

Marianna Hajdukiewicz
**SIECI WSPÓŁPRACY
I SAMOKSZTAŁCENIA**

Warszawa 2015

I WPROWADZENIE

Sieci współpracy i samokształcenia to międzyszkolny zespół współpracujących ze sobą nauczycieli lub dyrektorów z różnych szkół i placówek. Celem funkcjonowania sieci jest wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami – zarówno za pośrednictwem platformy internetowej, traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i spotkań osobistych. Członkowie sieci korzystają z własnej wiedzy, ale mogą również sięgać po pomoc zewnętrznych ekspertów. Pracują pod kierunkiem koordynatora sieci współpracy i samokształcenia. Sieci są jednym z elementów kompleksowego wspomaganie szkół i nową formą doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz dyrektorów szkół i przedszkoli. Tworzenie międzyszkolnych sieci to innowacyjna metoda, która wspiera wymianę doświadczeń i dobrych praktyk między uczestnikami. Przed dyrektorami szkół i nauczycielami otwierają się nowe możliwości – pozyskiwania wiedzy oraz otrzymywania pomocy od innych, aby móc sobie radzić z codziennymi wyzwaniami. Dzięki zastosowaniu tej metody w edukacji zwiększa się łatwość:

- udziału kadry szkół w wydarzeniach mogących odbywać się daleko od szkoły;
- uczestnictwa w wydarzeniach bezpośrednio związanych z potrzebami uczących się osób, które mają wpływ na zmianę myślenia i sposobów pracy;
- zachowania ciągłości w doksztalcaniu się pracowników;
- bieżącego monitorowania zmian prawnych, pojawiających się wymagań, nowych metod i standardów pracy;
- wymiany doświadczeń (bez ponoszenia kosztów), nawet w bardzo wąskich i specyficznych obszarach tematycznych;
- tworzenia efektywnych sposobów wsparcia koleżeńskiego, zwłaszcza dla początkujących nauczycieli¹.

Udział w sieci współpracy i samokształcenia daje szkołom szansę na nawiązanie kontaktu z innymi placówkami, dzięki czemu poszerza się perspektywa, z jakiej patrzy się na własne problemy i zasoby. Wiele szkół działa w zbliżonych warunkach, pracują z uczniami pochodzącymi z podobnych środowisk, a zatem często borykają się z podobnymi wyzwaniami. Sprawdzone przez jedną szkołę metody czy propozycje rozwiązania problemów, mają duże szanse powodzenia w podobnych placówkach. Ze względu na to, istotnym zadaniem sieci współpracy i samokształcenia jest analiza tak zwanych „dobrych praktyk” – rozwiązań, które zostały w jednej szkole już wdrożone, sprawdzone i przynoszą już wymierne korzyści, a są możliwe do zastosowania w innych placówkach. Każda z

¹ S. Hardagon, *Educational Networking: The important role Web 2.0 will play in education* [online], [dostęp: 8 września 2015], Dostępny w internecie: <http://www.scribd.com/doc/24161189/Educational-Networking-The-Important-Role-Web-2-0-Will-Play-in-Education>.

uczestniczących w sieci szkół ma okazję przedstawić własne rozwiązania, ale też może poznać inne.

Sieci współpracy i samokształcenia to również przestrzeń, w której uczestnicy mogą skorzystać ze wsparcia merytorycznego i metodycznego, otrzymać pomoc i wiedzę. Zaproszeni na spotkania sieci eksperci, specjalizujący się w określonym zagadnieniu, są często niedostępni dla mniejszych placówek – choćby ze względu na niewielką liczbę nauczycieli, którzy mogliby bezpośrednio skorzystać z ich pomocy.

Cele sieci współpracy i samokształcenia

- wymiana doświadczeń między uczestnikami,
- analiza dobrych praktyk stosowanych przez uczestników,
- pozyskiwanie metodycznego i merytorycznego wsparcia ekspertów,
- poszerzanie kompetencji uczestników,
- tworzenie nowych rozwiązań na potrzeby szkół uczestniczących w sieci, nawiązywanie kontaktów i współpracy pomiędzy szkołami.

II. CZYNNIKI DECYDUJĄCE O JAKOŚCI PRACY W SIECI WSPÓŁPRACY

Organizacja sieci współpracy i samokształcenia jest zadaniem placówek doskonalenia nauczycieli, w tym przede wszystkim doradców metodycznych, a także pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych. Każda z tych instytucji w ramach swoich kompetencji i w bliskich sobie obszarach tematycznych jest odpowiedzialna za prowadzenie doskonalenia nauczycieli w tej nowej formie. Sukces funkcjonowania sieci leży więc zarówno po stronie osób odpowiedzialnych za ich koordynację, jak i jej uczestników – wiele zależy od ich motywacji, zaangażowania i gotowości do dzielenia się własnym doświadczeniem i chęci wypracowywania, wspólnie z innymi, nowych rozwiązań. Sieci to forma pracy, która zakłada, że uczestnicy nie są tylko odbiorcami, lecz stają się ich aktywnymi twórcami. Dlatego też przystępując do tworzenia sieci lub decydując się na udział w nich, warto wziąć pod uwagę następujące perspektywy:

- **uczestnika sieci** – poznanie oczekiwań uczestników i dostosowanie do nich celów pracy sieci jest kluczowe ze względu na motywację do uczenia się, a także ze względu na gotowość do wykorzystywania rezultatów uczenia się w kontekście pracy zawodowej. Warto pamiętać, że indywidualne cele uczestników mogą być niezależne od potrzeb szkoły (np. wiązać się z osobistymi zainteresowaniami, dążeniem do przekwalifikowania się lub uzyskania kolejnego szczebla awansu zawodowego);
- **dyrektora szkoły**, który będąc osobą odpowiedzialną za planowanie pracy i realizację strategii rozwoju szkoły, reprezentuje przede wszystkim perspektywę szkoły jako organizacji uczącej się. Może wspierać gromadzenie informacji na temat potrzeb

wykraczających poza indywidualne cele uczestników i wynikających z bardziej globalnego spojrzenia. Zaangażowanie dyrektorów może pomóc w uwzględnieniu długofalowych zmian i wyzwań, jakie czekają szkołę w przyszłości;

- **podmiotów nadzorujących pracę szkoły** – chodzi tutaj zarówno o poziom regionalny (np. organ prowadzący, władze powiatu, przedstawiciele nadzoru pedagogicznego), jak i krajowy (Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz ogólnopolskie organizacje wspierające oświatę). Sieci mogą stanowić wsparcie nauczycieli w sytuacji, kiedy wprowadza się zmiany o charakterze systemowym lub strategicznym;
- **uczni** – to ostateczny adresat wszystkich działań związanych z wsparciem systemu oświaty. Nie musi być świadomy wyzwań związanych z funkcjonowaniem szkoły jako organizacji, potrzeb rozwojowych czy problemów, z jakimi borykają się nauczyciele. Mimo to, utracenie z pola widzenia potrzeb i oczekiwań uczniów stwarza ryzyko oderwania działań rozwojowych od ich podstawowego celu.

Każda z sieci współpracy i samokształcenia wyznacza własne cele i opracowuje program działania w zakresie jasno określonego tematu. Liczba sieci współpracy i ich tematyka wynika z możliwości organizacyjnych instytucji odpowiedzialnych za ich prowadzenie, jak również z zapotrzebowania nauczycieli i dyrektorów szkół na taką formę doskonalenia. Sieci współpracy i samokształcenia skupiają nauczycieli z różnych poziomów kształcenia wokół jednego zagadnienia. Istotne jest też tworzenie odrębnych sieci dla dyrektorów placówek, gdzie poruszane będą kwestie ważne szczególnie dla kadry zarządzającej w sektorze edukacji. Niektóre sieci mogą mieć charakter przedmiotowy (np. sieć nauczycieli matematyki), inne zaś charakter interdyscyplinarny, gdzie można pracować nad zagadnieniem niezwiązanym wyłącznie z jednym przedmiotem nauczania – np. sieć na temat budowania własnego programu nauczania.

Tematyka i program pracy każdej sieci powinny być tak konstruowane, aby odpowiadać na potrzeby tworzących ją szkół. Mimo to, możliwe jest wskazanie pewnych stałych elementów, które prawdopodobnie będą powtarzać się w pracy wielu różnych sieci.

III. CO DECYDUJE O JAKOŚCI PRACY W SIECI?

Kompetencje koordynatora sieci – koordynator jest osobą, która zapewnia sprawną organizację i przebieg działań, dobór kompetentnych ekspertów, monitorowanie oraz dobrą współpracę z nauczycielami i dyrektorami szkół uczestniczącymi w pracach sieci. Koordynator sieci:

- przeprowadza diagnozę potrzeb uczestników sieci,
- określa na podstawie wniosków diagnozy tematykę pracy sieci,
- formułuje wspólnie z uczestnikami cele i plan działania,
- moderuje aktywność uczestników sieci w czasie spotkań i między nimi,
- dobiera ekspertów gwarantujących jakość form doskonalenia,

- monitoruje działania pracy sieci.

Zaangażowanie uczestników sieci – przebieg i efekty pracy sieci zależą od postawy i aktywności uczestników sieci – nauczycieli lub dyrektorów szkół. Istotna jest tutaj przede wszystkim gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami zawodowymi oraz umiejętność współpracy z innymi nad nowymi rozwiązaniami stosowanymi w pracy szkoły, w której uczą. Uczestnicy sieci:

- podejmują decyzje o udziale w pracach sieci dobrowolnie,
- decyzja o udziale w pracach sieci wynika z ich zainteresowań zawodowych i/lub potrzeb szkoły,
- są gotowi dzielić się swoją praktyką zawodową i poddawać analizie dotychczas stosowane strategie uczenia, doskonalą je i wypracowują nowe rozwiązania,
- wspólnie z koordynatorem określają cele i plany działania sieci,
- uczestniczą w wypracowaniu nowych rozwiązań,
- podejmują wyzwania związane z wdrażaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami,
- współpracują z innymi uczestnikami sieci.

Temat i formy pracy – trafność doboru tematyki i form pracy w sieci do potrzeb nauczycieli i szkoły oraz specyfiki ich pracy znacząco wpływa na jakość podejmowanych działań.

- odpowiadają zdiagnozowanym potrzebom uczestników sieci,
- tematyka dotyczy konkretnych zagadnień związanych z pracą w szkole,
- formy doskonalenia umożliwiają osiągnięcie zaplanowanych rezultatów.

Kompetencje ekspertów – realizacja form doskonalenia organizowanych w ramach sieci odbywa się z udziałem zewnętrznych ekspertów, którzy mają wpływ na jakość podejmowanych przez nauczycieli działań. Eksperci:

- uwzględniają potrzeby i oczekiwania uczestników sieci,
- prezentują wysoki poziom wiedzy merytorycznej w zakresie omawianych zagadnień oraz kompetencje z zakresu pracy z dorosłymi,
- wykazują doświadczenie z zakresu tematyki prowadzonych szkoleń i konsultacji,
- stosowane formy pracy umożliwiają aktywny udział uczestników sieci,
- ustalają razem z nauczycielami sposoby wdrażania nowych rozwiązań.

Organizacja form doskonalenia – praca w sieci oznacza udział w spotkaniach oraz pracę między spotkaniami z wykorzystaniem narzędzi nowoczesnych technologii.

- spotkania nie kolidują z innymi obowiązkami zawodowymi nauczycieli,
- aktywność między spotkaniami jest organizowana za pomocą narzędzi internetowych dostępnych i znanych uczestnikom sieci,
- aktywności podejmowane za pośrednictwem narzędzi internetowych sprzyjają wdrażaniu nowych rozwiązań w praktyce zawodowej uczestników sieci.

IV. Z DOŚWIADCZEŃ PROJEKTU – SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA W NA PODSTAWIE WNIOSKÓW Z PILOTAŻU²

Sieci współpracy i samokształcenia były pozytywnie oceniane przez uczestników pilotażu kompleksowego wspomaganie pracy szkół. Szczególnie doceniono samą ideę wspomaganie oraz formę, która była często innowacyjna dla większości badanych. Ważna okazała się możliwość wymiany opinii z przedstawicielami innych szkół z regionu.

Duże zainteresowanie budziły sieci dla dyrektorów, w tym sieci dotyczące pozapedagogicznych obowiązków dyrektora szkół. Temat odgrywał tu stosunkowo mniej ważną rolę. Nadrzędnym celem tych sieci była integracja środowiska dyrektorów, którzy wcześniej nie zawsze byli chętni do współpracy i dzielenia się własnym doświadczeniem lub dobrymi praktykami z dyrektorami z innych placówek. Nauczyciele natomiast wybierali najczęściej takie tematy, jak: praca z nowymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, praca z uczniem młodszym oraz sieci na temat rozwijania twórczego myślenia uczniów.

Nauczyciele i dyrektorzy bardziej doceniali osobiste spotkania w ramach sieci niż pracę z za pośrednictwem nowoczesnych narzędzi. Podkreślano, że najwięcej efektów przyniosły spotkania i szkolenia o charakterze warsztatowym. W ramach niektórych sieci organizowano zajęcia pokazowe, lekcje otwarte, na których uczestnicy sieci prezentowali nowo nabyte umiejętności. Mimo, że respondenci wypowiadali się pozytywnie na temat idei platformy internetowej i podzielenia pracy sieci pomiędzy te dwie formy działania, to w rzeczywistości większy nacisk kładziono na spotkania bezpośrednie, zwykle mocno zaniedbując pracę zdalną.

Na ocenę sieci współpracy duży wpływ miała osoba koordynatora sieci. Jeśli był on kompetentny, dobrze organizował pracę, potrafił zmobilizować uczestników do zaangażowania i, co najważniejsze, posiadał odpowiednią wiedzę merytoryczną w zakresie tematyki sieci, to uczestnicy wypowiadali się także o sieciach pozytywnie. Drugim ważnym czynnikiem wpływającym na całościową ocenę sieci była jakość przeprowadzonych szkoleń. Jeśli ekspert-szkoleniowiec potrafił zainteresować uczestników sieci oraz był odpowiednio

² *Raport z ewaluacji bieżącej projektów konkursowych Działania 3.5 POKL. Uwarunkowania i efekty wspomaganie pracy szkół i przedszkoli*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, zob. www.ibe.edu.pl.

przygotowany merytorycznie do prowadzenia szkoleń, to zadowolenie beneficjentów sieci było zwykle wysokie.

Warto zaznaczyć, iż wspomaganie w ramach sieci współpracy miało nieco inny cel i charakter niż wspomaganie prowadzone przez SORE. Głównym celem sieci było zachęcanie nauczycieli i dyrektorów do nawiązywania kontaktów z przedstawicielami innych placówek i wzajemna wymiana wiedzy, umiejętności i doświadczeń we wskazanym obszarze. Zatem efekty wynikające z pracy w sieciach miały „miękki”, interpersonalny charakter, dotyczyły m.in. komunikacji, współpracy z innymi, nawiązywania nowych znajomości, zmiany postaw czy też sfery rozwoju osobistego. Ponadto nauczyciele wymieniali efekty w postaci np. usystematyzowania wiedzy związanej z podstawą programową i strukturą programu nauczania (dzięki jej dogłębnej analizie w ramach sieci). Zajmowano się także analizą aktów prawnych związanych z tym zagadnieniem. W przypadku sieci dla dyrektorów jako efekt tematycznych szkoleń wyróżniano zdobycie i usystematyzowanie informacji na temat ewaluacji pracy szkoły, planu nadzoru pedagogicznego czy podstawy programowej i programów nauczania.

Jednym z ważnych efektów było łamanie pewnych stereotypów i zmiana podejścia do wykonywania pracy przez niektóre grupy nauczycieli. Dzięki pracy w sieciach część z nich, szczególnie tych z wieloletnim stażem pracy, mogła się przekonać do nowych metod szkoleniowych opartych głównie na warsztatach. Skupienie się na praktyce zamiast szkoleń z teorii dawało szybkie i wymierne efekty, doceniane przez nauczycieli.

Co ważne, jeśli na początku działalności danej sieci przeprowadzono rzetelną diagnozę i dopasowano celów sieci do realnych potrzeb uczestników, to tym większe były efekty pracy. Jeśli sieć odpowiadała na potrzeby zgłaszane przez beneficjentów, byli oni bardziej skłonni, aby ją ocenić pozytywnie oraz dostrzec jej efekty. Drugim ważnym czynnikiem był sposób rekrutacji nauczycieli do sieci. Jeśli nauczyciele zostali zmuszeni do uczestniczenia w sieci (np. decyzją dyrektora szkoły), to rzadziej dostrzegali jej pozytywne efekty. Brak możliwości podjęcia samodzielnej decyzji co do udziału w sieci powodował często niechęć i opór względem tej formy wspomagania.

W niektórych z objętych badaniem powiatów sieci międzyszkolne skupiające nauczycieli i dyrektorów różnych placówek istniały jeszcze przed realizacją założeń nowego systemu doskonalenia nauczycieli. Niezależnie od wdrażanych projektów unijnych, nauczyciele z różnych szkół współpracowali ze sobą na zasadzie wymiany dobrych praktyk, wspólnego wypracowywania narzędzi (np. scenariuszy lekcji) czy organizacji szkoleń. Fakt ten potwierdza przydatność wprowadzenia tego elementu do nowego systemu wspomagania pracy szkół i doskonalenia nauczycieli.

V. JAK PRZEBIEGA PRACA W SIECIACH WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA?

Funkcjonowanie sieci współpracy i samokształcenia można wyobrazić sobie jako jasno zdefiniowany, roczny projekt rozwojowy skierowany do jej uczestników. Na początku jego

funkcjonowania znany jest tylko ogólny temat – przed koordynatorem, który pracuje z uczestnikami stoi natomiast zadanie dookreślenia celów i doboru dopasowanych do nich form pracy, a następnie podjęcie działania w danym obszarze i w zgodzie z postawionym celami. Najważniejsze etapy pracy w ramach sieci można więc opisać następująco:

- 1/ Diagnoza potrzeb rozwojowych.** W diagnozie, prowadzonej w kontekście danego tematu, powinno się brać pod uwagę potrzeby uczestników i reprezentowanych przez nich szkół.
- 2/ Przygotowanie rocznego planu pracy sieci.** Przygotowanie planu rozpoczyna się od wyznaczenia konkretnych, odpowiadających na potrzeby celów rozwojowych. Następnie należy zaplanować sposób realizacji celów oraz wyposażyć go w odpowiedni harmonogram i budżet.
- 3/ Realizacja planu pracy sieci.** Ten etap obejmuje trzy do pięciu spotkań osobistych oraz zakłada współpracę uczestników za pośrednictwem platformy internetowej. Może wiązać się z przygotowaniem przez uczestników określonych, wynikających z celów sieci produktów (np. scenariusz lekcji, szkolna strategia radzenia sobie z określonym problemem, narzędzie badawcze do diagnozy aspektu funkcjonowania szkoły związanego z tematyką sieci).
- 4/ Podsumowanie i ocena pracy.** Ostatni etap stanowi przygotowanie podsumowania zrealizowanych działań oraz ich ewaluacja w kontekście wyznaczonych celów. Opracowanie rocznego sprawozdania z pracy sieci zawierającego wnioski dotyczące kolejnych edycji.

Spotkania członków sieci

Organizowane w ramach pracy sieci spotkania to przestrzeń dla działań, które wymagają bezpośredniego kontaktu i płynnej komunikacji. Powinny zapewnić okazję do swobodnego dzielenia się doświadczeniami, służyć integracji grupy i zwiększaniu zaangażowania we wspólną pracę. Są również dobrą okazją do stosowania różnorodnych grupowych metod uczenia się, między innymi dyskusji, wykładów, ćwiczeń, zajęć warsztatowych, szkoleń, konsultacji grupowych czy lekcji pokazowych. Wspólną funkcją wszystkich tych form pracy może być podnoszenie kompetencji zawodowych związanych z tematyką pracy sieci. Organizowane regularnie spotkania mogą również służyć ukierunkowaniu działań podejmowanych przez uczestników samodzielnie lub w mniejszych grupach i służyć animowaniu aktywności na platformie internetowej.

Współpraca za pośrednictwem platformy internetowej

Uczestnicy sieci mają możliwość kontaktowania się ze sobą także pomiędzy spotkaniami. Dzięki platformie internetowej mogą nadal ze sobą współpracować – bez konieczności poszukiwania wspólnych terminów czy dojazdu do miejsca spotkania.

VI. ZADANIA KOORDYNATORA SIECI

Zadania przypisane do roli koordynatora sieci współpracy i samokształcenia można podzielić na ogólne grupy. Pierwsza z nich odnosi się do **zarządzania pracą sieci** – zapewniania warunków dla jej sprawnego funkcjonowania i realizacji uzgodnionych celów. Koordynator sprawuje tutaj szczególnego rodzaju funkcję kierowniczą: nie dysponuje wprawdzie podwładnymi, których pracą mógłby zarządzać, ale jest odpowiedzialny za planowanie i organizowanie działań sieci, a także za nadzorowanie realizacji celów i motywowanie uczestników do większego zaangażowania. Realizacja pierwszej grupy zadań dokonuje się w skali „makro” – wykraczającej poza pojedyncze spotkanie czy szkolenie i odnoszącej się najpierw do pierwszego roku, a potem kolejnych lat funkcjonowania sieci. Najbardziej ogólnym celem, jaki przyświeca zadaniom z tej grupy jest **zapewnienie każdemu uczestnikowi optymalnych warunków do wzajemnego uczenia się i wymiany doświadczeń w ramach sieci**.

Druga grupa zadań wiąże się z tym, że koordynator może podejmować się bezpośredniego **planowania lub planowania i prowadzenia składających się na działania sieci wydarzeń edukacyjnych**. Może to oznaczać np. pełnienie funkcji moderatora dyskusji (prowadzonej „na żywo” lub za pośrednictwem forum internetowego), ale także wybór i określenie wymagań wobec zewnętrznego eksperta zaproszonego na jedno ze spotkań. Zadania tego rodzaju należą do skali „mikro”, zaś **miarą sukcesu jest stopień, w jakim dane wydarzenie realizuje uzgodnione na poziomie „makro” cele rozwojowe**. Można więc powiedzieć, że zadania koordynatora sieci wynikają z połączenia roli menedżera projektu oraz specyficznego typu nauczyciela (takiego, który skupia się raczej na zachęcaniu uczniów do refleksji i aktywności, niż przekazywaniu im własnej wiedzy). Ilustruje to znajdująca się poniżej tabela.

Tabl. 4. Zadania koordynatora sieci

Zadania koordynatora sieci	
Zarządzanie pracą sieci	Planowanie i prowadzenie wydarzeń edukacyjnych
<ul style="list-style-type: none"> • planowanie działań sieci • organizacja pracy sieci • motywowanie członków sieci do pracy • nadzór nad realizacją przyjętych celów • sporządzenie rocznego 	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie spotkań • prowadzenie wybranych spotkań • wybór i zapraszanie innych prowadzących spotkania (metodyków i ekspertów z określonych dziedzin) • moderowanie forum

sprawozdania z pracy sieci

- promocja działań sieci.

dyskusyjnego na platformie internetowej

- zamieszczanie materiałów samokształceniowych na platformie internetowej.

VII PROPOZYCJE METOD I NARZĘDZI PRACY

Działania sieci współpracy i samokształcenia powinny wykorzystywać formy i metody pracy zakładające samodzielność uczestników. To dobry sposób na inicjowanie współpracy i wzajemnego wsparcia osób, które mierzą się z podobnymi wyzwaniem, a jednocześnie korzystają z różnorodnych pomysłów i zasobów, którymi mogłyby się dzielić. Najprostszym i najbardziej naturalnym sposobem, by to umożliwić jest zaproszenie uczestników do rozmowy o własnej pracy – szczególnie zaś o tym, jak radzą sobie z pewnym, jasno określonym problemem. Pójście o krok dalej może polegać na zaproszeniu uczestników do zadawania pytań i pogłębionej refleksji, albo też na zorganizowaniu sytuacji w taki sposób, aby ułatwić opracowywanie nowych rozwiązań.

Forum wymiany doświadczeń i dobrych praktyk

Punktem wyjścia dla spotkania w tej formule powinno być bardzo klarowne sformułowanie problemu, do którego będą odnosić się prezentowane doświadczenia i rozwiązania. Forum wymiany doświadczeń można prowadzić w oparciu o bardzo różne metody. Niektóre z nich to:

- prezentacja „dobrych praktyk”

Niektórzy uczestnicy mogą dysponować doświadczeniami, które uznają za wartę osobnej prezentacji. Jeżeli tak, warto poprosić ich o przygotowanie wystąpienia, w trakcie którego przybliżą pozostałym punkt wyjścia, sposób dochodzenia do stosowanych rozwiązań, ich aktualny stan, osiągnięte rezultaty i plany dalszego doskonalenia.

- wymiana „dobrych praktyk” w małych grupach i prezentacja podsumowania na forum

Alternatywą jest podzielenie uczestników na mniejsze grupy dyskusyjne. Każda z grup może poświęcić pewien czas na omówienie własnych doświadczeń i użytecznych sposobów radzenia sobie z danym zagadnieniem, a następnie opracować własne podsumowanie dyskusji w postaci listy wskazówek, rozwiązań czy praktyk i zaprezentować je na forum. Prezentacje na forum mogą być punktem wyjścia dla ogólnej dyskusji oraz stać się podstawą do opracowania materiałów, które zostaną opublikowane, a potem rozwijane za pośrednictwem platformy internetowej.

- dyskusja grupowa

Dyskusja grupowa jest stosunkowo najmniej ustrukturyzowaną metodą wykorzystywaną w prowadzeniu forum współpracy i samokształcenia. Można ją traktować jako uzupełnienie dla każdej z wymienionych wcześniej metod, ale również jako główną metodę pracy.

Zespołowe wypracowanie rozwiązań

Zespołowe tworzenie rozwiązań, nazywane niekiedy facylitacją pracy zespołu lub warsztatowym rozwiązywaniem problemów różni się od forum wymiany doświadczeń przede wszystkim tym, że nie ogranicza się do wymiany spostrzeżeń i opinii na temat pracy, ale zmierza do wypracowania nowych sposobów radzenia sobie z danym zagadnieniem. Może ona przebiegać zgodnie z następującym, podstawowym schematem:

1/ Zdefiniowanie problemu.

Grupa stara się możliwie klarownie określić, co stanowi problem – nazwać precyzyjnie obszar czy zagadnienie, w którym sytuacja aktualna różni się od pożądaney. Warto na tym etapie zastanowić się nad konsekwencjami problemu oraz korzyściami ze znalezienia odnoszących się do niego rozwiązań (Dlaczego to dla nas ważne? Co osiągnęlibyśmy dzięki opracowaniu rozwiązania?).

2/ Pogłębienie rozumienia i ewentualne przeformułowanie problemu.

To próba określenia, co stanowi „esencję” problemu. Niekiedy wymaga odwołania się do przyczyn problemu, czy zrozumienia działających w danej sytuacji mechanizmów.

3/ Generowanie rozwiązań.

Etap generowania rozwiązań to poszukiwanie możliwie największej liczby twórczych pomysłów, które odnoszą się do problemu sformułowanego na poprzednim etapie.

4/ Analiza rozwiązań

Warto wybrać kilka pomysłów, które wydają się szczególnie obiecujące i poddanie ich bardziej dokładnej analizie w kontekście realiów – dostępnych zasobów, możliwości formalnych, kompetencji osób, które miałyby je stosować.

5/ Planowanie wdrożenia.

W tym etapie uczestnicy poszukują możliwości praktycznego wykorzystania osiągniętych rezultatów, co oznacza zwykle planowanie działań, dzielenie się obowiązkami między sobą, określanie terminów itp.

Action learning

Zamiast poszukiwać rozwiązań ogólnego, odnoszącego się do sytuacji większości osób problemu, uczestnicy mogą skupić się na konkretnym, autentycznym przykładzie, pochodzącym z praktyki zawodowej jednego z nich. Możliwość takiej oferty oferuje action learning, czyli „uczenie się przez działanie” – mocno ustrukturyzowana, wspierająca aktywność uczestników forma pracy wykorzystująca zadawanie pytań, pogłębioną refleksję i dialog.

Organizacja lekcji pokazowych

Dobrym sposobem, aby ominąć tego rodzaju przeszkody, jest stworzenie uczącym się osobom możliwości obserwacji różnych umiejętności w działaniu. Uruchamia to mechanizm uczenia znany jako modelowanie – pozwala wzorować się na innych i naśladować niektóre zachowania przynoszące dobre efekty, nawet jeśli „model” nie zdaje sobie z tego sprawy.

Okazją do obserwacji modelowego sposobu pracy w kontekście funkcjonowania sieci jest organizacja lekcji pokazowych. Mogą być one realizowane w dwóch zasadniczych formach:

- **symulacja** to aranżowana lekcja pokazowa wymagająca od uczestników wejścia w pewne role. Nie oznacza to jednak konieczności „odgrywania roli” rozumianej jako realizacja pewnego scenariusza – uczestnicy powinni zachowywać się naturalnie. Lekcja taka jest stosunkowo łatwa do organizacji, jeżeli znajdzie się nauczyciel gotowy ją poprowadzić, najlepiej zaplanować ją w trakcie spotkania sieci. Prowadzenie takiej lekcji pokazowej znacznie ułatwia podsumowanie jej przy pomocy dyskusji i utrwalenie wynikających stąd wniosków;
- **obserwacja sytuacji rzeczywistej** zakłada raczej obecność na rzeczywistych lekcjach prowadzonych przez wybranych uczestników. Jeżeli uda się pozyskać zgodę wszystkich zainteresowanych (w tym szczególnie nauczyciela prowadzącego daną lekcję), dużą korzyścią będzie możliwość zaobserwowania kolegów lub koleżanek w możliwie najbardziej autentycznym kontekście.

VIII PODSUMOWANIE

Uczestnicząc w pracach sieci współpracy należy pamiętać, że:

- udział w sieci jest dobrowolny,
- udział w sieci służy rozwojowi zawodowemu nauczycieli i dyrektorów szkół,
- międzyszkolne sieci współpracy mogą być uzupełnieniem działań prowadzonych w szkole w ramach procesu wspomagania,
- cele i plany działania sieci opracowywane są przez uczestników na podstawie diagnozy potrzeb,
- udział w sieci opiera się na pracy zespołowej nauczycieli z różnych szkół,
- praca w sieci polega na dzieleniu się doświadczeniem zawodowym,

- organizacja sieci i moderowanie aktywności uczestników to zadanie koordynatora sieci,
- w prace w sieci mogą być zaangażowani eksperci zewnętrzni,
- praca w sieci służy wypracowywaniu wspólnych rozwiązań,
- efekty pracy sieci zależą od aktywności uczestników.

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

www.ore.edu.pl