

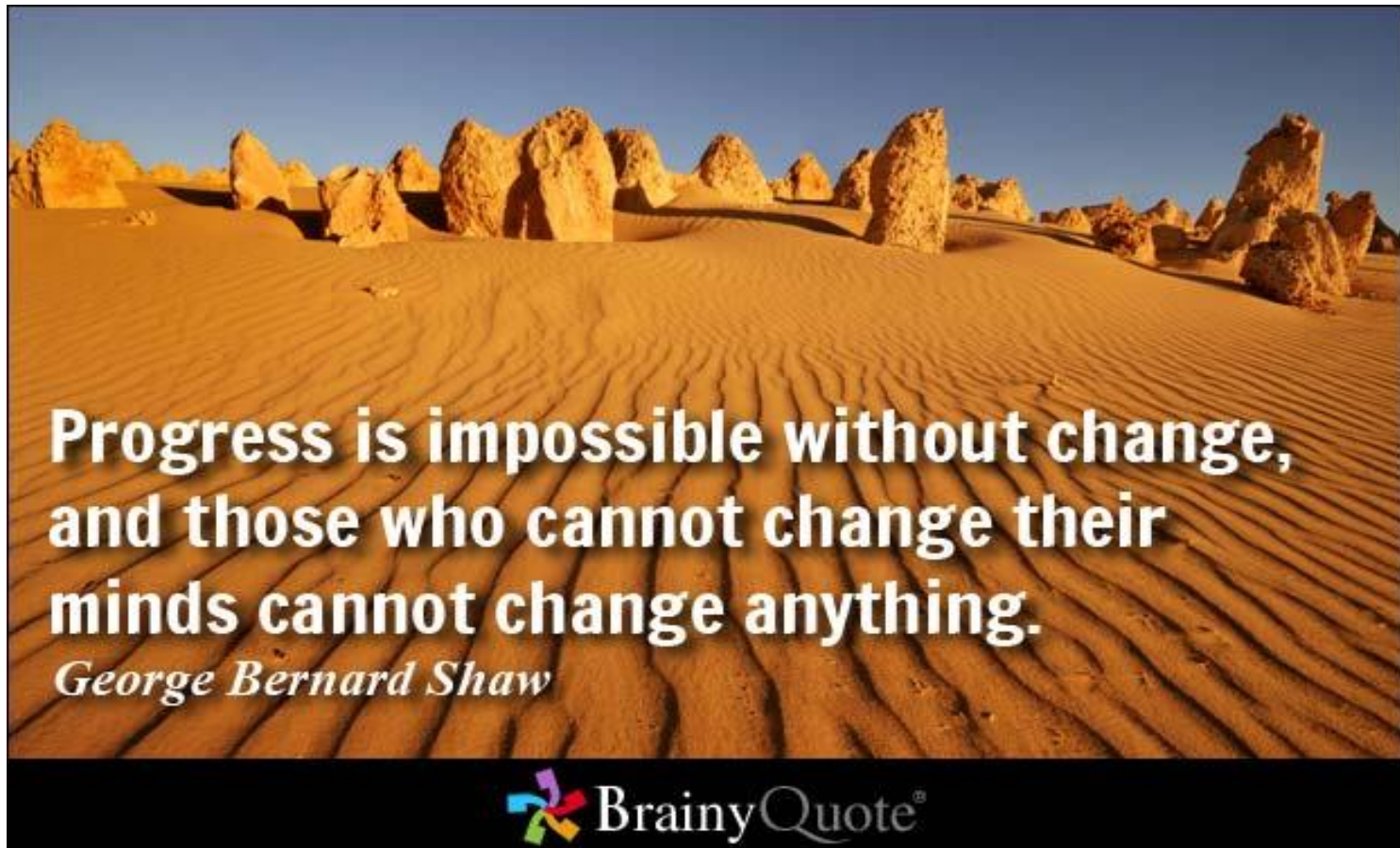
Εκπαιδευτική διοίκηση και ηγεσία στην Κύπρο και στον διεθνή χώρο

40 χρόνια δράσης του Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης

«Διαμορφωτική αξιολόγηση εκπαιδευτικού:
Προκλήσεις και δυνατότητες»

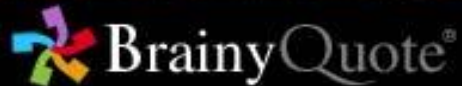


Στέλιος Ορφανός
Επ. Καθηγητής Εκπ. Διοίκησης και Ανάλυσης Πολιτικής
Συντονιστής ΜΑ Διοίκηση Σχολικών Μονάδων



**Progress is impossible without change,
and those who cannot change their
minds cannot change anything.**

George Bernard Shaw

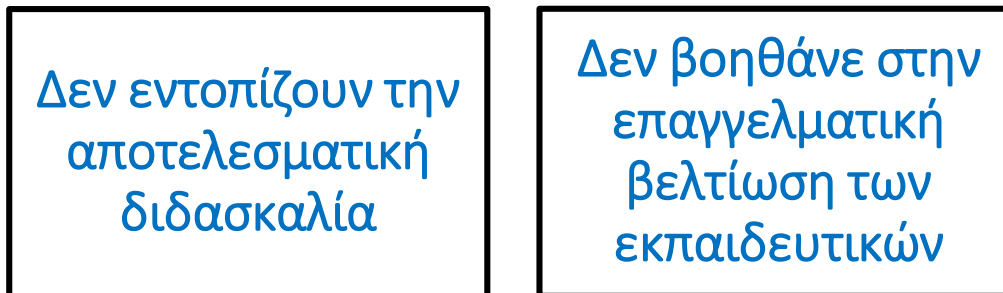


- ✓ Τι σημαίνει διαμορφωτική αξιολόγηση εκπαιδευτικού
- ✓ Χαρακτηριστικά
- ✓ Σύνδεση αξιολόγησης και επαγγελματικής βελτίωσης
- ✓ Προκλήσεις

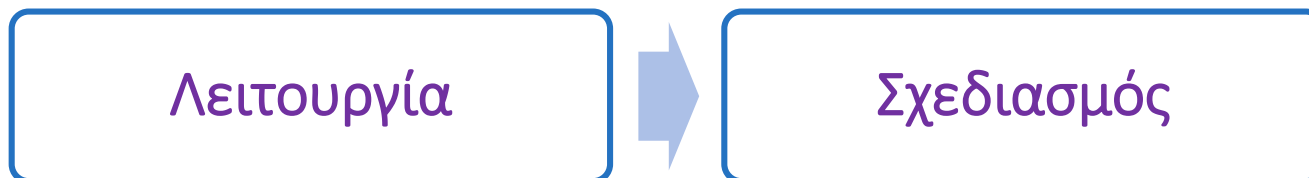
Επισημάνσεις:

- Όχι αναφορές σε έρευνες και πολύπλοκα αποτελέσματα
- Δεν μπορούμε να τα πούμε όλα (συνοπτικά)
- Αναφορά στο ευρύτερο σύστημα;
- Το περιεχόμενο της έννοιας “Αξιολογητής”

Μεγάλο ενδιαφέρον για συστήματα αξιολόγησης εξαιτίας δύο μεγάλων αδυναμιών των υφιστάμενων συστημάτων:



Κρίσιμη επισήμανση: (Τελική αξιολόγηση - Διαμορφωτική αξιολόγηση)
Δύο ΕΝΤΕΛΩΣ διαφορετικές λειτουργίες





1: Αποκλειστική έμφαση στην Τελική Αξιολόγηση

2: Έμφαση στην Τελική Αξιολόγηση

3: Ίση έμφαση στα δύο είδη Αξιολόγησης

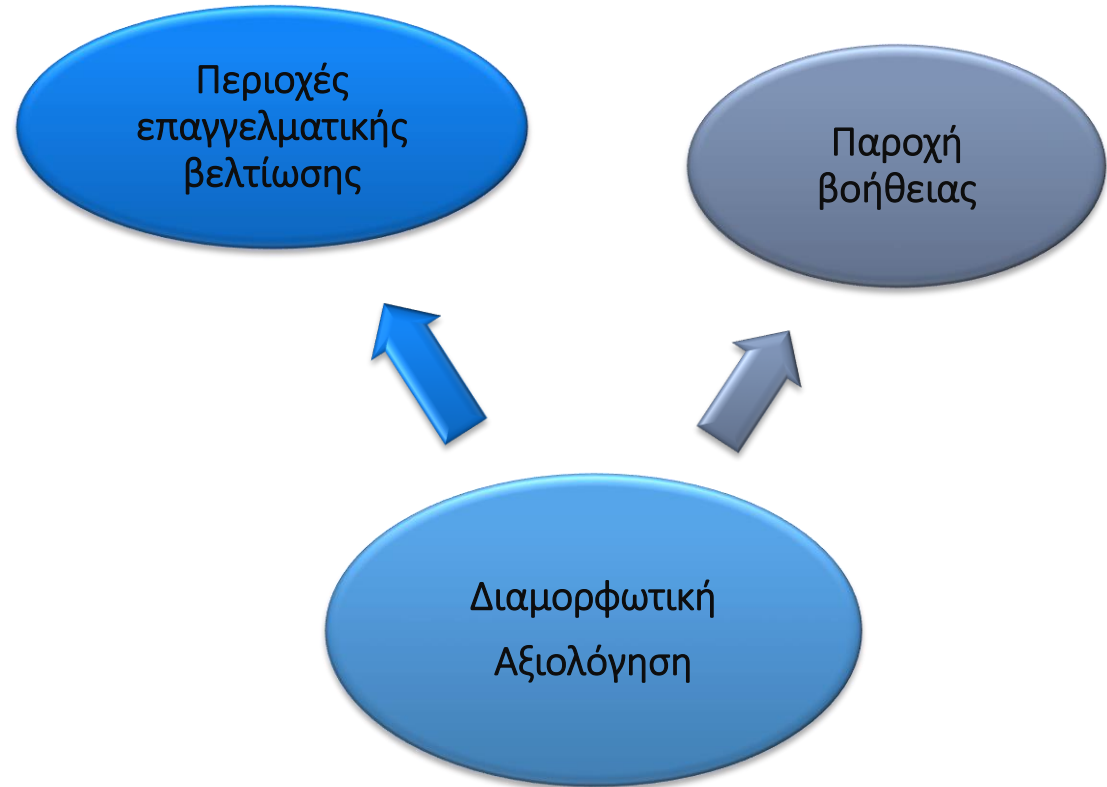
4: Έμφαση στην Διαμορφωτική Αξιολόγηση

5: Αποκλειστική έμφαση στην Διαμορφωτική Αξιολόγηση



Που πρέπει να είναι η έμφαση;

5



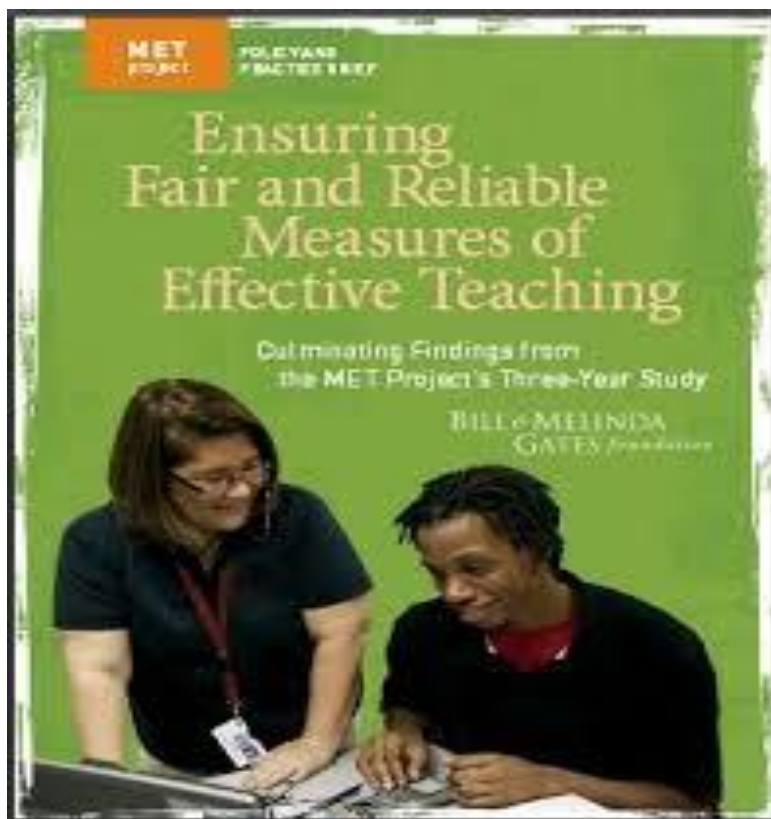
Η επιτυχής ρύθμιση και των δύο λειτουργιών είναι εξαιρετικά πολύπλοκη και ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθεί.

Το ζητούμενο είναι το **πώς θα το κατορθώσουμε** αυτό.

Γιατί να ασχοληθούμε με την διαμορφωτική αξιολόγηση;

1. Επιστημονικά περιεκτικό
2. Εστιασμός σε περιοχές ανάγκης
3. Κλίμακα βελτίωσης (επίπεδα απόδοσης – *ικανότητα διάκρισης* αξιολογητών , ικανοί αξιολογητές)
4. Πιθανότητα *πολλαπλών πηγών* δεδομένων
5. Αλλαγή κουλτούρας

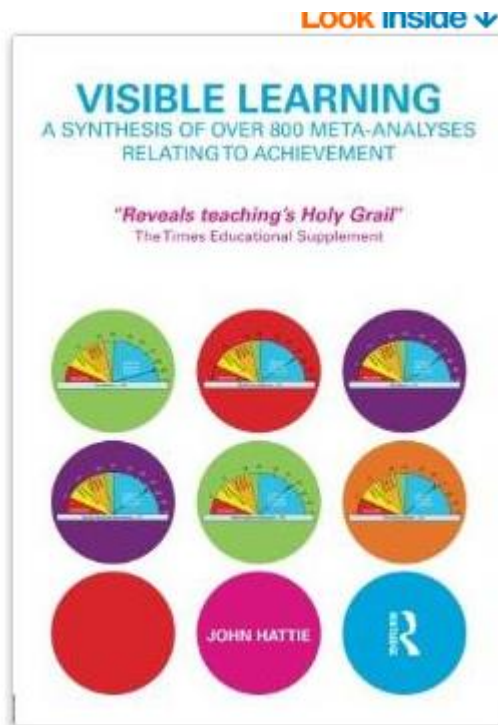
Χαρακτηριστικά ενός αποτελεσματικού συστήματος διαμορφωτικής αξιολόγησης



The Marzano Teacher Evaluation Model

• Domain 4: Collegiality and Professionalism

D4 Promoting a Positive Environment
Element 1: Promoting positive interactions about colleagues
Element 2: Promoting positive interactions about students and parents
D4 Promoting Exchange of Ideas and Strategies
Element 3: Seeking membership for areas of need or interest
Element 4: Mentoring other teachers and sharing ideas and strategies
D4 Promoting District and School Development
Element 5: Adhering to district and school rules and procedures
Element 6: Participating in district and school initiatives



A. Διατύπωση και εφαρμογή διδακτικών στόχων (Goals)	H. Γραφικές αναπαραστάσεις εννοιών (concept mapping)
B. Εξατομικευμένη διδασκαλία (individualized instruction)	Θ. Αμεσότητα εκπαιδευτικού (teacher immediacy)
Γ. Διαμορφωτική αξιολόγηση (Formative evaluation)	I. Χρόνος στη δραστηριότητα (time on task)
Δ. Ανατροφοδότηση (feedback)	Κ. Επίδειξη παραδειγμάτων (worked examples)
Ε. Συχνή αξιολόγηση (frequent testing)	Λ. Ποικιλία ευκαιριών μάθησης – διαφοροποίηση
ΣΤ. Καλλιέργεια μεταγνωστικών δεξιοτήτων (meta-cognitive strategies)	Μ. Κατάκτηση μάθησης (mastery learning)
Ζ. Καλλιέργεια δεξιοτήτων μελέτης (study skills)	Ν. Μορφές αυτοαξιολόγησης μαθητών (self questioning)

- **Επιθεωρητής / Αξιολογητής** δεν είναι η μοναδική πιθανή πηγή δεδομένων και ανατροφοδότησης



(Όλοι μπορούν να βρουν περιοχές βελτίωσης, να βάλουν στόχους...
...αν το δουν σοβαρά (Mielke, 2013))

Έχει προοπτική όσον αφορά επαγγελματική βελτίωση ή μήπως είναι προβληματική επιλογή και μόδα ;

- Παραμονή εκπαιδευτικών στο επάγγελμα
- Απομάκρυνση αδύνατων εκπαιδευτικών
- 1 στους 3 είδε πραγματική βελτίωση στις πρακτικές διδασκαλίας

Τέσσερα βασικά συστατικά

1. Επιλογή των ΕΙΔΙΚΩΝ εκπαιδευτικών (που είναι το σημείο τριβής;)
2. Ξεκάθαρες διαδικασίες (πότε, που, πόσο συχνά κλπ)
3. Εκπαίδευση των ειδικών (εμπιστοσύνη, επικοινωνία, μετάδοση **αρνητικής** ανατροφοδότησης)
4. Αξιολόγηση ειδικών από άλλους ειδικούς (λογοδοσία)

Συνάδελφοι

11

- Βασικό συστατικό του όποιου συστήματος διαμορφωτικής αξιολόγησης
- Ανεξάρτητα από τις άλλες πτυχές – δράσεις ενός εκπαιδευτικού (π.χ προγραμματισμός, συνεργασία, επαφή με γονείς) αν η πρακτική υστερεί τότε δεν μπορούμε να μιλάμε για αποτελεσματικό εκπαιδευτικό.

Επιλογές όσον αφορά την παρατήρηση

Πιο συχνές και πιο σύντομες ή πιο αραιές και σε μεγαλύτερη διάρκεια;

ΣΦΑΛΜΑ ΜΕΤΡΗΣΗΣ

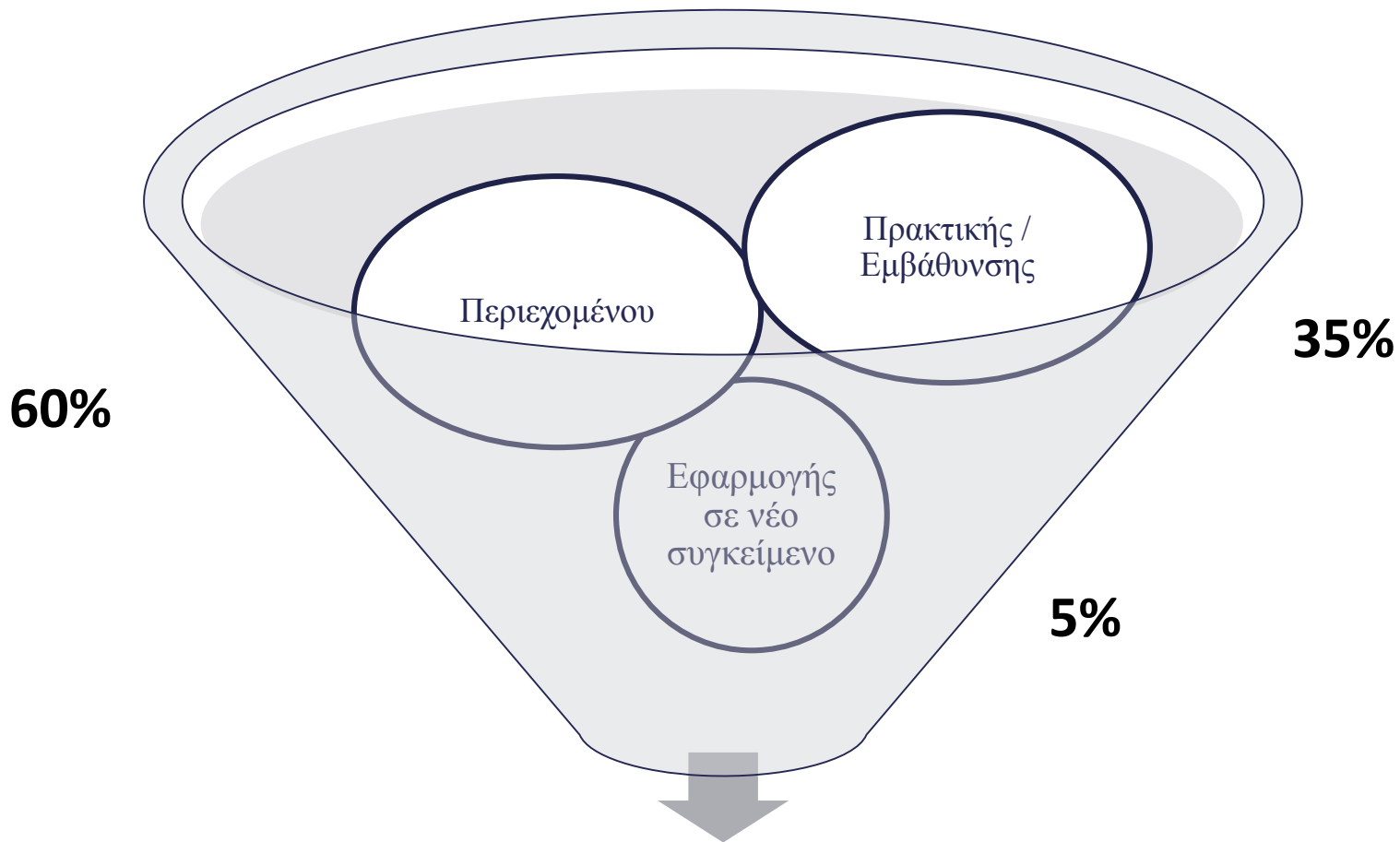
- Δεν παρατηρούμε
- Δεν καταλαβαίνουμε τι παρατηρούμε

ΣΦΑΛΜΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗΣ

- Όταν βλέπω κάτι που δεν ανταποκρίνεται στην συνηθισμένη πρακτική

Τα 2 «Σφάλματα» στην παρατήρηση

13

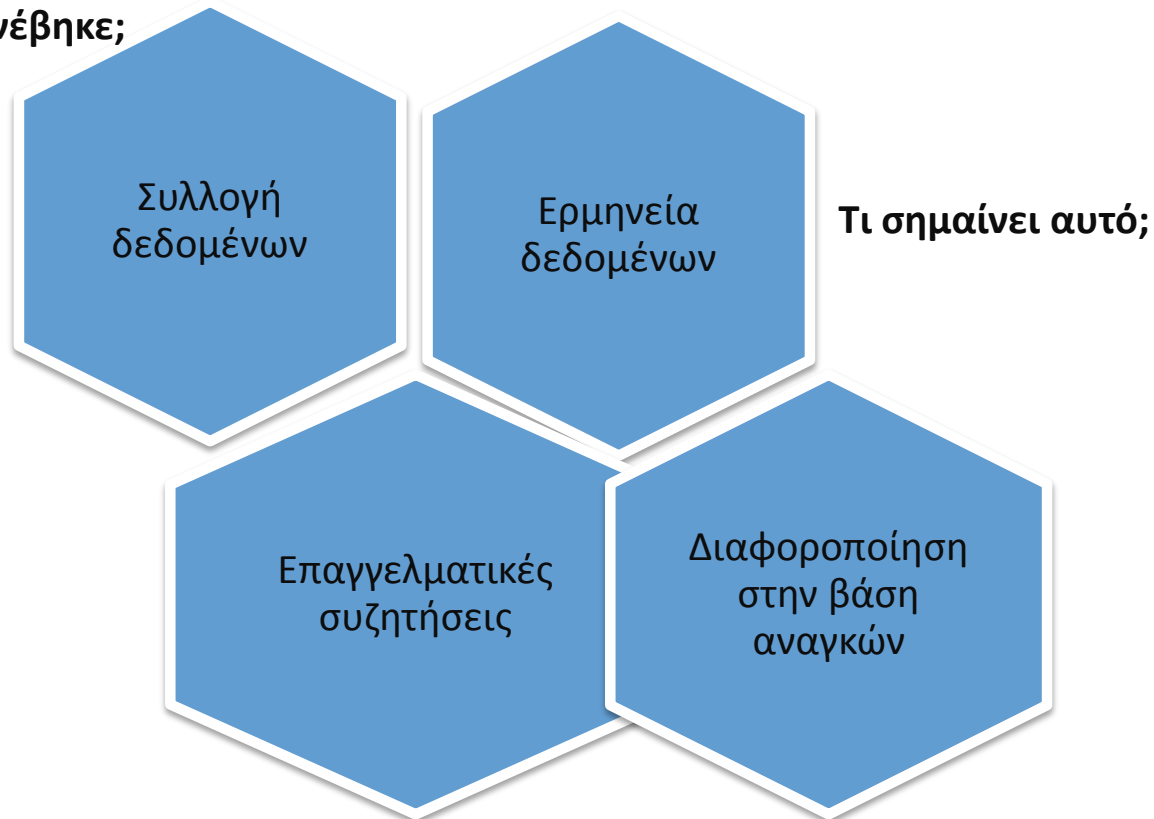


ΕΙΔΗ ΜΑΘΗΜΑΤΩΝ

Βασικά είδη μαθημάτων και συχνότητα παρατήρησης;

14

Τι είδα ; Τι συνέβηκε;



Αξιολογητές – τι ικανότητες πρέπει να διαθέτουν

15

Βασικός παράγοντας επιτυχίας σε οποιοδήποτε σύστημα αξιολόγησης είναι...

...Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ



Βελτίωση

Έλλειψη

Μάθηση

Προσπάθεια

Αλλαγή στην κουλτούρα

16

Ας υποθέσουμε ότι βρήκαμε τα κενά και τις ελλείψεις , τις περιοχές εστίασης.

Πως προχωρούμε; Ποιο είναι το επόμενο βήμα;



Το κλειδί για την επαγγελματική βελτίωση του εκπαιδευτικού ΔΕΝ είναι η ΑΚΡΙΒΗΣ μέτρηση της απόδοσης ή της αποτελεσματικότητας του.

*Το κλειδί είναι η **καθοδήγηση** για το ΠΩΣ ακριβώς θα βελτιωθεί*

Η επαγγελματική ικανότητα ΔΕΝ
έρχεται μέσα από την διαδικασία
αξιολόγησης αλλά ΜΕΣΑ από
σκόπιμη και στοχευμένη
πρακτική ΩΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ
της αξιολόγησης

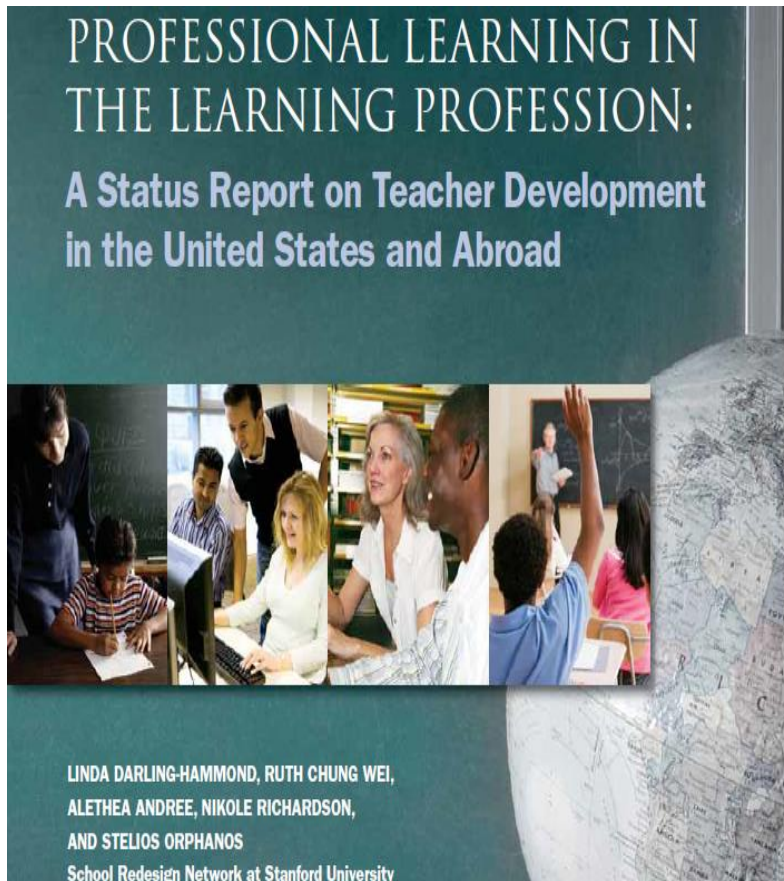


Αν θες να γίνεις ΚΑΛΥΤΕΡΟΣ , αν θες
να γίνεις πιο ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΣ , αν
θες να γίνεις ΕΙΔΙΚΟΣ τότε ένας δρόμος
υπάρχει: Συγκέντρωση σε προσεκτικά
επιλεγμένες πτυχές της εργασίας σου ,
σκόπιμη εξάσκηση μέσω **ΑΣΚΗΣΗΣ** και
ΑΝΤΙΔΡΑΣΗΣ σε ανατροφοδότηση

(Anders Ericsson)

18

Πως βελτιώνεται κάποιος;



Η επαγγελματική ανάπτυξη εκπαιδευτικών πρέπει να ...

1. Είναι **συνεχής**, έντονη και **συνδεδεμένη με πρακτική εφαρμογή**
2. Έχει έμφαση στη μάθηση και να σχετίζεται με τη διδασκαλία συγκεκριμένου **αναλυτικού προγράμματος** και σχολικού συγκείμενου
3. Σχετίζεται με σχολική βελτίωση και στόχους σχολείου

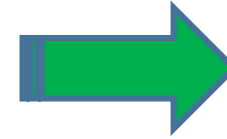
ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΧΩΡΑ ΤΑ ΠΙΟ ΠΑΝΩ;

19



Πρώτη επιλογή
(που δεν είναι επιλογή)

Επαγγελματική ανάπτυξη
σε επίπεδο περιφέρειας ή
συστήματος



Δεύτερη επιλογή
(και μοναδική ρεαλιστικά)

Επαγγελματική ανάπτυξη
στο σχολείο

Μία μόνο επιλογή υπάρχει.

20



Απειλή !
*1
προτεραιότητα

Ποιότητα
αξιολογητών

Τι άλλο
διδάσκουμε;

Κοιν. Δεξιότητες
Ενσυναίσθηση
ιδανικά

Όχι
διαδεδομένο

Συνθήκες εργασίας;

Ποιες άλλες
αλλαγές πρέπει να
γίνουν;

Συστημικές

(αυστηρότητα VS
συναδελφικότητα)

Ατμόσφαιρα
αξιολόγησης

Συνεργασία στην
διαμόρφωση

Εντύπωση
μη αξίας,
αδικίας

Προκλήσεις συστήματος

22

Δεν υπάρχει το ΤΕΛΕΙΟ σύστημα αξιολόγησης

Είναι στο χέρι μας η απόδοση έμφασης σε μία ή και στις δύο λειτουργίες αξιολόγησης

Αλλαγή νοοτροπίας

Η αλλαγή είναι πάντα δύσκολη, πάντα έχει κόστος , έξοδος από ζώνη άνεσης

Εκπαιδευτική διοίκηση και ηγεσία στην Κύπρο και στον διεθνή χώρο

40 χρόνια δράσης του Κυπριακού Ομίλου Εκπαιδευτικής Διοίκησης

Σας ευχαριστώ πολύ
Τέλος παρουσίασης



Στέλιος Ορφανός
Επ. Καθηγητής Εκπ. Διοίκησης και Ανάλυσης Πολιτικής
Συντονιστής ΜΑ Διοίκηση Σχολικών Μονάδων