

Εκπαίδευση εκπαιδευτικών μέσω προγραμμάτων job shadowing: Έρευνα αποτίμησης συμμετοχής εκπαιδευτικών

Teachers’ training through job shadowing programs: Teachers’ participation assessment survey

Βάγια Σερέτη, Δ/ντρια σχολείου, MSc Νομικής Δ.Π.Θ., vsereti@sch.gr

Vagia Sereti, School Administrator, MSc Law, Faculty of Law, D.U.Th., vsereti@sch.gr

Abstract: This paper aims to present quantitative research results in relation to the impact of teacher participation in teachers’ training programs through the Erasmus+ program and especially the job shadowing programs. It explores teachers’ motivation and the impact of their participation in the school unit. Job shadowing for teachers is a career opportunity through learning mobility. These programs are offered to the educational community and in the recent years there is a growing interest. The study presents initially the theoretical framework and the types of these programs offered to teachers and pupils. It is combined with field research (quantitative research) through anonymous questionnaires to teachers who have participated in relevant programs over the past two years.

Keywords: professional training, teachers’ training, job shadowing

Περίληψη: Η παρούσα εργασία στοχεύει στην παρουσίαση αποτελεσμάτων ποσοτικής έρευνας σε σχέση με τον αντίκτυπο της συμμετοχής εκπαιδευτικών σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης μέσω του προγράμματος Erasmus+ και ειδικότερα των προγραμμάτων job shadowing. Διερευνά τα κίνητρα των εκπαιδευτικών και τον αντίκτυπο της συμμετοχής στη σχολική μονάδα. Η παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας όσον αφορά τους εκπαιδευτικούς αποτελεί μία ευκαιρία σταδιοδρομίας μέσω της μαθησιακής κινητικότητας. Τα προγράμματα αυτά προσφέρονται στην εκπαιδευτική κοινότητα και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αυξανόμενο ενδιαφέρον. Η μελέτη παρουσιάζει αρχικά το θεωρητικό πλαίσιο αυτών των προγραμμάτων και τους τύπους των προγραμμάτων που προσφέρονται σε εκπαιδευτικούς και μαθητές. Συνδυάζεται στη συνέχεια με έρευνα πεδίου (ποσοτική) με ανώνυμα ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς που είχαν συμμετάσχει σε αντίστοιχα προγράμματα τα τελευταία δύο χρόνια.

Λέξεις κλειδιά: επαγγελματική κατάρτιση, εκπαίδευση εκπαιδευτικών, job shadowing

Εισαγωγή

Η επιτόπια παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας (job shadowing) είναι ένας τύπος εκπαίδευσης των εργαζομένων, κατά τη διάρκεια της οποίας ένας νέος υπάλληλος ή ένας

εργαζόμενος με προϋπηρεσία που επιθυμεί να εξοικειωθεί με ένα διαφορετικό αντικείμενο, ακολουθεί και παρατηρεί έναν εκπαιδευμένο και έμπειρο υπάλληλο. Η παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας είναι μια αποτελεσματική μορφή κατάρτισης για πολλά και διαφορετικά αντικείμενα (European Commission, 2018).

Η Βασική Δράση 1- Κινητικότητα του προγράμματος Erasmus+ περιλαμβάνει σχέδια που διαχειρίζονται τόσο οι Εθνικές Μονάδες όσο και ο Εκτελεστικός Οργανισμός Εκπαίδευσης, Οπτικοακουστικών Θεμάτων και Πολιτισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Education Audiovisual and Culture Executive Agency). Τα σχέδια κινητικότητας παρέχουν στους δικαιούχους τη δυνατότητα να μετακινούνται σε μια άλλη συμμετέχουσα χώρα με σκοπό να σπουδάσουν, να δουλέψουν, να διδάξουν, να εκπαιδεύσουν και να αναπτύξουν επαγγελματικά προσόντα και δεξιότητες (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2018).

Τα σχέδια κινητικότητας του προσωπικού μπορούν να περιλαμβάνουν: α) Ανάθεση καθηκόντων διδασκαλίας, β) Επιμόρφωση προσωπικού (η συγκεκριμένη δραστηριότητα στηρίζει την επαγγελματική εξέλιξη εκπαιδευτικών, διευθυντών σχολείων ή άλλου προσωπικού σχολικής εκπαίδευσης), η οποία μπορεί να έχει τη μορφή: i) συμμετοχής σε διαρθρωμένα προγράμματα μαθημάτων ή σε εκδηλώσεις κατάρτισης στο εξωτερικό, ii) περιόδων επιτόπιας παρακολούθησης/παρατήρησης εργασίας (job shadowing) στο εξωτερικό σε συνεργαζόμενο σχολείο ή άλλον συναφή οργανισμό που δραστηριοποιείται στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης (IKY, 2018).

Κατά τον Ζαρίφη (Ζαρίφης, 2014:151) ένα πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έχει συνήθως τα παρακάτω δομικά στοιχεία: α) Φορέα ή πηγή χρηματοδότησης, που συνήθως εξασφαλίζει και τις υλικοτεχνικές υποδομές για τη διεκπεραίωση του προγράμματος, β) Ομάδα αναφοράς, που ταυτίζεται βέβαια με την ομάδα των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα και της οποίας τις ανάγκες θα πρέπει να καλύψει το πρόγραμμα, γ) Διάγνωση και καταγραφή αναγκών, που είναι ίσως και το σημαντικότερο συστατικό στοιχείο ενός προγράμματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς πρόκειται για μια διαδικασία απαιτητική μεν, απαραίτητη δε για την επιτυχία ενός προγράμματος, η οποία γίνεται όχι μόνο πριν την έναρξή του, αλλά καθ’ όλη τη διάρκειά του, δ) Μαθησιακούς και διδακτικούς σκοπούς και στόχους που απορρέουν από τη διάγνωση και καταγραφή των αναγκών των εκπαιδευομένων, ε) Περιεχόμενα μάθησης και διδασκαλίας που θα πρέπει να ανταποκρίνονται στους στόχους του προγράμματος, στ) Μεθόδευση της διδασκαλίας που θα ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και ανάγκες των εκπαιδευομένων και θα προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή τους, η) Τρόπους αξιολόγησης όχι μόνο του προγράμματος συνολικά, αλλά και των επιμέρους διαδικασιών και δραστηριοτήτων, του εκπαιδευτή και φυσικά των εκπαιδευομένων.

Σύμφωνα με έρευνα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εμπνεόμενοι από τις επισκέψεις κινητικότητας εφαρμόζουν νέες ιδέες στην εργασία τους και ενθαρρύνουν συναδέλφους τους να εφαρμόσουν νέες ιδέες. Η θετική συμβολή αυτών των επιμορφωτικών δράσεων αναγνωρίζεται επιπλέον και από συναδέλφους που δεν έλαβαν μέρος σε μετακίνηση στο εξωτερικό (Damkuvienė et al., 2015).

Μέσω του προγράμματος Erasmus+ οι καθηγητές, οι διευθυντές σχολείων ή το υπόλοιπο προσωπικό του σχολείου έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε προγράμματα job shadowing και να διανύσουν μια περίοδο στο εξωτερικό σε ένα συνεργαζόμενο σχολείο ή σε άλλον σχετικό οργανισμό που δραστηριοποιείται στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης. Παράλληλα οι συμμετέχοντες μπορούν να παρατηρήσουν στην πράξη πώς εφαρμόζεται η ακαδημαϊκή γνώση και να επηρεαστούν θετικά για το συγκεκριμένο αντικείμενο.

Στους ανασταλτικούς παράγοντες για την υλοποίηση προγραμμάτων κινητικότητας περιλαμβάνονται προβληματισμοί σχετικά με τη γλωσσική επάρκεια των εκπαιδευτικών, με τον προσδιορισμό των στόχων και των προτεραιοτήτων των σχολείων και σχετικά με την οργάνωση και την οικονομική διαχείριση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων κινητικότητας (Τούμπος, 2018).

Η παρούσα εργασία κάνει ιδιαίτερη αναφορά στα προγράμματα job shadowing και μεταξύ άλλων διερευνώνται τα κίνητρα συμμετοχής, η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αυτών σε εκπαιδευτικούς και η προστιθέμενη αξία που προσφέρουν.

1. Τα προγράμματα job shadowing (επιτόπια παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας)

Σύμφωνα με τον επίσημο οδηγό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως job shadowing (practical learning experience), (επιτόπια παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας) ορίζεται μια σύντομη παραμονή εκπαιδευόμενων σε έναν συνεργαζόμενο οργανισμό σε άλλη χώρα με στόχο να συμμετέχουν σε κατάρτιση, ακολουθώντας τους επαγγελματίες στην καθημερινή τους εργασία στον οργανισμό υποδοχής, ανταλλάσσοντας καλές πρακτικές, αποκτώντας δεξιότητες και γνώσεις ή και οικοδομώντας μακροχρόνιες συνεργασίες μέσω συμμετοχικής παρατήρησης (European Commission, 2018).

Η επιτόπια παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας επιτρέπει σε έναν φοιτητή, εκπαιδευτικό ή μαθητευόμενο να αποκτήσει πλήρη γνώση για το τι κάνει ένας εργαζόμενος που του έχει ανατεθεί ένα συγκεκριμένο αντικείμενο απασχόλησης κάθε μέρα. Επίσης, παρέχει μια πολύ πιο πλούσια εμπειρία και μπορεί να συνδυασθεί με περιγραφή εργασίας ή πραγματοποίηση ενημερωτικής συνέντευξης, κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος περιγράφει το έργο του. Τέλος, ο εκπαιδευόμενος που παρακολουθεί την εργασία είναι σε θέση να παρατηρήσει τον τρόπο με τον οποίο ο εργαζόμενος διεκπεραιώνει τις δραστηριότητες, τα βασικά παραδοτέα που αναμένονται και τους υπαλλήλους/συναδέλφους με τους οποίους αλληλεπιδρά. Σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να παρακολουθήσει συναντήσεις εργαζομένων, να επισκεφθεί πελάτες, να παρακολουθήσει συνέδρια ή εκδηλώσεις κατάρτισης και να εξοικειωθεί πλήρως με το εργασιακό περιβάλλον (Ζαρίφης, 2014).

Η παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας, όσον αφορά ειδικότερα στους εκπαιδευτικούς, αποτελεί μια ευκαιρία σταδιοδρομίας μέσω αυτής της μαθησιακής κινητικότητας. Είναι επίσης αποτελεσματική για φοιτητές ανώτερων και ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και μαθητές, αφού τους δίνεται η δυνατότητα να ανακαλύψουν τι συμβαίνει σε μια συγκεκριμένη

εργασία, πριν αποφασίσουν για τη σταδιοδρομία τους. Επιπλέον, αποτελεί ουσιαστικό στοιχείο κάθε πρακτικής άσκησης (internship experience), καθώς δίνει την ευκαιρία στους εκπαιδευόμενους να βιώσουν μια σειρά εμπειριών από θέσεις εργασίας μέσα σε έναν οργανισμό/φορέα. Κατά τη διάρκεια της παρακολούθησης/παρατήρησης ο συμμετέχων βιώνει την προσέγγιση του εργαζόμενου, τη διαπροσωπική αλληλεπίδραση που λαμβάνει χώρα, τα βήματα και τις ενέργειες που απαιτούνται για την αποτελεσματική εκτέλεση της εργασίας, στοιχεία που ο εργαζόμενος ποτέ δεν μπορεί να σκεφτεί να αναφέρει. Ένας εργαζόμενος που ασχολείται με την παρατήρηση εργασίας μπορεί να παρακολουθήσει συναντήσεις, να συμμετάσχει σε συνεδρίες προβληματισμού, να ενημερώσει τους υποψηφίους για τις θέσεις εργασίας και να συμμετάσχει σε διάφορες δραστηριότητες (IKY, 2018).

Τέλος, ένα ακόμη αξιοσημείωτο στοιχείο σύμφωνα με έρευνα είναι ότι οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν σε δραστηριότητες job shadowing ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι συγκρινόμενοι με εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν σε προγράμματα μαθημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης (Damkuvienė et al, 2015).

1.1. Τύποι προγραμμάτων job shadowing

Κατά τη διάρκεια της βιβλιογραφικής επισκόπησης, εντοπίστηκαν οι παρακάτω τύποι προγραμμάτων job shadowing (Manchester Metropolitan University, 2018):

Παρατήρηση–“*fly on the wall*”: Στην περίπτωση αυτή ο επισκέπτης παρακολουθεί την πεσυμφωνημένη περίοδο της καθημερινής εργασίας στον φορέα υποδοχής. Η παρατήρηση–“*fly on the wall*” μπορεί να περιλαμβάνει μια σειρά από δραστηριότητες, όπως παρακολούθηση συναντήσεων και αλληλεπιδράσεων με τους μαθητές κ.α. Στην πραγματικότητα θα πρέπει να είναι μια τυπική αναπαράσταση του τι κάνει το άτομο “υποδοχής” σε καθημερινή βάση. Αυτός ο τύπος job shadowing λειτουργεί καλύτερα, όταν ο επισκέπτης προσπαθεί να αποκτήσει σφαιρική εικόνα του πραγματικού χώρου εργασίας.

Συχνές ανατροφοδοτήσεις–“Burst Interactions”: Εδώ ο επισκέπτης παρατηρεί τον οικοδεσπότη σε συγκεκριμένες δραστηριότητες για μια χρονική περίοδο, αφού έχει προηγηθεί μία μικρή παρουσίαση/ενημέρωση. Αυτός ο τύπος παρατήρησης παρέχει σύντομες περιόδους εστιασμένης δραστηριότητας με ανατροφοδοτήσεις και όχι παθητική συνεχή παρατήρηση. Ωστόσο χρειάζεται προσεκτικός προγραμματισμός και συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα για να μην εκφυλιστεί σε χαοτική διαδικασία.

Στην πράξη–“Hands On–job sharing”: Πρόκειται για μια επέκταση του μοντέλου παρατήρησης, όπου ο επισκέπτης αρχίζει να αναλαμβάνει κάποια από τα καθήκοντα που έχει ήδη παρατηρήσει. Αυτό παρέχει στον επισκέπτη την εμπειρία του ρόλου, ενώ περιλαμβάνει το δίκτυ ασφαλείας, ότι δηλαδή ο εκπαιδευόμενος παρακολουθείται στενά από τον οικοδεσπότη, κάτι όμως που δεν είναι πάντα εφικτό και θα πρέπει να συζητηθεί σε κάθε περίπτωση ξεχωριστά μεταξύ των εμπλεκόμενων στο job shadowing.

Ενδέχεται ανάλογα με τη διάρκεια του προγράμματος και τις δραστηριότητες να υπάρξουν και παραπλήσιες μορφές κατάρτισης, ξεκινώντας από τις επιτόπιες επισκέψεις και φθάνοντας έως την εκτενή μάθηση που βασίζεται σε εργασία (έως 12 μήνες), όπως παρουσιάζεται στην εικόνα 1.

Επιτόπιες επισκέψεις (Field trip)	Παρατήρηση/ παρακολούθη ση εργασίας (Job Shadow)	Εξερεύνηση σταδιοδρομίας (Career Exploration)	Πρακτική άσκηση (Internship)	Μακράς διάρκειας μαθητεία βασισμένη στην εργασία (Extensive Work based learning)
1-3 ώρες	3-6 ώρες	10-30 ώρες	3-18 εβδομάδες	3-12 μήνες
Περιήγηση στον χώρο εργασίας	Παρατήρηση των εργαζομένων	Εμπειρία στον χώρο με επισκέψεις κατά τις οποίες οι επισκέπτες περνούν χρόνο με έναν εργαζόμενο και αναλαμβάνουν δραστηριότητες	Ανάπτυξη δεξιοτήτων βασισμένων στην άμεση εμπειρία, κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι υπολογίζουν, καταγράφουν δεδομένα σχετικά με ένα προϊόν ή παρουσίαση	Πρακτική άσκηση κατά την οποία οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν συγκεκριμένες δεξιότητες, πιστωτικές μονάδες και πιστοποιητικό ή βεβαίωση συμμετοχής

Εικόνα 1: Τύποι παρατήρησης εργασίας ανάλογα με την περίοδο, (Job Shadow Guide for Staff [and] Job Shadow Guide for Students. Connections: Linking Work and Learning. Jobs for the Future, Boston, MA.; Northwest Regional Educational Lab., Portland, Oreg, 1996, σ. 11.

2. Έρευνα

Για τις ανάγκες της εργασίας διενεργήθηκε ποσοτική έρευνα πεδίου (Βάμβουκας, 2007) το χρονικό διάστημα 2017-2018 σε εκπαιδευτικούς που είχαν συμμετάσχει σε αντίστοιχα προγράμματα κινητικότητας και διήρκησε 2 μήνες.

Στις ερευνητικές υποθέσεις περιλαμβάνονται τα εξής:

- Η βιωματική μάθηση που προσφέρουν τα προγράμματα job shadowing αποτελεί προστιθέμενη αξία στη βελτίωση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών. Τα προγράμματα job shadowing ενισχύουν την ανταλλαγή καλών πρακτικών, τις επικοινωνιακές δεξιότητες των εκπαιδευτικών και τον διαπολιτισμικό διάλογο.
- Στα κίνητρα συμμετοχής των εκπαιδευτικών σε προγράμματα job shadowing πιθανόν συμπεριλαμβάνονται η γνωριμία με άλλα εκπαιδευτικά συστήματα της Ευρώπης, η πρακτική εξάσκηση σε άλλα περιβάλλοντα, η επαφή με συναδέλφους άλλων χωρών, η ενημέρωση για καινούργια δεδομένα στο γνωστικό τους αντικείμενο, η εξοικείωση με καινούργιες πρακτικές και η επαγγελματική τους εξέλιξη.
- Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε προγράμματα κινητικότητας συντελεί στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών και ενισχύει την ικανότητά τους να διδάσκουν σε άλλα περιβάλλοντα.

2.1. Συμμετέχοντες-Δείγμα

Η έρευνα διενεργήθηκε σε 13 εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Βόρειας Ελλάδας, αφού είχαν ολοκληρώσει αντίστοιχο πρόγραμμα job shadowing.

2.2. Σχεδιασμός έρευνας/εργαλεία

Δεδομένου ότι οι αντιλήψεις για το μαθησιακό περιβάλλον επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει κάποιος (Ramsden, 1992), η μελέτη εστιάστηκε στις προοπτικές των εμπλεκόμενων και τον τρόπο ερμηνείας του μαθησιακού περιβάλλοντος (Bednar, Cunningham, Duffy&Perry, 1991; Cunningham, 1991; Salomon, 1998). Για τις ανάγκες της έρευνας αξιοποιήθηκε ανώνυμο ερωτηματολόγιο με δεκαεπτά (17) συνολικά ερωτήσεις και πεντάβαθμη κλίμακα (Koh, 2009). Οι συμμετέχοντες απάντησαν αρχικά σε έξι ερωτήσεις που σχετίζονταν με το προσωπικό, υπηρεσιακό και ακαδημαϊκό προφίλ τους. Στη συνέχεια κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις που σχετίζονταν με τα κίνητρα συμμετοχής τους και τις γνώσεις που είχαν για τα προγράμματα job shadowing. Κατόπιν οι ερωτήσεις αφορούσαν το συγκεκριμένο πρόγραμμα που παρακολούθησαν (τύπος, διάρκεια, περιεχόμενο κ.α). Το τρίτο μέρος σχετιζόταν με τον αντίκτυπο του προγράμματος στους ίδιους. Τέλος οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για το προφίλ του σχολείου τους σε σχέση με ευρωπαϊκά προγράμματα.

3. Παρουσίαση αποτελεσμάτων

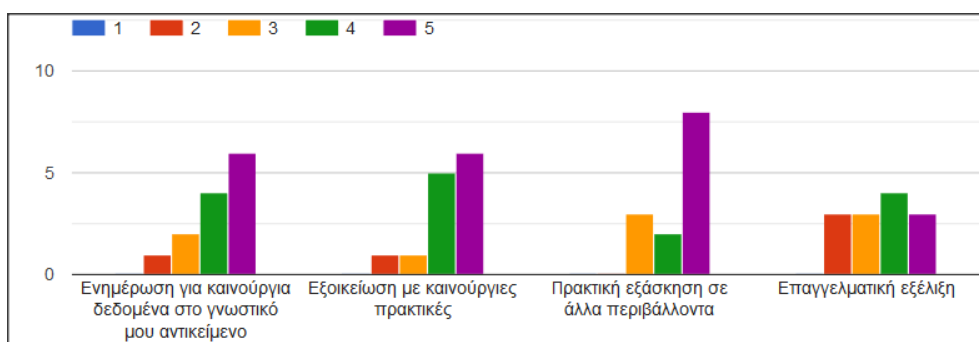
Στην έρευνα συμμετείχαν 13 εκπαιδευτικοί (10 γυναίκες και 3 άνδρες). Από το δείγμα οι 3 μόνο εκπαιδευτικοί ανήκαν στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση και οι υπόλοιποι στη Δευτεροβάθμια, γεγονός που δικαιολογείται, γιατί τα περισσότερα προγράμματα job shadowing απευθύνονται στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ιδιαίτερα στα ΕΠΑ.Λ. Στο δείγμα βέβαια της έρευνας υπήρχαν μόνο δύο εκπαιδευτικοί επαγγελματικής εκπαίδευσης. Τέλος, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος ήταν άριστα ενημερωμένο για τον οργανισμό που θα επισκεπτόταν (92,3%). Από τα αποτελέσματα των απαντήσεων δεν διαφάνηκε γενικότερα κάποια διαφοροποίηση σε σχέση με το φύλο των συμμετεχόντων, ενώ υπήρξαν διαφοροποιήσεις που σχετίζονταν με τα χρόνια υπηρεσίας και τον τύπο σχολείου από όπου προερχόταν ο εκπαιδευτικός που συμμετείχε στο πρόγραμμα όπως θα φανεί αναλυτικότερα στη συνέχεια.

Η πλειοψηφία του δείγματος (69,2%) ήταν εκπαιδευτικοί, ενώ υπήρχαν και συντονιστές εκπαιδευτικού έργου σε ποσοστό 15,4% και διευθυντές σχολείων σε ποσοστό επίσης 15,4%. Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων υπηρετεί στην εκπαίδευση από 10 έως 20 είκοσι χρόνια, ενώ μικρό ήταν το ποσοστό αυτών που υπηρετεί στην εκπαίδευση πάνω από είκοσι χρόνια. Η πλειοψηφία του δείγματος συμμετείχε σε πρόγραμμα διάρκειας μίας εβδομάδας

(61,5%). Σε πρόγραμμα διάρκειας 2 εβδομάδων συμμετείχε το 23% και σε πρόγραμμα διάρκειας ενός μήνα μόνο το 15,4%. Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι η συνήθης διάρκεια τέτοιων προγραμμάτων είναι περίπου δύο εβδομάδες, ενώ η συμμετοχή σε προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας συναντά λειτουργικά προβλήματα καθώς οι συμμετέχοντες (εκπαιδευτικοί ή μαθητές θα πρέπει να απουσιάσουν για μεγάλο διάστημα).

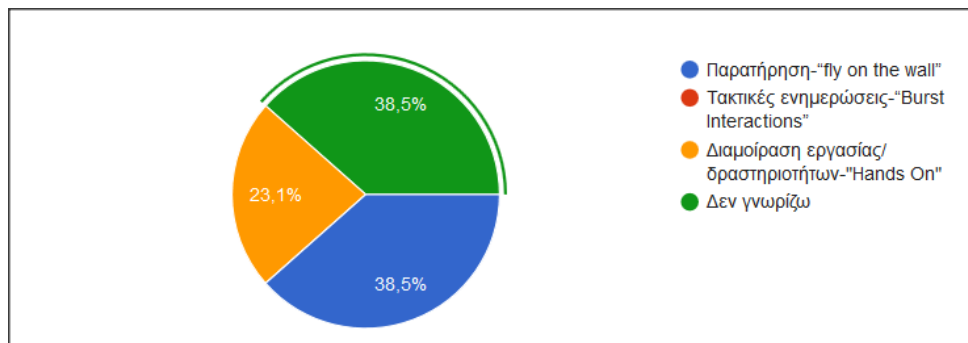
Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που σχετίζονται με τα κίνητρα συμμετοχής των εκπαιδευτικών στα προγράμματα job shadowing. Σύμφωνα με την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, η πλειοψηφία θεωρεί πολύ σημαντική τη γνωριμία με άλλα εκπαιδευτικά συστήματα της Ευρώπης, ενώ ακολουθούν ως σημαντικά κίνητρα η ανατροφοδότηση από εξειδικευμένους επαγγελματίες, η πρακτική εξάσκηση σε άλλα περιβάλλοντα, η επαφή με συναδέλφους άλλων χωρών, η ενημέρωση για καινούργια δεδομένα στο γνωστικό τους αντικείμενο, η εξοικείωση με καινούργιες πρακτικές και η επαγγελματική τους εξέλιξη. Στο σημείο αυτό υπάρχει συμφωνία με τον οδηγό του προγράμματος όπου αναφέρεται ότι μακροπρόθεσμα το συνδυασμένο αποτέλεσμα των χιλιάδων έργων που θα υποστηριχθούν στο πλαίσιο της συγκεκριμένης βασικής δράσης αναμένεται να έχει επίδραση στα συστήματα που αφορούν την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τους νέους στις συμμετέχουσες χώρες, κάτι που θα υποστηρίξει τη μεταρρύθμιση των ασκούμενων πολιτικών (Οδηγός Προγράμματος, 2016).

Σε σχέση με τα κίνητρα συμμετοχής υπήρξε μία διαφοροποίηση όσον αφορά τα χρόνια προϋπηρεσίας των εκπαιδευτικών που συμμετείχαν. Διαφάνηκε μία μεγαλύτερη εξοικείωση από τους νεότερους εκπαιδευτικούς όσον αφορά τα προγράμματα κινητικότητας και διαφοροποίηση ως προς τα κίνητρα συμμετοχής. Το κίνητρο της επαγγελματικής εξέλιξης ήταν πολύ σημαντικότερο για τους νεότερους συναδέλφους σε σχέση με εκείνους που είχαν περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας. Σε πολύ χαμηλό επίπεδο παρουσιάζεται ως κίνητρο για τους συμμετέχοντες το οικονομικό όφελος χωρίς να υπάρχει κάποια ιδιαίτερη διαφοροποίηση όσον αφορά το φύλο ή τα χρόνια προϋπηρεσίας. Στο σημείο αυτό πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι δεν υφίσταται κάποια επιπλέον παροχή για όποιον συμμετάσχει, πέραν της κάλυψης των εξόδων μετακίνησης και διαμονής. Τέλος, πολύ λίγοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι κίνητρο συμμετοχής ήταν η παρώθηση από άλλους συναδέλφους είτε από τον/τη Δ/ντή/ντρια, χωρίς να υπάρχει κάποια διαφοροποίηση που να σχετίζεται με τον τύπο σχολείου από όπου προέρχονταν, το φύλο ή την προϋπηρεσία(Εικόνα 2).



Εικόνα 2. Αποτίμηση κινήτρων εκπαιδευτικών

Στην ερώτηση εάν γνώριζαν οι συμμετέχοντες σε τι τύπο προγράμματος job shadowing συμμετείχαν, ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος (38,5%) ανέφερε ότι δεν γνώριζε, πιθανόν γιατί δεν υπήρξε η κατάλληλη ενημέρωση από τον φορέα υποδοχής είτε από τη σχολική μονάδα τους είτε από τους ίδιους (Εικόνα 3).



Εικόνα 3. Ενημέρωση για τύπο προγράμματος jobshadowing

Πρέπει να τονιστεί ότι ένα στοιχείο που αναδεικνύεται ως παράγοντας επιτυχίας της κινητικότητας σε σχέδια Erasmus+ KA1 σύμφωνα με έρευνα είναι η προετοιμασία πριν την επίσκεψη. Η κινητικότητα, σύμφωνα με συμμετέχοντες εκπαιδευτικούς, συμβάλλει στον εμπλουτισμό των γνώσεων τους για τα εκπαιδευτικά συστήματα και την κουλτούρα άλλων χωρών και τους καθιστά πιο ανοιχτούς στις αλλαγές και στην καινοτομία. Μετά από μία κινητικότητα αυξάνεται το επίπεδο ικανοποίησής τους από το επάγγελμα του εκπαιδευτικού. Θεωρούν ότι η κινητικότητα επιφέρει θετικές αλλαγές στο σχολικό κλίμα και στο πρόγραμμα σπουδών. Συζητείται πιο συχνά η διεθνοποίηση του σχολείου και εισάγονται νέες μέθοδοι διδασκαλίας (Damkuvienė et al, 2015).

Στο σημείο αυτό πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι ο θεσμός του job shadowing είναι περισσότερο δημοφιλής στα ΕΠΑ.Λ σε σχέση με τα σχολεία γενικής εκπαίδευσης εξαιτίας και της φύσης του περιεχομένου του προγράμματος σπουδών. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι εκπαιδευτικοί των ΕΠΑ.Λ που συμμετείχαν στην έρευνα να είναι ενημερωμένοι γι' αυτόν τον τύπο προγράμματος σε σχέση με τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς. Δυστυχώς όμως δεν υπήρχε μεγάλο δείγμα εκπαιδευτών από ΕΠΑ.Λ ώστε να υπάρχουν περισσότερα τεκμηριωμένα αποτελέσματα. Τα δεδομένα της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν συνεπώς και την έκθεση με τα στατιστικά στοιχεία του ΙΚΥ για τη σχολική εκπαίδευση του έτους 2017 όπου το ποσοστό των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν σε πρόγραμμα επιτόπια παρακολούθησης εργασίας job shadowing είναι αισθητά χαμηλότερο από το ποσοστό των εκπαιδευτικών που αιτούνται χρηματοδότηση για παρακολούθηση δομημένου κύκλου μαθημάτων και ακόμη χαμηλότερο είναι το ποσοστό όσων σχεδιάζουν να αναλάβουν διδασκαλία σε οργανισμό εταίρο του εξωτερικού (5,5%, 91,8% και 2,6 αντιστοίχως). Οι δύο τύποι κινητικότητας με τα χαμηλότερα ποσοστά απαιτούν για την υλοποίησή τους και ένα ευρύτερο δίκτυο επαφών του σχολείου με εταίρους του εξωτερικού και προηγούμενες επαφές (Jaani, J., & Harro-Loit, H. 2018).

Στην πλειοψηφία τους, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί είχαν συμμετάσχει σε πρόγραμμα που συμπεριλάμβανε επισκέψεις σε σχολεία (92,3%), ενώ ακολουθούσαν οι επισκέψεις σε άλλους επαγγελματικούς χώρους (30,8%) και οι παρουσιάσεις από ειδικούς (30,6%), γεγονός που πιθανόν το έκανε πιο ενδιαφέρον και δημιουργούσε κίνητρα συμμετοχής πριν την έναρξή του αλλά και κατά τη διάρκεια υλοποίησής του.

Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος οι συμμετέχοντες απάντησαν σε ποσοστό 92,3% ότι το πρόγραμμα ενίσχυσε την ανταλλαγή καλών πρακτικών, βελτίωσε τις επικοινωνιακές τους δεξιότητες και προήγαγε τον διαπολιτισμικό διάλογο μέσω συνεργατικής δουλειάς μεταξύ συναδέλφων και μαθητών σε διάφορα επίπεδα (τοπικό, εθνικό, διεθνές) και ανάμεσα σε διάφορες ομάδες ενδιαφερομένων (τόσο στο πλαίσιο του σχολείου όσο και της ευρύτερης κοινότητας). Ακολουθούν σε ποσοστό 84,6% στα θετικά της συμμετοχής τους η ενίσχυση της δικτύωσης με μελλοντικούς συνεργάτες και η ενίσχυση της ικανότητας να διδάσκουν σε άλλα περιβάλλοντα. Σε ποσοστό 69,2% οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η συμμετοχή τους βελτίωσε τις δεξιότητες αξιοποίησης της τεχνολογίας για τη διδασκαλία τους και επέδρασε στην αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών. Σε ποσοστό 61,5% θεωρούν ότι προσέφερε αποτελεσματικές μεθόδους και διεύρυνε τους επαγγελματικούς ορίζοντές τους, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (53,8%) πιστεύει ότι αύξησε το ενδιαφέρον τους για την εργασία τους, ενώ ακολουθεί με ποσοστό 46,2% ως θετικό αποτέλεσμα η ανάπτυξη ικανοτήτων mentoring.

Επιβεβαιώνεται σε συμφωνία με έρευνα που έχει γίνει έτσι ότι κατά τη διάρκεια της κινητικότητας οι εκπαιδευτικοί έχουν την ευκαιρία να εστιάσουν την προσοχή τους μόνο στην επιμόρφωση, μακριά από τα προβλήματα της καθημερινότητας, να διευρύνουν το δίκτυο των γνωριμιών τους για μελλοντική συνεργασία, να γνωρίσουν πώς να οργανώνουν συνέδρια και να κάνουν καλές παρουσιάσεις, να αλλάζουν στάσεις απέναντι στη διδασκαλία, τη μάθηση και τους μαθητές. Κάτι άλλο που έμμεσα κατακτάται είναι οι εμπειρίες από τη συνεργασία και την ομαδικότητα μεταξύ των εκπαιδευτικών στο πλαίσιο ενός τέτοιου προγράμματος (Damkuvienė et al, 2015).

Κατά την επιστροφή τους στη σχολική μονάδα όλοι οι συμμετέχοντες (100%) δήλωσαν ότι έδωσαν ανατροφοδότηση στους συναδέλφους τους και ένα αρκετά υψηλό ποσοστό (69,2%) εφάρμοσε καινούργιες πρακτικές που αποκόμισε από το πρόγραμμα. Στις ερωτήσεις που αφορούσαν το προφίλ του σχολείου, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων δήλωσε ότι προέρχονται από μία σχολική μονάδα που συμμετέχει ενεργά σε πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην καλλιέργεια καινοτόμων πρακτικών, προάγει τη συνεργασία των εκπαιδευτικών και εμπλέκεται σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Στο σημείο αυτό διαφάνηκε ότι το προφίλ του σχολείου διαδραματίζει πολύ σημαντικό ρόλο στην εξωστρέφεια των εκπαιδευτικών και στην ενδεχόμενη συμμετοχή τους σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Τέλος, η πλειοψηφία του δείγματος πιστεύει ότι η συμμετοχή σε πρόγραμμα επιτόπιας παρακολούθησης εργασίας/job shadowing συντελεί ώστε και οι μαθητές να συνδυάσουν ακαδημαϊκή γνώση με πρακτική άσκηση (92,3%), να βρουν επαγγελματικές διεξόδους (76,9%), να γνωρίσουν καλύτερα το μελλοντικό τους επάγγελμα (69,2%) και να αυξήσουν το ενδιαφέρον τους γι’ αυτό που έχουν επιλέξει. Τα δεδομένα αυτά συμφωνούν και με έρευνα

στην οποία θετικά αποτελέσματα αναγνωρίζονται και από τους μαθητές των εκπαιδευτικών που συμμετέχουν σε κινητικότητα (Damkuvienė et al., 2015).

Συμπεράσματα

Η ανάλυση των ερωτηματολογίων καταγράφει τα εξής δεδομένα: Όσον αφορά την 1^η ερευνητική υπόθεση επιβεβαιώθηκε ότι οι συμμετέχοντες θεωρούν πως η βιωματική μάθηση που αποκτάται στα προγράμματα job shadowing προσφέρει προστιθέμενη αξία στη βελτίωση των δεξιοτήτων τους. Τα προγράμματα αυτά ενισχύουν την ανταλλαγή καλών πρακτικών, τις επικοινωνιακές δεξιότητές τους και προάγουν τον διαπολιτισμικό διάλογο. Τα πραγματικά περιβάλλοντα μάθησης είναι πιο ευνοϊκά, επειδή δίνεται η ευκαιρία στους εκπαιδευτικούς να κάνουν ουσιαστικές συνδέσεις μεταξύ της καθημερινής και της μαθησιακής εμπειρίας.

Με την επίλυση πραγματικών προβλημάτων στον χώρο εργασίας οι εκπαιδευτικοί συνειδητοποιούν μια σειρά γνωστικών διαδικασιών και ψυχικών διεργασιών. Ένα ακόμη όφελος που μπορεί να αναφερθεί σύμφωνα με την έρευνά μας είναι η καλύτερη κατανόηση των πτυχών ενός επαγγέλματος (υποχρεώσεις, δεξιότητες κ.α). Οι παρατηρητές γίνονται μάρτυρες μιας πραγματικότητας βιώνοντας τον τρόπο με τον οποίο ένας εκπαιδευτικός ή ένας ειδικός αντιδρά και αλληλεπιδρά (Mader et al., 2016:118). Τα άτομα παρατηρώντας και αντιδρώντας/αλληλεπιδρώντας κατά τη διάρκεια μιας περιόδου job shadowing είναι σε θέση να δημιουργούν νέες έννοιες σχετικές με το αντικείμενο της εργασίας. Για παράδειγμα, έννοιες όπως η συναισθηματική νοημοσύνη θα ήταν πολύ δύσκολο να καλλιεργηθούν μόνο μέσω της διδασκαλίας στην τάξη (Lozada, 2001; Reese, 2005).

Σετικά με τη 2^η ερευνητική μας υπόθεση που αφορούσε τα κίνητρα των εκπαιδευτικών επισημάνθηκαν πράγματι ότι αυτά σχετίζονται με την επιθυμία δικτύωσης των εκπαιδευτικών με συνεργάτες, τη γνωριμία με άλλα εκπαιδευτικά συστήματα της Ευρώπης, την ανατροφοδότηση από εξειδικευμένους επαγγελματίες, την πρακτική εξάσκηση σε άλλα περιβάλλοντα, την ενημέρωση για καινούργια δεδομένα στο γνωστικό τους αντικείμενο, την εξοικείωση τους με καινούργιες πρακτικές και την επαγγελματική τους εξέλιξη. Συγκρινόμενες μάλιστα μεταξύ τους οι μορφές κινητικότητας φαίνεται ότι διαφέρουν ως προς τα αποτελέσματα. Έρευνα καταδεικνύει ότι το job shadowing συντελεί περισσότερο σε ανάπτυξη διαπολιτισμικών ικανοτήτων, ενώ τα μαθήματα είναι πιο κατάλληλα για την ανάπτυξη διδακτικών ικανοτήτων και τα αποτελέσματα δείχνουν να είναι καλύτερα όταν υπάρχει ένας συνδυασμός job shadowing με μαθήματα (Jaani&Harro-Loit, 2018). Ένα αξιοσημείωτο στοιχείο είναι ότι σύμφωνα με έρευνα οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν σε δραστηριότητες job shadowing ήταν περισσότερο ικανοποιημένοι συγκρινόμενοι με εκπαιδευτικούς που συμμετείχαν σε προγράμματα μαθημάτων επαγγελματικής ανάπτυξης (Damkuvienė et al 2015).

Σε σχέση με την 3^η ερευνητική μας υπόθεση αποτυπώθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως η συμμετοχή τους σε προγράμματα κινητικότητας και ειδικότερα η επιτόπια παρακολούθηση/παρατήρηση εργασίας (job shadowing) ή η διδασκαλία σε σχολείο ή άλλο

φορέα στο εξωτερικό συντελεί στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και ενισχύει την ικανότητά τους να διδάσκουν σε διαφορετικά περιβάλλοντα. Επίσης, η συμμετοχή τους βελτίωσε τις δεξιότητες αξιοποίησης της τεχνολογίας για τη διδασκαλία τους και επέδρασε στην αλλαγή στάσεων και συμπεριφορών, προσέφερε αποτελεσματικές μεθόδους και διεύρυνε τους επαγγελματικούς ορίζοντές τους, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό πιστεύει ότι αύξησε το ενδιαφέρον τους για την εργασία τους. Αποτιμώντας άλλωστε στο τέλος οι εκπαιδευτικοί τα προγράμματα job shadowing χαρακτηριστικά αναφέρουν: «Ο θεσμός του job shadowing σημαίνει ανάπτυξη του επαγγελματικού μου προφίλ, καλλιέργεια των δεξιοτήτων επικοινωνίας στην Αγγλική γλώσσα, εμπλουτισμός της επαγγελματικής μου εμπειρίας σε πραγματικό περιβάλλον, ανταλλαγή αποτελεσματικών πρακτικών δίπλα σε συναδέλφους με τους οποίους μας ενώνουν κοινοί προβληματισμοί και κοινά επιτεύγματα».

Συνοψίζοντας, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας αποτυπώθηκε ότι οι ευκαιρίες κινητικότητας job shadowing συνεισφέρουν στην ανάπτυξη επαγγελματικών ικανοτήτων των εκπαιδευτικών, στη διεύρυνση της αντίληψης για την εκπαίδευση και εξασφαλίζουν την ανταλλαγή γνώσης και καλών πρακτικών στον τομέα της σχολικής εκπαίδευσης. (Jaani&Harro-Loit, 2018).

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Βάμβουκας, Μ. (2007). *Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Bednar, A.K., Cunningham, D., Duffy, T.M., & Perry, J.D. (1991). *Theory into practice: How do we link?* In G.L. Anglin (Ed.), *Instructional technology: Past, present, and future* (pp. 88-101). Englewood, CO: Libraries Unlimited.
- Cunningham, J.D. (1991). Assessing constructions and constructing assessments: A dialogue. *Educational Technology*, 5, 13-17.
- Damkuvienė, M., Valuckienė, J. & Balčiūnas, S. (2015). Impact and sustainability of the ERASMUS+ Programme Key Action 1 (KA1) learning mobility of individuals, mobility projects for school education staff, Research report, Vilnius, 2015-12-18 (Διαθέσιμο online σε: <http://www.erasmus-plus.lt/uploads/files/2015-12-18inational-report.pdf>, ανακτήθηκε στις 19/1/2018).
- Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο. (2018). Ειδική έκθεση-Η κινητικότητα στο πλαίσιο του Erasmus+: εκατομμύρια συμμετέχοντες και πολύπλευρη η ευρωπαϊκή προστιθέμενη αξία, η μέτρηση των επιδόσεων όμως χρήζει περαιτέρω βελτιώσεων. (υποβαλλόμενη δύναμη του άρθρου 287, παράγραφος 4, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ).
- Ζαρίφης, Γ.Κ. (2014). *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: ζητήματα οργάνωσης και σχεδιασμού εκπαιδευτικών προγραμμάτων με στόχο την ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού*, Διδακτικές Σημειώσεις, Τμήμα Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής, Θεσσαλονίκη.

- Jaani, J., & Harro-Loit, H. (2018). Teachers’ Short-Term Learning Mobility Abroad from the School Improvement Perspective: Estonian Best Practice Cases. *POLICY*, 138.
- Job Shadow Guide for Staff [and] Job Shadow Guide for Students. (1996). *Connections: Linking Work and Learning. Jobs for the Future, Boston, MA.; Northwest Regional Educational Lab., Portland, OR.*
- Koh N. K. (2009, May). Engaging Pedagogies for Infusing Life skills: An Empirical Study. Paper presented at *33rd Annual Pacific Circle Consortium Conference*, Taipei.
- Lozada, M. (2001). Job Shadowing - Career Exploration at Work. *Techniques - Association for Career and Technical Education*, 76(8), 30-33.
- Mader, F. H., Mader, D. R. D. Alexander, E. C. (2016). Job Shadowing Experiences as a Teaching Tool: A New Twist on a Tried and True Technique. *Atlantic Marketing Journal*, Vol. 5, No. 3 (Fall 2016).
- Οδηγός προγράμματος, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, Βρυξέλλες, 2016, σελίδα 31.
- Ramsden, P. (1992). *Learning to teach in higher education*. London: Routledge.
- Reese, S. (2005). Exploring the World of Work Through Job Shadowing. *Techniques Making Education and Career Connections*, 80(2), 18-23.
- Salomon, G. (1998). Novel constructivist learning environments and novel technologies: Some issues to be concerned with. *Research Dialogue in Learning and Instruction*, 1, 3-12. DOI: 10.1016/S0959-4752(98)00007-3
- Τούμπος, Π. (2018). Εξευρωπαϊσμός και εκπαίδευση: η συμβολή της σχολικής ηγεσίας στον εξευρωπαϊσμό της σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, μέσω της κινητικότητας των εκπαιδευτικών (Master's thesis, Πανεπιστήμιο Πειραιώς).

Αναφορές από το διαδίκτυο

- European Commission, Programme Guide, Version 3 2018 (10/8/2018) Part A –General Information about the Erasmus+ Programme, p. 317. Retrieved from: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/overview_en, προσπελάστηκε στις 16/11/2018.
- Ίδρυμα Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ), <https://www.iky.gr/el/erasmusplus-ka1>, προσπελάστηκε στις 19/12/2018.
- Manchester Metropolitan University. Job Shadowing Guidelines, Human Resources Organisation Development Training & Diversity <https://www2.mmu.ac.uk/humanresources/current-staff/development/mentoring/>, προσπελάστηκε στις 20/11/2018.