ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70
www.ore.edu.pl

Warszawa 9-11 X 2014 r. Konferencja : SORE uczy się
Autor : Renata Flis

SORE w projekcie „ Wspomaganie szkół w Gminie Miejskiej Kraków"
„KOMPETENCJE SORE WARUNKUJĄCE EFEKTYWNE WSPARCIE SZKOŁY W PROCESIE JEJ ROZWOJU"

We wrześniu 2013 roku wiceminister Joanna Berdzik na konferencji inaugurującej pilotaż nowego systemu doskonalenia nauczycieli powiedziała : „Nowy system doskonalenia musi być powiązany z systemem nadzoru, ma być blisko szkoły, a także powinien umożliwiać współpracę szkół i nauczycieli. Szkoły powinny dzielić się między sobą dobrymi praktykami, zaś nauczyciele nie mogą być osamotnieni w swojej pracy". W szkołach pojawili się szkolni organizatorzy rozwoju edukacji (SORE), których zadaniem było wspomaganie dyrektorów i nauczycieli w całokształcie działań realizowanych w szkołach ukierunkowanych na podniesienie jakości edukacji. Po raz pierwszy osoba z zewnątrz miała wejść w strukturę szkoły, działać i włączyć w systemowe rozwiązania dyrektorów i wszystkich nauczycieli. Ukierunkować ich aktywność na zespołową, kreatywną współpracę tak, aby poprzez rozwój indywidualnych kompetencji w sposób odpowiedzialny i pozytywnie zmieniali siebie i szkołę.

Zgodnie z założeniami nowego systemu doskonalenia nauczycieli szkoły i przedszkola mają otrzymać kompleksową pomoc, odpowiednią do ich potrzeb. Organizowanie i prowadzenie wspomagania szkół i placówek w realizacji zadań wychowawczych, dydaktycznych i opiekuńczych w tym w wykorzystaniu technologii informacyjno-komunikacyjnej, zaplanowaniu działań mających na celu poprawę jakości pracy powierzono placówkom doskonalenia nauczycieli, poradniom psychologiczno-pedagogicznym i bibliotekom pedagogicznym. Aby określić kompetencje osób wspierających szkoły i placówki należy uświadomić sobie na czym to wspomaganie ma polegać. Minister Edukacji Narodowej w aktach wykonawczych zdefiniowała wspomaganie, które ma polegać na:

- zaplanowaniu i przeprowadzeniu w związku z potrzebami szkoły działań mających na celu poprawę jakości pracy szkoły obejmujących:
    - ✓ pomoc w diagnozowaniu potrzeb,
    - ✓ ustaleniu sposobów działania prowadzących do zaspokojenia potrzeb szkoły,
    - ✓ zaplanowanie form wspomagania i ich realizację
    - ✓ wspólną ocenę efektów realizacji zaplanowanych form wspomagania i opracowanie wniosków z ich realizacji,
    - ✓ rozpoznawanie potrzeb dzieci i młodzieży oraz indywidualizację procesu nauczania i wychowania.[1]

Wspomaganie powinno być organizowane i prowadzone z uwzględnieniem:

- kierunków polityki oświatowej oraz zmian wprowadzanych w systemie oświaty,
- wymagań stawianych szkołom i placówkom,
- realizacji podstaw programowych,
- wyników i wniosków z nadzoru pedagogicznego,
- wyników sprawdzianu i egzaminów,
- innych potrzeb wskazanych przez szkoły i placówki.[2]

Po przeanalizowaniu wymagań i zadań oraz na podstawie własnych doświadczeń mogę powiedzieć, iż szkolnym organizatorem rozwoju edukacji powinna być osoba o najwyższych kompetencjach i rozległej wiedzy na temat procesów zachodzących w szkołach i placówkach. Powinna łączyć kompetencje trenera, coacha i doradcy metodycznego nadając im nową jakość. Bardzo istotne jest, aby SORE reprezentował wysoki poziom kompetencji społecznych, potrafił łatwo nawiązać relacje interpersonalne (z dyrektorem i nauczycielami),

---

[1] ***Rozporządzenia MEN : Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych; Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli***

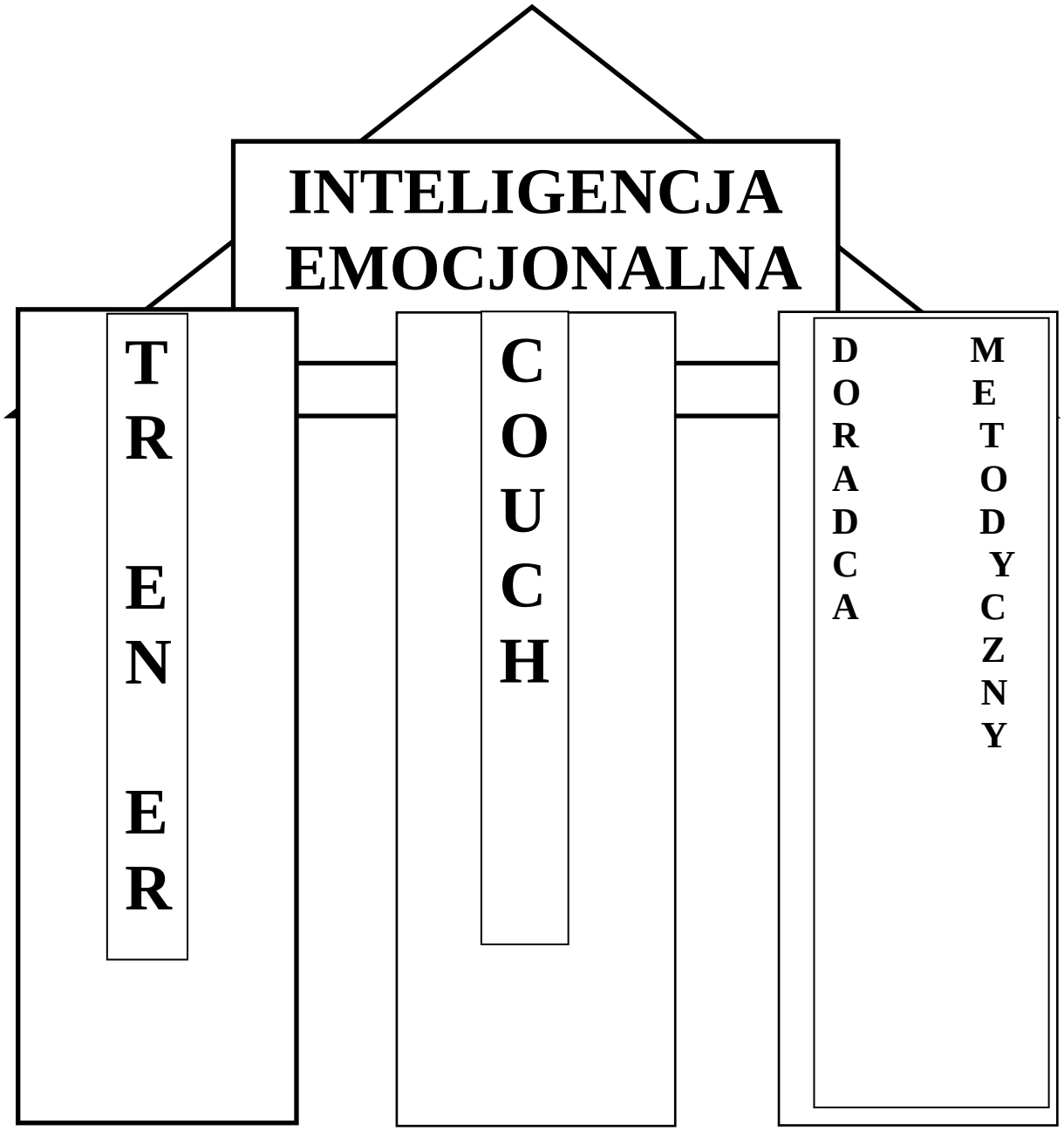
[2] IBIDEM

utrzymać je i rozwijać. Proces komunikacji warunkujący dobrą współpracę dotyczy czterech zjawisk: intrapsychicznego, interpersonalnego, grupowego i społecznego. SORE musi więc wierzyć w swoje możliwości, nie może obawiać się wystąpień publicznych, mieć wysoką i adekwatną samoocenę, być komunikatywny i pomysłowy. Powinien znać techniki, które pomagają w prowadzeniu komunikacji interpersonalnej na trzech poziomach: faktycznym, instrumentalnym i afektywnym. Nabycie umiejętności „dobrego słuchania" ułatwi nawiązanie kontaktu i porozumienie się z drugą osobą, zredukuje napięcie w trudnych momentach i zachęci do współpracy. SORE powinien wzbudzać zaufanie poprzez: okazywanie szacunku wobec innych; ciągłe dążenie do samorozwoju i poszerzanie własnych kompetencji, którymi może wspierać nauczycieli w trudnych sytuacjach; otwartość i nastawienie na informacje zwrotne; okazywanie zaufania innym i dawanie pola do działania; dotrzymywanie słowa i odpowiedzialne realizowanie zadań; dotrzymywanie tajemnicy rady pedagogicznej. Autentyzm to jedna z najistotniejszych cech. W swojej pracy SORE inspiruje dyrektora i nauczycieli do ambitnych, ale realnych działań. Należy odrzucić wszelkie uprzedzenia i być otwartym na kontakt. Poprzez własne zaangażowanie, konsekwencję w działaniu, optymizm, otwartość i elastyczność na zmiany SORE tworzy atmosferę ułatwiającą osiągnięcie celu. To jego entuzjazm, wiara w to co robi, w sens dążenia do zmian mogą przyczynić się do pozytywnego podejścia nauczycieli. SORE jako trener powinien dysponować bogatym warsztatem wspierania pracy grupy oraz musi posiadać wiedzę i doświadczenie w temacie wypracowywanych zagadnień. W trakcie warsztatów często udziela konstruktywnej informacji zwrotnej. Niekiedy spotykamy się z dużym oporem grupy, ujawniają się negatywni liderzy. W takiej sytuacji bardzo przydatne są: cierpliwość, umiejętność panowania nad własnymi emocjami, nie poddawanie się manipulacjom i naciskom emocjonalnym grupy oraz stworzenie warunków do „wylania" złych emocji przez grupę. Nie należy w tych trudnych momentach negować stwierdzeń ani tłumaczyć się. Nie należy również przyjmować wszystkiego do siebie – bo tak naprawdę nie o nas chodzi, a o wyrzucenie przepełniającej ludzi frustracji. Po takim etapie warto zastosować techniki coachingowe, które ukierunkują nauczycieli na rozwiązanie problemów. Jeśli się to nie udaje, trzeba mieć odwagę powiedzieć, że dla dobra wszystkich należy zakończyć spotkanie i ustalić inny termin w atmosferze sprzyjającej rozmowie. SORE powinien traktować konflikt jako test

na współpracę. Asertywność to niezbędna cecha SORE, aby potrafił wyrażać własne zdanie oraz emocje i postawy nie naruszając praw innych. To umiejętność, która pozwoli mu zrealizować założone cele mimo negatywnej presji grupy. W swojej pracy SORE narażony jest na stres, jednakże mimo to powinien zachować zdolność działania i podejmowania decyzji.

Wśród ważnych zadań stawianych osobie wspierającej są takie, które odnoszą się do interpretacji przepisów prawa oświatowego, wyników sprawdzianu i egzaminów oraz wspomaganiu szkoły w prowadzeniu monitoringu i ewaluacji działań, jak również w realizacji podstaw programowych. Wymusza to poszerzenie zakresu wiedzy o znajomość prawa oświatowego. Rozumienia i analizowania wyników egzaminów zewnętrznych, w tym właściwej interpretacji Edukacyjnej Wartości Dodanej. Wydaje się konieczne nabycie umiejętności tworzenia narzędzi badań ewaluacyjnych, poznanie istoty ewaluacji wewnętrznej, alternatywnych metod diagnostycznych, aby móc wskazywać ciekawe i skuteczne narzędzia ewaluacji. Poprzez autoewaluację wdrażać nauczycieli do refleksji nad własną pracą. SORE staje się analitykiem, stąd niezbędne jest analityczne myślenie, umiejętność podejmowania decyzji, myślenie systemowe i kreatywne. Jeżeli SORE ma pomóc w wyciąganiu wniosków na podstawie wyników badań odnoszących się do zrealizowanych działań, ocenić ich skuteczność, zreflektować ich przydatność powinien posiadać umiejętność jednoczesnego analitycznego i całościowego rozumienia danych skumulowanych. Inspirować grupę do efektywnej pracy nad nowymi rozwiązaniami, wyjściem poza schematy myślowe.

Wspomagając dyrektora i nauczycieli w rozwoju SORE powinien używać wykorzystywać kompetencje i opierać się na swoim doświadczeniu. Ale nade wszystko w tym procesie zmian powinien być partnerem obdarzonym zaufaniem.

Aby w procesie wspomagania rozwoju szkoły można było liczyć na sukces nie wystarczy nawet najbardziej kompetentny SORE. Potrzebni są zaangażowani: dyrektor oraz nauczyciele. Sukces nie będzie możliwy bez uczciwej, partnerskiej, pełnej wzajemnego szacunku i prawa do błędu współpracy dyrektora, nauczycieli i szkolnego organizatora rozwoju edukacji. W sytuacji wzajemnej odpowiedzialności.

TRZY FILARY KOMPETENCJI SORE