



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ, ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ
ΑΘΛΗΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΝΕΟΛΑΙΑΣ



ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΚΥΠΡΟΥ

PLCs
for us

EXCELLENCE/0421/0333

Παρουσίαση της Εργαλειοθήκης και του Οδηγού για τη δημιουργία και τον συντονισμό Επαγγελματικών Κοινοτήτων Μάθησης

***Τελικό Συνέδριο Ερευνητικού Έργου «PLCs for us»
Πέμπτη, 8 Φεβρουαρίου 2024
Παιδαγωγικό Ινστιτούτο Κύπρου***

Παυλίνα Χατζηθεοδούλου - Λοιζίδου



Co-funded by
the European Union



Republic of Cyprus



RESEARCH
& INNOVATION
FOUNDATION

Από τις κοινότητες μάθησης και πρακτικής στους χώρους κοινωνικής μάθησης

- *Η κοινωνική μάθηση έχει αξία για τα άτομα όταν βλέπουν ότι υπάρχει αποτέλεσμα σε σχέση με τον ρόλο και την ταυτότητά τους στην ομάδα*
- Για τους/τις επαγγελματίες θα μπορούσε να είναι:
 - Η προσθήκη νέων ικανοτήτων στο ρεπερτόριό τους
 - Η βελτίωση των προοπτικών καριέρας
 - Η αίσθηση της προώθησης του οράματός τους

Οι χώροι κοινωνικής μάθησης

- Εμπειρία συμμετοχικότητας και εμπλοκής μεταξύ ατόμων που επιδιώκουν μάθηση για να κάνουν τη διαφορά
- Αφορά μια περιοχή κοινής στόχευσης στην οποία λαμβάνει χώρα η από κοινού μάθηση και δράση και διαμορφώνεται από τη μεταξύ τους αλληλεπίδραση, η οποία έχει κεντρικό ρόλο
- Χαρακτηριστικά της συμμετοχής:
 - Κατανόηση της επιθυμητής αλλαγής
 - Αποκάλυψη της προσωπικής αβεβαιότητας στην κοινότητα
 - Δέσμευση για προσοχή ώστε να αποκαλυφθούν νέα στοιχεία/νέες βεβαιότητες

(Wenger-Trayner & Wenger-Trayner, 2020)

Από τις κοινότητες μάθησης και πρακτικής στους χώρους κοινωνικής μάθησης

- Στην καρδιά της μάθησης για αλλαγή βρίσκεται η **εμπειρία της ενεργοποίησης ως λήψη απόφασης και δράση για αλλαγή** αξιοποιώντας τη γνώση, την εμπειρία και την ικανότητα στη μάθηση και στη νοηματοδότησή της
 - Δημιουργία αξιόλογων στοιχείων προς την κατεύθυνση της αλλαγής
 - Μεταφορά αξιολόγων στοιχείων στον χώρο και αξιοποίησή τους
 - Καθορισμός φιλοδοξιών και προσδοκιών
 - Παρακολούθηση της αλλαγής

Από τις κοινότητες μάθησης και πρακτικής στους χώρους κοινωνικής μάθησης

Ακόμη και όταν ιστορικές, πολιτισμικές και πολιτικές συνθήκες περιορίζουν τα όρια της αλλαγής «είναι πολύ δύσκολο να εξαφανιστεί εντελώς η ενεργοποίηση για αλλαγή. Όπως το νερό που διαρρέει μέσα από κάθε ρωγμή, θα βρει το δρόμο της. Και όταν δεν μπορεί να βρει ένα κανάλι έκφρασης, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται. Σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να χρειαστεί να αφυπνιστεί. Και η συμμετοχή σε έναν χώρο κοινωνικής μάθησης είναι ένας τρόπος για να γίνει αυτό...»

(Wenger –Trayner & Wenger-Trayner, 2020, σελ. 67)

Ρόλοι που συμβάλλουν στην ενεργοποίηση για αλλαγή στην κοινότητα

- Ο ρόλος των κριτικών φίλων

- συντονίζουν
- δημιουργούν κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον
- ενισχύουν την ικανότητα της ομάδας να παράγει γνώση σχετικά με τη δική της μάθηση

(Αυγητίδου, 2009; McLaughlin & Talbert, 2006).

- Ο ρόλος των συντονιστών/συντονιστριών

- Οι εκπαιδευτικοί / εκπαιδευτές με γνώση του πλαισίου του σχολείου / τμήματός τους, καλούνται συνήθως να ηγηθούν ως συντονιστές/συντονίστριες.
- Ο ρόλος τους είναι κρίσιμος για την οργάνωση και τη λειτουργία της κοινότητας και την αντιμετώπιση εμποδίων και προκλήσεων.

(Turner et al, 2017; Wenger, McDermott & Snyder, 2002)

Υποστήριξη του ρόλου των συντονιστών/συντονιστριών ως φορέων αλλαγής στο σχολείο

- Τα άτομα που ενεργούν ως συντονιστές πρέπει να υποστηρίζονται από μια σειρά εργαλείων και στρατηγικών προκειμένου να προωθήσουν παραγωγικά την κοινότητά τους και την αλλαγή στον χώρο κοινωνικής μάθησης:
 - καθορισμός της στρατηγικής κατεύθυνσης
 - έναρξη καινοτόμων πρακτικών
 - καθοδήγηση του διδακτικού προσωπικού
 - ερμηνεία πολιτικών

(Bryant, et al. 2020; De Nobile, 2018)

- Η εστίαση στην κατανεμημένη ηγεσία αφορά τις ανάγκες και τα επίπεδα εμπειρογνωμοσύνης εντός του οργανισμού και δεν επικεντρώνεται σε ατομικούς ρόλους ή θέσεις, αλλά σε συνδυασμένες δράσεις.

(Antinluoma et al, 2018; Leithwood et al, 2020; Thorpe et al, 2011)

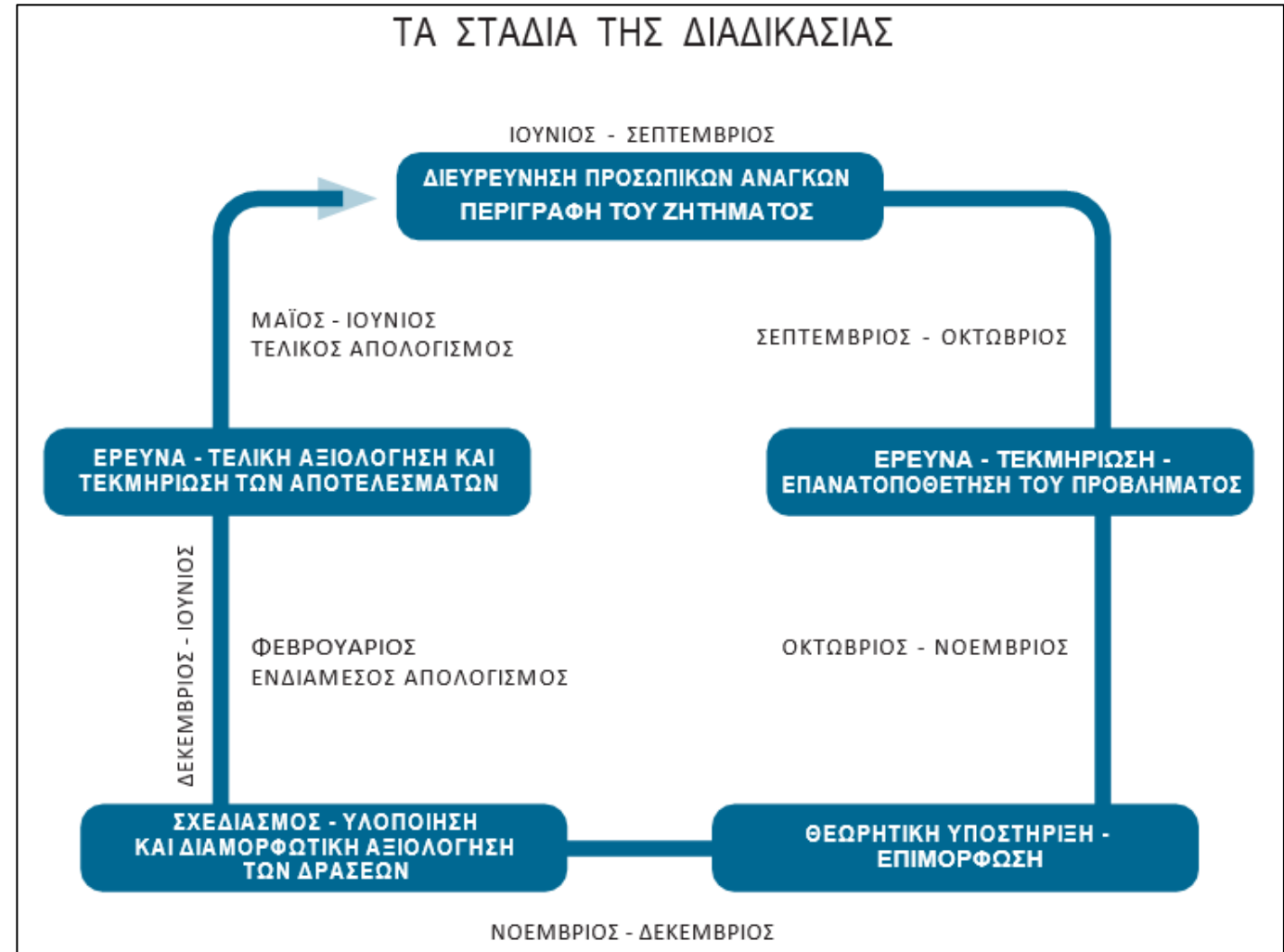
Ο Οδηγός επιμόρφωσης συντονιστών/συντονιστριών

Οδηγός επιμόρφωσης

- Πληθυσμός – στόχος
 - άτομα που συντονίζουν την επαγγελματική μάθηση σε έναν οργανισμό
- Σκοπός:
 - να στηρίξει τον συντονισμό των ενεργειών που αφορούν τη διαδικασία επαγγελματικής μάθησης
 - για τη βελτίωση του οργανισμού
 - για τη μάθηση των μελών της κοινότητας στη βάση των προτεραιοτήτων που θέτουν

Οδηγός επιμόρφωσης

- Το περιεχόμενο δομείται σε επιμέρους ενότητες με βάση τις καίριες χρονικές φάσεις δημιουργίας και εξέλιξης μιας κοινότητας μάθησης



Ο Οδηγός περιλαμβάνει

- Πληροφορίες για τις επαγγελματικές κοινότητες εκπαιδευτικών
- Εισηγήσεις και συμβουλές για κάθε φάση εξέλιξης της διαδικασίας
- Εργαλεία - Δραστηριότητες

Παράδειγμα από τον Οδηγό

- ❖ Είναι σημαντικό να επικοινωνήσετε με τον/την εισηγητή/εισηγήτρια.
- ❖ Σε αυτή την επικοινωνία χρειάζεται
 - ❖ να κοινοποιηθούν στον/στην επιμορφωτή/επιμορφώτρια
 - ❖ οι διαφορετικές οπτικές των εκπαιδευτικών για το ζήτημα,
 - ❖ η ανάγκη να καθοριστεί ένα εννοιολογικό πλαίσιο (θεωρητικό και πρακτικό),
 - ❖ οι απόψεις των μαθητών/μαθητριών ή φοιτητών/φοιτητριών, όπως διαφάνηκαν από τη διερεύνηση της δικής τους οπτικής
 - ❖ να συζητηθούν πιθανές προσεγγίσεις που θα προταθούν.
- ❖ Η επιμορφωτική παρέμβαση πρέπει να ανταποκριθεί στις ανάγκες των εκπαιδευτικών του σχολείου, για αυτό είναι καθοριστικό ο/η εισηγητής/εισηγήτρια να προσαρμόσει την επιμορφωτική συνάντηση, λαμβάνοντας υπόψη όλη την πληροφόρηση που έχετε δώσει.

Παράδειγμα από τον Οδηγό

- ❖ Επίσης, είναι σημαντικό να εξηγήσετε εκ των προτέρων στις/στους συναδέλφους σας πόσο αποτελεσματικό είναι να κρατήσουν σημειώσεις κατά τη διάρκεια της επιμορφωτικής συνάντησης. Τα βασικά σημεία που οι ίδιες/ίδιοι θα βρουν χρήσιμα, θα τους/τις βοηθήσουν να αντλήσουν θεωρητικές και πρακτικές ιδέες από την επιμόρφωση.
- ❖ Κατά την επιμορφωτική συνάντηση
 - ❖ παρακολουθείτε προσεκτικά
 - ❖ συμμετέχετε ενεργά
 - ❖ υποβάλλετε ερωτήματα
 - ❖ μοιραστείτε επιφυλάξεις και απόψεις.
- ❖ Οι διευκρινίσεις και η επίλυση αποριών είναι απαραίτητες, αφού η θεωρητική υποστήριξη θα αποτελέσει τη βάση, ώστε η ομάδα των συναδέλφων σας να καταλήξει σε πρακτικούς τρόπους εφαρμογής.

Παράδειγμα από τον Οδηγό

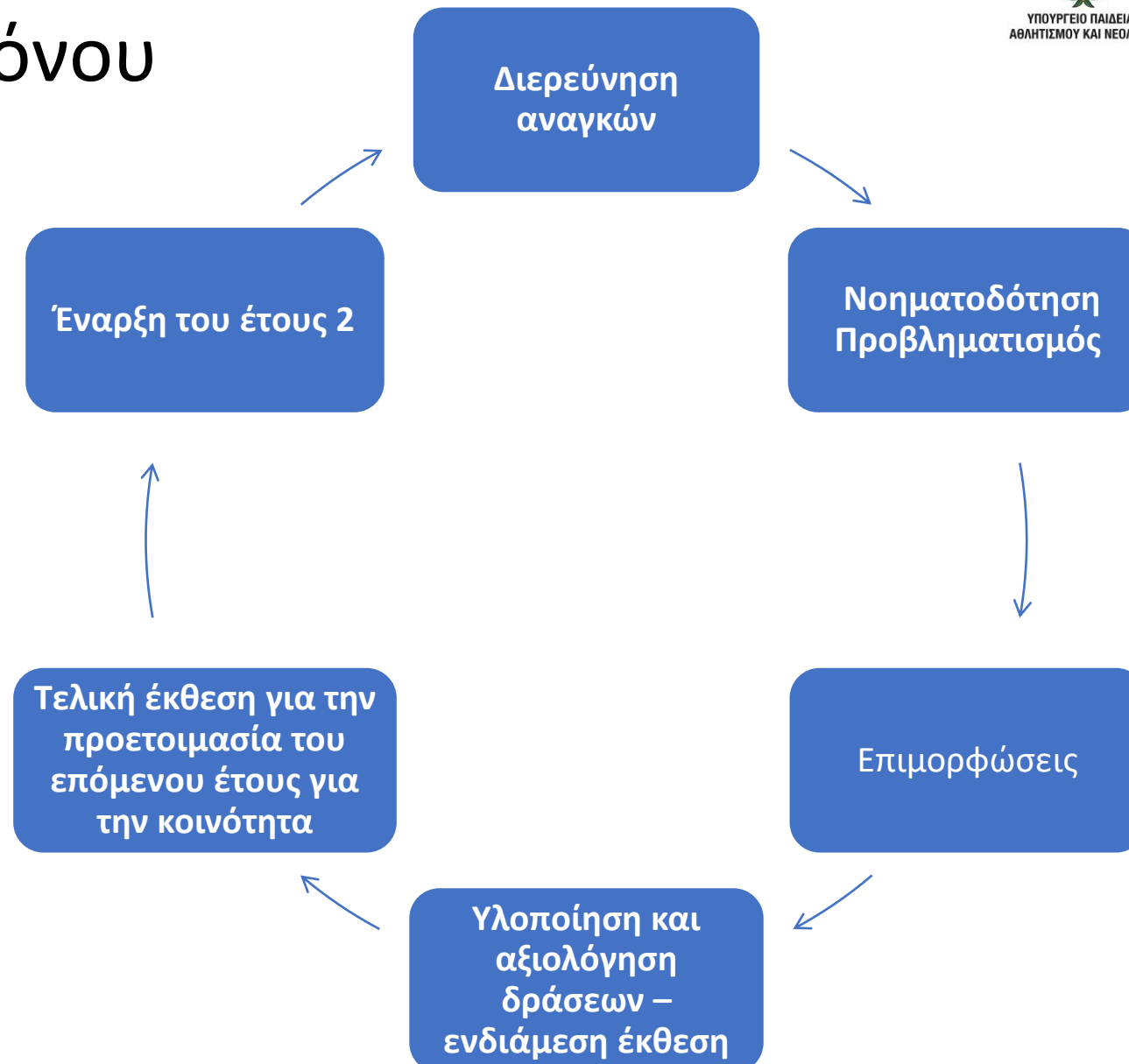
- ❖ Μπορείτε να ζητήσετε από τους/τις συναδέλφους να χρησιμοποιήσουν το εργαλείο Φύλλο αξιοποίησης της επιμόρφωσης και να σημειώσουν βασικά στοιχεία που η θεωρία και η πράξη υποδεικνύουν ότι είναι σημαντικά για το θέμα που έχει τεθεί ως προτεραιότητα (πρώτη στήλη του εργαλείου).
- ❖ Το εργαλείο βοηθά ιδιαίτερα τους/τις εκπαιδευτικούς να σημειώσουν στοιχεία που έμαθαν από την επιμόρφωση, και, στη συνέχεια, να αντιπαραβάλουν τα στοιχεία αυτά με την οπτική των μαθητών/μαθητριών ή φοιτητών/φοιτητριών και να σκεφτούν τι μπορούν να κάνουν στις τάξεις τους.

Η εργαλειοθήκη (Toolkit)

Η δομή της εργαλειοθήκης (Toolkit)



Η διάσταση του χρόνου



Χαρακτηριστικά της κοινότητας

- Συλλογικότητα – κουλτούρα μάθησης
- Δομή κοινότητας μάθησης
- Αναστοχασμός
- Εννοιολογική διάσταση

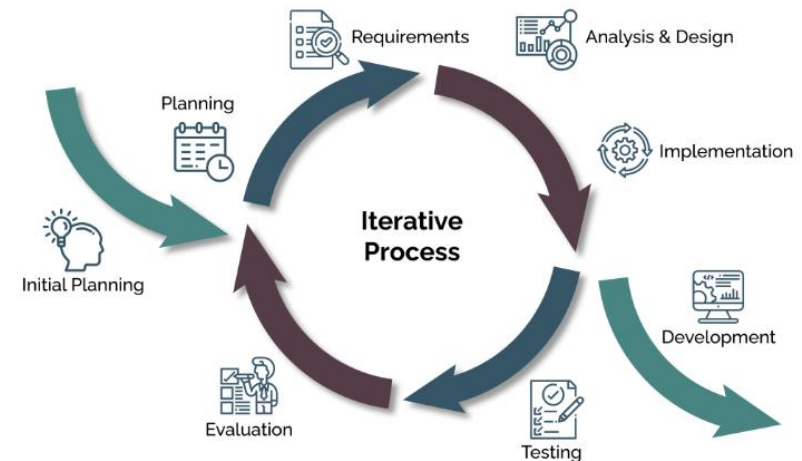
(Nehring & Fitzsimmons, 2011; Spratt, 2019; Brown et al, 2018)

Στόχευση της κοινότητας

- Επιλογή δραστηριοτήτων στη βάση εφαρμογών κατά την περίοδο 2014-2024 στο πλαίσιο του Προγράμματος Υποστήριξης Επαγγελματικής μάθησης του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου
- Εξειδικευμένες εφαρμογές και καταγραφές κατά την υλοποίηση του έργου

Επαναληπτική Διαδικασία Σχεδιασμού

Iterative Design Process (Cobb et al, 2015)



<https://www.radiant.digital/what-is-iterative-design/> ;
https://en.wikipedia.org/wiki/Iterative_design

Στόχευση της κοινότητας

- Διευκολύνεται η συμμετοχή και η αλληλεπίδραση των μελών καθώς και η υποστήριξη της μάθησής τους;
- Η εργασία που γίνεται είναι ευθυγραμμισμένη με την καθημερινή διδακτική πρακτική;
- Η συμμετοχή αναπτύσσει τα άτομα ως επαγγελματίες;
- Παρέχεται ο χώρος και ο απαραίτητος χρόνος για συζήτηση και προβληματισμό;
- Γίνεται στρατηγικός σχεδιασμός για ουσιαστική και αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των μελών;
- Δημιουργούνται συνθήκες για την εξέταση διαφορετικών προοπτικών και τη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων;

(De Neve & Devos, 2017; Fullan & Pinchot, 2018; Hairon & Tan, 2017; Hiron & Tan, 2017; Hargreaves & O' Connor, 2018; Hord & Sommers, 2008; Leclerc et al, 2012; Stoll et al, 2006)

Το περιεχόμενο της εργαλειοθήκης

Needs investigation + interpretation - initiating a PLC	Connecting with others' needs - Reflection	Trainings	Implementation and evaluation of actions - interim report	final report next year's preparation for the community	Year 2 initiation
Month 1-2 of the school year	Month 2-3 of the school year	Months 3 & 4 of the school year	Rest of the school year	End of the school year	Beginning of school year 2
A5_Needs Assessment using stickers	B5.1 Exploring different perspectives	C6-Reflection on training	D8.1_Teachers' reflection model after lesson observation	E5_Final Reflection and Evaluation on the Action Plan for Professional Learning	F5_The wall of memories
A6_In-depth needs analysis form (specification of the topic)	B5.2 Looking for the perspectives ("The elephant")		D7 Students' response and participation-form		A9_The compass
A9_Compass	B9_Using data for decision-making		D9_Using the Reach model to promote the role of the PLC coordinator as an Instructional Leader		
A12_Collective ideas for actions and practices	B10 Group Action Review (Checklist)		D10_Interim Reflection and Evaluation on the Action Plan for Professional Learning		
A14_Role on the wall - PLC coordinators' reflection on the PLC function	B12 Stepping into another's shoes				

	Culture
	Structure
	Reflection
	Concept

Δομή κάθε δραστηριότητας στην εργαλειοθήκη

Στόχος

Υπό έμφαση διάσταση

Διάρκεια

Αριθμός συμμετοχών

Προετοιμασία

Περιγραφή της δραστηριότητας

Συνδέσεις με φύλλα εργασίας/εργαλεία

Αναστοχασμός για την εφαρμογή της δραστηριότητας

Υλικά

Διαρρύθμιση αίθουσας/οργάνωση ομάδας

Ένα παράδειγμα δραστηριότητας

- ❖ *Εστιάζοντας στη διάσταση του αναστοχασμού*
- ❖ *Το μοντέλο REACH (Merideth, 2000): οι εκπαιδευτικοί ως ηγέτες*
 - ❖ *Ανάληψη κινδύνων*
 - ❖ *Εκπαιδευτικοί που αναζητούν προκλήσεις και δημιουργούν νέες διαδικασίες.*
 - ❖ *Αποτελεσματικότητα*
 - ❖ *Εκπαιδευτικοί που μοντελοποιούν τις βέλτιστες πρακτικές*
 - ❖ *Αυτονομία*
 - ❖ *Εκπαιδευτικοί που επιδεικνύουν πρωτοβουλία, ανεξάρτητη σκέψη και υπευθυνότητα*
 - ❖ *Συλλογικότητα*
 - ❖ *Εκπαιδευτικοί που προωθούν τις δεξιότητες επικοινωνίας*
 - ❖ *Εντιμότητα*
 - ❖ *Εκπαιδευτικοί που επιδεικνύουν ακεραιότητα, ειλικρίνεια και επαγγελματική ηθική*

Ένα παράδειγμα δραστηριότητας

- ❖ *Ο συντονιστής ζητά από τα μέλη της ομάδας να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τον ρόλο του συντονιστή στη μελέτη περίπτωσης.*
- ❖ *Ποιες ιδέες πρέπει να μοιραστεί ο συντονιστής, ποιες ανησυχίες πρέπει να μοιραστεί, ποιους ανθρώπους πρέπει να προσκαλέσει προκειμένου να προχωρήσει το έργο του:*
 - ❖ *ως εκπαιδευτικός ηγέτης που αναλαμβάνει ρίσκο (άξονας ανάληψης κινδύνου);*
 - ❖ *ως εκπαιδευτικός ηγέτης που επιδιώκει την αποτελεσματικότητα (άξονας αποτελεσματικότητας);*
 - ❖ *ως εκπαιδευτικός ηγέτης που προωθεί τη συλλογικότητα (άξονας συλλογικότητας);*
- ❖ *Δίνονται 10-15 λεπτά στους συμμετέχοντες για να εργαστούν σε ομάδες και στη συνέχεια κάθε ομάδα ανακοινώνει τις απαντήσεις της στην ολομέλεια.*
- ❖ *Εναλλακτικές επιλογές: Ο συντονιστής μπορεί να παρέχει μια άλλη μελέτη περίπτωσης και να κάνει ερωτήσεις αντλώντας από άλλους άξονες του ίδιου μοντέλου.*

Καταληκτικά

Ο οδηγός και η εργαλειοθήκη στην υποστήριξη του ρόλου των συντονιστών/συντονιστριών ως φορέων αλλαγής στο σχολείο

*Θα ήταν υπεραπλούστευση να θεωρήσουμε ότι ένας χώρος κοινωνικής μάθησης είναι ένας φυσικός χώρος ισότητας και ισοτιμίας όπου η κατανομή των αβεβαιοτήτων δίνει φωνή σε παραδοσιακά περιθωριοποιημένες οπτικές. Δίνει όμως την ευκαιρία να δείξουμε προσοχή και να αναστοχαστούμε στα ζητήματα και τις επιπτώσεις τους στη μάθηση και να **αναζητήσουμε τις μετασχηματιστικές οδούς που ανοίγουν.***

(Wenger –Trayner & Wenger-Trayner, 2020, σελ. 41)

Υποστήριξη του ρόλου των συντονιστών/συντονιστριών ως φορέων αλλαγής στο σχολείο

Η ενεργοποίηση για αλλαγή στον 21^ο αιώνα είναι ιδιαίτερα σημαντική... μπορεί να είναι ένα αντίδοτο σε ένα γενικό αίσθημα απελπισίας, απογοήτευσης και μηδενισμού. Η μάθηση χωρίς ενεργοποίηση είναι κάτι που οι υπολογιστές και τα ρομπότ μπορούν να κάνουν όλο και περισσότερο, συχνά μάλιστα, καλύτερα από τους ανθρώπους. Ταυτόχρονα, χρειάζεται καινοτόμος σκέψη για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις και αφοσίωση στην επιθυμητή αλλαγή.

(Wenger –Trayner & Wenger-Trayner, 2020, σελ. 69-70)

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ



epaggelmatikimathisi@cyearn.pi.ac.cy



<https://www.pi.ac.cy/>

<https://plcsforus.eu/>