

Rezultat 4

Raport ewaluacyjny procesów profesjonalizacji pracowników instytucji wczesnej edukacji i opieki (ECEC)¹

Tytuł dokumentu	Sprawozdanie z realizacji Rezultatu 4 w projekcie TRACKS
Status	finalny
Powiązanie z celami TRACKS	O4
Typ dokumentu	Sprawozdanie
Data publikacji – j. angielski	Sierpień 2019
Data publikacji – j. polski	Sierpień 2019
Odpowiedzialny Partner	Uniwersytet Jagielloński
Autorzy	Magdalena Ślusarczyk, Jan de Mets, Lucia Balduzzi, Arianna Lazzarri, Lara Furieri, Paula Pustułka
Poziom upowszechnienia	Publiczny

¹ Badania, których wyniki przedstawiamy zostały sfinansowane przez program Erasmus+ koordynowany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, numer kontraktu No. 2017-1-PL01-KA201-038560, Akcja KA2 – Współpraca dla Innowacji i Wymiany Dobrych Praktyk, KA201 – Strategiczne Partnerstwa na Rzecz Edukacji Szkolnej. Dokument można wykorzystywać zgodnie z licencją CC-Uznanie autorstwa (CC-BY).

Wsparcie Komisji Europejskiej dla produkcji tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, które odzwierciedlają jedynie poglądy autorów, a Komisja nie może zostać pociągnięta do odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

#	TASK	Status/postęp
1	Ewaluacja poziomu profesjonalizacji kadry ECEC w obszarze zmniejszania nierówności społecznych poprzez badania w placówkach	<ul style="list-style-type: none"> Wywiady wykonane (transkrypcje dostępne dla zespołów projektowych) Rezultaty i wnioski dostępne w dalszej części sprawozdania, ale także w O1 - <i>Rezultat 1 – raport z wykonanych działań</i> and O2 - <i>Skrzynka z narzędziami. Wskazówki do analizy nagrań oraz video-coachingu jako narzędzia wsparcia i profesjonalizacji nauczycieli i edukatorów przedszkolnych i wczesnoszkolnych oraz studentów pedagogiki</i> and O3 - <i>Lekcje z projektu. Repozytorium wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk.</i>
2	Ewaluacja efektów sesji video coachingu	<ul style="list-style-type: none"> Obszary analizy przedstawione w tym sprawozdaniu wynikają z Rezultatu 1 Propozycja kwestionariusza ewaluacji (zawarty w raporcie) Wszystkie zespoły krajowe przeprowadziły ocenę za pomocą kwestionariuszy uzupełniających i / lub spotkań z zaangażowanymi profesjonalistami
3	Zaangażowanie rodziców w komponent ewaluacyjny	<ul style="list-style-type: none"> Działania pilotażowe w Belgii – zrealizowane aczkolwiek w ograniczonym zakresie. Ze względu na trudności w dotarciu do rodziców zespół belgijski poprosił nauczycieli / opiekunów, aby wybrali krótkie fragmenty nagrań i przeprowadzili rozmowy z chętnymi rodzicami (szczególnie ze środowisk narażonych na wykluczenie i/lub żywiących obawy o integrację swojego dziecka w grupie)
4	Ocena, jak narzędzie video-coachingu może być stosowane w kontekście nierówności także poza placówkami biorącymi udział w projekcie	<ul style="list-style-type: none"> Zebraliśmy refleksje, komentarze i uwagi z ewaluacji poprzez: <ul style="list-style-type: none"> warsztaty „trenuj trenera” w trzech krajach partnerskich, działania upowszechniające (np. konferencje), Wydarzenie Upowszechniające w Polsce Nasze podsumowania i rekomendacje są zawarte w raporcie, ale też w opublikowanych podręcznikach <i>Skrzynce z narzędziami</i> (O2) oraz <i>Lekcjach z projektu</i> (O3).

Rezultat 4 został sformułowany następująco:

Raport ewaluacyjny procesów profesjonalizacji pracowników instytucji wczesnej edukacji i opieki (ECEC) w każdym z krajów partnerskich

Ewaluacja (O4) projektu TRACKs jest integralną częścią całego projektu: uzupełnia główne cele O1, O2, O3 i demonstruje trwałość, stopień sukcesu oraz możliwe wyzwania dla dalszego rozwoju. Jest więc odpowiedzią na pytanie, w jakim stopniu i w jakich kontekstach społecznych najlepiej rozpowszechnić narzędzie i podręcznik video coachingu.

W kontekście powyższych założeń przy realizacji rezultatu 4 skupiliśmy się na następujących zadaniach:

- a) raporcie dotyczącym procesów profesjonalizacji pracowników placówek ECEC, ich potrzeb, a także efektów video coachingu w krajach uczestniczących w projekcie;
- b) ocenie projektu TRACKs z perspektywy profesjonalistów.

W naszych działaniach skupiliśmy się na mapowaniu problemów związanych z profesjonalizacją i komentowaniu ogólnych wyzwań związanych z tym obszarem w Polsce, Belgii (Flandrii) i we Włoszech, finalne wyniki przedstawiamy w dalszej części sprawozdania. Zostały one uzupełnione o informacje zwrotne od nauczycieli i opiekunów placówek ECEC, z którymi realizowane były sesje coachingowe. Dla tego celu skonstruowaliśmy narzędzia oceny, które wdrożyliśmy w drugiej części prac projektowych. Informacje uzyskane w ten sposób uzupełniamy refleksjami z warsztatów realizowanych „Trenuj trenera”, działań upowszechniających rezultaty projektu oraz polskiego Wydarzenia Upowszechniającego, które odbyło się 25.06.2020.

Wprowadzenie

W ostatnich latach zagadnienie profesjonalizacji w nauczaniu stało się przedmiotem globalnej debaty i argument o konieczności promowania rozwiązań zwiększających jej poziom jest powszechnie akceptowany. Natomiast tym, co różni poszczególne kraje między sobą, są

sposoby realizacji tego postulatu (Zierer 2015, Cochran-Smith, Zeichner 2005, Evetts 2003, Beauchamp i in. 2015, Hargreaves 1997, 2005). Główne rozbieżności w sposobie formułowania i wdrażania rozwiązań podnoszących poziom profesjonalizmu kadry nauczającej leżą w narodowym kontekście (często upolitycznionym), a także w poziomie systemu edukacyjnego, na którym ma nastąpić profesjonalizacja. W projekcie TRACKs konieczne jest uwzględnienie obu tych wyzwań:

Po pierwsze, trzeba zwrócić uwagę na fakt, że interesujący nas proces profesjonalizacji zachodzi w trzech różnych państwach europejskich, które według badań nie są do końca porównywalne z racji istotnych różnic w strukturze systemów edukacyjnych (patrz także Ostinelli 2009, Peleman i in. 2018, Ślusarczyk et al. 2018 – the [TRACKs Working Paper 1 – Porównanie systemów ECEC we Włoszech, Polsce i Belgii](#)). Co więcej, projekt skupia się na obszarze wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a więc początkowej fazie procesu edukacyjnego. Nie ulega wątpliwości, że w aspekcie potrzeby profesjonalizacji może być traktowany tak samo, jak inne poziomy edukacyjne, ale różnicowania między systemami są tu nawet większe niż w przy porównywaniu kolejnych szczebli edukacji (Lazzari i in. 2013, Balduzzi, Lazzari 2015, Peleman et al. 2018). Polska, Belgia i Włochy różnią się też pod względem zaawansowania dyskursu społecznego i postrzegania potrzeby pracy nad tym obszarem. W tym sensie ocena profesjonalizacji tym bardziej musi uwzględniać lokalne uwarunkowania.

Zierer (2015) podkreśla, że istnieją dwa główne podejścia do profesjonalizacji. Pierwszym z nich jest *podejście oparte na kompetencjach*, w którym „nauczyciel jest uznawany za profesjonalistę, jeśli wykazuje wysoki poziom kompetencji w poszczególnych dziedzinach nauczania i uczenia się” (tamże). Co ważne, wymagane umiejętności należy zdefiniować na poziomie międzynarodowym, dzięki czemu staną się mierzalne i porównywalne między systemami. Ponieważ projekt TRACKs jest projektem porównawczym na małą skalę, w naszym przypadku bardziej adekwatne wydaje się drugie podejście do profesjonalizacji – *krytycznej refleksji* (ibid.). W związku z tym profesjonalizm i sukces w obszarze wczesnej edukacji i opieki możemy zdefiniować raczej jako zdolność nauczyciela do radzenia sobie z „antynomiami pedagogicznymi, takimi jak bliskość vs. dystans, organizacja vs. interakcja oraz autonomia vs. heteronomia” (Zierner 2015). Zdolność do refleksyjnej analizy codziennych wyzwań –

szczególnie w warunkach coraz większego zróżnicowania społecznego, etnicznego czy narodowego, a także rosnącej złożoności społecznej i braku przewidywalności w odniesieniu do przyszłości – staje się w tym podejściu kluczową kompetencją nauczycieli i opiekunów i podstawą modelu analitycznego TRACKs.

W tej sytuacji narodowe zespoły w projekcie miały od początku świadomość, że w rozpoczynając badania i trening w użyciu metody video coachingu w kontekście zmniejszania poziomu nierówności społecznych, muszą mieć na uwadze różne punkty wyjścia. Zespoły belgijski i włoski miały za sobą fundament znacznie bardziej rozbudowanej tradycji badawczej i praktyki zawodowej w obszarze ECEC (zob. Lazzari, Balduzzi 2013, Lazzari i in. 2013, Oberhuemer 1995, Verhaeghe, Wastijn 2017, Hostyn i in. 2018), zarazem jednak w ostatnich dekadach stanęły przed znaczącym wyzwaniem rosnącego zróżnicowania społecznego i etnicznego dzieci. W przypadku Polski wyzwaniem były po pierwsze znaczne różnice w dostępności do wczesnej edukacji w zależności od regionu oraz statusu społeczno-ekonomicznego, jak też wieloletnie traktowanie instytucji przedszkola raczej w kategoriach opiekuńczych niż edukacyjnych, aczkolwiek, jak zwracaliśmy w raporcie porównawczych (*Working Paper 1*) od lat dziewięćdziesiątych mamy do czynienia ze stopniową zmianą w tym obszarze.

Poniżej przedstawiamy nasze ustalenia i rekomendacje dotyczące profesjonalizacji w tych trzech kontekstach krajowych:

Potrzeby w zakresie profesjonalizacji

W raportach dotyczących oceny profesjonalizacji w Belgii i we Włoszech zauważono, że specjaliści ECEC w swoich krajach są stosunkowo **otwarceni na innowacje w metodyce nauczania**, a więc także na zaproponowaną metodę video-coachingu:

"oglądanie filmów w grupie pozwala na podkreślenie krytycznych kwestii i pozytywnych aspektów (...) pozwala na refleksję i zaangażowanie się w działania edukacyjne w kontekście przedszkola, pomaga poprawić i przemyśleć swoje podejście do dzieci" (edukatorka, Włochy).

“możliwość obserwowania siebie podczas interakcji z dziećmi pozwala mi dostrzec zachowania i postawy, których nie do końca jest się świadomym; umożliwia odczytanie sytuacji na różnych poziomach, tego, co się dzieje, od makro do mikro, po szczegóły, które mogą zagubić się w życiu codziennym; Ponowne odczytanie sytuacji w grupach, z osobami, z którymi pracujesz na co dzień (i rok po roku) pozwala lepiej poznać i zrozumieć działania współpracowników.” (edukatorka, Włochy).

Oczywiście występują różnice. O ile **praca zespołowa** jest utrwaloną praktyką we Włoszech (przynajmniej w Emilii-Romagnie, regionie, w którym był realizowany projekt TRACKS), to w przypadku Belgii przejście w szkoleniu z poziomu indywidualnego na zespołowy okazało się wyzwaniem, nauczyciele i opiekunowie są przyzwyczajeni raczej do pracy indywidualnej, twarzą w twarz z coachem. Ten komponent jest szczególnie ważny, ponieważ **założeniem jest zwiększenie kompetencji także w ramach zespołu**. Innymi słowy, skupiamy się na **wielostopniowej profesjonalizacji**. Odbywa się to w formie **udostępniania wybranych fragmentów nagrań zespołom** (za zgodą nauczyciela /opiekuna, którego praca była nagrana i analizowana). W ten sposób osoba współpracująca może podzielić się z zespołem tym, z czego jest dumna, czego się nauczyła, o której była bardziej świadoma, tak że **cały zespół jest stymulowany przez ten proces refleksji**, ale wyzwaniem pozostaje utrzymanie założenia tworzenia dobrej praktyk i wzrostu, a unikanie kontekstu oceny i krytykowania. Zespół włoski zwracał z kolei uwagę na potrzebę zachowania szczególnej wrażliwości i reguł etycznych w kontekście nierówności. Ocena profesjonalizacji będzie zatem odbywać się w zbiorowym układzie zespołu pracującego w danej placówce. Ponieważ - co podkreślaliśmy na wszystkich etapach projektu i wyrażaliśmy w naszej *Skrzynce z narzędziami*, metoda nie ma służyć jako narzędzie oceny, a ma być sposobem na zawodowe wzrastanie, ważne jest, aby stworzyć przyjazne środowisko, które z kolei umożliwi budowanie zespołów do współpracy.

W przeciwieństwie do sytuacji we Włoszech i w Belgii (Flandrii) polskie instytucje wczesnej edukacji i opieki nie doświadczyły systemowych i konsekwentnych działań na rzecz profesjonalizacji, przeciwnie znacząca część aktywności w tym obszarze ma charakter rozproszony i jest wciąż w stanie początkowym, zasadnicze kształcenie pedagogiczne daje przede

wszystkim ogólne ramy (patrz Muchacka 2000, Ciesleńska 2017, Musiał 2017). W takich warunkach istnieje co prawda wspólny punkt wyjścia (formalne wymogi wykształcenia do podjęcia pracy na poziomie przedszkolnym i wczesnoszkolnym) – ale tu też istnieje znaczące zróżnicowanie w zależności od miejsca i formy realizowanych studiów. Badania wskazują, że studia pedagogiczne jako relatywnie tanie stały się jednym z najczęściej oferowanych i wybieranych kierunków w okresie boomu kształcenia na poziomie wyższym lat 90-tych i początku XX wieku (Długosz 2013). Oferowano je na uczelniach publicznych i prywatnych, w systemie stacjonarnym i zaocznym, często nie zachowując niestety wymogów wysokiej jakości z racji np. dużej liczebności grup studenckich. Jak dotąd więc działania na rzecz poprawy jakości pracy i profesjonalizacji w znaczącej części zależą **od warunków strukturalnych** w danej placówce wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a także **od indywidualnej ścieżki zawodowej nauczyciela / opiekuna** obszaru wczesnej edukacji i opieki. Można to zaobserwować na kilku obszarach. Pierwszy to rozróżnienie między placówkami prywatnymi i publicznymi. Jak wskazaliśmy w naszym raporcie krajowym TRACKs (Ślusarczyk i in. 2018), podmioty prywatne, z racji większych zasobów, pozwalających na finansowanie rozwoju zawodowego pracowników (a czasem i wyższych oczekiwań rodziców), mogą przyciągać jednostki zdecydowanie bardziej otwarte na innowacje w metodyce i dydaktyce ECEC. Nauczycielka z prywatnego przedszkola w wielkim mieście na południu Polski tak uzasadnia swoją decyzję, by pracować w sektorze niepublicznym:

Myślę, że wtedy wydawało mi się, że przedszkole prywatne daje większe możliwości dla nauczyciela, który się chce rozwijać. Tak mi się wydawało. No i rzeczywiście, jeżeli jest ten imperatyw wewnętrzny i człowiek chce coś zrobić nie tylko dla dzieci, ale też dla siebie, no to myślę, że w przedszkolu prywatnym mamy większą możliwość. (nauczycielka przedszkolna, Polska, duże miasto, placówka prywatna)

Przed wszystkim możemy wdrażać własne pomysły, tak? Możemy te własne pomysły podparć różnymi pomocami, na które przedszkole państwowe nie może sobie pozwolić ograniczone budżetem. Współpraca ze specjalistami różnymi,

prawda, na co w przedszkolu państwowym nie ma takiej możliwości. (dyrektorka przedszkola, Polska, duże miasto, placówka prywatna)

Dlatego pracując nad narzędziem ewaluacyjnym polski zespół musiał wziąć pod uwagę dychotomię placówka prywatna vs. publiczna, ponieważ w zależności od formy organizacyjnej pracownicy ECEC mogli nie mieć takich samych możliwości refleksji i rozwoju. Nie oznacza to, że każde przedszkole niepubliczne ma potencjał innowacyjny, a publiczne nie, przeciwnie, także w naszym projekcie odnotowaliśmy także inne czynniki, ale jest to wymiar, którego nie można pomijać. Podobnie duże różnice pojawiały się, gdy analizie poddawaliśmy dostępność profesjonalnej pomocy, takiej jak logopedzi lub psychologowie. Na obszarach wiejskich nasi respondenci podkreślali, że **potrzebują różnych form wsparcia i pomocy, które obecnie są albo niedostępne albo w dużym stopniu ograniczone:**

- *Potrzebowałabys jeszcze jakichś specjalistów?*
- *R: Specjalistów? Mi się wydaje, że może logopeda. To na pewno, to na pewno. Psycholog, czasem jakby były problemy to też jest dobre z kimś takim porozmawiać, nawet nam, doradzić się, czy nawet nie wiem, na telefon, jak jest jakiś problem czy czegoś nie wiemy. (nauczycielka przedszkole, Polska, placówka publiczna, obszar wiejski)*

Drugie wyzwanie w Polsce ma charakter pokoleniowy i wynika ze zmian w programach kształcenia w szkolnictwie wyższym, przez co profesjonalizacja i jakość kształcenia są różnie rozumiane przez pracowników ECEC. Młodszy nauczyciele zostali wykształceni z dużym naciskiem na program nauczania i pod pojęciem profesjonalizacji **oczekują gotowych materiałów i pomocy technologicznej**, którą nauczyciel powinien zastosować i wykorzystać w procesie edukacyjnym. I odwrotnie, niektórzy „starsi” nauczyciele podkreślali, że takie podejście jest ich zdaniem błędne, że na książki i karty pracy czas będzie później.

Jest też bardzo trudno przekonać młode nauczycielki. Ja jestem jedna ze starszych. Są młode dziewczyny i one mają takie przeświadczenie i to niestety wynoszą ze studiów choćby teraz, żeby były książki. Natomiast pomyślałam sobie i na początku taki bunt się we mnie zrodził, że po co. Zwłaszcza, że są różne

„kserówki” i to nauczyciel przygotowując jakąś pracę na ksero sam się zastanawia, jak to robi, po co to robi, jakie ma dzieci w grupie, czy sobie z tym poradzą, czy nie. Natomiast książka automatem daje możliwość "proszę sobie otworzyć" itd. (dyrektorka przedszkola, Polska, duże miasto, placówka prywatna)

Jednocześnie nasi rozmówcy często podkreślali **przypadkową naturę ich ścieżki zawodowej**:

Ja tylko dodam, że najpierw skończyłam geografię, miałam uczyć geografii i przyrody, ale później mój los tak się pokierował, że otwierali przedszkole, a etatów z geografii nie było, dorobiłam studia i jestem w przedszkolu. (nauczycielka przedszkole, Polska, placówka publiczna, obszar wiejski)

Przywołany cytat dotyczy wielu pracowników ECEC – wieloletnie wysokie bezrobocie skłaniało ludzi do zmieniania lub „dorabiania” kwalifikacji pod kątem dostępnej pracy, tym bardziej konieczne są działania profesjonalizacyjne już podczas pracy w placówkach. Podsumowując, istnieje wyraźna potrzeba wsparcia, ponieważ nauczyciele zazwyczaj **nie postrzegali swojej edukacji jako formy profesjonalnego przygotowania do pracy w ECEC**:

Powiem tak: na studiach jest trochę inaczej, w pracy też jest inaczej. Człowiek też musi się dużo uczyć. Teraz już nabyłam trochę takiej wiedzy, praktyki. Cały czas człowiek się doksztalca i szuka jakieś kursy, przez internet dużo się szuka. Także myślę, że człowiek naprawdę uczy się dopiero w pracy. Bo na studiach to jest taka wiedza teoretyczna. (nauczycielka przedszkolna, Polska, duże miasto, placówka prywatna)

Pytani bezpośrednio o narzędzie wsparcia w kontekście nierówności społecznych, nauczyciele i opiekunowie ECEC we wszystkich trzech krajach wskazywali na przede wszystkim na potrzebę narzędzi **integracyjnych**, a więc więcej niż tylko **włączających** dzieci ze środowisk defaworyzowanych, ale raczej pomagających budować całą grupę:

Jest taka granica. Bo jeżeli w grupie ma się troje, pięcioro dzieci niepełnosprawnych i przedszkole integracyjne i specjaliści to jakoś tak wszyscy pochylają się właśnie w kierunku tych dzieci niepełnosprawnych i trochę zaczynają zapominać o dzieciach pełnosprawnych, tak? I tutaj ogromna rola i

*świadomość tego, że po prostu wszystkie dzieci potrzebują naszej uwagi.
(dyrektorka przedszkola, Polska, duże miasto, placówka prywatna)*

W związku z tym wyzwaniem należy zwrócić uwagę na rolę video coachingu jako środka integracji niezależnie od rodzaju nierówności analizowanych w projekcie TRACKS. Naszym założeniem jest, że pozwala ono odejść od sytuacji, gdy specjaliści ECEC a priori skupiają na dzieciach, które są postrzegane jako problematyczne. Poprzez zaproponowaną metodę video coachingu i jego ocenę skupimy się na **równym wsparciu dla wszystkich dzieci i ocenie świadomości nauczycieli dotyczącej różnic między dziećmi.**

Z kolei zespoły belgijskie i włoskie raportują przede wszystkim potrzebę wsparcia związaną z mobilnością i migracjami, konieczność przygotowania na nauczanie międzykulturowe oraz wsparcia w wyzwaniu pracy z dziećmi z bardzo zróżnicowanych środowisk. Nauczyciele i opiekunowie podkreślają, że nie czują się przygotowani na nowe sytuacje, w procesie kształcenia nie pokazywano im narzędzi do radzenia sobie z tak dużą złożonością społeczną. Niejako konsekwencją tych coraz wyraźniejszych wyzwań, którym systemy edukacyjne wciąż nie dają rady sprostać, jest – wskazywane w kontekście Belgii – wypalenie zawodowe i wycofywanie się profesjonalistów z obszaru ECEC, co także jest argumentem na rzecz tworzenia narzędzi wsparcia i refleksyjnej analizy własnej pracy.

Wreszcie, we wszystkich trzech krajach istnieje **potrzeba zaangażowania rodziców** w refleksję nad wynikami video coachingu. W fazie badawczej przeprowadziliśmy wywiady także z nimi, pytając o ich postrzeganie placówki, pracy z dzieckiem i znaczenia ECEC. W drugiej części pracy nad Rezultatem 4, partnerzy TRACKS opracowali także narzędzie ewaluacji video coachingu przez rodziców. Zespół belgijski poprosił nauczycieli lub pracowników opieki nad dziećmi o wybranie kilku fragmentów wideo do krótkich rozmów z niektórymi rodzicami, z naciskiem na rodziców znajdujących się w trudnej sytuacji, którzy martwią się o rozwój swojego dziecka i jego / jej integrację z grupą. Polski zespół próbował zaangażować rodziców w analizę wideo (w wiejskich przedszkolach współpracujących z Instytutem Komeńskiego rodzice są zaangażowani w proces opieki i jeden z nich jest zwykle obecny w placówce w ciągu dnia).

Staraliśmy się prowadzić te rozmowy tak, aby było wspólne poczucie wzajemnego zrozumienia. Należy jednak podkreślić, że polscy rodzice nie są przyzwyczajeni do angażowania się w procesy ewaluacji wychowawczej i często boją się wypowiadać, dlatego istnieje potrzeba rozwijania tego komponentu w przyszłości. W innych krajach (belgijski / włoski system) występował również problem komunikacyjny (np. z rodzicami migranckimi). Ponownie, jest to całkowicie **nowy i innowacyjny element**.

Ewaluacja metody w kontekście procesu profesjonalizacji

Planując ewaluację staraliśmy uwzględnić wszystkie aspekty: ocenę metody i narzędzia, uwagi i spostrzeżenia dotyczące realizacji oraz kwestię procesów profesjonalizacji – czy metoda ta mogłaby sprostać potrzebom nauczycieli/ wychowawców i opiekunów wyrażonych podczas badań. Przygotowaliśmy zestaw możliwych pytań do wyboru jako bazę ewaluacji, a każdy zespół przeprowadził ocenę zgodnie z lokalnym warunkami i możliwościami, decydując o czasie i formie. Pytania dotyczyły następujących kwestii:

1. Jakość edukacji
 - a. Jak ocenia Pan/i pracę ze wsparciem metody video coachingu i sam proces treningowy?
 - b. Jakie były mocne / słabe punkty? (pytanie otwarte)
2. Profesjonalizacja w miejscu pracy
 - a. Czy w Pana/i miejscu pracy są dostępne możliwości wsparcia w pracy z dziećmi ze specjalnymi potrzebami / z grup defaworyzowanych (np. nauczyciel wspomagający)?
 - b. Czy ma Pan/i szansę poprosić o takie wsparcie i je otrzymać? (skala, pytanie dotyczy nie tylko podejścia placówki, ale też wymogów formalnych systemowych)
 - c. Jak Pan/i ocenia szanse rozwoju zawodowego w tej placówce?
 - d. Co Pan/i rozumie przez pojęcie “profesjonalnego pracownika ECEC”?
 - e. Jakie są cechy profesjonalizacji / po czym rozpoznamy?
3. Video-coaching – ocena metody

- a. Czy sądzi Pan/i, że narzędzie video coaching jest użyteczne dla nauczycieli / opiekunów placówek wczesnej edukacji i opieki?
 - b. Co ocenia Pan/i jako użyteczne z punktu widzenia tej placówki?
 - c. Jak Pan/i ocenia proces video coachingu zrealizowany w ramach projektu TRACKs? Czy stworzył dla Pana/i wyzwania? Jakie?
 - d. Jak Pan/i ocenia wpływ tego treningu na praktykę pracy zawodowej?
 - e. Czy sądzi Pan/i, że ta metoda pracy z nauczycielami / opiekunami zmniejszy nierówności społeczne (wskazać przykłady) w obszarze wczesnej edukacji i opieki?
4. Video-coaching: pytania odnoszące się do problemu nierówności społecznych
- a. Czy proces video coachingu jest skuteczniejszy, gdy jest prowadzony indywidualnie, czy zespołowo? Dlaczego?
 - b. Z jakimi typami nierówności miał Pan/i do czynienia w swojej praktyce zawodowej? Które z nich pojawiły się treningu video? (różnice społeczne, niepełnosprawność, pochodzenie migracyjne etc).
 - c. Na ile proces coachingu zmienił Pana/i praktykę pracy, szczególnie w obszarze zmniejszania nierówności?
 - d. W odniesieniu do kwestii nierówności, w których obszarach trening był / jest najskuteczniejszy? (wielokrotny wybór: integracja, włączanie/ inkluzja, wsparcie, nie był pomocny etc.)

Wnioski z krajów partnerskich

Belgia

Podczas realizacji badań w Gandawie jednym z naszych celów było zebranie wiedzy i przekonań dotyczących nierówności społecznych - co mówią nauczyciele przedszkolni i opiekunowie dzieci, dyrektorzy i koordynatorzy oraz rodzice, a także o tym, jakie zmiany w

codziennej praktyce pedagogicznej można wprowadzić, aby zmniejszyć nierówności? Pytanie brzmiało:

- Co Państwo myślą o „nierównościach społecznych”? Czy jest to ważny problem w kontekście placówki?
- Jakie sygnały problemu Państwo wychwytyją i jak sobie z tym radzicie?

Przeprowadziliśmy wywiady z 5 dyrektorami / koordynatorami placówek (ekspertami), 1 pracownikiem Wydziału Edukacji, 4 nauczycielami przedszkolnymi, 4 pracownikami opieki nad dziećmi, 1 opiekunem przedszkolnym, 2 rodzicami.

Wszystkie wywiady zostały przeanalizowane, a wnioski zostały przekazane Lokalnej Radzie Doradczej w celu przeanalizowania i omówienia. Powtarzające się tematy rozmów można podsumować w następujący sposób:

Ogólnie

Placówki opieki pozaszkolnej i szkoły (oraz przedszkola) powinny ściśle ze sobą współpracować. Nie jest to oczywiste w kontekście flamandzkim. Ambicją rady miasta Gandawy jest usunięcie jak największej liczby barier (np. komunikacyjnych czy problemów związanych z kulturą instytucjonalną) i praca nad „pedagogiczną ciągłością” w interesie dzieci. Jednak nadal istnieje swego rodzaju ukryta hierarchia, w której pracownicy opieki nad dziećmi są „podporządkowani” nauczycielowi przedszkolnemu, co utrudnia komunikację i utrudnia otwartość w codziennej pracy.

Sygnały dotyczące nierówności społecznych - podejście profesjonalistów

Specjaliści odnosili się do bardzo różnych wymiarów kwestii nierówności. Szczególnie ważne dla nich były sygnały odnoszące się do ubóstwa lub wykluczenia. Zdawali sobie sprawę, że szkoła i placówki znajdują się w sąsiedztwie, które charakteryzują różne wyzwania. Były to zarówno ogólne warunki życia, jak i – dokładniej – sygnały dotyczące warunków mieszkaniowych, finansów, żywności, zdrowia itp. Ponadto specjaliści odnosili się do sygnałów o problematycznych zachowaniach dzieci i starali się dokładnie poznać przyczyny, najlepiej w

porozumieniu z rodzicami. Niektórzy rozmówcy wskazywali jednak, że bariera językowa może takie porozumienie utrudniać.

Specjaliści byli także świadomi złożonych mechanizmów stojących za nierównościami społecznymi, w tym ubóstwem. Niektórzy byli zresztą wykształceni w tym kierunku (np. studia z zakresu pracy socjalnej). Ta dodatkowa wiedza pomaga im w codziennym kontakcie z rodzinami narażonymi na wykluczenie. Wszyscy zaangażowani specjaliści odnieśli się do prób nawiązania dobrego kontaktu z rodzicami. Starali się podejść do rodziców bez uprzedzeń i osądów, dając im do zrozumienia, że wspólnie ze szkołą mogą szukać rozwiązań dla konkretnych potrzeb swoich dzieci. Ewolucja polityki instytucji była uderzająca: zarówno początkujący pracownicy opieki nad dziećmi, jak i doświadczeni nauczyciele byli dobrze przeszkoleni w zakresie postrzegania rodzin, z którymi będą pracować.

Te ustalenia i analizy posłużyły jako podstawa do krytycznej refleksji na temat słabych punktów i dostosowania podejścia (np. w komunikacji z tymi rodzinami) i promowania podstawowych wartości, takich jak szacunek, otwartość i równość, oraz do profesjonalnej postawy zachęty i pozytywnego / konstruktywnego traktowania dzieci i rodziców.

Ewaluacja – spotkanie po sesjach coachingowych

10 stycznia 2020 r. uczestnicy sesji coachingowych wideo w Gandawie w Belgii (przedszkola, pracownicy „stibo” i opiekunowie) spotkali się, aby omówić wnioski z zastosowania metody video coachingu dla ich codziennej praktyki przedszkolnej. Wraz z koordynatorami pedagogicznymi i dyrektorami placówek analizowaliśmy wpływ video coachingu na kulturę refleksji zespołu. Lokalny zespół projektowy wykorzystał metody trenerskie do stymulowania tego wpływu i zmian w placówkach.

Podczas spotkania grupy fokusowej świadomie pracowaliśmy z obrazami (w tym przypadku: zdjęciami), szukając przekonań, opinii, znaczeń, spostrzeżeń i doświadczeń. Poprzez te zdjęcia chcieliśmy sprowokować reakcję, budować opowieść o pracy w danej placówce. Celem grupy fokusowej było **wzajemne wysłuchanie opinii, przedyskutowanie ich i zrozumienie wzajemnej perspektywy**. Skoncentrowaliśmy się na szukaniu odpowiedzi na następujące pytania:

- 1 - Czy polecilibyś / polecilibyś video coaching innym nauczycielom / opiekunom / wychowawcom / koordynatorom? Dlaczego?
- 2 - Co sprawia, że rozwijasz się zawodowo jako profesjonalista?
- 3 - Jakie możliwości i trudności widzisz podczas korzystania z nagrań?
- 4 - Jakiego wsparcia potrzebujesz, aby kontynuować video coaching? Czego potrzebujemy na poziomie zespołu? Propozycje?

Uczestnicy potwierdzili, że metoda video coachingu daje wiele możliwości, pod warunkiem spełnienia niezbędnych warunków wstępnych. Najczęstszym podsumowaniem był wniosek, że pracując nie masz wystarczająco oczu, aby zobaczyć wszystko, co dzieje się wokół ciebie z tymi wszystkimi dziećmi, a kamera zapewnia „**dodatkowe oczy**”.

Ponadto podkreślano, ile **materiałów do rozmowy i spostrzeżeń** można uzyskać ze stosunkowo **krótkich fragmentów wideo**. Były to pouczające chwile zarówno dla pojedynczych nauczycieli, jak i zespołu. Materiał wideo stworzył warunki do refleksji dla całego zespołu. Fakt, że obrazy mogą szybko „rozbudzić” takie rozmowy, był ogromnym plusem. Poniżej znajduje się kilka istotnych wypowiedzi **uczestników i koordynatorów**:

- Cytaty z wypowiedzi **uczestników (nauczyciele i opiekunowie przedszkolni)**:

„Widzisz rzeczy, które inaczej by ci umknęły. Np .: dzieci, które się dzielą. ”

„Możesz lepiej zobaczyć, czego dziecko naprawdę potrzebuje, zwiększa to twoje zrozumienie potrzeb dziecka, umożliwiając dostosowanie. Np: pomyślałam „ona się nie bawi, daję jej najlepsze zabawki”, ale potem zobaczyłem w fragmentach filmu, że tak naprawdę ma zbyt duży wybór ”.

„Zaskoczyło mnie, że maluchy też wiele się od siebie uczą”.

„Możesz zauważyć Najwyraźniej dobrze sobie radzę ”, co jest miłym doświadczeniem. Teraz robię więcej rzeczy, które poszły dobrze. Daje mi więcej pewności siebie ”.

„Odważę się teraz robić więcej, zyskałam więcej pewności siebie”.

„Fajnie jest móc samodzielnie decydować, co można filmować, a co nie, o czym się dyskutuje... Myślę, że własność jest ważna ”.

„Mogę teraz napisać znacznie więcej o dzieciach dzięki szkoleniu w ramach video coachingu (odnosząc się do ram, których używaliśmy). Dzięki lepszej obserwacji uczę się lepiej widzieć rozwój dzieci. Staram się to zintegrować z codzienną pracą, ”

„W ten sposób cichsze czy nieśmiałe dzieci będą miały lepsze możliwości. Jest to również dobre medium wspierające rozwój języka i dające emocjonalne wsparcie dla dzieci ”.

Cytaty z wypowiedzi koordynatorów:

„Zyskaliśmy większą pewność siebie, jako trener / koordynator staram się doceniać, ale ta metoda wzmacnia jeszcze bardziej”.

„Jest to poszukiwanie równowagi pomiędzy tym co ekscytujące, niepewne / niewygodne, wrażliwe i konfrontacyjne z jednej strony, a ogromnymi możliwościami rozwoju z drugiej; z jednej strony ograniczony czas, który masz jako profesjonalista, a z drugiej strony tworzenie czasu i przestrzeni, aby zobaczyć rzeczy, uzyskać wgląd. ”

Jak zaangażować rodziców w ewaluację - doświadczenie:

„Maly pozytywny fragment nagrania może wiele znaczyć dla zaniepokojonego rodzica” (nauczyciel)

„Kiedy klasa mówi o „ liściach ”, chłopiec chętnie powie coś o pająkach. Nie używając słów, bardzo wyraźnie przedstawia swoje powiązania: wskazuje na Spidermana na swetrze kolegi z klasy, bierze książkę o pająkach z kącika z książkami i pokazuje ją swoim znajomym z klasy. Następnie podchodzi do dużej pajęczyny w klasie i pokazuje, jak pająk tworzy swoją sieć. Wykazuje potrzebę komunikowania się, a także ma przestrzeń do myślenia i komunikowania się bez słów.

Nagraliśmy całą scenę i pokazaliśmy fragment wideo matce chłopca, ponieważ ta scena tak nam się spodobała. Matka była bardzo zaniepokojona integracją swojego syna w grupie, „jak mu poszło, czy poprawił swój rozwój językowy?” To zmartwienie stale jej towarzyszyło. Kiedy przychodziła do szkoły, to głównie po to, żeby usłyszeć rzeczy, które nie były zbyt miłe. Ale po obejrzeniu zdjęć była taka szczęśliwa! Tak naprawdę nie zdawała sobie sprawy, jak wygląda sytuacja w klasie. Jako rodzic nie miała zbyt wiele okazji, aby to zobaczyć, zobaczyć swoje dziecko „w akcji”. Była bardzo zadowolona ”.

„Celem jest zaoferowanie możliwości od pozytywnego wsparcia dla procesu wzrostu i uzyskanie lepszego wglądu w ten proces: w zakresie pewności siebie, poczucia własnej wartości; w zakresie umiejętności pedagogicznych: wgląd w potrzeby dzieci, wgląd we wpływ własnego zachowania na dzieci.”

Spotkanie ewaluacyjne z przedstawicielami poradnictwa pedagogicznego miasta Gandawa

Podczas realizacji zadania O4 przeprowadziliśmy również spotkania z poradniami pedagogicznymi, z którymi rozmawialiśmy na początku projektu (DIKO, poradnictwo pedagogiczne dla opieki nad dziećmi, PBD-SOG, poradnictwo pedagogiczne dla szkół gminnych). Zaplanowaliśmy także warsztaty “Trenuj trenera” dla doradców pedagogicznych i ich koordynatorów z miasta Gandawa, aby przekazać im wnioski i reflesje z realizacji projektu. Ostatecznie część spotkań musiała zostać odłożona ze względu na wybuch pandemii Covid-19, a część odbyła się zdalnie. Mamy nadzieję, że przyczynimy się w ten sposób do wzmocnienia profesjonalizacji na wszystkich poziomach i do ściślejszej współpracy między wszystkimi specjalistami i służbami zaangażowanymi w rozwój małych dzieci (ośrodki opieki nad dziećmi, opieka pozaszkolna i przedszkola).

Cytaty z wypowiedzi **uczestników spotkania:**

„TRACKs rzucił nam wyzwanie, aby postrzegać coaching wideo jako godną alternatywę do już stosowanych innowacji pedagogicznych. To wprawiło w ruch nasz zespół. Obecnie wdrazamy to dla wszystkich koordynatorów pedagogicznych i przedstawicieli nadzoru: praca z obrazami, wspólna metodologia ”.

„Projekt pomógł nam zmienić podejście do szkolenia kolegów. Teraz pracujemy z obrazami od samego początku, używając już nagrań wideo podczas spotkań powitalnych: nagrywanie interakcji między sobą. Więc od początku będziemy pracować z obrazami i przyglądać się interakcjom. Mamy nadzieję, że to obniży próg odchodzenia z zawodu (z powodu wypalenia i problemów w pracy) ”.

„Projekt TRACKs zbliżył do siebie dwa typy placówek - opiekę nad dziećmi i edukację. TRACKs stymuluje współpracę. Język i kultura są różne, można nad

tym pracować, patrząc razem na obrazy, patrząc na te interakcje z tej samej perspektywy”.

„Nie zawsze istnieje - lub jeszcze nie jest wykształcona - kultura refleksji w szkołach i przedszkolach. Nauczyciele nie są przyzwyczajeni do tego, że ktoś przychodzi do ich klasy i boją się „osądzania”. Dlatego ważne jest, aby podkreślić, że video coaching nie polega na ocenie, na tym, że mogą sami wybierać obrazy, że jest on przeznaczony dla ich rozwoju... ”

Rekomendacje dotyczące profesjonalizacji

Zapytani o te rekomendacje dotyczące profesjonalizacji, specjaliści wskazali na różne możliwości: od dotatkowych szkoleń w miejscu pracy i “kursów odświeżających” dotyczących konkretnych podtematów ubóstwa i nierówności społecznych, po jeszcze większe wysiłki zespołu na rzecz budowania wspólnego podejścia – również w kontekście przejście między opieką szkolną a pozaszkolną. Wśród rekomendacji możemy więc zasugerować:

- lepsza współpraca w ramach grupy dzieci (wspólne nauczanie), mniejsze grupy;
- potrzeba mediatora (też do kontaktów z rodzicami);
- więcej konsultacji i stała komunikacja między opieką szkolną a pozaszkolną;
- stymulowanie rozwoju językowego (kluczowy w pracy z rodzinami imigrantów);
- wsparcie we wspólnym nauczaniu i dla nauczycieli/ opiekunów rozpoczynających pracę;
- więcej czasu na konsultacje, np. z koordynatorami pedagogicznymi lub innymi ekspertami (np. logopedami, psychologami);
- czas na opracowanie nowych narzędzi dydaktycznych / materiałów dydaktycznych i omówienie ich w zespole.

Kluczową sprawą było oczekiwanie od kierownictwa placówek zachęt i tworzenia kultury zespołowej, tak aby istniała wspólna wizja i podejście do nierówności społecznych, zwłaszcza nauka radzenia sobie z uprzedzeniami, ocenami czy stereotypami.

Reakcje Lokalnej Rady Doradczej na ten raport można podsumować w następujący sposób:

- istnieje wyraźna potrzeba wsparcia i coachingu,
- należy uważać na pułapkę wykluczenia i stygmatyzacji. Zaleciliśmy przesłanie kilku cytatów z wywiadów osobom z organizacji zajmujących się ubóstwem / ekspertami od ubóstwa, np. Networks against Poverty. Ich refleksje mogą pomóc w zapobieganiu stygmatyzacji dzieci i rodziców z grup defaworyzowanych i wrażliwych oraz pomóc w poszukiwaniu nowych sposobów pracy z dziećmi i rodzicami,
- w odniesieniu do ryzyka nierówności społecznych wspólne nauczanie jest niezwykle cenne, ponieważ specjaliści mogą wymieniać się spostrzeżeniami i opiniami z kolegami, zastanawiając się np. jak zachowaliby się w takich sytuacjach lub rozpowszechniając najlepsze praktyki;
- nie powinniśmy zbyt koncentrować się na myśleniu o deficytach. Z drugiej strony, metodologia video coachingu zaczyna się od mocnych stron i okazji do zainicjowania koniecznej refleksji na temat wrażliwości: kwestionowania obrazów i oczekiwań dzieci, otwierania oczu i świadomości konsekwencji, jakie miałyby to dla dzieci.

Włochy

Refleksje na temat wyzwań i szans w korzystaniu z video coachingu: kluczowe czynniki sukcesu

We włoskim studium przypadku podjęto próbę wykazania korzyści płynących z dyskusji wspomaganych materiałami wizualnymi i coachingu wideo, które można wykorzystać jako skuteczne narzędzia do wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli, osób przygotowujących się do zawodu oraz w poradnictwie pedagogicznym. Video coaching może pomóc profesjonalistom w przeformułowaniu ich celów edukacyjnych, a także w znalezieniu możliwości skoncentrowania się na potrzebach i intencjonalności dzieci oraz dostosowania się do nich. Ponadto coaching wideo pomaga zidentyfikować konkretne momenty, w których intencjonalność wychowawców zastępuje intencjonalność dzieci. Video coaching i dyskusje wywołane wideo mogą potencjalnie zmienić

paradygmat doskonalenia zawodowego praktyków i mogą stać się narzędziem dokumentowania praktyk pedagogów w odniesieniu do kwestii różnorodności, interakcji dorosłych i dzieci oraz integracji (Cescato , Bove & Braga, 2015). W tym sensie coaching wideo może mieć znaczenie pedagogiczne, gdyż stanie się przydatnym narzędziem do przeprojektowania i przemyślenia codziennych praktyk edukacyjnych. Na przykład ważna kwestia, którą omawiali praktycy we włoskim studium przypadku, dotyczy tego, w jaki sposób nagrywanie na wideo czynności czytania przeprowadzonych z małą grupą dzieci pomogło nauczycielom zrozumieć, co mogliby zrobić lepiej, aby dalej rozwijać zdolności językowe dzieci, jednocześnie odgrywając praktyki włączające. Jak stwierdził koordynator pedagogiczny jednej z placówek uczestniczących w projekcie:

„Kiedy zaczęliśmy nagrywać filmy, naszym głównym celem było skoncentrowanie się na działaniach, które poprawiłyby nasze praktyki związane z nauką języka. W jednej z naszych grup przedszkolnych mamy 99% dzieci ze środowisk migracyjnych, które muszą nauczyć się włoskiego, aby poradzić sobie w szkole podstawowej. Tak więc nagrywanie i analiza nagrań pomogły nam zrozumieć, co możemy zrobić lepiej w naszej praktyce nauczania języka włoskiego, skupiając się nie tylko na naszych postawach, ale także na intencjonalności i interakcji dzieci ”. (Koordynatorka pedagogiczna 1, Placówka 1)

Ta relacja pokazuje potencjał wykorzystania analizy wideo jako narzędzia zapewniającego poradnictwo pedagogiczne praktykom i pomagającego im w doskonaleniu zawodowym. W ten sposób pokazuje, w jaki sposób generuje się owocne dyskusje między nauczycielami i innymi profesjonalistami, pomagając im w (ponownym) przemyśleniu ich utrwalonych praktyk i sposobów działania.

Kwestionariusze ewaluacyjne

Rozdaliśmy kwestionariusze ewaluacyjne wszystkim nauczycielom zaangażowanym w projekt, aby lepiej zrozumieć ich doświadczenia i spostrzeżenia na temat procesu video coachingu. Kwestionariusze te składały się z trzech pytań otwartych, które dają nauczycielom możliwość wyrażenia swoich przemyśleń na temat procesu, który towarzyszył temu projektowi:

- Patrząc wstecz na cały przebieg projektu, w jaki sposób video coaching może być przydatny dla Twojego rozwoju zawodowego?
- Jakie były, Twoim zdaniem, najważniejsze problemy i trudności napotkane podczas korzystania z filmów?
- Jakie wsparcie, byłoby, Twoim zdaniem, potrzebne, aby kontynuować pracę metodą video coachingu w twoim przedszkolu?

Pytania, które zadałyśmy, miały na celu zrozumienie, które aspekty tej metodologii stanowią szansę na rozwój, a które mogą stanowić potencjalny problem. W szczególności trzecie pytanie ma na celu ukazanie elementów, które nauczyciele uważają za niezbędne, aby uczynić video coaching metodologią, która pomaga im w rozwoju zawodowym. Głównym celem tej fazy projektu jest lepsze zrozumienie kluczowych czynników sukcesu poprzez skupienie się na odczuciach praktyków i sugestiach dotyczących ulepszenia samego projektu i metody.

Najważniejsze zagadnienia, które wyniknęły z odpowiedzi na pytanie nr 1 *Patrząc wstecz na cały przebieg projektu, w jaki sposób video coaching może być przydatny dla Twojego rozwoju zawodowego?* – odnosiły się do **praktycznego wymiaru rozwoju zawodowego**. Odpowiadając na to pytanie, nauczyciele podkreślili pozytywne wymiary coachingu wideo, wychodząc od własnego doświadczenia z projektem. Przede wszystkim podkreślili wartość analizy zachowań i reakcji praktyków, które mogą ułatwić ich krytyczne refleksje. Po drugie, wskazali, że jako profesjonaliści czują się bardziej zaangażowani, ponieważ oglądanie nagrań może pomóc im w kwestionowaniu i dekonstruowaniu ich własnych praktyk edukacyjnych. Po trzecie, podkreślili wartość **zbiorowej refleksji na rzecz poprawy świadomości i rozwoju zawodowego**.

Odpowiadając na pierwsze pytanie, niektórzy nauczyciele argumentowali:

„W tej chwili mocnymi stronami są: zaangażowanie się jako profesjonaliści, obserwacje ze strony grupy roboczej [koledzy], dzielenie się spojrzeniem grupy na sytuację, znalezienie wspólnego sposobu działania w codziennej praktyce edukacyjnej” (pedagog, przedszkole, Włochy).

„Kiedy oglądałam nagranie więcej razy, miałam okazję zadać sobie pytania dotyczące mojego stosunku do dzieci” (wychowawczyni, przedszkole, Włochy).

Główne wątki wynikające z odpowiedzi na pytanie nr 2 *Jakie były, Twoim zdaniem, najważniejsze problemy i trudności napotkane podczas korzystania z filmów?*- wiązały się z **krytycznymi zagadnieniami i problemami**, które pojawiły się w trakcie projektu. W szczególności nauczyciele zwrócili uwagę na problemy techniczne związane z jakością dźwięku / obrazu, czasem i dostępnością nauczycieli, a czasami z dużą liczbą dzieci. Niektórzy pedagodzy zwracali także uwagę na problem spontaniczności przed kamerą, ściśle związany z „lękiem przed występem” i lękiem przed oceną innych.

Większość odpowiedzi pedagogów na pytanie nr 2 zostało przez nich przedstawionych w formie „listy”, takiej jak następujące odpowiedzi:

„Zainteresowanie dzieci kamerą, mała spontaniczność, lęk przed występowaniem, brak ludzi, którzy mogliby nagrać video” (pedagog, przedszkole, Włochy)

„Problemy na poziomie praktycznym: kto tworzy video, za pomocą jakich narzędzi”. (opiekun ECEC)

"Problemy techniczne: co mogę wykadrować i co mogę stracić (np. wygląd lub kontekst); brak dźwięku i głosu; (...) początkowe zawstydzenie; uwaga na pokusę osądu, który może pojawić się w niektórych grupach lub u niektórych kolegów.” (wychowawca, przedszkole, Włochy)

Najważniejsze odpowiedzi na pytanie nr 3 *Jakie wsparcie, byłoby, Twoim zdaniem, potrzebne, aby kontynuować pracę metodą video coachingu w twoim przedszkolu?*– odnosiły się do potrzeby **wsparcia niezbędnego, aby kontynuować pracę z użyciem metodologii video coachingu**. W szczególności praktycy domagali się możliwości wspólnych spotkań dla zespołowej analizy i rekonstrukcji swoich działań. Więcej czasu na bardziej szczegółowe zgłębienie zjawiska może pomóc nauczycielom i wychowawcom w ponownym przemyśleniu ich intencjonalności i zmianie punktu widzenia wobec dzieci. Z tego powodu poprosili o systematyczne i zaplanowane spotkania,

podczas których mogliby wspólnie dyskutować, również dlatego, że – pracując w zespole – nauczyciele mogliby uczyć się na wzajemnych doświadczeniach.

W trzecim pytaniu kwestionariusza ewaluacyjnego edukatorzy podkreślili również wartość posiadania odpowiedniego wsparcia technicznego w celu poprawy jakości nagrań wideo. Jakość filmu może wpłynąć na proces refleksji, który towarzyszył pracy nad samym filmem. Jeśli jakość dźwięku lub obrazu nie była wystarczająco dobra, praktycy mogliby mieć kłopoty z analizą tego zjawiska.

Nauczyciele i wychowawcy podkreślali szczególnie:

„Konieczne byłoby posiadanie dobrego sprzętu video oraz współpraca między nauczycielami, aby móc wzajemnie nagrywać filmy; zaplanować czas, aby móc przeglądać filmy i zastanawiać się nad nimi w grupach na wielu poziomach. Pierwsze oglądanie w małej grupie i drugie w grupie rozszerzonej wraz z koordynatorem pedagogicznym.” (Pedagog, przedszkole, Włochy)

„Aby kontynuować pracę z tą metodą, warto mieć kamerę video o dobrej rozdzielczości i doskonałym dźwięku. Przyda się też możliwość przeglądania filmów w grupach, w których można omawiać je między kolegami (wychowawca, przedszkole, Włochy)

„Uważam, że aby kontynuować pracę z tą metodologią, trzeba być wytrwałym w planowaniu spotkań, aby takie podejście było coraz bardziej znane”. (wychowawca, przedszkole, Włochy)

„Oprócz narzędzia odpowiedniego do kręcenia filmów, potrzeba więcej czasu na dyskusje, aby wspólnie zobaczyć i zastanowić się nad nagranyymi sytuacjami w celu realizacji aktywności w inny sposób, który jest bardziej odpowiedni dla się potrzeb dzieci”. (wychowawca, przedszkole, Włochy)

Odpowiedzi nauczycieli i dyskusje pomogły nam skoncentrować się na wymiarach, które praktycy uważali za kluczowe dla zapewnienia rozwoju samej przedszkola i wszystkich zaangażowanych specjalistów. Wymiary te stanowią kluczowe czynniki sukcesu, a

przedstawiliśmy je (podobnie jak w przypadku Polski i Belgii, w raporcie z Rezultatu 3 Lekcje z projektu).

Polska

Potrzeby w zakresie profesjonalizacji

W pierwszej fazie projektu w czasie badań zapytałyśmy również o potrzeby profesjonalistów w zakresie ich rozwoju osobistego i poprawy jakości pracy całej placówki. Zidentyfikowaliśmy tutaj istotne różnice w wymiarach nierówności społecznych: regionu, na linii miasto – wieś czy publicznego lub prywatnego charakteru przedszkola. W miejscach publicznych i / lub na obszarach wiejskich najważniejszą potrzebą było **wsparcie w profesjonalizacji**. Oznaczało to np. dostęp do ekspertów, specjalistów, możliwość udziału w kursach / szkoleniach zawodowych:

„Na przykład w tym roku tak się złożyło, że mam dwoje niepełnosprawnych dzieci. Jedno, które wymaga mojej uwagi i drugie, które wymaga mojej uwagi. Muszę się tego nauczyć ”.

„Cóż, przychodzi logopeda, ale ile to da, kiedy przychodzi raz w miesiącu. Nie ma nikogo bliżej ”.

“Na pewno byłoby miło, gdyby do przedszkola przyjechał tu psycholog lub logopeda. Trudno jechać do większego miasta (Rzeszów czy Przemyśl).”

“Psycholog... Czasem jak są jakieś problemy, dobrze też z kimś takim porozmawiać, choćby zasięgnąć rady... przez telefon, jeśli jest jakiś problem lub czegoś nie wiemy.”

“W placówkach prywatnych / niepublicznych / alternatywnych specjaliści zwykle mieli dostęp do pewnych zasobów i współpracowali z koordynatorami psychologiczno-pedagogicznymi. W ich przypadku istotną kwestią było zachowanie spójności grup przedszkolnych, zwłaszcza tych z dziećmi ze

środowisk defaworyzowanych (charakteryzujących się niższym statusem społecznym, ubóstwem lub pochodzeniem migracyjnym) lub dziećmi niepełnosprawnymi.”

“Myślę, że wówczas wydawało mi się, że przedszkola prywatne dają więcej możliwości nauczycielowi, który chce się rozwijać. Tak myślałam. I rzeczywiście, jeśli istnieje ten wewnętrzny imperatyw i ktoś chce zrobić coś nie tylko dla dzieci, ale także dla siebie. Możemy realizować własne pomysły, prawda? Te własne pomysły możemy wesprzeć różnymi środkami pomocowymi, na które nie stać przedszkola państwowego, z ograniczonym budżetem.”

“Jest taka granica. Bo skoro w grupie jest trójka czy pięcioro dzieci niepełnosprawnych, przedszkole integracyjne i specjaliści, to jakoś wszyscy skłaniają się ku tym niepełnosprawnym dzieciom i zaczynają trochę zapominać o dzieciach pełnosprawnych, prawda? Tutaj jest ogromna rola i świadomość, że po prostu wszystkie dzieci potrzebują naszej uwagi.”

“Wszyscy nauczyciele podkreślali potrzebę wstępnego szkolenia, zwłaszcza dla grup heterogenicznych”

*„Tak zapamiętałem pierwsze dni mojej pracy. Ja, zupełnie bez przygotowania...”
“(nauczycielka przedszkola o swoim pierwszym dniu w grupie z dzieckiem niepełnosprawnym).”*

Spotkania ewaluacyjne

Po zakończeniu procesu coachingu i przeanalizowaniu nagrań spotkaliśmy się ze wszystkimi zaangażowanymi profesjonalistami, aby ocenić proces i omówić zastosowanie metod coachingu wideo w placówkach wczesnej edukacji i opieki. Postanowiliśmy zadać kilka pytań dotyczących następujących obszarów:

- Jak Pan/i ocenia proces video coachingu zrealizowany w ramach projektu TRACKS?
- Czy stworzył dla Pana/i wyzwania? Jakie?

- Jakie były mocne / słabe punkty?
- Czy sądzi Pan/i, że narzędzie video coaching jest użyteczne dla nauczycieli / opiekunów placówek wczesnej edukacji i opieki?
- Co ocenia Pan/i jako użyteczne z punktu widzenia tej placówki?
- Czy sądzi Pan/i, że ta metoda pracy z nauczycielami / opiekunami zmniejszy nierówności społeczne w obszarze wczesnej edukacji i opieki?
- Dlaczego (jeśli tak) polecilibyście coaching wideo innym profesjonalistom?

Do najważniejszych konkluzji z ewaluacji należały następujące wnioski:

- Wprowadzając metodę video coachingu i analizując nagrania, nauczyciel może wzmocnić niektóre zachowania dzieci i może z nimi bardziej świadomie pracować. Metoda pomaga nam przekazywać dzieciom informacje zwrotne na temat ich zasobów i sposobów działania w określonych obszarach, w których odniosą sukces. Nauczyciel zdobywa **wiedzę i umiejętności rozwijania pewności siebie i sprawczości**;
- W Polsce edukacja dzieci w wieku 3-6 lat realizowana jest według formalnych programów wykonywanych przez nauczycieli. Każdy program musi być zgodny z podstawą programową. Tradycyjnie nauczyciele przedszkolni uznają realizację programu za priorytet w swojej pracy. Wynika to z faktu, że gdyby nie był on realizowany, to trzeba to uzasadnić przed dyrektorem, który często też boi się swojego ‘przełożonego’ (organu prowadzącego, kuratorium). Źródło tego napięcia związane jest z naszą historią - czasem nadmiernej kontroli w systemie oświaty w okresie socjalizmu, ale także w ostatnich latach. Koncepcja metody coachingu wideo, w której w centrum są dzieci i ich potrzeby, a nie programy nauczania, otwiera **drogę do innowacji**;
- W polskim systemie oświaty nie ma stanowiska koordynatora pedagogicznego (kiedyś nazywano ją / jego doradcą metodycznym). Osobą odpowiedzialną za wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli ECEC jest dyrektor - ale ze względu na to, że łączy funkcje edukacyjne i administracyjne, nie może być coachem. Jednak w ramach rozwoju zawodowego nauczycieli mamy tak zwane **poziomy awansów**. Na każdym poziomie nauczyciel jest wspierany przez opiekuna stażu, zwykle starszego, doświadczonego

nauczyciela. Naszym zdaniem video coaching może być dobrą metodą ich wzajemnej współpracy oraz narzędziem wspierającym rozwój zawodowy nauczycieli.

- Coaching wideo może nie tylko wspierać jakość nauczania poprzez profesjonalizację, ale przede wszystkim może wykorzystywać jego potencjał w zakresie ułatwiania procesów integracji (edukacja włączająca i pedagogika). Nauczyciele i pracownicy opieki nad dziećmi mogą zidentyfikować swoje najlepsze praktyki i mają okazję obserwować, jak ich decyzja wpłynęła na całą grupę

Poniżej prezentujemy wybrane wypowiedzi ze spotkań:

*„Patrzysz z innej perspektywy, jeśli jestem w środku, nie widzę wszystkich dzieci”
(nauczycielka przedszkolna)*

„Kiedy oglądamy film po raz pierwszy, tak naprawdę nie jesteśmy gotowi zobaczyć dzieci. Możemy po prostu zobaczyć, co o nich myślimy. Widzimy nasze myśli, wrażenia. Możemy skoncentrować się na potrzebach dzieci i ich działaniach tylko wtedy, gdy jesteśmy tego świadomi ”. (komentarz z dyskusji grupowej)

„Nie zdawałam sobie sprawy, jakie postępy zrobiliśmy. To było tak, jakbyśmy próbowały i nic się nie działo. Ale tak naprawdę udało mu się dotrzeć na środek pokoju ”. (Nauczycielka przedszkolna omawiając zachowanie niepełnosprawnego chłopca).

Możliwość uczenia się czegoś nowego przez cały czas, cały czas się uczysz, prawda? (Nauczycielka przedszkolna)

Wydarzenie Upowszechniające w Polsce

25 czerwca 2020 zorganizowaliśmy polskie Wydarzenie Upowszechniające. Ze względu na ryzyko Covid-19 konieczne było przeprowadzenie go w sposób wirtualny. Odbyły się dwa spotkania, każde z nich trwało cztery godziny, w których wzięło udział 41 osób. Reprezentowali placówki wczesnej edukacji i opieki (publiczne i prywatne, także alternatywne - przedszkola

leśne), szkoły podstawowe, żłobki, uczniów, pedagogów, przedstawicieli edukacyjnych organizacji pozarządowych. Przedstawiliśmy metodę video coachingu i omówiliśmy m.in. ich potencjalny wpływ na procesy profesjonalizacji. Główne uwagi to:

- metoda mogłaby wspierać kompetencje niezbędne do pracy z dziećmi o specjalnych potrzebach (np. dzieci niepełnosprawne, dzieci imigrantów);
- może sprzyjać rozwojowi zawodowemu i zawodowemu, ponieważ koncentruje się na mocnych stronach specjalistów, tworzy kulturę zmiany;
- tworzy środowisko dla indywidualnego rozwoju zawodowego, każdy może pracować nad swoją praktyką w sposób indywidualny i ewolucyjny.

Podsumowanie

W projekcie TRACKs zdaliśmy sobie sprawę, że zagadnienie konieczności profesjonalizacji ma ogromne znaczenie. Zwłaszcza w placówkach wczesnej edukacji i opieki, gdzie specjaliści napotykają wiele wyzwań związanych z różnorodnymi społecznościami, w których żyjemy, czy to na poziomie języka, integracji dzieci niepełnosprawnych, nowo przybyłych rodzin migrantów itp. Specjaliści ci powinni być świadomi codziennych konsekwencji ich interakcji z dziećmi, na które mogą mieć wpływ uogólnienia i stereotypy. Mocną metodą konfrontacji z tymi pomysłami i próbą zmiany zachowania jest video coaching.

W ramach projektu TRACKs, mającego charakter porównawczy na małą skalę, zdecydowaliśmy się skoncentrować szczególnie na konkretnym podejściu do zagadnienia profesjonalizacji: **krytycznej refleksji**. Wspólnie z trzema zespołami krajowymi zdecydowaliśmy, że ten jeden temat może nas wszystkich zjednoczyć - pomimo wszystkich różnic w systemach, tle instytucjonalnym, historii i polityce edukacyjnej: refleksyjność na temat codziennych sytuacji w miejscu pracy.

Jednak każdy zespół miał swoje własne wyzwania. **Zespół belgijski** starał się poszerzyć profesjonalizację poprzez zwiększenie kompetencji i refleksyjności w zespołach, wspieranych przez doradców pedagogicznych. **We Włoszech** analiza materiałów wizualnych okazała się narzędziem, które może zapewnić profesjonalistom wskazówki pedagogiczne, pomagając im w

doskonaleniu zawodowym. Owocne dyskusje między nauczycielami i innymi specjalistami pomogły w budowaniu procesu de- i rekonstruowania codziennych praktyk. **W przypadku Polski** profesjonalizacja zależy od warunków strukturalnych w placówkach wczesnej edukacji i opieki oraz od indywidualnych ścieżek wybieranych przez specjalistów. W tym kontekście coaching wideo jest sposobem na wspieranie procesów integracji, a zmniejszanie poziomu nierówności społecznych. Poprzez video coaching i jego ewaluację skupiliśmy się na równym wsparciu dla wszystkich dzieci i ocenie świadomości nauczycieli na temat różnic.

Każdy zespół zorganizował spotkania ewaluacyjne z uczestnikami. Bardzo ważna dla projektu TRACKs była ocena, czy specjaliści czują się, by tak rzec, „profesjonalni”: czy uważali, że dzięki treningowi video uzyskali większą pewność, że będą mogli stawić czoła specyficznym wyzwaniom w ich placówkach wczesnej edukacji i opieki, zwłaszcza w kwestiach takich jak nierówności społeczne, integracja i inkluzja społeczna. Powszechnym punktem widzenia w całej tej ocenie jest to, że coaching wideo oferuje „drugą parę oczu”: Ty i Twoi koledzy możecie zobaczyć to, co pozostaje w dużej mierze niewidoczne. Materiał wideo daje szansę na momenty wspólnej refleksji dla całych zespołów. Większość uczestników zdała sobie sprawę z wartości przeglądu i analizy swoich zachowań i reakcji, aby ułatwić krytyczną refleksję. Czuli się bardziej zaangażowani jako specjaliści, a wykorzystanie fragmentów wideo jako narzędzia do refleksji pomogło im w kwestionowaniu lub dekonstruowaniu ich własnych praktyk edukacyjnych. Twierdzili więc, że trening pomógł im we wzroście profesjonalnej świadomości i rozwoju. Video-coaching wspiera jakość codziennych interakcji z (wrażliwymi) dziećmi i bada potencjał procesów integracji. Nauczyciele, pracownicy opieki nad dziećmi i opiekunowie pozaszkolni podkreślali potrzebę dalszego szkolenia i refleksji na ten temat. Trzy zespoły krajowe projektu TRACKs są zadowolone, że przyczyniły się do tego rodzaju wyników.