XIII Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej
Uczenie się i egzamin w oczach uczniów.
Łomża, 5 - 7.10.2007

Marta Choroszczyńska, CODN w Warszawie
Beata Kossakowska, MSCDN Wydział w Warszawie

Czy doświadczenia polskie w zakresie wdrażania oceniania kształtującego są OK?

Ucząc innych, sami się uczymy.
Seneka Młodszy

1. Wstęp

Ocenianie kształtujące w Polsce to nie nowość. W latach dziewięćdziesiątych XX w. dydaktyka polska poszukiwała nowego modelu nauczania, sposobów motywowania i oceniania uczniów po to, aby wzmocnić nauczyciela i ucznia w procesie nauczania i uczenia się. Już wtedy wyraźnie słyszeliśmy o tzw. ocenianiu wspierającym i poznawaliśmy różne funkcje oceniania, które jak się okazuje, są bardzo bliskie doświadczeniom pedagogów z innych krajów.

W roku szkolnym 2005/06 wzorując się przede wszystkim, na doświadczeniach szkół angielskich, powstał w CODN, we współpracy z innymi instytucjami edukacyjnymi, Program Pilotażowy Ocenianie Kształtujące realizowany na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej. Program pilotażu oparty był na dotychczasowych doświadczeniach CEO z wprowadzania oceniania kształtującego oraz wnioskach sformułowanych w raporcie „Formative assessment. Improving learning in secondary classrooms", OECD 2005.

Autorzy projektu mieli na uwadze możliwość zwiększania kompetencji nauczycieli w obszarze oceniania. Dla pracowników CODN-u ważne było sformułowanie, na podstawie ewaluacji pilotażu, wniosków dla systemu doskonalenia nauczycieli dotyczących wdrażania oceniania kształtującego. Interesowało nas, jak w realiach praktyki szkolnej zostanie wdrożony styl nauczania, który odbiega nieco od dotychczasowych przyzwyczajeń nauczycieli polskich, ich metod pracy, technik oceniania. Głównym źródłem informacji o efektach przedsięwzięcia był, w naszym zamyśle, uczeń – podmiot działania nauczycieli, szkoły, rodziców. A głównymi sprzymierzeńcami nauczycieli mieli być rodzice – osoby wspierające, opiniotwórcze i oceniające poziom zadowolenia własnych dzieci.

2. Model wdrażania oceniania kształtującego zastosowany w pilotażu

Model wdrażania przewidywał szkolenia bezpośrednie, szkolenia on–line, seminaria nauczycielskie, konsultacje zbiorowe osób wspierających i zaangażowanych w projekt, spotkania zespołowe nauczycieli i stałe wsparcie przez specjalistów ds. oceniania wewnątrzszkolnego.

Wszyscy nauczyciele objęci pilotażem uczestniczyli w 12-godzinnym szkoleniu początkowym (czerwiec 2005). Część z nich brała udział w kursie e-learningowym trwającym od października 2005 do maja 2006. Był on ważnym elementem zarówno pod względem merytorycznym jak i organizacyjnym. Składał się z 7 modułów będących odpowiednikami wdrażanych elementów oceniania kształtującego oraz modułu podsumowującego. Oto tytuły poszczególnych modułów kursu:

- Cele
- Kryteria oceniania
- Praca z rodzicami – ocenianie kształtujące a sumujące
- Pytania
- Informacja zwrotna
- Ocena koleżeńska
- Samoocena uczniowska
- Podsumowanie

Uczestnicy kursu w ramach każdego z modułów wprowadzali kolejne elementy oceniania kształtującego do praktyki szkolnej oraz opisywali swoje doświadczenia. Moderatorzy po każdym module przekazywali im informacje zwrotne. Na tej podstawie nauczyciele mieli okazję dokonać głębszej refleksji swojej pracy. W ramach internetowego forum dyskusyjnego mieli możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami uczestniczącymi w pilotażu.

W trakcie całego roku szkolnego odbywały się także comiesięczne spotkania zespołu nauczycieli z konsultantami, które były okazją do wymiany doświadczeń, przekazania ciekawych rozwiązań metodycznych, wspólnej analizy pojawiających się problemów.

Wiedzieliśmy, że dyrektorzy szkół i nauczyciele wymagają stałego wsparcia. Zapewniliśmy je poprzez nauczycieli konsultantów z wojewódzkich placówek doskonalenia (1-2 osoby z placówki) – specjalistów ds. oceniania, którzy otrzymali wsparcie merytoryczne od CODN i CEO w zakresie wdrażania oceniania kształtującego.

Wszyscy uczyliśmy się dobrej współpracy i wzajemnego oceniania działań w programie. Reagowaliśmy na różne wątpliwości i powstające pytania. W Ośrodku Szkoleniowym CODN w Sulejówku odbyło się kilka spotkań merytorycznych z udziałem dyrektorów szkół zaangażowanych

w program, wizytatorów właściwych organów nadzoru, a także nauczycieli konsultantów wojewódzkich placówek doskonalenia. Poddawaliśmy analizie stan wdrażania programu, nastroje w szkołach, wyniki cząstkowych ewaluacji po to, aby jak najlepiej obserwować zmiany w szkole, klasie, wśród uczniów i nauczycieli. Liderem zmian w założeniu miał być oczywiście dyrektor szkoły.

3. O ewaluacji

Niezwykle ważnym i ciekawym obszarem naszych działań stała się ewaluacja programu z zasadniczymi pytaniami:

Jak taki styl nauczania sprawdza się w szkole polskiej?
Co OK daje szkole polskiej?
Czy taki model wdrażania OK jest dobry?

Ewaluację w szkołach prowadzili doświadczeni ewaluatorzy działający na zlecenie Centralnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie. Na działania badawcze składały się 3 wizyty w szkołach (wrzesień, luty, czerwiec), podczas których ewaluatorzy przeprowadzili:

- analizę dokumentacji szkolnej – Wewnątrzszkolny System Oceniania i dwa wybrane Przedmiotowe Systemy Oceniania,
- wywiady z dyrektorem szkoły,
- badania ankietowe z nauczycielami, uczniami i rodzicami uczniów pilotażowej klasy,
- obserwacje lekcji prowadzonych w pilotażowej klasie,
- wywiad grupowy z nauczycielami pilotażowej klasy.

Wyniki badań ewaluacyjnych dotyczących wdrażania programu ocenianie kształtujące zawarte zostały w dwóch rodzajach raportów:

- 10 jednostkowych raportach typu studium przypadku przeznaczonych dla poszczególnych szkół,
- zbiorczym, przeznaczonym dla Ministerstwa Edukacji Narodowej, w którym znajdują się dane o funkcjonowaniu i efektach pilotażu we wszystkich 10 szkołach biorących w nim udział. Dane i wnioski zebrane w tym raporcie nie umożliwiają identyfikacji szkół i ich pracowników. Raport został przekazany ministerstwu w październiku 2006 r., a zawarte w nim dane były upowszechniane na konferencjach i seminariach organizowanych przez CODN. Niniejszy artykuł jest także formą dzielenia się wiedzą, zawartą w tym raporcie, z całym środowiskiem edukacyjnym.

4. O dobrych doświadczeniach we wdrażaniu OK

[++] Celowo prezentujemy głównie pozytywne skutki wprowadzenia oceniania kształtującego w szkołach.

[–] Nie znaczy to, że wyniki ewaluacji są pasmem sukcesów – przeciwnie, uczestnicy pilotażu musieli pokonać wiele niepokojów, uprzedzeń, stereotypów ....

[Δ] Podejmując wysiłek wprowadzania oceniania kształtującego w szkołach, warto znać mocne i słabe strony tego typu przedsięwzięć, aby móc na nich budować własne doświadczenia.

[↑] Jesteśmy głęboko przekonane, że wprowadzanie tak kompleksowych zmian w środowisku szkolnym zawsze się opłaca. Dlatego przedstawiamy rekomendacje dla wszystkich, którzy chcą wprowadzać ocenianie/nauczanie kształtujące na własnym podwórku.

Jakie korzyści odnieśli uczniowie z wprowadzania OK?

Z pewnością rok pracy z programem, kiedy dopiero uczyliśmy się go, eksperymentowaliśmy, doświadczaliśmy sukcesów i porażek – to nie jest czas na poszukiwanie wymiernych korzyści. *Tym samym ulepszenie oceniania kształtującego nie może być sprawa prostą. Nie ma żadnego „szybkiego rozwiązania", które można by dodać do istniejącej praktyki szybko otrzymać nagrodę.*[1], ale daje szansę na zauważenie kierunków zmian w zachowaniach, postawach uczniów, które w przyszłości mogą następować. I takie właśnie symptomy były przez wszystkich obserwatorów procesu zauważane.

Niezależnie od poziomu kształcenia u uczniów uczestniczących w programie dostrzegano zwiększone poczucie bezpieczeństwa i otwartość. Jeden z nauczycieli napisał: *Stali się bardziej otwarci, przestali się kłócić czy przekrzykiwać. Dyskusje są pełne taktu, to pozwoliło mi częściej sięgać po metody problemowe i pracę zespołową.* Inny stwierdza: *Uczniowie mają szanse pozbyć się strachu przed szkołą, są mniej zestresowani.*

W niektórych wypowiedziach respondentów, widoczna jest większa świadomość uczenia się naszych uczniów. Ten fakt podkreślają zarówno nauczyciele: *Uczniowie są świadomi tego, co będą robić na lekcji i czego się nauczą*, jak i rodzice*: Dzieci zrobiły się dojrzalsze, bardziej zorientowane w zakresie swoich szkolnych obowiązków, Dzieci wiedzą, co miały na lekcji i czego powinny nauczyć się na pracę klasową.*

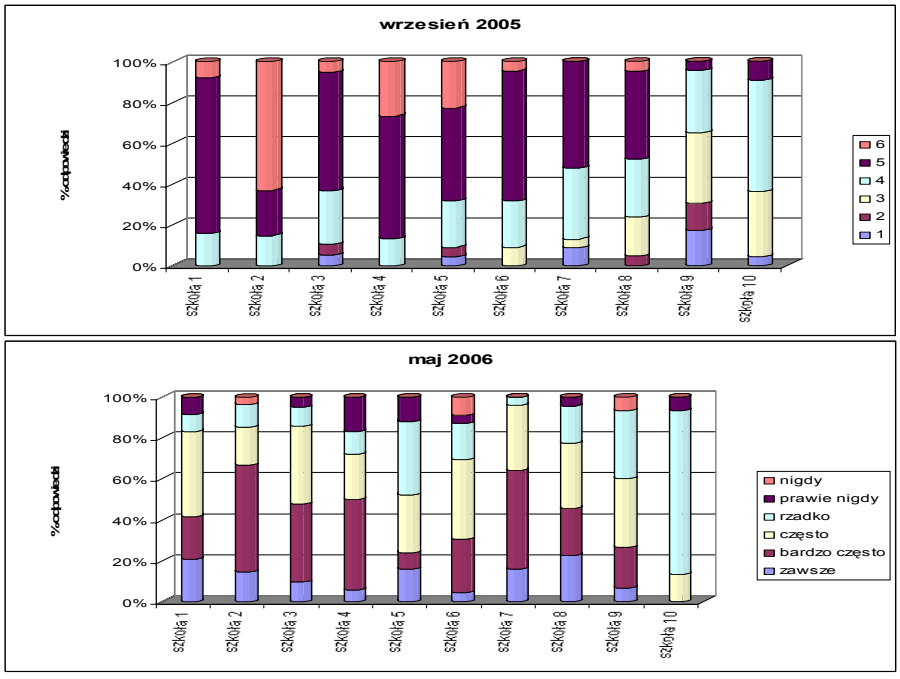
Czasami dostrzegano zwiększoną aktywność i motywację do pracy uczniów. Zdajemy sobie sprawę, jak wiele czynników na ten efekt wpływa, ale dobrze wiedzieć, że praca zgodnie z zasadami OK – też.

Sposób pracy tą metodą wprowadzał bardziej partnerskie stosunki między uczniem a nauczycielem. Uczeń musiał zwiększyć zakres odpowiedzialności za własne uczenie się. Udawało się to tylko wtedy, gdy nauczyciel był jego autentycznym partnerem, stwierdzał wtedy, że następuje

Większa otwartość dzieci - zdecydowanie nie mają oporów, by mówić o swoich brakach, śledzą tok lekcji; zwracają uwagę - analizują własne sukcesy i błędy.

Nie bez trudu zwiększył się zakres komunikacji, szczególnie na linii nauczyciel – uczeń i uczeń - uczeń. Wprowadzenie do procesu dydaktycznego, nawet nieregularnie, informacji zwrotnej dawało uczniom zindywidualizowaną wiedzę o osiągnięciach i kierunkach rozwoju. Nastąpiła wobec tego większa indywidualizacja i konieczność modyfikowania pracy z uczniem. Nauczyciel musiał sporządzić indywidualny plan rozwoju ucznia, przekazać swoje informacje zainteresowanemu i regularnie obserwować postępy. Większy i częściej uzyskiwany zasób informacji korzystnie odbierali uczniowie, co przedstawia wykres będący odpowiedzią na pytanie:

Jak często otrzymujesz od nauczycieli informacje, komentarze, wskazówki, które pomagają Ci w nauce?



Rys. 1. Jak często otrzymujesz od nauczycieli informacje, komentarze, wskazówki, które pomagają Ci w nauce?

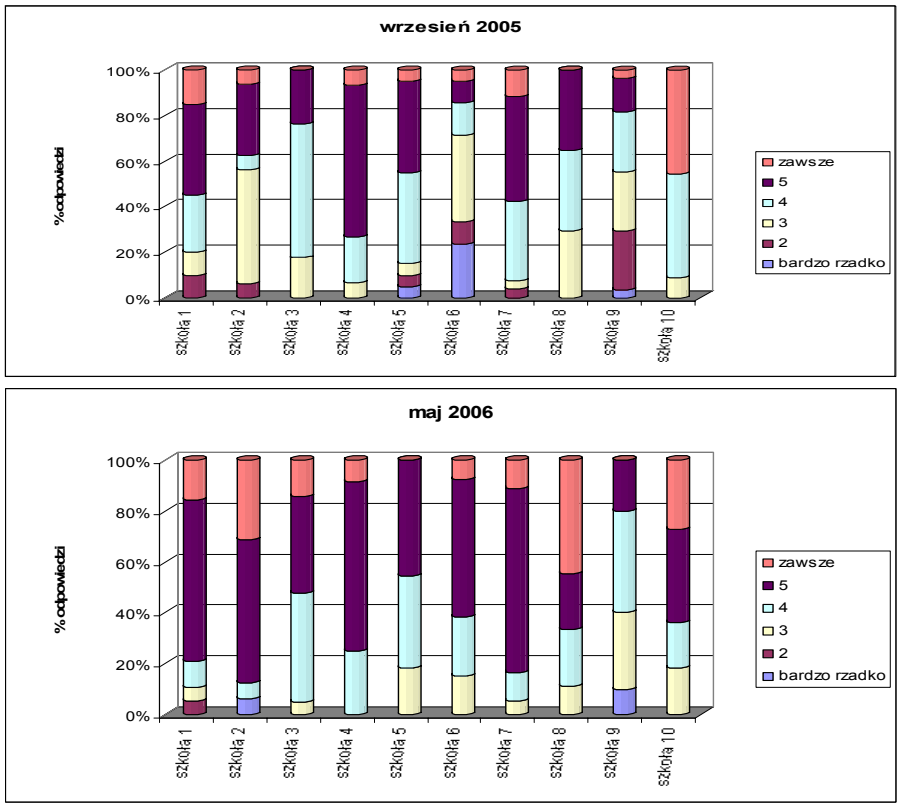
Natomiast nauczyciele narzekali na czasochłonność konstruowania tak szczegółowych informacji. Niektórzy poszukiwali nowych technik, form uzyskiwania przez uczniów informacji zwrotnej dotyczącej procesu uczenia się. Opierały się one najczęściej na samoocenie czy ocenie koleżeńskiej, co wspomagało umiejętność komunikowania się między uczniami. Świadczy o tym stwierdzenie nauczyciela: *Uczniowie nauczyli się pracy w grupach - potrafią komunikować się. Nie ma rywalizacji wśród dzieci, stały się dojrzalsze.*

Jakie pozytywne efekty przyniósł program wdrażania OK nauczycielom?

Patrząc z lotu ptaka – właśnie nauczyciele uczestniczący w pilotażu mogli zyskać na tym działaniu najwięcej. Truizmem jest fakt pozyskania nowej wiedzy, zdobycia nowych kompetencji zawodowych, możliwość dość bezkarnego eksperymentowania. Oczywiście nauczyciele w różnym stopniu z tej szansy skorzystali. Wprawdzie OK w nazwie ma jedynie ocenianie, ale spowodował u większości nauczycieli refleksję nad całym procesem nauczania.

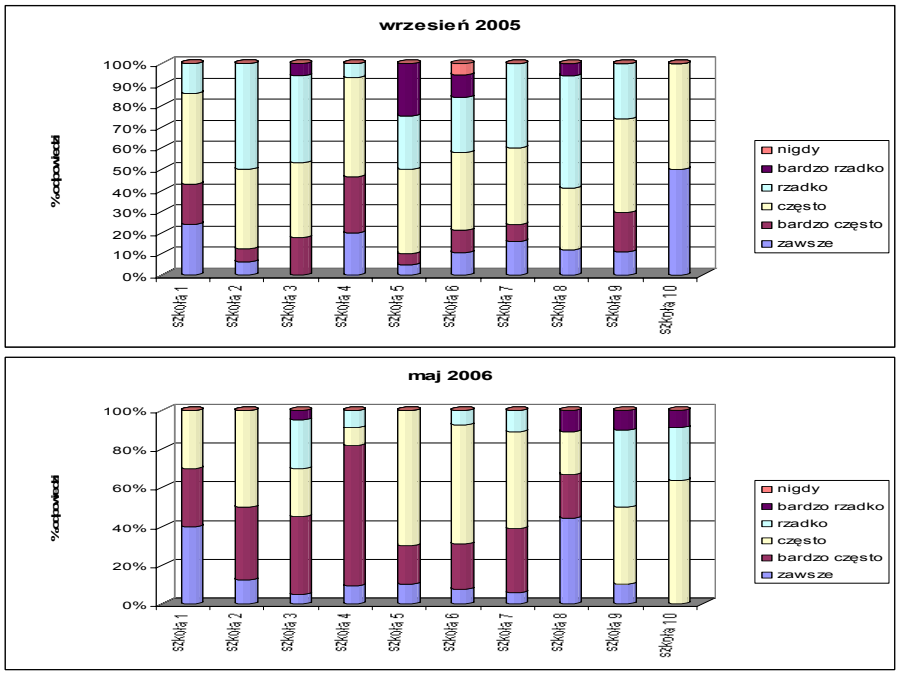
Należy zauważyć, że niezależnie od zaangażowania nauczycieli w program nastąpiła pewna renowacja umiejętności dydaktycznych, ich odświeżenie. Program prowokował do stałej refleksja nad własnym stylem pracy. Nauczyciele podkreślali, że wyrwali się ze schematu, zerwali z rutyną. *OK zmienił moje podejście do pracy z dziećmi. Pozwolił dostrzec, że czasami „wchodzę" w schemat. OK pozwolił mi odkryć nowe i odgrzać stare metody pracy. Więcej uwagi poświęcam pojedynczemu uczniowi* - pisze jeden z nauczycieli.

Wartością programu, o czym już wspominałyśmy, było rozwijanie różnorodnych kompetencji komunikacyjnych u nauczycieli. Prowadzili wzmożony trening na różnych płaszczyznach: nauczyciel - uczeń, nauczyciel - nauczyciel, nauczyciel - rodzic. Dobra komunikacja nauczycieli i rodziców sprzyjała spójnemu postrzeganiu pracy i osiągnięć ucznia. Potwierdzają to opinie rodziców zebrane na wykresie.



Rys. 2. Jak często Pani/Pana ocena postępów dziecka w nauce jest zgodna z oceną nauczyciela?

Przyjęta w programie formuła informacji zwrotnej kierowała uwagę nauczyciela na poszukiwaniu rzeczywistych osiągnięć ucznia oraz sposobów wspomagania jego rozwoju. Zmieniło to u niektórych nauczycieli priorytety w ocenianiu - z podkreślania braków na poszukiwanie osiągnięć ucznia. Zauważali to rodzice, co ilustruje zestawienie ich opinii w początkowej i końcowej fazie programu wobec pytania: *Jak często Pani/Pana zdaniem nauczyciele informują dziecko, co zrobiło dobrze?*



Rys. 3. Jak często Pani/Pana zdaniem nauczyciele informują dziecko, co zrobiło dobrze?

W założeniach programu rodzice mieli odegrać ważną rolę. Nauczyciele twierdzili, że łatwiej było zaangażować rodziców uczniów klas młodszych. Ale wszyscy podkreślali, że bez współpracy z rodzicami program nie ma szans na sukces.

Trudnością we wdrażaniu OK było słaba umiejętność wielu nauczycieli w zakresie planowania metodycznego. Wprowadzenie każdego nowego elementu oceniania kształtującego dotyczyło podstawowej, ale najtrudniejszej, bo wymagającej zawodowego profesjonalizmu kompetencji, czyli celowego planowania zajęć dydaktycznych. *Pilotaż zmusił nauczycieli również do lepszego, systematycznego przygotowywania się do lekcji. Włączając do swojego warsztatu pracy elementy oceniania kształtującego, musieli staranniej zaplanować lekcję, przemyśleć cele, pytania kluczowe, napisać sensowną informację zwrotną, co przy okazji wymogło na nich lepsze gospodarowanie czasem. Program pomógł ustrukturyzować i usystematyzować tok lekcji.*[2]

Czym wzbogaciły się szkoły uczestniczące w pilotażu?

Czy pytanie „wzbogaciły się" jest w tym wypadku zasadne. Bo patrząc na wypowiedzi nauczycieli, a przede wszystkim dyrektorów szkół, można sądzić, ze program przyniósł głównie dużo wysiłku i zamieszania. Oczekiwane efekty nie są w tej perspektywie wyraziste. A jednak twarde wyniki ewaluacji pokazują, że przede wszystkim ten obszar zapisał się największymi efektami.

To, co bardzo charakterystyczne - to formuła wprowadzania OK. wymusiła wzmożoną współpracę między nauczycielami. Nie da się tego przecenić. Głównie dyrektorzy podkreślają ten aspekt: *poprzez te spotkania, poprzez takie uczenie się wspólnie, te doświadczenia, które zdobywamy, to jest takim wielkim osiągnięciem.*

Ponieważ program stosowany był w jednej wybranej klasie w każdej z dziesięciu szkół, koordynatorem działań stał się samorzutnie wychowawca klasy. W pilotażowych szkołach widoczna była lepsza współpraca wychowawcy z innymi nauczycielami. Również ten pozytywny aspekt zauważyła większość dyrektorów.

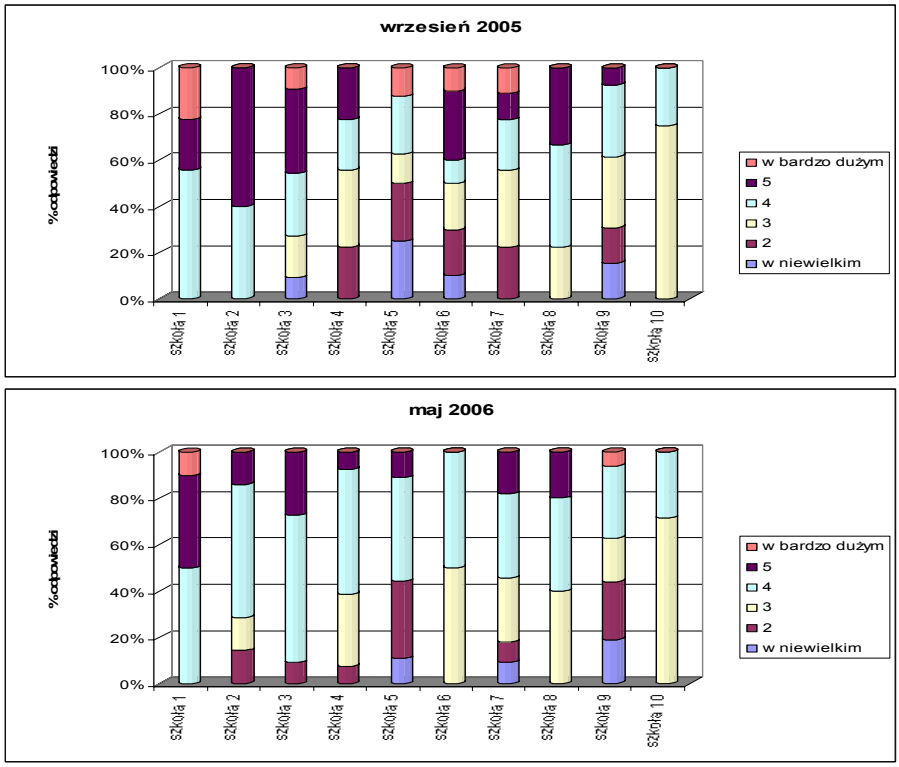
Trzeba także podkreślić silniejszą więź pracującej grupy pedagogów z dyrektorem szkoły. Stał się on najczęściej członkiem zespołu, który pokonywał z nimi trudności, uczestniczył w sukcesach. Miał szansę częściej widzieć swoich pracowników w ferworze pracy, obserwować ich reakcje, postawy. Często budowała się swoista więź emocjonalna całej grupy. Należy podkreślić, że w naszych szkołach zauważyliśmy polaryzację zachowań dyrektorów: ogromne zaangażowanie lub malkontencki opór. Rzadko były to postawy zdroworozsądkowe. *Szczególnie ważne dla nauczycieli było wsparcie dyrekcji, atmosfera życzliwości i zrozumienia oraz gotowość do pomagania w rozwiązywaniu problemów.*[3]

W ramach programu szkoły naturalnie zmuszone były do przeformułowania sposobu współpracy z rodzicami. Zaangażowały ich np. w proces podejmowania decyzji co do udziału w pilotażu. Wymagało to zarówno wprowadzenia nowej wiedzy o ocenianiu wśród rodziców, jak i próby zmiany ich postaw w stosunku do oceniania. Podjęto działania zmierzające do realnego udziału rodziców w procesie uczenia się. Hasłami, które pojawiły się w rozmowach z rodzicami były: współodpowiedzialność za osiągnięcia edukacyjne dzieci, partnerstwo w ich rozwoju, w procesie uczenia się. *Najlepsze efekty programu były widoczne w przypadku uczniów, których rodzice również się zaangażowali w proces nauczania i ściśle współpracowali z nauczycielami.*[4]

Z pewnością zyskiem dla szkoły jest chęć implementacji działań podjętych w ramach OK, do których nauczyciele są przekonani. W różnym

stopniu, ale w każdej ze szkół deklarowano kontynuację sprawdzonych w pilotażowym roku nowych metod, zasad. Dyrektorzy stwierdzają *Pewne metody i formy pracy przenieśliśmy na całą szkołę (...) Myśmy nawet to ocenianie kształtujące próbowali wprowadzić do zachowania. Na pewno wszyscy nauczyciele, którzy pracowali w tej grupie, jakieś elementy tego oceniania będą wdrażali w kolejnych klasach i kolejne grupy nauczycieli będą się uczyć.*

Z pewnością wpływają na to bardziej wyważone niż na początku roku szkolnego opinie nauczycieli o użyteczności programu zilustrowane wykresem.



Rys. 4. W jakim stopniu zaproponowany sposób oceniania kształtującego będzie użyteczny w Pani/Pana praktyce nauczycielskiej?

Wszystkie pilotażowe szkoły mocniej zaistniały w środowisku. Zwiększyło się zatem ich poczucie wartości i bezpieczeństwo na rynku edukacyjnym. Pedagodzy zaznaczali, że sami zdobyli nowe doświadczenia innowacyjne, które stały się podstawą do budowania wizerunku szkoły. *Dyrektorzy byli generalnie zadowoleni z faktu uczestnictwa ich szkoły w czymś nowym i możliwości pokazania się w środowisku jako szkoła,*

w której pracują kreatywni nauczyciele, poszukujący najlepszych rozwiązań w zakresie szkolnego oceniania i uczący uczniów, jak się uczyć.[5]

5. W poszukiwaniu polskiego modelu Oceniania Kształtującego

Ze względu na specyfikę polskiej szkoły nie można bezkrytycznie wzorować się na doświadczeniach brytyjskich. Nasza chęć poszukiwania rodzimych rozwiązań jest uwarunkowana przede wszystkim zdiagnozowanym:

- słabym przygotowaniu nauczycieli do zawodu,
- głębokim przywiązaniu do oceniania tradycyjnego – do stopnia, zarówno nauczycieli jak i rodziców,
- słabym doskonaleniu przywarsztatowym nauczycieli, w wyniku braku sieci doradztwa metodycznego, nierzadko przypadkowym wewnątrzszkolnym doskonaleniu nauczycieli,
- nieumiejętności lub niechęci rozwiązywania problemów dydaktycznych i wychowawczych we współpracy.

Większość uczestniczących w programie nauczycieli oczekiwała szybkich pozytywnych efektów takiego stylu nauczania. Możemy im odpowiedzieć tylko słowami Blacka i Wiliama: „*Może to się stać jedynie powoli, dzięki długotrwałym programom zawodowego rozwoju i wsparcia (...), ponieważ trwałe i fundamentalne ulepszenia w nauczaniu i uczeniu się mogą się dokonać jedynie w taki sposób.”*[6]

6. Rekomendacje

1. Kluczowym warunkiem wprowadzania OK jest świadoma decyzja nauczycieli, którzy chcą podjąć się tego zadania. Powinna się ona opierać na wiedzy o:
   a/ użyteczności programu,
   b/ jego pracochłonności,
   c/ konieczności wspólnego uczenia się w różnych obszarach.
2. Najważniejszą osobą stymulującą proces wdrażania OK w szkole musi być przekonany do niego dyrektor.
3. Sukces programu zależy od pozyskania do współpracy sojuszników szkoły – przede wszystkim rodziców. Wymaga zatem od nauczycieli umiejętności dobrej komunikacji społecznej oraz rzetelnej informacji zwrotnej o jego efektach.
4. Ważne jest rozpoczynanie pracy z OK w oparciu o mocne strony naszej dydaktyki. Pilotaż pokazał, że są to: umiejętność formułowania celów, tworzenie kryteriów wymagań.
5. Należy udzielić nauczycielom wsparcia w obszarach deficytowych:

a/ metodycznym – w zakresie planowania,

b/ społecznym – w zakresie komunikacji, szczególnie udzielania i przyjmowania informacji zwrotnej.

6. Polski model wdrażania OK powinien zakładać elastyczne, eksperymentalne podejście do programu tak, aby nauczyciel miał większą możliwość poszukiwania własnych rozwiązań.
7. Warto zadbać o pokazanie nauczycielom pozytywnych relacji pomiędzy ocenianiem kształtującym i sumującym.

Chcemy zakończyć artykuł przesłaniem, które towarzyszy stale jednej z pilotażowych szkół.

Człowiek z nowymi pomysłami jest wariatem,
dopóki nie odniesie sukcesu.
Mark Twain

---

[1] Black P., Wiliam D., *Inside the Black Box: Raising Standards throght Classrooms Assessment,* School of Education, Kongs College, London 1998.

[2] Praca zbiorowa, Raport *Wyniki ewaluacji pilotażowego programu Ocenianie Kształtujące realizowanego na zlecenie MENiS przez CODN i CEO w roku szkolnym 2005/6,* CODN, Warszawa 2006.

[3] tamże, str. 144

[4] tamże, str. 144

[5] tamże, str. 143

[6] Black P., Wiliam D., *Inside the Black Box: Raising Standards throght Classrooms Assessment,* School of Education, Kongs College, London 1998.