

Bogusława Słończewska

Lubuskie Kuratorium Oświaty

Sprawozdanie z wizyty studyjnej w Halle w dniach od 28.05.2012 r. do 02.06.2012 r.

Wizyta w Saksonii to wyprawa w nieznanne i niezapomniane przeżycia (np. pobyt w bajkowym miasteczku Wernigerode u podnóża gór Harz), to zmierzenie się z nowymi wyzwaniem i pomysłami, które rodziły się podczas kolejnych wykładów, spotkań i kularowych rozmów z uczestnikami. Każdy dzień wizyty dostarczał nowych atrakcji i skłaniał do refleksji na temat systemu oświaty w Saksonii Anhalt, zasad kształcenia nauczycieli i kadry kierowniczej oraz wymagań jakościowych związanych z ewaluacją (najbardziej dla mnie ciekawych i inspirujących). W odniesieniu do poszczególnych punktów programu wizyty, dokonując analizy i porównań zebranego materiału informacyjnego zauważa się wiele podobieństw w systemie edukowania młodych ludzi, ale jeszcze więcej różnic.

1. **Niemiecki system oświaty.** Modelem edukacji w Niemczech jest federalizm kulturalny. Każdy land funkcjonuje w innym systemie oświaty i w różny sposób kształci nauczycieli. Gremium koordynującym jest stała Konferencja Ministrów Kultury, która pełni rolę ciała opiniującego. W niemieckim systemie szkolnictwa funkcjonują inne typy szkół (szkoły podstawowe, główne/realne, sekundarne, gimnazja oraz wspierające (nasze specjalne). Uważam, że nazwa tych ostatnich jest bardziej adekwatna, niż cechująca negatywnie nazwa w naszym systemie. Z kolei w systemie niemieckim pewną selekcją na progu edukacji jest konieczność wyboru przez dzieci 10-letnie typu szkoły przygotowującej do wykonywania zawodu (np. szkoły głównej/realnej) lub gimnazjum, które umożliwia wybranie drogi kształcenia uniwersyteckiego. Pomiędzy tymi dwoma typami szkół nie ma drożności, możliwości przejścia. Tym samym młoda osoba, która źle wybrała szkołę konsekwencje tegoż wyboru będzie ponosić przez całe życie zawodowe. Dobrym i skutecznym rozwiązaniem jest dualny system kształcenia zawodowego, oparty na **PRAKTYCZNYM** przygotowaniu do wykonywania zawodu - uczeń sam szuka możliwości odbywania praktyki

w zakładzie pracy, a szkoła przygotowuje go teoretycznie. Kolejną różnicą związaną z niemieckim systemem oświaty jest indywidualne rozwiązywanie kwestii uczęszczania/przydziału dziecka do danej klasy. W tym przypadku możliwe jest „przeskoczenie” klasy, a decydującą rolę odgrywają umiejętności ucznia oraz decyzja jego rodziców.

2. Kształcenie nauczycieli. Nauczyciel w Niemczech do wykonywania zawodu przygotowany jest komplementarnie, zgodnie z typem szkoły, w której będzie pracował (szkoła podstawowa, sekundarna, gimnazjalna lub specjalna). Charakterystyczna jest dwuetapowość kształcenia oraz to, że każda część kończy się egzaminem państwowym. Pierwszy etap to kształcenie uniwersyteckie, zgodnie z kierunkiem i typem szkoły, drugi to praktyczne przygotowanie do zawodu, nabywanie i rozwijanie kompetencji zawodowych. Dużą uwagę przykładana się do części praktycznej, która trwa 16 miesięcy i ma charakter modułowy. Nauczyciele kształcą się w zakresie: uczenia się i nauczania, wychowania, oceniania i doradztwa oraz metodyki. Ciekawym rozwiązaniem przygotowywania nauczycieli do wykonywania zawodu jest to, że właściwe kształcenie poprzedza 20-godzinny moduł przygotowawczy w czasie, którego kandydaci zapoznawani są ze specyfiką wykonywania zawodu nauczyciela i mają możliwość zweryfikowania swoich wyobrażeń ze szkolną rzeczywistością. Poza tym już na etapie ich kształcenia przygotowani są do nauczania dwóch przedmiotów. Zdane egzaminy (obie części) dają kwalifikacje do wykonywania zawodu nauczyciela i starania się o zatrudnienie w szkole danego typu na terenie całej federacji. Charakterystyczny dla systemu kształcenia nauczycieli jest także ich wysoki status zawodowy potwierdzony wysokimi i pewnymi zarobkami (nie ma potrzeby wprowadzania dodatkowych systemów motywujących) w przypadku uzyskania zatrudnienia.

3. Kadry kierujące placówkami oświatowymi. Podobnie, jak w przypadku kształcenia nauczycieli w Saksonii Anhalt dużą wagę przykładana się do praktycznego przygotowania kadr kierowniczych. W związku z tym stawia się na:

- **silnego**, ustawicznie doskonalącego swoje umiejętności i kompetencje oraz wskazującego kierunki rozwoju **dobrego przywódcę**.

- wspomaganie w wyborze i towarzyszenie w rozwoju od początku drogi zawodowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na fazę preorientacji zawodowej przed wyborem i podjęciem decyzji.
- praktyczne przygotowanie do pełnienia funkcji kierowniczej, radzenia sobie w nowej, trudnej sytuacji.
- wykorzystywanie wyników ewaluacji szkoły do inicjowania zmian w szkole, w tym pomoc w doskonaleniu kadr kierujących placówkami oświatowymi.
- różnorodność działań kadry kierowniczej, bez zaburzania ich autonomii w podejmowaniu decyzji.
- wyposażanie kadry kierowniczej w przydatne umiejętności i kompetencje w zakresie komunikacji interpersonalnej, podejmowania decyzji oraz delegowania uprawnień.

Wypracowaniu silnego przywództwa dyrektora ma pomóc przyjęty w Saksonii-Anhalt system kształcenia kadr do zarządzania placówkami oświatowymi, czyli **Program Szkolenia Kadr. Zarządzających FESA i studia dla kadry kierowniczej kończące się dyplomem MBA**. Całość systemu oparta została na **modelu samorozwoju osobistego, PRAKTYCZNEGO przygotowania do pełnienia funkcji kierowniczej przed podjęciem decyzji o jej przyjęciu**. Dlatego też, podobnie, jak w przypadku nauczycieli, dużą wagę w szkoleniu przykładana jest do fazy orientacji, która pozwala kandydatowi zapoznać się ze specyfiką pracy na stanowisku dyrektora i zreflektować, czy poradzi sobie z tego rodzaju wyzwaniem. Czyni się nawet starania, by ten etap rozbudować o nowe formy, np. o badanie predyspozycji osobowych kandydata na dyrektora. Podsumowując, osoba zostająca dyrektorem jest przygotowana praktycznie do pełnienia tej funkcji, ma pełną świadomość roli, jaką będzie pełnić oraz wyzwań, które przed nią staną. Kolejną różnicą jest to, że w zasadzie od początku, czyli od wyboru takiej ścieżki rozwoju zawodowego, do końca jej pełnienia, dyrektor nie jest zostawiony samemu sobie. Jest wspierany w rozwoju własnym i szkoły, ale bez zaburzania jego samodzielności oraz autonomii kierowanej przez niego placówki.

4. Ewaluacja w systemie oświaty w Saksonii-Anhalt.

Podobnie, jak w Polsce trwa dyskusja nad rozumieniem i nazwaniem tego, czym jest ewaluacja. Według rozważań niemieckich badaczy i praktyków **EWALUACJA** jest jednym z **ELEMENTÓW ZAPEWNIANIA JAKOŚCI**, jest **SZUKANIEM PRAWDY** i **ZMIERZANIEM** do niej poprzez **BADANIE NAUKOWE**. Tworzy się gotowość szkół do podjęcia działań jakościowych i rozwojowych, przy założeniach, że ewaluacja powinna wspierać i wzmocniać szkołę oraz w większym stopniu „szukać skarbów, niż problemów”. Do prowadzenia ewaluacji powołany został Krajowy Instytut Jakości i Kształcenia Nauczycieli, (LISA) którego pierwotnym zadaniem było kształcenie nauczycieli, obecnie poszerzonym o zadania związane z jakością i ewaluacją. W odróżnieniu od naszego sposobu przeprowadzania ewaluacji w Saksonii-Anhalt podstawą ewaluacji zewnętrznej jest **DOBRA LEKCJA**, chociaż bada się również: wyniki nauczania, warunki nauki i nauczania, profesjonalizm kadry nauczycielskiej, organizację szkoły, zarządzanie oraz obszary niebrane pod uwagę w systemie polskim, mianowicie atmosferę i kulturę panującą w szkole. Odrębnej kontroli podlega obszar warunków techniczno-materialnych. Do obserwacji lekcji służy kwestionariusz składający się „tylko” z 14 kryteriów **DOBREJ LEKCJI**. Zorientowane są, na jakość działań nauczyciela i efekty tych działań obserwowane u ucznia (kryteria opisane wg wskaźników, jakości obu podmiotów obserwacji). Ocena lekcji odnosi się do: motywującego otoczenia nauczania, kierowania klasą, klimatu, zorientowania na cel, jakości motywacji, strukturalności, jasności, utrwalania, oceniania postaw, zmienności metod, współtworzenia przez uczniów, wsparcia w nauce, rozwoju kompetencji i indywidualizacji. Różny jest także czas prowadzenia obserwacji i liczba obserwatorów. Na obserwację lekcji według w/w arkusza przeznaczona jest ok. 20 minut lekcji, a obserwację prowadzi dwie osoby. Celem tak prowadzonych obserwacji (ok. 50 w szkole liczącej 600 uczniów) jest ogólne wyrobienie sobie zdania, o jakości lekcji prowadzonych w badanej placówce. Zbiorczy arkusz, komputerowo opracowywany przez Instytut LISA, szkoła otrzymuje, jako załącznik do raportu po ewaluacji. Jest to zbiorczy arkusz pojedynczych lekcji przedstawionych w formie wykresów oraz uśrednionej linii trendu wszystkich obserwowanych lekcji. Stanowi to swoistego rodzaju wykres słabych i mocnych stron lekcji. Jeśli weźmiemy pod uwagę, że lekcja jest tym podstawowym ogniwem nauczania i uczenia się, taką pompą ustawicznie

dostarczającą wartości dodanej odzwierciedlonej w wiedzy i umiejętnościach uczniów to, w mojej ocenie, jest to świetna miara, jakości tego procesu. Kolejnym zaskoczeniem jest sprawa nie upubliczniania raportu z ewaluacji. Wynika to założenia, że ewaluacja ma pomóc w rozwoju tej konkretnej placówki, a nie służyć jej ocenie, wartościowaniu efektów jej pracy lub plasowaniu na liście rankingowej, co, niestety, zaczyna się pojawiać po badaniach w Polsce. Raport poewaluacyjny otrzymuje, tylko i wyłącznie szkoła, i od momentu jego przyjęcia, zaczyna się praca nad selekcją materiału, formułowaniem problemów, mocnych i słabych stron pracy, oceną organizacji procesów i ich efektów oraz selektywnym wybieraniu są informacji, które przekazywane są uczniom i ich rodzicom. W zespole pracującym nad raportem są, oprócz dyrektora, przedstawiciele nauczycieli, uczniów i tak zwani liderzy specjalistyczni. Istotną różnicą jest także wspieranie szkoły w jej zmierzaniu do rozwoju (autoewaluacji) przez wspomniany już instytut LISA (pomoc w przygotowywaniu narzędzi, planu i realizacji badania) oraz poprzez formę u nas niewystępującą, tzw. wizytę „poraportową”, w której uczestniczy nadzór pedagogiczny. Na koniec należy dodać, że w saksońskim systemie bardzo mocno podkreślane są cechy badacza - ewaluatora, którego oprócz umiejętności praktycznych powinny cechować wysoka etyczność i skromność badacza, który sprawnie posługuje się instrumentami empirycznego badania. Ponadto bardziej uspołeczniony jest proces badawczy. Demokratyzacja dotyczy, wspomnianego już, pierwszego i „poraportowego” spotkania zespołu ewaluacyjnego, w którym uczestniczą wszystkie podmioty szkoły, przedstawiciele nauczycieli, uczniów i rodziców.