

Nauczyciel w szkole uczącej się

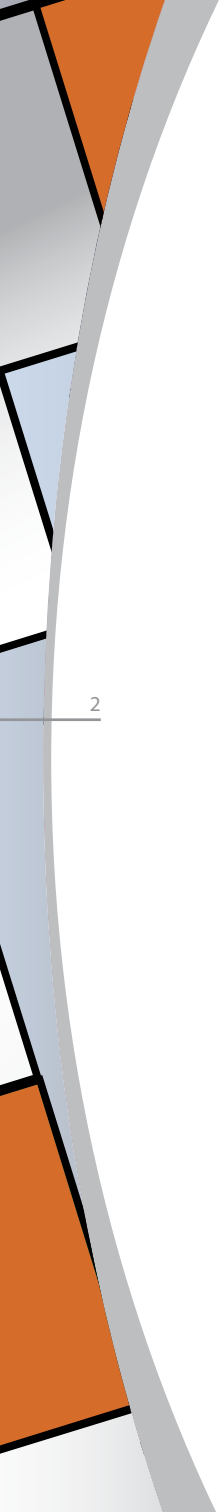
Informacje o nowym systemie
wspomagania pracy szkół



MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI



2

W pracy nauczycieli uczenie się jest równie ważne jak uczenie innych

Nauczyciele powinni i chcą poszerzać wiedzę oraz rozwijać swój warsztat pracy – aż 94% z nich uczestniczy w różnorodnych szkoleniach. Wiadomo, że na rezultaty osiągnięte przez uczniów pozytywnie wpływa takie podnoszenie kompetencji nauczycieli, które jest powiązane z praktyką szkolną. Ważne, aby ich rozwój zawodowy był procesem rozciągniętym w czasie, dostosowanym do potrzeb uczniów. Nie zawsze jednak formy i treści proponowane w ramach doskonalenia zawodowego zaspokajają oczekiwania dyrektorów i nauczycieli. Wyniki badań TALIS 2013 pokazują, że prawie połowa osób nie znajduje odpowiednich dla siebie ofert¹. Jeśli więc chcemy skutecznie podnosić jakość kształcenia uczniów, konieczny jest inny niż dotychczas model doskonalenia nauczycieli.



foto11a.com

3

Prezentujemy informacje dotyczące zmian wprowadzanych obecnie w systemie doskonalenia nauczycieli. Prezentujemy, w jaki sposób rozwój kompetencji nauczycieli wpisuje się w rozwój szkoły jako organizacji. Zachęcamy do poznania założeń nowego systemu wspomagania pracy szkół, jak i poszczególnych etapów takiego modelu postępowania. Zmiana szkół i nauczycieli nie jest możliwa bez współpracy wielu partnerów – dowiedzą się Państwo, jakie są zadania każdego z nich. Pokazujemy przykłady działań prowadzonych w szkołach objętych pilotażem nowego systemu doskonalenia, jak również działania podejmowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Zapraszamy do lektury!

¹ Hernik K., Malinowska K., Piwowarski R., Przewłocka J., Smak M., Wichrowski A., (2014), *Polscy nauczyciele i dyrektorzy na tle międzynarodowym. Główne wyniki badania TALIS 2013*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

NAUCZYCIEL I SZKOŁA XXI WIEKU

Współczesny świat stawia przez nami wiele wyzwań. W istotny sposób wpływa na młodych ludzi, wyznacza inną rolę nauczycieli, wymaga zmian w funkcjonowaniu szkoły jako instytucji. Uczniowie powinni w szkole uczyć się, a nie być nauczani. Muszą umieć samodzielnie zdobywać wiedzę, gromadzić i analizować informacje, stawiać pytania i rozwiązywać problemy, badać otaczający świat i kierować własnym rozwojem². Zgodnie z nowym podejściem do edukacji zadaniem nauczyciela „jest dziś już nie tylko przekazywanie wiedzy, ale też różnego rodzaju umiejętności dotyczących między innymi sposobów uczenia się, pracy czy współdziałania, wykształcanie w uczniach potrzeby uczenia się przez całe życie, jak również stwarzanie im warunków umożliwiających elastyczne rozwijanie swoich zainteresowań i talentów. Od nauczycieli oczekuje się więc stałego doskonalenia umiejętności potrzebnych w społeczeństwie opartym na wiedzy”³.

Istotą szkoły jest zatem nie tyle wyposażenie ucznia w wiedzę, dzięki nowoczesnym technologiom dostępną na każdym kroku, ile rozwijanie umiejętności dokonywania wyborów oraz przede wszystkim kształtowanie jego postaw. To jest kapitał, który pozwoli młodym ludziom mierzyć się z wyzwaniami czekającymi ich w przyszłości.

4

SZKOŁA JAKO ORGANIZACJA UCZĄCA SIĘ

Szkoła, aby się zmieniać, potrzebuje z jednej strony autonomii, która sprawi, że zmiany będą dostosowane do jej indywidualnej sytuacji, a z drugiej – wsparcia, które wzmocni te procesy i pomoże przygotować się do realizacji wymagań stawianych przez państwo. Na całym świecie podejmowane są wysiłki mające na celu zbudowanie efektywnego systemu wspierania szkół. Od kilku lat takie działania są prowadzone również w Polsce. Dążymy do stworzenia systemu, który zapewni szkole pomoc, odpowie na jej rzeczywiste potrzeby, a jednocześnie ułatwi dostosowanie do wymagań współczesnego świata.

Koncepcja nowych rozwiązań wywodzi się z teorii organizacji uczących się. Termin ten „oznacza organizację zdolną do uczenia się, adaptującą się do zmiennych warunków funkcjonowania. Stan ten osiąga poprzez otwartość pracowników na nowe idee i trendy oraz stałe doskonalenie się pracowników. Organizacja inicjuje i wspiera te działania i sama ciągle się przekształca”⁴.

² Gocłowska A., *Szkoła w wymaganiach państwa – rodzice w szkole. Poradnik* (w przygotowaniu).

³ Fedorowicz M., Choińska-Mika J., Walczak D. (red.), (2014), *Raport o stanie edukacji 2013*, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych

⁴ Senge P.M., (1990), *The Fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*, Nowy Jork: Doubleday [wyd. polskie: Senge P.M., (2003), *Piąta dyscyplina*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna].

Główną cechą organizacji uczącej się jest *myślenie systemowe*, czyli „umiejętność postrzegania organizacji jako całości, przy równoczesnym uwzględnianiu poszczególnych elementów składowych oraz interakcji zachodzących pomiędzy tymi elementami⁵.



**Istotą nowego modelu
jest wpisanie doskonalenia
zawodowego nauczycieli
w szersze działania, których celem
jest rozwój całej szkoły
traktowanej jako
organizacja ucząca się.**

⁵ Tamże.

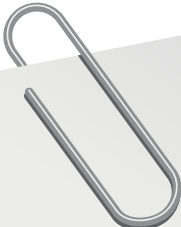
EWALUACJA I WSPOMAGANIE

Aby szkoła lepiej radziła sobie ze stojącymi przed nią wyzwaniami, państwo sformułowało wobec niej wymagania, które wskazują kierunek rozwoju.


„Wymagania należy traktować jako wyzwania, których realizacja służy rozwojowi społeczeństwa wiedzy, pomaga promować ideę uczenia się przez całe życie, zachęca do współpracy i naukowego podejścia do rozwiązywania problemów. (...) To nie są biurokratyczne zalecenia, to bardzo oszczędnie zdefiniowane, zalecane kierunki działań szkoły”⁶.

6

Informacje o stopniu spełniania tych wymagań szkoły otrzymują w wyniku badań będących nową formą nadzoru pedagogicznego – czyli właśnie ewaluacji zewnętrznej. Dzięki temu szkoły posiadają informacje, umożliwiające podejmowanie samodzielnych decyzji dotyczących rozwoju. Refleksja całej społeczności szkolnej nad wnioskami z ewaluacji jest impulsem do wprowadzania zmian i służy planowaniu działań z udziałem zewnętrznego wspomagania.



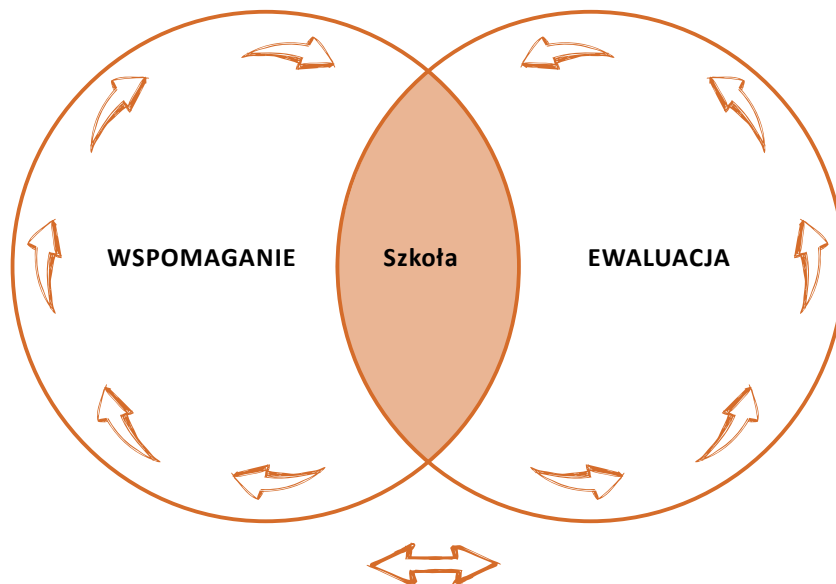
U podstaw wprowadzanych reform w edukacji leży przekonanie o dużym znaczeniu ewaluacji pracy szkoły. Dzięki temu może ona skutecznie planować własny rozwój, a także kierować wsparciem tam, gdzie jest ono faktycznie potrzebne.



Z punktu widzenia zmian zachodzących w oświacie ważne jest zrozumienie przenikania się procesu ewaluacji ze wspomaganiami pracy szkoły.

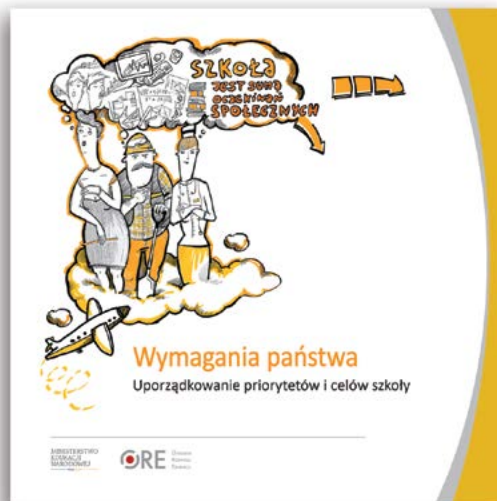
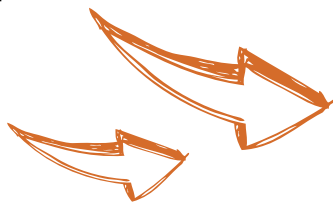
fotolia.com

⁶ Mazurkiewicz G., (2012), *Jak być jeszcze lepszym? Ewaluacja w edukacji*, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.



Ponad 80% nauczycieli i dyrektorów zapytanych o sens ewaluacji stwierdziło, że to forma nadzoru pedagogicznego wspomagająca rozwój szkół i innych placówek pedagogicznych. Wymaga jeszcze udoskonalenia, ale ma sens i stanowi wsparcie dla pracy szkoły⁷.

Więcej na temat wymagań w naszym folderze lub na stronie npseo.pl



⁷ Źródło: www.npseo.pl

DZIAŁANIA OŚRODKA ROZWOJU EDUKACJI

Ośrodek Rozwoju Edukacji w ramach projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomagananiu szkół” opracował zasady nowego modelu wspomagania pracy szkół. Obejmuje on diagnozę pracy i potrzeb szkoły, planowanie działań, wdrażanie zmian i ocenę efektów. W całym procesie szkołę wspiera zewnętrzny specjalista. Ważnym elementem doskonalenia jest udział nauczycieli i dyrektorów w sieciach współpracy i samokształcenia.

Działaniom projektowym towarzyszy pilotaż nowych rozwiązań realizowany w powiatach⁸. Od stycznia 2013 do czerwca 2015 roku ponad 6000 szkół i przedszkoli z 160 powiatów zostało objętych kompleksowym wspomagananiem. Rolę zewnętrznych specjalistów w pilotażu pełnią tzw. szkolni organizatorzy rozwoju edukacji (SORE).

Założenia nowego systemu wdrażają również placówki doskonalenia nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne oraz biblioteki pedagogiczne. Instytucje te przygotowują się tym samym do zadań, które od 2016 roku będą dla nich obowiązkowymi formami pracy.

Raport z badań nad nowym modelem doskonalenia nauczycieli dostępny jest na stronie www.ore.edu.pl/wspieranie



⁸ Pilotaż jest prowadzony w ramach Działania 3.5 „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół” (Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).

Nowoczesne wspomaganie uznaje szkołę za organizację uczącą się.
Uwzględnia indywidualne perspektywy i potrzeby poszczególnych grup społeczności szkolnej: uczniów, nauczycieli, dyrekcji, rodziców czy instytucji środowiska lokalnego, ale skupia się na wypracowaniu takiego planu rozwoju, który będzie najkorzystniejszy dla szkoły jako całości.

ZAŁOŻENIA NOWEGO SYSTEMU WSPOMAGANIA

Instytucje systemu wspomagania są partnerami szkoły.
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne, biblioteki pedagogiczne i placówki doskonalenia nauczycieli współpracują ze sobą i dzięki temu przygotowują kompleksową ofertę rozwoju. Wspomaganie jest „blisko” szkoły. Pracownicy tych instytucji bezpośrednio kontaktują się z placówką i towarzyszą szkole na każdym etapie procesu wspomagania.

Szkoła jest odpowiedzialna za własny rozwój.
Oznacza to, że dyrektor i nauczyciele dobrowolnie uczestniczą w całym procesie – sami wybierają obszar objęty wspomaganiem oraz wzajemnie motywują się do pracy. Wymieniają się doświadczeniami z nauczycielami i dyrektorami z innych szkół, a także wspólnie wypracowują rozwiązania, które wdrażają do praktyki szkolnej.

ETAPY PROCESU WSPOMAGANIA

Diagnoza pracy

Dzięki niej proces wspomagania odpowiada konkretnym potrzebom szkoły, nauczycieli, uczniów, środowiska.

Planowanie działań

Wybór kierunków i określenie rezultatów planowanej zmiany: nauczyciele i dyrektor szkoły wybierają obszar pracy, który chcą doskonalić w danym roku szkolnym, opracowują cele, sposoby działań i harmonogram.

Ocena efektów

Dyrektor szkoły i nauczyciele włączają obszar wspomagania do ewaluacji wewnętrznej pracy szkoły. Na podstawie wniosków rada pedagogiczna decyduje o kierunkach działań w kolejnym roku szkolnym.

Realizacja procesu wspomagania

Organizowane są różne formy doskonalenia oraz wdrażane nowe rozwiązania, które rozwijają warsztat pracy nauczycieli i wspierają ich w wykorzystywaniu nowo zdobytej wiedzy w czasie zajęć z uczniami.




DIAGNOZA PRACY SZKOŁY

Jeśli chcemy zmieniać szkołę, musimy przeprowadzić diagnozę jej potrzeb. Dyrektor, nauczyciele, rodzice i uczniowie zadają sobie pytania: Jaki jest obraz naszej szkoły? Jak chcemy, żeby było? Dlaczego nie jest tak, jak chcemy? W trakcie diagnozy warto sięgnąć do różnych źródeł, szczególnie wartościowe są raporty z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej przygotowane w ramach nadzoru pedagogicznego. W ten sposób rada pedagogiczna określa obszary oraz kierunki potrzebnych zmian. Diagnoza rozpoczyna proces rozwojowy szkoły, który może być wspierany przez zewnętrznych specjalistów.

PLANOWANIE DZIAŁAŃ

Na podstawie wniosków z diagnozy opracowywany jest plan wspomagania obejmujący organizację szkoleń i warsztatów dla nauczycieli, ale także działania, które pozwolą na wykorzystywanie nowej wiedzy i umiejętności w pracy szkoły. Ważne jest, aby plan wspomagania uwzględniał warunki potrzebne do wzajemnego uczenia się nauczycieli, czyli bazował na konkretnych sytuacjach dydaktyczno-wychowawczych szkoły. Głównym celem działań jest realna zmiana, która dotyczy organizacji pracy szkoły, strategii uczenia stosowanych przez nauczycieli i w ostateczności przynosi korzyści uczniom.

The illustration features two characters with paper bag heads. On the left, a man with a dark suit and red tie looks towards the right. On the right, a woman with a purple top and a bun hairstyle points upwards. They are holding two large, textured signs. The background is light grey with several orange hand-drawn arrows and scribbles. The page number '13' is visible on the right side.

REALIZACJA PROCESU WSPOMAGANIA

Realizacja działań zaplanowanych w procesie wspomagania – rozwój umiejętności i wykorzystywanie ich w pracy – to kluczowy etap całego procesu. Tutaj dokonuje się najważniejsza zmiana: nauczyciele uczą się, wykorzystując w czasie zajęć z uczniami nowe rozwiązania lub metody pracy. Zmieniają sposób swojej pracy, otrzymują wsparcie w postaci konsultacji z zewnętrznymi ekspertami, a także możliwość bliskiej współpracy z innymi nauczycielami. Dzięki obserwacjom koleżeńskim, pracy w zespołach zadaniowych i innym formom doskonalenia rozwijają swój warsztat pracy.

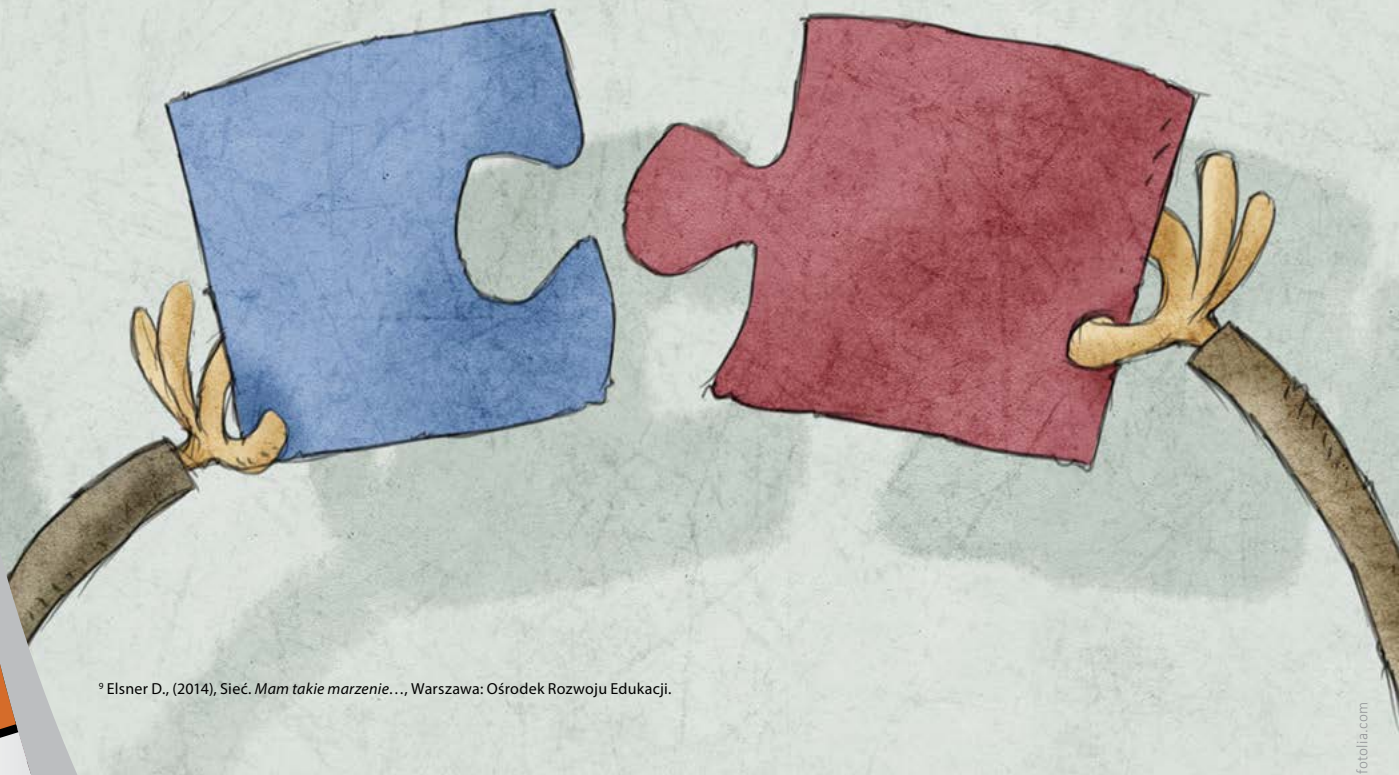
OCENA EFEKTÓW

Rozwój szkoły nie jest możliwy bez refleksji nauczycieli nad codzienną pracą. Zmianom powinno towarzyszyć rozpoznawanie wartości prowadzonych działań. Ten etap pozwala w uporządkowany sposób przeanalizować przebieg wspomaganie oraz rezultaty działań, a także pomaga w podjęciu trafnych decyzji dotyczących doskonalenia pracy szkoły w kolejnym roku.

NOWY MODEL – ROLA I ZADANIA PARTNERÓW

Aby nowy model doskonalenia nauczycieli przyniósł szkole wymierne rezultaty, konieczna jest współpraca dyrektora, nauczycieli, instytucji wsparcia (placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych i bibliotek pedagogicznych), ekspertów zewnętrznych, a także rodziców, uczniów.

Jak podkreśla Danuta Elsner: „Sukces reformy zasadza się nie tyle na właściwym wykonaniu zadań przez realizujące ją podmioty, (...) ile na powiązaniu ich wysiłków i działaniu wspólnie bez względu na lokalizację oraz odgrywaną rolę. W każdym z komponentów tkwi bowiem częśćka istoty reformy. (...) Każdy komponent jest, na swój sposób, ważny. Żaden nie istnieje bez pozostałych. A ich spoiwem jest proces uczenia się! Nie nauczania!”⁹.



⁹ Elsner D., (2014), *Sieć. Mam takie marzenie...*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

ZADANIA DYREKTORA

Dyrektor szkoły z racji pełnionej funkcji ma obowiązek angażowania się w procesy rozwojowe szkoły i nauczycieli. Zgodnie z zapisami prawa¹⁰ dyrektor w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego:

- ⊗ przeprowadza ewaluację wewnętrzną i wykorzystuje jej wyniki do doskonalenia jakości pracy szkoły lub placówki;
- ⊗ kontroluje przestrzeganie przez nauczycieli przepisów prawa dotyczących działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkół i placówek;
- ⊗ wspomaga nauczycieli w realizacji ich zadań, w szczególności przez: organizowanie szkoleń i porad, motywowanie do doskonalenia i rozwoju zawodowego, przedstawianie nauczycielom wniosków wynikających z nadzoru pedagogicznego sprawowanego przez dyrektora szkoły lub placówki.

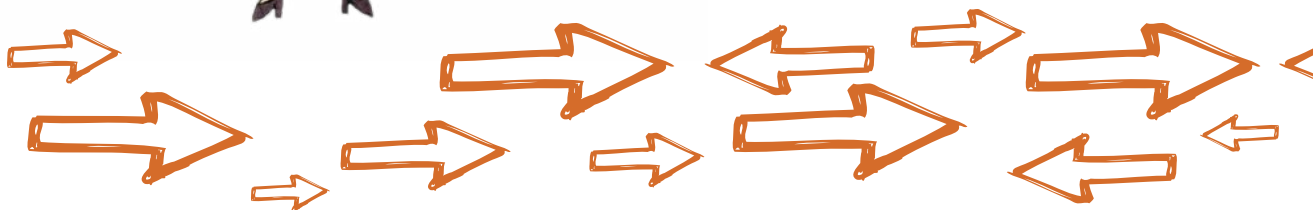


¹⁰ § 20 ust.1. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz.U. z 2009 r. nr 168, poz. 1324 oraz z 2013 r. poz. 560).

ZADANIA DYREKTORA

W ramach procesu wspomagania dyrektor:

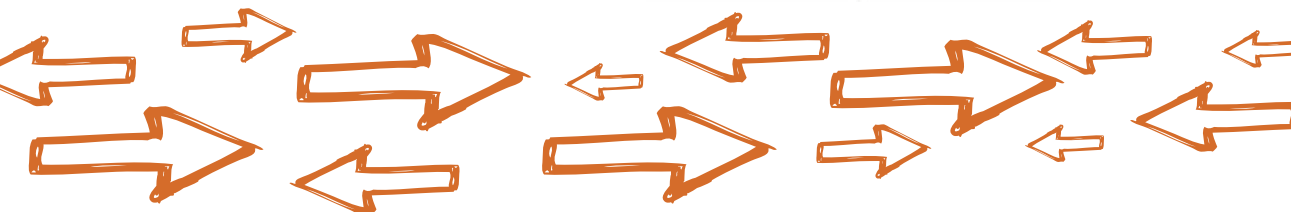
- ✿ **inicjuje** diagnozę potrzeb szkoły, wspiera nauczycieli w planowaniu i uczestniczy w realizacji działań;
- ✿ **uczestniczy** w wyborze ekspertów merytorycznych odpowiedzialnych za prowadzenie różnych form doskonalenia;
- ✿ **motywuje** pracowników do udziału w szkoleniach, kursach, warsztatach, konsultacjach metodycznych;
- ✿ **wspiera** zespoły zadaniowe i zachęca do upowszechniania efektów ich pracy;
- ✿ **pomaga organizacyjnie** – udostępnia pomieszczenia i sprzęt;
- ✿ **monitoruje** działania podejmowane w ramach procesu wspomagania;
- ✿ **ocenia** działania, np. w ramach ewaluacji wewnętrznej szkoły.



ZADANIA NAUCZYCIELA

Nauczyciele w procesie wspomagania:

- ✿ **biorą udział** w diagnozie potrzeb rozwojowych szkoły;
- ✿ **planują** działania, które pozwalają na wprowadzanie zmian w pracy szkoły;
- ✿ **angażują się** w różne formy doskonalenia;
- ✿ **wdrażają** rozwiązania – praktykują nowe metody pracy, poddają refleksji osiągnięte rezultaty;
- ✿ **oceniają efekty** procesu wspomagania szkoły i wypracowują nowe rozwiązania bądź rekomendacje na przyszłość.



ZADANIA SPECJALISTY DS. WSPOMAGANIA I ZEWNĘTRZNYCH EKSPERTÓW

Zadaniem specjalisty jest przeprowadzanie szkoły przez zmianę. Dlatego też powinien on posiadać umiejętności i wiedzę pozwalającą na wsparcie nauczycieli. Specjalista rozmawia, obserwuje i poznaje rzeczywistość, w której szkoła funkcjonuje. Pokazuje różne perspektywy, pomaga rozpoznawać schematy działania i inicjować zmiany. Zaprasza ekspertów, którzy swoją specjalistyczną wiedzą i umiejętnościami mogą dzielić się z nauczycielami.

Specjalista ds. wspomagania:

- ✿ **zbiera informacje** o szkole, dzięki rozmowom z dyrektorem i nauczycielami oraz wspólnej analizie danych poznaje jej specyfikę;
- ✿ **pomaga w diagnozie** pracy szkoły i określeniu obszarów rozwoju;
- ✿ **pomaga ustalić zakres i harmonogram działań** wspomagających pracę szkół – w tym różnych form doskonalenia;
- ✿ **pozyskuje ekspertów** oraz organizuje warsztaty, konsultacje lub inne formy pracy;
- ✿ **wspiera nauczycieli** we wdrażaniu nowych rozwiązań do szkolnej praktyki;
- ✿ **monitoruje i podsumowuje** proces wspomagania.

Ekspert:

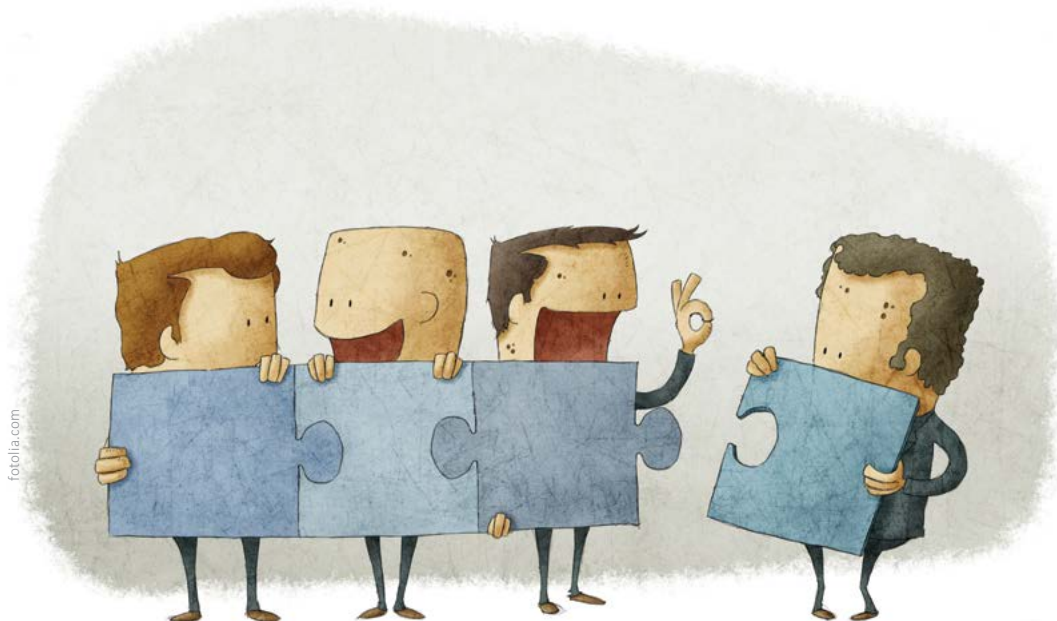
- ✿ **przygotowuje i prowadzi** wykłady, warsztaty lub inne formy doskonalenia (konsultacje, lekcje otwarte, superwizje) na tematy zgłaszane przez nauczycieli.



ROLA INSTYTUCJI SYSTEMU WSPOMAGANIA

Wspomaganie pracy szkół i przedszkoli to zadanie, które w pilotażu nowego systemu doskonalenia zostało powierzone szkolnym organizatorom rozwoju edukacji (SORE). **Rolę tę przejmują pracownicy placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych. Od 2016 roku będą oni mieli obowiązek:**

- ✿ wspomaganie rozwoju szkół poprzez: pomoc w diagnozowaniu potrzeb szkoły, ustalenie sposobów działania prowadzących do zaspokojenia zdiagnozowanych potrzeb, zaplanowanie form wspomaganie i ich realizację, wspólną ocenę efektów i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomaganie;
- ✿ organizowania i prowadzenia sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli i dyrektorów szkół i placówek oświatowych¹¹.







fotolia.com

¹¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2014 r. poz. 1041 tj.); Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 199); Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 369).

JAKOŚĆ PROCESU WSPOMAGANIA

O efektach i przebiegu całego procesu wspomaganie pracy szkoły decyduje zaangażowanie jego uczestników:

-  **dyrektora** – wszystkie procesy, które służą rozwojowi instytucji, wymagają udziału dyrektora. Dyrektor jest liderem zmian, jego postawa i podejmowane działania wpływają na motywację i aktywność nauczycieli.
 -  **rady pedagogicznej** – działania rozwojowe zależą od postawy nauczycieli. Ich zaangażowanie jest niezbędnym elementem zmiany pracy szkoły.
 -  **zewnętrznego specjalisty ds. wspomaganie** – od jego kompetencji, m.in. umiejętności diagnozy, planowania i moderowania pracy zespołu, zależy przebieg całego procesu.
 -  **ekspertów, trenerów, konsultantów** – za prowadzenie form doskonalenia odpowiedzialni są zewnętrzni eksperci posiadający wiedzę i doświadczenie potrzebne nauczycielom w pracy w szkole.
- a także
-  **organizacja pracy szkoły** – działania należy dopasować do kalendarza szkoły i czasu pracy nauczycieli, liczebności rady pedagogicznej, a także zasobów posiadanych przez szkołę.

„Dla zaangażowania zespołu nauczycieli w szkole istotne były same początki diagnozy. SORE powinien uwzględnić dotychczasowy sposób pracy nauczycieli i ich przyzwyczajenia, a równocześnie wytrącić ich z utartych ścieżek, by mogli przyrzeć się swoim brakom i doprowadzić do sformułowania celu, służącego naprawie deficytów szkoły”¹².

Nauczyciele angażują się w powstanie rocznego planu wspomagania, zastanawiając się, co jest potrzebne szkole. „Dzięki temu udaje im się spojrzeć na szkołę jak na organizację, spoza perspektywy pojedynczych nauczycieli. Sprzyja to również poczuciu własności i sprawstwa, co wzmacnia autonomię szkoły oraz zintegrowanie zespołu...”¹³.



Proces wspomagania jest skuteczny wtedy, gdy rada pedagogiczna widzi potrzebę zmian i jest gotowa zaangażować się w jego przebieg.

¹² Stronkowski P., Szczurek A., Leszczyńska M., Matejczuk A., Szostakowska M., Przywara M., (2014), *Raport końcowy. Ewaluacja modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

¹³ Tamże.

KORZYŚCI DLA NAUCZYCIELI

- ⚙️ Realny wpływ na cele, zakres, metody wspomagania prowadzonego na terenie szkoły;
- ⚙️ Pomoc w zaplanowaniu rozwoju zawodowego w sposób zgodny z potrzebami szkoły;
- ⚙️ Możliwość doskonalenia strategii uczenia;
- ⚙️ Wsparcie we wdrażaniu do praktyki szkolnej zmian wprowadzanych w oświacie;
- ⚙️ Wsparcie eksperta, dyrektora i innych nauczycieli w wykorzystaniu nowych rozwiązań i sposobów pracy z uczniami;
- ⚙️ Kontakt z instytucjami wspierającymi pracę szkoły.



Raport „Ewaluacja modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli...”

„Nowy model kompleksowego wspierania pracy szkoły został oceniony bardzo pozytywnie. Pozwala on faktycznie uruchomić proces zmiany w polskiej szkole, angażuje dużą część grona pedagogicznego, może przynieść pozytywne efekty w postaci lepszej pracy szkoły i lepszych wyników uczniów”.

„Nowy model bazował na założeniu, że szkoła jest **samodzielnym podmiotem**, a nowa forma doskonalenia ma oferować jej wsparcie, lecz nie zastępować szkoły w realizacji jej zadań. To założenie okazało się w praktyce bardzo ważne. Część szkół odnosiła się do nowego modelu z dużą nieufnością i ostrożnością, traktując go jako kolejną zmianę, która utrudni, a nie ułatwi im pracę. Jednak stosunkowo szybko okazało się, że proponowany model wsparcia nie narzuca szkołom sposobu działania, lecz raczej oferuje dodatkową i często wysokiej jakości pomoc w rozwiązywaniu ich problemów”.

„Kluczowe znaczenie ma w tym kontekście osoba szkolnego organizatora rozwoju edukacji. Pełni on funkcję zewnętrznego doradcy lub coacha, który jest przygotowany do organizacji nowego modelu na poziomie szkoły i pomaga jej w zdiagnozowaniu jej problemów, zaplanowaniu i wdrożeniu wsparcia. Kluczowym warunkiem powodzenia w tym procesie jest zbudowanie zaufania między SORE a szkołą, szczególnie dyrektorem szkoły. Dopiero wtedy szkoły otwierały się na współpracę i pomoc. Dyrektorzy podkreślali, że bez SORE nie zaszłoby wiele pozytywnych zmian w szkołach”¹⁴.

¹⁴ Wszystkie cytaty pochodzą z: Stronkowski P., Szczurek A., Leszczyńska M., Matejczuk A., Szostakowska M., Przywara M., (2014), *Raport końcowy. Ewaluacja modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

JAK PRZYGOTOWAĆ OFERTĘ WSPOMAGANIA SZKOŁY

System wspomaganie pracy szkoły zakłada odchodzenie od incydentalnych, jednorazowych, krótkich form szkoleniowych na rzecz planowego procesu „szytego na miarę” konkretnej szkoły czy przedszkola oraz realną pomoc w przełożeniu nowych umiejętności na szkolną praktykę.

Ośrodek Rozwoju Edukacji przygotował propozycję tematów i ramowych ofert, obejmujących wspomaganie takich obszarów pracy szkoły jak m.in.: praca wychowawcza, praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, współpraca ze środowiskiem lokalnym, doradztwo edukacyjno-zawodowe czy projekt edukacyjny.

24

Najczęściej wybierane przez nauczycieli tematy ofert doskonalenia:

1. Techniki uczenia się i metody motywujące do nauki
2. Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny
3. Rodzice są partnerami szkoły
4. Wspieranie wychowawców klas – bezpieczna szkoła
5. Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych
6. Postawy uczniowskie – jak je kształtować

Zapraszamy do obejrzenia filmów prezentujących działania prowadzone w szkołach:

www.doskonaleniewsieci.pl/filmy

**TECHNIKI
UCZENIA SIĘ**

**PRACA Z UCZNIEM
O SPECJALNYCH
POTRZEBACH
EDUKACYJNYCH**

**JAK POMÓC
UCZNIOWI**

**METODY
MOTYWACYJNE**

**WSPIERANIE
WYCHOWAW-
CÓW KLAS**

**POSTAWY
UCZNIOWSKIE**

**RODZICE
PARTNERAMI SZKOŁY**

SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA

„Sieci nauczycieli czy dyrektorów i sieci szkół i instytucji są już od kilkunastu lat powszechnie stosowanym rozwiązaniem w zakresie doskonalenia kwalifikacji zawodowych w krajach Europy Zachodniej. Ułatwiają wymianę doświadczeń, poznawanie dobrych rozwiązań praktycznych, generowanie pomysłów, inicjowanie nowych działań, a tym samym rozwój kompetencji skupionych w ich ramach uczestników. Stanowią dobre uzupełnienie innych form doskonalenia nauczycieli, takich jak szkolenia, warsztaty czy spotkania zespołów przedmiotowych. Ponadto udział nauczycieli w pracach sieci daje im możliwość stałego kontaktu z osobami, które zmagają się z podobnymi wyzwaniami. Zaś wymiana doświadczeń oraz wspólne poszukiwanie rozwiązań problemów pozwalają nauczycielom i dyrektorom spojrzeć na określone trudności z różnych perspektyw”¹⁵.

Międzyszkolne sieci współpracy stają się jednym z elementów doskonalenia nauczycieli. Jest to forma pracy, która umożliwi samokształcenie i kooperację. Ułatwia wymianę doświadczeń, poznawanie dobrych rozwiązań praktycznych, tworzenie innowacyjnych rozwiązań oraz poszerzanie kompetencji. To działanie oparte na partnerstwie i wzajemności.

26

Nauczyciele tworzą sieci współpracy poświęcone najczęściej takim tematom jak:

1. Jak rozwijać twórcze myślenie uczniów
2. Pozapedagogiczne obowiązki dyrektora
3. Rola dyrektora w promocji i budowaniu wizerunku szkoły
4. Jak wspierać dziecko w uczeniu się matematyki
5. Nauczyciele pracują zespołowo
6. Skuteczne sposoby zachęcania uczniów do czytania
7. Praca z nowoczesnymi technologiami TIK

Zapraszamy do obejrzenia filmów prezentujących prace nauczycieli w sieciach:

www.doskonaleniewsieci.pl/filmy

¹⁵ Elsner D., (2014), *Sieć. Mam takie marzenie...*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji.

**CENIĘ NASZEGO
KOOORDYNATORA SIECI**

**LUBIĘ PRACOWAĆ
W ZESPOLE**

**DZIEŁĘ SIĘ
MATERIAŁAMI**

**SPOTYKAM
CIEKAWYCH
EKSPERTÓW**

**CHĘTNIE
ROZMAWIAM
O PRACY**

**UCZESTNICZĘ
W SIECI
DOBROWOLNIE**



**CIEKAWI
MNIĘ TEN
TEMAT**

**KORZYSTAM
Z NOWYCH
TECHNOLOGII**



**UCZĘ SIĘ
OD INNYCH**

**WSPÓLNIE WYMYŚLAMY
LEPSZE ROZWIĄZANIA**

**ZNAM HARMONOGRAM
PRACY NASZEJ SIECI**

**LUBIĘ UCZYĆ SIĘ
NOWYCH RZECZY**

PRZYKŁADY DOBREJ PRAKTYKI

Wspomaganie szkół ponadgimnazjalnych – strategie uczenia

Nauczyciele z Technikum nr 1 w Kartuzach w wyniku diagnozy pracy szkoły postanowili udoskonalić swój warsztat pracy w zakresie technik uczenia. Zdecydowali, że będą korzystać z różnych sposobów motywowania, czyniąc uczniów odpowiedzialnymi za swój rozwój. W szkole odbyły się warsztaty, dzięki którym zmodyfikowano szkolny program wychowawczy, wypracowano katalog sposobów motywowania, opracowano plan działań służących angażowaniu młodzieży w naukę oraz przygotowano *ABC wychowawcy*, czyli poradnik dla nauczycieli dotyczący trudnych zachowań. Zaproszony do szkoły ekspert przeprowadził kilka lekcji wychowawczych, które były obserwowane przez nauczycieli. Następnie nauczyciele – w formie lekcji otwartych – pokazywali, jak praktycznie stosować różnorodne metody uczenia. Organizacja tego typu zajęć okazała się jednym z kluczowych i bardzo dobrze ocenianych elementów doskonalenia nauczycieli.

O sieci współpracy, czyli jak wspierać ucznia w uczeniu się matematyki

W powiecie ostrowieckim zebrała się grupa nauczycieli matematyki z gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Połączyła ich sieć „Jak wspierać ucznia w uczeniu się matematyki?”. Sieciowanie rozpoczęli od GeoGebry – darmowego oprogramowania wspomagającego nauczanie matematyki. Na spotkaniu poznali zasady pracy z programem i wykorzystali to narzędzie w swojej pracy. Dyskutowali też o metodach aktywizujących, które wzmacniają nauczanie i uczenie się uczniów. Miejscem aktywnej wymiany poglądów stała się platforma www.doskonaleniewsieci.pl. Toczyły się tam dyskusje o podstawie programowej, konkursach matematycznych, wymaganiach maturalnych. Uczestnicy przekazywali sobie informacje o zasobach, które mogą być wykorzystywane w czasie lekcji matematyki. Utworzono listę stron internetowych z materiałami przydatnymi do nauki m.in. takich zagadnień jak: przekątne w wielokącie, kąty środkowe i wpisane w okręgu, planimetria – pojęcia, wzory, własności, konstrukcja stycznej do okręgu.

Jak pracują wychowawcy w Gimnazjum w Zielonej Górze

„Za nami wiele godzin zajęć, w czasie których rozmawialiśmy z młodzieżą na różne tematy. Dotyczyły one szkoły, spraw klasowych, były także związane z ich rozwojem. Staramy się, aby nasi uczniowie byli współodpowiedzialni za to, co dzieje się w szkole, aby proponowali zagadnienia, które ich najbardziej interesują i które są dla nich ważne. Dzięki temu nie tylko ja, ale i inni wychowawcy mogą modyfikować swoje plany wychowawcze” – opowiada Agnieszka Hajduk, nauczycielka matematyki w Gimnazjum nr 2 im. A. Asnyka w Zielonej Górze. W trakcie diagnozy przeprowadzonej w szkole okazało się, że istnieje silna potrzeba doskonalenia kwestii związanych z wychowawczą rolą szkoły. Nauczyciele zgodnie stwierdzili, że coraz częściej w swojej pracy spotykają się z nietypowymi sytuacjami. Chcą poznać przyczyny takiego, a nie innego zachowania uczniów. Zależy im na podniesieniu jakości lekcji wychowawczych. Dlatego też, planując formy doskonalenia, uwzględnili następujące tematy zajęć: kod zachowania, gry uczniowskie, cyberprzemoc. „Nauczyciele potrzebują wiedzy i umiejętności, które zastosują w pracy z uczniami” – mówi Katarzyna Dudzic, szkolny organizator rozwoju edukacji (SORE) współpracujący ze szkołą.

Jak sprawić, aby uczniowie czytali

Urszula Mida, nauczycielka języka polskiego z Gimnazjum w Iwkowej, uważa, że dzieci mało czytają, a wiadomo, że „czytanie jest ważne – ćwiczy pamięć, rozwija zainteresowania, uczy koncentracji”. W powiecie brzeskim nauczyciele przedszkola, szkoły podstawowej, gimnazjum oraz szkół ponadgimnazjalnych wspólnie działają na rzecz promocji czytelnictwa. Połączyli się w sieć. „Dzięki współpracy z innymi nauczycielami wiem, jak zorganizować w szkole noc z książką lub konkurs poetycko-fotograficzny” – opowiadają. Prowadzona przez nauczycieli akcja „Odjazdowy bibliotekarz” umożliwiła szkołom – nawet bardzo oddalonym od siebie – podejmowanie wspólnych zadań. Członkowie sieci upowszechniali czytanie, jeżdżąc na rowerach wyznaczonymi trasami. Razem ze swoimi uczniami umieszczali w różnych miejscach miasta fiszki z cytatami ze swoich ulubionych książek. Organizując akcje i projekty edukacyjne, zawsze mogą liczyć na pomoc biblioteki pedagogicznej, która wspiera nauczycieli informacjami i materiałami.

NASZE MIEJSCE W SIECI

WWW.DOSKONALENIEWSIECI.PL

Ośrodek Rozwoju Edukacji przygotował platformę internetową – narzędzie dedykowane osobom organizującym wspomaganie, a także dyrektorom szkół i samym nauczycielom. Można tam znaleźć materiały do samokształcenia, narzędzia wykorzystywane w procesie doskonalenia oraz przykłady rozwiązań praktycznych. Platforma, dzięki interaktywnym funkcjom, pomaga zarządzać procesem wspomagania pracy szkoły oraz sieciami współpracy i samokształcenia. Daje możliwości wykorzystywania wideokonferencji, forów dyskusyjnych, blogów oraz e-learningu, a także tworzenia harmonogramów pracy oraz ankiet.



PLATFORMA DOSKONALENIEWSIECI.PL to:

zestaw narzędzi do realizacji nowych form doskonalenia nauczycieli:

- ☉ wspomagania pracy szkół i przedszkoli,
- ☉ sieci współpracy i samokształcenia.

DOSKONALENIEWSIECI.PL to także:

- ☉ baza publikacji i materiałów,
- ☉ forum wymiany doświadczeń,
- ☉ baza instytucji odpowiedzialnych za wspomaganie pracy szkół i przedszkoli.

Narzędzia PLATFORMY pozwalają m.in. na:

- ☉ monitorowanie rocznych planów wspomagania,
- ☉ prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia,
- ☉ prowadzenie blogów i grup dyskusyjnych,
- ☉ wymianę plików,
- ☉ zakładanie kont i udział w szkoleniach e-learningowych,
- ☉ publikację artykułów,
- ☉ tworzenie ankiet i testów,
- ☉ komunikację użytkowników.

Na PLATFORMIE dostępne są m.in.:

- ☉ oferty doskonalenia nauczycieli,
- ☉ plany działań sieci współpracy i samokształcenia,
- ☉ publikacje związane ze wspomaganie pracy szkół oraz doskonaleniem nauczycieli,
- ☉ materiały udostępnione przez uczestników sieci,
- ☉ mapa projektów powiatowych,
- ☉ grupy dyskusyjne,
- ☉ blogi tematyczne.

Platforma jest sukcesywnie rozbudowywana i uzupełniana o nowe materiały i narzędzia.

Kontakt:
 tel. 22 345-37-33
 e-mail: wspieranie@ore.edu.pl
www.ore.edu.pl/wspieranie
www.doskonaleniewsieci.pl



Ośrodek Rozwoju Edukacji
www.ore.edu.pl

Sześciolatek w szkole
www.6latek.ore.edu.pl

Edukacja globalna
www.edukacjaglobalna.ore.edu.pl

System Kierowania do MOW i MOS
www.systemkierowania.ore.edu.pl

Adaptacja podręczników
www.adaptacje.ore.edu.pl

EKSPERT – szkolenie kandydatów
www.ekspert.ore.edu.pl

Zachować pamięć
www.polska-izrael.edu.pl

Biblioteka Cyfrowa
www.bc.ore.edu.pl

Internetowy Serwis Edukacyjnyjny
www.ise.ore.edu.pl

e-Learning w Szkole INFOTEKA
www.elearningwszkole.ore.edu.pl

Szkolenia online
www.e-kursy.ore.edu.pl

TRENDY
www.trendy.ore.edu.pl

Platforma doskonalenia
www.doskonaleniewsieci.pl

Portal wiedzy dla nauczycieli
www.scholaris.pl

Newsletter
www.newsletter.ore.edu.pl

Facebook
www.facebook.com/OsrodekRozwojuEdukacji

YouTube
www.youtube.com/user/oreedu

Wyszukiwarka zasobów IP2
www.zasobyip2.ore.edu.pl

E-podręczniki
www.epodreczniki.pl

T U J E S T E Ś M Y

Ośrodek
 Rozwoju Edukacji
 Al. Ujazdowskie 28
 00-478 Warszawa
 tel. 22 345 37 00
 fax 22 345 37 70

Ośrodek
 Rozwoju Edukacji
 ul. Polna 46a
 00-644 Warszawa
 tel. 22 570 83 00
 fax 22 825 23 67

Institucja Pośrednicząca
 II stopnia dla Priorytetu III
 PO KL
 al. Szucha 25
 00-918 Warszawa
 tel. 22 34 74 850
 fax 22 34 74 851

Centrum
 Szkoleniowe
 w Sulejówku
 ul. Paderewskiego 77
 05-070 Sulejówek
 tel. 22 783 37 85

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie.



KAPITAŁ LUDZKI
 NARODOWA STRATEGIA SPOJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY

