

**Małgorzata Lipa****Kuratorium Oświaty w Kielcach****Sprawozdanie z wizyty studyjnej w Halle 28.05.12 – 03.06.12**

Wizyta studyjna w saksońskim mieście Halle już od pierwszego dnia dała nam sporą dawkę wiedzy na temat obowiązującego w Niemczech systemu szkolnictwa, w tym systemu szkolnictwa w Saksonii, przejętego z byłego NRD i stąd nieco różniącego się od struktury szkolnictwa innych landów. Dodać należy, że każdy land jest autonomiczny w zakresie systemu szkolnictwa. W szczególności wprowadził nas Profesor Hartmut Wenzel wykładem na temat niemieckiego systemu szkolnictwa i badań na rzecz zapewniania jakości i rozwoju jakości, wygłoszonym w Centrum Badań nad Edukacją. Wykład dotyczył też – w zarysie – systemu kształcenia nauczycieli w Saksonii Anhalt. Zarówno system szkolnictwa jak i system kształcenia nauczycieli w Saksonii bardzo różni się od systemu obowiązującego w Polsce. W Saksonii dzieci zaczynają naukę w wieku 6 lat w czteroletniej szkole podstawowej, w wieku 10 lat dokonują wyboru dalszej drogi kształcenia: szkoła średnia dająca wykształcenie zawodowe lub gimnazjum zakończone maturą. W kształceniu zawodowym obowiązuje system dualny – nauka odbywa się równolegle w zakładzie pracy i w szkole. Są też szkoły wspierające (specjalne) dla uczniów upośledzonych, które dają możliwość podjęcia różnych ścieżek kształcenia. Również system kształcenia nauczycieli znacznie różni się od systemu obowiązującego w Polsce. Kształcenie nauczycieli w Saksonii odbywa się dwuetapowo, gdzie pierwszym etapem jest kształcenie naukowe na uniwersytecie, drugim natomiast – kształcenie praktyczne odbywające się w szkole. System kształcenia nauczycieli odnosi się do struktury szkolnej i tak nauczyciele szkoły podstawowej kształcą się w ciągu 7 semestrów, szkoły sekundarnej (średniej) – 8 semestrów, nauczyciele gimnazjum i szkoły specjalnej – 10 semestrów. Studia uniwersyteckie kończą się teoretycznym egzaminem państwowym a po 16 miesiącach pracy w szkole odbywa się kolejny egzamin państwowy – tym razem ma on charakter praktyczny. O drugim etapie kształcenia nauczycieli, w trzecim dniu wizyty, szczegółowo opowiedziała nam Pani Monika Kótcher – Zopt z Krajowego Instytutu

PROGRAM WZMOCNIENIA EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU NADZORU PEDAGOGICZNEGO I OCENY JAKOŚCI PRACY SZKOŁY ETAP III  
Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w partnerstwie z Uniwersytem Jagiellońskim i Erą Ewaluacji Sp. z o.o. w ramach  
III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

Kształcenia Nauczycieli w Halle. Drugi etap, czyli przygotowanie do zawodu, odbywa się w Halle lub Magdeburgu i polega na zdobywaniu praktycznych umiejętności i kompetencji zawodowych. Kształcenie to trwa 16 miesięcy, w czasie których seminarzyści 1 dzień w tygodniu przebywają w Instytucie a w ciągu 4 dni odbywają praktyki w szkole. Instytut prowadzi współpracę z wieloma szkołami, w których praktykują przyszli nauczyciele, np. w 2011 roku praktyki odbywały się w 323 szkołach. Oprócz seminarium głównego z kształceniem pedagogicznym Instytut organizuje kursy uzupełniające pod kątem potrzeb studentów – mogą to być np. kompetencje medialne. Poza tym każdy seminarzysta zobowiązany jest ukończyć kurs z zakresu udzielania pierwszej pomocy. Drugi etap kształcenia nauczycieli ma formę modułową i obejmuje 5 modułów:

- uczenie się i nauczanie
- wychowanie
- ocenianie, doradztwo
- kompetencje nauczycieli ( metodyka)
- współdziałanie przy rozwoju szkoły.

Jest jeszcze 20 – godzinny moduł wstępny, w czasie którego kandydaci na nauczycieli dowiadują się na czym polega praca w szkole, „ co ich czeka”, gdy zostaną nauczycielami. Nauczyciele w Saksonii przygotowani są do nauczania dwóch przedmiotów w czasie kształcenia seminaryjnego a często zdarza się, że posiadają kwalifikacje do trzech przedmiotów jeśli I egzamin państwowy zdawali z innego przedmiotu niż na egzaminie II. W czasie 16 – miesięcznego kształcenia praktycznego 4 miesiące poświęcone są na teorię i jest to część wprowadzająca, 8 miesięcy seminarzyści odbywają praktykę w szkole, prowadząc 12 godzin tygodniowo z dwóch przedmiotów, 4 miesiące przygotowują się do egzaminu państwowego. Egzamin odbywa się w szkole wobec 4 – osobowej komisji (kierownik głównego seminarium , dwóch opiekunów seminariów specjalistycznych i dyrektor szkoły, w której seminarzysta odbywał praktykę). Każdy seminarzysta przygotowuje portfolio i na tej podstawie ocenia się jego umiejętności autorefleksji. W szkole prowadzi lekcje z każdego przedmiotu, potem 2 godziny przeznaczone są na refleksje, w czasie których członkowie

komisji mogą zadawać pytania i trzecia część egzaminu to kolokwium egzaminacyjne, które ma formę publiczną i polega na 30 – minutowej prezentacji wybranego przez seminarzystę tematu (zwykle związanego z koncepcją lub programem szkoły) i 30 – minutowej dyskusji na ten temat, prowadzonej przez seminarzystę. W czasie egzaminu ważna jest u seminarzysty umiejętność autoewaluacji podczas prowadzenia zajęć oraz nabywanie i rozwijanie kompetencji autorefleksji. Egzamin państwowy uzyskany w Instytucie Kształcenia Nauczycieli w Halle lub Magdeburgu uznawany jest na terenie całych Niemiec. Jak wynika z odpowiedzi na liczne pytania stawiane przez uczestników wizyty studyjnej - Saksonia ma problem z demografią, spada liczba urodzeń, stąd problem zbyt dużej liczby nauczycieli. 15 lat nie było w Saksonii nowych ofert pracy dla nauczycieli, teraz część nauczycieli osiąga wiek emerytalny, co spowoduje powstanie miejsc pracy dla nowych nauczycieli. Krajowy Instytut Jakości Szkół i Kształcenia Nauczycieli zajmuje się też ewaluacją - „tradycyjnym” nadzorem nad szkołami zajmuje się oddzielna instytucja – Krajowy Urząd Szkolny. W każdym z 16 landów jest inny system ewaluacji ale łączy je wspólny cel: przekazanie informacji o funkcjonowaniu szkoły przydatnych do planowania jej dalszej pracy. We wszystkich landach ewaluacja zewnętrzna jest oddzielona od tradycyjnego nadzoru. W Saksonii ewaluację przeprowadza się w zakresie 6 obszarów jakościowych:

- wyniki nauczania
- warunki nauczania
- profesjonalizm kadry nauczycielskiej
- organizacja szkoły
- zarządzanie szkołą
- atmosfera, kultura

Każdy z tych obszarów zawiera wskaźniki podlegające ocenie. Metody stosowane w ewaluacji to: obserwacja, badania socjologiczne, wywiady z uczniami, rodzicami, analiza dokumentacji, ankiety wypełniane w czasie obserwacji lekcji. Główną metodą jest obserwacja lekcji, prowadzona bardzo dyskretnie, na podstawie 14 kryteriów dobrej lekcji zawartych w arkuszu:

- motywujące otoczenie nauczania
- prowadzenie lekcji
- klimat
- zorientowanie na cel
- jakość motywacji
- struktura lekcji
- przejrzystość, jasność
- utrwalenie
- ocenianie
- zmienność, różnorodność form i metod
- współtworzenie lekcji przez uczniów
- indywidualizacja pracy z uczniem
- rozwój kompetencji ( oddzielne wskaźniki dla uczniów i nauczycieli)

W bardzo konkretnie opracowanym a jednocześnie zwięzłym i czytelnym ( 2 – stronicowym) arkuszu nie ma żadnych danych personalnych. Ideą jest obserwacja jak największej ilości zajęć , przy czym obserwacja trwa nie dłużej niż 20 – 25 minut. Ewaluacja w szkole trwa od 2 do 5 dni, 2 tygodnie później szkoła otrzymuje projekt raportu , wobec którego ma prawo zająć stanowisko. Uwagi zgłoszone przez szkołę mogą być uwzględnione w raporcie ostatecznym, który szkoła otrzymuje ok. 5 tygodni po ewaluacji . Na tym rola ewaluatorów się nie kończy, gdyż spotykają się oni jeszcze na 2 tygodnie przed końcem semestru lub roku szkolnego z radą pedagogiczną, w której uczestniczą też rodzice i uczniowie, by porozmawiać o możliwości wykorzystania raportu przez szkołę. To spotkanie ma już charakter wspomagający i celem jego jest wypracowanie wniosków do dalszej pracy szkoły. Raport otrzymuje szkoła i organ nadzoru pedagogicznego, którego zadaniem jest współpraca ze szkołą w zakresie wykorzystania wyników raportu, ustalenie konkretnych działań – może to być np. poszerzenie programu szkoły. Ewaluacja w Saksonii jest zorientowana na rozwój szkoły, uwzględnia udział ewaluowanych, stosuje się zasadę triangulacji, wnioski muszą mieć oparcie w danych. Ewaluacja zmierza bardziej w kierunku

wsparcia niż kontroli a jej założeniem jest „szukanie skarbów a nie błędów”. Ze szkołami, w których należy coś poprawić zawiera się kontrakt, po czym znowu odwiedza się szkołę, by sprawdzić, czy postawione cele zostały osiągnięte. Saksoński system ewaluacji nie został jeszcze oceniony pod względem jego efektywności, będzie to możliwe dopiero, gdy dojdzie do „drugiej rundy” ewaluacji w tych samych szkołach. W czasie wizyty studyjnej odwiedziliśmy Gimnazjum Muzyczne w Wernigerode, gdzie mieliśmy okazję obserwować zajęcia lekcyjne a następnie uczestniczyliśmy w spotkaniu przedstawicieli szkoły, nadzoru pedagogicznego oraz ewaluatorów, poświęconemu wykorzystaniu wyników raportu z ewaluacji przez Gimnazjum. Dyrektor opowiedział w jaki sposób szkoła pracowała nad raportem: powołane zostały zespoły nauczycieli, których zadaniem była szczegółowa analiza poszczególnych części raportu. Odbyły się też całodniowe „odwiedziny poraportowe” ewaluatorów, które miały na celu określenie działań związanych z wykorzystaniem raportu. W czasie tych „odwiedzin” przypomniano ideę ewaluacji, poinformowano szkołę o przetworzeniu wyników badań ( wykresy, diagramy itp.). Raport ma charakter wyłącznie opisowy, nie zawiera wniosków – szkoła sama interpretuje wyniki i stara się je wykorzystać. Ewaluatorzy powstrzymują się od komentowania i wartościowania. Zespoły nauczycieli powołane przez dyrektora Gimnazjum w Wernigerode po analizie raportu sformułowały wnioski, szukając odpowiedzi na pytania: jakie problemy znajdujemy w naszej pracy na podstawie raportu? Jak możemy te problemy rozwiązać? Potem odbyły się narady z radą szkoły i radą rodziców, określone zostały cele operacyjne i perspektywiczne, szkoła poinformowała organ nadzoru pedagogicznego o podjętych planach działań. Jako mocną stroną ewaluacji dyrektor uznał bardzo świadome odejście od inspekcji. W ostatnim dniu wizyty zdobyliśmy informacje na temat szkolenia kwalifikowanych kadr kierowniczych w Saksonii Anhalt. Wprowadzono tam system rozwoju kadr kierowniczych zakładający stały monitoring pracy dyrektorów szkół, wspieranie ich i towarzyszenie im w ich pracy. Pierwszy etap procesu ma na celu zorientowanie się potencjalnych kandydatów na dyrektorów szkół c o oznacza pełnienie tej funkcji, z czym się ona wiąże. Etap II - trwający półtora roku to kurs kwalifikacyjny, etap III – to moment zastanowienia, czy chce się piastować kierownicze stanowisko w szkole i etap IV – tryb obsady stanowisk. Aby zostać dyrektorem kandydat



musi zdać egzamin polegający na przeprowadzeniu 2 lekcji, hospitacji zajęć prowadzonych przez nauczycieli, przeprowadzeniu posiedzenia rady pedagogicznej oraz zdać ustny egzamin ze znajomości przepisów oświatowych. W pierwszym okresie pełnienia funkcji dyrektor może korzystać z opieki Programu Rozwoju Kadr Kierowniczych. Program ten wspomaga dyrektora np. w zakresie wykorzystania raportu z ewaluacji (ewaluacja jest jednym z ważnych poziomów kierowania szkołą). Obecnie w Saksonii Anhalt toczy się dyskusja na temat: jak z administrowania oświatą przejść do wspierania oświaty? Dążeniem jest autonomia szkół, „nabranie odwagi do wzięcia odpowiedzialności za swoją pracę”. Odchodzi się od wytycznych na rzecz samodecydowania szkół o kierunku własnego rozwoju. Ważne jest stworzenie systemu wsparcia dla nowej kadry kierowniczej, wobec której będą już inne wymagania, związane z autonomią szkół. Dąży się do tego, by funkcja dyrektora zyskała status zawodu. Prowadzący wykład uznali, że „ *tylko z dobrą dyrekcją szkoła może być dobra*” a „dobra szkoła” to taka, w której „*nauczyciel wchodzi rano do pokoju nauczycielskiego z uśmiechem na twarzy*”, „ *rodzice są pewni, że ich dzieci są pod dobrą opieką*” a „*każde dziecko może się rozwijać zgodnie ze swoimi możliwościami*”.