

Załącznik 1a

Piotr Zamojski
Uniwersytet Gdański

Gdańsk, 16.04.2016

Podsumowanie warsztatu

„Wypracowanie wojewódzkiej strategii wsparcia dyrektorów szkół i placówek”

13-14.04.2016 PALE I i II Jastrzębia Góra

Podczas dyskusji w małych grupach członkowie PALE I oraz II edycji wskazali na następujące pożądane **OBSZARY** wsparcia dla dyrektorów szkół i placówek (kolejność przypadkowa):

I Rozwój

Dyrektorów należy wspierać w ich rozwoju zawodowym. Dyskutanci kładli szczególny nacisk na rozwój umiejętności posługiwania się językami obcymi oraz rozwój kontaktów międzynarodowych, w tym także organizację zagranicznych wizyt studyjnych dla dyrektorów szkół i placówek – podczas których mogliby poznać specyfikę i kulturę pracy swoich odpowiedników w innych krajach. Zwracano uwagę także na potrzebę odnawiania swoich kompetencji menadżerskich. Chodzi zatem o kursy z zakresu zarządzania, które uwspółcześniłyby wiedzę dyrektorów z tego zakresu.

II Wsparcie

Praca dyrektora szkoły lub placówki oświatowej jest niezwykle kosztowna pod względem emocjonalnym. Wysoka stresogenność tego miejsca pracy wiąże się z wielostronnymi i różnorodnymi naciskami ze strony bardzo różnych partnerów, organów kontrolnych, prowadzących, oraz innych instytucji państwowych, którym poddawany jest człowiek na tym stanowisku. Ta wielość zadań jest powiązana z niemałą odpowiedzialnością za funkcjonowanie danej instytucji oświatowej – pewnego społecznego organizmu. Stąd, przez kategorię wsparcia chcę oddać wyrażaną wielokrotnie i w różnych konfiguracjach potrzebę budowania poczucia wspierania dyrektorów szkół w tym co robią, tworzenie środowiska sprzymierzeńców w edukacyjnej misji dyrektorów szkół i placówek. Należy przez to rozumieć:

- pomoc psychologiczną w radzeniu sobie ze specyfiką tej pracy, oraz wzajemne wspieranie się dyrektorów szkół i placówek w rozwiązywaniu szczególnie trudnych problemów
- tworzenie okazji do rozwoju osobistego
- tworzenie zgranego zespołu dyrektorów (wyjazdowe i jednodniowe spotkania – systemowe i systematyczne budowanie sieci dyrektorów szkół i placówek)
- budowanie poczucia własnej wartości / statusu edukacyjnego lidera u dyrektorów
- przejście od syndromu „oblężonej twierdzy” do poczucia bycia wśród wspierających sprzymierzeńców
- popieranie edukacyjnych wizji dyrektorów szkół – zrozumienie dla edukacyjnej zmiany, jaką chcą wprowadzać
- tworzenie wolnej przestrzeni dla działania dyrektorów, którzy muszą mieć narzędzia do kształtowania własnych szkół i placówek

III Doradztwo

Dyrektorom potrzebni są profesjonalni doradcy, eksperci w kilku wskazanych poniżej polach, do których można zwrócić się z każdą służbową sprawą wymagającą wiedzy specjalistycznej. Chodzi zatem o stworzenie możliwości stałego służbowego kontaktu dyrektorów szkół i placówek z ludźmi będącymi specjalistami:

- przede wszystkim w zakresie prawa oświatowego. Jako absolutnie pierwszorzędną potrzebę, we wszystkich subgrupach dyskusyjnych, nieomalże jednogłośnie jako najważniejszy element systemowego wspierania dyrektorów szkół i placówek oświatowych wskazano dostęp do profesjonalnego prawnika specjalizującego się w prawie oświatowym.
- co najmniej jako równie istotne wskazywana była możliwość zaproszenia do szkoły zespołu zewnętrznych ekspertów, którzy mogliby zbadać, zdiagnozować a następnie pomóc poradzić sobie z problemami trapiącymi środowisko danej szkoły, z którymi społeczność tej szkoły nie potrafi sobie już poradzić sama. Chodziłoby o zaufane, profesjonalne zespoły ekspertów na co dzień zajmujących się badaniem szkoły jako małych społeczności ludzkich, a nie badaniem szkół jako „fabryk” efektów kształcenia (nie chodzi zatem o tradycyjnie pojmowane zespoły ewaluacyjne).
- chodzi także o pomoc psychologiczną rozumianą szeroko: zarówno w zakresie doradztwa w sytuacjach trudnych dziejących się bezpośrednio w szkole, pracy z uczniami wymagającymi specjalnej uwagi pedagogicznej, czy rozwiązywania konfliktów w społeczności szkolnej, jak i pomocy w radzeniu sobie z nadmiernym stresem, czy zarządzaniem emocjami w samym gronie pedagogicznym, czy u samych dyrektorów

- w szczególności sposób podkreślano także wagę dostępności do wysokiej jakości pomocy metodycznej w zakresie nauczania konkretnych przedmiotów. Chodziłoby o dostęp do specjalistów w tym zakresie, których dyrektor mógłby zaprosić do współpracy z konkretnymi nauczycielami
- wskazywano również wagę doradztwa poza-pedagogicznego, np. w zakresie BHP
- dla wielu dyskutantów istotne było podkreślenie wagi doradztwa w zakresie rozwoju personalnego (coaching)
- doradztwo powinno dotyczyć także aplikowania i rozliczania projektów grantowych
- niektórzy zwracali uwagę na ciągle niedostateczną w wielu miejscach (uzależnioną od przychylności, zrozumienia i poczucia obowiązku organów prowadzących) pomoc w obsłudze i rozwoju szkolnej sieci informatycznej (byłoby dobrze, gdyby system wsparcia obejmował również takie problemy)

IV Sieć

We wszystkich tych wątkach zawsze przejawiał się temat sieciowania ludzi, do którego jest potrzebna budowa porządnego, profesjonalnego, stale aktualizowanego narzędzia informatycznego utrzymywania sieci ludzkich powiązań i nadawania im „prędkości”. Chodziłoby zatem o stworzenie „Facebooka Dyrektorów” – nazwa jest myląca, ale idzie o narzędzie o zbliżonej funkcjonalności. Miano tu na myśli powstanie portalu, na którym Dyrektorzy, logując się, mogliby od razu widzieć tylko te wiadomości (ze stron kuratorium, OKE, MEN etc), które dotyczą ich szczebla i rodzaju szkoły; przez które mogliby się ze sobą komunikować, ogłaszać ważne sprawy, wymieniać informacjami (np. o złych firmach szkoleniowych, albo o ważnych wydarzeniach), zamieszczać dla siebie materiały etc. Wymaga to, żeby architektura takiego narzędzia była konsultowana z dyrektorami oraz, żeby po jego uruchomieniu administrowała je osoba kompetentna – rozumiejąca pracę dyrektorów szkół każdego szczebla i różnego rodzaju placówek oświatowych.

V Tworzenie publicznej atmosfery

System wsparcia dyrektorów powinien inicjować medialne przedsięwzięcia budujące wizerunek oświaty w Regionie, który:

- przeciwstawiałby się rozpowszechnianemu przez media wizerunkowi szkół i placówek jako obszarów nasilenia się zjawisk patologicznych
- budowałby społeczne uznanie dla pracy ludzi oświaty

- demitologizowałyby rolę rankingów i wyników Zewnętrznych Egzaminów Testowych (co nie oznacza ich całkowitej marginalizacji, a jedynie wskazanie ich roli jako jednego z możliwych sposobów oceny jakości pracy szkoły).
- wprowadziłyby różnorakie kwestie edukacyjne do sfery publicznej

Uczestnicy warsztatu oprócz wskazania obszarów możliwej pomocy zostali poproszeni o refleksję nad możliwą filozofią systemu wsparcia dyrektorów szkół i placówek oświaty w województwie pomorskim. W odpowiedzi na tą prośbę sformułowali oni następujące **ZASADY**, które powinny obowiązywać system tego wsparcia:

- **Jakość nie ilość**: robić mniej, ale to, co będzie ujęte jako element takiego systemu wsparcia musi być najwyższej jakości: jeśli eksperci/doradcy – to naprawdę profesjonalni, znający specyfikę pracy edukacyjnej, jeśli szkolenia – to o wysokiej jakości; jeśli narzędzia informatyczne – to dobrze zbudowane i ciągle fachowo administrowane etc.
- **Dobrowolność**: to dyrektorzy mają decydować, czy potrzebują wsparcia
- **Zaufanie/partnerstwo**: wspieranie i pomoc nie mogą oznaczać pozbawiania kompetencji
- **Wspieranie nie może być kolejną formą kontroli**
- **System wsparcia musi być pomyślany i budowany jako działanie ciągle i spójne, a nie jednorazowe i wewnętrznie sprzeczne**
- **Dyrektorzy muszą być ciągle zaangażowani w tworzenie oferty wsparcia, w każdym momencie funkcjonowania systemu**