

Stanisław Bobula

### Wizyta studyjna do Belgii

01-08.12.2013 r.

Wizyta studyjna w Belgii była niezwykle inspirująca i pełna wielu ciekawych informacji, z czego chciałbym skupić się na trzech najbardziej wartościowych. Współpracy szkół i społeczności lokalnej, pomysłu na podstawowe kompetencje nauczycieli nabywanych w trakcie przygotowania do zawodu, oraz na harmonogramie i modelu pracy inspektorów.

#### Dobra praktyka, czyli jak współpracować.

Diest, to niewielkie miasteczko położone we Flandrii, w którym udało się dokonać wielkiej rzeczy. Dzięki współpracy szkół, samorządu i lokalnej społeczności udało się rozwiązać w Diest duży problem, który dotyczył nierównomiernego rozłożenia w szkołach uczniów spoza rdzennej społeczności. Pomimo, iż w szkołach we Flandrii raczej brakuje miejsc, często pojawia się problem, iż szkoły zamyka się z powodu braku uczniów chcących do nich uczęszczać. Wydaje się to kuriozalne, dopóki nie zrozumie się problemu, który tam występuje.

Otóż gdy w danej szkole ponad 50 proc. uczniów, to dzieci imigrantów (głównie pochodzenia arabskiego), to istnieje bardzo wysokie prawdopodobieństwo, iż taka szkoła w przeciągu paru lat zostanie zamknięta. Wynika to stąd, iż ani dzieci rdzennych mieszkańców Flandrii, ani dzieci emigrantów nie chcą chodzić do szkoły zdominowanej przez arabską społeczność. W związku z tym następuje błędne koło powodujące coraz mniejszą liczbę chętnych i w konsekwencji zamknięcie szkoły w przeciągu kilku lat.

Aby zapobiec temu zjawisku w Diest zaczęła prężnie działać ława obywatelska składająca się z przedstawicieli miejscowych szkół, samorządu oraz mieszkańców. Takie ławy działają w całej Flandrii, jednak rzadko kiedy udaje im się coś zdziałać. Tym razem dzięki współpracy i determinacji wszystkich zainteresowanych udało się uzgodnić, iż system przyjmowania uczniów we wszystkich szkołach w Diest będzie wspólny, dzięki czemu w każdej z nich procent uczniów pochodzenia arabskiego będzie się wyrównywał. I faktycznie się to udało w przeciągu kilku lat. Dzięki temu, żadnej szkole nie grozi zamknięcie z powodu braku chętnych.

Z pewnością jest to przykład dobrej praktyki, która powinna być także implementowana w Polsce, gdzie z przyczyn demograficznych zamyka się szkoły, często w sposób nierozsądny i nietransparentny, co budzi społeczną frustrację. Jak widać i naszym kraju istnieje przestrzeń do tworzenia lokalnych ław obywatelskich, które dzięki współpracy wszystkich zainteresowanych (szkół, przedstawicieli samorządu i lokalnej społeczności) pomagały by w osiągnięciu kompromisu i refleksji, co tak naprawdę na danym terenie jest potrzebne. Szczególnie, że często zdarzają się sytuacje, gdzie zamyka się jedną szkołę, podczas gdy do drugiej dzieci chodzą na dwie zmiany.

#### System szkolenia nauczycieli

System szkolenia nauczycieli we Flandrii nie jest jakiś absolutnie wyjątkowy, ale kompetencje, których zdaniem Flamandów potrzebuje nauczyciel są zgodne z nowoczesnym sposobie myślenia o tym zawodzie. Nauczyciel nie występuje jako źródło wiedzy, ale przewodnik i mentor oraz specjalista od procesu uczenia.

Wizyta w szkole dla nauczycieli pokazała, że wg Flamandów podstawowe kompetencje charakteryzujące nauczyciela profesjonalistę to:

- umiejętność podejmowania decyzji
- autentyczność, akceptacja, empatia, umiejętność tworzenia relacji opierających się na szacunku
- krytyczne i innowacyjne podejście (innovator)
- chęć uczenia się
- zdolności organizacyjne (organizator)
- umiejętność współpracy (tzw. *team player*)

PROGRAM WZMOCNIENIA EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU NADZORU PEDAGOGICZNEGO I OCENY JAKOŚCI PRACY SZKOŁY ETAP III

Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim i Erą Ewaluacji Sp. z o.o. w ramach

III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

- poczucie odpowiedzialności
- elastyczność
- zmysł właściwego posługiwania się językiem w komunikacji

Niezbędnymi dla nauczyciela są także jego umiejętności coachingowe, które będą mu pomagały w:

- ocenianiu początkowej sytuacji uczących się
- wybieraniu i formułowaniu celów procesu uczenia
- umiejętności doboru odpowiednich treści oraz przekształcenie ich w taką formę, aby były interesujące dla uczniów
- definiowaniu odpowiedniego podejścia do uczniów i ich pracy w kooperacji
- wybieraniu i adaptowaniu materiałów oraz pomocy dydaktycznych
- stworzenie środowiska sprzyjającego uczeniu się uczniów
- obserwowaniu i ewaluacji
- ewaluacji procesów jak i efektów pracy oraz wyciąganiu wniosków i wprowadzaniu ich w życie

Aby dobrze przygotować nauczycieli ich studia trwają trzy lata składają się z sześciu semestrów, z których każdy jest mniejszą częścią większej całości i służy wchodzeniu na coraz wyższe poziomy wtajemniczenia w wiedzę nauczycielską:

1. Profesjonalna identyfikacja - motywacja do studiowania
2. Odpowiednie środowisko uczenia
3. Metodologia i innowacyjne podejście do uczenia
4. Integracyjne uczenie i radzenie sobie z różnorodnością
5. Dbanie o specjalne potrzeby uczniów
6. Profesjonalna identyfikacja - motywacja do pracy nauczyciela

Jak widać zagadnienia poruszane na studiach dla nauczycieli są zasadniczo różne od tych, które są obecne w Polsce. Potrzeba zmiany w kształceniu nauczycieli jest coraz bardziej widoczna, a Flamandowie pokazują jeden z najbardziej optymalnych kierunków tej zmiany.

## Harmonogram pracy inspektorów

Dobra organizacja pracy ewaluatorów to klucz do sukcesu. Jeżeli ewaluacja będzie dobrze zaplanowana, a wizytatorzy będą dysponować odpowiednią ilością czasu na jej przeprowadzenie, to zapewne jej jakość będzie wyższa.

We Flandrii każdy wizytatorzy pracują głównie w domach. Do centrali przyjeżdżają tylko na spotkanie, które się odbywa raz w miesiącu i jest z góry zaplanowane dla wszystkich (spotkanie trwa dzień lub dwa). Wszystkie ewaluacje odbywają się w tym samym 3-tygodniowym cyklu. Pierwszy tydzień (na początku miesiąca), to przygotowanie do ewaluacji - spotkanie w szkole i zbieranie danych o szkole. Drugi tydzień, to badanie w szkole, a trzeci to pisanie raportu. Każdy wizytator jest odpowiedzialny za jakąś część raportu, ale za całość zawsze odpowiedzialna jest jedna osoba, (co się odbywa rotacyjnie w każdym miesiącu), która też prezentuje raport szkole. Dzięki takiemu planowi pracy wizytatorzy nie mają większych problemów z napisaniem raportu, oraz pozostaje im czas na koniec miesiąca, na wszelakie uzupełnienia lub inne zadania, które również realizują w ramach swojej pracy.

Taka struktura i forma pracy ma bardzo duże zalety - nie potrzeba wielkich i kosztownych biur, pracownicy pracują w dogodnym dla siebie czasie i godzinach, bo ich praca ma charakter zadaniowy. Jedyny czas, w którym muszą się dopasować do innych, to badanie w szkole oraz comiesięczne spotkanie w centrali. Pomimo, iż wizytatorzy we Flandrii mają bardzo dużo obowiązków, to są generalnie zadowoleni, właśnie ze względu na to, że sami mogą zarządzać swoim czasem i harmonogramem pracy. Dzięki takiemu systemowi, każdy inspektor wykonuje 11 ewaluacji rocznie.

Ten model i system pracy wydaje się być ciekawym rozwiązaniem i warto było by się zastanowić, czy przynajmniej częściowo (w granicach obowiązującego prawa) nie dało by się go wprowadzić w Polsce.