Ośrodek Rozwoju Edukacji

Jarosław Kordziński

W STRONĘ OSIĄGNIĘĆ – SYSTEM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI I WSPOMAGANIA SZKÓŁ ORAZ PRZEDSZKOLI W POWIECIE STARGARDZKIM

Warszawa 2015

„Naszym nauczycielom dzieje się źle i wiemy dlaczego: dlatego, że są zmuszeni do wykonywania zadań, do których nie zostali przygotowani (…). Najwyższy czas, żeby na poważnie zatroszczyć się o nauczycieli, ale jednocześnie trzeba uświadomić, że dotychczasowy styl pracy odchodzi w przeszłość (…), trzeba zapewnić nauczycielom odpowiedni wykształcenie i superwizje, umożliwić im pracę w większych zespołach, które mogłyby ich inspirować i mobilizować do rozwoju”[1]. Te słowa Jespra Juula, duńskiego pedagoga i terapeuty, doskonale ilustrują kierunek działań proponowanych w nowym modelu wspomagania szkół i przedszkoli.

Pilotaż nowego modelu wspomagania

Wdrożenie nowego systemu wspomagania szkół poprzedził pilotaż, który był organizowany w ponad 6 500 szkół i przedszkoli z całej Polski. Powiaty realizowały projekty, których celem było sprawdzenie, na ile założenia modelu wspomagania szkół opracowane przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ośrodek Rozwoju Edukacji sprawdzają się w praktyce. W Stargardzie Szczecińskim pilotaż przeprowadzono w ramach projektu „W stronę osiągnięć – system doskonalenia nauczycieli i wspomagania szkół oraz przedszkoli w powiecie stargardzkim”[2]. Za jego organizację odpowiedzialny był Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli.

Celem projektu było stworzenie warunków lepszej komunikacji i współpracy nauczycieli, uczniów i ich rodziców, a także instytucji, które wspierają szkołę w realizacji zadań. Założono, że dzięki wdrażaniu procedur, zmierzających do pełniejszego zrozumienia problemów dzieci i młodzieży oraz wypracowywania strategii skutecznego rozwiązywania problemów dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, zmniejszy się poczucie obciążenia oraz stresu, jakie towarzyszą nauczycielom w codziennej pracy. Korzyść powinni odnieść uczniowie i rodzice – zmaleje zjawisko przedwczesnego opuszczania systemu nauki i lepszego radzenia sobie na rynku pracy, jak również w życiu osobistym.

Diagnozy potrzeb placówki oświatowej

Wejście szkolnych organizatorów rozwoju edukacji (SORE) do szkoły zawsze zaczynało się od przeprowadzenia diagnozy potrzeb rozwojowych placówki. W czasie pierwszego spotkania SORE z dyrektorem szkoły określano główne problemy placówki. Równolegle – wspólnie z pracownikami szkoły – dokonywano analizy szkolnej dokumentacji. W razie konieczności – odpowiednio do specyfiki zagadnień, którymi się zajmowano – organizowano spotkania z innymi pracownikami szkoły, na przykład z liderami wybranych zespołów zadaniowych działających w szkole. Zadaniem osoby wspomagającej było uwzględnienie w swojej pracy

[1] Jesper Juul, *Kryzys szkoły. Co możemy zrobić dla naszych dzieci, nauczycieli i rodziców?* MiND, Warszawa 2014.

[2] Projekt realizowany był w latach 2013 – 2015 i obejmował w pierwszym roku 25 szkół, w drugim 26 oraz w każdym roku po 5 przedszkoli.

obszarów problemowych, które nie były oczywiste dla pracowników szkoły, oraz zwrócenie na nie uwagi radzie pedagogicznej.

Programowanie rozwoju placówki

W efekcie tak prowadzonej diagnozy wyłaniano obszary pracy szkoły, które następnie poddawano analizie podczas spotkania z całą radą pedagogiczną. Głównym założeniem było, by objąć wsparciem dwa obszary, które rada pedagogiczna wyłoni jako najważniejsze. Spotkania miały wyjaśnić nauczycielom taki sposób postępowania i zaangażować ich w cały proces wspomagania. Rozwiązaniem stosowanym przez SORE było indywidualne rozpoznanie potrzeb rozwojowych szkoły z wykorzystaniem arkusza „Koło zmian". W arkuszu znalazło się 7 określonych wcześniej obszarów problemowych oraz jedno puste miejsce, w przypadku gdyby członkowie rady uznali, że wyłonione obszary nie wyczerpują wszystkich potrzeb rozwojowych danej placówki. Na przykład w koło zmian wpisano obszar *Osiągnięcia uczniów i ich możliwości rozwojowe są właściwie diagnozowane*. Nauczyciele następnie dokonywali subiektywnej oceny stopnia spełnienia danego zjawiska w skali od 1 do 10, zaś uzyskane wyniki przeliczano. W interpretacji wyników zastosowano dwie miary statystyczne: średnią ocen oraz wariancję jako miarę jednomyślności nauczycieli. W sytuacji, kiedy dane zagadnienia miały podobną średnią (w znaczeniu statystycznej istotności), o ostatecznym wyborze obszaru decydował poziom jednomyślności nauczycieli.

Precyzowanie ofert wspomagania

Chociaż tak przeprowadzona diagnoza pracy szkoły pozwoliła określić, co jest problemem, to nie wyjaśniała jednak przyczyn jego występowania. Doprecyzowaniem zajmowała się grupa nauczycieli w ramach tzw. zespołów zadaniowych. Najpierw opracowano szczegółowe cele, a następnie uzgadniano działania dostosowane do potrzeb danej placówki. Wskazywano na ekspertów, którzy będą prowadzić szkolenia oraz pomagać nauczycielom wprowadzać zmiany do praktyki szkolnej. Zespół decydował, czy będzie to socjolog, czy psycholog, albo coach, doradca zawodowy, specjalista od ewaluacji, specjalista metodyczny, informatyk, itd. Na przykład w ofercie *Rodzice są partnerami szkoły* zostały zaplanowane działania, mające na celu podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie współpracy z rodzicami, a także działania aktywizujące środowisko lokalne. W pierwszym przypadku ekspertem został psycholog, w drugim – socjolog. Uznano bowiem, że do współpracy należy pozyskiwać osoby, które posiadają konkretne kompetencje.

Doskonalenie pracy nauczycieli

Formy doskonalenia wybierane przez placówki były bardzo różne. Z wypowiedzi Ireny Zalewskiej, która była w tym projekcie SORE[3], wynika, że nauczyciele chętnie wymieniali się doświadczeniami, pracowali metodami aktywizującymi, poznawali atrakcyjne metody pracy z

[3] SORE, czyli Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji, osoby wspomagające organizacyjnie rozwój szkół od diagnozy potrzeb, poprzez uzgadnianie celów zmiany do organizacji wsparcia i pomocy przy wdrażaniu nowych rozwiązań.

uczniem, np. z wykorzystaniem WebQuest. Przeprowadzano zajęcia otwarte z wykorzystaniem TIK, tablicy interaktywnej, programu HotPotatoes na różne tematy, w tym m.in:

1/ „Trzymaj formę”– zależności pomiędzy aktywnością fizyczną i prawidłowym odżywianiem a zdrowiem człowieka (lekcja została przeprowadzona przez 3 nauczycieli, była przykładem korelacji 3 przedmiotów: języka polskiego, matematyki i biologii –gimnazjum).
2/ „Robimy zakupy w różnych sklepach – zwroty i wyrażenia praktyczne i ich użycie w sytuacjach dnia codziennego” (język angielski, technikum zawodowe).
3/ „Powtórzenie wiadomości o renesansie” (język polski, zasadnicza szkoła zawodowa).
4/ „Konflikty zbrojne. Terroryzm" (geografia, zasadnicza szkoła zawodowa).

Żeby nauczyciele mogli przełożyć wiedzę zdobywaną na szkoleniach na konkretne rozwiązania stosowane w klasie, powinni mieć okazję do regularnej wymiany doświadczeń i rozmowy na temat, co się sprawdza, a co sprawia im trudności. Potwierdzeniem znaczenia tak organizowanego doskonalenia są odpowiedzi udzielone przez nauczycieli. Na pytanie, co mogliby uznać za wartość wspomagania przeprowadzonego w ramach projektu, odpowiadali najczęściej, że :

- kontakt ze specjalistami, nawiązanie współpracy z innymi placówkami, wymiana doświadczeń;
- możliwość weryfikacji doświadczeń zawodowych w zetknięciu z indywidualnymi przypadkami uczniów o specjalnych trudnościach edukacyjnych;
- wzrost aktywności prowadzonych zajęć, poznanie różnych narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnej i ich wykorzystanie w codziennej pracy nauczycieli, bardziej efektywne wykorzystanie wyposażenia sal informatycznych;
- trafność doborów tematów szkolenia.

Sieci współpracy i samokształcenia

Tematyka sieci określona została na podstawie wniosków z diagnozy potrzeb rozwojowych szkół. Sieci miały uzupełniać to, co działo się w ramach wspomagania prowadzonego w szkołach i przedszkolach. Uczestnicy sieci na zasadzie dobrowolności sami określali rzeczywiste cele wspólnej pracy. Rola koordynatora sieci polegała na moderowaniu prac sieci, nie zaś na eksperckim kierowaniu. Wartość działania sieci to przede wszystkim wymiana doświadczeń pomiędzy pracownikami różnych placówek, w tym nauczycieli z różnych poziomów kształcenia.

Ze względu na wciąż niskie średnie wyniki egzaminów zewnętrznych szkół powiatu stargardzkiego (oraz występowanie wielokrotne problematyki dydaktycznej w diagnozie), postanowiono położyć nacisk na kształcenie kluczowych kompetencji oraz metodykę pracy z uczniem na różnych etapach kształcenia, w tym na pierwszym etapie szkolnej edukacji. Ważne były również zagadnienia związane z pracą wychowawczą oraz współpraca

z rodzicami. Z tego względu utworzono sieć dla pedagogów, psychologów szkolnych i innych pracowników, którzy udzielają pomocy uczniom wykazującym trudności wychowawcze.

Harmonogram pracy każdej sieci był w każdym roku szkolnym taki sam. W październiku odbywała się rekrutacja uczestników do poszczególnych sieci ze szkół objętych w danym roku wsparciem. Na miesiące listopad i grudzień przypadały spotkania z koordynatorem sieci. Miało miejsce usystematyzowanie wraz z uczestnikami szczegółowej tematyki każdej z sieci. Stanowiło to bazę do wyboru poszczególnych ekspertów. Spotkania z ekspertami odbywały się od stycznia do końca maja. Były to 4 spotkania. W czerwcu odbywało się ostatnie, siódme spotkanie, w czasie którego koordynator i uczestnicy podsumowywali pracę sieci.

Nauczyciele pracowali również na platformie www.doskonaleniewsieci.pl. Koordynatorzy sieci zamieszczali tam materiały samokształceniowe oraz prowadzili dyskusję na tematy poruszane na spotkaniach.

Na poszczególnych etapach wspomagania wykorzystywano narzędzia na następujących poziomach:

- diagnozy potrzeb – ankieta diagnozująca potrzeby nauczycieli;
- działań sieci – ankiety ewaluacyjne po każdym spotkaniu, wpisy uczestników sieci po spotkaniach na platformie, rozmowy osobiste;
- ewaluacji – ankiety ewaluacyjne podsumowujące pracę sieci i badające poziom zadowolenia uczestników z pracy w sieci , badanie przyrostu umiejętności uczestników sieci (róża wiatrów, termometr, określenie poziomu spełnienia wskaźników pracy sieci_);
- podsumowanie pracy sieci wraz z wnioskami i rekomendacjami na przyszłość.

Podsumowanie

„Dziś po dwuletniej pracy w projekcie – podsumowuje Irena Zalewska – wiem, że praca SORE jest wymagająca, ale daje jednocześnie dużo satysfakcji i bardzo mobilizuje do samorozwoju. Polecam wszystkim tym, którym zależy na podnoszeniu jakości nauczania i mają w sobie dość dużo siły i energii do wprowadzania zmian. Chciałam jednocześnie podkreślić, że dla mnie bardzo ważne jest też wsparcie innych osób, wymiana doświadczeń i dobra atmosfera w zespole”.

Podsumowując swój udział w projekcie, jedna z uczestniczek napisała: „Największą wartością, jaką miało dla mnie przeprowadzone w placówce doskonalenie w ramach projektu było sprzyjanie w zmianie w uczeniu się. Dostrzeżenie tego, że nauka przebiega najlepiej, gdy uczymy się razem z innymi, w grupie, a wszystko to odbywa się w konkretnym środowisku
w ramach własnej organizacji pracy”. Nic dodać, nic ująć.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl