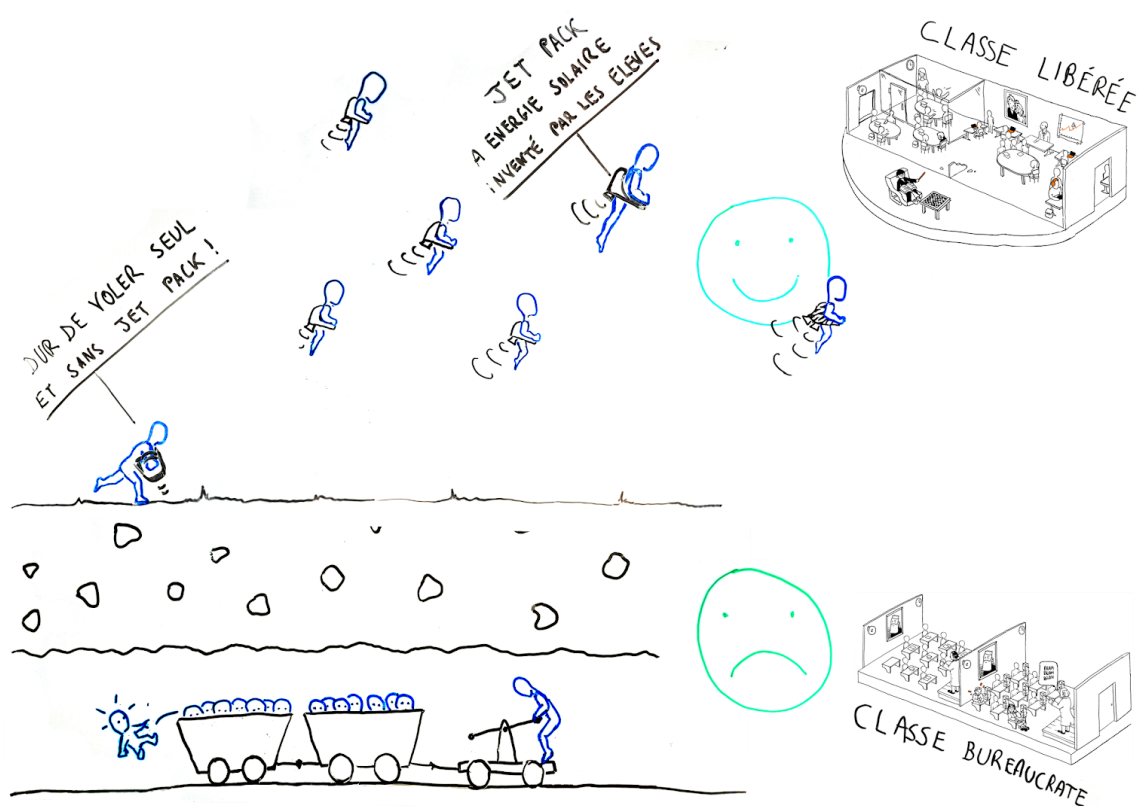


Κατανόηση της αδράνειας ενός σχολικού συστήματος

2018/8



*Μπορούμε επίσης να χτίσουμε κάτι όμορφο
με τις πέτρες που εμποδίζουν το μονοπάτι.*

Goethe

Γιατί αυτό το έγγραφο;

Η αδράνεια ενός σχολικού συστήματος είναι ένα επαναλαμβανόμενο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν καινοτόμοι δάσκαλοι, διάφοροι παράγοντες του σχολείου και ακόμη και υπουργοί που επιθυμούν να επιφέρουν μια βιώσιμη αλλαγή

Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος του προβλήματος, μας επιτρέπει να κατανοήσουμε τα ζητήματα και να τα ξεπεράσουμε.

Πρέπει να σημειωθεί ότι αυτό το υλικό δεν έχει επιστημονική αξία. Οι ισχυρισμοί μας προέρχονται από μια πολύ ελλιπή ανάγνωση της βιβλιογραφίας για το θέμα και από περιορισμένη εμπειρία και όχι από συστηματικές συγκρίσεις μεταξύ χωρών. Αυτή η ανάλυση είναι μια γνώμη της οποίας η μόνη πρόθεση είναι να βοηθήσει στην κατανόηση. Κάθε δήλωση πρέπει να αμφισβητείται. Μερικά από αυτά θα αποδειχθούν ψευδή ανάλογα με τα σχολεία, τα οποία, πρέπει να θυμόμαστε, είναι όλα διαφορετικά.

Ποια είναι η αδράνεια ενός σχολικού συστήματος;

Ένα σχολικό σύστημα έχει την ισορροπία του. Για παράδειγμα, σε ένα σχολείο, το πρόγραμμα καταρτίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε η κα Χ να μην δίνει μαθήματα τα απογεύματα της Πέμπτης. Στη συνέχεια, αποφασίζει να κάνει την προετοιμασία και τη διόρθωσή της το πρωί της Κυριακής, ώστε να μπορέσει να εγγραφεί σε μαθήματα γιόγκα το απόγευμα της Πέμπτης. Κατά τη διάρκεια του έτους, έγινε φίλη με την ομάδα της στη γιόγκα, η οποία ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη γι' αυτήν. Τον Φεβρουάριο, ένας εξωτερικός, συμπαθητικός και ουδέτερος έλεγχος αποδεικνύει ότι ένα νέο πρόγραμμα θα ήταν προς το συμφέρον των μαθητών. Σε αυτό το νέο πρόγραμμα, η κυρία Χ διδάσκει την Πέμπτη το απόγευμα και όχι την Τρίτη το απόγευμα. Πώς θα νιώσει για αυτήν την αλλαγή; Εάν, από έξω, φαίνεται ουδέτερο γι' αυτήν, πώς δεν μπορεί να αντιληφθεί ως χαμένη ευκαιρία την αδυναμία να παρακολουθήσει το μάθημα γιόγκα της με την πρώην νέα ομάδα φίλων της;

Είτε στο επίπεδο της διοίκησης, των επιθεωρητών, των παιδαγωγικών συμβούλων είτε μέσα σε ένα σχολείο (διευθυντής, εκπαιδευτικοί, προσωπικό κουζίνας, εκπαιδευτικοί κ.λπ.), οποιαδήποτε αλλαγή γενικά προκαλεί σε μια μειονότητα να χάσει κάτι και να γίνει φανερό.

Αυτό μπορεί να είναι μια νομική αλλαγή, όπως "ποιος δικαιούται να διδάξει αγγλικά;" Εάν επιτραπεί η επέκτασή τους, οι καθηγητές Αγγλικών δεν θα καλωσορίσουν πρόσθετο ανταγωνισμό. Εάν είναι περιορισμένο, θα φοβούνται για το δικαίωμά τους να διδάξουν αυτό το μάθημα. Μπορεί να είναι μια οργανωτική αλλαγή, για παράδειγμα, όταν οι μαθητές συμμετέχουν στην κουζίνα της σχολικής καντίνας, ποιος θα τους επιβλέψει;

Μπορεί να είναι μια παιδαγωγική αλλαγή, όπως η αντίστροφη τάξη. Ο δάσκαλος πιστεύει ότι θα πρέπει να καταβάλει πολλή προσπάθεια για την προετοιμασία του μαθήματος με διαφορετικό τρόπο, ενώ το μάθημα «κυλάει» επιτέλους μετά από χρόνια σκληρής δουλειάς και θα πρέπει να αποκτήσει νέες δεξιότητες στην οργάνωση της τάξης. Η

αλλαγή δεν είναι αδύνατη. Πρέπει να ξεκινήσουμε από την υπόθεση ότι θα είναι αγχωτική, και ως εκ τούτου θα αντιμετωπιστεί (με πάλη, αδράνεια ή τρόμο) προκειμένου να αναπτυχθούν στρατηγικές για τη μείωση του αριθμού και της τοξικότητας αυτών που αντιστέκονται.

Αντιμετωπίζοντας την αλλαγή

Για όλους τους παράγοντες ενός σχολείου, η αδράνεια του συστήματος καταναλώνει ενέργεια και αποθαρρύνει.

Οι σχέσεις

Οι παράγοντες της σχολικής αλλαγής αναφέρουν ένα σημαντικό πρόβλημα που αφορά τα σχολεία: την αδράνεια. Αναφέρουν ότι η επίτευξη αλλαγής είναι κουραστική και ότι μόλις φύγουν, οι παλιές συνήθειες συχνά αναλαμβάνουν.

Συνήθως, αυτοί οι παράγοντες που συτελούν την αλλαγή άρχισαν να βοηθούν τα σχολεία επειδή είχαν γνώση πεδίου όπως διαχείριση συγκρούσεων, εκγύμναση του μυαλού, διατροφή, ψηφιακή τεχνολογία κ.λπ. Δεν είναι απαραίτητα ειδικοί στην αλλαγή ατόμων, πόσο μάλλον σε οργανισμούς, παρόλο που αποκτούν εμπειρία σε αυτό.

Οι εκπαιδευτικοί

Στην τάξη τους, οι εκπαιδευτικοί έχουν μεγάλη ελευθερία να καινοτομούν. Είναι πολύ δύσκολο για αυτήν την καινοτομία να εξαπλωθεί σε άλλες αίθουσες διδασκαλίας επειδή είναι σαν κλειστά κελιά. Στη Γαλλία μετρήθηκε ότι χρειάζονται 18 έως 24 μήνες για το σχολικό σύστημα για να αλλάξει τη νοοτροπία ενός νέου δασκάλου. Εάν, στην αρχή, ένας δάσκαλος είναι πρόθυμος για συμβουλές από συναδέλφους, τότε απομονώνεται στην τάξη του, όπου είναι πιθανό να ζήσει πολύ άσχημα, εάν παρατηρείται και τον συμβουλευουν. Αυτό το παράδειγμα δείχνει ότι η διαμερισμένη και αναζωογονητική στάση ορισμένων δασκάλων είναι συνήθως μια αμυντική ή προσαρμοστική αντίδραση σε ένα διεφθαρμένο σύστημα αντιφατικών διατάξεων, παρά μια πρόθεση να κάνει λάθος.

Επομένως, ο τρόπος με τον οποίο οργανώνεται το σχολείο, το ενθαρρύνει να κατακερματιστεί, γεγονός που εμποδίζει κάθε διάδοση αλλαγών στις αίθουσες διδασκαλίας.

Υπάρχει μια μειονότητα ταλαντούχων και καινοτόμων εκπαιδευτικών που δημιουργούν αλλαγή. Μετά από λίγα χρόνια, μερικοί από αυτούς έχουν κουραστεί να προσπαθούν να κάνουν αλλαγές πέρα από την τάξη τους και επικεντρώνονται σε αυτά που είναι αρμόδιοι μόνο. Για μερικούς, αυτό μπορεί να σημαίνει μείωση τωνεργασίας τους ωρών τους στις



απαιτούμενες 20 ώρες παρακολούθησης της τάξης και δημιουργία μιας πιο ικανοποιητικής εναλλακτικής δραστηριότητας. Άλλοι εγκαταλείπουν το επάγγελμα.

Όταν ο καθένας «φυλάει» το λιβάδι του, κάθε παρέμβαση είναι άσχημα βιώσιμη, ακόμα κι αν στοχεύει να κάνει το γρασίδι πιο πράσινο. Όταν βοηθάτε ένα σχολείο να μετασχηματιστεί, είναι πιο σημαντικό να ενθαρρύνετε τους εκπαιδευτικούς να αναρωτηθούν τι θα ήθελαν να αλλάξουν, παρά να επιφέρουν αλλαγές από το εξωτερικό περιβάλλον.

Οι γονείς

Η πλειοψηφία των γονέων δεν ζητά συστηματικές αλλαγές. Μεταξύ της μειονότητας που είναι, οι πιο πεπεισμένοι βρίσκουν γενικά εναλλακτικές λύσεις, όπως ένα ενεργό σχολείο ή κατ'οίκον εκπαίδευση. Μόλις το παιδί τους «σωθεί», το 99% των γονέων που ήταν πολύ δραστήριοι στο αίτημά τους για αλλαγή εξαφανίζονται από το ορατό πεδίο των αιτούντων. Αυτό έχει παρατηρηθεί επανειλημμένα, ακόμη και σε σχολικές συστηματικές αλλαγές, όπως στο διάταγμα εγγραφής μαθητών στο Βέλγιο.

Στο νηπιαγωγείο και στο δημοτικό επίπεδο, ο γονέας έρχεται αντιμέτωπος με έναν μόνο δάσκαλο. Σε περίπτωση προβλήματος ή αλλαγής που θα ήθελε να κάνει, αυτός ο γονέας προσπαθεί να ξεκινήσει διάλογο με τον δάσκαλο και μπορεί να φτάσει στον διευθυντή εάν αυτό αποτύχει. Εάν αυτός ή αυτή δεν είναι σε θέση να επιφέρει αλλαγή, ο γονέας μπορεί απρόθυμα να αφήσει την κατάσταση να επιδεινωθεί μέχρι το τέλος του σχολικού έτους και να βεβαιωθεί ότι ο δάσκαλος του παιδιού του θα αλλάξει το επόμενο έτος, ακόμη και αν αυτό σημαίνει μετακόμιση σε άλλο σχολείο.

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σε αντίθεση με το δημοτικό, ο γονέας δεν πηγαίνει πλέον το παιδί του στο σχολείο και δεν έχει πλέον την ευκαιρία να οικοδομήσει μια σχέση με τον δάσκαλο του παιδιού. Το πρόβλημα που μπορεί να έχει ο γονέας και με τους δύο δασκάλους γίνεται πιο μικρό αναλογικά στον αριθμό των εκπαιδευτικών που αντιμετωπίζει το παιδί του. Αυτό καθιστά τα συγκεκριμένα προβλήματα γενικά λιγότερο έντονα και τα συστηματικά προβλήματα πολύ δύσκολα για να τα δει. Όλα αυτά δεν τον ενθαρρύνουν να κινητοποιηθεί για αλλαγή.

Όταν εισάγεται η ταχεία και ριζική αλλαγή που ωφελεί τα παιδιά, οι γονείς είναι οι πρώτοι πρόθυμοι για επεξηγήσεις. Δεύτερον, είναι πολύ ευγνώμονες. Με βάση αυτό το παράδειγμα, μπορούν να είναι μια ισχυρή κινητήρια δύναμη για την επέκταση αυτής της αλλαγής σε ένα σχολείο και την υπέρβαση της άλλης αδράνειας. Ένας γονέας που έχει δύο παιδιά, το καθένα σε διαφορετική τάξη μπορεί να απαιτήσει την εφαρμογή της αλλαγής που παρατηρείται σε μια τάξη και στην άλλη, η οποία θα μπορούσε να γίνει αντιληπτή από τον δάσκαλο της δεύτερης τάξης ως έντονη αμφισβήτηση της ποιότητας του ή του την απόδοσή της.

Οι μαθητές

Στους μαθητές γενικά αρέσει η καινοτομία. Η παραδοσιακές μεθόδους δεν είναι πολύ ευχάριστες για αυτούς και οποιαδήποτε βελτίωση είναι ευπρόσδεκτη. Ορισμένες αλλαγές που τους κάνουν να χάσουν το συνηθισμένο περιβάλλον τους μπορεί να είναι ενοχλητικές,

ακόμη και αγχωτικές (αντικατάσταση των τηγανητών πατατών από λαχανικά, μια μέθοδος διδασκαλίας που απαιτεί περισσότερη πρωτοβουλία κ.λπ.), αλλά γενικά κατακτούνται όταν γίνονται αισθητά τα οφέλη (συμμετοχή στην προετοιμασία λαχανικών, σχολικά αποτελέσματα κ.λπ.).

Οι μαθητές είναι ο κύριος φορέας που θα πείσουν τους γονείς.

Γιατί η αδράνεια;

Πριν κινητοποιηθεί η αλλαγή, πρέπει να γίνει κατανοητό ότι οι μηχανισμοί αδράνειας είναι πολλαπλοί.

Σφραγισμένα κελιά

Όπως εξηγήθηκε παραπάνω, το σχολείο είναι σήμερα οργανωμένο σε κλειστές αίθουσες. Σε αντίθεση με έναν γιατρό σε ένα νοσοκομείο, ή έναν εργαζόμενο σε ένα εργοστάσιο ή έναν υπάλληλο γραφείου, ένας δάσκαλος δεν βλέπει τους συναδέλφους του στην άσκηση της τέχνης τους. Είναι επομένως πολύ δύσκολο για έναν δάσκαλο να μάθει φυσικά με το παράδειγμα.

Η στάση του εκπαιδευτικού

Οι εκπαιδευτές (ενδοϋπηρεσιακή κατάρτιση) συγκλίνουν να χαρακτηρίζουν τις ομάδες των εκπαιδευτικών ως πιο δύσκολη από οποιαδήποτε άλλη εργασία που αντιμετωπίζουν (ομάδες δικηγόρων, οδηγών λεωφορείων, εργαζομένων γραφείων κ.λπ.).

Τα παράπονα των εκπαιδευτών αφορούν κυρίως την κλειστή, δύσπιστη και αμυντική στάση ορισμένων συμμετεχόντων. Ένας εκπαιδευτικός θα δεχόταν με ενθουσιασμό και ευγνωμοσύνη ένα μαγικό κουτί όπου το μόνο που χρειάζεται για να παρακινήσει τους μαθητές του είναι το πάτημα ενός κουμπιού. Από την άλλη πλευρά, είναι δύσκολο να μεταδοθεί η ιδέα ότι το κίνητρο των μαθητών θα εξαρτηθεί από τον εκπαιδευτικό που θα έπρεπε να αναρωτηθεί. Είναι σχεδόν οδυνηρό. Περισσότερο από οπουδήποτε αλλού, χρειάζεται χρόνος και σεβασμός. Οι επιμορφώσεις που διαρκούν 5 μέρες συνεχόμενα έξω από το σχολείο διευκολύνουν την οικοδόμηση μιας σχέσης μεταξύ των εκπαιδευτικών της ομάδας και του εκπαιδευτή τους. Μερικές φορές χρησιμοποιούνται κυκλικοί τρόποι, όπως η διδασκαλία τους σε ένα θέμα με τον δηλωμένο στόχο να το μεταδώσουν στους μαθητές τους, για παράδειγμα, στην αποδόμηση των προκαταλήψεων των μαθητών. Σιγά-σιγά, οι εκπαιδευτικοί συνειδητοποιούν ότι έχουν και προκαταλήψεις.

Μερικοί εκπαιδευτές το βλέπουν αυτό ως αδύναμη δίψα για μάθηση από τους εκπαιδευτικούς. Αυτό φαίνεται σε ορισμένα άτομα που καλούνται να φτάσουν 15 λεπτά αργότερα ή να φύγουν νωρίς λόγω του τρένου ή των παιδιών τους. Εάν η επιμόρφωση καθυστερήσει να τελειώσει κατά 5 λεπτά, μερικοί έχουν ήδη μείψει τα πράγματα τους και είναι ανυπόμονοι. Η συμμετοχή ορισμένων εκπαιδευτικών στην τάξη μπορεί να αναπαραγάγει τη συμπεριφορά που κατηγορούν στους μαθητές τους. Αυτό συχνά οδηγεί στην αποφυγή προσπάθειας να μάθουν έξω από την τάξη. Αυτό μπορεί να αντικατοπτρίζεται στη συνήθεια να είσαι "αυτός που ξέρει" και υποτίθεται ότι έχει την απάντηση σε όλα, παρά σε αυτόν που αναζητά με τον μαθητή συνοδεύοντάς τον. Αυτό είναι ζωτικής σημασίας για την κατανόηση της αδράνειας ενός σχολικού συστήματος: με την πάροδο του χρόνου, έχει χάσει η επιθυμία να μάθει ένας εκπαιδευτικός, όπως οι μαθητές του; Εάν λάβουμε ως κριτήριο τον ενθουσιασμό των μαθητών όταν ανακοινώνεται η απουσία δασκάλου, μπορούμε να μιλήσουμε για την αποτυχία της πλειονότητας των σχολείων στην επιθυμία των μαθητών να μάθουν, κάτι που δεν μπορεί να έχει συνέπειες στην επιθυμία των εκπαιδευτικών να μάθουν. .



Αυτό το πρόβλημα της στάσης του σώματος ενισχύεται από μια σειρά από φόβους που συνήθως συναντώνται:

- ο φόβος ότι η καινοτομία θα με εμποδίσει να δω ολόκληρο το πρόγραμμα σπουδών,
- ο φόβος του επικριτικού βλέμματος των συναδέλφων,
- ο φόβος της ιεραρχίας,
- ο φόβος ότι ένας γονέας θα εξαγριωθεί,
- ο φόβος να κάνει λάθη (δεδομένου ότι το λάθος θεωρείται σφάλμα παρά ένα απαραίτητο βήμα μάθησης)

Δεν συμπεριφέρονται όλοι οι εκπαιδευτικοί όπως περιγράφεται, αλλά η τάση φαίνεται να είναι πολύ ισχυρότερη από ό, τι σε άλλους τομείς όπως τα νοσοκομεία ή τις μεταφορές. Αυτό περιορίζει τη σύγκριση που μπορεί να γίνει μεταξύ της πραγματοποίησης μια αλλαγής σε μια εταιρεία και σε ένα σχολείο.

Πνιγμένη καινοτομία

Ένας εκπαιδευτικός που καινοτομεί θα αντιμετωπίσει δύο τύπους πνιγμού. Είτε ένας συνάδελφος, ένας σύμβουλος, ο διευθυντής του ή ένας γονέας μπορεί να αντιπαρθούν ενεργά στην πρωτοβουλία. Είτε η πρωτοβουλία του πραγματοποιείται με μια σχετικά μη μεταδοτική αδιαφορία και θα εξαφανιστεί μετά από μερικούς μήνες ή ακόμα και μερικά χρόνια.

Μπορεί να είναι μια μικρή ομάδα πέντε συναδέλφων που δημιουργούν μαζί ένα έργο. Είτε αυτό το έργο επεκτείνεται στους υπόλοιπους συναδέλφους, είτε είναι καταδικασμένο σβήσει. Εάν ένας από τους πέντε μεταφερθεί σε άλλο σχολείο και μια άλλη συνάδελφος είναι έγκυος, η ορμή χάνεται.

Τα σχολεία μας είναι γεμάτα από καθηγητές που συνήθιζαν να είναι σε ένα δυναμικό σχήμα καινοτομίας και στη συνέχεια σταδιακά εγκλωβίστηκαν σε ένα συγκεκριμένο μοτίβο γραφειοκρατίας, πιθανότατα για να προστατεύσουν τον εαυτό τους

Λειτουργία «επιβίωσης»

Πολλοί εκπαιδευτικοί είναι σε «κατάσταση επιβίωσης». Αυτό συμβαίνει συνήθως στους αρχάριους, όπου κάθε κίνηση είναι μελετημένη και απαιτεί πολλή προσπάθεια. Θα βρουν ένα χώρο για καινοτομία μόλις αποκτήσουν τους επαγγελματικούς τους αυτοματισμούς. Γενικά εκτιμάται ότι ένας εκπαιδευτικός καινοτομεί πιο εύκολα μετά από 5 χρόνια πρακτικής.

Οι έμπειροι εκπαιδευτικοί που είναι δυσλειτουργικοί ή των οποίων το σχολείο είναι δυσλειτουργικό συχνά βρίσκονται επίσης σε κατάσταση επιβίωσης. Αυτό μερικές φορές διευκολύνει την αλλαγή. Ένα πιο δύσκολο κοινό μαθητών (η ειδική εκπαίδευση, οι τάξεις ένταξης, οι διαπολιτισμικές τάξεις κ.λπ.) μπορεί να αναγκάσει έναν εκπαιδευτικό να δοκιμάσει άλλες προσεγγίσεις. Αυτός ο εκπαιδευτικός θα έχει συνηθίσει να αναρωτιέται και να πειραματίζεται. Αυτός ή αυτή θα έχει αποκτήσει τη συνήθεια να είναι ανοιχτός στις αλλαγές.

Προσπάθεια αλλαγής

Ακόμα κι αν, μακροπρόθεσμα, η αλλαγή αυξάνει την άνεση του δασκάλου, η μετάβαση απαιτεί περισσότερη δουλειά. Είναι σαν να μαθαίνετε να κολυμπάτε, να οδηγείτε ή να οδηγείτε ποδήλατο. Το να κάνετε 50 μέτρα απαιτεί μια τεράστια προσπάθεια εστίασης για έναν αρχάριο ποδηλάτη. Πρέπει να προσέξει την ισορροπία, την κατεύθυνση: "Προσέξτε την κατηφόρα, πού είναι τα φρένα!" Ο παραμικρός πεζός που έρχεται προς αυτόν τον αγχώνει. Ένας εκπαιδευτικός που πρέπει ταυτόχρονα να μάθει μια νέα μέθοδο και να διαχειρίζεται την τάξη του είναι στην ίδια κατάσταση άγχους.

Φυσικά, όσο περισσότερο ο αρχάριος ποδηλάτης συναναστρέφεται με έμπειρους ποδηλάτες που ταξιδεύουν μίλια γρήγορα και αβίαστα, τόσο ισχυρότερο είναι το κίνητρό του στην αλλαγή.

Έλλειψη παραδειγμάτων

Μερικοί πολύ έμπειροι εκπαιδευτικοί λένε: "Συνειδητοποιώ ότι οι μαθητές είναι διαφορετικοί από πριν και ότι χρειάζονται διαφορετική εκπαίδευση, αλλά δεν αισθάνομαι ικανός να την εφεύρω. "Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί χρειάζονται ένα έτοιμο κόκκινο νήμα να τους βοηθήσει να μάθουν έναν νέο τρόπο να κάνουν πράγματα. Για παράδειγμα, εάν είναι να κάνουν αναστροφή της τάξης, θα ήταν τεράστιο βάρος η παραγωγή βίντεο των μαθημάτων τους. Ακόμα και η εύρεση υπαρχόντων βίντεο είναι επίπονη. Το ιδανικό είναι να τους παρέχουμε ένα έτοιμο για χρήση μάθημα. Μόλις ορισμένες κινήσεις μπουν στον επαγγελματικό αυτοματισμό τους της αναστροφής της τάξης, θα έχουν το γνωστικό χώρο για να εξερευνήσουν, να αποκλίνουν από το κόκκινο νήμα και μερικοί, ίσως να μαγνητοσκοπήσουν τα δικά τους μαθήματα.

Οι κύριες εκπαιδευτικές ανακαλύψεις έχουν τεκμηριωθεί και είναι διαθέσιμες εδώ και δεκαετίες. Ακόμα και το ψηφιακό δεν είναι θεμελιωδώς νέο, διευκολύνει μόνο ορισμένες πρακτικές όπως η ανεστραμμένη τάξη που είχε ήδη εφαρμοστεί με βάση τα βιβλία και όχι με βίντεο. Ζούμε το παράδοξο ότι παρά την πληθώρα πληροφοριών, ένας εκπαιδευτικός που θέλει να καινοτομήσει αγωνίζεται να βρει το δρόμο του.

Είναι ακόμα ανθρώπινο. Είναι εύκολο να μάθετε να οδηγείτε ποδήλατο από ένα βιβλίο; Εκτός από την καθοδήγηση πεδίου, θα πρέπει να παρέχονται τα καλύτερα εργαλεία εκμάθησης, όπως ένα σκούτερ με κάθισμα και όχι ένα ποδήλατο με δύο μικρούς τροχούς που έχουν προστεθεί στο πίσω μέρος.

Λειτουργία «20ου αιώνα»

Πολλοί εκπαιδευτικοί έχουν μεγαλώσει και εργάζονται σε μία λειτουργία "εικοστού αιώνα", δηλαδή βλέπουν τον εαυτό τους ως μέρος ενός μεγάλου, διαμερισματοποιημένου ιδρύματος που εκτελούν μια προ-συμφωνημένη εργασία που θα αλλάξει λίγο στην καριέρα τους. Για παράδειγμα, διδάσκουν μαθηματικά με μαθηματικό τρόπο σε μαθητές ηλικίας 16 έως 18 ετών, με σχεδόν καμία πιθανότητα να είναι υπεύθυνοι μιας τάξης νηπιαγωγείου κατά τη διάρκεια της καριέρας τους.



Οι εργαζόμενοι στον «21ο αιώνα» εξελίσσονται πιο προσαρμοστικά στο περιβάλλον τους. Υπάρχουν κάποιοι 13χρονοι ξαφνικά χωρίς μάθημα; Μπορώ να φιλοξενήσω μερικούς από τους μεγαλύτερους μαθητές στην τάξη μου. Το διπλανό δάσος προσφέρει την ευκαιρία να μάθουν μαθηματικά; Ας πάμε εκεί. Είναι ο λογιστής του σχολείου άρρωστος; Μπορώ να βοηθήσω για μια εβδομάδα με τους μαθητές μου που είναι αυτάρχεις και απολεσματικοί. Είναι ένας μαθητής πιο πεπειραμένος από εμένα; Τόσο το καλύτερο!

Το να προκαλέσουμε έμμεσες, στοχαστικές και εσκεμμένες αλλαγές σε ένα σχολείο που κατοικείται από καθηγητές του 20ου αιώνα είναι εξίσου δύσκολο με το να ανάψεις φωτιά με βρεγμένα ξύλα. Η αλλαγή τρόπου απαιτεί αλλαγή του εαυτού μας, κάτι που είναι μια μακρά και ουσιαστική προσπάθεια.

Ας μην ξεχνάμε ότι πριν από τον 20ο αιώνα, τέτοιες επαγγελματικές αλλαγές διαδόθηκαν σε πολλές γενιές. Σιγά-σιγά, κάθε γενιά σιδηρουργού ή αρτοποιού τροποποίησε την προγονική τεχνογνωσία. Τον 20ο αιώνα, η αλλαγή έγινε από γενιά σε γενιά, με τη νέα γενιά να ενσωματώνει μια μετάλλαξη. Ο γιος του σιδηρουργού δεν θέλει πια να γίνει σιδηρουργός. Τον 21ο αιώνα, η αλλαγή γίνεται μέσα στην ίδια τη γενιά του. Δηλαδή, ο σιδηρουργός γίνεται αρτοποιός κατά τη διάρκεια της καριέρας του. Η ίδια γενιά εκατομμυρίων εκπαιδευτικών πρέπει να εφεύρει και να ενσωματώσει μια αλλαγή που είναι τόσο δύσκολη όσο είναι απαραίτητη. Ας είμαστε επιεικείς μαζί τους.

Επιλογή εκπαιδευτικών

Σε ορισμένες περιοχές του ΟΟΣΑ (Φινλανδία, Σαγκάη κ.λπ.), το επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι πολύ διάσημο. Αυτό το κύρος είναι ηθικό και όχι μισθολογικό. Για παράδειγμα, για κάθε 100 υποψήφιους για εκπαίδευση εκπαιδευτικών, επιλέγονται μόνο οι κορυφαίοι 20 και 18 από αυτούς θα διδάξουν πραγματικά σε ένα σχολείο μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Αυτό καθιστά δυνατή τη συγκέντρωση ολόκληρου του προϋπολογισμού κατάρτισης σε μόνο 20 μελλοντικούς εκπαιδευτικούς. Πάνω απ' όλα, επιτρέπει το φιλτράρισμα. Ακόμα κι αν ο καθένας έχει ένα αντίθετο παράδειγμα ενός μάλλον μέτριου μαθητή που έχει γίνει λαμπρός εκπαιδευτικός, η τάση να δεχόμαστε όλους τους εθελοντές σε σπουδές που έχουν γίνει μάλλον εύκολες, μειώνει το επίπεδο του επαγγέλματος σε ορισμένες χώρες, όπως το Βέλγιο. Σε πολλές παιδαγωγικές ενότητες που εκπαιδεύουν τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς και έφορους των κολλεγίων μας, μερικοί είναι εκεί επειδή έχουν κλίση. Υπάρχουν όμως πάρα πολλοί άλλοι μαθητές από δεύτερη ή τρίτη επιλογή αφού έχουν αποτύχει σε άλλες σπουδές που περιγράφουν ως πιο απαιτητικές. Αυτοί καλούνται μαζικά να γίνουν εκπαιδευτικοί και στη συνέχεια μπαίνουν σε ένα σχολικό σύστημα όπου πρέπει να επιφέρουν μια πολιτιστική αλλαγή.



Αδυναμίες προηγούμενων μεταρρυθμίσεων

Η δυσλειτουργία ορισμένων προηγούμενων μεταρρυθμίσεων οδήγησε σε δυσφορία στα σχολεία, συμβάλλοντας στην αδράνεια του συστήματος.

Κατά τη διάρκεια μιας μεταρρύθμισης, συνήθως ακολουθείται ένας μηχανισμός «top-down (από πάνω προς τα κάτω)»: οι παλμοί προέρχονται από ψηλά. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σκέφτονται την ευημερία των σχολείων, χωρίς να δημιουργούν σύνδεσμο με τις βάσεις. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι μια σύσταση βασισμένη σε θεωρητικά επιστημονικά ευρήματα χωρίς να έχει ελεγχθεί η πρακτικότητά της στον τομέα. Ή χειρότερα, μπορεί πολύ συχνά να είναι θέμα πολιτικής ιδεολογίας κατά την επικοινωνία με το ευρύ κοινό, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη οι βασικές ανάγκες. Πολλοί δάσκαλοι θα κάνουν τότε επιφανειακές αλλαγές έτσι ώστε οι πρακτικές διδασκαλίας τους να φαίνονται συμβατές με αυτό που απαιτείται. Παρά τις καλές προθέσεις, λίγες μεταρρυθμίσεις επιτυγχάνουν τον συχνά αξιόπαινο στόχο τους. Οι επιτυχημένες μεταρρυθμίσεις είναι γενικά το αποτέλεσμα καλών πρακτικών που εντοπίζονται από την έρευνα, σε συνδυασμό με την πραγματοποίησή τους επί τόπου. Στη συνέχεια, η δυναμική της αλλαγής θεωρείται τόσο η διδακτική όσο και η παιδαγωγική πρακτική.

Το ορυχείο και τα αεριωθούμενα πακέτα

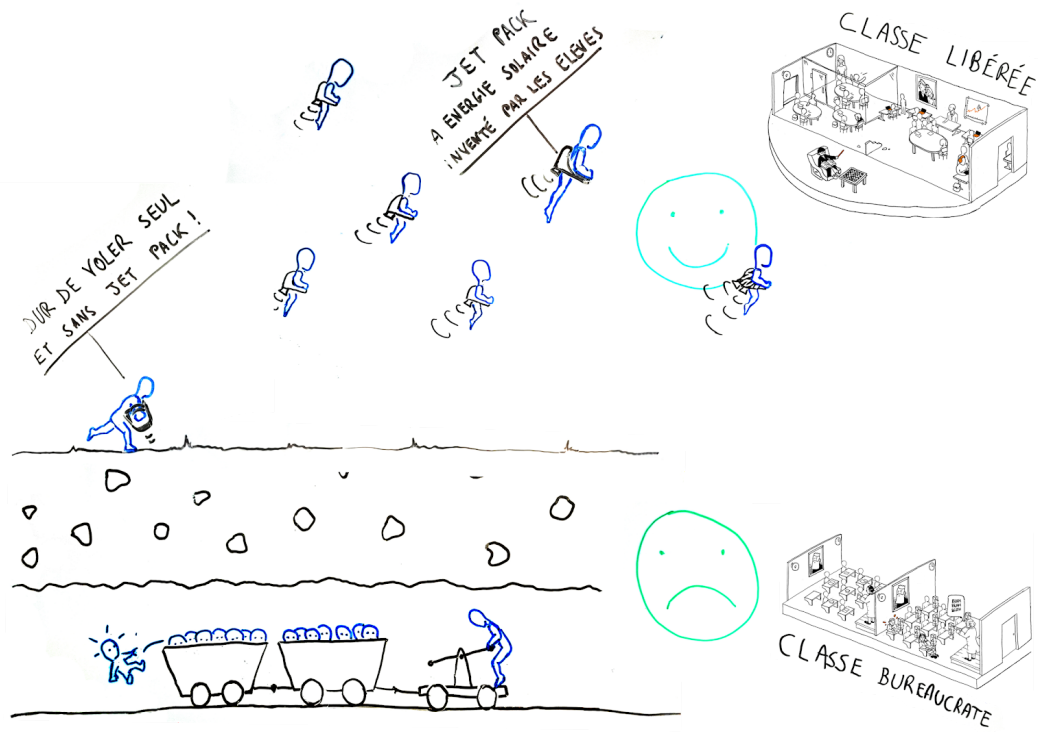
Ως μεταφορά για την αδράνεια, εδώ υπάρχουν δύο τάξεις. Η μία είναι στις ράγες ενός ορυχείου και η άλλη στον αέρα.

Στο ορυχείο, η θέση των μαθητών είναι παθητική. Ταξινομούνται κατά ηλικία και κινούνται με την ταχύτητα ενός προγραμματισμένου τρένου. Διαφορετικά, εκτοξεύονται (επανάληψη, ροή, σχολείο). Η μονο-λειτουργία του εκπαιδευτικού φαίνεται απλή, αλλά επίπονη, να κινητοποιήσει τους μαθητές του σαν μια μη κινητήρια μολόπετρα δεμένη στο λαιμό τους.

Στον αέρα, ο εκπαιδευτικός καθοδηγεί μια ομάδα μαθητών, αλλά κάθε μαθητής είναι ο πιλότος της δικής του μάθησης. Εάν ένας μαθητής είναι παθητικός, του επιτρέπεται να προσγειωθεί. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού δεν είναι να εξηγήσει το μάθημα στον μαθητή, όσο αυτός να βρει τους λόγους που τον κινητοποιούν. Δεν είναι πάντα διασκεδαστικό να μαθαίνει ένας μαθητής, αλλά έχει εκπαιδευτεί να κάνει μια ολοένα και μεγαλύτερη προσπάθεια για να επιτύχει ένα αποτέλεσμα που μπορεί. Δεν ακολουθούν όλοι οι μαθητές την ίδια πορεία και δεν κινούνται με την ίδια ταχύτητα. Ένα παιδί με μεγάλες δυνατότητες είχε ακόμη χρόνο να βελτιώσει το πακέτο του. Ο δάσκαλος εγγυάται διαφοροποιημένη πρόοδο. Είναι μια αποτελεσματική μοίρα, όχι μια ομάδα παραθεριστών.

Στο έδαφος στα αριστερά, ένας δάσκαλος προσπαθεί να φύγει από το ορυχείο μαθαίνοντας να πετάει. Είναι μόνος, χωρίς υποστήριξη. Η προσπάθεια θα είναι πιθανώς αποθαρρυντική για αυτόν και για τους συναδέλφους του που τον παρακολουθούν. Μετά από αυτό, δεν θα αντισταθούν στην αλλαγή;

Απαγορεύεται οποιαδήποτε σύνδεση με τον Πλάτωνα και τον μύθο του σπηλαίου.



SCHOOL
TRANS
FORMATION
LAB
ALL STUDENTS
GOT TALENT



ERASMUS+

Υπερνίκηση της αδράνειας

Αυτό το έγγραφο δείχνει ότι η αδράνεια είναι ισχυρή και περίπλοκη. Η καθοδήγηση που προτείνεται στο έργο SchoolTransformationLab και οι διαδικασίες που στηρίζουν το σκοπό θα θέσουν σε κίνηση ολόκληρο το σχολείο. Απαιτούνται οι ακόλουθοι δύο μοχλοί για να ξεπεραστεί το εμπόδιο της αδράνειας:

- **Φθόνος δασκάλων.** Ο προσέγγιση των εκπαιδευτικών που είναι πιο πρόθυμοι να αλλάξουν είναι προτεραιότητα. Αυτή η επιθυμία πρέπει να τροφοδοτηθεί και να μεταδοθεί.
- **Συστηματική συνοχή.** Η κάμψη ενός σχολείου που εστιάζει σε ένα μόνο τομέα (όπως η υγεία, η βία, η παιδαγωγική ή οι γονείς) δεν επιτρέπει την ανάπτυξη μιας αλλαγής σε άλλα επίπεδα. Θα ήταν σαν να μαθαίνεις να οδηγείς ένα ποδήλατο χωρίς να μπορείς να βασίζεσαι σε ένα διευρυμένο, χωρίς εμπόδια πεζοδρόμιο, καθώς και στις νέες μηχανικές δεξιότητες ενός μέλους της οικογένειας.

Ευτυχώς, ένας ακόμη ισχυρότερος μοχλός διαμορφώνεται: **ο άνεμος της αλλαγής.** Η κοινωνία αλλάζει γρηγορότερα από τα σχολεία μας και το χάσμα αυξάνεται. Η ένταση είναι μερικές φορές πολύ υψηλή και ο σχολικός κόσμος συνειδητοποιεί ότι κάτι άλλο χρειάζεται. Αυτό είναι ένα συναίσθημα που γίνεται όλο και πιο διαδεδομένο, ενώ μόλις πριν από 15 χρόνια έγινε αισθητό μόνο από μια μικρή μειονότητα. Εάν ο άνεμος της αλλαγής αυξάνεται, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών δεν αντιλαμβάνονται τη φύση των μετασχηματισμών που θα τους ανακουφίσουν.

Αυτός ο άνεμος είναι ένας ισχυρός σύμμαχος στην αντιμετώπιση της αδράνειας του σχολείου.



Αναφορές

Ποια είναι η αδράνεια ενός σχολικού συστήματος;

"Πολλοί προβληματισμοί υπάρχουν, τόσο σε επίπεδο λήψης αποφάσεων όσο και σε επίπεδο εκπαιδευτικών κοινοτήτων, προκειμένου να ληφθούν υπόψη αυτές οι εξελίξεις και να ανταποκριθούν στις προκλήσεις που εγείρουν. Εάν η εκπαίδευση βρίσκεται στο επίκεντρο της συζήτησης, η τελευταία - συχνά σε τεχνικό επίπεδο, υποφέρει από έλλειψη οράματος και είναι παγιδευμένη στη λογική της στάσης του σώματος - δεν είναι, όπως η δημόσια δράση, το ίδιο με τα στοιχεία".

Collectif a 21: Μαθαίνοντας στον 21ο αιώνα (Collectif a21, nd, online <http://www.apprendre21.org/a-propos/>)

Αντιμετωπίζοντας την αλλαγή

"Ο καθένας έχει μια ζωντανή εμπειρία διδασκαλίας, ο καθένας έχει μια τεκμηριωμένη άοψη για την εκπαίδευση. Αλλά το να σκεφτόμαστε πραγματικά τα προβλήματα της εκπαίδευσης είναι πιο δύσκολο από ό, τι φαίνεται."

(Martinand, 2008, σελ. 1-2).

Σχέσεις

Εκπαιδευτικοί

«Στον τομέα αυτό, οι επαγγελματίες, ακόμη και από τους πιο πρόθυμους να εφαρμόσουν την κοινή βάση γνώσεων και δεξιοτήτων, βρίσκονται αποπροσανατολισμένοι και συχνά απελπισμένοι για έλλειψη σαφούς εξήγησης για το τι διακυβεύεται στη μεταρρύθμιση και αποτελεσματική υποστήριξη για αλλαγή των επαγγελματικών πρακτικών.

(Muller & Normand, 2013, σελ. 11).

"Από την αρχή, όλοι οι εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι δεν αισθάνονται ότι είναι απόλυτα αποτελεσματικοί, όλη την ώρα ή σε οποιαδήποτε κατάσταση, όσο θα ήθελαν; ότι η διδασκαλία είναι μια δύσκολη δουλειά (Imbert, 2000) που απαιτεί "να ενεργείς σε επείγουσες και αβεβαίες καταστάσεις (Perrenoud, 1999)" (Muller & Normand, 2013, σελ. 11).

(Capitanescu Benetti, 2015, σελ. 107).

"Στο Κεμπέκ, οι τέσσερις αιτίες της εγκατάλειψης είναι, σε αύξουσα σειρά:" Η βαρύτητα και η δυσκολία του έργου, η επισφάλεια / αστάθεια κατά την επαγγελματική ένταξη, οι διαφορές μεταξύ της εξιδανικευμένης εκπροσώπησης του επαγγέλματος και της πραγματικής επί τούτου και της διδασκαλίας δύσκολων τάξεων. "

(Mukamurera, Bouthiette, & Rester, 2008, από UFAPEC, 2011, σελ. 4).

"Μεταξύ των διαφορετικών τύπων μεταρρυθμίσεων που μπορούν να επηρεάσουν ένα εκπαιδευτικό σύστημα, οι παιδαγωγικές μεταρρυθμίσεις είναι πιθανώς οι πιο δύσκολες. »

(Dupriez, 2015, σελ. 12).

"[...] η στρατηγική σημασία της εξέτασης των αλληλεπιδράσεων μεταξύ εκπαιδευτικών, διευθυντών και ενδιαφερομένων στο εκπαιδευτικό σύστημα, προκειμένου να κατανοήσουμε τις εκπαιδευτικές πρακτικές και την πιθανή αντίσταση στις αλλαγές".
(Spillane, 2014, παραθέτει Rey, 2016, σ.15)

Γονείς

«Η ιδέα της πατροκρατίας είχε προταθεί πάνω από 20 χρόνια από τον Brown (1990). Η θέση που έχουν σήμερα οι γονείς στην παρακολούθηση της σχολικής εκπαίδευσης και της διδασκαλίας, είναι τέτοια ώστε αυτό δείχνει ότι είμαστε πλέον σε ένα σύστημα που ορίζουν οι γονείς, και όχι σε ένα αξιοκρατικό σχολικό σύστημα, το οποίο είναι ένα σύστημα στο οποίο τα μέσα και τις επιθυμίες των γονέων παίζουν κεντρικό ρόλο. »(Draelants,2014, p.425)

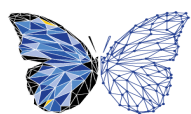
Οι μαθητές

Γιατί αδράνεια;

Κλειστά κύτταρα

«Η κυτταρική δομή των εκπαιδευτικών συστημάτων καθιστά πράγματι δύσκολη την εφαρμογή μεγάλης κλίμακας αλλαγής, αλλά μπορεί επίσης να είναι εμπόδιο στις προσπάθειες τοπικής διαβούλευσης μεταξύ εκπαιδευτικών και συλλογικής καθοδήγησης των δραστηριοτήτων επαγγελματικής ανάπτυξης. ...] τη σημασία των εργασιακών ρυθμίσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών που καθιστούν δυνατή την υπέρβαση αυτής της κυτταρικής δομής, καθιστώντας την εργασία στην τάξη των εκπαιδευτικών το αντικείμενο ανάλυσης με συναδέλφους, είτε μέσω άμεσης παρατήρησης από συναδέλφους, παρατήρησης μέσω βίντεο ή ανάλυσης των δεδομένων (των μαθητών) ποιότητας ή παραγωγής, για παράδειγμα) της εργασίας που έγινε στην τάξη ".(Dupriez, 2015, σελ.159).

" Αυτός ο αδύναμος συντονισμός, που μερικές φορές ονομάζεται αποσύνδεση, δεν ενθαρρύνει, από την άλλη πλευρά, τη διάδοση των αλλαγών και, πάνω απ' όλα, τη θεσμοποίηση καινοτομιών, των οποίων ο κύκλος ζωής συνδέεται συχνά με τις πρακτικές των εμπνευστών τους.»(Rey, 2016, σελ.13).



**SCHOOL
TRANS
FORMATION
LAB** | ALL STUDENTS
GOT TALENT



**SCHOOL
TRANS
FORMATION
LAB** | ALL STUDENTS
GOT TALENT



ERASMUS+

Η στάση των εκπαιδευτικών

«Η μεταρρύθμιση πρέπει, συνεπώς, να μελετηθεί και να εφαρμοστεί με βάση τον ιδεαλισμό και τον επαγγελματισμό των εκπαιδευτικών. ...] Όσον αφορά τα κίνητρα, σε κάθε περίπτωση πρέπει να αποφεύγεται ένα λάθος: μια μεταρρύθμιση που ξεκινά με την κριτική του υπάρχοντος συστήματος και τα ρίσκα των εκπαιδευτικών ως προς την επιτυχία τους να επιφέρουν την αλλαγή και συνεπώς να μην έχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα.»
(Fullan, 2008 παραθέτει Dupriez, 2015, σ.32).

Καλυπτόμενη καινοτομία

Λειτουργία επιβίωσης

«Δεμ θα συνέβαινε ποτέ σε ένα πρόσφατα απόφοιτο ιατρικής να εγχειρήσει έναν ασθενή χωρίς να έχει τρία ή τέσσερα χρόνια εποπτευόμενης πρακτικής. Αλλά αυτό κάνετε με τους εκπαιδευτικούς: τους τοποθετείτε στις τάξεις και τους αφήνετε να διδάξουν. "
(Angus McBeath που αναφέρεται στο McKinsey, 2007).

« Το ποσοστό εγκατάλειψης του επαγγέλματος είναι 40% των εκπαιδευτικών κατά τα πρώτα πέντε χρόνια και 50% τα πρώτα οκτώ χρόνια.»
(UFAPEC, 2011, σελ. 2)

« Οι νέες αποστολές του σχολείου, η «εμπορευματοποίηση», η «μαζικοποίηση», η κρίση της απασχόλησης, η αμφισβήτηση των επιστημονικών γνώσεων, ο ατομικισμός καθιστούν τη δουλειά ενός νέου εκπαιδευτικού ιδιαίτερα δύσκολη και απαιτούν έναν νέο τρόπο άσκησης του επαγγέλματος.»
(UFAPEC, 2011, σελ.8).

«[...] Οι εργαζόμενοι στο σχολείο, επομένως, ενεργούν καθημερινά με τέτοιο τρόπο ώστε να αναλαμβάνουν αποστολές που δεν είναι πολύ περιορισμένες [...]»
(Dupriez, 2015, p .155).

Προσπάθεια αλλαγής

Έλλειψη παραδειγμάτων

Λειτουργία 20^{ου} αιώνα

Επιλογή εκπαιδευτικού

«Εάν οι αξιωματούχοι του γαλλικού Υπουργείου Παιδείας ήθελαν να αντλήσουν μαθήματα από το φινλανδικό μοντέλο για να βελτιώσουν τα αποτελέσματα PISA, θα έπρεπε να [...] ενισχύσουν την ελκυστικότητα του επαγγέλματος του εκπαιδευτικού, να βελτιώσουν τη κατάρτιση καθώς και το βιοτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών, να εξασφαλίσουν επιλογές

στην είσοδο του πανεπιστημίου [...] δίνοντας περισσότερη αυτονομία στον εκπαιδευτικό χωρίς την τάξη του [...]»
(Muller & Normand, 2013, σελ. 17).

Η εικόνα και η κοινωνική κατάσταση των εκπαιδευτικών έχει αλλάξει, ο εκπαιδευτικός δεν βρίσκεται πλέον στην πρώτη γραμμή της κοινωνικής επιτυχίας όπως ήταν στο παρελθόν και αυτή η αλλαγή υπονομεύει την εξουσία και τη νομιμότητά του.
(UFAPEC, 2011, σελ.3)

«[...] μια βασική λειτουργία του εκπαιδευτικού παραμένει εκείνη της οργάνωσης αυτών των ευκαιριών προκειμένου να εξασφαλιστεί η καλύτερη ανάπτυξη του κάθε μαθητή του και της ομάδας της τάξης για την οποία είναι υπεύθυνος. Αυτή η θεμελιώδης θέση του εκπαιδευτικού στη σχέση του με τους μαθητές και στη διεκπαιρέωση μαθησιακών διαδικασιών υποδεικνύει ένα υψηλό επίπεδο επαγγελματικής κατάρτισης που παρέχεται σε όλους τους εκπαιδευτικούς. Εν συντομία, κατά την άποψή μας, η εμπειρία των εκπαιδευτικών βρίσκεται στο επίκεντρο κάθε διαδικασίας εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης. Αυτή η εμπειρογνώμοσύνη βασίζεται αρχικά σε σταθερή επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί πηγή επαγγελματικής ικανότητας, αλλά και το θεμέλιο της δύναμης και της αυτονομίας που απολαμβάνουν οι εκπαιδευτικοί. Ωστόσο, η αρχική κατάρτιση των εκπαιδευτικών δεν είναι αρκετή.»
(Dupriez, 2015, σελ.158).

Το ορυχείο και τα αεριωθούμενα πακέτα

Υπερνίκηση της αδράνειας

«Οι αναλύσεις μας αποκαλύπτουν επομένως την ανάγκη να σκεφτούμε την αλλαγή όσον αφορά εκείνους που θα είναι οι βασικοί παράγοντες, δηλαδή οι εκπαιδευτικοί, αλλά και τη σημασία της συνεκτίμησης του οργανωτικού και θεσμικού περιβάλλοντος στο οποίο θα πραγματοποιηθεί αλλαγή.»
(Dupriez, 2015, σελ.154).

«[...] η ανάπτυξη της παιδαγωγικής αλλαγής είναι μια περίπλοκη λειτουργία, που βασίζεται σε παρεμβάσεις σε διαφορετικά επίπεδα εκπαιδευτικών συστημάτων και απαιτούν πολλαπλή μορφή διαμεσολάβησης μεταξύ των επιθυμιών των υποστηρικτών της αλλαγής και της παρέμβαση εκείνων που θα είναι οι συντάκτες της.»
(Dupriez, 2015, σελ.161).