

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

Projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

Ewelina Majchrzak

Ewaluator ds. ewaluacji, KO Poznań

Dzięki wizycie w Reading po raz pierwszy miałam okazję oglądać niepolską szkołę. Moje spostrzeżenia dotyczą zarówno systemu edukacji jak i ewaluacji zewnętrznej.

Jednak z perspektywy obecnego tygodnia zadaję sobie pytanie: Czy „złoty okres” dla edukacji w Anglii minie bezpowrotnie? Zmiany po przejściu władzy przez Labour Party w 1997 r. przynoszą dziś dobre efekty – dobrze opłacani nauczyciele, finansowanie edukacji i program, którego głównym hasłem była edukacja. Wraz z wygraną torysów i rozpoczęciem formowania przez nich rządu (fakt że z liberalnymi demokratami – więc nie będzie to tylko program tej partii) polityka wobec szkół może ulec zmianie. Co się zmieni? Jak konserwatyści ograniczą wydatki na edukację (o tym mówili w kampanii wyborczej)? Czy zmieni się system Ofsted? Nie wiadomo. Moim zdaniem, szkoda byłoby zaprzepaścić ogromny wysiłek państwa w tworzenie dobrych szkół. Wiadomo, że na efekty trzeba czekać długo.

A jaka jest ta dobra szkoła angielska? Moje spostrzeżenia dotyczą dobrej szkoły – bo takie widziałam. I teraz chciałabym napisać co zwróciło moja uwagę w tym systemie. Po pierwsze – dotyczy to dokonywania analizy wyników egzaminów zewnętrznych – szkoła porównuje procent dzieci, które osiągnęły najwyższą liczbę punktów z adekwatnym odsetkiem dzieci w kraju. Z tego można wnioskować o pracy z dziećmi zdolnymi, tymi które uzyskują wyniki powyżej przeciętnej. Po drugie – uczniowie są diagnozowani na podstawie testów rządowych, ocenianych w szkole przez nauczycieli. W ciągu roku każdy uczeń jest diagnozowany w trzy razy w różnych obszarach np. pisanie, czytanie, matematyka, mówienie itp. Przyporządkowuje się mu odpowiednie poziomy np. 4a, 5c, 4b. Nauczyciel tak pracuje z uczniem by ten przez rok przeszedł o dwa poziomy wyżej. W szkole dokonuje się porównania się czy oceny bieżące są zgodne z poziomem osiągniętym na teście. W związku z tym każdy nauczyciel otrzymuje informację zwrotną czy dobrze ocenia, ale także czy jego uczniowie robią postępy. Szczególnie wartościowe jest to, że istnieją rządowe wymagania na poszczególne poziomy i odpowiednie narzędzia (również rządowe) do ich sprawdzania. Nauczyciel musi znaleźć czas na uczenie i to uczenie wszystkich dzieci w klasie bo rozliczany jest każdy uczeń indywidualnie. Wiadomo, że od mierzenia się nie rośnie – jednak informacja o pozytywnej zmianie jest bardzo ważna. Po trzecie – rola dyrektora. Jeden z dyrektorów na pytanie co jest źródłem sukcesu powiedział, że jest to obserwacja jak pracują inni. Trzech dyrektorów opowiedziało swoją historię pracy w szkole. Kiedy obejmowali stanowisko – szkoły nie należały nawet do dobrych szkół w rejonie. Ich zadaniem było zachęcenie wszystkich do ciężkiej pracy na rzecz uczniów. Niestety wielu nauczycieli nie nadążało za dyrektorem i jego pomysłami. Dysponując dobrymi narzędziami do obserwacji dyrektorzy stwierdzali, że część nauczycieli powinna zmienić szkołę, szczególnie tacy którzy nie wierzyli że klasa może robić postępy, odnieść sukces. Tacy nauczyciele odchodzili ze szkoły. Edukacja nie jest prawem nauczycieli tylko prawem uczniów. Dyrektorzy wprowadzili system mentorów w szkole – nauczycieli wspierających się nawzajem, którzy prowadzą obserwacje koleżeńskie i udzielają informacji zwrotnej. Wprowadzili także system szkoleń np. co poniedziałek nauczyciele spotykają się o rozmawiają jak zrobić by uczniowie mogli się lepiej uczyć. Bardzo podobało mi się to, że praca nauczyciela koncentruje się na nauczaniu, a nie na utrzymywaniu dyscypliny w klasie. Po czwarte dla tych uczniów, którzy nie potrafią w danym dniu pracować w klasie wymyślono specjalny pokój, gdzie pod opieką pedagoga muszą wykonywać zadanie. W takim pokoju znajduje się kilka stanowisk odgradzonych od siebie i w takim pełnym wyciszeniu uczeń musi wykonać polecenie. Po piąte – w jednej ze szkół powierza się uczniom dysponowanie sporym rocznym budżetem (75 tys. funtów) – w sposób demokratyczny podejmują decyzje jak wyposażyć szkołę i co kupić. Dyrektor stwierdził, że uczniowie zawsze wydają pieniądze mądrzej... Po szóste – wielokrotnie padały słowa „morale nauczycieli” – że „trzeba dbać o nie”, że „wzrosło”- co to oznacza? Mogę tylko przypuszczać, że wcześniej nie było najlepiej. Jednak sam fakt zwracania na to uwagi jest pozytywnie zastanawiający...



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

W drugiej części chciałabym napisać o swoich spostrzeżeniach dotyczących ewaluacji, i to zarówno wewnętrznej jak i zewnętrznej.

W moim odczuciu najważniejszym ogniwem dobrego nadzoru jest właśnie ewaluacja wewnętrzna. Szkoła najlepiej ocenia się sama. Choć w pewnym sensie jest to ewaluacja kontrolowana – Ofsded dostarcza szkołom obszerny formularz, w którym zawarte są wymagania, wskaźniki, które pozwalają ocenić poziom spełniania. Szkoła wypełnia ten formularz przez cały czas. To oznacza, że gdy skończy zaczyna od początku prowadząc badania, ankiety, obserwacje. W jednej szkole uzyskaliśmy informację że wypełnianie i zbieranie informacji do całego arkusza trwa ok. 4 lata – ale była to mała szkoła. W większych szkołach łatwiej jest dyrektorowi zorganizować proces badawczy. Poza tym w tych badaniach biorą udział nauczyciele, uczniowie i rodzice. Gdy inspektorzy przychodzą do szkoły wszyscy potrafią udzielić odpowiedzi, ponieważ uczestniczyli wcześniej w ewaluacji wewnętrznej. Jest to proces ciągły. Gdy inspektorzy docierają do szkoły by przeprowadzić ewaluację zewnętrzną – znają już wyniki ewaluacji wewnętrznej. Na tej podstawie stawiają hipotezy, które następnie są weryfikowane podczas wizyty. Uważam, że taka forma ewaluacji zewnętrznej pozwala na jasną komunikację – inspektor i dyrektor mówią tym samym językiem, używają tych samych kryteriów. Na koniec – istotą ewaluacji wewnętrznej jest to, że łączy się ona z procesem nauczania – każdy nauczyciel raz w roku jest obserwowany (przez dyrektora, mentora) i każdy otrzymuje informację zwrotną. Uważa się, że każdy nauczyciel wymaga pomocy, powinien się rozwijać, mówić o problemach. Natomiast co do ewaluacji zewnętrznej – w tym systemie szkoła ma udowodnić, że wszystko to co robi to dążenie do lepszej szkoły, na każde działanie musi mieć dowód. Inspektor może poprosić o ten dowód. Trochę przeraża to, że w Anglii tak bardzo dużą wagę przykładana się do liczb (obsesja liczb) – szczególnie wyników egzaminów zewnętrznych. Inspektorzy są urzędnikami, którzy muszą ściśle trzymać się wytycznych rządu i zapisów na papierze. Dlatego wypowiedzi dyrektorów o inspekcjach nie były najlepsze. Zwracali uwagę na to, że tymi samymi narzędziami ocenia się szkoły małe, znajdujące się w biedniejszym środowisku i szkoły duże, mające uczniów z zamożnych domów. Zwracali uwagę także na magię wyników, statystyk, bez zwracanie uwagi na przyrost wiedzy i ciężką pracę nauczycieli. Raporty, które źle oceniają szkołę mogą powodować zwolnienie dyrektora. Ewaluacja zewnętrzna krytykuje ewaluację wewnętrzną. Dyrektorzy zwracali uwagę na postawy samych inspektorów. Z tych informacji wynika, że są to bardzo różni ludzie. Dlatego inspekcja może być tylko tak dobra jak dobry jest sam inspektor. Dobrze jest jeżeli inspektor nie patrzy na to co jest złe, ale na mocne strony, gdy inspektor pracuje ze szkołą a nie przeciw niej. Wynika także z tego, że inspektorzy muszą się bardzo napracować – szczególnie w dobrej szkole. Dobry inspektor to taki, który ma wiedzę, jest doświadczony, zna dobre praktyki, chce dyskutować, potrafi zadać trudne pytania. Natomiast zły inspektor: szuka złych praktyk, zadaje oczywiste pytania i nie słucha odpowiedzi. Czasem inspektorzy nieproporcjonalnie interesują się bezpieczeństwem. Ale dobry dyrektor zrobi wszystko by inspektorzy trafili tam gdzie on chce (dyrektor). Była też mowa o przyszłości – że najwyższe oceny będą otrzymywać tylko te szkoły, które będą pomagały innym szkołom, tworząc system pomocy – gdzie nauczyciele będą się wymieniać doświadczeniami, nawet zamieniać miejscem pracy na jakiś czas.

I na koniec co mnie zaskoczyło bardzo – to informacja od trzech dyrektorów o legalnym łamaniu prawa. W jednej szkole bojkotuje się rządowe testy jedenastolatków, w innej ignoruje się rządowy program nauczania i tworzy własny, a w kolejnej uczniowie nie muszą uczestniczyć we wszystkich zajęciach objętych tym programem. Na pytanie jak to możliwe, odpowiedź była następująca – odnieśliśmy sukces i teraz zachęcamy do tego innych, ale gdybyśmy ponieśli porażkę – nasza szkoła mogłaby przestać istnieć. Bardzo ciekawy kraj...

A na koniec coś wspaniałego - spotkali dyrektorzy to ludzie spełnieni, mówili że mają najlepszą pracę na świecie, że kochają swoją pracę – to ludzie z charyzmą. Bardzo się cieszę, że mogłam takich spotkać i na własne oczy zobaczyć ich szkoły. Było warto!



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

Projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

Rekomendacje:

1. Wprowadzić jako alternatywę do wyboru dla dyrektorów arkusz ewaluacji wewnętrznej, który opierałby się na narzędziach, kryteriach i wymaganiach ewaluacji zewnętrznej – wypełniany przez dyrektorów sukcesywnie przez np. 4 lata (tak jak 4 wymagania). Ale to jako alternatywa nie jako oblige.
2. Podczas ewaluacji zewnętrznej można by rozważyć udział kontrolera i wspomagacza – którzy przy okazji wizyty w szkole mogliby działać. Istotna rola wspomagacza – gdy ewaluatorzy już sobie pójda szkoła zostaje często sama z problemem.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

