



Nowy system doskonalenia nauczycieli

Wspomaganie pracy szkoły

MINISTERSTWO
EDUKACJI
NARODOWEJ



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Jak wspomagać szkoły?

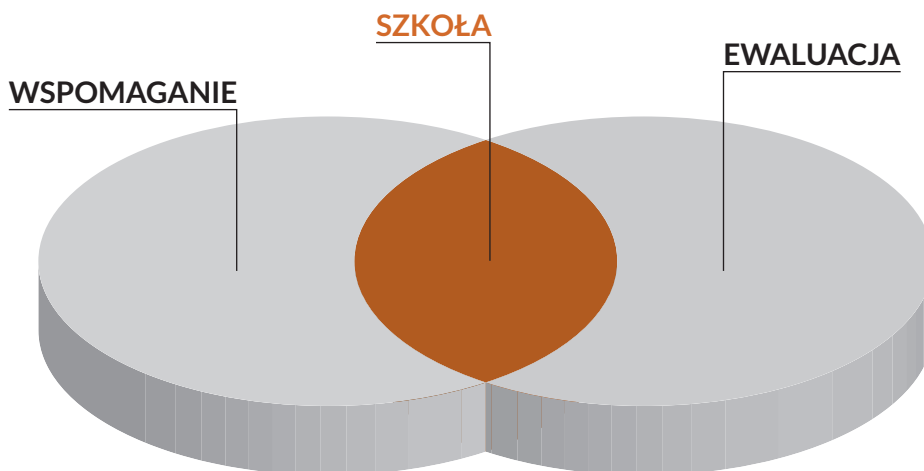
Jednym z ważniejszych czynników decydujących o jakości systemów edukacyjnych jest skuteczność nauczycieli, która wynika z ich zawodowego przygotowania.

Kształcenie i doskonalenie nauczycieli ma decydujące znaczenie w osiągnięciu przez uczniów sukcesów edukacyjnych. Podstawą działań prowadzonych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji jest przekonanie, że doskonalenie nauczycieli jest kluczem do rozwoju szkół i podnoszenia jakości kształcenia, a jednym z najważniejszych elementów tego procesu jest zespołowe uczenie się nauczycieli. Bardzo ważne jest, aby szkoły i placówki ewoluowały w kierunku organizacji uczących się. Instytucje te, poddając stałej obserwacji swoją pracę i doskonaląc ją, mogą stać się wzorem nieustannego rozwoju w zmieniającej się rzeczywistości współczesnego świata.



Ewaluacja a wspomaganie

U podstaw zmian wprowadzanych obecnie w oświacie leży przekonanie o wartości ewaluacji pracy w szkole. Dzięki wynikom ewaluacji szkoła skutecznie planuje własny rozwój, a wsparcie może być kierowane tam, gdzie jest ono faktycznie potrzebne. W efekcie działań realizowanych w ramach nadzoru pedagogicznego, szczególnie ewaluacji wewnętrznej, szkoły otrzymują rzetelne i wiarygodne informacje, które umożliwiają podejmowanie samodzielnych decyzji dotyczących własnego rozwoju. Wspólna refleksja nad poziomem spełniania przez szkołę wymagań jest impulsem do wprowadzania zmian. Równocześnie możliwe staje się zewnętrzne, zinstytucjonalizowane wspieranie szkół i placówek, zgodne z ich realnie zdiagnozowanymi potrzebami. Dlatego bardzo ważne jest, z punktu widzenia zmian zachodzących w oświacie, zrozumienie idei przenikania się obu procesów – ewaluacji i wspomagania.



Projekt systemowy

Od 2010 roku Ośrodek Rozwoju Edukacji realizuje projekt „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół”, który ma na celu opracowanie zasad nowego modelu wspomagania pracy szkół.

*W ramach projektu organizowane są działania ułatwiające wprowadzenie do systemu oświaty nowego modelu doskonalenia nauczycieli, który polega na **wspomaganiu pracy szkół** – od diagnozy, przez planowanie i wdrażanie zmian, po ich ewaluację – oraz na prowadzeniu **sieci współpracy i samokształcenia**.*

4

Wspomaganie szkół prowadzone jest w projekcie na podstawie rocznego planu wspomagania. Realizacja tego planu opiera się na współpracy szkoły ze *szkolnym organizatorem rozwoju edukacji* (SORE) – osobą pełniącą rolę konsultanta i moderatora.

Sieci współpracy i samokształcenia to międzyszkolne zespoły nauczycieli lub dyrektorów, współpracujących ze sobą w ramach wybranego zagadnienia.

Pilotaż nowego systemu doskonalenia nauczycieli

Projektowi systemowemu, prowadzonemu w Ośrodku Rozwoju Edukacji, towarzyszą projekty pilotażowe. Powiaty, w ramach Działania 3.5 „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół” (Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki), wdrażają nowy model doskonalenia i zewnętrznego wspomagania pracy szkoły.

Od stycznia 2013 roku ponad 400 szkół i przedszkoli z 9 powiatów objętych zostało kompleksowym wspomaganie. Od września 2013 roku w działaniach pilotażowych weźmie udział blisko 5000 placówek z 120 powiatów z całej Polski.

Założenia nowego modelu wdrażają również placówki doskonalenia nauczycieli w ramach programu „Nowa Rola Placówek Doskonalenia Nauczycieli”, prowadzonego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Obie inicjatywy pozwolą na praktyczne sprawdzenie rozwiązań wypracowanych w ramach projektu systemowego oraz ich ocenę. Dyrektorzy i nauczyciele otrzymają również pomoc w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo. Podejmowane działania są bowiem związane z obszarami edukacji, które w ostatnich latach objęte zostały istotnymi zmianami.

Cechy nowego systemu wspomagania

- **Odpowiedzialność szkoły za własny rozwój**

- odpowiedzialność za wysoką jakość kształcenia;
- dobrowolność korzystania ze wspomagania;
- obszar wsparcia oraz sposób jego realizacji, ustalane przez dyrektora szkoły wspólnie z radą pedagogiczną.

- **Diagnoza potrzeb rozwojowych jako podstawa działań**

- wspomaganie skoncentrowane na zdefiniowanych przez szkołę potrzebach rozwojowych;
- wnioski nadzoru pedagogicznego i wyniki egzaminów zewnętrznych jako punkt wyjścia w procesie diagnozowania potrzeb szkoły.

- **Placówka wspomagania jako partner szkoły**

- współpraca szkoły i instytucji wspomagających;
- wzajemna inspiracja do działania;
- motywowanie nauczycieli do samodzielnej i zespołowej refleksji nad własną pracą;
- osoba organizująca wspomaganie (SORE) w roli moderatora i doradcy.

- **Różne instytucje jako wsparcie dla szkoły**

- integracja działań różnych instytucji wspomagających szkołę – m.in. placówek doskonalenia nauczycieli, bibliotek pedagogicznych oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych;
- spójność działań prowadzonych w ramach nadzoru pedagogicznego i wspomagania pracy szkoły.

A hand is shown in the upper right corner, holding a piece of white chalk and drawing on a dark surface. The drawing includes a lightbulb with a wavy line inside representing a filament, and the word "idea" written in a cursive script to the right of the bulb. There are also some stray lines and dots scattered around the main drawing.

- **Wspomaganie jako proces**

- towarzyszenie szkole w procesie rozwoju: od diagnozy potrzeb, przez zaplanowanie i przeprowadzenie działań wspomagających szkołę, pomoc w wykorzystaniu wiedzy i umiejętności w pracy zawodowej nauczycieli, po monitorowanie efektów wprowadzanych zmian.

- **Wspomaganie adresowane do szkoły jako organizacji**

- postrzeganie szkoły jako organizacji angażującej różne grupy – uczniów, nauczycieli, dyrekcję, rodziców, środowisko lokalne;
- uwzględnienie różnorodnych perspektyw i potrzeb w procesie planowania wsparcia rozwojowego;
- wzajemne wspieranie się w trakcie realizacji procesu wspomagania.

- **Wspomaganie blisko szkoły**

- towarzyszenie szkole w całym procesie rozwoju;
- bezpośredni kontakt pracowników systemu wspomagania ze szkołą, mobilność pracowników i praca na terenie szkoły;
- formy doskonalenia realizowane w szkole.

- **Współpraca i samokształcenie**

- formy doskonalenia wykorzystujące wiedzę i doświadczenie nauczycieli;
- wymiana doświadczeń z nauczycielami i dyrektorami z innych szkół;
- wspólne wypracowywanie rozwiązań i wdrażanie ich do szkolnej praktyki.

Roczny plan wspomagania

Pierwszym etapem wspomagania jest pogłębiona diagnoza potrzeb szkoły. Punktem wyjścia może być raport z ewaluacji zewnętrznej, wnioski z ewaluacji wewnętrznej, wyniki egzaminów zewnętrznych oraz potrzeby zgłaszane przez nauczycieli, rodziców, uczniów czy dyrektora, dotyczące ważnego dla nich obszaru działalności szkoły. Diagnozę przeprowadzają nauczyciele wraz z dyrektorem, wspierani przez organizatora wspomagania (SORE). Na podstawie zdiagnozowanych potrzeb opracowany zostaje roczny plan wspomagania dla szkoły (RPW). Plan ten zawiera przede wszystkim: cele, zakładane wskaźniki realizacji, przewidziane działania (np. konsultacje, warsztaty czy inne formy doskonalenia), harmonogram realizacji, wykaz osób zaangażowanych w działania oraz ich zadania.

8



DIAGNOZA

**PLANOWANIE
DZIAŁAŃ**

ETAPY ROCZNEGO PLANU WSPOMAGANIA



**REALIZACJA
I
MONITOROWANIE**



PODSUMOWANIE

Etapy wspomagania

Diagnoza

Dzięki niej podejmowane działania odpowiadają potrzebom konkretnej szkoły, nauczycieli, uczniów, środowiska.

Planowanie działań

Planując zadania, nauczyciele i dyrektor szkoły korzystają z pomocy osoby organizującej wspomaganie (SORE). Autonomicznie podejmują decyzję i opracowują harmonogram wykładów, warsztatów i konsultacji grupowych, a także sposoby wdrażania wypracowanych rozwiązań do praktyki szkolnej.

Realizacja i monitorowanie

Prowadzenie wykładów, szkoleń i innych form doskonalenia jest zadaniem ekspertów merytorycznych. Organizator wspomagania (SORE), prowadząc konsultacje indywidualne i grupowe, a także organizując lekcje otwarte, pomaga nauczycielom wykorzystywać nową wiedzę i umiejętności w praktyce. Monitoruje także efekty wprowadzanych zmian i jeśli trzeba modyfikuje plany pracy.

Podsumowanie

Dyrektor szkoły i nauczyciele włączają badanie efektów realizowanego planu wspomagania do ewaluacji wewnętrznej. Organizator wspomagania (SORE) przygotowuje i przedstawia sprawozdanie z działań, które jest omawiane na posiedzeniu rady pedagogicznej. Nauczyciele i dyrektor opracowują rekomendacje do pracy w kolejnym roku szkolnym.

Zadania organizatora wspomagania:

- zebranie informacji o szkole, poznanie jej specyfiki (m.in. wywiad z dyrektorem);
- pomoc w diagnozie pracy szkoły i określeniu obszarów do rozwoju (przeprowadzenie warsztatu rozwojowego);
- ustalenie zakresu i harmonogramu podejmowanych działań w ramach rocznego planu wspomagania;
- pozyskanie eksperta oraz organizacja warsztatów, konsultacji lub innych form szkoleniowych;
- pomoc nauczycielom we wdrożeniu zaplanowanych rozwiązań do szkolnej praktyki;
- opracowanie i prezentacja sprawozdania z realizacji wspomagania.



ZADANIA UCZESTNIKÓW PROCESU WSPOMAGANIA



Zadania dyrektora szkoły

- inicjowanie i udział w diagnozie potrzeb;
- pozyskiwanie ekspertów;
- motywowanie nauczycieli;
- wspieranie zespołów zadaniowych;
- pomoc organizacyjna;
- monitorowanie działań;
- włączenie oceny działań do ewaluacji wewnętrznej.



Zadania ekspertów merytorycznych

- przygotowanie i przeprowadzenie dostosowanych do potrzeb szkoły warsztatów i/lub innych zaplanowanych form szkoleniowych dla nauczycieli (konsultacji, wykładów itd.).

Nowe zadania organizatora wspomagania

Proces wspomagania koordynują pracownicy placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych, natomiast w projektach realizowanych przez powiaty w ramach Działania 3.5 „Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół” za zadania te odpowiadają *szkolni organizatorzy rozwoju edukacji* (SORE).

W szczególności są to zadania takie jak:

- wspieranie dyrektora i nauczycieli w pogłębieniu diagnozy potrzeb i określeniu priorytetowego obszaru rozwoju szkoły;
- współpraca z radą pedagogiczną przy konstruowaniu rocznego planu wspomagania (RPW) na bazie odpowiedniej oferty wspomagania;
- współpraca z dyrektorem w zakresie pozyskania zewnętrznych specjalistów, będących ekspertami w wybranym temacie, dla realizacji RPW;
- współpraca z dyrektorem w zakresie organizacji spotkań i szkoleń związanych z realizacją RPW;
- towarzyszenie nauczycielom we wdrażaniu nowych rozwiązań do codziennej praktyki;
- utrzymywanie stałego kontaktu z dyrektorem i nauczycielami (spotkania, konsultacje).

Rola i zadania dyrektora szkoły

Dyrektor jest osobą, która w znaczący sposób wpływa na skuteczność podejmowanych, w ramach planu wspomagania, zadań. To do niego oraz do rady pedagogicznej należy określanie priorytetów rozwoju szkoły i sformułowanie oczekiwań. Inicjowana przez dyrektora diagnoza jest punktem wyjścia do projektowania konkretnych działań. Zaangażowanie dyrektora motywuje nauczycieli do udziału w prowadzonych w szkole formach doskonalenia oraz zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności w praktyce zawodowej.

13

Współpracując z organizatorem wspomagania, dyrektor przede wszystkim:

- uczestniczy w pogłębionej diagnozie potrzeb szkoły, planowaniu i realizacji rocznego planu wspomagania;
- współpracuje w zakresie pozyskania ekspertów merytorycznych dla realizacji RPW;
- motywuje pracowników do uczestniczenia w szkoleniach, kursach, warsztatach, konsultacjach metodycznych;
- wspiera w pracy zespoły zadaniowe i upowszechnia efekty ich pracy;
- pomaga organizacyjnie – udostępnia pomieszczenia i sprzęt;
- monitoruje działania podejmowane w ramach rocznego planu wspomagania;
- włącza ocenę działań oraz efektów wspomagania do ewaluacji wewnętrznej szkoły.

Oferty doskonalenia nauczycieli

W zmodernizowanym modelu systemu doskonalenia nauczycieli odchodzi się od organizowania pojedynczych, jednorazowych form doskonalenia. Działania prowadzone na rzecz nauczycieli są elementem zaplanowanego i spójnego projektu rozwojowego.

Oferty doskonalenia to ramy, na których należy zbudować konkretną propozycję dla danej szkoły, czyli roczny plan wspomagania.

14

Oferta doskonalenia to punkt wyjścia do dyskusji nad „szytym na miarę” planem działania który przez rok będzie realizowany w konkretnej placówce; dyskusji, w której dyrektor szkoły oraz nauczyciele wraz z organizatorem wspomagania konkretyzują odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby szkoły.

W ramach projektu systemowego Ośrodek Rozwoju Edukacji przygotował katalog 24 ofert doskonalenia, do wykorzystania w pracy nad rocznym planem wspomagania.

Każda z przygotowanych przez ORE ofert zawiera:

- obszar wspomagania, do którego odnosi się oferta;
- opis stanu wyjściowego, w którym realizacja danej oferty jest zasadna;
- opis przykładowego efektu realizacji oferty;
- grupy osób, które są adresatami wspomagania;
- ogólną informację o możliwym sposobie realizacji rocznego planu wspomagania, zbudowanego na podstawie danej oferty;
- opis możliwych rezultatów realizacji rocznego planu wspomagania, zbudowanego na podstawie danej oferty;
- opis sposobu korzystania ze wspomagania, w tym informacja o zobowiązaniach szkoły korzystającej ze wspomagania oraz zobowiązaniach poszczególnych grup uczestników;
- czas i miejsce realizacji oferty;
- proponowane specjalności osób zaangażowanych w realizację wspomagania.



Oferty opracowane przez ORE

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



Przykład oferty

Współpraca nauczycieli w prowadzeniu procesów edukacyjnych

Charakterystyka potrzeby

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

- brak współdziałania nauczycieli przy tworzeniu (analizie) procesów edukacyjnych;
- brak planowania/realizowania/analizowania wspólnych działań edukacyjnych w ramach zespołów nauczycielskich.

Ofertą mogą być również zainteresowane szkoły, w których:

- nauczyciele nie przywiązują wagi do wspólnych ustaleń w obszarze zmian dotyczących przebiegu procesów edukacyjnych;
- nauczyciele postrzegają proces edukacyjny jako zadanie indywidualne każdego z nich;
- dyrektor dostrzega potrzebę i/lub nauczyciele zgłaszają chęć doskonalenia w obszarze budowania zespołu, komunikacji w zespole, pracy w zespole nauczycielskim metodą projektu.

Celem ogólnym jest zbudowanie w szkole w zakresie organizacji procesów edukacyjnych kultury pracy zespołami oraz pozyskanie większości nauczycieli dla tego typu form pracy.

Cele szczegółowe

(zostaną doprecyzowane lub zmodyfikowane tak, aby uwzględniać specyfikę szkoły i jej potrzeby):

- wspólne zbadanie kultury organizacyjnej szkoły i pozyskanie w ten sposób przez nauczycieli wiedzy do wypracowania rozwiązań umożliwiających budowę podstaw pracy zespołowej;
- podniesienie/rozwinięcie niezbędnych dla nauczycieli kompetencji w zakresie komunikacji interpersonalnej;
- nabycie/poszerzenie umiejętności praktycznego stosowania wiedzy oraz metod pracy w zakresie skutecznej organizacji procesów edukacyjnych;
- nabycie/poszerzenie umiejętności nauczycieli w obszarze zespołowego planowania działań, a także programowania i stosowania bieżącej oraz sumującej oceny efektów uzyskiwanych przez uczniów;
- pomoc przy opracowaniu struktury działań zespołowych na rzecz wspierania każdego ucznia w jego rozwoju oraz systematycznego i poddawanego bieżącej refleksji monitorowania efektów tych działań.

19

Grupy docelowe

Wszyscy pracownicy pedagogiczni oraz kadra kierownicza szkoły.

Efekty realizacji oferty

1. Zmniejsza się ilość sytuacji konfliktowych w gronie nauczycielskim; konflikty rozwiązywane są w sposób konstruktywny.
2. Zgodnie z przyjętą w szkole organizacją funkcjonują w niej zespoły nauczycielskie odpowiadające za efekty pracy nauczycieli różnych przedmiotów z uczniami reprezentującymi różne ograniczenia bądź potrzeby w zakresie uczenia się.

3. Funkcjonuje opracowany w szkole system monitorowania osiągnięć uczniów; dokonywana jest zespołowa analiza efektów pracy i w konsekwencji regularne modyfikowanie pracy nauczycieli z konkretnymi uczniami, grupami uczniów.
4. Zwiększa się liczba zajęć prowadzonych aktywnymi metodami pracy oraz poszerza się wachlarz metod motywujących uczniów.





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).

Dopasowane do indywidualnych potrzeb szkoły działania mogą obejmować w szczególności:

1. Szkolenia z zakresu podstaw efektywnej komunikacji, udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej oraz pracy zespołowej.
2. Współuczestnictwo nauczycieli w badaniu preferencji ucznia się ich uczniów oraz wspólna praca nad opracowaniem wniosków wynikających z tych badań.
3. Szkolenie nauczycieli z zakresu celowego wykorzystywania różnych metod pracy z uczniem.
4. Współuczestnictwo w organizacji oraz omawianiu zajęć otwartych, potwierdzających celowość stosowania zróżnicowanej oferty edukacyjnej podczas zajęć.
5. Badania wśród uczniów i nauczycieli na temat przydatności nowych rozwiązań zastosowanych w szkole; wspólna analiza wniosków.

Sieci współpracy i samokształcenia

Nowy system doskonalenia to również sieci współpracy i samokształcenia. Sieci skupiają nauczycieli, dyrektorów, psychologów szkolnych, pedagogów, bibliotekarzy lub innych pracowników reprezentujących różnego typu placówki.

Głównym celem pracy w sieci jest wymiana doświadczeń, dzielenie się sprawdzonymi w praktyce sposobami działania oraz wspólna praca nad wybranymi zagadnieniami.

Aktywności uczestników pomagają partnerskie relacje, a także możliwość pełnienia różnych ról i zadań w zależności od własnych zainteresowań i kompetencji. Uczestnicy sieci doceniają zdobytą w ten sposób wiedzę oraz umiejętności, a także podkreślają możliwości współpracy. Spotkania odbywają się kilka razy w roku, ale uczestnicy kontaktują się przede wszystkim za pośrednictwem platformy internetowej, gdzie publikują opisy swoich działań oraz wykorzystywanych narzędzi, dzielą się refleksjami, omawiają trudności oraz udzielają sobie informacji zwrotnych.



Spotkanie organizacyjne:

- integracja uczestników sieci;
- rozpoznanie potrzeb i zasobów;
- ustalenie celów, harmonogramu pracy i działań na platformie.

Spotkania robocze:

- dzielenie się doświadczeniami, narzędziami, dobrymi praktykami;
- spotkania z ekspertami;
- tworzenie nowych rozwiązań.

Spotkanie podsumowujące:

- podsumowanie i omówienie pracy sieci;
- zaplanowanie promocji i sposobów udostępniania wypracowanych rozwiązań innym;
- ewaluacja.

PROPONOWANE DZIAŁANIA W SIECI

Działania realizowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji

Działania ORE:

Materiały i narzędzia:

- opracowanie materiałów pomocniczych oraz narzędzi wspierających wspomaganie pracy szkół;
- przygotowanie katalogu 24 ofert doskonalenia nauczycieli;
- przygotowanie 20 przykładowych planów działania sieci współpracy i samokształcenia;
- budowa platformy internetowej.

Szkolenia:

- 2-dniowe szkolenia dla ponad 7 000 dyrektorów szkół i przedszkoli;
- 14-dniowe szkolenia dla ponad 2 500 dla szkolnych organizatorów rozwoju edukacji;
- 14-dniowe szkolenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych oraz placówek doskonalenia nauczycieli z zakresu wspomagania pracy szkół;
- 3-dniowe szkolenia dla 1 800 koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia;
- 1-dniowe szkolenia z wykorzystania platformy internetowej.

Informacja:

- spotkania i konferencje dla dyrektorów szkół i przedszkoli, pracowników systemu wspomagania, przedstawicieli jednostek samorządów terytorialnych;
- publikacja materiałów informacyjnych.

Więcej informacji na stronie www.ore.edu.pl/wspieranie



www.doskonaleniewsieci.pl

Platforma internetowa to narzędzie dedykowane osobom organizującym wspomaganie, a także dyrektorom szkół i samym nauczycielom. Znaleźć tam można materiały samokształceniowe, narzędzia wykorzystywane w procesie doskonalenia oraz przykłady dobrych praktyk. Platforma, dzięki interaktywnym funkcjom, pomaga zarządzać procesem wspomagania pracy szkoły oraz sieciami współpracy. Daje możliwości wykorzystywania wideokonferencji, forów dyskusyjnych, blogów oraz e-learningu, a także tworzenia rocznych planów wspomagania, harmonogramów pracy oraz ankiet.

Na platformie publikowane są:

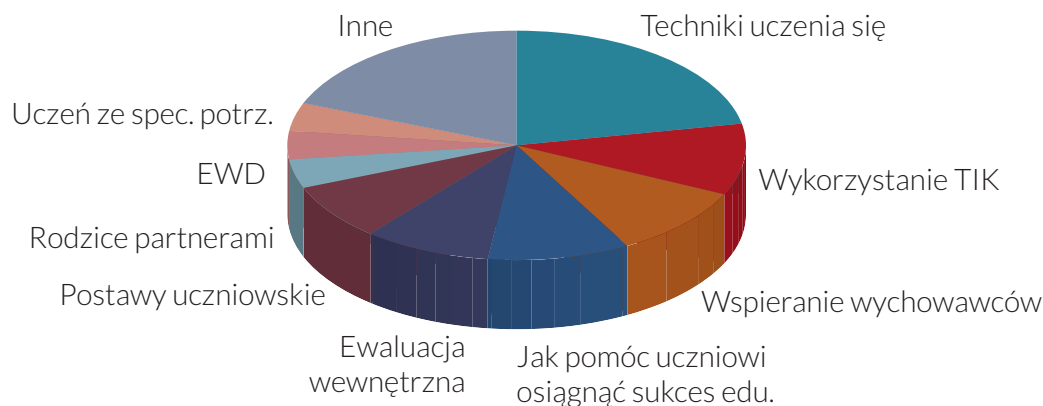
- zasoby merytoryczne wspomagające proces doskonalenia (m.in. opracowania problemowe, oferty doskonalenia, przykładowe plany działań sieci doskonalenia i samokształcenia, poradniki, przykłady dobrej praktyki);
- dane instytucji prowadzących wsparcie szkół i placówek;
- narzędzia pomocne w opracowaniu rocznego planu wspomagania szkoły oraz ułatwiające monitorowanie jego realizacji (roczny plan wspomagania, kalendarz, ankiety);
- narzędzia wspierające działania sieci współpracy i samokształcenia (forum dyskusyjne, blogi, wideokonferencje);
- moduł e-learningu.

Platforma działa od kwietnia 2013 i będzie sukcesywnie rozbudowywana i uzupełniana o kolejne materiały i narzędzia.

Przykład dobrej praktyki

Projekt: „Bezpośrednie wsparcie rozwoju szkół poprzez wdrożenie zmodernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli w powiecie brzeskim”.

Na początku stycznia 2013 roku jedenastu szkolnych organizatorów rozwoju edukacji (SORE) z Wydziału Edukacji Starostwa Powiatowego w Brzesku przeprowadziło diagnozę w 90 placówkach oświatowych na terenie powiatu brzeskiego. W wyniku spotkań z nauczycielami oraz warsztatów diagnostyczno-rozwojowych wybrano dla każdej szkoły i przedszkola jedną spośród dwudziestu czterech ofert doskonalenia przygotowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji. Decyzje podjęte zostały na podstawie indywidualnych i grupowych wywiadów. Korzystano też z informacji pochodzących z dokumentacji szkoły lub przedszkola, m.in. z wyników ewaluacji wewnętrznej, raportów z ewaluacji zewnętrznej oraz wyników egzaminów zewnętrznych. Dzięki pracy SORE w szkołach i przedszkolach zostały określone obszary do rozwoju.



Zestawienie obszarów do rozwoju w powiecie brzeskim

SORE o wspomaganiu*

„Rada pedagogiczna, z którą pracowałem, na koniec spotkania stwierdziła, że »wreszcie zaczęliśmy ze sobą rozmawiać«”.

„Nauczyciele z którymi współpracuję szukali przyczyn problemów w dzieciach, rodzicach, otoczeniu szkoły, dopiero na końcu odkryli, jak dużo zależy od nich samych”.

„Jako osoba odpowiedzialna za wspomaganie nauczyłam się pokory i słuchania szkoły, przestałam wyrokować”.

„To nauczyciele przekonali dyrektorkę do sensowności wspomagania, po skakaniu z tematu na temat spodobało jej się ujednolicenie i bardzo się zaangażowała”.

„Zajęliśmy się analizą raportu z ewaluacji zewnętrznej i dokopaliśmy się do problemu, którego nikt początkowo nie kojarzył z efektem opisanym w ewaluacji”.

„Po warsztatach diagnostyczno-rozwojowych przeprowadzonych z nauczycielami dyrektor poprosił mnie o podobne spotkania z uczniami, rodzicami, pracownikami niepedagogicznymi”.

„Dyrektorzy potrzebowali wsparcia, czuli się osamotnieni – teraz są zadowoleni, bo mogą otwarcie pogadać o problemach szkoły”.

„Udało nam się połączyć awans z rozwojem szkoły i doskonaleniem nauczycieli”.

„Diametralny zwrot w sposobie myślenia – z narzekania na »no dobrze, ale co my możemy zrobić«”.

* Wypowiedzi uczestników pilotażu zebrane w czasie spotkań konsultacyjnych.

Wnioski z badania TALIS*

- Nauczyciele chcą się doskonalić zawodowo, w szczególności w zakresie nauczania uczniów ze specjalnymi potrzebami, wykorzystania w nauczaniu umiejętności z zakresu technik komputerowych, a także poradnictwa na rzecz uczniów.
- Aż 39% nauczycieli w Polsce chce doskonalić się zawodowo, ale w ofercie nie znajduje odpowiednich szkoleń.
- Najpopularniejsze formy doskonalenia zawodowego to „uczestniczenie w nieformalnych dyskusjach”, kursy i warsztaty doskonalenia.
- Nauczyciele, którzy doskonalą się zawodowo, wykorzystują w swojej pracy więcej sposobów nauczania i są bardziej skłonni do współpracy z innymi nauczycielami.
- Nauczyciele, którzy uczestniczą w wysokiej jakości formach doskonalenia zawodowego, mają większe poczucie własnej skuteczności.
- Nauczyciele, którzy mają bardziej zdecydowane przekonania co do metod nauczania, mają większą skłonność do współpracy z innymi nauczycielami, bardziej pozytywne relacje z uczniami oraz większe poczucie własnej skuteczności.
- Nauczyciele, którzy otrzymują informację zwrotną i ocenę swojej pracy od dyrektora lub innych nauczycieli, mają większe poczucie własnej skuteczności.

* Prezentowane wnioski pochodzą z badania TALIS 2008. TALIS to międzynarodowy projekt badawczy OECD, dotyczący nauczania, uczenia się i zdobywania wiedzy (*Teaching and Learning International Survey*). Polskim koordynatorem badania jest Instytut Badań Edukacyjnych.

System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół

Informacje o projekcie

Celem projektu jest poprawa jakości systemu doskonalenia nauczycieli, spójnego z rozwojem szkół. Nowoczesny system wspomagania rozwoju oświaty w Polsce powinien być nakierowany na pracę ze szkołą, służyć wspieraniu jej w wykonywaniu zadań nakładanych przez państwo, jak również wspomagać w rozwiązywaniu indywidualnych problemów.

30

Działania projektowe:

1. wypracowanie rozwiązań merytorycznych i organizacyjnych nowego systemu doskonalenia nauczycieli;
2. przygotowanie zaplecza kadrowego i merytorycznego:
 - spotkania informacyjne i szkoleniowe;
 - materiały i narzędzia pomocne w procesie doskonalenia;
 - elektroniczny system zarządzania informacją.
3. opracowanie systemu zapewniania jakości usług, w tym wsparcie instytucji prowadzących doskonalenie nauczycieli w procesie akredytacji;
4. działania promocyjno-informacyjne.

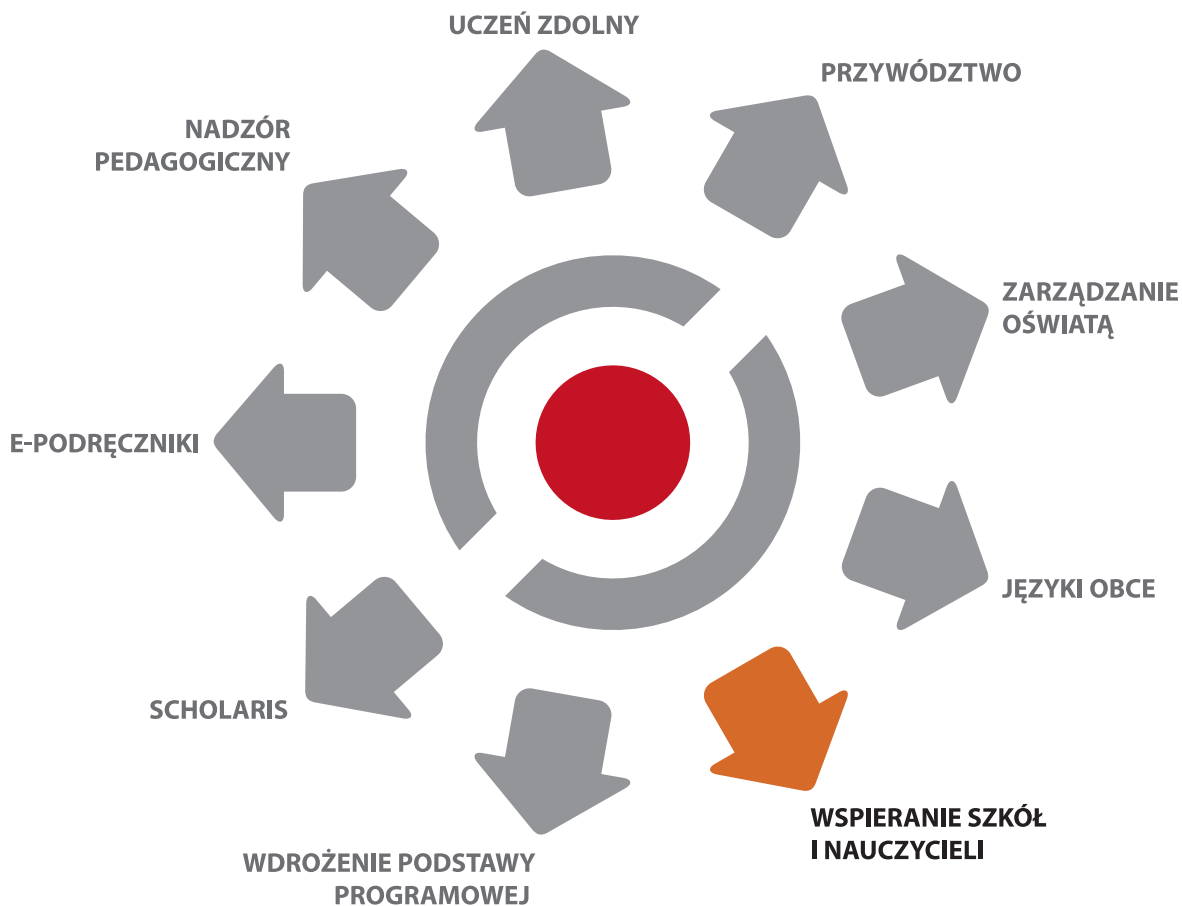
Kontakt:

tel.: 22 345-37-33

e-mail: wspieranie@ore.edu.pl

www.doskonaleniewsieci.pl

www.ore.edu.pl/wspieranie





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 Edukacyjny
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.doskonaleniawsieci.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

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

Instytucja 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 SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
 EUROPEJSKI
 FUNDUSZ SPOŁECZNY

