπτυξη κοινωνικών/συναισθηματικών δεξιοτήτων ;</i>	1 2 3 4 5 6 7
<i>Τα τελευταία χρόνια, έχει γίνει κάποια προσπάθεια από το σχολείο που εργάζεστε για την διοργάνωση σχετικών σεμιναρίων;</i>	1 2 3 4 5 6 7

