

Η Πλατφόρμα Etwinning και το Ευρωπαϊκό Έργο LOOP- Scaffolding in Teacher Development: Mentoring and Mentors in Induction Programs: Δύο Παραδείγματα Κοινοτήτων Επαγγελματικής Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών

Σμυρναίου Ζαχαρούλα¹, Γεωργακοπούλου Ελένη², Αργύρη
Παναγιώτα² Πανταζοπούλου Ευσταθία², Κότσαρη Κωνσταντίνα²

1 Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Ερευνήτρια του Εργαστηρίου Εκπαιδευτικής Τεχνολογίας, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Φιλοσοφική Σχολή (<http://www.eds.uoa.gr/>), Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αντιπρόεδρος του Δ.Σ. του ΙΤΥΕ ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ (σύμφωνα με το υπ' αρ. 204 / 16.02.2021 ΦΕΚ).

2 Ερευνητικό Προσωπικό στο Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

zsmyrnaiou@eds.uoa.gr, egrorga@eds.uoa.gr, panargiry@eds.uoa.gr, epantaz@eds.uoa.gr,
conkotsari@gmail.com

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το ερευνητικό Πρόγραμμα “Loop- Scaffolding in Teacher Development: Mentoring and Mentors in Induction Programs” στοχεύει στην υποστήριξη των εκπαιδευτικών μέσω προγραμμάτων μεντόρων και επιμόρφωσης, στην προώθηση OnLine κοινοτήτων μάθησης και στη συνεργασία εκπαιδευτικών, σχολείων, της σχολικής ηγεσίας και θεσμικών παραγόντων. Στα πλαίσια του έργου, η καταγραφή των αναγκών όλων των εμπλεκόμενων στη σχολική πρακτική αναδείχθηκε με τη διεξαγωγή έρευνας μικτής μεθόδου. Στόχος των πενήντα ερωτηματολογίων εκπαιδευτικών ήταν η καταγραφή των αναγκών τους τόσο στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους πορείας, όσο και στη μετέπειτα εργασία τους και το προφίλ των μεντόρων. Στόχος των είκοσι ερωτηματολογίων διευθυντών ήταν να αξιολογηθεί κατά πόσο οι διευθυντές προωθούν προγράμματα επιμόρφωσης, ενώ βασικός άξονας των πέντε ερωτηματολογίων προς τους υπεύθυνους για την επιμόρφωση, ήταν να κατανοηθεί ο ποιοτικός σχεδιασμός και εκτέλεση τέτοιων προγραμμάτων. Οι συνεντεύξεις και τα focus groups ανέδειξαν τις ανάγκες των σημερινών εκπαιδευτικών και τον προσανατολισμό των προγραμμάτων επιμόρφωσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι στην Ελλάδα υπάρχει ανάγκη δημιουργίας ενός σταθερού πλαισίου επιμορφώσεων, που θα επιλύουν τα καθημερινά προβλήματα των εκπαιδευτικών, ενώ σκιαγραφήθηκε και το προφίλ ενός αποτελεσματικού μέντορα. Το παρόν έργο σε συνδυασμό με την πλατφόρμα Etwinning μπορεί να διαμορφώσει ένα πλαίσιο κοινοτήτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών και των μεντόρων.

Λέξεις κλειδιά: LOOP, επιμόρφωση εκπαιδευτικών, κοινότητες πρακτικής.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το Συμβούλιο Παιδείας, Νεολαίας, Πολιτισμού και Αθλητισμού υποστηρίζει τη σημασία της υποστήριξης των εκπαιδευτικών στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους ζωής. Τα

προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης, ως ένα σύνολο επίσημων ή μη τυπικών ή άτυπων δραστηριοτήτων, είναι αυτά που τους βοηθούν περισσότερο να εντρυφήσουν και να εξελιχθούν στο επάγγελμά τους και να μειώσουν την εγκατάλειψη του επαγγέλματος και την παρατεταμένη απουσία (OECD, 2019 and TALIS, 2018). Η έρευνα εξηγεί ότι μια ολοκληρωμένη προσέγγιση και ένας ποιοτικός σχεδιασμός των προγραμμάτων για την αρχική κατάρτιση, την εισαγωγή και τη συνεχή εκπαίδευση ενισχύει το επάγγελμα και συμβάλλει στην επιτυχία των σχολείων και των μαθητών. Το TALIS 2018 δείχνει, επίσης, ότι παρόλο που τα εισαγωγικά προγράμματα είναι υποχρεωτικά στις χώρες του ΟΟΣΑ, η πρόσβαση δεν υπάρχει ή είναι πολύ περιορισμένη: το 60% των εκπαιδευτικών δηλώνει ότι δεν συμμετείχε σε καμία εισαγωγική επιμορφωτική δραστηριότητα, όταν μπήκαν στο σχολείο. Τα στοιχεία αυτά διαφέρουν από χώρα σε χώρα, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συμμετέχουν στο παρόν ερευνητικό έργο, αλλά όλα συνάδουν στο ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών χρειάζονται ποιοτική αναβάθμιση.

Τα εισαγωγικά προγράμματα επιμόρφωσης μπορεί να αποτελούνται από διαφορετικές δραστηριότητες όπως την καθοδήγηση των εκπαιδευτικών, προγραμματισμένες συναντήσεις με μέντορες, βοήθεια στον προγραμματισμό, στην αξιολόγηση της τάξης, αξιολόγηση από ομοτίμους και ομαδική διδασκαλία, αλλά οι δραστηριότητες καθοδήγησης είναι οι πιο ευρέως αποδεκτές (ΟΟΣΑ, 2019). Οι πρακτικές εισαγωγικής επιμόρφωσης σπάνια περιλαμβάνουν ομαδικές επιμορφώσεις εκπαιδευτικών με έμπειρους μέντορες (45% στον ΟΟΣΑ) και δεν είναι καθόλου κοινές στην Ευρώπη. Ως εκ τούτου, είναι επείγον να επανεξετάσουμε τα αίτια αυτών των χαμηλών ποσοστών, τα οποία είναι γνωστό ότι σχετίζονται με την εκπαίδευση των μεντόρων, τα προγράμματα καθοδήγησης, τη μεθοδολογία και τις στρατηγικές για την αποτελεσματική τους εφαρμογή και την αυξανόμενη σημασία των καταρτισμένων εκπαιδευτικών.

Παράλληλα, οι σύγχρονες ευρωπαϊκές προκλήσεις και οι ταχείες κοινωνικές εξελίξεις επηρεάζουν και αναβαθμίζουν διαρκώς το ρόλο του σχολείου, ώστε να ανταποκριθεί στο απαιτητικό έργο της προετοιμασίας των μελλοντικών πολιτών. Φαινόμενα σχολικής διαρροής, ειδικά στην εποχή της πανδημικής κρίσης, φαινόμενα σχολικής αποτυχίας, κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες, η πολυπολιτισμικότητα και η ενταξιακή εκπαίδευση είναι μόνο κάποιες από τις σημερινές προκλήσεις που καλούνται να επιλύσουν οι εκπαιδευτικοί. Επειδή, επομένως, τα προβλήματα είναι ετερόκλητα, οι εκπαιδευτικοί καλούνται να επιμορφωθούν και μέσω της διαρκούς επαγγελματικής τους ανάπτυξης να προετοιμάσουν το νέο μαθητή/τρια για το απαιτητικό μέλλον (Kynigos, Daskolia, Smyrniou, 2013).

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

Τα προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης και οι δραστηριότητες καθοδήγησης καθορίζονται και νομοθετούνται σε κάθε χώρα, αλλά η εφαρμογή τους είναι πράγματι πολύ άνιση (TALIS, 2018). Η διαμόρφωσή τους εξαρτάται από τους ακόλουθους παράγοντες: i) τα χαρακτηριστικά των σχολικών πλαισίων, ii) τη συμμετοχή του διοικητικού προσωπικού, iii) τις έννοιες της διδασκαλίας και τις ιδιότητες του πολίτη, iv) τις υποκείμενες παιδαγωγικές θεωρίες, v) τους διαθέσιμους πόρους και vi) τα χρησιμοποιούμενα συστήματα ποιοτικού ελέγχου. Ως εκ τούτου, είναι επιτακτική η ανάγκη να μελετηθεί το μοτίβο εφαρμογής τέτοιων προγραμμάτων (TALIS, 2018), μια καινοτόμος προσέγγιση μέσω της οποίας τα προγράμματα επιμόρφωσης θα ανταποκρίνονται ορθά στις νέες ανάγκες, χωρίς να οδηγούν σε επαγγελματική εξουθένωση των εκπαιδευτικών. Απαιτήσεις, όπως οι βαθιές δημογραφικές αλλαγές και ο πολλαπλασιασμός της τεχνολογίας και της γνώσης, αλλάζουν την κατεύθυνση των συστημάτων κατάρτισης, δίνοντας μεγαλύτερη αυτονομία στα σχολεία, τάση που σταδιακά αυξάνεται. Υπό αυτή την έννοια, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ποιες δραστηριότητες εντός των χωρών εταίρων περιλαμβάνονται στα προγράμματα σε περιφερειακό επίπεδο, ο βαθμός ευελιξίας τους όσον αφορά την καταλληλότητα και πώς επιλέγονται οι μέντορες και οι εκπαιδευτικοί.

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΡΓΟ LOOP

Το Ευρωπαϊκό έργο «LOOP - Scaffolding in Teachers Development: Mentoring and Mentors in Induction Programs/ Ενισχύοντας την Ανάπτυξη των Εκπαιδευτικών: Καθοδήγηση και Μέντορες σε Προγράμματα Εισαγωγικής Επιμόρφωσης» (<http://loop.casadoprofessor.pt/>) προσπαθεί να δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο δίκτυο εισαγωγικής επιμόρφωσης και

προγραμμάτων μεντόρων, ώστε να ενισχυθεί ο ρόλος του εκπαιδευτικού, να υποστηριχτεί και να προετοιμαστεί κατάλληλα ώστε να ανταποκριθεί στις σύγχρονες προκλήσεις (Silva et al., 2021). Η επαγγελματική τους ανάπτυξη δεν είναι εύκολη, ειδικά σε ένα δύσκολο σχολικό περιβάλλον, όμως είναι απαραίτητη ώστε να ανανεώνεται ο ρόλος τους και να είναι αποτελεσματικοί στις ταχείες αλλαγές. Το παρόν ερευνητικό έργο θέτει ως βασικούς άξονες τις παρακάτω αρχές:

- i. την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής πολιτειότητας και η ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης, μέσω κοινών ευρωπαϊκών εμπειριών και πρακτικών.
- ii. την προώθηση διαδικτυακών και εξ αποστάσεως κοινοτήτων μάθησης με στόχο την ανταλλαγή καινοτόμων, παιδαγωγικών προσεγγίσεων και πρακτικών ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς, τη σχολική ηγεσία και θεσμικούς φορείς εκπαίδευσης.
- iii. την επιρροή στις εκπαιδευτικές πολιτικές επιμόρφωσης εκπαιδευτικών με στόχο την ενδυνάμωση εθνικών και διεθνών σχέσεων συνεργασίας.
- iv. την ενδυνάμωση και υποστήριξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας προσφέροντας ορθές συνθήκες επιμόρφωσης, ανατροφοδότησης, υποστήριξης και καθοδήγησης.
- v. την ποσοτική αύξηση και η υψηλή ποιότητα προγραμμάτων μεντόρων.

Επιπλέον, επιμέρους στόχοι του έργου θεωρούνται:

- i. Η διάχυση και διάδοση προγραμμάτων μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης
- ii. Η παροχή βοήθειας σε προγράμματα μεντόρων για τους εκπαιδευτικούς όλων των βαθμίδων
- iii. Ο αναστοχασμός και η ανατροφοδότηση για τη συνεχή βελτίωση των προγραμμάτων μεντόρων

Στο ευρωπαϊκό έργο LOOP συμμετέχουν συνολικά επτά εταίροι: το Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών (Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, Ελλάδα), το 1^ο Πειραματικό Γυμνάσιο Αθήνας (Ελλάδα), το Casa do Professor ως coordinator του έργου (Πορτογαλία), το Colégio João Paulo II (Πορτογαλία), το CESIE (Ιταλία), το IPSSEOA Pietro Piazza (Italy ASDPESO), και το Gymnasiale Oberstufe des Schulzentrums Carl von Ossietzky (Γερμανία). Οι εταίροι του προγράμματος θα συνεργαστούν σε όλα τα πακέτα εργασίας και τα τελικά παραδοτέα του έργου.

Στην πρώτη φάση υλοποίησης του έργου οι εταίροι μέσω διεθνών, συγκριτικών ερευνών (ποιοτικές και ποσοτικές) στοχεύουν στο να αναδειχθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες και πρακτικές, να ενισχυθεί η ανάγκη επαγγελματικής εκπαίδευσης των εκπαιδευτικών και να σχεδιαστούν υψηλής ποιότητας προγράμματα επιμόρφωσης με στόχο την κατάρτιση των εκπαιδευτικών στα σχολεία.

Δεύτερο στόχο αποτελεί η δημιουργία ενός εργαλείου – οδηγού (LOOP Toolkit for Mentoring) και η δημιουργία και ο σχεδιασμός μιας διαδραστικής πλατφόρμας με στόχο τον κοινό σχεδιασμό και διαμοιρασμό ορθών εκπαιδευτικών πρακτικών, προγραμμάτων επιμόρφωσης, και προγραμμάτων μεντόρων, και το σχεδιασμό εργαλείων για τη συνεργασία μεταξύ φορέων, μεντόρων, σχολικής ηγεσίας και εκπαιδευτικών μέσα από δράσεις επιμόρφωσης.

Τέλος, η δημιουργία μιας «Τράπεζας πόρων» (Resource bank), ενός μηχανισμού για τον χαρακτηρισμό του προφίλ των συμμετεχόντων προκειμένου να καθοριστεί η μαθησιακή τους διαδρομή θα αποτελεί μια ουσιαστική βάση για την αναγνώριση του εκπαιδευτή/μέντορα και τον καθορισμό του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Το πλαίσιο αυτό είναι απόλυτα εναρμονισμένο με τις κοινότητες πρακτικής και μάθησης, οι οποίες αναπτύσσονται τα τελευταία χρόνια μεταξύ των εκπαιδευτικών, όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και στο εξωτερικό, προσφέροντας ένα πλαίσιο αγαστής συνεργασίας μεταξύ τους και ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών.

ΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΩΣ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Οι πλατφόρμες κοινωνικής δικτύωσης ανήκουν στην κατηγορία των διαδικτυακών υπηρεσιών των εργαλείων Web 2.0 και αποτελούν «προσωπικούς χώρους» για επικοινωνία και διαμοιρασμό περιεχομένου. Στο χώρο της εκπαίδευσης η επικοινωνία, η ανταλλαγή πληροφοριών και η συνεργασία μεταξύ των μελών της εκπαιδευτικής κοινότητας προωθείται

μέσω της οργάνωσης των Διαδικτυακών Εκπαιδευτικών Κοινωνικών Δικτύων (ΔΕΚΔ) (Γλέζου, Γρηγοριάδου,2010).

Το σύγχρονο σχολείο οφείλει να λάβει υπόψη του τα διεθνή κελεύσματα για την δημιουργία της πολυπολιτισμικής προσέγγισης στη γνώση, όπου οι εκπαιδευτικοί γίνεται ενεργό μέλος των ΔΕΚΔ, μοιράζονται κοινές αξίες και ιδανικά και επηρεάζουν ο ένας τον άλλον μέσω της αλληλεπίδρασης και της ανταλλαγής απόψεων, ιδεών, εμπειριών, εκπαιδευτικού υλικού και στρατηγικών σχεδίων διδασκαλίας. Οι ΔΕΚΔ δημιουργούν «αόρατα» σχολεία που εμπλουτίζουν την ακαδημαϊκή και επιστημονική γνώση των μελών τους πέρα από γεωγραφικά και θεματικά όρια και τους επιτρέπουν να συναντούν άλλους με παραπλήσια εκπαιδευτικά μαθηματικά ενδιαφέροντα.

Υπάρχουν πολλές επιστημονικές ενώσεις όπου αποτελούν χώρους συνάντησης εκπαιδευτικών, ερευνητών, ακαδημαϊκών και γενικά επαγγελματιών που ενδιαφέρονται για την υποστήριξη της επαγγελματικής τους ανάπτυξης μέσα από την παροχή πηγών πληροφόρησης και μάθησης. Οι χώροι αυτοί αποτελούν ιστόχωρους συλλογικής έκφρασης, όπου διοργανώνονται συνέδρια και σεμινάρια, εκδίδονται περιοδικά σε ψηφιακή μορφή, παράγεται ηλεκτρονικό υλικό (e-books), υποστηρίζονται ομάδες εργασίας σε ειδικά θέματα, διοργανώνονται διεθνείς ή τοπικοί διαγωνισμοί, υποστηρίζεται η δημιουργία ψηφιακών online κοινοτήτων και προσφέρονται υπηρεσίες ψηφιακών βιβλιοθηκών.

Το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα ΔΕΚΔ είναι η πλατφόρμα “Etwinning” (www.etwinning.gr) γνωστή και ως «Η κοινότητα για τα σχολεία στην Ευρώπη», όπου προωθείται και καλλιεργείται η συνεργασία μαθητών και εκπαιδευτικών με ευρωπαϊκά σχολεία με πολλαπλά εκπαιδευτικά και κοινωνικά οφέλη. Η χρήση του Etwinning δίνει, από την μία την δυνατότητα για συνεργασία από τουλάχιστον δύο σχολεία από Ευρωπαϊκές χώρες για την υλοποίηση από κοινού εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων με την βοήθεια της χρήσης νέων τεχνολογιών και από την άλλη προσφέρει πηγές διαθεματικών δραστηριοτήτων και αρκετές δυνατότητες επαγγελματικής ανάπτυξης για τους εκπαιδευτικούς. Οι κοινότητες προσφέρουν εκπαιδευτικό υλικό για μελέτη, παραδείγματα καλής πρακτικής από εκπαιδευτικούς που εφαρμόζουν καινοτόμες μεθόδους διδασκαλίας, εποπτικό υλικό για μελέτη και για χρήση σε όλους τους εκπαιδευτικούς που συμμετέχουν. Οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί αναρτούν το δικό τους υλικό και ετοιμάζουν παρουσιάσεις με ό,τι εφαρμόζουν στην τάξη και πιστεύουν ότι θα ενδιέφερε και τους άλλους εκπαιδευτικούς. Έτσι, δίνεται η ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς να επιμορφωθούν σε θέματα που αφορούν τις εξελίξεις στον τομέα της παιδαγωγικής και στη χρήση των Νέων Τεχνολογιών.

Σε όλες τις πλατφόρμες e- mentoring, στόχος είναι προσωπική και επαγγελματική βελτίωση των εργαζομένων, η ανταλλαγή γνώσεων και η αλληλοβοήθεια σε εργασιακά ζητήματα και η δημιουργία ενός υποστηρικτικού δικτύου. Ένα από τα προβλήματα στον εκπαιδευτικό χώρο είναι ο κατακερματισμός των προγραμμάτων επιμόρφωσης, η μεμονωμένη λειτουργία τους, ο εσωτερικός σχεδιασμός τους και επομένως μια έλλειψη γενικού σχεδιασμού για το τι είναι ο μέντορας, ποια χαρακτηριστικά τελικά πρέπει να έχει και ποιες είναι οι ουσιαστικές, πραγματικές ανάγκες ενός εκπαιδευτικού, ο οποίος έχει να αντιμετωπίσει, πέραν όλων των άλλων, και το σύστημα γραφειοκρατίας. Επομένως, δεν υπάρχει μια πλατφόρμα όπου να συγκεντρώνονται όλες οι θεωρητικές και πρακτικές γνώσεις.

Η πλατφόρμα LOOP έρχεται να συγκεντρώσει όλα αυτά τα στοιχεία, και να ορίσει τη διαδικασία επιλογής μεντόρων, ειδικών για κάθε διαφορετική περίπτωση και ανάγκη (ειδικός μέντορας για χρήση ψηφιακών εργαλείων, ειδικός μέντορας για ζητήματα διαχείρισης κτλ.), να προτείνει ξεχωριστούς μέντορες για κάθε ανάγκη, να καταγράψει όλες τις πιθανές ανάγκες εκπαιδευτικών, και μέσω ενός αλγορίθμου, να αντιστοιχίσει τον κατάλληλο μέντορα με κάθε

εκπαιδευόμενο. Η πλατφόρμα αυτή θα είναι διαθέσιμη σε όλες τις χώρες, ώστε να δημιουργηθεί ένα «σώμα μεντόρων και εκπαιδευόμενων» ευρωπαϊκά.

Οι ίδιοι οι εκπαιδευόμενοι θα αξιολογούν τα προσφερόμενα μέσα και υπηρεσίες της πλατφόρμας, μέσω ενός συστήματος κριτικών και βαθμολογιών για τους μέντορες, ώστε να δημιουργούνται συγκεκριμένα κριτήρια κατηγοριοποίησης των μεντόρων και αντιστοίχισής τους με την κάθε ανάγκη.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η παρούσα εισήγηση παρουσιάζει την αρχική έρευνα, η οποία διεξήχθη στην πρώτη φάση υλοποίησης του προγράμματος LOOP (Μάρτιος και Απρίλιος 2021), σύμφωνα με τις μεθοδολογικές αρχές του έργου. Στόχος ήταν οι συμμετέχουσες χώρες να διεξαγάγουν κοινή έρευνα με κοινά ερευνητικά εργαλεία, μεταφρασμένα αντίστοιχα στις εθνικές γλώσσες, ώστε να καταγραφούν οι πρώτες απόψεις και τα γνωρίσματα προγραμμάτων επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών, να οριοθετηθεί το πλαίσιο λειτουργίας τους σε κάθε χώρα, να σκιαγραφηθεί το προφίλ των μεντόρων και να δημιουργηθεί, μέσω τις συγκριτικής έρευνας, ένα κοινό πλαίσιο χαρακτηριστικών των προγραμμάτων επιμόρφωσης και της καταλληλότητας των μεντόρων. Στην παρούσα έρευνα αξιοποιήθηκαν αρχές της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας. Η ποσοτική έρευνα καθιστά δυνατή τη δημιουργία αριθμητικών δεδομένων για στατιστική και συγκριτική ερμηνεία και η ποιοτική έρευνα χρησιμοποιήθηκε για την κατανόηση των δεδομένων, επιτρέποντας την εξαγωγή συμπερασμάτων, την ανάπτυξη νέων ιδεών και την προετοιμασία των επόμενων σταδίων παρέμβασης. Συνολικά, στην Ελλάδα δόθηκαν εβδομήντα πέντε (75) ερωτηματολόγια: πενήντα (50) σε εκπαιδευτικούς, τόσο στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους πορείας όσο και σε επόμενα στάδια της εργασιακής τους ζωής, είκοσι (20) σε διευθυντές σχολικών μονάδων και πέντε (5) σε επιμορφωτές και θεσμικούς παράγοντες υπεύθυνους για προγράμματα επιμόρφωσης. Παράλληλα, διεξήχθησαν συνεντεύξεις και ομάδες εργασίας/ focus groups με στόχο:

- i. την καταγραφή των αναγκών νέων εκπαιδευτικών και εκπαιδευτικών με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία
- ii. την ανάδειξη των χαρακτηριστικών ενός καλού μέντορα
- iii. τα ποιοτικά χαρακτηριστικά ενός καλού προγράμματος εισαγωγικής επιμόρφωσης

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα αποτελέσματα της έρευνας αφορούν στην Ελλάδα και περιλαμβάνουν τα αποτελέσματα από τα τρία είδη ερωτηματολογίων, τις συνεντεύξεις και τις ομάδες εργασίας. Αναφορικά με τα ερωτηματολόγια των εκπαιδευτικών, συλλέχθηκαν είκοσι επτά (27) ερωτηματολόγια νέων εκπαιδευτικών και τριάντα τέσσερα (34) εκπαιδευτικών με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία (61 αντί 50 ερωτηματολόγια). Τα ερευνητικά δεδομένα συλλέχθηκαν από όλη την Ελλάδα, τόσο από κεντρικές μεγαλουπόλεις όσο και από απομακρυσμένες περιοχές, όπως προβλεπόταν από το ερευνητικό πρωτόκολλο, με στόχο τη διάχυση των αποτελεσμάτων και την εγκυρότητα/ αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων. Η πλειοψηφία των νέων εκπαιδευτικών (63%) ανήκει στην ηλικιακή ομάδα των 25-30 ετών και το 33,3% είναι μεταξύ 36-46 ετών. Οι νέοι εκπαιδευτικοί, ειδικά οι γυναίκες (92,6%), εργάζονται σε σχολεία ως αναπληρωτές/τριες από 1 μέχρι 10 έτη και έχουν μέχρι 10 χρόνια εργασιακή εμπειρία (59,2%). Η πλειοψηφία του εκπαιδευτικού προσωπικού ανέρχεται στην ηλικία των 47 ετών, έχοντας δεκαπέντε ή περισσότερα χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Αναφορικά με τους πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς, η πλειοψηφία αυτών έχει ηλικία από 47 έως 56 έτη (69,7%), το 21,2% έχει ηλικία από 36- 46 έτη και το 9,1% των συμμετεχόντων έχει ηλικία από 57 ετών και άνω. Οι περισσότεροι από αυτούς διακρίνονται για τη μεγάλη εργασιακή εμπειρία τους, καθώς το 85% αυτών υπηρετούν την εκπαίδευση για πάνω από δεκαέξι έτη. 20 από τους 33 ερωτηθέντες εκπαιδευτικούς είναι

κάτοχοι Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών, 6 από αυτούς είναι κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος, και 6 από αυτούς είναι κάτοχοι Πτυχίου Πανεπιστημιακής Σχολής/ Τμήματος. Οι περισσότεροι από αυτούς εργάζονται σε σχολεία της περιοχής της Αττικής.

Ως προς τους νέους εκπαιδευτικούς, ο αριθμός μόνιμων νέων εκπαιδευτικών είναι περιορισμένος στην Ελλάδα. Οι περισσότεροι νέοι εκπαιδευτικοί εργάζονται σε καθεστώς αναπληρωτή εκπαιδευτικού, είτε κατά τη διάρκεια όλου του έτους είτε μερικών μηνών. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί έχουν εργασιακή εμπειρία τουλάχιστον δεκαπέντε ετών, για αυτό θεωρούνται και έμπειροι ως προς την παιδαγωγική κατάρτιση. Οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί μπορούν να προγραμματίσουν τα εργασιακά τους καθήκοντα μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα, για αυτό τα προγράμματα μεντόρων και επιμόρφωσης δεν είναι διαθέσιμα για αυτούς. Για το λόγο αυτό πρακτικά αποκλείονται από αυτά και τα προγράμματα προορίζονται μόνο για εκπαιδευτικούς με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα όσο λιγότερη εμπειρία έχει ένας νέος εκπαιδευτικός, τόσο λιγότερα γνωρίζει για προγράμματα μεντόρων και εργασιακής επιμόρφωσης. Οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλά προσόντα, με το 33,3% από αυτούς να είναι Απόφοιτοι- Πτυχιούχοι Πανεπιστημιακών Σχολών, και το 59,3% από αυτούς να είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακών Τίτλων. Γίνεται, λοιπόν, αντιληπτό, ότι ενώ έχουν τα κατάλληλα παιδαγωγικά και εκπαιδευτικά προσόντα, δεν έχουν πολλές ευκαιρίες επαγγελματικής απασχόλησης. Για το λόγο αυτό έχουν μικρή ή ελάχιστη εμπειρία από προγράμματα μεντόρων και επιμόρφωσης. Δεν μπορούμε να απαντήσουμε στο ερώτημα «Γιατί οι νέοι εκπαιδευτικοί σήμερα δεν συμμετέχουν σε προγράμματα μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης, ενώ άλλοι εκπαιδευτικοί εκδηλώνουν ενδιαφέρον;», αλλά μπορούμε να υποθέσουμε κάποιους λόγους για τους οποίους οι νέοι εκπαιδευτικοί διαχωρίστηκαν σε αυτή την ερώτηση:

- i. Τα περισσότερα από τα προγράμματα έχουν οργανωθεί την τελευταία πενταετία (από το 2015 έως σήμερα). Αυτό επιβεβαιώνει ότι -όπως προαναφέραμε- οι νέοι εκπαιδευτικοί στην Ελλάδα δεν βρίσκονται σε καθεστώς μονιμότητας, και ως εκ τούτου αποκλείονται από προγράμματα επιμόρφωσης ή δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτά καθώς αρχίζουν να εργάζονται κάποια στιγμή στα μέσα του έτους.
- ii. Επιπλέον, υπάρχει ανάγκη να γίνει διάκριση ποια από αυτά τα προγράμματα διοργανώνονται από επίσημη αρχή, όπως το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων ή ένα Πανεπιστήμιο και ποια από αυτά τα προγράμματα μπορούν να σχεδιαστούν ως μηνιαία/ετήσια σεμινάρια από διευθυντές σχολείων ή συντονιστές εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι από τους νέους εκπαιδευτικούς συνήθως συμμετέχουν σε προγράμματα επιμόρφωσης που οργανώνονται από τοπικούς/ περιφερειακούς συντονιστές εκπαίδευσης.
- iii. Ένας άλλος λόγος για την κατάσταση που περιγράφηκε παραπάνω έχει να κάνει με τη διαθεσιμότητα προγραμμάτων επιμόρφωσης στην Ελλάδα. Σχεδόν οι μισοί νέοι εκπαιδευτικοί (51,9%) αναφέρουν ότι -παρά τις ιδιαίτερες ανάγκες, τις δυσκολίες και τις προκλήσεις - δεν υπάρχουν προγράμματα επιμόρφωσης που να προσφέρουν τα σχολεία τους.

Από την άλλη, οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία είχαν μεγαλύτερη εξοικείωση με προγράμματα επιμόρφωσης. 17 από τους 33 εκπαιδευτικούς που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι υπάρχουν προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης και μεντόρων στο σχολείο όπου εργάζονται. 20 εκπαιδευτικοί απάντησαν ότι έχουν λάβει μέρος σε προγράμματα επιμόρφωσης και μεντόρων και έχουν αποκομίσει σημαντικά οφέλη, όπως η ανταλλαγή ιδεών και καλών πρακτικών και η αλληλεπίδραση μεταξύ του μέντορα και του καθοδηγούμενου.

Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν ακόμα περισσότερο τον ισχυρισμό ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης είναι αναγκαία για όλα τα στάδια της επαγγελματικής πορείας ενός εκπαιδευτικού, καθώς το επάγγελμα είναι εξελισσόμενο και γεννά διαρκώς νέες απαιτήσεις. Για το λόγο αυτό, στο ερώτημα για τις πιθανές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν νεότεροι και παλαιότεροι εκπαιδευτικοί, τα αποτελέσματα συνέκλιναν στις εξής δυσκολίες:

- i. Προβλήματα διαχείρισης συμπεριφορών: Τα προβλήματα διαχείρισης συμπεριφορών ενδέχεται να αφορούν μαθητές, άλλους συναδέλφους, διευθυντές σχολικών μονάδων, γονείς κτλ.
- ii. Παιδαγωγικές Δυσκολίες: Λαμβάνοντας υπόψιν ότι οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν υψηλά προσόντα, αλλά μικρή ή καθόλου εργασιακή εμπειρία, οι παιδαγωγικές δυσκολίες ενδέχεται να αναφέρονται σε έλλειψη πρακτικής εφαρμογής των θεωρητικών γνώσεων, σε παλιά σχολικά εγχειρίδια, σε παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας και στην έλλειψη ενδιαφέροντος των μαθητών/τριών.
- iii. Αποτελεσματική διαχείριση σχολικής τάξης και χρήση ψηφιακών εργαλείων εκπαίδευσης: Οι νέοι εκπαιδευτικοί αισθάνονται ελλιπείς ως προς τη χρήση και ενσωμάτωση των ψηφιακών εργαλείων στην εκπαιδευτική πρακτική, γεγονός που αναδείχθηκε περισσότερο την εποχή της πανδημίας του κορωνοϊού. Για το λόγο αυτό δεν παρακολουθούν προγράμματα επιμόρφωσης και μεντόρων εξ αποστάσεως ή δεν πλαισιώνουν τα παλιά σχολικά εγχειρίδια με νέες ψηφιακές μεθόδους. Καταγράφηκαν, επίσης, άλλου τύπου δυσκολίες, όπως η προετοιμασία και ο σχεδιασμός σχεδίων διδασκαλίας, οι εργασίες γραφείου, η κατανόηση και εφαρμογή των προγραμμάτων σπουδών και οι διαδικαστικές διαδικασίες (έγγραφα κτλ.).
- iv. Η χρήση πολλαπλών πηγών
- v. Η ανατροφοδότηση των μαθητών/τριών
- vi. Η προετοιμασία μαθήματος
- vii. Η συνεργασία με συναδέλφους
- viii. Η επικοινωνία με τους γονείς
- ix. Η κατανόηση και εφαρμογή των Προγραμμάτων Σπουδών

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι περισσότερες απαντήσεις αφορούσαν παραπάνω των μια επιλογών, γεγονός που καταδεικνύει τη συνύπαρξη πολλαπλών δυσκολιών και προβλημάτων στην εκπαιδευτική διαδικασία. Την ίδια στιγμή, πολλές είναι και οι καθημερινές προκλήσεις εκπαιδευτικών στα πρώτα στάδια της εργασιακής τους σταδιοδρομίας, όπως οι τάξεις με μεγάλο αριθμό μαθητών (μέσος όρος 21-26 μαθητές), η διδασκαλία πολλών γνωστικών αντικειμένων και ειδικοτήτων σε έως και οχτώ διαφορετικές τάξεις/ τμήματα, η διδασκαλία σε διαφορετικά σχολεία για συμπλήρωση διδακτικού ωραρίου άρα και η έλλειψη χρόνου για οικοδόμηση ουσιαστικής σχέσης με τους μαθητές και κατανόηση των προσωπικών τους αναγκών, η αδυναμία διαχείρισης συμπεριφοριστικών θεμάτων και διαχείρισης σχολικού χρόνου, σχεδιασμού μαθημάτων και εμπλουτισμού των σχολικών εγχειριδίων με άλλες σχολικές πηγές, η γονεϊκή επικοινωνία και η χρήση ψηφιακών εργαλείων και η αδυναμία ένταξής τους στις εκπαιδευτικές πρακτικές. Οι νέοι εκπαιδευτικοί έχουν να χειριστούν και άλλες προκλήσεις, όπως την επιπλέον εργασία πέραν του διδακτικού ωραρίου (5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα). Ενδεικτικά, το 55,6% των μη διδακτικών ωρών αναφέρονται στον σχεδιασμό των μαθημάτων και το 25,9% των μη διδακτικών ωρών αναφέρονται στην επικοινωνία με τους γονείς των μαθητών/τριών. Επομένως, θεωρείται ότι δεν υπάρχουν ώρες για συμμετοχή σε προγράμματα μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης με στόχο την αυτοβελτίωση. Οι καθημερινές προκλήσεις των εκπαιδευτικών με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία περιλαμβάνουν: την έλλειψη επιμόρφωσης και υποστήριξης στην εκπαιδευτική πρακτική, διάφορες παιδαγωγικές προκλήσεις, την παραγωγή και σχεδιασμό πρωτότυπου εκπαιδευτικού υλικού, την έλλειψη εξοικείωσης με τις

διαδικαστικές εργασίες και έγγραφα, την έλλειψη καθοδήγησης και τις συχνές εργασιακές αλλαγές.

Και οι δυο ομάδες εκπαιδευτικών κρίνουν τα προγράμματα επιμόρφωσης πολύ σημαντικά. Η πλειοψηφία των νέων εκπαιδευτικών (81,5%) ανέφερε ότι πιθανά προγράμματα επιμόρφωσης και μεντόρων είναι πολύ βοηθητικά, ενώ 32 από τους 33 εκπαιδευτικούς με εμπειρία περιέγραψαν τη δια βίου μάθηση ως σημαντικό εφόδιο, και 27 είχαν ήδη συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης. Παρόλα αυτά, μόνο οι μισοί από τους νέους εκπαιδευτικούς έχουν συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα επιμόρφωσης, κυρίως επειδή δεν υπάρχουν τέτοια προγράμματα προσφερόμενα από τα σχολεία τους (48,1%).

Όλοι οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι εφόσον θεωρείται για την εργασία τους σημαντικός ο σύγχρονος εξοπλισμός με τα κατάλληλα εργαστήρια (φυσικής, καλλιτεχνικών κτλ.), ο ψηφιακός εξοπλισμός και η εναρμόνιση των προγραμμάτων σπουδών με τις νέες προκλήσεις, το αντικείμενο των προγραμμάτων επιμόρφωσης θα έπρεπε να στοχεύει στα παραπάνω.

Σε σχέση με τον ρόλο του μέντορα στην εκπαιδευτική πρακτική, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι οι περισσότεροι νέοι εκπαιδευτικοί δεν είναι εξοικειωμένοι με το ρόλο του μέντορα, γι' αυτό προσπάθησαν να περιγράψουν τα κύρια χαρακτηριστικά του μέντορα σύμφωνα με ένα «πρωτότυπο ενός καλού δασκάλου». Οι όροι «συνεχιζόμενα προγράμματα, προγράμματα εισαγωγικής επιμόρφωσης, προγράμματα καθοδήγησης, προγράμματα μεντόρων» έχουν, επίσης, κάποιες δυσκολίες ως προς τη σημασία τους, ειδικά σε νέους εκπαιδευτικούς που δεν είναι εξοικειωμένοι με τα προγράμματα αυτά για πολλούς λόγους. Καθώς οι συμμετέχοντες εργάζονται τόσο σε ιδιωτικά όσο και σε δημόσια σχολεία, φαίνεται ότι υπάρχουν κάποιες διαφορές μεταξύ αυτών των τύπων σχολείων, δεδομένου ότι τα ιδιωτικά σχολεία, έναντι των δημοσίων, μπορούν να παρέχουν χρηματοδότηση για την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων με στόχο την υποστήριξη νέων εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια της ένταξής τους στο χώρο εργασίας (π.χ. αποτελεσματικό σχολικό υλικό σε ιδιωτικά σχολεία-έλλειψη υλικού στα δημόσια σχολεία). Ωστόσο, όσον αφορά τα προγράμματα μεντόρων, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι υπάρχουν τα ίδια προβλήματα τόσο στα ιδιωτικά όσο και στα δημόσια σχολεία.

Τα ερωτηματολόγιο προς τους εκπαιδευτικούς ανέδειξαν ότι ο ρόλος του μέντορα πρέπει να είναι καθοδηγητικός και συμβουλευτικός, ειδικά στο αρχικό στάδιο της καριέρας των εκπαιδευτικών. Οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται βοήθεια για το πώς να διαχειριστούν συμπεριφορές, να αντιμετωπίσουν παιδαγωγικές δυσκολίες και να χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά την τεχνολογία/ψηφιακά εργαλεία. Στα χαρακτηριστικά ενός καλού μέντορα εντάσσονται: η εμπειρία, τα ακαδημαϊκά προσόντα (εκπαίδευση/ κατάρτιση/ επιμορφώσεις), το προσωπικό χάρισμα (επικοινωνιακές και συνεργατικές δεξιότητες, ενσυναίσθηση, ευελιξία, προσαρμοστικότητα) και οι ηθικές αξίες και αρετές (αλληλοβοήθεια, προθυμία, υποστήριξη, καινοτομία, ανάληψη ρίσκου, δημιουργικότητα, εμπιστοσύνη, δεξιότητας, ομαδικότητα, συνεργατικότητα κτλ).

Από τα 20 Ερωτηματολόγια για διευθυντές σχολικών μονάδων αναδείχθηκαν παρόμοιες ανάγκες, γεγονός που ενισχύει τους αρχικούς σκοπούς της έρευνας και εδραϊώνει ένα κοινό μοτίβο για τη Ελλάδα αναφορικά με το προς μελέτη πεδίο. Ως προς το δείγμα, το 65% των Διευθυντών Σχολείων είναι από μεγάλες πόλεις αστικών περιοχών, 20% από μικρές πόλεις αστικών περιοχών και 15% από μικρές πόλεις σε αγροτικές περιοχές. Το 68,2% των Διευθυντών Σχολείων είναι από τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (12-18 έτη) και το 31,8% από την Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (Νηπιαγωγείο και Δημοτικά Σχολεία). Η πλειοψηφία των

Διευθυντών Σχολείων (54,5%) είναι ηλικίας 47-56 ετών, το 35% είναι άνω των 57 ετών και μόνο το 10% είναι 36-46 ετών. Οι διευθυντές ως βασικές ανάγκες των σχολείων ανέδειξαν τις παρακάτω κατηγορίες: Πόροι και Κατάρτιση (77,3%), Πόροι και Πρόγραμμα (18,2%) και πιο έμπειροι εκπαιδευτικοί μέντορες (4,5%). Φαίνεται, λοιπόν, ότι και οι διευθυντές των σχολικών μονάδων θεωρούν ότι η συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα επιμόρφωσης είναι βοηθητική για τους εκπαιδευτικούς, αλλά μόνο οι μισοί Διευθυντές Σχολείων (50%) έχουν ήδη προωθήσει προγράμματα μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης στο σχολείο τους. Από τις προσωπικές τους απαντήσεις, τα προγράμματα μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης θα μπορούσαν να εμπλουτιστούν με θέματα όπως, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, πληροφορίες για Νέες Τεχνολογίες, βέλτιστες πρακτικές μεταξύ εκπαιδευτικών στα σχολεία, εσωτερική επιμόρφωση στη σύγχρονη και ασύγχρονη εξ αποστάσεως εκπαίδευση, τη μετάδοση της γνώσης και της εμπειρίας των καταρτισμένων εκπαιδευτικών του σχολείου στις νεότερες γενιές συναδέλφων και τη γνωριμία των εκπαιδευομένων με το δημόσιο σχολείο (ανθρώπινο δυναμικό, κλίμα και περιβάλλον σχολικής μονάδας ή κοινότητας, χώροι και υποδομές). Παράλληλα, επισήμαναν ότι τα προγράμματα μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης πρέπει να διαπραγματεύονται:

- i. Την πολυπλοκότητα του εκπαιδευτικού περιβάλλοντος
- ii. Την προετοιμασία νέων συναδέλφων για να αντιμετωπίσουν με επιτυχία τις προκλήσεις της τάξης
- iii. Την ανάπτυξη της γνωστικής εμπειρίας των εκπαιδευτικών
- iv. Την βελτίωση των τρόπων διδασκαλίας με τη χρήση νέων διδακτικών μεθοδολογιών
- v. Τον ομαδικό σχεδιασμό και οργάνωση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων και διδασκαλίας
- vi. Τη σωστή Χρήση Πόρων/Προγράμματος Σπουδών
- vii. Την υποστήριξη στη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών κατά τη διδασκαλία και τη μάθηση
- viii. Τα εκπαιδευτικά Προβλήματα και αντιμετώπιση καθημερινών πρακτικών προβλημάτων
- ix. Τις μαθησιακές Δυσκολίες Μαθητών
- x. Τη διαχείριση κρίσεων
- xi. Τις διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εκπαιδευτικών/μαθητών-τριών/γονέων
- xii. Την ανάπτυξη επικοινωνίας μεταξύ εκπαιδευτικών, μαθητών-τριών και άνοιγμα στη σχολική κοινότητα
- xiii. Τη συνεργασία με τοπική κοινωνία/οργανισμούς

Η πλειονότητα των Διευθυντών Σχολείων αξιολογεί τον αντίκτυπο αυτών των προγραμμάτων πολύ χρήσιμο, ενώ συνολικά το 75% των απαντήσεων αξιολόγησε θετικά αυτά τα προγράμματα. Όπως ανέφεραν όμως οι διευθυντές σχολικών μονάδων, προϋποθέσεις επιτυχίας ενός προγράμματος μεντόρων και εισαγωγικής Επιμόρφωσης είναι η μείωση του διδακτικού ωραρίου, η συμμετοχή εκπαιδευτικών με μακρόχρονη εμπειρία, η διαδραστικότητα, η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και οι λύσεις σε πραγματικά προβλήματα, ενώ στα εμπόδια θα μπορούσαν να ενταχθούν: η έλλειψη πόρων (χρόνος, χρήμα, τεχνικοί πόροι, εκπαιδευτικοί και σχολικό προσωπικό κ.λπ.), η έλλειψη χρόνου εκπαιδευτικών, η έλλειψη προθυμίας από τους πιο έμπειρους εκπαιδευτικούς να είναι μέντορες και η έλλειψη ενδιαφέροντος των εκπαιδευτικών.

Αναφορικά με τα ερωτηματολόγια προς τους θεσμικούς φορείς, υπεύθυνους για προγράμματα επιμόρφωσης και μεντόρων, αξίζει να επισημανθεί ότι και οι πέντε ερωτώμενοι είναι επιμορφωτές εν ενεργεία, με αρκετά χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Στόχος των προγραμμάτων στα οποία συμμετείχαν ήταν να αντιμετωπίζουν προβλήματα μιας συγκεκριμένης ομάδας εκπαιδευτικών. Τα προγράμματα διαρκούσαν από 3 ώρες έως 4 μήνες, ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων ήταν υψηλός και όλα ανέδειξαν ότι η ανάγκη κατάρτισης των εκπαιδευτικών σχετίζεται με: την κατάλληλη χρήση της τεχνολογίας, τις νέες διδακτικές προσεγγίσεις, τη δημιουργία κοινοτήτων πρακτικής, την διαχείριση συμπεριφορών

και την ανάγκη παροχής κατάλληλου διδακτικού εξοπλισμού στο σχολείο ώστε να καλύπτονται ενδεχόμενες ανάγκες, και η δημιουργία αποθετηρίων ανοιχτών πόρων μάθησης.

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν σε πέντε (5) εκπαιδευτικούς με μεγάλη εμπειρία ή επιμορφωτές με αντίστοιχη επιμορφωτική δράση. Οι συμμετέχοντες ήταν:

- i. Ενεργοί εκπαιδευτικοί διαφορετικών γνωστικών αντικειμένων και όλων των βαθμίδων που ενδιαφέρονται να υποβάλουν αίτηση για θέση στελέχους εκπαίδευσης (διευθυντές σχολείων, εκπαιδευτικοί συντονιστές, διευθυντές εκπαίδευσης κ.λπ.)
- ii. Εκπαιδευτικοί που έχουν ήδη εργαστεί σε τέτοια θέση ή έχουν πρόσφατα αποφοιτήσει και επιθυμούν να ακολουθήσουν το επάγγελμα του εκπαιδευτικού, θέλοντας να αξιοποιήσουν τις Προηγμένες Τεχνολογίες ή την Εκμάθησης Διαδικτύου στο Σχολείο.

Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί αναγνώριζαν τη σημασία της κατάρτισης στην καριέρα και τη δια βίου μάθησή τους και μάλιστα θεωρούσαν ότι το δομημένο πρόγραμμα επιμόρφωσης είναι απαραίτητο και πολύ σημαντικό. Οι εκπαιδευτικοί στην αρχή της σταδιοδρομίας τους χρειάζονται υποστήριξη σε μεθοδολογίες διδασκαλίας, στη χρήση εργαλείων ΤΠΕ, κατευθυντήριες γραμμές στην επικοινωνία με τους γονείς, γνώση των νομικών καθηκόντων και τη δομή του προγράμματος σπουδών. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να μάθουν τα πλαίσια λειτουργίας του σχολείου και πώς να δημιουργούν αποτελεσματικά μαθήματα, αλλά πρέπει επίσης να παρακολουθούν τη διδακτική πρακτική για να δουν τις δυσκολίες και πώς να τις αντιμετωπίσουν. Το περιεχόμενο των προγραμμάτων μεντόρων και εισαγωγικής επιμόρφωσης θα πρέπει να σχετίζεται με την χρήση των ΤΠΕ στη διδασκαλία, ιδιαίτερα για την ανάπτυξη της δημιουργικότητας και της κριτικής σκέψης των μαθητών, τις αρχές και τη μεθοδολογία Προγραμμάτων Εξ Αποστάσεως Εκπαίδευσης (Χρήση διαδραστικού περιβάλλοντος συνεργασίας, Χρήση πλατφόρμας συστήματος διαχείρισης ηλεκτρονικής μάθησης, Εκπαιδευτικό Υλικό με βάση τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, ενεργή συμμετοχή σε τηλεδιασκέψεις με έμφαση στη συνεργατική έρευνα και οικοδόμηση γνώσης), τα ζητήματα που αφορούν τη μεθοδολογία διδασκαλίας, την συνεχή ενημέρωση για τον τρόπο διδασκαλίας των μαθημάτων για όσους δεν έχουν διδακτική εμπειρία κτλ.

Και στις συνεντεύξεις, όπως και στα ερωτηματολόγια, αναδείχθηκαν ως βασικά γνωρίσματα ενός καλού μέντορα, οι υποστηρικτικότητα, το πλούσιο παιδαγωγικό του υπόβαθρο και ως έμπειρος εκπαιδευτικός η προσπάθεια να παρέχει παραδείγματα καλών πρακτικών, η καθοδήγηση, η καλλιέργεια κινήτρων, η συναισθηματική υποστήριξη, το να θέτει στόχους, να αναπτύσσει επαφές και να προσδιορίζει τρόπους και νέους πόρους καλών πρακτικών στη διδασκαλία και τη μάθηση, το να αντιμετωπίζει τη διδασκαλία του με μια νέα προοπτική, πιο κριτικά και στοχαστικά, να συζητά αν μπορεί να εφαρμόσει νέες και εναλλακτικές μεθόδους και να επαναπροσδιορίζει τις υποθέσεις/ προσλαμβάνουσές του σχετικά με τη διδασκαλία. Στις δεξιότητες ενός καλού Εκπαιδευτή/ Μέντορα αναφέρθηκαν οι δεξιότητες επικοινωνίας, η εκτεταμένη γνώση των σχολικών μαθημάτων, καθώς και η γνώση των πραγματικών συνθηκών της διδακτικής πρακτικής, η ικανότητα μεταφοράς γνώσεων, η προθυμία των εκπαιδευτών και τα υψηλά τυπικά προσόντα, και η εξοικείωση με τις αρχές της εκπαίδευσης ενηλίκων με σχετική πιστοποίηση.

Τέλος, στα focus groups συμμετείχαν εκπαιδευτικοί, Διευθυντές σχολικών μονάδων, επιμορφωτές-μέντορες/ εκπαιδευτές εκπαιδευτικών. Από τις συζητήσεις αναδείχθηκε ότι βασικό χαρακτηριστικό ενός προγράμματος καθοδήγησης είναι η παρακολούθηση και υποστήριξη του εκπαιδευτικού στον χώρο εργασίας του από κάποιον που είναι ο μέντοράς του. Παράλληλα, το mentoring θα πρέπει να έχει συγκεκριμένη διάρκεια και συστηματική παρακολούθηση.

Στις μέρες μας στην Ελλάδα δεν υπάρχει ενεργό, λειτουργικό πλαίσιο για προγράμματα επιμόρφωσης νεοδιορισθέντων εκπαιδευτικών, ενώ καταδεικνύεται μεγάλη η ανάγκη και το ενδιαφέρον για συμμετοχή σε τέτοια προγράμματα. Ένας μέντορας πρέπει να μεταφέρει στον νέο εκπαιδευτικό όλη τη συσσωρευμένη επαγγελματική του εμπειρία και να μην στοχεύει απλώς στις δεξιότητες της μεθοδολογίας του εκπαιδευόμενου, αλλά κυρίως στη βαθιά κατανόηση της «κοινωνικής» ζωής του σχολείου. Τα χαρακτηριστικά ενός μέντορα επισημάνθηκαν και από τις ομάδες εργασίες και παράλληλα τονίστηκε η αναγκαιότητα ενός πλαισίου που θα καθορίζει τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας μέντορας και τα κριτήρια για την επιλογή ενός ατόμου για το ρόλο του μέντορα. Προϋπόθεση για την επιτυχία ενός προγράμματος επιμόρφωσης είναι η κουλτούρα συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών και οι σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ των εμπλεκόμενων, ενώ το σχολείο παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην επιτυχία ενός προγράμματος επιμόρφωσης με τις εσωτερικές του διαδικασίες και την δικιά του σχολική κουλτούρα. Ο ρόλος του Διευθυντή του σχολείου – ως πιθανού μέντορα – είναι κρίσιμος, γιατί θα πρέπει να είναι σε θέση να διαγνώσει, για παράδειγμα, ότι η ένταση που προκαλείται στο σχολείο από έναν συγκεκριμένο εκπαιδευτικό ή τάξη μπορεί να είναι συνέπεια της αδυναμίας του εκπαιδευτικού.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά, στην Ελλάδα φαίνεται ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης και μεντόρων θεωρούνται σημαντικά για την επαγγελματική ενδυνάμωση των εκπαιδευτικών. Θα πρέπει, ωστόσο, αυτά να σχεδιαστούν εντάσσοντας τους νέους εκπαιδευτικούς, οι οποίοι λόγω ιδιαίτερων δυσκολιών αποκλείονται από αυτά, ενώ τα έχουν ανάγκη. Οι εκπαιδευτικοί με μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία αναζητούν και αυτοί βοήθεια από επιμορφωτές, ειδικά σε ζητήματα διαχείρισης της τάξης, αλλά ενώ έχουν συμμετάσχει σε τέτοια προγράμματα, θα ήθελαν ένα πιο σταθερό και κατάλληλα σχεδιασμένο πλαίσιο υποστήριξης με βάση τις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Η πρόκληση ενός καλού μέντορα, από την άλλη, είναι μεγάλη, καθώς θα πρέπει να συγκεντρώνει αρκετά ετερόκλιτα γνωρίσματα, αφού μόνο τα ακαδημαϊκά προσόντα δεν επαρκούν. Οι προκλήσεις είναι αρκετές, για αυτό και οι μέντορες θα πρέπει να ανταποκρίνονται σε έναν πολυπαραγοντικό ρόλο, ώστε να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς να ανταποκρίνονται συνεχώς στις νέες απαιτήσεις. Τέλος, φαίνεται ότι στην Ελλάδα καταδεικνύεται η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα ενιαίο και δομημένο πλαίσιο επιμορφώσεων, σταθερό στην πορεία των χρόνων αλλά διαρκώς εξελισσόμενο ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες εξατομικευμένες ανάγκες των εκπαιδευτικών, παρέχοντάς τους ένα υποστηρικτικό πλαίσιο δράσης. Το ευρωπαϊκό έργο LOOP έρχεται να ενισχύσει αυτό τον τομέα, προσφέροντας ένα ολοκληρωμένο μοντέλο μεντόρων και επιμόρφωσης. Οι κοινότητες μάθησης, τα κοινωνικά δίκτυα και η πλατφόρμα του ευρωπαϊκού έργου Loop, σε συνδυασμό με τη συνεργασία άλλων πλατφόρμων, όπως το Etwinning, μπορούν να αλληλοσυμπληρωθούν και να βοηθήσουν τους εκπαιδευτικούς ευρωπαϊκά, ώστε να ανταποκριθούν στις νέες ανάγκες, προκλήσεις και απαιτήσεις.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ειδικές ευχαριστίες απευθύνονται σε όλους τους εταίρους του ευρωπαϊκού έργου LOOP και στο 1ο Πειραματικό Γυμνάσιο της Αθήνας, για τη συνεισφορά του στην έρευνα.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Γλέζου, Κ. & Γρηγοριάδου, Μ. (2010). Ελληνικά Διαδικτυακά Εκπαιδευτικά Κοινωνικά Δίκτυα. Στο Β. Κολτσάκης, Γ. Σαλονικίδης, Μ. Δοδοντσής (Επιμ.) *Πρακτικά 2ου Πανελληνίου Εκπαιδευτικού Συνεδρίου Ημαθίας με θέμα «Ψηφιακές και Διαδικτυακές Εφαρμογές στην Εκπαίδευση»*, Βέροια-Νάουσα, 1665-1677 (<http://mag.e-diktyo.eu/?p=212>)

Kynigos C. Daskolia M, Smyrnaïou Z. (2013). Empowering Teachers in Challenging times for Science and Environmental Education: Uses for scenarios and microworlds as boundary objects. *Contemporary Issues in Education*. KE65011012, 3 (1).

OECD (2019). *Providing opportunities for continuous development in TALIS 2018_Results (Volume I): Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/c2037a8f->

Silva, S., Romano, M., Smyrnaïou, Z., Argyri, P., Georgakopoulou, E., Pantazopoulou, E., Kotsari, K. (2021). Vision on mentoring and induction programs in schools of Portugal, Italy and Greece. *The EDEN Open Classroom Conference 2021*, Ellinogermaniki Agogi. <http://openclassroom2021.ea.gr/> .