

# Ewaluacja kształcenia nauczycieli i tutorów

Agnieszka Zakrzewska

*Żeby coś wiedzieć, trzeba się dowiedzieć.*

*Historia nauki to historia ludzi, którzy dowiadawali się od siebie.*

Janusz Kapusta

Relacja *mistrz – uczeń*, przywoływana stale, w różnych kontekstach, na przestrzeni rozwoju wiedzy, zmieniała się tak w historycznym, jak i zawodowym czy psychologicznym sensie. Wreszcie, funkcjonuje ona w różny sposób także na gruncie wielokulturowym. Mentor, profesor czy mecenas, opiekun, trener czy coach... ale także towarzysz, kolega nauczyciel z wystarczającym stażem, aby pomagać, wspierać, doradzać, informować, reagować, czuwać nad młodym nauczycielem... oni wszyscy pełnią i pełnili w konkretnym czasie rolę tytułowego *tutora*. Pojawia się więc pytanie dotyczące natury *mistrza*... jaki jest, jaki być powinien? Oraz...

## ...jak kształcić *mistrza* dla dobra ucznia?

Pracę nad tym problemem podjęła w roku 2006 grupa 8 partnerów – instytucji edukacyjnych – z 6 państw w ramach realizacji scentralizowanego projektu w programie LLP – Comenius (dawny Socrates – Comenius 2.1): „Ewaluacja kształcenia nauczycieli i tutorów”. Liderem projektu została Katholieke Hogeschoole Sint-Lieven (Belgia). Oprócz partnera belgijskiego w projekcie biorą udział: Europese

Hogeschool Brussel (Belgia), Dames Van Maria HTB – Technical and Professional Secondary School DvM (Belgia), Křbenhavn Dag – og aften-seminarium – Copenhagen Day and Evening College of Teacher Education (Dania), Instituto Politecnico do Porto (Portugalia), Junior Start – Sofia (Bułgaria), Zavod RS za šolstvo – National Education Institute – Ljubljana (Słowenia) i Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli (Polska).

Partnerzy projektu podjęli próbę wypracowania jednolitego modelu kształcenia i doskonalenia *tutorów*<sup>1</sup> w kontekście wielokulturowym. Punktem wyjścia w projekcie była próba definicji roli i natury *tutora*. Jak pisze Jacek Królikowski, *Opiekun – mistrz [...] funkcjonuje [...] w życiu, we wszystkich sytuacjach, w których ludzie uczą się czegoś od siebie*<sup>2</sup>. W słowniku wyrazów obcych *mentor* to *nauczyciel, wychowawca, mądry doradca*<sup>3</sup>. W kontekście

rozwoju zawodowego nauczyciela używane jest określenie *coach*, co znaczy *trener*, który zaś w słowniku Webster<sup>4</sup> występuje jako jedno ze znaczeń określenia *mentor*. W ten sposób, po zakreśleniu koła znaczeniowego tego pojęcia i ze świadomością różnorodności jego „twarzy” w zależności od kultury oraz systemu edukacyjnego, partnerzy projektu postanowili używać generalizującego określenia *tutor*, aby mogły mu odpowiadać wszystkie „wcielenia” opiekunów i doradców. Produkt końcowy projektu (czyli efekt trzyletnich działań) – kurs doskonalący – skierowany jest zatem do wszystkich nauczycieli i edukatorów, wcielających się w ową postać *mistrza*. W realiach polskich, kurs kierowany będzie do opiekunów stażu i doradców metodycznych. W innych krajach partnerskich, opiekunem młodego nauczyciela jest nauczyciel akademicki, który opiekował się nim jeszcze w trakcie studiów (Belgia), czy też stały trener, opiekun towarzyszący, jak to jest we Francji lub Portugalii (*conseiller pédagogique*).

Skoro produktem projektu ma być kurs dla *tutorów*, oczywiste jest, że tak naprawdę w centrum zainteresowania partnerów projektu po-

<sup>1</sup> Ujednolicenie nazewnictwa dla wszystkich krajów biorących udział w projekcie – jęz. francuski *tuteur*, jęz. angielski *tutor*.

<sup>2</sup> J. Królikowski, *Opiekun nauczyciela – teoria, refleksja, praktyka – poradnik*, WYDAWNICTWA CODN, 2002.

<sup>3</sup> *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1971.

<sup>4</sup> *Webster's New World Thesaurus*, Simon and Schuster, New York 1985.

zostają potrzeby edukacyjne nauczyciela u początków jego drogi zawodowej, stażysty, w niektórych krajach również studenta – praktykanta. Dlatego też pierwsze pytania w przeprowadzonych badaniach kierowano do nauczycieli: jakim opiekunem powinien być ich *mistrz*? w jakie kompetencje powinien być wyposażony? Potrzeby nauczycieli i ich oczekiwania wobec tych, którzy mają im pomagać, wspierać i doradzać, zdiagnozowano we wszystkich krajach. Polscy nauczyciele wypowiedzieli się za pośrednictwem ankiety przeprowadzonej w 2006 r. z inicjatywy Mazowieckiego Kuratora Oświaty „Diagnoza potrzeb i oczekiwań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli”.

Pomimo iż ankietę wypełniali także nauczyciele innych stopni awansu zawodowego, dyrektorzy, doradcy metodyczni, nauczyciele konsultanci, analiza dla potrzeb projektu objęła tylko informacje przekazywane przez nauczycieli stażystów. Dane pozyskane w badaniu ukazywały różnorodność opinii. Analiza wyników diagnozy pozwoliła następnie określić polski model najważniejszych kompetencji *tutora*.

### Czego oczekują nauczyciele od *tutora* w polskim aspekcie badań?

Nauczyciele stażyści potrzebują pomocy opiekunów stażu w następujących aspektach:

- ❖ wsparcie merytoryczne;
- ❖ wszelka informacja o przebiegu stażu;
- ❖ pomoc w wyborze ciekawych szkoleń;
- ❖ optymalna współpraca w podnoszeniu kwalifikacji.

Od doradców metodycznych ci sami nauczyciele stażyści oczekują:

- ❖ konsultacji;
- ❖ pomocy w niejasnych sprawach;
- ❖ informowania o szkoleniach;
- ❖ prowadzenia zajęć otwartych;
- ❖ fachowej porady.

Natomiast od nauczycieli konsultantów oczekują:

- ❖ dodatkowych rad w pracy z uczniami;
- ❖ informacji o szkoleniach;
- ❖ konsultacji merytorycznych i metodycznych;
- ❖ przekazywania informacji dotyczących konkretnego wydawnictwa<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> *Diagnoza potrzeb i oczekiwań w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli* – opracowanie i analiza mgr Alina Karaśkiewicz, MSCDN Wydział w Warszawie.

W wypowiedziach stażystów pojawili się także nauczyciele konsultanci – jako osoby, które (prowadząc szkolenia i kursy doskonalące) odpowiadają na uogólnione, nie indywidualne, potrzeby edukacyjne nauczycieli na starcie. Kompetencje *tutora* (nauczyciela konsultanta, doradcy, opiekuna stażu) badane były także w kontekście profesjonalizmu prowadzenia zajęć i spotkań trenerskich ze społecznością nauczycielską.

### Jakie cechy powinna posiadać osoba prowadząca szkolenia?<sup>6</sup>

Kompetencje merytoryczne	Kompetencje interpersonalne	Cechy osobiste i postawy
obszerna wiedza na dany temat	umiejętność dzielenia się wiedzą i doświadczeniem	wyrozumiałość
doświadczenie zawodowe	komunikatywność	życzliwość
praktyka w zawodzie	umiejętność adaptacji do aktualnej sytuacji	służenie pomocą
erudycja	umiejętność zachęcenia do zainteresowania się tematem	empatia
umiejętność stosowania innowacyjnych technik szkolenia	umiejętność wzbudzania zainteresowania odbiorców	rzetelność
kreatywność	umiejętność nawiązywania kontaktu ze słuchaczami	szczerłość

### W jakie kompetencje powinien być wyposażony *tutor*? – etap europejski

Każdy partner projektu sporządził listę kompetencji *tutora*, które wg wszystkich badanych, byłyby najistotniejsze i miały kluczowe znaczenie we wspomnianych relacjach starszy – młodszy kolega, doświadczony nauczyciel – debiutant w zawodzie. Zróżnicowania lokalne każdego z krajów partnerskich wzbogaciły tę listę. Grupa z Portugalii skupiła się na wypowiedziach samych *tutorów*, na ich własnych oczekiwaniach oraz przewidywanych potrzebach. Natomiast Mazowieckie Centrum odwołało się również do listy wymagań, jakie stawiane są doradcom metodycznym w zakresie dydaktyki przedmiotowej, pracy z dorosłymi, projektowania i organizacji. Zwróciliśmy uwagę na wymagania instytucjonalne, osobiste i społeczne<sup>7</sup>. Partnerzy

<sup>6</sup> Tamże.

<sup>7</sup> Wg dokumentacji dot. zadań doradców metodycznych – opracowanie mgr Elżbieta Lewandowska, MSCDN Wydział w Warszawie.

z Belgii sporządzili, na podstawie wszystkich danych listę 9 kompetencji *tutora* (wraz ze szczegółowym opisem), które można podzielić na dwa poziomy: wynikające z bezpośredniej relacji między *tutorem* a początkującym nauczycielem oraz odnoszących się szerzej do jego odpowiedzialności i zadań.

**Podstawowe zadania *tutora*** to: opieka, informowanie, obserwacja, przekazywanie informacji zwrotnej, pomoc w rozwijaniu kompetencji oraz ewaluacja – w przypadku opieki nad praktykantem. *Tutor* natomiast nie musi być włączony w ocenę pracy początkujących nauczycieli.

1. *Tutor* jako superwizor/opiekun towarzyszący
2. *Tutor* jako informator
3. *Tutor* jako obserwator
4. *Tutor* jako osoba, która przekazuje informację zwrotną
5. *Tutor* jako ekspert
6. *Tutor* jako ewaluator

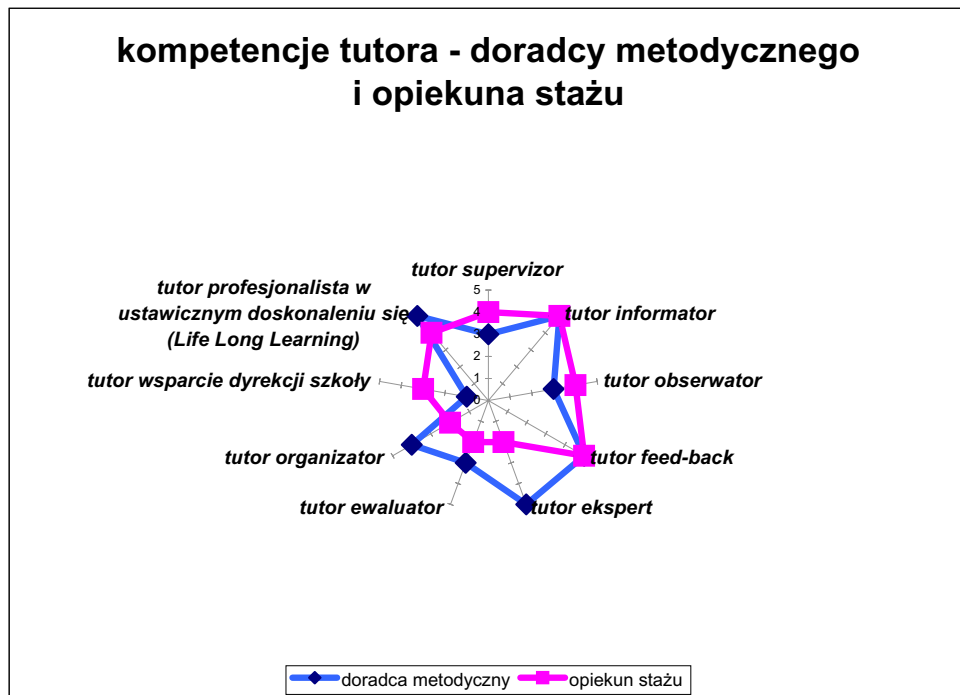
**W drugiej kolejności** jest on zarówno organizatorem, jak i koordynatorem szkoleń i innych działań edukacyjnych oraz pełni ważną rolę w realizowaniu strategii/polityki szkoły. Co więcej, jest odpowiedzialny również za wspieranie innych opiekunów (*tutorów*) i współpracę na rzecz profesjonalizacji jakości sprawowanej opieki.

7. *Tutor* jako organizator

8. *Tutor* jako pomost między nauczycielem a dyrekcją szkoły
9. *Tutor* – profesjonalista w doradztwie i opiece nad młodym nauczycielem – (funkcja wpisująca się w model ustawicznego samodoskonalenia / *Life Long Learning*)

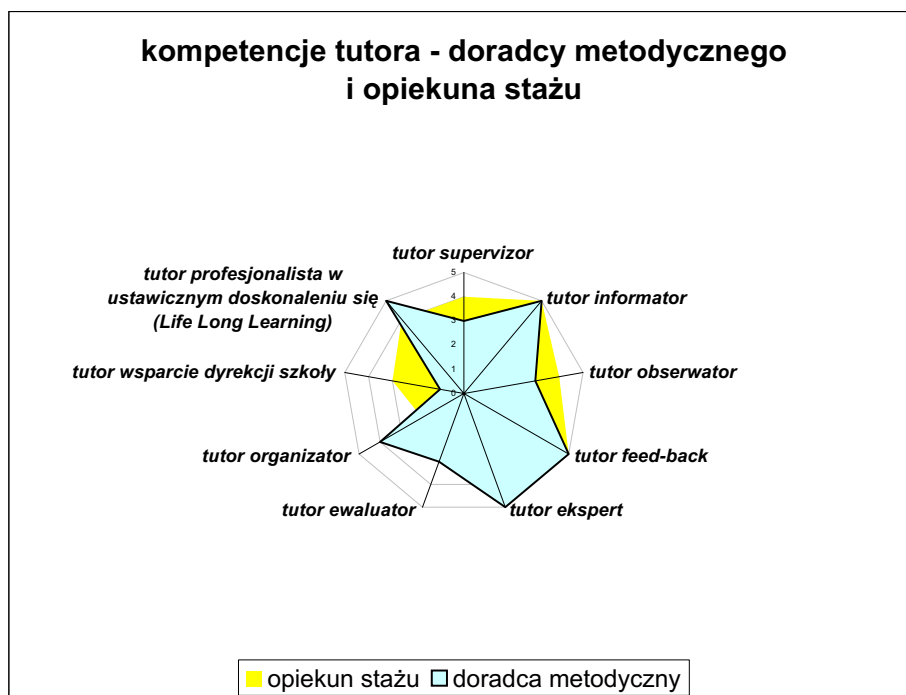
#### Jacy powinniśmy być, a jacy jesteśmy?...

Kolejnym etapem pracy w projekcie była analiza modelu 9 kompetencji oraz zderzenie ich z autodiagnozą stanu faktycznego, przeprowadzoną przez samych *tutorów*. Aby uzyskać pełny obraz, każdej kompetencji *tutora* nadane zostały wskaźniki. To właśnie one określały siłę potencjalnych elementów, budujących kompetencję. Zadaniem *tutorów* stało się sprecyzowanie, w jakim stopniu nabyli oni daną umiejętność/kompetencję i czy musi być ona udoskonalona. Uzyskane odpowiedzi (prezentowane na wykresach poniżej) są efektem pracy w zespole zadaniowym z *tutorami* – doradcami metodycznymi, którzy wypowiedzieli się na temat posiadanych przez siebie kompetencji oraz podejmowali próbę diagnozy kompetencji posiadanych przez opiekunów stażu. Pierwszymi refleksyjnymi *tutorami*, którzy wypowiedzieli się na temat wybranych 9 kompetencji, byli doradcy metodyczni języków obcych. Na wykresie zaznaczono znaczenie każdej kompetencji, w skali od 0 do 5, dla polskich *tutorów*.



Ożywiona dyskusja dotycząca wyników dowiodła, że choć bezpośrednio wypowiedzieli się doradcy, to warto przeprowadzić podobną autodiagnozę z opiekunami stażu, którzy poprzez pracę w konkretnej placówce mają bliższy kontakt z nauczycielami. Porównanie wyników obu badań, dowodzi, jak zwarta i uzupełniająca się powinna być grupa *tutorów*, dla której tworzony jest program kursu – jeden z produktów projektu *EforET*.

Projekt „Ewaluacja kształcenia nauczycieli i tutorów” to zadanie wciąż otwarte. Realizacja projektu zakończy się w roku 2008, a w planach jest już pomysł kolejny, który na podstawie dotychczasowych dokonań pozwoli na doskonalenie *tutorów* w ramach kursu, stworzonego dzięki realizacji obecnego projektu. ■



**Autorka jest nauczycielem konsultantem ds. nauczania języków obcych MSCDN Wydział w Warszawie, koordynatorem projektu *Ewaluacja kształcenia nauczycieli i tutorów***

## **Podróże do krainy europejskiej edukacji**

### **ARION – wizyty studyjne dla kadry zarządzającej oświatą c.d.**

#### **Tematy wizyt studyjnych obejmują następujące zagadnienia:**

1. Systemy edukacji i ich wartości.
2. Aktorzy w edukacji: uczniowie, nauczyciele i rodzice.
3. Edukacja i jej narzędzia.
4. Szkoła i jej otoczenie.
5. Inne działania:
  - o nauczanie języków;
  - o dane statystyczne o edukacji.

Od 2002 roku tematy wizyt studyjnych dla kadry zarządzającej oświatą mają ścisły związek z priorytetami raportu Komisji Europejskiej pt. „Przyszłe cele systemów edukacji”, w którym wyznaczono trzy następujące cele strategiczne:

- Poprawa jakości i efektywności systemów edukacji w UE;
- Ułatwienie powszechnego dostępu do systemów edukacji;
- Otwarcie systemów edukacji na środowisko i świat.

#### **Kto może ubiegać się o wyjazd w ramach programu Arion?**

- Uczestnicy powinni reprezentować wszystkie rodzaje i poziomy edukacji, w tym szkolnictwo ogólne, zawodowe i techniczne, na każdym szczeblu administracyjnym (lokalnym, regionalnym, krajowym).
- Uczestnicy powinni zapewnić „pomnożenie efektów” wizyt, tj. rozpowszechnianie informacji i doświadczeń zdobytych podczas wyjazdów.
- O przyznanie grantu na wizytę studyjną mogą ubiegać się wszystkie osoby odpowiedzialne za kierowanie, ocenę oraz organizację edukacji, reprezentujące jedną z trzech grup:
  - o dyrektorzy, tj. osoby bezpośrednio zarządzające szkołami (podstawowymi, gimnazjalnymi, ponadgimnazjalnymi), wojewódzkimi ośrodkami metodycznymi, centrami doskonalenia nauczycieli, nauczycielskimi kolegiami językowymi;
  - o szkoleniowcy, tj. doradcy metodyczni, konsultanci, inspektorzy, kierownicy sekcji językowych – osoby, które z racji wykonywanego zawodu mają bezpośredni kontakt z doskonaleniem zawodowym nauczycieli;
  - o administracja oświatowa – pracownicy MEN, kuratoriów, urzędów samorządowych miast i gmin oraz innych instytucji.

#### **Zasady rekrutacji**

- Warunkiem udziału w wizycie jest biegła znajomość co najmniej jednego języka obcego: angielskiego, niemieckiego, francuskiego, hiszpańskiego, włoskiego.
- Nabór kandydatów prowadzony jest przez Agencję Narodową Programu Socrates, według ściśle określonych wytycznych Komisji Europejskiej i wewnętrznych ustaleń Agencji.
- Do placówek nadzoru oświatowego, instytucji edukacyjnych, placówek samorządowych itp., przesyłane są materiały informacyjne, wytyczne dla kandydatów, katalogi zawierające wykazy wizyt studyjnych oraz formularze zgłoszeniowe. Zgłaszanie kandydatów może odbywać się przez instytucję lub indywidualnie.
- Końcowy wybór kandydatów – po wstępnym, formalnym sprawdzeniu formularzy aplikacyjnych – odbywa się komisyjnie: w skład powołanej Komisji wchodzi przedstawiciele Ministerstwa Edukacji Narodowej, Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli oraz Agencji Narodowej Programu Socrates.

Termin składania wniosków do Agencji Narodowej uzależniony jest od corocznych wytycznych Komisji Europejskiej, a przypada zazwyczaj na II połowę maja.