

DOROTA CICHECKA – tutor, coach i nauczyciel z 25-letnim stażem. Autorka pięciomodułowego programu szkolenia dla tutorów młodzieżowych oraz współautorka „Poradnika tutora szkolnego”. Współpracuje na stałe z Instytutem Tutoringu Szkolnego we Wrocławiu wdrażającym system pracy tutorskiej w szkołach i placówkach wszystkich typów.



TUTORING WSPARCIEM PRACY NAUCZYCIELA STAŻYSTY

DOROTA CICHECKA
Konsultacja merytoryczna – MARIUSZ BUDZYŃSKI
Instytut Tutoringu Szkolnego Wrocław

Artykuł pokazuje wizję szkoły i koncepcję pracy młodych nauczycieli w oparciu o tutoring szkolny propagowany przez Instytut Tutoringu Szkolnego. Metoda pracy, której celem jest indywidualne wsparcie osoby w jej rozwoju, oparta na pedagogice dialogu, wspólnocie celów ucznia i nauczyciela, doskonale sprawdza się jako wsparcie dla nauczyciela stażysty. Schemat wspólnych działań stażysty i jego tutora-opiekuna, opisany w artykule, daje szansę na budowanie warsztatu pracy, na stawanie się nauczycielem, ciągle lepszym, ciągle uczącym się – w poczuciu spokoju, czasu na własny rozwój, we własnym tempie. W znaczny sposób ogranicza również stres towarzyszący pierwszej pracy.

Tutoring, w ujęciu Instytutu Tutoringu Szkolnego¹, to nie tylko metoda pracy, której celem jest indywidualne wsparcie osoby w jej rozwoju, oparta na pedagogice dialogu, wspólnocie celów ucznia i nauczyciela, ale także sposób myślenia o szkole w szerokim ujęciu. Szkole – jako miejscu toczenia się nieustannego dialogu pomiędzy wszystkimi, którzy uczestniczą w procesie uczenia się. I chodzi

tu nie tylko o uczniów, ich rodziców i nauczycieli, ale o wszystkich, którzy w szkole pracują².

Jeden z naszych mistrzów, Martin Buber³, mówił o dialogu prawdziwym... w którym każdy

² ITS szkoli nie tylko nauczycieli i dyrekcję szkół, ale także uczniów, pedagogów, psychologów, pracowników obsługi i administracji.

³ Martin Buber (8 lutego 1878-13 czerwca 1965) – austriacki filozof i religioznawca pochodzenia żydowskiego, poliglota. Badacz tradycji żydowskiej judaizmu i chasydyzmu. W wypowiedziach dotyczących roli nauczyciela-wychowawcy postulował konieczność wypracowania postawy spontaniczności, bezstronności i autentyczności. Uważał, że dialog to doświadczenie duchowe i dotyka duszy uczestników rozmowy-spotkania. Istotą dialogu wychowawczego, pedagogicznego jest uczestniczenie w życiu mistrza, któremu bliska jest postawa „niedziałającego działania” – oddziaływania siłą własnej obecności. Sensem wychowania według Bubera jest doprowadzenie wychowanka do postawy dialogu.

¹ Instytut Tutoringu Szkolnego we Wrocławiu (placówka Towarzystwa Edukacji Otwartej) – organizacja pożytku publicznego istniejąca od 2013 roku. Kontynuuje 20-letnią działalność TEO w zakresie wdrażania tutoringu do szkół i placówek oraz badań nad nim. Głównym celem tej organizacji jest poszukiwanie nowych rozwiązań czyniących edukację bardziej otwartą, skuteczną i przyjazną.

DOROTA CICHECKA

z uczestników rzeczywiście obejmuje myślą drugiego... i zwraca się do niego z zamiarem ustanowienia między sobą i nim żywej wzajemności⁴. W ujęciu Tarnowskiego⁵, dzięki dialogowi możliwe jest zbudowanie autentycznej i zaangażowanej relacji z drugim człowiekiem. Uznajemy wraz z nim, że wychowanie powinno być oparte na:

1. spotkaniu osób obdarzonych godnością – wynikającą z ich człowieczeństwa;
2. ciągłości tego procesu, trwającego przez całe życie;
3. inter- i intra-aktywności, czyli wzajemnym oddziaływaniu wychowawcy na wychowanka, wychowanka na wychowawcę oraz samowychowaniu;
4. uwzględnieniu nieokreśloności tego procesu, czyli braku uniwersalnych sposobów i recept;
5. transgresyjności – czyli ciągłym przekraczaniu występujących trudności i ograniczeń⁶ wynikających z egzystencjalnych uwarunkowań całej sytuacji⁷.

Tutora, w odróżnieniu od mentora i coacha, definiujemy jako osobę, która posiadając wiedzę i zasoby, nie przekazuje ich w sposób bezpośredni jak nauczyciel i mentor. Pracując w tym samym obszarze co mentor i coach⁸, bazuje na zadawaniu

pytań, na które sam, bardzo często, zna odpowiedź. Jest to jednak jego odpowiedź, jego rozwiązanie, jego droga i jego cel.

Nie udziela więc porad, ale pozostając w dialogu, pozwala osobie, z którą pracuje, samodzielnie dojść do rozwiązania. Celem takiej pracy jest oczywiście stymulowanie rozwoju i pobudzanie do pogłębienia procesów poznawczych.

Instytucjonalnie szkołę postrzegamy natomiast nie jako układ zbudowany według modelu tradycyjnej piramidy⁹, ale jako żywy organizm, którego odzwierciedleniem jest koto¹⁰ – gdzie są równoważne wszystkie elementy: uczeń wraz z rodzicami, nauczyciele, pracownicy wspomagający, pedagog, psycholog, bibliotekarz, pracownicy administracji i obsługi, dyrekcja. Wszyscy współistnieją, komunikują się ze sobą, bez tworzenia sztucznych „drog służbowych”¹¹. W centrum tak zakreślonego koła są właśnie relacje i dialog, prowadzące do opartej na wzajemnym zrozumieniu współpracy (nie ma tu miejsca na narzędzia dyrektywne: polecenia, nadzór i kontrolę). Zamiast rywalizacji, kojarzącej się z „kulturą wyścigu szczurów”, istnieje proces ciągłego budowania wspólnoty kierującej się troską o każdego, dbaniem o wszystkich, którzy towarzysząc sobie nawzajem, nie segregują wspólnoty na lepszych i gorszych. Kluczowym pojęciem dla tak postrzeganego organizmu szkolnego jest towarzyszenie rozumiane jako „bycie obok”, tak blisko, by udzielać wsparcia, kiedy to potrzebne, aby budować poczucie bezpieczeństwa, ale nie przeszkadzać.

Sytuacja nauczyciela stażysty w pierwszej pracy jest skomplikowana. Zwykle ma bardzo wysoką motywację, chęć, zapał do pracy, dużo wiedzy teoretycznej, ale na dość niskim poziomie kształtują się: praktyczny warsztat, kompetencje w zakresie

⁴ Buber M. *Ja i Ty. Wybór pism filozoficznych*, PAX, Warszawa 1992, s. 226.

⁵ Ksiądz Janusz Tarnowski (11 lipca 1919 – 23 października 2012) – psycholog, pedagog, twórca chrześcijańskiej pedagogiki personalno-egzystencjalnej, publicysta i wykładowca akademicki. W środowisku warszawskim nazywany „Korczakiem w sutannie”. Praktykowany w polskich szkołach tutoring szkolny jest metodą zbudowaną na doświadczeniu pedagogicznym i naukowym Tarnowskiego. Ważnym punktem odniesienia dla jego pedagogiki były i są bezdroża, na których znalazła się polska (i nie tylko polska) szkoła. Ze smutkiem stwierdzał, że dominującymi metodami pracy nauczyciela wychowawcy jest tresura, administrowanie, trening, moralizowanie, dyrektywne kształtowanie osobowości – czyli metody uprzedmiotawiające wychowanka.

⁶ Por. Bogusław Śliwerski, *Pedagogika ogólna. Podstawowe prawidłowości* Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012.

⁷ W osobistych rozmowach z Mariuszem Budzyńskim ks. Tarnowski dodawał jeszcze szósty element: egzystencjalność.

⁸ (wiedza/niewiedza/mówienie/milczenie/ pytanie/odpowiedź)

⁹ Patrz ilustracja nr 1.

¹⁰ Patrz ilustracja nr 2.

¹¹ W szkołach, które wdrożyły system tutorski, często stosujemy „politykę otwartych drzwi” – nikt nie czuje potrzeby zamykania na klucz klas, pokoju nauczycielskiego i innych pomieszczeń, często również drzwi do gabinetu dyrekcji są otwarte (chyba że trwa jakieś spotkanie), niezrządki szkoły te rezygnują też z dzwonek (przecież wszyscy mamy zegarki).

TUTORING WSPARCIEM PRACY NAUCZYCIELA STAŻYSTY

umiejętności dialogu z wieloma podmiotami naraz (rodzice, uczniowie, wychowawca, dyrekcja, administracja). Postrzega on często szkołę poprzez pryzmat swoich uczniowskich doświadczeń sprzed kilku lat. Stara się wzorować na dawnych nauczycielach i jednocześnie ustawia się w opozycji do tych, którzy nie byli, w jego odczuciu, dobrzy. Powiela to, co wydawało mu się wtedy właściwe, nie podejmując działań, które jako uczeń uważał za niestuszne. Pojawia się też tendencja do całkowitego utożsamiania się z sytuacją uczniów. Często jest to działanie intuicyjne, nie do końca uświadomione. Jest też od razu wrzucony na głęboką wodę. Przepisy¹² narzucają konieczność napisania planu rozwoju zawodowego w ciągu pierwszych 20 dni pracy w nowym środowisku (!), z opiekunem stażu, którego ten młody człowiek też jeszcze nie zna. Efekt: na forach dla nauczycieli co roku widzimy zalew próśb o wzory dokumentów i nagminne ich kopiowanie. Rola opiekuna stażu, dość dobrze opisana w przepisach, w praktyce sprowadza się do przejrzenia dokumentów, które stworzył stażysta.

A co by było, gdyby... pozwólmy sobie na marzenia.

Kilka dni przed pierwszym dniem w pracy nauczyciel zostaje zaproszony na spotkanie wprowadzające go w sytuację szkolną. Dostaje miesiąc, aby zapoznać się z nauczycielami, których listę przedstawia mu dyrekcja szkoły i spośród nich wybrać osobę, która zostanie jego tutorem-opiekunem stażu. Zadaniem opiekuna stażu będzie wspieranie w procesie poznawania specyfiki szkoły, warsztatu dydaktycznego, pracy wychowawczej zgodnej z metodą szkolnego tutoring w wychowawczo-rozwojowego. Będzie on także pomagał w skonstruowaniu osobistego planu rozwoju z określeniem celów, jakie zamierza osiągnąć stażysta, będzie poprzez kolejne zaplanowane spotkania-tutoriale¹³ towarzyszył w realizacji tego planu.

Jednocześnie stażysta otrzymuje wyraźny sygnał, że w razie wątpliwości, kłopotów może zawsze zwrócić się bezpośrednio do dyrektora. Taki sposób postępowania zapewnia adeptowi w zawodzie, stawiącemu pierwsze niepewne kroki, poczucie bezpieczeństwa. Daje mu oparcie i sygnał, że otrzyma pomoc w razie kłopotów, a nie od razu ocenę. Zapewnienie „jeśli mnie potrzebujesz, jestem tu i możesz wszystko ze mną omówić” jest podstawą funkcjonowania tutorskiej szkoły.

Praca tutora-opiekuna stażu powinna być oparta na dialogu, zaufaniu wynikającym z postawy akceptacji, autentyczności i autonomii, szacunku, wzajemnej wymianie myśli, dawaniu prawa do własnych wyborów. Stażysta czuje się wówczas w takiej relacji samodzielny, ma poczucie, że przeżywa i doświadcza trudności, ale umie je pokonać. Radzi sobie. Ma moc¹⁴ i poczucie sprawczości. Czuje wsparcie i czuje się w tej relacji komfortowo.

Spotkań (tutoriali) opiekuna i stażysty, w ciągu 9 miesięcy stażu, powinno się odbyć nie mniej niż 12 (po 45-60 minut każde). Praca miałaby wyraźną ramę w postaci następującego planu:

1. Pierwsze spotkanie – rozmowa pozwalająca na nawiązanie relacji, wzajemne sprawdzenie się tak, aby obie strony mogły zorientować się, czy „dogadają się”, czy będą w stanie razem pracować; na tym etapie zarówno stażysta, jak i opiekun stażu mieliby możliwość zmiany. Jeśli uda się zbudować dobrą relację, stajemy się dla siebie ważni. Wiara w możliwości stażysty i zaufanie do niego stają się dla niego najlepszą z możliwych motywacji do pracy i nauki. Psychologia określa to zjawisko jako „efekt Pigmaliona”¹⁵. Goethe tak opisuje tę zasadę: Traktuj człowieka według tego,

¹² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli, Dz. U. z dnia 16 sierpnia 2018 r., poz. 1574.

¹³ Spotkania takie są również swoistą superwizją tutorską.

¹⁴ Używam słowa moc – w odróżnieniu od pojęcia siły. Moc jest źródłem energii do życia i pracy, wspiera nas i nigdy się nie wyczerpuje, bo pochodzi z naszego wnętrza. Siła natomiast jest tylko oddziaływaniem na coś, powoduje opór i bez zewnętrznego zasilania wyczerpuje się.

¹⁵ Po raz pierwszy zjawisko to zdefiniował socjolog Robert K. Merton. Stwierdził, że często zachowujemy się tak, jakby chcieli tego inni. To rodzaj samospełniającego się proroctwa. Nasze myśli i przekonania na temat innej osoby są w stanie wyzwolić w niej takie zachowania, których my sami oczekujemy i w które uwierzamy, że są prawdziwe.

DOROTA CICHECKA



ILUSTRACJA 1

jak wygląda, a uczynisz go gorszym. Ale traktując go według tego, kim mógłby być, naprawdę go takim uczynisz. Każdy chce się czuć dobrym, wartościowym, potrzebnym, mądrym człowiekiem. Gdy uwierzy, że urodził się zły, głupi i nic niewart – zabraknie mu wiary w to, że zmiana może się dokonać i nie podejmie żadnego wyzwania. Zaznaczyć należy, że nie chodzi tu o sytuację manipulacji drugim człowiekiem. Bardzo dobrze opisuje to Buber, pisząc: należy jedynie otworzyć ową potencjalność drugiego, i to nie przez pouczenie, lecz przez spotkanie, przez egzystencjalną komunikację, między mogącym się stać¹⁶.

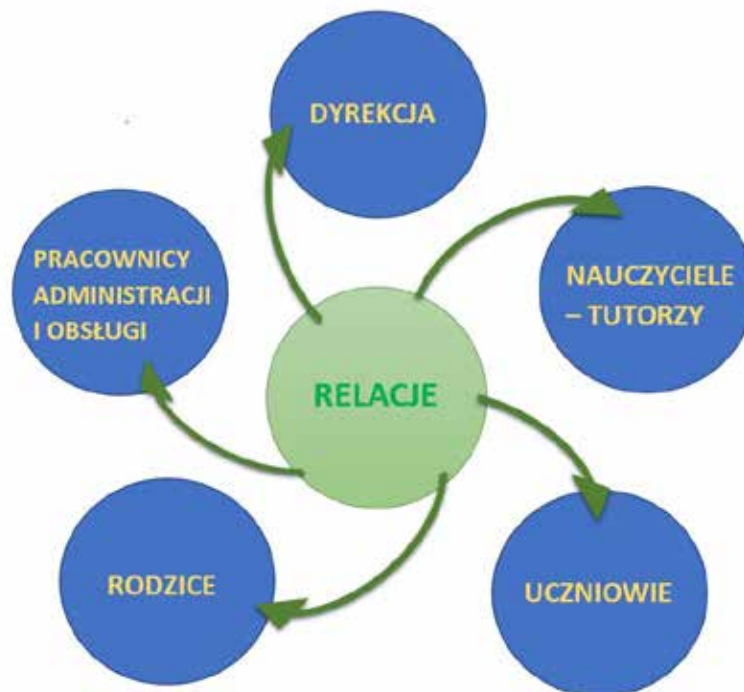
- Spotkanie drugie i trzecie – to czas na formułowanie głównych celów, wokół których będzie się koncentrowała praca. Byłoby to, w tym systemie, narzędzie do tego, aby młody człowiek odpowiedział sobie przede wszystkim na pytania: jakim nauczycielem, wychowawcą, pracownikiem chciałbym być, jakim mógłbym być, jaka jest wizja mojej pracy, o czym (w sensie zawodowym) marzę,

jakie są moje zawodowe cele? Na tym etapie powstawałby plan rozwoju zawodowego. Ten dokument można by zmieniać, modyfikować, dopasowywać do bieżącej sytuacji, stałby się on świadectwem pracy nad sobą i swoim warsztatem, a nie segregatorem z (ważnymi lub mniej ważnymi) zaświadczeniami i dyplomami.

- Kolejnych siedem spotkań służyłoby bieżącej ewaluacji i motywowaniu do działań. Przy czym ewaluację rozumiemy jako ciągły proces samodzielnego przyglądania się własnym działaniom w celu poprawienia tego, co nie działa i utrzymania oraz rozwijania tego, co działa. W żadnym razie nie polega ona (tak jak jest to praktykowane w obecnej chwili przez nadzór pedagogiczny) na wypełnianiu niezliczonej ilości ankiet. Odbyna się w sposób ciągły, w dialogu między opiekunem stażu i stażystą, w procesie pytań i odpowiedzi. To etap bardzo ważny. Duże znaczenie będzie miało tutaj odpowiednie przygotowanie takich spotkań przez opiekuna stażu. Powinien być przewidziany odpowiedni czas, miejsce (takie, aby nikt w tym czasie nie przeszkadzał, na pewno nie może to być pokój nauczycielski, gdzie ciągle ktoś wchodzi i wychodzi). Każda

¹⁶ Martin Buber, dz. cyt., s. 148.

TUTORING WSPARCIEM PRACY NAUCZYCIELA STAŻYSTY



ILUSTRACJA 2

rozmowa powinna mieć zaplanowany wcześniej temat przewodni i kończyć się wyraźnym podsumowaniem.

4. Spotkanie jedenaste – podsumowanie działań – pozwala na zebranie wszystkiego, co stało się w ciągu roku szkolnego. Pokazuje, co zostało zrobione, a co nie. Najlepiej, żeby podsumowanie zrobiły obie strony uczestniczące w procesie: stażysta i opiekun stażu.
5. Spotkanie dwunaste – świętowanie – to etap bardzo ważny dla tutoring, a często lekceważony lub pomijany. Jest to ważne docenienie tego, co już osiągnął adept sztuki nauczycielskiej. Podstawową jego formą są gratulacje, ale może on też przybrać formę wspólnego posiłku, wyjścia na imprezę – dowolnie, według osobistych upodobań.

Opisany powyżej schemat wspólnych działań stażysty i jego tutora-opiekuna dawałby szansę na budowanie warsztatu pracy, na stawanie się nauczycielem ciągle lepszym, ciągle uczącym się – w poczuciu spokoju, czasu na własny rozwój, we własnym tempie. W znaczny sposób ograniczyłby również stres towarzyszący pierwszej pracy. Użyłbyśmy, tak potrzebne w tym zawodzie, poczucie sprawczości i wolności. A najważniejsze jest to, że tak przygotowany i tak traktowany nauczyciel w ten sam sposób będzie traktował uczniów i rodziców w swoich klasach. ●