

Το Mentoring/Coaching ως μέσο επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης του εκπαιδευτικού

Πολυάνθη Τσίγκου, M.A., Ed.D.
Σύμβουλος Εκπαίδευσης

Τάνια Κατσαρού, M.A. in Leadership
Καθηγήτρια Αγγλικών



Το Mentoring/Coaching ως μέσο επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης του εκπαιδευτικού

9:45-11:45 ΜΕΡΟΣ Α΄

➡ Το Mentoring/Coaching ως ένα συνεχές

11:45-12:00 Διάλειμμα

12:00-14:00 ΜΕΡΟΣ Β΄

➡ Βέλτιστες πρακτικές, προκλήσεις και
Εμπόδια

➡ Κουλτούρα mentoring και coaching



Στόχοι σημερινής παρουσίας

**Να στοχαστούμε, να αποκτήσουμε γνώσεις και αυτοπεποίθηση
γύρω από τα εξής θέματα :**

1. Το mentoring και coaching ως αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής ανάπτυξης και μάθησης.
2. Το mentoring και coaching ως ένα συνεχές.
3. Βέλτιστες πρακτικές, προκλήσεις και εμπόδια.
4. Πώς αναπτύσσεται κουλτούρα mentoring και coaching σε ένα σχολείο ή οργανισμό.



Δραστηριότητα 1

Τι σκέψεις/συναισθήματα
σας δημιουργεί η ιδέα
ότι κάποιος
θα παρακολουθήσει
το μάθημά σας/
τη δουλειά σας;



Teacher quality: why it matters, and how to get more of it. (Dylan Wiliam, 2010)

- Στις τάξεις των καλύτερων δασκάλων, οι μαθητές μαθαίνουν με διπλάσιο ρυθμό από ό,τι στις τάξεις των μέτριων δασκάλων - μαθαίνουν σε έξι μήνες αυτό που οι μαθητές μέτριων δασκάλων χρειάζονται ένα χρόνο για να μάθουν. Και στις τάξεις των λιγότερο αποτελεσματικών δασκάλων, η ίδια μάθηση θα συντελεστεί σε δύο χρόνια.



High-performing school systems

Επίσης η έρευνα έχει δείξει ότι τα σχολεία που έχουν καλά αποτελέσματα κάνουν σταθερά τρία πράγματα:

1. **Επιλέγουν τα κατάλληλα πρόσωπα για να γίνουν εκπαιδευτικοί.**
2. **Αναπτύσσουν τους εκπαιδευτικούς σε αποτελεσματικούς δασκάλους και**
3. **Εφαρμόζουν συστήματα και πρακτικές στοχευμένης υποστήριξης, που διασφαλίζουν ότι όλα τα παιδιά επωφελούνται από την άριστη διδασκαλία τους.**



(McKinsey, 2007)

Επαγγελματική ανάπτυξη του εκπαιδευτικού

Μια συνεχής διαδικασία που περιλαμβάνει όλες τις τυπικές και άτυπες εμπειρίες μάθησης που δίνουν τη δυνατότητα σε όλους τους εκπαιδευτικούς ενός σχολείου, ατομικά και συλλογικά

- να στοχάζονται πάνω στη διδακτική πράξη
- να ενισχύουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους
- να βελτιώνουν τις πρακτικές τους

έχει ως αποτέλεσμα να βελτιώνεται η μάθηση και η ευημερία των μαθητών τους.

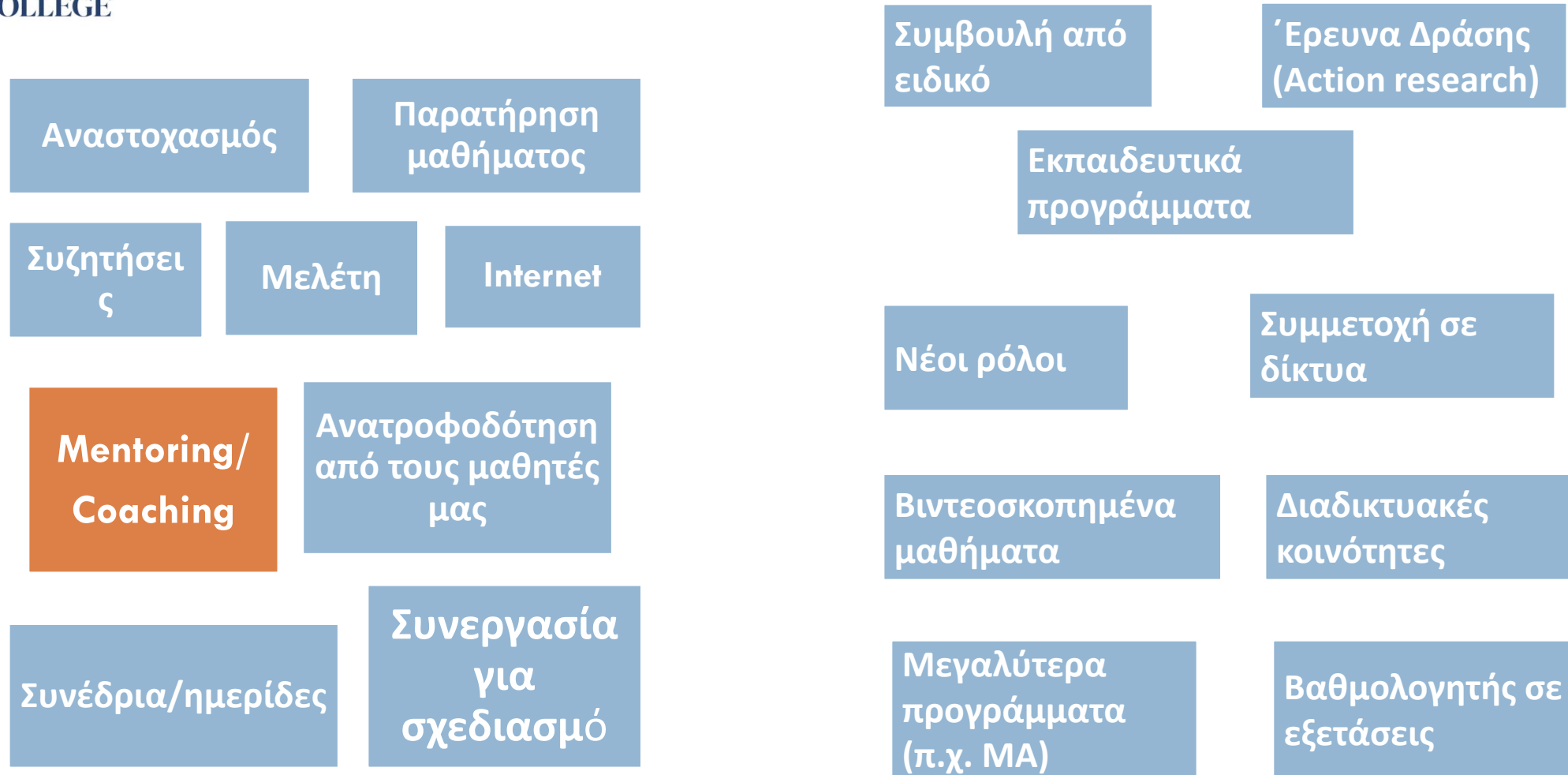
(Bubb & Earley, 2010)



Πώς συνδέεται η μάθηση των μαθητών με τα αποτελεσματικά σχολεία και το Mentoring/Coaching;

- Όσο περισσότερες είναι οι ευκαιρίες των εκπαιδευτικών για αποτελεσματική μάθηση, τόσο περισσότερο οι μαθητές έχουν την τάση να μαθαίνουν.
- Η ποιότητα των εκπαιδευτικών και της εκπαιδευτικής ηγεσίας είναι ουσιαστικοί παράγοντες για τη βελτίωση των συνθηκών κάτω από τις οποίες συντελείται η μάθηση των μαθητών.
- Όσο μεγαλύτερη η εστίαση στο mentoring/coaching για όλους τους εκπαιδευτικούς ανεξαρτήτως ηλικίας ή εμπειρίας, τόσο καλύτερα συντελείται η μάθηση των μαθητών.

Δραστηριότητες Επαγγελματικής Ανάπτυξης



Χαρακτηριστικά των αποτελεσματικών σχολείων: πώς ενισχύονται μέσω αποτελεσματικού Mentoring/Coaching?

1. Εκπαιδευτική ηγεσία
2. Κοινό όραμα και στόχοι
3. Μαθησιακό περιβάλλον
4. Εστίαση στη διδασκαλία και μάθηση
5. Υψηλές προσδοκίες
6. Θετική ανατροφοδότηση
7. Παρακολούθηση της προόδου
8. Δικαιώματα και υποχρεώσεις μαθητών
9. Στοχευμένη διδασκαλία
10. Οργανισμός μάθησης
11. Συνεργασία σχολείου-σπιτιού

1. Δάσκαλος – τι γίνεται στην τάξη

2. Η δουλειά και η συνεργασία στα ακαδημαϊκά τμήματα-κλάδους μαθημάτων

3. Το συνολικό ήθος κουλτούρα, πολιτική και σχεδιασμός του Σχολείου

(Macbeath & Mortimore, 2001)

Οι εκπαιδευτικοί εργάζονται σε δύο τύπους σχολείων:

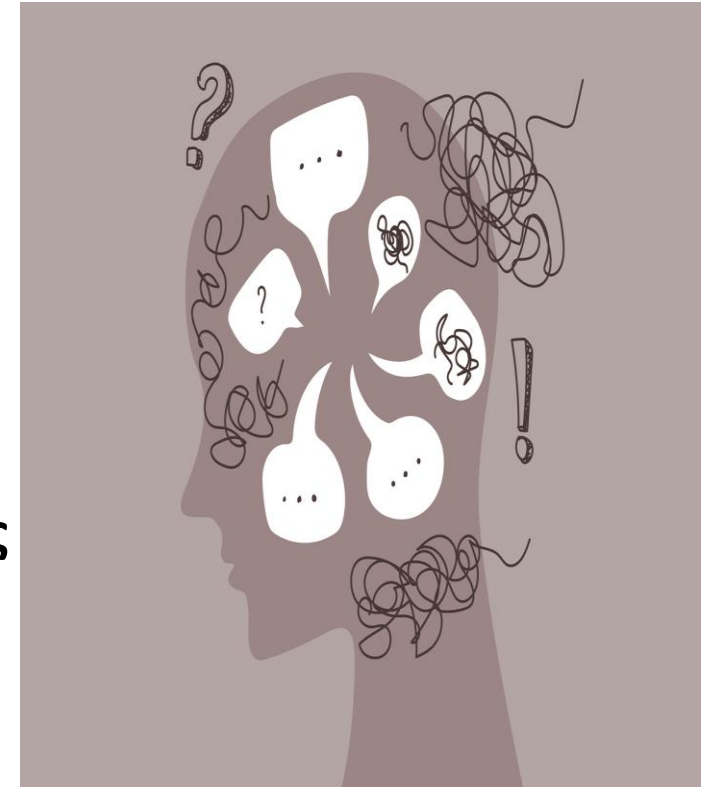
- Σχολεία σε κατάσταση
«μαθησιακής ένδειας»
(*'Learning impoverished'*)
- Σχολεία «μαθησιακά πλούσια»
(*'Learning enriched'*)

(Rosenholz, 1989)



Σε σχολεία σε κατάσταση «μαθησιακής ένδειας»:

- Οι εκπαιδευτικοί είναι απομονωμένοι
- Οι εκπαιδευτικοί ανταγωνίζονται μεταξύ τους
- Υπάρχει έλλειψη θετικής ανατροφοδότησης
- Υπάρχει απόκλιση στόχων
- Οι εκπαιδευτικοί αποφεύγουν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες
- Υπάρχει ένα διάχυτο αίσθημα αδυναμίας
- Η επιμόρφωση θεωρείται υποχρέωση
- Η επαγγελματική ανάπτυξη αντιμετωπίζεται αρνητικά



Σε σχολεία «μαθησιακά πλούσια» υπάρχει:

- Συνεργασία και συμμετοχή όλων των εκπαιδευτικών
- Συνεχής συζήτηση των εκπαιδευτικών για εκπαιδευτικές πρακτικές
- Κοινή εστίαση στη βελτίωση της μάθησης για τους μαθητές
- Αίσθηση αποτελεσματικότητας
- Πίστη στη δια βίου μάθηση
- Ενδιαφέρον για την στενότερη και την ευρύτερη κοινότητα
- Καλοδεχούμενη ανατροφοδότηση
- Αίσθηση ασφάλειας (παίρνουν ρίσκα/δοκιμάζουν νέα πράγματα)
- Αφοσίωση των εργαζομένων σε ίδιες αξίες/όραμα-αποστολή του σχολείου



Δραστηριότητα 2



Ποιά είναι
-κατά τη γνώμη
σας-
τα χαρακτηριστικά
του «ιδανικού
μέντορα»;

ΕΝΑΣ ΚΑΛΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ...

- ✓ ΕΜΠΝΕΕΙ
- ✓ ΚΑΘΟΔΗΓΕΙ
- ✓ ΚΑΤΑΝΟΕΙ
- ✓ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΕΙ
- ✓ ΠΡΟΣΦΕΡΕΙ ΛΥΣΕΙΣ
- ✓ ΣΕΒΕΤΑΙ
- ✓ ΣΥΝΑΙΣΘΑΝΕΤΑΙ
- ✓ ΕΝΔΥΝΑΜΩΝΕΙ
- ✓ ΕΠΑΝΑΔΟΜΕΙ



ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ



Γιατί είναι
σημαντικό να
καλλιεργηθεί
στο πλαίσιο της
σχέσης mentor-
mentee;

ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ



«Είναι η ικανότητα του ατόμου να αντέχει στις δυσκολίες, να προσαρμόζεται με επιτυχία στο περιβάλλον και να επαναδομοί τον εαυτό του παρά τις αντιξοότητες και την έκθεσή του σε έντονο στρες ή απλά στις αγχογόνες καταστάσεις που διέπουν τη σύγχρονη ζωή.»
(Rirkin & Hooperman, 1991)

Δραστηριότητα 3



Σε ομάδες
αναλογιστείτε πώς
θα αντιμετωπίζατε
κάποια υποθετικά
σενάρια...

Ενδεικτικές λύσεις

1. Ανάλυση της Κατάστασης (φύση του προβλήματος, παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά)
2. Καθοδήγηση σε Στρατηγικές Διαχείρισης (τεχνικές ενίσχυσης αποτελεσματικής επικοινωνίας με μαθητές)
3. Ανάπτυξη Προγραμμάτων Στήριξης (εξατομικευμένη διδασκαλία)
4. Δημιουργία Στρατηγικών Διδασκαλίας (παρακολούθηση μαθήματος εμπειρων εκπαιδευτικών, ανταλλαγή υλικού)
5. Ανάπτυξη Συστήματος Υποστήριξης (πόροι/εργαλεία)
6. Συνεργασία με την Διεύθυνση (συζήτηση με μαθητές, υπενθύμιση πλαισίου)
7. Συνεργασία με τους Γονείς (διάλογος, κοινό μέτωπο)



ΕΝΑΣ ΚΑΛΟΣ ΜΕΝΤΟΡΑΣ...

✓ ΣΥΜΒΑΛΛΕΙ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΟΤΑΝ ΠΡΟΑΓΕΙ ΤΗΝ ΨΥΧΙΚΗ ΑΝΘΕΚΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΕΣΩ:

- ΕΝΣΥΝΑΙΣΘΗΣΗΣ
- ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗΣ
- ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ
- ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΘΕΤΙΚΩΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΩΝ
- ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑΣ
- ΑΠΟΦΥΓΗΣ ΠΑΓΙΔΩΝ ΤΗΣ ΣΚΕΨΗΣ
- ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΝΟΗΜΑΤΟΣ



(Δρ. Ελένη Τζελέπη Γιαννάτου)

Mentoring - Coaching



Mentor? Η λέξη **mentoring** μας παραπέμπει στην ελληνική λέξη 'μέντωρ'.

Coach?



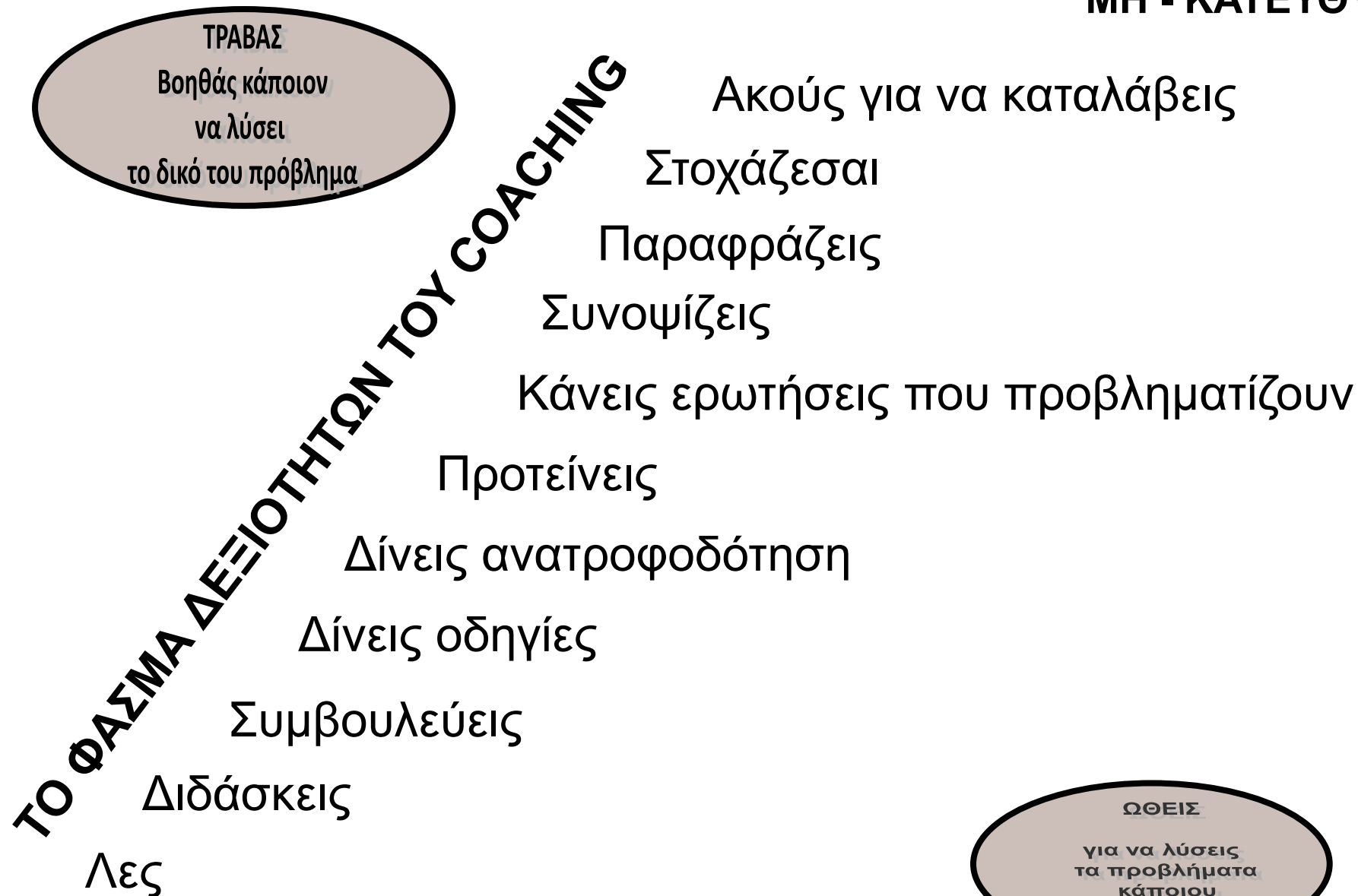
Το **mentoring** και το **coaching** είναι από τις πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης του εκπαιδευτικού μέσα στο σχολείο και μάλιστα χωρίς κόστος (Bubb, 2007: 26).

Mentoring/Coaching – ένα συνεχές

- ❑ **Mentoring** – Όταν εσύ δίνεις συμβουλές ή λες σε κάποιον άμεσα τι να κάνει για να λύσει ένα πρόβλημα
- ❑ **Coaching** – Όταν με κατάλληλες ερωτήσεις βοηθάς τους άλλους να φθάσουν στις απαντήσεις μόνοι τους, με έναν δομημένο τρόπο

Και τα δύο έχουν τη θέση τους, αλλά το coaching είναι πιο αποτελεσματικό μακροπρόθεσμα.





Η παρατήρηση μαθήματος ως βασικό εργαλείο του Mentoring

- Απλώς παρατηρείς ένα δάσκαλο να διδάσκει;
- Τι είδους «ανάγνωση» κάνεις σε ένα μάθημα που παρακολουθείς, ώστε η δραστηριότητα αυτή να μετατρέπεται σε αποτελεσματικό εργαλείο επαγγελματικής ανάπτυξης για σένα;



Η παρατήρηση μαθήματος ως βασικό εργαλείο του Mentoring

Παρατηρητής

- ❖ Είστε νέος και παρακολουθείτε το μάθημα ενός έμπειρου συναδέλφου σας.
- ❖ Είστε έμπειρος και παρακολουθείτε το μάθημα συναδέλφου σας.
- ❖ Παρακολουθείτε μάθημα από θέση αξιολογητή.

Παρατηρούμενος

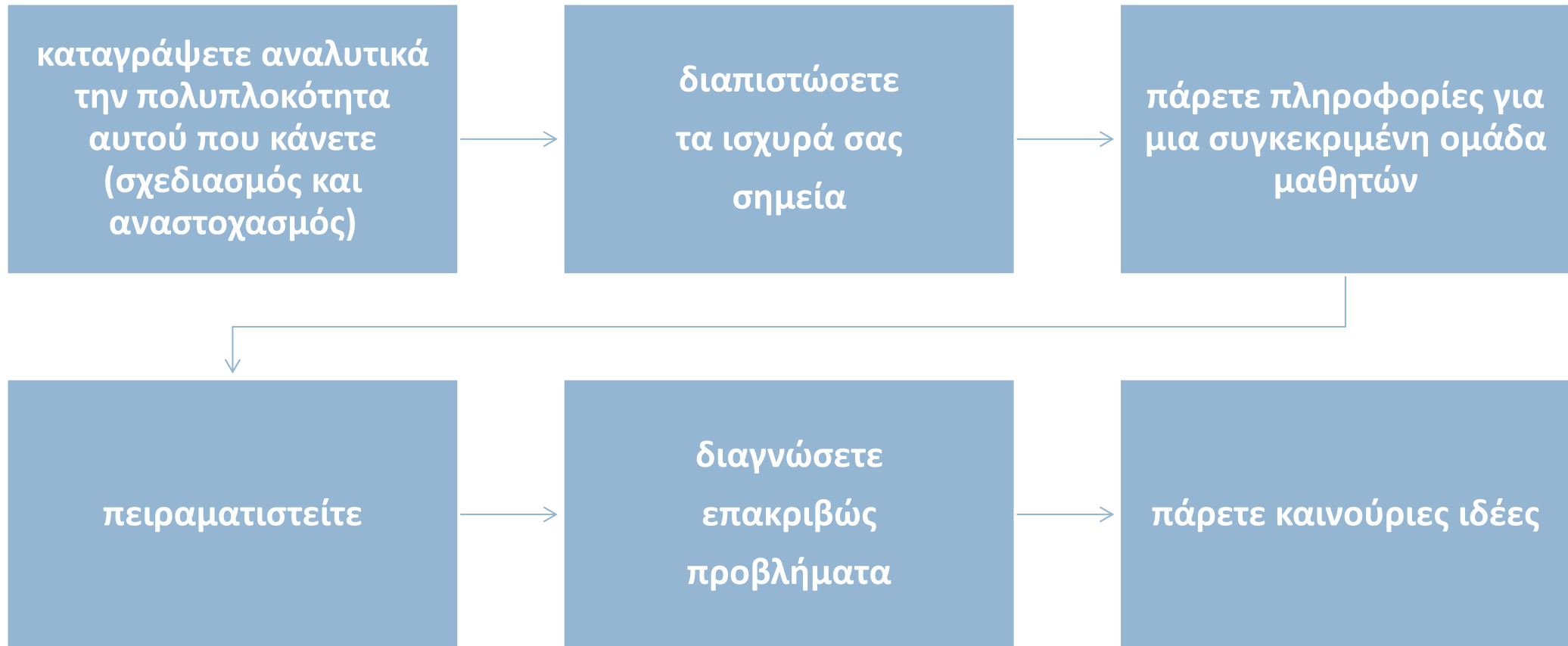
- ❖ Είστε νέος και παρακολουθεί το μάθημά σας έμπειρος συνάδελφος (μέντωρ, Προϊστάμενος ΑΤ, μέλος Διεύθυνσης κλπ).
- ❖ Παρακολουθεί το μάθημά σας ένας συνάδελφός σας (peer observation).
- ❖ Παρακολουθεί το μάθημά σας εκπαιδευτικός σε θέση αξιολογητή.

Ως παρατηρητές...

...είστε στην ευχάριστη θέση να

- καταγράψετε περίπλοκες σχέσεις μέσα στην τάξη (πώς, πότε, και με τι αποτέλεσμα χρησιμοποιήθηκαν διάφορες στρατηγικές)
- διαπιστώσετε τα ισχυρά σημεία του μαθήματος
- πάρετε πληροφορίες για μια συγκεκριμένη ομάδα μαθητών
- πειραματιστείτε με τα καλά σημεία που είδατε
- διαγνώσετε προβλήματα
- πάρετε καινούριες ιδέες

Ως παρατηρούμενοι έχετε τη δυνατότητα να:



Παρατήρηση μαθήματος

- Όποια και αν είναι η περίπτωση (παρατηρητής ή παρατηρούμενος), μπορούμε να αποκομίσουμε μεγάλα οφέλη, αν γίνεται σωστά.
- Δεν είναι μόνο για νέους δασκάλους.
- Η παρατήρηση μαθήματος και η βελτίωση των διδακτικών πρακτικών που μπορεί να προέλθει από αυτή είναι μια σημαντική δραστηριότητα επαγγελματικής ανάπτυξης σε ολόκληρη την καριέρα του εκπαιδευτικού.

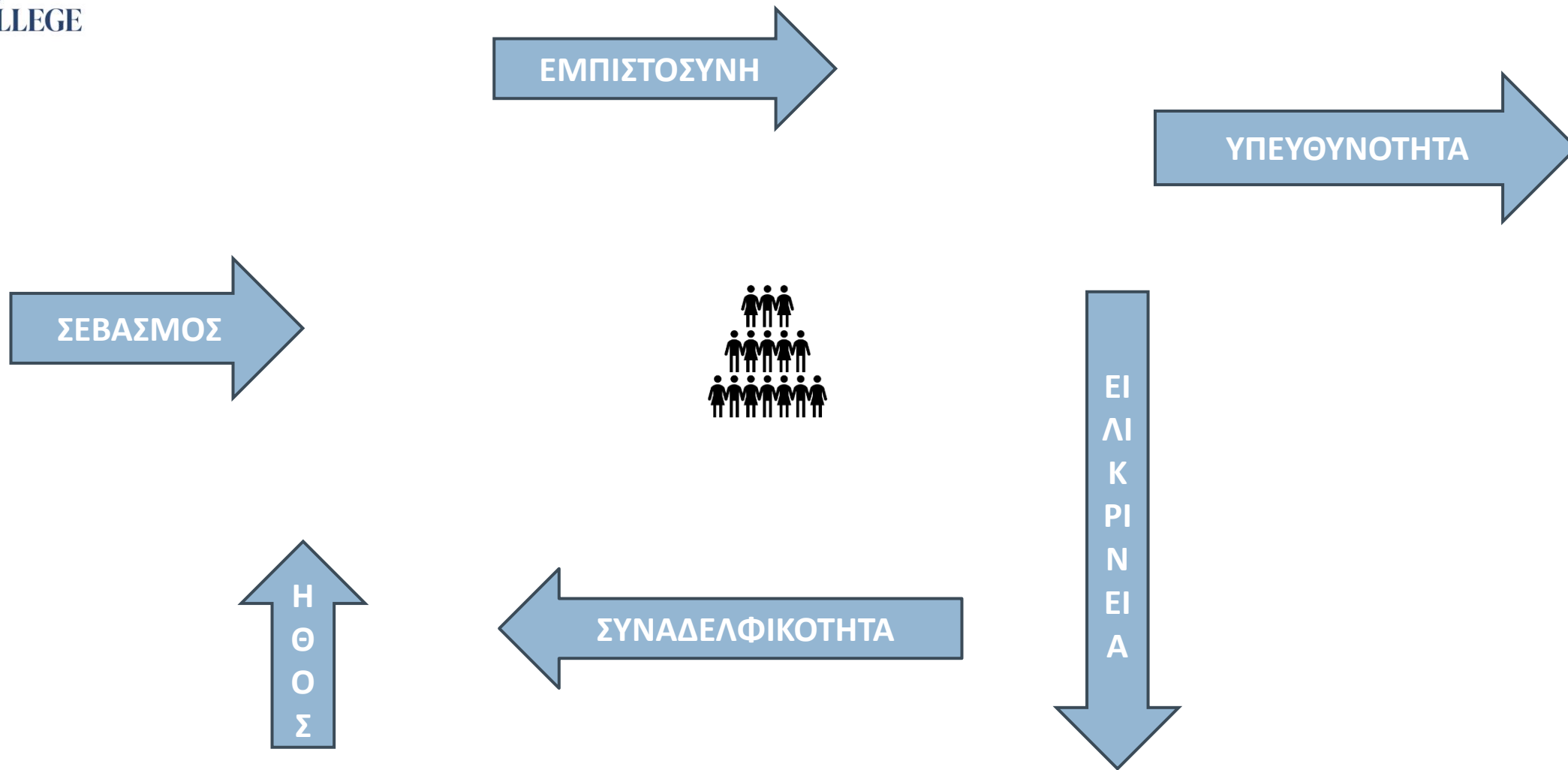


Θετικό πλαίσιο

Είναι σημαντικό ο διδάσκων να αισθάνεται την παρουσία αυτού που παρακολουθεί το μάθημά του καθώς και τη συζήτηση που θα ακολουθήσει μέσα σε ένα **θετικό πλαίσιο**, όπου υπάρχει **σεβασμός και εμπιστευτικότητα**.



Αξίες



Αλληλο-παρατήρηση μαθήματος (Peer Observation)

Η αλληλο-παρατήρηση
μαθήματος είναι ένας
μη απειλητικός τρόπος
για να αναπτύξουμε
δημιουργικές δεξιότητες
ως δάσκαλοι.



Η παρατήρηση μαθήματος

ΠΡΙΝ...

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ...

ΜΕΤΑ...

Συνάντηση πριν από το μάθημα

- Εκφράζουμε τις ευχαριστίες μας σ' αυτόν που μας καλεί ή μας δέχεται στην τάξη του.
- Συμφωνούμε μαζί του για την ημερομηνία, το μάθημα και τον ρόλο που θα έχουμε (ή δεν θα έχουμε).
- Τον ενημερώνουμε ή συμφωνούμε μαζί του για την εστίαση που θα έχουμε. Οι νέοι δάσκαλοι εστιάζουν σε κάτι που αισθάνονται ότι πρέπει να βελτιώσουν.
- Προετοιμάζουμε τα έντυπα και το σημειωματάριο που θα χρησιμοποιήσουμε για την καταγραφή της παρατήρησης.

Συνάντηση πριν από το μάθημα

ΠΡΙΝ...

- Ενημερωνόμαστε
 - για το περιεχόμενο του μαθήματος (πρέπει να πάμε προετοιμασμένοι).
 - για τη σύνθεση της τάξης (πιθανόν και ένα σχεδιάγραμμα της τάξης).
- Συμφωνούμε για τη συνάντηση της συζήτησης μετά την παρατήρηση.
- Σκεπτόμαστε για την πιθανή χρήση των σημειώσεών μας μετά την παρατήρηση.



Παρατήρηση

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ...

Παρατηρούμε.....πολύ σχολαστικά!



shutterstock.com · 697098340

It's easy to miss something you are not looking for.
On a busy road this may be fatal....

Δραστηριότητα 5



Video
Test your awareness.
Whodunnit
[Test Your Awareness](#)
[Whodunnit](#)
[\(1\).mp4](#)

Πώς γίνεται η διδασκαλία

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ...

Πώς έγινε η
εισαγωγή στο
μάθημα;

Πώς ενημερώθηκαν οι
μαθητές για τους
στόχους του
μαθήματος;

Ποιες δραστηριότητες
ανατέθηκαν στους
μαθητές;

Υπήρχε εργασία
σε ομάδες;

Διαφοροποιημένες
εργασίες ή βοήθεια
σε κάποιους
μαθητές;

Πώς κατηύθυνε ο
δάσκαλος το
ρυθμό του
μαθήματος;

Τι είδους ερωτήσεις
έκανε; Αφηνε χρόνο
στους μαθητές να
σκεφθούν;

Τι μέσα/πόροι
χρησιμοποιήθηκαν
(οπτικά, ακουστικά,
ICT, δράσης κλπ);

Πώς αξιολόγησε ο
δάσκαλος τη
δουλειά των
μαθητών;

Τι feedback
έδωσε;

Ποιο ήταν το σχέδιο
του μαθήματος;

Διαχείριση της τάξης

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ...



Ποιες ήταν οι προσδοκίες του δασκάλου από τους μαθητές (ακαδημαϊκά/συμπεριφορά);

Υπήρχαν διαμορφωμένοι κώδικες και ρουτίνες διαγωγής;

Ποια χρήση επαίνων/ποινών έκανε ο δάσκαλος;

Οι μαθητές είχαν συγκεκριμένες θέσεις;

Πώς διαχειρίστηκε ο δάσκαλος τον χώρο ανάλογα με τις δραστηριότητες;

Πώς χρησιμοποίησε ο δάσκαλος τη φωνή και τη στάση του σώματος, για να διαχειριστεί τους μαθητές και να εξασφαλίσει το ενδιαφέρον τους;

Υπήρχε άλλο προσωπικό μέσα στην τάξη (βοηθός, δάσκαλος ΕΑ κλπ);

Τι παρατηρούμε...

- ❖ Πόσο μιλάει ο δάσκαλος;
- ❖ Πόσο μιλούν οι μαθητές; Πόσοι μαθητές μιλούν;
- ❖ Υπάρχει αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών;
- ❖ Εστίαση στη μάθηση των μαθητών.
- ❖ Εστίαση στην αξιολόγηση με σκοπό τη μάθηση.
- ❖ Για να παρατηρήσεις τη συμπεριφορά των μαθητών πρέπει να γνωρίζεις την πειθαρχική πολιτική του Σχολείου.



<i>Date</i> <i>Time</i> <i>Class</i>	<i>Teacher</i> <i>School</i> <i>Subject & Lesson objective</i> <i>Observer</i>
<i>Prompts</i>	<i>Evidence. Cause and effect: teaching → learning; students → teaching</i>
<u>1. Expectations</u> Environment Role model <u>2. Progress</u> Outcomes Pupil attitudes <u>3. Subject knowledge</u> Pedagogical knowledge <u>4. Planning</u> Use of time Love of learning Homework Reflective <u>5. Adapt teaching</u> Differentiation Understand needs <u>6. Assessment</u> AfL Targets Feedback <u>7. Behaviour</u> Relationships <u>8. Wider responsibility</u> Other staff Parents	

ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ...

- Κατά τη διάρκεια της παρατήρησης, ο παρατηρητής παραμένει διακριτικά σε σημείο απ' όπου μπορεί να βλέπει τι κάνει ο καθηγητής και οι μαθητές.
- Δείχνει φιλική και θετική διάθεση
- Κρατά σημειώσεις επάνω στο σχέδιο μαθήματος που του έχει δοθεί και /ή επάνω σε πίνακα με βοηθητικές υποενότητες.
- Δεν παρεμβαίνει. Φεύγοντας ευχαριστεί και κάνει θετικό σχόλιο

Η συζήτηση μετά την παρατήρηση

ΜΕΤΑ...

- ❖ Ευχαριστίες
- ❖ Έπαινος για τα καλά στοιχεία του μαθήματος
- ❖ Επισήμανση επιτυχημένων σημείων
- ❖ Διαπίστωση ισχυρών σημείων διδάσκοντος
- ❖ Υποβολή ερωτήσεων για αμφισβητούμενα σημεία
- ❖ Εντοπισμός κάποιας περιοχής που θα μπορούσε να εξελιχθεί (βελτιωθεί) από τον παρατηρούμενο κατά προτίμηση

**Συνταγή:
3 μέρη επαίνου
για κάθε μέρος
κριτικής**

Ερωτήσεις

ΜΕΤΑ...

- ❖ Πώς νομίζεις ότι πήγε το μάθημα;
- ❖ Τι σε ευχαρίστησε περισσότερο; Γιατί;
- ❖ Τι προσπάθησες να πετύχεις; Τι έμαθαν οι μαθητές;
- ❖ Τι έμαθαν οι δυνατοί/αδύνατοι μαθητές;
- ❖ Γιατί νομίζεις ότι το μάθημα εξελίχθηκε έτσι;
- ❖ Γιατί διάλεξες αυτήν την δραστηριότητα;
- ❖ Όταν είπες... οι μαθητές... Γιατί νομίζεις ότι συνέβη αυτό;
- ❖ Βοήθησέ με να καταλάβω τι έλαβες υπόψη σου όταν σχεδίασες το μάθημα.
- ❖ Αν δίδασκες το ίδιο μάθημα, θα το έκανες με τον ίδιο τρόπο; Τι θα άλλαζες;

Κρίση, Τεκμηρίωση, Επίδραση

ΜΕΤΑ...

κρίση

- Έχεις υψηλού επιπέδου επαγγελματισμό

τεκμηρίωση

- Η αμφίεσή σου, ο τρόπος επικοινωνίας, η συμπεριφορά σου και η προετοιμασία σου δείχνουν μια επαγγελματική προσέγγιση

επίδραση

- Ως αποτέλεσμα, οι μαθητές σου δείχνουν σεβασμό, έχουν καλή συμπεριφορά, είναι πρόθυμοι να μάθουν και εργάζονται σκληρά

Συμπλήρωση της φόρμας -
αναλυτική περιγραφή σχολίων

Διευκολύνει τον
διδάσκοντα να
εστιάσει στις
παρατηρήσεις

Judgement

Evidence

impact

Judgement

Evidence

impact

Judgement

Evidence

impact

Έμφαση στα
δυνατά σημεία
του μαθήματος
και στις
περιοχές που
↓
χρηζουν
βελτίωσης -
↓
αποφεύγεται η
αναφορά στις
αδυναμίες,
χωρίς προτάσεις
βελτίωσης
αυτών.

Teacher:	Obs focus:
Observer:	Class:
Date: Start end	Subject & learning obj:
Strengths	
Areas for further development	
<i>Teacher's comment</i>	

Πλάνο βελτίωσης και ατομικοί στόχοι

Figure 3: ACTION PLAN

Target* for improvement:

*Check that it is SMART (specific, measurable, achievable, relevant, timebound)

Action I need to take	When	Resources**

**people, materials, time etc.

Progress notes:



Έντυπο παρακολούθησης

- ❖ Είναι ενδεικτικό
- ❖ Πρέπει να συνδιαμορφωθεί από παρατηρητή και παρατηρούμενο





Από τη θεωρία...

...στην πράξη

Πρόγραμμα Mentoring
κατά το
Σχολικό Έτος
2011-2012

Συμμετέχοντες:
Κανελλή Νικολέτα
(mentor)
Κατσαρού Τάνια
(mentee)

Αριθμός
αλληλοεπισκέψεων:
10

Σημεία συζήτησης πριν την επίσκεψη...

- ✓ Σχεδιασμός διδασκαλίας: Γενικοί και ειδικοί στόχοι του μαθήματος
- ✓ Πιθανές δυσκολίες στην επίτευξη των στόχων
- ✓ Εκτιμώμενος χρόνος ολοκλήρωσης των δραστηριοτήτων
- ✓ Μεθοδολογία
- ✓ Παιδαγωγική προσέγγιση
- ✓ Εξατομίκευση διδασκαλίας
- ✓ Κλίμα & Έλεγχος τάξης
- ✓ Αξιολόγηση
- ✓ Άγχη/Ανασφάλειες



Σημεία συζήτησης μετά την επίσκεψη...

- ✓ Το πρακτικό σκέλος του μαθήματος
- ✓ Δυσκολίες που παρουσιάστηκαν και τρόποι επίλυσής τους
- ✓ Εναλλακτικές προτάσεις για την περαιτέρω βελτίωση της διδακτικής και μαθησιακής διαδικασίας
- ✓ Αξίες που οφείλουμε να εμφυσήσουμε στους μαθητές όπως προκύπτουν μέσα από το γνωστικό μας αντικείμενο



-
- 1
- 2 από πού έρχομαι,
- 3 από πού έρχομαι,
- 4 ?
- 5 ή θα συνεργαστούμε
- 6 ή θα πεινάσουμε

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

- ✓ Η συνεργασία με έναν μέντορα που **αναγνωρίζει** τα δυνατά σημεία του mentee και **επιβραβεύει** τις καλές πρακτικές που υιοθετήθηκαν ενώ παράλληλα **συμβουλεύει** και **εμπνέει**, αναντίρρητα οδηγεί σε αгаστή μελλοντική συνεργασία.
- ✓ Η συνεργασία με έναν mentee που επιθυμεί να **ακούσει**, να **πειραματιστεί**, να **αλλάξει** την προσέγγισή του στο μάθημα, ακόμα κι αν αυτό σημαίνει να αφήσει προσωρινά τον χώρο ασφαλείας του, είναι αναπόσπαστο κομμάτι προόδου και εξέλιξης.
- ✓ Η κουλτούρα ενός σχολείου αντανακλάται στον τρόπο που λειτουργούν και συμπεριφέρονται όλα τα μέλη μεταξύ τους, ανεξαρτήτως **εμπειρίας**, **ηλικίας**, **θέσης** ή **αρχαιότητας**.



Ώρα για αναστοχασμό...

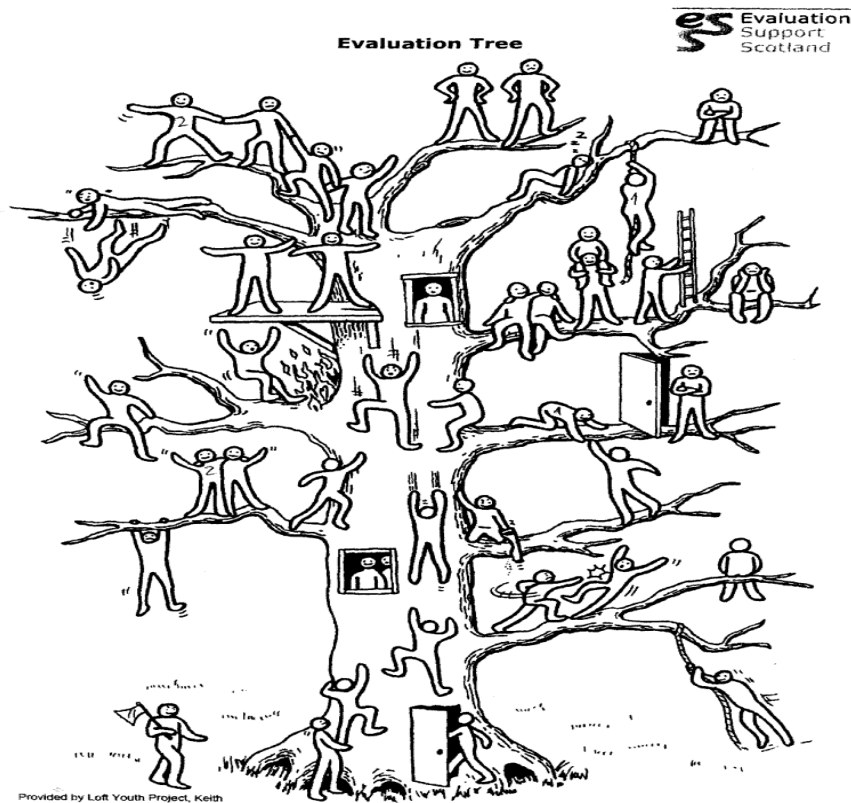
MENTORING/COACHING ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

- ✓ Ποιά η σχέση μεταξύ τους;
- ✓ Πώς μπορεί ένα σχολείο να προωθήσει αυτή τη κουλτούρα;
- ✓ Είναι ένας ρεαλιστικός στόχος;
- ✓ Ποιές αξίες οφείλουμε να εμφυσήσουμε στην σχολική κοινότητα, σε συναδέλφους αλλά και μαθητές, είτε προκύπτουν μέσα από το γνωστικό μας αντικείμενο είτε όχι ώστε να επιτευχθεί αυτός ο στόχος;

MENTORING/COACHING & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΕΣ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ

- A “**professional learning community**” could be, with regard to education, a group of educators committed to working collaboratively in ongoing processes of **collective inquiry** and **action research** to achieve better results for the students they serve.
- Professional learning communities operate under the assumption that the key to improved learning for students is “**continuous, job embedded learning for educators**” (DuFour, DuFour, Eaker and Many, 2009), who as knowledgeable professionals must undoubtedly be granted “**autonomy, reliability and ownership of knowledge**” (Furlong, Barton, Miles and Whitty, 2000).

Ώρα για αναστοχασμό...



Ποιός/ά είσαι σε
αυτό το δέντρο?

Τι γνωρίζουμε από τη διεθνή έρευνα για τις βέλτιστες πρακτικές στο Mentoring/Coaching

- Τι γνωρίζουμε για την επαγγελματική ανάπτυξη και το mentoring/coaching σε εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης;
- Μελέτη: πρακτικές σε τέσσερα χαρακτηριστικά εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης
 - **Φινλανδία**
 - **Χονγκ Κονγκ**
 - **Σιγκαπούρη**
 - **Σαγκάη**

(Jensen et al, 2016)

Εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης

- Σε εκπαιδευτικά συστήματα υψηλής απόδοσης, οι μέντορες ενθαρρύνουν τους εκπαιδευτικούς να μετρούν την επίδραση των διδακτικών πρακτικών τους στη μάθηση των μαθητών τους.
- Με συστηματικές επισκέψεις σε τάξεις και ανατροφοδότηση, οι μέντορες βοηθούν τους mentees να εντοπίζουν τις καίριες περιοχές προς βελτίωση.
- Οι μέντορες επίσης παρέχουν γνώσεις επί του γνωστικού πεδίου καθώς και παιδαγωγικές, σε ένα ασφαλές περιβάλλον για την ανάπτυξη και την αξιολόγηση νέων διδακτικών πρακτικών.
- Το mentoring μπορεί να χρησιμεύσει ως μηχανισμός συνεργασίας ανάμεσα σε νέους και έμπειρους εκπαιδευτικούς και ανάμεσα σε σχολεία και περιοχές.

(Jensen et al, 2016, σ. 41)

Σαγκάη

- Κάθε εκπαιδευτικός έχει ένα μέντορα, όχι μόνο οι νέοι εκπαιδευτικοί, οι οποίοι έχουν δύο μέντορες: έναν για διαχείριση τάξης και έναν για καθοδήγηση στο συγκεκριμένο διδακτικό αντικείμενο.
- Το mentoring περιλαμβάνει τη διάγνωση των αναγκών ανάπτυξης και εβδομαδιαίες επισκέψεις στην τάξη καθώς και εποικοδομητική κριτική.
- Οι καταξιωμένοι μέντορες εργάζονται και σε άλλα σχολεία.
- Οι mentees αξιολογούν την αποτελεσματικότητα των μεντόρων τους— οι μέντορες δεν προάγονται αν δεν λάβουν θετική ανατροφοδότηση.
- Οι νέοι εκπαιδευτικοί επισκέπτονται ένα σχολείο υψηλής απόδοσης στην περιοχή τους έως τρεις φορές την εβδομάδα, όπου ένας έμπειρος καθηγητής γίνεται μέντοράς τους.
- Στο τέλος του ετήσιου προγράμματος, οι νέοι εκπαιδευτικοί πρέπει να περάσουν από διαδικασία αξιολόγησης, ώστε να αποκτήσουν πλήρη πιστοποίηση.



Σιγκαπούρη

To mentoring:

- Βρίσκεται στη περιγραφή των καθηκόντων του εκπαιδευτικού περιλαμβάνοντας εκπαίδευση και συχνά λιγότερες διδακτικές ώρες.
- Περιλαμβάνει παρατήρηση και ανάπτυξη συνεργατικών δεξιοτήτων έρευνας.
- Θεωρείται καίριας σημασίας για τους νέους εκπαιδευτικούς.
- Η ανάπτυξη των άλλων είναι βασικό κριτήριο στην ετήσια αξιολόγηση επίδοσης.



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

Να θυμόμαστε

- Οι σημειώσεις της παρατήρησης πρέπει να ερμηνευθούν για να αξιοποιηθούν.
- Πρέπει να ξεχάσουμε όλα αυτά που κουβαλάμε ως μαθητές και να δούμε τη διδασκαλία με ουδέτερο μάτι.
- Η διδασκαλία και η μάθηση, παρόλο που διεξάγονται σε ομάδες είναι σε μεγάλο βαθμό προσωπικές δραστηριότητες.



Πώς μεταφέρουμε μια νέα δεξιότητα στην πράξη

- 5% as a result of **theory**
- 10% as a result of theory and **demonstration**
- 20% as a result of theory, demonstration and **practice**
- 25% as a result of theory, demonstration, practice and **feedback**
- 90% as a result of theory, demonstration, practice, feedback **and coaching**

(Joyce & Showers, 1983)

Μια ομάδα ατόμων,
που κινητοποιούνται από ένα κοινό όραμα μάθησης,
που εργάζονται μαζί
και στηρίζουν ο ένας τον άλλο,
που βρίσκουν τρόπους,
μέσα στην κοινότητά τους και έξω απ' αυτήν
να ερευνούν την πρακτική τους και μαζί να μαθαίνουν
νέες και καλύτερες προσεγγίσεις
που θα ενδυναμώσουν τη μάθηση των μαθητών τους.
(Bolam et al., 2005)

Επαγγελματική Κοινότητα Μάθησης

MENTORING & COACHING

Όσο περισσότεροι άνθρωποι εκπαιδεύονται στο coaching και το mentoring, τόσο πιο γρήγορα αυτός ο τρόπος εργασίας γίνεται μέρος της κουλτούρας του σχολείου.

Σχολεία που μαθαίνουν

«Φαντάζεσαι ότι μπορεί να γίνεις καλύτερος δάσκαλος μόνο επειδή ανήκεις στο προσωπικό ενός συγκεκριμένου σχολείου; – μόνο γι' αυτό;»

(Little, 1990)

Πώς δημιουργείται υποστηρικτική κουλτούρα στα σχολεία

Ο επαναπροσδιορισμός της αξιοποίησης του χρόνου και της ενέργειας των εκπαιδευτικών από σχετικά αναποτελεσματικά μοντέλα ανταλλαγής καλών πρακτικών προς πιο αποτελεσματικά μοντέλα που βασίζονται στο mentoring και το coaching... σημαίνει αναμόρφωση της έννοιας της επαγγελματικής ανάπτυξης και των μέσων με τα οποία αυτή εφαρμόζεται.

Σημαίνει ακόμα να σκεφτούμε το πως **καθοδηγούμε και διοικούμε** τα σχολεία μας.

Relocating teachers' time and energy from relatively ineffective models of sharing good practice to more effective models based on mentoring and coaching ... it means reforming what we mean by professional development and the means through which it is implemented.'

It also means thinking about how we lead and manage our schools.

David Hargreaves (2013)

Συνοπτικά

- Το Mentoring-Coaching θα πρέπει να γίνεται αντιληπτό ως μια συνεργατική δραστηριότητα μεταξύ των εκπαιδευτικών, όχι ως μονόδρομη κριτική από ειδικούς.
- Ταιριάζει καλύτερα σε μια σχολική κουλτούρα που βασίζεται στην κατανεμημένη μορφή ηγεσίας και όχι σε μια ιεραρχική δομή που βασίζεται σε διαταγές και έλεγχο.
- Γίνεται ένας τρόπος ηγεσίας και διοίκησης/διαχείρισης.

What do you want to get from today?

No, I don't "have five minutes".
I don't have one minute.
I don't have time to tell you
I don't have time.



QUESTIONS

Οι εκπαιδευτικοί μπορούμε να κάνουμε τη διαφορά

Μπορούμε να βελτιωθούμε.

Όχι γιατί δεν είμαστε
καλοί δάσκαλοι,

αλλά γιατί μπορούμε
να γίνουμε
ακόμα καλύτεροι.



Για ένα διαφορετικό σχολείο!

Σας ευχαριστούμε!



Βιβλιογραφία

- Arthur, J., T., G. and David, W. (Eds) (2006), *Learning to Teach in the Primary School*. London: Routledge.
- Barth, R. (1992). *Improving Schools from Within*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, S. and McIntyre, D. (1993). *Making Sense of Teaching*. Buckingham: Open University Press.
- Bubb, S. (2007). *Helping Teachers Develop*. London: Paul Chapman Publishing.
- Bubb, S. and Earley, P. (2010). *Helping Staff Develop in Schools*. London: Sage.
- Capel, S., Leask, M., Turner and Tony (Eds) (2005), *Learning to Teach in the Secondary School. A Companion to School Experience* (4th ed.). London: Routledge.
- Earley, P. and Sara, B. (2005). *Leading and Managing Continuing Professional Development. Developing People, Developing Schools*. London: Paul Chapman Publishing.
- O' Leary, M. (2012). 'Exploring the role of lesson observation in the English education system: a review of methods, models and meanings'. *Professional Development in Education*, 38 (5), 791-810.
- Schon, D. A. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wragg, E. C. (1999). *Introduction to Classroom Observation*. London: Routledge.