

# Nadzór pedagogiczny w zdalnej szkole

Wojciech Szulc

Wracając do stacjonarnej formy pracy, warto poddać analizie rozwiązania, które przez miniony rok dyrektorzy wdrażali, testowali i wykorzystywali w bieżących działaniach. Paradoksalnie może okazać się, że wiele z nich nie tylko usprawniło pracę dyrektora szkoły, ale stworzyło nowe możliwości i dostarczyło materiałów do dalszej pracy nad rozwojem placówek oświatowych.

**N**ie jestem fanem inwigilacji, podglądania zajęć, monitorowania i nadmiernej kontroli. Uważam, że wykwalifikowany pracownik, respektujący prawo oświatowe i wdrożone w placówce rozwiązania, wywiązujący się terminowo i rzetelnie z powierzonych mu zadań, powinien cieszyć się zaufaniem dyrektora, mieć poczucie bezpieczeństwa i komfortu pracy, a w swym zwierzchniku widzieć lidera, mentora, doradcę zamiast „nadzorcy”. Nadzór pedagogiczny jest jednak jednym z ważniejszych zadań każdego dyrektora placówki oświatowej. Tymczasem jednak zdalna forma pracy zburzyła tradycyjne postrzeganie nadzoru pedagogicznego, wymuszając na dyrektorach wykorzystanie nowych narzędzi (niejednokrotnie legitymujących się „korporacyjnym” rodowodem), i przeniosła punkt ciężkości z dokumentowania na efektywność działań.

Przy pełnym zrozumieniu możliwości dokumentacją zajmują się narzędzia, dyrektor natomiast ma czas, by nadzorować, monitorować, przede wszystkim jednak... wspomagać. Zawarte poniżej sugestie nie mają swojego źródła w analizie badań naukowych, opracowań czy zaleceń organów nadzorującego i prowadzącego. To wynikające z osobistych obserwacji i wdrożonych w szkole rozwiązań podpowiedzi, które należy oczywiście dostosować do specyfiki każdej placówki i preferencji zarządzających.

## TEAMS – NARZĘDZIE SŁUŻĄCE NADZOROWANIU, MONITOROWANIU I WSPOMAGANIU

Punktem wyjścia powinny być odpowiednia organizacja zdalnej pracy i wdrożenie jednolitego systemu komunikowania się z uczniami, nauczycielami i rodzicami gwarantującego dyrektorowi pełną kontrolę i wgląd w czasie rzeczywistym we wszelkie działania szkoły. Dobrym rozwiązaniem okazało się wdrożenie pakietu Office 365 dla wszystkich uczniów i nauczycieli (licencja odpowiednio: A1 dla uczniów i studentów oraz A1 dla nauczycieli lub wykładowców), a w szczególności aplikacji Teams jako jedyne źródła służącego prowadzeniu zajęć. Teams daje nam bezpośredni dostęp do większości zdalnych interakcji nauczyciel-uczeń; możliwość szybkiej reakcji skierowanej do konkretnych adresatów, skuteczny kanał informacyjny, zarówno ogólny, jak i spersonalizowany, możliwość wymiany plików / wzajemnej pracy nad dokumentami w tzw. chmurze, czat indywidualny i grupowy oraz dostęp do wszystkich zadań zleczanych w aplikacji przez nauczycieli. Jednym słowem – dyrektor widzi więcej, aniżeli w tradycyjnych, stacjonarnych warunkach. Oczywiście z jednym, podstawowym zastrzeżeniem – to dyrektor winien być administratorem całego systemu i członkiem każdego utworzonego w aplikacji zespołu.

Wykorzystując Teams, mamy do dyspozycji kalendarz, w którym widzimy zaplanowane, odbyte oraz aktualnie prowadzone zajęcia. W ten sposób z łatwością monitorujemy, czy lekcje zdalne

pozostają w harmonii z tymi wpisami w dzienniku elektronicznym. Najważniejsze jednak, że dyrektor ma możliwość dołączenia do każdego spotkania online w czasie rzeczywistym i obserwacji zajęć / wsparcia nauczycieli / pomocy w rozwiązywaniu problemów itd. Podobnie w przypadku zebrań z rodzicami, zebrań poszczególnych zespołów itp. A co najważniejsze – widzi, czy wprowadzone w szkole rozwiązania (np. dotyczące czasu planowanych spotkań z uczniami) są respektowane i w pełni realizowane.

### **OBSERWACJE ZAJĘĆ – NIGDY NIE BYŁO PROŚCIEJ I EFEKTYWNIJ**

Każdy z nas wie, jak odbywają się standardowe obserwacje w formie stacjonarnej – uczniowie nie zachowują się naturalnie, są zdeprymowani i zestresowani obecnością dyrekcji, sama lekcja jest zaś starannie zaplanowana: najczęściej odbywa się wówczas praca w grupach, pojawiają się dodatkowe materiały dydaktyczne, nauczyciel jest niezwykle sympatyczny i wspierający. Do arkusza obserwacji trafiają więc same plusey i pozytywne uwagi, a my... nadal nie wiemy nic!

Tymczasem w formie zdalnej uczniowie zazwyczaj nie orientują się, że dyrektor właśnie pojawił się „w klasie”, sam nauczyciel również może nie mieć tej świadomości, jeśli wcześniej w ustawieniach systemu zagwarantujemy sobie możliwość dołączenia do zajęć bez konieczności „wpuszczenia” przez nauczyciela. Jakkolwiek przerażająco to brzmi, daje dyrektorowi nieograniczone możliwości kontrolowania, monitorowania i nadzorowania. Tym bardziej, że z poziomu administratora możemy wygenerować pełen raport np. miesięcznej aktywności użytkowników, czy to nauczycieli, czy uczniów, zespołowo bądź jednostkowo, i analizować go pod różnymi kątami. Mając tę wiedzę, można z kolei zaplanować odpowiednie formy wspomagania. Dobrą praktyką wydaje się również informacja zwrotna dla nauczyciela i/lub klasy po obserwacji zajęć – natychmiastowa z wykorzystaniem czatu, co pozytywnie wpływa na dalszą pracę. Ponadto wszystko pozostaje w systemie, jest widoczne dla dyrektora i nauczyciela, dzięki czemu zachowujemy nie tylko materiał do dalszej pracy, ale dysponujemy też materiałem dowodowym na wypadek kontroli zewnętrznej czy konieczności powrotu do wcześniejszych ustaleń.

### **KONTEKST I EMPATIA SĄ NIEZWYKLE WAŻNE**

Narzędzia to jednak nie wszystko. Warto pamiętać, że zestawienia aktywności użytkowników to „statystyka”, „suche dane”, które bez odpowiedniego kontekstu mogą prowadzić do mylących wniosków/przekłamań. Dlatego ważny jest dostęp dyrektora do zespołów – nie tylko pod kątem stałego kontaktu z nauczycielami, ale także pod względem zwykłej obserwacji, np.:

- ▶ kto odpowiada, pomaga innym np. na kanale Pomoc techniczna,
- ▶ kto na bieżąco monitoruje kanał Komunikaty dyrektora (tu warto umówić się z nauczycielami na jakąś formę potwierdzenia odczytania komunikatu),
- ▶ kto ogranicza się do odpowiedzi i gifów na kanale Ogólny (warto jednak mieć na uwadze potrzebę wszystkich do odreagowania).

Analiza aktywności zdalnej nauczycieli w chmurze może wywoływać poczucie, że zamiast człowieka widzimy po drugiej stronie komputera cybernetycznego pracownika, łatwo utonąć w oceanie raportów... tymczasem każdy nauczyciel to człowiek z własnym bagażem obowiązków, odpowiedzialności, strachu, frustracji, niepewności, niewiedzy, problemów. Trzeba ich wesprzeć. Tych kilku pozorujących pracę, unikających zaangażowania, może również uda się zmotywować. Poniżej przedstawiam moje prywatne „dobre praktyki wspierające”:

1. W bieżącej pracy w pierwszej kolejności odpowiadam nauczycielowi – niezależnie od formy kontaktu. Staram się, by odpowiedź była natychmiastowa i nauczyciel miał poczucie, że dyrektor „czuwa”. Szybka reakcja to jednocześnie redukcja potencjalnych problemów i poczucie bezpieczeństwa wśród nauczycieli.
2. Każdy tydzień zdalnej pracy staram się podsumować w piątek wieczorem w postaci oficjalnego komunikatu dla nauczycieli, podkreślając pozytywne i dziękując osobom, które zasłużyły na wyróżnienie. Wierzę, że nawet kilka motywujących słów od dyrektora „na niedzielę” może spowodować cuda w poniedziałek.
3. W wątku Pomoc techniczna prowadzimy bazę filmów instruktażowych, szkoleń w formie zdalnej oraz na bieżąco reagujemy na wszelkie problemy / pytania techniczne. Uczymy się bowiem wszyscy, najważniejsze, by dzielić się wiedzą, nie obawiać zadawania pytań i pomagać sobie wzajemnie.

### **WYZWANIE: „NAUCZYCIEL ANALOGOWY”**

Wielu nauczycieli obawia się pracy przy komputerze. Strach wynika z niewiedzy, niepewności, nieznamomości narzędzi. Dlatego dobrym rozwiązaniem są:

- ▶ wdrożenie w szkole jednolitego systemu i praca całego zespołu na tej samej platformie przy wykorzystaniu tych samych narzędzi,
- ▶ szkolenie całego zespołu w zakresie podstawowej obsługi systemu,
- ▶ stała pomoc techniczna w trybie zdalnym (poza czatem na Teamsie polecam aplikację TeamViewer),
- ▶ kontakt indywidualny z nauczycielami potrzebującymi wsparcia technicznego (zdalnie! – tylko w ostateczności stacjonarnie, ale „na dwa komputery!”).