

Erasmus+ Project LeaFaP

Εκθέσεις ατομικών συνεντεύξεων και ομάδων εστίασης σχετικά με τις πρακτικές και τις ανάγκες των ηγετών/διευκολυντών των κοινοτήτων μάθησης



Θεσσαλονίκη
2024

LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice
KA220 - SCH - Cooperation partnerships in school education

Erasmus+ Project LeaFaP

Leading and Facilitating Professional Learning Communities in Schools towards an Inquiry-based and Reflective Practice

Project-Team of the Workpackage (alphabetical order)

Σοφία Αυγητίδου (AUTH)

Κωνσταντίνα Ηλιοπούλου (AUTH)

Content

Erasmus+ Project LeaFaP.....	1
1 Εισαγωγή και μέθοδοι.....	2
2 Διευκολυντές	3
Εμπειρία ως διευκολυντές.....	3
Προκλήσεις	7
Ικανότητες και χαρακτηριστικά ενός καλού διαμεσολαβητή.....	9
Ανάγκη για ειδική υποστήριξη/κατάρτιση	10
Διευκόλυνση ομάδων εκπαιδευτικών σε διαδικτυακό περιβάλλον	11
Προσδοκίες για τους σχολικούς ηγέτες.....	11
3 Διευθυντές σχολείων.....	12
Εμπειρίες ως επικεφαλής PLC.....	12
Προκλήσεις	14
Ικανότητες και χαρακτηριστικά ενός καλού ηγέτη PLC	14
Ανάγκη για ειδική υποστήριξη/κατάρτιση	14
Οδηγός online PLCs.....	14
Προσδοκίες των ηγετών για τους εξωτερικούς διαμεσολαβητές	15

1 Εισαγωγή και μέθοδοι

Subheading

Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει τα αποτελέσματα από τις εμπειρίες των διευκολυντών (εξωτερικών προς το σχολείο) και των ηγετών (εσωτερικών προς το σχολείο) των Επαγγελματικών Κοινοτήτων Μάθησης (PLC) με διαφορετικούς ρόλους και εστίαση.

Επιλέξαμε τόσο ατομικές συνεντεύξεις όσο και μια συνέντευξη σε ομάδα εστίασης για διάφορους λόγους. Οι ατομικές συνεντεύξεις με δύο διευκολυντές που είναι ακαδημαϊκοί και έναν ηγέτη που ήταν διευθυντής σχολείου για πολλά χρόνια επιλέχθηκαν επειδή έχουν εκτεταμένη εμπειρία στη διευκόλυνση των PLC. Ως εκ τούτου, θέλαμε να δώσουμε χρόνο για μια λεπτομερή απεικόνιση της εμπειρίας και των προτάσεών τους. Οι δύο ακαδημαϊκοί έχουν επίσης εργαστεί με την έρευνα δράσης για την υποστήριξη των PLCs και ως εκ τούτου ήταν σημαντικό να εξετάσουμε λεπτομερώς την εμπειρία τους, προκειμένου να μας παράσχουν πληροφορίες σχετικά με την υποστήριξη της έρευνας και του αναστοχασμού στις PLCs, που αποτελεί κύριο στόχο του προγράμματος LEAFAP. Δύο από τους συμμετέχοντες στις ατομικές συνεντεύξεις (ένας διευκολυντής και ο επικεφαλής) είχαν επίσης μακρά εμπειρία στην υποστήριξη δημοκρατικών και συμμετοχικών πρακτικών στα σχολεία και αυτό ήταν επίσης ένα καίριο κριτήριο για την επιλογή τους, δεδομένου ότι το LEAFAP ενδιαφέρεται να αποκτήσει τέτοιες γνώσεις σχετικά με την υποστήριξη των PLCs.

Διεξήγαμε επίσης μια συνέντευξη σε ομάδα εστίασης (OE) με τρεις διαμεσολαβητές που είναι σχολικοί σύμβουλοι. Οι σχολικοί σύμβουλοι είναι ειδικευμένοι εκπαιδευτικοί που επιλέγονται μέσω μιας διαδικασίας από το Υπουργείο Παιδείας για να υποστηρίξουν την επαγγελματική μάθηση των εκπαιδευτικών ως εξωτερικοί προς τους σχολικούς συμβούλους. Πρόσφατα απέκτησαν με νόμο και τον ρόλο των αξιολογητών των εκπαιδευτικών. Κάθε συνέντευξη διήρκεσε από 45 έως 60 λεπτά.

Πίνακας 1. Συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις

Διευκολυντές των PLCs	2 ακαδημαϊκοί (P1, P2)	2 ατομικές συνεντεύξεις
	3 σχολικοί σύμβουλοι (FG1, FG2, FG3)	1 συνέντευξη FG
Επικεφαλής του PLC	1 διευθυντής L1	Ατομική συνέντευξη

Ακολουθήσαμε το πρωτόκολλο συνέντευξης LEAFAP που σχεδιάστηκε για τις ανάγκες του προγράμματος και μεταφράστηκε στα ελληνικά (βλ. ξεχωριστό αρχείο στις ομάδες). Οι συνεντεύξεις ηχογραφήθηκαν και απομαγνητοφωνήθηκαν και στη συνέχεια αναλύθηκαν για να εντοπιστούν οι απαντήσεις στις ερωτήσεις της συνέντευξής μας.

Παρακάτω διαχωρίζουμε την έκθεσή μας στο ρόλο των διευκολυντών και το ρόλο των ηγετών στην υποστήριξη των PLC. Στο πλαίσιο του ρόλου των διευκολυντών, όταν είναι απαραίτητο, κάνουμε διάκριση μεταξύ ακαδημαϊκών και σχολικών συμβούλων κατά την περιγραφή των αποτελεσμάτων της ανάλυσης των συνεντεύξεων.

2 Διευκολυντές

Εμπειρία ως διευκολυντές

Οι δύο ακαδημαϊκοί έχουν σχεδόν τριάντα χρόνια εμπειρίας στην υποστήριξη των PLCs (χωρίς να τα ονομάζουν τότε PLCs) από τις διδακτορικές τους σπουδές που ήταν σχετικές με την ψυχολογία και την παιδαγωγική. Στην περιγραφή της εμπειρίας των δύο ακαδημαϊκών περιλαμβάνονται PLCs εκπαιδευτικών, διευθυντών, φοιτητών εκπαιδευτικών και επιμορφωτών εκπαιδευτικών στην υπηρεσία. Και οι δύο έχουν εργαστεί με PLCs στο πλαίσιο μιας ερευνητικής προσέγγισης δράσης. Οι τρεις σχολικοί σύμβουλοι έχουν διαφορετική εμπειρία ως υποστηρικτές της επαγγελματικής μάθησης και πρακτικής των εκπαιδευτικών (FG1 10 χρόνια, FG2 5 χρόνια και FG3 ένα χρόνο). Όλοι τους έχουν εργαστεί ως συντονιστές σε διαδικτυακά PLC και μοιράστηκαν την εμπειρία και τις προτάσεις τους στο πλαίσιο της συνέντευξης FG.

Λάβαμε ποικίλες περιγραφές των ρόλων του διευκολυντή στα PLC που συνδέονται με διαφορετικές δράσεις και την αναγκαιότητα συγκεκριμένων βημάτων για τη δημιουργία και την υποστήριξη ενός PLC.

Ο P1 εξηγεί την ανάγκη συστημικής προσέγγισης για την παρέμβαση σε ένα σύστημα, επομένως ο πρώτος ρόλος δεν είναι να ενεργεί ως εξωτερικός προς το σύστημα διευκολυντής, αλλά να δημιουργεί σχέσεις και να κατανοεί πρώτα απ' όλα το πλαίσιο που πρόκειται να υποστηρίξει ως διευκολυντής. Ο Π1 αναφέρει ένα είδος εθνογραφικής προσέγγισης που πρέπει να αποκτήσουν οι διευκολυντές για να κατανοήσουν την κουλτούρα του πλαισίου με το οποίο πρόκειται να συνεργαστούν και να δημιουργήσουν μια κοινή πορεία με τους ανθρώπους του πλαισίου αυτού, προκειμένου η διευκόλυνση κάθε καινοτομίας να είναι επιτυχής.

Η P1 περιγράφει συγκεκριμένα βήματα για την επίτευξη αυτής της διευκόλυνσης:

- α) Κατανοήστε το πλαίσιο και βρείτε "κλειδιά για την κατανόηση" του συγκεκριμένου περιβάλλοντος,
- β) δημιουργούν ομάδες,
- γ) να προσδιορίσει τις ανάγκες, τις συνθήκες εργασίας και τις δυσκολίες των εκπαιδευτικών μέσω της έρευνας των συνθηκών εργασίας και των δυσκολιών των συμμετεχόντων, αλλά και της επιτόπιας παρατήρησης της λειτουργίας του σχολείου, των συναντήσεων του προσωπικού, των σχολικών γιορτών (σε περίπτωση που ο διαμεσολαβητής παρατηρεί πράγματα που οι εκπαιδευτικοί δεν συζητούν -για οποιονδήποτε λόγο- στις συνεντεύξεις τους),
- δ) να βρείτε τρόπους ανταλλαγής εμπειριών και συζήτησης σε τακτά χρονικά διαστήματα (σε δια ζώσης συναντήσεις ή διαδικτυακά), ε) να παρατηρείτε τακτικά τους συμμετέχοντες σε δράση,
- στ) να συζητάτε τις διαδικασίες υποστήριξης με το να είστε ανοιχτοί, δεκτικοί και μη επικριτικοί στις σκέψεις και τις ιδέες των συμμετεχόντων,
- ζ) να διασφαλίζεται η τήρηση συστηματικών ημερολογίων από όλους για την καταγραφή των δυσκολιών, των νέων γνώσεων και της "ιστορίας" της εργασίας των συμμετεχόντων και η ανταλλαγή των ημερολογιακών εγγραφών μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή διαδικτυακής επικοινωνίας σε κλειστή ομάδα,

η) να διαβάζουν τις ημερολογιακές καταχωρήσεις και να ενισχύουν τον αναστοχασμό των μελών της PLC με ερωτήσεις όπως: "Γιατί κάτι που είχατε προγραμματίσει δεν συνέβη;", "Γιατί πιστεύετε ότι συνέβη αυτό το απροσδόκητο γεγονός;"

ι) ενίσχυση του κλίματος εμπιστοσύνης. Η σταδιακή οικοδόμηση εμπιστοσύνης βοηθά στην ενίσχυση του σε βάθος προβληματισμού,

ι) να οργανώνει συχνές συναντήσεις και υποστηρικτικές ομαδικές συζητήσεις σε μια προσπάθεια να φέρει στην επιφάνεια τα βιογραφικά των μελών, τα πιθανά στερεότυπα και να ενισχύσει τη βιωματική μάθηση, δουλεύοντας με τις ιστορίες των συμμετεχόντων (και όχι απλώς προτείνοντας γνώσεις και βιβλία προς ανάγνωση),

ια) να παρακολουθούν τις ομαδικές διεργασίες και την ατομική ψυχολογική επεξεργασία κάθε μέλους,

ιβ) να επιλέγουν και να συνεργάζονται με εταίρους από το εσωτερικό της κοινότητας που έχουν καλή γνώση της κοινότητας για την υποστήριξη της ομάδας,

ιγ) να συνεργάζονται με επιστήμονες εκτός σχολείου για την καθιέρωση διεπιστημονικής προσέγγισης,

ιδ) είναι αναστοχαστικός/ή της δικής του/της πρακτικής ως διαμεσολαβητής και μαθαίνει συνεχώς κατά την άσκηση αυτού του ρόλου.

Σημαντικό στοιχείο για τον P1 είναι να είναι διαθέσιμος και να παρέχει χρόνο για την οικοδόμηση αυτών των σχέσεων και τη γνώση του πλαισίου. Ο διευκολυντής αναμένεται να διαβάζει τις ημερολογιακές εγγραφές και να ενισχύει τον αναστοχασμό των μελών του ΠΣΕ με ερωτήσεις όπως αυτές που αναφέρονται στο σημείο η παραπάνω. Η σταδιακή οικοδόμηση εμπιστοσύνης αναφέρεται ότι βοηθά στην ενίσχυση του σε βάθος προβληματισμού.

Συνολικά, οι δράσεις του διευκολυντή παρουσιάζονται από τον Π1 να χαρακτηρίζονται από μια συστημική και συστηματική προσέγγιση. Η επένδυση του χρόνου, η ευστροφία, η δημιουργικότητα, η αναστοχαστική επεξεργασία της εμπειρίας και το "να μη φοβάσαι να πεις ότι το έκανα λάθος", η μάθηση μέσω της πράξης, άρα η μάθηση μέσω της παρακολούθησης της πορείας του ΠΣ, είναι διαδικασίες που πρέπει να διακρίνουν τις ενέργειες του διευκολυντή. Ο διαμεσολαβητής θα πρέπει να βοηθήσει τα μέλη του PLC, και όχι μόνο να διερευνήσουν και να αναστοχαστούν την πρακτική τους συνεργατικά, αλλά και να θεωρητικοποιήσουν την πρακτική τους, προκειμένου να την κατανοήσουν καλύτερα και, στη συνέχεια, να σχεδιάσουν και να προχωρήσουν στα επόμενα βήματα.

Η P2 έχει επίσης εργαστεί στο πλαίσιο έρευνας δράσης για την υποστήριξη των PLC. Ο P2 περιγράφει ως κύριο ρόλο του διευκολυντή την ενίσχυση της κριτικής σκέψης των εκπαιδευτικών θέτοντας τους κρίσιμες αναστοχαστικές ερωτήσεις "γιατί και πώς" που θα τους βοηθήσουν να επανεξετάσουν τις παρατηρήσεις τους και να αναθεωρήσουν τις αντιλήψεις τους για να προωθήσουν περαιτέρω συζητήσεις. Επιπλέον, η ενθάρρυνση των εκπαιδευτικών να διαβάζουν λογοτεχνία θα τους βοηθήσει στον αναστοχασμό τους.

Ο ρόλος της διευκόλυνσης της διερεύνησης και του προβληματισμού είναι σημαντικός σύμφωνα με την P2. Ο διευκολυντής θα πρέπει να προτείνει ερευνητικά εργαλεία και, ως εκ τούτου, τα μέλη του PLC θα μπορούσαν να επιλέξουν μεταξύ τους ή να τα διαμορφώσουν ανάλογα. Ο διευκολυντής θα πρέπει να ξεκινήσει μια διαδικασία έρευνας δράσης (π.χ. παρατήρηση από ομοτίμους) που βοηθά στην ενεργοποίηση όλων των μελών και στην εισαγωγή στοιχείων για αναστοχασμό. Ο αναστοχασμός εμφανίζεται κυρίως όταν ο διευκολυντής θέτει ερωτήσεις αλλά και μέσω των απαντήσεων των

εκπαιδευτικών σε αυτές τις ερωτήσεις που βοηθούν στην εξέλιξη του αναστοχασμού συνεργατικά μέσω του διαλόγου.

Ο διευκολυντής ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να κρατούν αναστοχαστικές αναφορές κατά τη διάρκεια της παρέμβασης με ανοιχτές ερωτήσεις (π.χ. πώς περιγράφετε το θέμα που είναι σημαντικό για εσάς; τι βρίσκετε δύσκολο / δυσάρεστο σε αυτό; τι βλέπετε να αλλάζει; (π.χ. τριπλό διάστημα: αρχή, μέση του έτους, τέλος).

Οι ρόλοι που περιγράφηκαν στην ομαδική συνέντευξη παρουσιάζουν κάποιες ομοιότητες με αυτούς που περιγράφηκαν παραπάνω, όπως:

- να διερευνήσει τις ανάγκες των συμμετεχόντων και να οργανώσει ομάδες εκπαιδευτικών με βάση το κοινό θέμα που θεωρούν σημαντικό για τη βελτίωση του σχολείου
- να προτείνουν συμμετοχή σε ερευνητικό σχέδιο δράσης σε εθελοντική βάση
- βοήθεια στη δημιουργία ερευνητικών εργαλείων - κάθε ομάδα εκπαιδευτικών σχεδιάζει διαφορετικά εργαλεία ανάλογα με το θέμα που επέλεξε (ερωτηματολόγιο, συνέντευξη, παρατήρηση) και ο διευκολυντής παρέχει ανατροφοδότηση για τη βελτίωσή τους
- να βοηθά τους συμμετέχοντες στην ανάλυση των δεδομένων και στην εξαγωγή συμπερασμάτων
- βοηθούν στο σχεδιασμό συγκεκριμένων δράσεων με βάση την έρευνα
- να μελετήσουν τα ερευνητικά εργαλεία, την ανάλυση, τα σχέδια δράσης των εκπαιδευτικών και να βρουν τις κατάλληλες μεθόδους για την υποστήριξη του προβληματισμού και της δράσης
- να ενθαρρύνει τη συμμετοχή στην κοινότητα.

Η ομάδα εστίασης ανέφερε επίσης:

- τη μελέτη των θεωρητικών πλαισίων των επιλεγμένων θεμάτων και την κατάλληλη χρήση τους για την υποστήριξη των εκπαιδευτικών
- ανατροφοδότηση των ιδεών και των δράσεων των εκπαιδευτικών
- ανάρτηση υλικού για την υποβολή του έργου των εκπαιδευτικών
- την ανάγκη συνεργασίας με ένα μέλος της κοινότητας που θα βοηθήσει στο συντονισμό της ανταλλαγής ιδεών και πρακτικών εντός της κοινότητας.

Ο ρόλος των συμμετεχόντων σε μια PLC

Όσον αφορά το ρόλο των συμμετεχόντων σε ένα PLC, ο P1 αναφέρεται στο συστηματικό αναστοχασμό της εμπειρίας τους μέσω της έρευνας, έτσι τα μέλη του PLC καταγράφουν στα ημερολόγιά τους τις ενέργειές τους και τα αποτελέσματά τους. Συγκεκριμένα, οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται στα ημερολόγια αφορούν το πλαίσιο (δηλ. ποιοι συμμετείχαν και πώς), πώς υλοποιήθηκε ο σχεδιασμός των δραστηριοτήτων (τι έκαναν, τι άλλαξαν από τον σχεδιασμό τους, πώς και γιατί) καθώς και οτιδήποτε θα ήθελαν να καταγράψουν. Οι συμμετέχοντες σε μια PLC στη συνέχεια μοιράζονται τις ημερολογιακές τους εγγραφές με άλλους για περαιτέρω συζήτηση των κοινών σημείων και των διαφορών στην εμπειρία.

Οι P2 και FG1 συμφωνούν με το ρόλο των εκπαιδευτικών ως ερευνητών και αναστοχαστών σε ένα PLC και έτσι δίνουν έμφαση στους ρόλους της έρευνας και του αναστοχασμού, καθώς και στη συνεργασία μεταξύ τους μέσω της επικοινωνίας, του διαμοιρασμού και της ανταλλαγής ιδεών.

Οι FG2 και FG3 περιγράφουν το ρόλο των συμμετεχόντων ως ανταλλαγή απόψεων και ιδεών και ανταλλαγή (καλών) πρακτικών στην κοινότητα.

Παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των ενεργειών του διαμεσολαβητή

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των ενεργειών του διαμεσολαβητή:

Δομικοί παράγοντες που αφορούν την κουλτούρα της συνεργασίας, η οποία συνήθως απουσιάζει τόσο από την κοινότητα όσο και από τα σχολεία, καθώς και την έλλειψη χρόνου και πόρων για τη δημιουργία των PLC σε θεσμικό επίπεδο.

Οι ικανότητες του διευκολυντή, όπως η ικανότητα να χτίζει μια κοινότητα και η αίσθηση των μελών ότι ανήκουν σε μια κοινότητα μαζί με τα σχετικά συναισθήματα, καθώς και η ικανότητα να εργάζεται με τη δυναμική της ομάδας και να υποστηρίζει κάθε μέλος ξεχωριστά, θεωρούνται επίσης σημαντικές.

Ένας σημαντικός παράγοντας είναι η χρονική διαθεσιμότητα του διαμεσολαβητή, διότι απαιτείται πολύς χρόνος για να οικοδομηθούν σχέσεις, να αποκτηθεί γνώση του πλαισίου και να υποστηριχθούν διαφοροποιημένες ανάγκες και ζητήματα. Τρεις διαμεσολαβητές δίνουν έμφαση στην ποσότητα του επιπλέον χρόνου και του φόρτου εργασίας που απαιτείται για την αποτελεσματική υποστήριξη ενός PLC, λόγω του χρόνου που απαιτείται για τη μελέτη των εκθέσεων, των προτάσεων και των ερωτήσεων των συμμετεχόντων και την προετοιμασία του συστηματικού προβληματισμού τους.

Οι πρακτικές των διευκολυντών επηρεάζουν επίσης την αποτελεσματικότητα της διευκόλυνσης της PLC. Η συνεκτίμηση των γνώσεων και των προοπτικών των μελών του PLC και η δημιουργία μιας "ισότιμης" και όχι μιας σχέσης από πάνω προς τα κάτω είναι πολύ σημαντική. Η διερεύνηση και ο αναστοχασμός του δικού σας ρόλου ως διευκολυντή είναι επίσης σημαντικός για την αποτελεσματική υποστήριξη του PLC.

Η διευκόλυνση συζητείται επίσης ότι εξαρτάται από τα μέλη της ομάδας, δεδομένου ότι μοιράζονται διαφορετικές προσωπικές θεωρίες, αντιλήψεις και πρακτικές, καθώς και διαφορετικές ανάγκες που μπορεί να αντιμετωπίζουν.

Ένας σχολικός σύμβουλος αναφέρει επίσης τη δυσκολία του διπλού ρόλου του ως συμβούλου και ως αξιολογητή του έργου των εκπαιδευτικών, γεγονός που δημιουργεί δισταγμό στους εκπαιδευτικούς να εμπιστευτούν τις δυσκολίες τους και να ζητήσουν υποστήριξη από τους σχολικούς συμβούλους.

Τέλος, η ανασφάλεια των εκπαιδευτικών όσον αφορά τις γνώσεις και την επαγγελματική τους ταυτότητα ή ο δισταγμός να μοιραστούν τις σκέψεις και τις ενέργειές τους με άλλους αναφέρονται ως εμπόδια στην ενεργό συμμετοχή τους που δεν επιτρέπουν την ανάπτυξη ενός PLC.

Κριτήρια και μέθοδοι για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της διευκόλυνσης και του αντίκτυπου

Η P1 αναφέρεται στη χρήση ερωτηματολογίων και συνεντεύξεων σε ομάδες εστίασης ως μεθόδους αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας της διευκόλυνσης και του αντίκτυπου των PLC.

Η P2 αναφέρεται στη σημασία όχι μόνο της αλλαγής των πρακτικών των εκπαιδευτικών αλλά και του τρόπου σκέψης τους. Η P2 προτείνει την ηχητική καταγραφή των συναντήσεων και τη σύγκριση

της προόδου και της αλλαγής των θεμάτων και των τρόπων συζήτησης από τον διευκολυντή και τους ίδιους τους εκπαιδευτικούς.

Τα μέλη στην ομάδα εστίασης αναφέρουν ότι χρησιμοποιούν ερωτηματολόγια και προφορικές συζητήσεις στο τέλος της συνεργασίας με τους εκπαιδευτικούς για να ελέγξουν την ικανοποίηση των συμμετεχόντων και τα οφέλη που αποκόμισαν από τη συμμετοχή τους στο ΠΣΕ. Ένας σχολικός σύμβουλος ανέφερε επίσης τη χρήση ερωτηματολογίου πριν και μετά τη συμμετοχή στο ΠΛ για να διαπιστώσει τις διαφορές στις γνώσεις και τις ικανότητες που αποκτήθηκαν.

Προκλήσεις

Ο Ρ1 αναφέρεται ως βασικές προκλήσεις:

- η έλλειψη κουλτούρας συνεργασίας στο ελληνικό εκπαιδευτικό πλαίσιο και το γεγονός ότι, εφόσον οι εκπαιδευτικοί δεν έχουν εμπειρίες συνεργασίας κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, δεν έχουν πειστεί για την αξία της για τη μάθηση και, ως εκ τούτου, είναι λιγότερο πρόθυμοι να συμμετάσχουν σε ένα PLC. Ο Π1 αναφέρει επίσης την αποχώρηση των μελών του PLC από την κοινότητα κατά τη διάρκεια της συνεργασίας, επειδή τα μέλη δεν έχουν πειστεί για την αξία της για τους ίδιους ή θέλουν να εργαστούν σε μια βάση ρουτίνας και επεξεργασίας.
- η συγκεντρωτική εκπαιδευτική διοίκηση τόσο σε εθνικό όσο και σε σχολικό επίπεδο, σε συνδυασμό με την έλλειψη ευελιξίας και ανοίγματος, δεν υποστηρίζουν τις προσπάθειες για την εισαγωγή καινοτομιών στο σχολείο.
- η έλλειψη εκτίμησης της εργασίας αυτής με τους εκπαιδευτικούς και τα σχολεία στον ακαδημαϊκό τομέα και η συνεπακόλουθη προσοχή που δίνεται στις σχετικές δημοσιεύσεις με αποτέλεσμα την επιβράβευση των ατομικών και όχι των συνεργατικών εργασιών. Η πρόκληση επομένως είναι να γίνουν ανθεκτικοί οι άνθρωποι που υποτιμούν την εν λόγω εργασία στον ακαδημαϊκό χώρο.
- τα στερεότυπα των συμμετεχόντων όταν εργάζονται με μια κοινότητα εκπαιδευτών εκπαιδευτικών ή φοιτητών εκπαιδευτικών που στοχεύουν στην εκπαιδευτική ενσωμάτωση μειονοτικών ή προσφύγων. Έτσι, είναι σημαντικό να ξετυλίξουμε τα στερεότυπα όσων πρόκειται να υποστηρίξουν εκπαιδευτικούς και μαθητές σε πρακτικές ένταξης και να τα συζητήσουμε.

Οι αναφορές σε άλλες προκλήσεις που αναφέρθηκαν από διάφορους συμμετέχοντες στις συνεντεύξεις συνεπάγονται επίσης την υλοποίηση του ρόλου των διαμεσολαβητών και συγκεκριμένα:

- διατήρηση ενός ουσιαστικού ρόλου και όχι ενός ρόλου διεκπεραίωσης ως διαμεσολαβητής που βασίζεται στο γνήσιο ενδιαφέρον, το άνοιγμα και τη διερευνητική και αναστοχαστική στάση απέναντι στην πρακτική του/της, η οποία τροφοδοτεί περαιτέρω τη δική του/της μάθηση ως διαμεσολαβητή.
- τη διατήρηση ισορροπίας μεταξύ της υποστήριξης/καθοδήγησης και της ενίσχυσης των διαδικασιών "από κάτω προς τα πάνω" με τις οποίες οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να εκφράσουν τις απόψεις, τις ιδέες και τις προτάσεις τους
- ενεργοποίηση κάθε μέλους μέσω της έρευνας και του προβληματισμού
- να αντιστέκονται στο ρόλο του "ειδικού" που συχνά ζητούν οι εκπαιδευτικοί προκειμένου να λάβουν συγκεκριμένες λύσεις για τις δυσκολίες τους

- εργασία με τις διαφορετικές προσωπικές θεωρίες των συμμετεχόντων και τις διαφορετικές ανάγκες υποστήριξης που καθιστούν τους PLC μια διαφοροποιημένη ομάδα ατόμων. Οι προτάσεις σχετικά με αυτή την πρόκληση αναφέρονται στην εξεύρεση κοινών σημείων με βάση την επιθυμία να γίνει μια αλλαγή και την αξιοποίησή τους ως κάτι που ενώνει την ομάδα.
- την καθιέρωση ισότιμων μελών στο PLC, την αποφυγή επιβολής πεποιθήσεων και πρακτικών από ορισμένα μέλη και την πειθώ ότι όλοι μπορούν και πρέπει να δέχονται κριτική.

Οι προκλήσεις αναφέρονται επίσης στο ρόλο των εκπαιδευτικών ως ερευνητών και αναστοχαστών, δεδομένου ότι η έρευνα δράσης είναι μια απαιτητική διαδικασία και πρέπει να διεξάγεται λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο που πρέπει να επενδύσουν τα μέλη σε αυτήν.

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες μπορεί να επιδείξουν αντίσταση σε οτιδήποτε νέο καθώς και σε μια κριτική προσέγγιση της εργασίας τους.

Στη συνέντευξη της FG οι προκλήσεις που αναφέρθηκαν περιλαμβάνουν:

FG1:

ο μεγάλος φόρτος εργασίας για τον διευκολυντή α) να μελετήσει τα μηνύματα, τις προτάσεις, τα σχέδια δράσης των εκπαιδευτικών και να ανταποκριθεί με αναστοχασμό σε αυτά για να καθοδηγήσει τις μελλοντικές δράσεις λόγω των απαιτούμενων συνεχών βημάτων και κύκλων της έρευνας δράσης β) να ανταποκριθεί στα διαφορετικά θέματα που επεξεργάζονταν διαφορετικές ομάδες εκπαιδευτικών και γ) να ανταποκριθεί στις διαφορετικές ανάγκες.

FG2:

- ο αναστοχασμός με βάση τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών δεν ήταν επιτυχής - η έμφαση δόθηκε στο ρόλο μου ως αυτόν που θα δώσει ανατροφοδότηση στα σχέδια δράσης τους
- διαφορετικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων που δεν επέτρεπε σε όλους να συμμετέχουν με τον ίδιο τρόπο στην ψηφιακή κοινότητα μάθησης- Ο διευκολυντής υποστήριξε τη σταδιακή γνώση των ψηφιακών δεξιοτήτων
- να κρατήσει ζωντανό το ενδιαφέρον των συμμετεχόντων
- να προωθήσει τη συμμετοχή και το διάλογο σε μια ψηφιακή πλατφόρμα
- να βρούμε μια καλή πλατφόρμα που να επιτρέπει τη χρήση PLCs

FG3:

- Οι εκπαιδευτικοί διστάζουν να ανταλλάσσουν απόψεις στην κοινότητα.
- Κάποιοι είναι πιο δραστήριοι από άλλους.
- Απόκτηση εμπιστοσύνης από τους εκπαιδευτικούς λόγω του ρόλου του αξιολογητή.
- Πρακτική δυσκολία στην ύπαρξη σε βάθος επιστημονικής γνώσης για τα θέματα που απασχολούν τους εκπαιδευτικούς.

Ικανότητες και χαρακτηριστικά ενός καλού διαμεσολαβητή

Ο Π1 σημείωσε ως σημαντική την ενεργητική ακρόαση και την ανοιχτή σκέψη του διαμεσολαβητή ώστε να αποφεύγονται οι προκαθορισμένες αποφάσεις και να επιτρέπεται στους διαμεσολαβητές να μαθαίνουν συνεχώς με βάση την αλληλεπίδρασή τους με την ομάδα. Αναφέρθηκαν επίσης οι επικοινωνιακές ικανότητες των διευκολυντών, δηλαδή ότι θα πρέπει να είναι σε θέση να ενισχύουν την επικοινωνία μεταξύ των μελών του PLC και να λειτουργούν ως πρότυπο αυτής της επικοινωνίας. Επιπλέον, να είναι εφευρετικοί ώστε να υποστηρίζουν τη συνεργασία μεταξύ των μελών του PLC παρά τις δυσκολίες και να είναι ανθεκτικοί ως διευκολυντές στη ματαιότητα ή την αναποτελεσματικότητα των ενεργειών για την υποστήριξη μιας αλλαγής στο σύστημα.

Ο P1 σημείωσε επίσης ως σημαντική την ανάγκη να αποδεχτεί ότι ως διευκολυντής μαθαίνει και από την κοινότητα και επίσης να καθιερώνει μια συνεργατική και ισότιμη αντί για μια προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω σε ένα PLC.

Ο Π2 ανέφερε την επιμονή του διευκολυντή να προωθεί τους στόχους του PLC, δεδομένου ότι απαιτείται χρόνος για την ανάπτυξη ενός PLC, αλλά και υπομονή για να ακούει τους εκπαιδευτικούς και να μην βιάζεται να προχωρήσει στο επόμενο βήμα. Ικανότητα να διατηρεί την εστίαση στις συζητήσεις, διατηρώντας ισορροπία μεταξύ καθοδήγησης και ευελιξίας, ώστε να ενισχύεται η από κάτω προς τα πάνω προσέγγιση των PLC.

Η γνώση και η εμπειρία στα PLC θεωρούνται επίσης σημαντικές. Συγκεκριμένα, η ανάγνωση της έρευνας δράσης και του αναστοχασμού και η κριτική συνείδηση του ρόλου τους και των διαδικασιών που ενθαρρύνουν την επαγγελματική μάθηση και την εκπαιδευτική αλλαγή είναι απαραίτητες. Επιπλέον, η γνώση της εκπαιδευτικής έρευνας (και όχι απαραίτητα της έρευνας δράσης) προκειμένου να αποφευχθεί η ανακύκλωση των ανησυχιών των εκπαιδευτικών και η παροχή εργαλείων για έρευνα είναι επίσης σημαντική. Η εμπειρία σχετικά με τον τρόπο προώθησης του αναστοχασμού και της ανατροφοδότησης των μελών του PLC είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική ενίσχυση της πορείας του.

Ο συμμετέχων της FG1 επαληθεύει επίσης τη σημασία των ικανοτήτων που σχετίζονται με την οργάνωση ενός αναστοχαστικού πλαισίου για το PLC, έτσι ώστε να γνωρίζει με ποιες ερωτήσεις ο διευκολυντής μπορεί να ενισχύσει το διάλογο και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ της ομάδας του/της για να ενθαρρύνει την κριτική σκέψη της εργασίας και των αποφάσεών τους.

FG 2 καλή γνώση του θέματος που σας δίνει αναγνώριση από την ομάδα

- Ενθάρρυνση των εκπαιδευτικών και παροχή κινήτρων για τη συμμετοχή τους σε ένα PLC
- Ενίσχυση της ικανότητάς τους να εκφράζονται και να επικοινωνούν με τους άλλους
- Σεβασμός των απόψεων των συμμετεχόντων
- Ανοχή απέναντι σε διαφορετικές απόψεις
- Ευελιξία

FG3 για την παροχή κινήτρων συμμετοχής και διαλόγου

Ανάγκη για ειδική υποστήριξη/κατάρτιση

Η συμμετέχουσα 1 δήλωσε ότι η εμπειρία της ως μέλος μιας διεπιστημονικής ομάδας επιστημόνων που σχεδίαζε παρεμβάσεις για τους μετανάστες κατά τη διάρκεια των διδακτορικών της σπουδών την έκανε να κατανοήσει τη δύναμη της εργασίας σε ομάδες που συνδέονται με τη δέσμευση για έναν στόχο και την υιοθέτηση μιας προοπτικής συνεργατικής έρευνας δράσης. Επίσης, οι σπουδές της στην ψυχολογία τη βοήθησαν να εργάζεται με ομάδες και να διευκολύνει τη δυναμική μιας επαγγελματικής ομάδας. Πιστεύει ότι μια γνήσια διαδικασία διευκόλυνσης βασίζεται στη συνεχή μάθηση των διευκολυντών με βάση την έρευνα και τον αναστοχασμό της πρακτικής τους. Έτσι, δεν πιστεύει ότι μαθαίνεις πώς να είσαι διαμεσολαβητής διαβάζοντας ένα σχετικό βιβλίο ή ακολουθώντας οδηγίες για το πώς να διευκολύνεις.

Ο P2 δεν έχει λάβει προηγούμενη κατάρτιση και υποστήριξη πριν γίνει διευκολυντής ενός PLC. Η προετοιμασία για τις διευκολύνσεις επιτεύχθηκε μόνο με την ανάγνωση βιβλίων και άρθρων και την εξέταση περιγραφών για το πώς άλλοι διευκόλυναν ομάδες εκπαιδευτικών. Ο P2 προτείνει ως μέρος της κατάρτισης:

- την ανάπτυξη μιας εργαλειοθήκης με ενδεικτικά ερευνητικά εργαλεία για διάφορα θέματα (ερωτηματολόγια για μαθητές ή συνεντεύξεις με γονείς)
- ένα φόρουμ διαλόγου, ώστε να ανεβαίνουν εύκολα και να μοιράζονται σκέψεις, ιδέες, ερωτήματα και πρακτικές
- εκπαίδευση στη χρήση του φόρουμ, στον τρόπο ανάγνωσης των καταχωρήσεων του φόρουμ, στην ανάλυσή τους και στην υποστήριξη του προβληματισμού, καθώς και στον τρόπο υποστήριξης του διαλόγου σε ένα φόρουμ
- μια κατάρτιση σχετικά με τον αναστοχασμό - πώς να αναστοχάζονται τα δεδομένα από την έρευνα, πώς να εμβαθύνουν τον αναστοχασμό των εκπαιδευτικών

Η FG1 εκπαιδεύτηκε μέσω των διδακτορικών της σπουδών στην έρευνα δράσης ως θεωρία και πρακτική για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών. Η FG2 έλαβε κατάρτιση μέσω της πρακτικής της ως επιμορφώτρια εκπαιδευτικών σε ένα πρόγραμμα που προωθούσε τα PLCs και σε ένα πρόγραμμα που της ζητήθηκε να εκπαιδεύσει εκπαιδευτικούς στα PLCs με βάση υλικό που σχεδιάστηκε από ένα παιδαγωγικό ινστιτούτο. Η FG3 έχει διαβάσει για την έρευνα δράσης, αλλά δεν έχει λάβει εστιασμένη κατάρτιση ούτε την έχει χρησιμοποιήσει στην πράξη. Οι προτάσεις τους για κατάρτιση και πόρους περιλαμβάνουν:

- πώς να αναπτύξετε ερωτήσεις για τον αναστοχασμό των εκπαιδευτικών
- πώς να υποστηρίζετε ψηφιακά PLC
- πώς να ενθαρρύνετε το διάλογο μεταξύ της ομάδας
- πώς να οικοδομήσετε σταδιακά την επικοινωνία
- πώς να ενισχυθούν οι αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εκπαιδευτικών και πώς να δομηθούν αυτές οι αλληλεπιδράσεις στο πλαίσιο του PLC
- ψηφιακά εργαλεία και πλατφόρμες που διευκολύνουν τη δημιουργία και την υποστήριξη ενός PLC
- έναν σύντομο οδηγό με πρακτικές οδηγίες για την υποστήριξη μιας PLC

Ο Ρ1 σημείωσε επίσης ως σημαντική την ανάγκη να αποδεχτεί ότι ως διευκολυντής μαθαίνεις και από την κοινότητα και επίσης να καθιερώσεις μια συνεργατική και ισότιμη αντί για μια προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω σε ένα PLC.

Διευκόλυνση ομάδων εκπαιδευτικών σε διαδικτυακό περιβάλλον

Οι συμμετέχοντες στην ΦΓ ανέφεραν ότι χρησιμοποίησαν διαδικτυακές πλατφόρμες κατά τη διάρκεια της πανδημίας για να επικοινωνούν με τους εκπαιδευτικούς, αλλά χρησιμοποίησαν επίσης διαδικτυακές πλατφόρμες για συναντήσεις, όταν οι συμμετέχοντες στο ΠΣΕ προέρχονταν από διαφορετικά μέρη και ήταν ευκολότερο να συναντηθούν. Μερικά από τα εργαλεία στα οποία αναφέρονται είναι η χρήση του viber για εύκολη επικοινωνία και της πλατφόρμας Webex για διαδικτυακές συναντήσεις, η χρήση του Πανελληνίου Σχολικού Δικτύου για να ανεβάζουν οι εκπαιδευτικοί καλές πρακτικές, η χρήση του radlet για να ανεβάζουν τα αποτελέσματα των εκπαιδευτικών τους προγραμμάτων. 2 συμμετέχοντες στο FG δεν έμειναν ικανοποιημένοι από την αλληλεπίδραση/συνεργασία των εκπαιδευτικών μέσω αυτών των πλατφορμών.

Ο Ρ1 δεν έχει εκτεταμένη εμπειρία και ο Ρ2 δεν έχει εμπειρία στη διευκόλυνση διαδικτυακών PLC. Ο Ρ1 διαθέτει επίσης διαδικτυακά εργαλεία και ομάδες κοινωνικής δικτύωσης για ευκολότερη επικοινωνία.

Προσδοκίες για τους σχολικούς ηγέτες

Ο Ρ1 ανέφερε το ρόλο κάποιου από το σχολείο (και όχι απαραίτητα του διευθυντή) ως διαμεσολαβητή που θα παρέχει "εσωτερική" γνώση και προοπτική και θα βοηθήσει το διαμεσολαβητή να κατανοήσει το πλαίσιο.

Ο Ρ2 αναφέρθηκε στο ρόλο του διευθυντή (ηγέτη) ως κάποιον που αναμένεται να ξεκινήσει το PLC.

Η FG3 περιέγραψε επίσης τη συνεργασία της με έναν εκπαιδευτικό που είναι μέλος του PLC ως ένα εσωτερικό πρόσωπο της κοινότητας που θα ενθαρρύνει τη συμμετοχή των μελών και θα είναι το πρόσωπο-κλειδί για την ευκολότερη επικοινωνία.

3 Διευθυντές σχολείων

Εμπειρίες ως επικεφαλής PLC

Ο ερωτώμενος (L1) ήταν διευθυντής σε σχολείο με την πλειονότητα των παιδιών να έχει μεταναστευτικό/προσφυγικό υπόβαθρο και να καταβάλλονται συστηματικές προσπάθειες για την προώθηση δημοκρατικών και χωρίς αποκλεισμούς πρακτικών.

Ο ρόλος του ηγέτη

Η L1 περιέγραψε το ρόλο του διευθυντή ως διευκολυντή του σχολείου ως PLC με τους ακόλουθους τρόπους:

- Να λαμβάνεται υπόψη το εργασιακό πλαίσιο προκειμένου να είναι επιτυχημένο ένα PLC
- Να οικοδομήσουμε μια κοινότητα με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές, τους γονείς και την τοπική κοινωνία, προκειμένου να επιτύχουμε
- Να εντοπίζει τα διάφορα ζητήματα όπως αυτά εμφανίζονται στην καθημερινότητα του σχολείου
- Να δημιουργήσουν ένα κοινό πλαίσιο με τους εκπαιδευτικούς σχετικά με τις παιδαγωγικές αρχές του σχολείου (π.χ. σεβασμός της κουλτούρας και του πολιτισμού των μαθητών και των οικογενειών, εμπλοκή των γονέων και της ευρύτερης κοινότητας στο πλαίσιο του σχολείου, αξιοποίηση ορισμένων παιδαγωγικών μεθόδων).
- Να παρατηρήσει αναλυτικά την αφετηρία από την οποία κάθε εκπαιδευτικός συμμετέχει στο σχολείο ως κοινότητα, να διερευνήσει τις προηγούμενες εμπειρίες των εκπαιδευτικών σε άλλα σχολεία, να εντοπίσει πιθανές αντιφάσεις ή διαφωνίες
- Να αξιοποιηθεί η εμπειρία και οι δυνατότητες κάθε εκπαιδευτικού και να αποφευχθεί μια ομοιόμορφη εικόνα για το πώς πρέπει να σκέφτεται και να ενεργεί ένας εκπαιδευτικός, ενώ, ταυτόχρονα, να καταβληθεί προσπάθεια να συμφωνηθούν κάποιες κοινές παιδαγωγικές αρχές.
- Δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και ασφάλειας με βάση το δικαίωμα του καθενός να εκφράζει μια διαφορετική άποψη
- Να ληφθούν υπόψη αυτές οι διαφορετικές αφετηρίες και προοπτικές κατά τη διαμόρφωση της κοινότητας
- Να συζητούνται όλα τα θέματα στις παιδαγωγικές συναντήσεις και να δημιουργείται ένα κοινό ενδιαφέρον για κάθε θέμα που φέρνουν οι μεμονωμένοι εκπαιδευτικοί στις συναντήσεις
- Να αναπτυχθεί μια συμφωνία σχετικά με την ανάγκη για επιπλέον χρόνο, καθώς και να οργανώνεται απογευματινή συνάντηση από καιρό σε καιρό, ώστε να υπάρχει άφθονος χρόνος για συζητήσεις στην ομάδα
- Να πείσει τους εκπαιδευτικούς ότι ο διάλογος και η συνεργασία στις συναντήσεις είναι η λύση στα προβλήματα που αντιμετωπίζει το σχολείο και ο καθένας από αυτούς
- Συνεχής υποστήριξη των εκπαιδευτικών τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο όσον αφορά τις δυσκολίες τους
- Να συνεργαστεί στενότερα με μια βασική ομάδα εκπαιδευτικών με μεγαλύτερη εμπειρία στο σχολείο, λόγω της γνώσης της πολιτικής και της ιστορίας του σχολείου.

- Να επενδύσει χρόνο για την παρατήρηση των όσων συμβαίνουν στο σχολείο, καθώς και για διάλογο και υποστήριξη με τους εκπαιδευτικούς.
- Να αυτοελέγχονται οι επιλεγμένες δράσεις που δρομολογούνται από τον ηγέτη, αλλά και να διερευνώνται οι απόψεις των εκπαιδευτικών, των μαθητών και των γονέων σχετικά με την πορεία των δράσεων
- Ενθάρρυνση της κουλτούρας της έρευνας ως μέρος της παιδαγωγικής ταυτότητας του σχολείου, με τους εκπαιδευτικούς να έχουν το ρόλο του ερευνητή, το σχολείο να μοιράζεται τα αποτελέσματα της έρευνας με τους μαθητές και τους γονείς, το σχολείο να είναι ανοιχτό σε νέους ή έμπειρους ερευνητές που έρχονται και μελετούν τη σχολική πρακτική.
- Να ζητούν βοήθεια από διάφορες πηγές και (ακαδημαϊκούς, ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, ινστιτούτα, εκπαιδευτικούς οργανισμούς) που λειτουργούν ως "κριτικοί" φίλοι του ηγέτη αλλά και συνεργάζονται με τους εκπαιδευτικούς για το σχεδιασμό και την εφαρμογή παρεμβάσεων προς όφελος του σχολείου.

Παρουσιάζεται μια πολύ ενδιαφέρουσα προοπτική σχετικά με το ρόλο της έρευνας στα PLC, καθώς η έρευνα δεν σχετίζεται μόνο με την ανάληψη ερευνητικού ρόλου ως επικεφαλής του PLC ή με τους εκπαιδευτικούς ως ερευνητές, αλλά και με τη μετατροπή του σχολείου σε ερευνητικό κέντρο (οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να ερευνούν το έργο τους, να παρουσιάζουν το έργο τους ως ομιλητές στο Πανεπιστήμιο ή σε συνέδρια και να δημοσιεύουν το έργο τους).

Παράγοντες που επηρεάζουν το ρόλο του ηγέτη

Αναφέρθηκαν οι ακόλουθοι παράγοντες που επηρεάζουν τις ενέργειες του ηγέτη:

- Ο μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών στο σχολείο σε συνδυασμό με το γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών (που είναι υπεύθυνοι για τη διδασκαλία ειδικών μαθημάτων, όπως οι καθηγητές φυσικής αγωγής, οι καθηγητές πληροφορικής, οι καθηγητές μουσικής κ.ο.κ.) που δεν έχουν πλήρη σχέση εργασίας με το σχολείο και διδάσκουν σε διαφορετικά σχολεία.
- Η έλλειψη μόνιμου προσωπικού στο σχολείο
- Το γεγονός ότι η δημιουργία, η υποστήριξη και η διατήρηση ενός PLC είναι μια πολύπλοκη διαδικασία
- Ο χρόνος που απαιτείται για τη δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης και κοινών συμφωνιών σχετικά με τη σχολική πολιτική και τις εκπαιδευτικές πρακτικές

Μέθοδοι αξιολόγησης

Η L1 αναφέρεται στους εκπαιδευτικούς που καταγράφουν την καθημερινή πρακτική με διάφορους τρόπους (π.χ. τα παιδιά γυρίζουν ταινίες, τα κείμενα και οι ζωγραφιές των παιδιών κ.λπ.).

Προκλήσεις

Ο L1 αναφέρει στη συνέντευξη ότι υπάρχουν πολλές προκλήσεις στη δημιουργία και υποστήριξη ενός PLC. Οι προκλήσεις αυτές περιγράφονται κατωτέρω:

- Οι εκπαιδευτικοί έχουν τις δικές τους προσωπικές θεωρίες, ιδεολογίες, εμπειρίες και είναι πρόκληση να βρεθεί κοινός τόπος.
- Κάποια στιγμή οι διαφωνίες και οι αντιθέσεις εντείνονται μεταξύ των μελών του PLC
- Η ευθύνη που έχετε, ιδίως όταν οι εκπαιδευτικοί σας εμπιστεύονται και βασίζονται στην υποστήριξή σας
- Να υπάρχουν πόροι (π.χ. καλή βιβλιοθήκη) και ένας χώρος για να εργάζονται οι εκπαιδευτικοί μαζί

Ικανότητες και χαρακτηριστικά ενός καλού ηγέτη PLC

Η L1 προσδιορίζει τα ακόλουθα ως σημαντικές ικανότητες και χαρακτηριστικά των ηγετών:

- Να λαμβάνει σοβαρά υπόψη το ρόλο του/της, δεδομένου ότι επηρεάζει τις ζωές των ανθρώπων
- Επιμονή και υπομονή για την οικοδόμηση μιας κοινότητας πρακτικής
- Μεγάλος σεβασμός στους περιορισμούς που έχει ο κάθε δάσκαλος
- Αξιοποίηση των πόρων κάθε εκπαιδευτικού και της δυναμικής που ο καθένας φέρνει στο σχολείο.
- Ετοιμότητα και ευαισθησία για τη διερεύνηση του σχολικού πλαισίου και των δυνατοτήτων κάθε εκπαιδευτικού
- Να είστε ψύχραιμοι όταν αντιμετωπίζετε τις προκλήσεις και όταν προκύπτουν διαφωνίες και αντιφάσεις
- Να είναι ευέλικτοι και να διαπραγματεύονται τις προσδοκίες από κάθε εκπαιδευτικό
- Να διαθέτει τόσο τις θεωρητικές γνώσεις για την υποστήριξη ενός PLC όσο και μια ερευνητική στάση που παρατηρεί την καθημερινή ζωή του σχολείου.
- Να είναι διαθέσιμοι να συζητήσουν με όλους και να δώσουν χρόνο για διάλογο ως σημαντική ενέργεια των ηγετών για να

Ανάγκη για ειδική υποστήριξη/κατάρτιση

Ο διευθυντής δεν είχε λάβει καμία προηγούμενη κατάρτιση και στην αρχή υποστήριξε διαισθητικά το PLC. Η στενή παρατήρηση και η έρευνα για τη λειτουργία του σχολείου, καθώς και η συνεχής παρακολούθηση της πορείας ανάπτυξης του PLC, ήταν προϋποθέσεις για να είναι ενήμερος και να σχεδιάζει τις κατάλληλες ενέργειες για την υποστήριξη του PLC.

Οδηγός online PLCs

Η επικοινωνία και η συνεργασία μέσω διαδικτυακών συναντήσεων κατά τη διάρκεια της πανδημίας λέγεται ότι επιλέχθηκαν μόνο επειδή ήταν υποχρεωτικές. Περιγράφονται μόνο ως υποστηρικτικές της

επικοινωνίας και της συνεργασίας κατά τη διάρκεια αυτών των συνθηκών, αλλά και ως κατώτερες από τις δια ζώσης συναντήσεις.

Προσδοκίες των ηγετών για τους εξωτερικούς διαμεσολαβητές

Μια πολύ θετική εμπειρία που αποκτήθηκε από τη συνεργασία με ακαδημαϊκούς, ψυχολόγους, κοινωνιολόγους, ινστιτούτα και εκπαιδευτικούς οργανισμούς. Το L1 αναφέρεται σε ακαδημαϊκούς, ψυχολόγους και κοινωνιολόγους που λειτούργησαν ως κριτικοί φίλοι οι οποίοι κλήθηκαν να υποστηρίξουν το έργο του σχολείου.

Τα πανεπιστήμια παρουσιάζονται να έχουν έναν κρίσιμο ρόλο στη μελέτη και εκμάθηση της καθημερινότητας του σχολείου στο πλαίσιο συγκεκριμένων συνθηκών, αλλά και να συμβάλλουν στην ανάπτυξη νέων σχεδίων και δυνατοτήτων που μπορεί να υιοθετήσει το σχολείο. Ταυτόχρονα, ο επικεφαλής ενθάρρυνε τους εκπαιδευτικούς να παρουσιάσουν το έργο τους σε σεμινάρια ενδοϋπηρεσιακής εκπαίδευσης, να δώσουν διαλέξεις στα Πανεπιστήμια κατά τη διάρκεια μαθημάτων και να παρουσιάσουν το έργο τους σε ακαδημαϊκά συνέδρια ή/και να το δημοσιεύσουν σε περιοδικά.