

(PRAWIE) WSZYSTKO O DOSKONALENIU NAUCZYCIELI I WSPOMAGANIU SZKÓŁ

Projekt „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”

Szkoła jako organizacja ucząca się

Jednym z najważniejszych czynników stanowiących o sukcesie systemów edukacyjnych jest skuteczność nauczycieli wynikająca z ich przygotowania zawodowego

Odpowiednie kształcenie i doskonalenie nauczycieli ma kluczowe znaczenie w osiąganiu przez uczniów sukcesów edukacyjnych i największy wpływ na jakość pracy szkoły. Oceniając istniejący obecnie w Polsce system doskonalenia nauczycieli najczęściej wskazuje się, że powinien on być blisko szkoły, pracować na potrzeby szkoły, wykorzystywać potencjał różnych instytucji, które mogą świadczyć na rzecz szkoły, tj. placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych.

System doskonalenia nauczycieli był szczegółowo analizowany w prowadzonym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej projekcie systemowym „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego” (POKL, Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Poddziałanie 3.3.1). Zgodnie z rekomendacjami ekspertów tego projektu doskonalenie powinno być traktowane jako element systemu wspomagania służącego szkole i polegającego m.in. na motywowaniu nauczycieli do dalszego uczenia się w miejscu pracy, indywidualnie lub w grupie innych nauczycieli, dostarczaniu odpowiedniej oferty szkoleń i ich organizowaniu. Natomiast system wspomagania rozwoju oświaty powinien być silnie nakierowany na pracę ze szkołą, służyć wspieraniu jej w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo, jak również wspomagać w rozwiązywaniu indywidualnych problemów.

Zgodnie z tymi rekomendacjami ważne jest, aby:

1 Wspomaganie było adresowane do szkoły, nie wyłącznie do poszczególnych osób lub grup. Oznacza to, że poprzez doskonalenie nauczycieli całościowo oddziałuje się na szkołę, rozumianą jako złożona organizację.

2 Wspomaganie pomagało szkole w rozwiązywaniu problemów, a co za tym idzie, nie wyręczało jej i nie narzucało rozwiązań. Oznacza to, że placówka systemu wspo-



magania musi uwzględniać podmiotową, autonomiczną rolę szkoły lub placówki i ściśle współpracować ze szkołą lub placówką przy organizowaniu i realizacji wszelkich działań wspierających szkołę lub placówkę.

3 Wspomaganie wynikało z analizy indywidualnej sytuacji szkoły i odpowiadało na jej specyficzne potrzeby. Punktem wyjścia wszelkich działań adresowanych do nauczycieli danej szkoły powinna być rzetelna, angażująca społeczność szkolną diagnoza potrzeb.

4 Wspomaganie było procesem, czyli odchodziło od pojedynczych form doskonalenia na rzecz długofalowych form pomocy szkole lub placówce, obejmujących cały proces wspomagania, poczynając od przeprowadzenia, we współpracy ze szkołą lub placówką, diagnozy jej potrzeb, poprzez pomoc w realizacji zaplanowanych działań, towarzyszenie w trakcie wprowadzania zmiany, aż po wspólną ze szkołą lub placówką ocenę efektów i współpracę przy opracowaniu wniosków do dalszej pracy.

5 W procesie wspomagania powinno się uwzględniać także efekty kształcenia, w szczególności wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej szkoły lub placówki, oraz wyniki sprawdzianu i egzaminów

www.ore.edu.pl/wspieranie

Korzyści dla dyrektora:

- » pomoc w pogłębieniu diagnozy potrzeb szkoły oraz w wyborze priorytetowego obszaru rozwoju;
- » pomoc w zaplanowaniu i organizowaniu doskonalenia nauczycieli zgodnie z aktualnymi potrzebami szkoły;
- » ułatwienie kontaktów z instytucjami odpowiedzialnymi za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom.

Korzyści dla nauczyciela:

- » pomoc we wdrażaniu do praktyki zawodowej zmian wprowadzanych w oświacie;
- » pomoc w zaplanowaniu i realizowaniu własnego rozwoju zawodowego zgodnie z aktualnymi potrzebami szkoły;
- » organizacja szkoleń i warsztatów bezpośrednio w szkole;
- » pomoc i wsparcie we wdrażaniu zdobytych umiejętności.

zewnętrznych, a także dostosowywać działania do kierunków polityki oświatowej państwa i wprowadzanych zmian w systemie oświaty.

Dopełnieniem i rozszerzeniem realizowanego w szkole/placówce wspomagania powinno być powstanie sieci skupiających nauczycieli (dyrektorów, nauczycieli poszczególnych przedmiotów, psychologów, pedagogów, bibliotekarzy itd.) z różnych szkół i placówek. Sieć powinna służyć współpracy i samokształceniu dającym możliwość wymiany doświadczeń, analizie dobrych praktyk, tworzeniu innowacyjnych rozwiązań czy poszerzaniu kompetencji.

Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi obecnie prace legislacyjne zmierzające do budowy systemu wspomagania szkół i placówek. Wprowadzane są zmiany do aktów wykonawczych regulujących funkcjonowanie instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli i wspomaganie szkół. Prace mają na celu zmianę obowiązkowych zadań oraz form pracy stosowanych przez publiczne placówki, poradnie psychologiczno-pedagogiczne i biblioteki pedagogiczne zgodnie z zaproponowanymi rekomendacjami. Wydane zostało rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 paź-

dziernika 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. poz. 1196). Trwają prace nad zmianami rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych, oraz rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych. Zmiany w przepisach zostały zaprojektowane w taki sposób, aby od momentu wejścia ich w życie umożliwić tym jednostkom realizację wspomagania szkół, a zadaniem obowiązkowym ustanowić wspomaganie od 1 stycznia 2016 r.

Równocześnie ze zmianami prawa oświatowego Ośrodek Rozwoju Edukacji w 2010 r. rozpoczął realizację projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”, który ma na celu opracowanie szczegółowych zasad prowadzenia nowych form wspomagania pracy szkół i doskonalenia nauczycieli. Podstawowymi formami wspomagania szkół proponowanymi w ramach projektu, spójnymi z wprowadzanymi zmianami prawa są: wspomaganie pracy szkół oraz sieci współpracy i samokształcenia.

Wspomaganie szkół prowadzone jest w projekcie na podstawie rocznego planu wspomagania, przygotowanego na podstawie opracowanych ofert doskonalenia. Realizacja rocznego planu wspomagania opiera się na współpracy szkoły ze szkolnym organizatorem rozwoju edukacji (SORE) – osobą pełniącą rolę konsultanta i moderatora. Natomiast sieć współpracy i samokształcenia to między innymi zespół nauczycieli lub dyrektorów współpracujących ze sobą nad wybranym zagadnieniem. Celem funkcjonowania sieci jest wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami – zarówno za pośrednictwem internetowej platformy traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i osobistych spotkań. Idei, celom i sposobom organizacji sieci współpracy poświęcony zostanie kolejny dodatek Głosu Nauczycielskiego.

Projektowi systemowemu towarzyszą projekty wdrożeniowe prowadzone przez powiaty w ramach Działania 3.5 Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół (Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki). Ich celem jest pilotaż nowego modelu systemu doskonalenia i zewnętrznego wspomagania pracy szkół. Pilotaż ten pozwoli na praktyczne sprawdzenie modelu wypracowanego w ramach projektu systemowego Ośrodka Rozwoju Edukacji.

Wszystkie prowadzone w tym zakresie działania podporządkowane są przekonaniu o tym, że doskonalenie powinno być związane z autentyczną, towarzyszącą dyrektorowi i pracownikom potrzebą podnoszenia jakości pracy niezależnie od już osiągniętego stopnia rozwoju. Niezwykle ważne staje się, aby zarówno szkoły, jak i placówki wspomagania ewoluowały w kierunku organizacji uczących się. Instytucje te, poddając stałej obserwacji swoją pracę i doskonaląc ją m.in. na podstawie wyników ewaluacji wewnętrznej, staną się wzorem nieustannego rozwoju w zmieniającej się rzeczywistości. ■

Szkolny organizator rozwoju edukacji w projekcie „System doskonalenia nauczycieli...”

Szkolny organizator rozwoju edukacji to osoba, która pracuje na rzecz szkoły i wspiera ją w ramach realizowanego w powiecie projektu (finansowanego z Działania 3.5 „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół”). Głównym stojącym przed nim zadaniem będzie inicjowanie, wdrażanie i monitorowanie projektu rozwojowego czy, inaczej mówiąc, rocznego planu wspomagania szkoły w określonym aspekcie jej działalności. Plan ten będzie służyć wprowadzeniu zmian, które przyczynią się do poprawy jakości działania szkoły i doskonalenia kompetencji osób w niej pracujących.

SORE jest zewnętrznym konsultantem, który wspiera szkołę i dyrektora, towarzysząc oraz służąc pomocą na kolejnych etapach realizacji planu wspomagania. Do jego zadań należy: nawiązanie kontaktu ze szkołą, przedstawienie dyrektorowi pakietu dostępnych, w ramach projektu, ofert doskonalenia, przybliżenie i omówienie zasad, na których opiera się nowy system. SORE komunikuje się i buduje relację ze szkołą, pozostając w stałym kontakcie z jej dyrektorem i pracownikami zaangażowanymi w realizację rocznego planu wspomagania. Swoje działania podejmuje bezpośrednio w szkole, którą wspiera.

Główne zadania SORE to:

- » pomoc dyrektorowi w diagnozowaniu potrzeb szkoły i formułowaniu celów wynikających z rozpoznanych potrzeb;
- » wsparcie szkoły w przygotowaniu „szytego na miarę” rocznego planu wspomagania, ściśle odpowiadającego potrzebom szkoły i zbudowanego na podstawie jednej z ofert doskonalenia dostępnych w ramach projektu;
- » pomoc w definiowaniu ról osób korzystających ze wspomagania, ustaleniu ich zadań, wsparcie przy zapewnianiu obiegu informacji;
- » pozyskanie zewnętrznych ekspertów/specjalistów (jeśli zaistnieje taka potrzeba);
- » monitorowanie przebiegu realizacji rocznego planu wspomagania,

Kto wspiera szkołę?

Szkolny organizator rozwoju edukacji to osoba odpowiedzialna za realizację rocznego planu wspomagania. Jest zewnętrznym konsultantem, pełni funkcję koordynatora działań, moderatora i doradcy



FOTOLIA.PL

reagowanie na pojawiające się trudności;

- » zarządzanie relacją ze szkołą;
- » dokumentowanie przebiegu projektu;
- » przygotowanie sprawozdania z przebiegu realizacji rocznego planu wspomagania.

Szkolny organizator rozwoju edukacji pracuje w bezpośrednim kontakcie ze szkołą, jednak – ponieważ jest osobą z zewnątrz – nie pozna jej lepiej i nie zdobędzie bardziej adekwatnych informacji niż dyrektor czy pracujący w szkole nauczyciele. To do nich należy więc ostatecznie przeprowadzenie autodiagnozy, a następnie określenie priorytetów rozwoju szkoły i sformułowanie oczekiwań. Dopiero to może być punktem wyjścia do planowania konkretnych działań i konstruowania rocznego planu wspomagania korzystając z jednej z ofert doskonalenia proponowanych w ramach projektów powiatowych.

Szkolny organizator rozwoju edukacji pełni w opisanym procesie wyłącznie funkcję koordynatora działań moderatora i doradcy. Angażuje się w organizowanie działań mających na celu opracowanie diagnozy potrzeb rozwojowych: może m.in. dostarczać odpowiednich narzędzi, pomagać w zbieraniu i interpretacji danych o sytuacji w szkole, badać potrzeby i problemy różnych grup. Jednak korzysta przede wszystkim z informacji przekazanych mu przez dyrektora w trakcie wywiadu oraz z wiedzy uzyskanej od nauczycieli.

Następnie prowadzi warsztat diagnostyczno-rozwojowy dla powołanego w tym celu zespołu nauczycieli. Planowanym efektem warsztatu jest określenie priorytetowego w danym roku szkolnym obszaru do rozwoju i doprecyzowanie elementów rocznego planu wspomagania. Warto podkreślić, że ostateczne decyzje

dotyczące określenia priorytetów, wokół których będzie budowany roczny plan wspomagania, należą do szkoły i jej dyrektora.

Nowoczesny system wspomagania zakłada, że działania szkolnego organizatora rozwoju edukacji są pozabawione znamion kontroli czy oceny. Jego zadania różnią się od zadań nadzoru pedagogicznego, są jednak jego konsekwencją, uzupełnieniem. Ewaluacja wewnętrzna (lub zewnętrzna) prowadzona w szkole może być dobrym punktem wyjścia do pogłębionej diagnozy, w wyniku której szkoła wyłoni priorytety do swojej rocznej czy wieloletniej pracy.

Osoba SORE, a zwłaszcza jego postawa, jest kluczowa dla powodzenia działań podejmowanych w szkołach przystępujących do projektu. Dzieje się tak, ponieważ efekt realizacji rocznego planu wspomagania zależy w dużej mierze od otwartości dialogu oraz bezpiecz-

Warto wiedzieć

Szkolny organizator rozwoju edukacji:

- » pracuje na rzecz szkoły i wspiera ją w ramach realizowanego w powiecie projektu;
- » jest odpowiedzialny za realizację rocznego planu wspomagania zbudowanego na podstawie oferty doskonalenia wybranej przez szkołę;
- » jest zewnętrznym konsultantem;
- » wspiera szkołę i dyrektora, towarzysząc oraz służąc pomocą na kolejnych etapach realizacji planu wspomagania.

Dyrektor szkoły:

- » współpracuje ze szkolnym organizatorem rozwoju edukacji;
- » uczestniczy w pogłębionej diagnozie potrzeb szkoły, planowaniu i realizacji rocznego planu wspomagania (RPW);
- » motywuje pracowników do systematycznego udziału w szkoleniach, kursach, warsztatach, konsultacjach metodycznych;
- » wspiera pracę zespołów zadaniowych i upowszechnia efekty ich pracy;
- » udziela pomocy organizacyjnej – udostępnia pomieszczenia i sprzęt;
- » monitoruje działania podejmowane w ramach rocznego planu wspomagania (RPW);
- » włącza ewaluację działań oraz efekty osiągnięte w ramach RPW do ewaluacji wewnętrznej szkoły.

nej atmosfery, w której jest on prowadzony bez obaw o konsekwencje ujawnianych informacji. Drugim kluczowym czynnikiem, decydującym o sukcesie jest postawa dyrektora szkoły. Będzie ona niezwykle istotna w całym procesie realizacji podjętych działań i w dużej mierze zadecyduje o zaangażowaniu pracowników szkoły i dostrzeżeniu przez nich w nadchodzących zmianach szansy na rozwój zarówno osobisty, jak i całej placówki.

Informacja o projekcie

„System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół” to projekt realizowany w latach 2010 – 2015 przez Ośrodek Rozwoju Edukacji, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet III PO KL). Celem jest poprawa jakości systemu doskonalenia nauczycieli, spójnego z rozwojem szkół.

W ramach projektu są realizowane następujące działania:

- 1 Opracowanie założeń nowego systemu doskonalenia nauczycieli, wypracowanie rozwiązań pomagających jak najlepiej wykorzystać potencjał pla-



FOTOLIA.PL

cówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych i poradni psychologiczno-pedagogicznych.

- 2 Przygotowanie zaplecza kadrowego poprzez organizację szkoleń i spotkań dla kadry zarządzającej szkołami i przedszkolami, pracowników placówek prowadzących doskonalenie na-

uczycieli, a także przedstawicieli organów prowadzących.

- 3 Opracowanie materiałów i narzędzi merytorycznych (np.: przewodniki, oferty doskonalenia, plany działania sieci współpracy, scenariusze spotkań, przykłady dobrych praktyk) pomocnych w procesie doskonalenia.
- 4 Budowa platformy internetowej służącej placówkom wspomagającym szkoły, dyrektorom i nauczycielom w realizowaniu doskonalenia nauczycieli zgodnie z nowymi założeniami.
- 5 Opracowanie systemu zapewnienia jakości usług, w tym wsparcie instytucji prowadzących doskonalenie nauczycieli w procesie akredytacji.

Konkurs 3.5 Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół

Powiaty oraz miasta na prawach powiatu mogą ubiegać się o dofinansowanie projektów w ramach konkursu otwartego nr 1/POKL/3.5/2012 prowadzonego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji, Instytucję Pośredniczącą II stopnia dla Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013 (Działania 3.5 – „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół”).

Celem realizacji projektów powiatowych jest pilotaż nowego modelu systemu doskonalenia nauczycieli i zewnętrznego wspomagania pracy szkoły. Pilotaż ten pozwoli na praktyczne sprawdzenie modelu wypracowanego w ramach projektu systemowego „System doskonalenia

nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”.

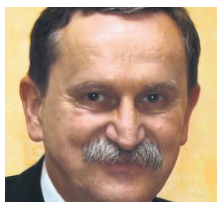
W ramach projektów powiaty mogą uzyskać dofinansowanie następujących działań:

- » pomoc w diagnozowaniu obszarów problemowych;
- » prowadzenie procesu doskonalenia w oparciu o wybrane przez poszczególne szkoły lub przedszkola oferty doskonalenia nauczycieli;
- » powołanie i prowadzenie lokalnych sieci współpracy i samokształcenia w celu zapewnienia wspólnego rozwiązywania problemów i wymiany doświadczeń.

Informacje na temat naboru wniosków dostępne są na stronie internetowej www.ore.edu.pl.

Zalety i wady systemu doskonalenia

Od diagnozy do efektów



Rozmowa z Ryszardem Sikorą,
dyrektorem Szkoły Podstawowej nr 36 w Krakowie

Jak Państwa szkoła obecnie realizuje doskonalenie zawodowe?

– Doskonalenie zawodowe realizowane jest na podstawie opracowanego przez nauczycieli na początku roku planu i dotyczy przede wszystkim rozwijania umiejętności, które są potrzebne każdemu nauczycielowi, np. komunikacji interpersonalnej, pracy z uczniem o specjalnych potrzebach, wykorzystania TI itp. Oprócz tego nauczyciele uczestniczą w indywidualnych formach doskonalenia (kursy, warsztaty, studia podyplomowe).

Co się sprawdza w obecnym modelu, a co wymaga zmiany?

– Moim zdaniem obecne podejście do doskonalenia zawodowego opiera się w zasadzie na zaspokajaniu

indywidualnych potrzeb nauczyciela. Nawet jeśli patrzy się na to przez pryzmat szkoły. Jest to też pewna zaleta tego systemu, bo nauczyciel może rozwijać te umiejętności, które uznaje za najważniejsze dla siebie. Ale jest to jednocześnie wada, która sprawia, że rzadko myśli się o doskonaleniu w kontekście efektów pracy szkoły. I chociaż zakłada się zgodność doskonalenia z potrzebami szkoły, to rzetelne określenie potrzeb przez samą szkołę w kontekście osiąganych efektów jest niezwykle trudne. I to właśnie wymaga moim zdaniem zmiany, zarówno systemu doskonalenia, jak i myślenia o tym w szkole.

Co z punktu widzenia Państwa szkoły jest najważniejsze w nowym systemie doskonalenia?

– Zakładana kompleksowość doskonalenia. Od diagnozy po sprawdzenie efektów.

Jakie są Pana oczekiwania wobec obecnie wprowadzanych zmian?

– Moim zdaniem kluczowe dla powodzenia wprowadzanych zmian jest odpowiednie przygotowanie samych szkół i ludzi, którzy w szkołach będą pracować. Zwłaszcza diagnoza potrzeb szkoły będzie mieć ważne znaczenie dla przebiegu i efektów doskonalenia pracy szkoły. Musi więc być zrobiona szczególnie rzetelnie. Drugą ważną kwestią są pieniądze oraz sposób ich dystrybucji. Ich niedobór może przekreślić skuteczność doskonalenia w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb. I albo rozciągnię się nadmiernie w czasie, albo zostanie zrealizowane w bardzo ograniczonym zakresie. ■

Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest nakazem czasu

Zofia Ilwicka, nauczycielka w Zespole Szkół Elektronicznych i Informatycznych w Giżycku:

– Szybkie zmiany społeczne, gospodarcze, kulturalne oraz wzrastająca rola nowych technologii wymagają od nauczycieli, by przekazywali uczniom najbardziej aktualną wiedzę i potrzebne umiejętności. Doskonalenie zawodowe nauczycieli jest zatem nakazem czasu. Szkoły

są coraz lepiej wyposażone technicznie i coraz nowocześniej zarządzane. Każdy nauczyciel powinien się w tym dobrze orientować. Najważniejszym elementem doskonalenia jest dobrze opracowany system wsparcia do podniesienia jakości ich pracy, rozwoju kompetencji oraz motywacji do brania w tym udziału. Na podstawie moich kilkunastoletnich doświadczeń stwierdzam, że na pracę z uczniami naj-

piej przekładają się takie formy doskonalenia, jak: warsztaty metodyczne, szkolenia metodą projektów, lekcje pokazowe z metodami aktywizującymi uczniów podczas zajęć edukacyjnych, konsultacje grupowe z wymianą dobrych praktyk, wykłady z udziałem zewnętrznych ekspertów, kursy umożliwiające doskonalenie się w technologii informacyjnej, podejmowanie aktywności na platformach internetowych. ■

Zmiany w prawie oświatowym

W Ministerstwie Edukacji Narodowej trwają prace nad zmianami aktów wykonawczych regulujących funkcjonowanie instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli i wspierających pracę szkół.

Minister edukacji narodowej podpisała 26 października 2012 r. zmienione rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli. Obecnie przygotowana jest nowelizacja rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym pu-

blicznych poradni specjalistycznych, oraz rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych.

Wspomaganie pracy szkoły powinno być podporządkowane potrzebom każdej szkoły lub przedszkola, sprzyjać podnoszeniu poziomu osiągnięć uczniów i wyrównywaniu szans edukacyjnych, opierać się na efektach kształcenia, zapewniać doraźną i długofalową po-

moc. Ważne jest, aby placówki realizowały swoje działania w oparciu o te założenia.

Wprowadzane do istniejących przepisów prawa oświatowego zmiany nakładają na placówki nie tylko obowiązkowe zadania, ale i nowe formy pracy. Pomoc udzielana szkołom i przedszkolom musi opierać się na wspomaganie obejmującym cały proces – od przeprowadzenia, we współpracy ze

Sieci współpracy i samokształcenia

Realne wsparcie dla szkół



Rozmowa z Krystyną Adaško, dyrektorem Powiatowego Centrum Edukacji i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Wołowie.

Jak ocenia Pani nowy system wspomagania pracy szkół?

– Nowy system w swoim założeniu służy dostosowaniu działań do rzeczywistych potrzeb szkół. Działania te będą wynikały z analizy indywidualnej sytuacji szkoły i odpowiadały na specyficzne warunki w danej placówce. Umożliwi to diagnozę problemów szkoły, zaplanowanie działań rozwojowych, ich organizację i realizację, ocenę efektów oraz opracowanie wniosków do dalszej pracy. Uważam, że jest to właściwy kierunek zmian, służący przede wszystkim rozwojowi konkretnej szkoły. Zwracam jednak uwagę, że niezbędne jest kompleksowe wyposażenie placówek zapewniających szkołom wsparcie, tj. placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych i poradni psychologiczno-pedagogicznych. Tylko w ten sposób możemy zagwarantować najwyższą jakość usług edukacyjnych świadczonych przez ww. placówki na rzecz wsparcia pracy szkoły.

Co według Pani jest mocną stroną wprowadzanych obecnie zmian?

– Mocną stroną jest fakt, że będzie to długofalowy proces złożony z wielu form pomocy szkole, uwzględniający potrzeby konkretnej szkoły i odbywający się z udziałem zewnętrznego specjalisty w osobie Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji. Pozytywnie oceniam powołanie sieci współpracy i samokształcenia dla dyrektorów i nauczycieli, zarówno przedmiotowych, jak i problemowych. W naszej placówce już od czterech lat funkcjonuje siedem sieci przedmiotowych dla nauczycieli, poczynając od wy-

chowania przedszkolnego, edukacji wczesnoszkolnej, języków obcych, matematyki, historii, wychowania fizycznego i edukacji zdrowotnej, bibliotekarzy oraz trzy fora służące specjalistom w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej, tj. psychologów, pedagogów, logopedów.

Co może być największym wyzwaniem dla Państwa instytucji?

– W skład Powiatowego Centrum Edukacji i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej wchodzi cztery placówki: Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Wołowie, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Wołowie, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Brzegu Dolnym i Biblioteka Pedagogiczna w Wołowie. Teraz największym wyzwaniem jest kompleksowe – poprzez udział wszystkich placówek wchodzących w skład centrum – wdrożenie rozwiązań opracowanych

Pozytywnie oceniam powołanie sieci współpracy i samokształcenia dla dyrektorów i nauczycieli

w projekcie „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym wspomaganie szkół”. W ramach tego projektu, w roku szkolnym 2012/2013 oraz 2013/2014, nowym systemem doskonalenia objętych zostanie 38 placówek oświatowych, 414 nauczycieli oraz 29 dyrektorów szkół powiatu wołowskiego. Oprócz realizacji rocznych planów wspomaganie wybranego aspektu pracy szkoły czeka nas budowa czterech powiatowych sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli-humanistów, matematyków, wychowawców oraz dyrektorów szkół. Pilotaż ten pozwoli na praktyczne sprawdzenie modelu wypracowanego w ramach projektu. ■

Uwaga, nowe rozporządzenie!

Rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia weszło w życie z dniem 31 października 2012 r., prace nad nowelizacją pozostałych aktów prawnych trwają. Zmiany w przepisach zostały zaprojektowane w taki sposób, aby od momentu ich wejścia w życie umożliwić tym jednostkom realizację wspomaganie szkół, a zadaniem obowiązkowym ustanowić wspomaganie od 1 stycznia 2016 r. Placówki mogą już teraz przygotowywać się do realizacji tych zadań, uczestnicząc w działaniach Ośrodka Rozwoju Edukacji. ■

Oferty doskonalenia nauczycieli

Przygotuj plan wspomagania

Wspomaganie będzie realizowane w szkołach na podstawie szczegółowych rocznych planów, w których zdefiniowano cele, zadania, spodziewane efekty i określono harmonogram działań

Oferty doskonalenia to ramy, na których należy zbudować konkretną propozycję dla danej szkoły, czyli roczny plan wspomagania. Oferta doskonalenia to punkt wyjścia do dyskusji nad „szytym na miarę” projektem rozwojowym, który przez rok będzie realizowany w konkretnej placówce. Dyskusji, w której dyrektor szkoły, rada pedagogiczna wraz z SORE konkretyzują odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby szkoły.

W Ośrodku Rozwoju Edukacji zostało przygotowanych ponad 20 ofert doskonalenia. Szkoła po przystąpieniu do projektu wybiera z nich te, które będzie realizowała w dwóch kolejnych latach. Przedstawione oferty doskonalenia to propozycje, które stanowią punkt wyjścia do działań rozwojowych szkół również w następnych latach. Mogą one posłużyć do przygotowania szczegółowych rocznych planów wspomagania szkoły również po zakończeniu projektu, czyli po 2015 r. ■



FOTOLIA.PL

Tematy ofert doskonalenia nauczycieli

1. Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny?
2. Ocenianie kształtujące
3. Techniki uczenia się i metody motywujące do nauki
4. Uczeń – aktywny uczestnik procesu uczenia się
5. Wykorzystanie EWD w ewaluacji wewnętrznej szkoły
6. Oferta edukacyjna drogą do właściwej realizacji podstawy programowej
7. Wspieranie pracy wychowawców klas – bezpieczna szkoła
8. Postawy uczniowskie. Jak je kształtować?
9. Budowa koncepcji pracy szkoły
10. Praca z uczniem młodszym
11. Praca z uczniem zdolnym
12. Praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi
13. Wykorzystanie TIK na zajęciach edukacyjnych – bezpieczny internet
14. Projekt edukacyjny w szkole
15. Współpraca szkoły ze środowiskiem lokalnym
16. Rodzice są partnerami szkoły
17. Nauczyciel 45+
18. Szkoła promuje wartość edukacji
19. Doradztwo edukacyjno-zawodowe w szkole
20. Efektywna organizacja pracy zespołów nauczycielskich
21. Współpraca nauczycieli w prowadzeniu procesów edukacyjnych
22. Jak efektywnie wykorzystać wyposażenie i warunki lokalowe szkoły?
23. Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?
24. Pierwszy/drugi rok pracy dyrektora szkoły

Opis ofert na stronie www.ore.edu.pl/wspieranie

W dodatku „Reforma Edukacji” zostały wykorzystane materiały ORE opracowane w ramach projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”. Redakcja Głosu Nauczycielskiego nie ponosi odpowiedzialności za treść tych materiałów.

Przykładowa oferta doskonalenia

Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny?

1. Charakterystyka potrzeby

Oferta jest kierowana do szkół, w których w wyniku ewaluacji wewnętrznej lub/i zewnętrznej stwierdzono, że:

- » osiągnięcia uczniów i ich możliwości rozwojowe nie są właściwie diagnozowane;
- » wyniki diagnozy nie są analizowane;
- » nie wdraża się wniosków z analiz.

Oferta odpowiada też na potrzeby szkół, w których:

- » niskie wyniki zewnętrznych egzaminów świadczą o problemach uczniów w nabywaniu wiedzy i umiejętności;
- » rodzice lub nauczyciele uczniów diagnozują słabe, utrudniające uczniom dalszy rozwój w szkole opanowanie wiadomości i umiejętności;
- » nauczyciele zgłaszają potrzebę i chęć doskonalenia własnych kompetencji w zakresie: diagnozy potrzeb i możliwości edukacyjnych uczniów, indywidualnych strategii uczenia się, stosowania skutecznych rozwiązań metodycznych.

2. Cel realizacji oferty

Celem ogólnym realizacji oferty jest podniesienie kompetencji nauczycieli i specjalistów w obszarze diagnozowania potrzeb oraz możliwości uczniów, a także dostosowywanie odpowiednich, najbardziej efektywnych metod i form pracy.

Cele szczegółowe (zostaną doprecyzowane lub zmodyfikowane tak, aby uwzględnić specyfikę szkoły i jej potrzeby):

- » poszerzenie kompetencji nauczycieli i specjalistów w obszarach: wczesnej diagnozy rozwoju i gotowości szkolnej dzieci, rozpoznawania indywidualnych strategii uczenia się oraz dopasowywania metod pracy do indywidualnych potrzeb rozwojowych;
- » nabywanie przez nauczycieli wiedzy dotyczącej procesów uczenia się i osiągania sukcesów edukacyjnych przez uczniów;
- » poszerzenie/doskonalenie kompetencji pracowników szkoły w obszarze komunikacji interpersonalnej (udzielanie informacji zwrotnej uczniom i ich rodzicom na temat postępów w nabywaniu umiejętności i wiadomości);
- » realizowanie przez szkołę zadań dotyczących indywidualizacji procesu edukacji i właściwej organizacji środowiska edukacyjnego.

3. Grupy docelowe

W zależności od wyników przeprowadzonej diagnozy potrzeb oferta może być adresowana do nauczycieli, rodziców/opiekunów prawnych, a także do uczniów.

4. Efekty realizacji oferty

Nauczyciele w sposób zaplanowany diagnozują mocne i słabe strony ucznia, określają jego poziom wiedzy i umiejętności. Współpraca nauczycieli z rodzicami na rzecz wspierania rozwoju dziecka jest planowana, realizowana i dokumentowana zgodnie z zasadami przyjętymi w szkole. Wzrasta frekwencja rodziców na spotkaniach z nauczycielami oraz zadowolenie rodziców ze stylu komunikowania się proponowanego w szkole. Wyniki edukacyjne uczniów poprawiają się.

5. Sposób realizacji oferty

Realizacja oferty rozpoczyna się od diagnozy potrzeb angażującej wszystkich członków rady pedagogicznej i prowadzącej do sformułowania szczegółowego zakresu działań, wskazania osób odpowiedzialnych za ich wykonanie oraz opracowania rocznego planu wspomagania szkoły (RPW). Działania dostosowane do indywidualnych potrzeb szkoły mogą obejmować w szczególności:

1. Warsztaty dla nauczycieli/wychowawców i/lub rodziców dotyczące diagnozowania mocnych i słabych stron dziecka, pracy z dzieckiem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z uczniem zdolnym.
2. Konsultacje grupowe i indywidualne dla nauczycieli i/lub rodziców.
3. Nabywanie umiejętności budowania wspólnej strategii pracy nauczyciela i ucznia na rzecz wspierania rozwoju dziecka.
4. Dostarczanie informacji na temat materiałów edukacyjnych, innowacji, literatury dla nauczycieli/wychowawców i rodziców.
5. Pomoc w ewaluacji realizowanych działań.

6. Zasady korzystania z oferty

Dyrektor:

- » Nadzoruje wszystkie działania.
- » Udostępnia pomieszczenia i sprzęt do realizacji szkoleń, kursów, warsztatów, konsultacji metodycznych dla nauczycieli.
- » Motywuje pracowników do systematycznego i aktywnego udziału w szkoleniach, kursach, warsztatach, konsultacjach metodycznych.

Pracownicy pedagogiczni szkoły:

- » Stosują nabyte umiejętności dydaktyczne i wychowawcze.
- » Przestrzegają wypracowanych procedur postępowania.
- » Systematycznie prowadzą formy wspierające nabywanie przez uczniów wiadomości i umiejętności.
- » Korzystają z proponowanych form szkoleniowych/doradztwa.

Rodzice:

- » Aktywnie uczestniczą w spotkaniach i warsztatach, grupach wsparcia i imprezach integracyjnych.
- » Współpracują z nauczycielami na rzecz wspierania rozwoju dziecka.

7. Czas i miejsce realizacji oferty

Czas: w zależności od potrzeb – optymalnie 10 miesięcy.
Miejsce realizacji: siedziba szkoły.
 Oferta będzie realizowana etapowo, zgodnie z przyjętym harmonogramem. W uzasadnionych przypadkach – w miejscach poza szkołą.

8. Osoby realizujące szkolenia/warsztaty

Imię, nazwisko, biografia zawodowa (pedagog, psycholog, w tym specjalista z zakresu specjalnych potrzeb edukacyjnych oraz dostosowania wymagań edukacyjnych do możliwości psychofizycznych ucznia)