

Dorota Pintal • Dorota Tomaszewicz

Wspomaganie szkół w rozwoju
umiejętności uczenia się
przez eksperymentowanie,
doświadczenie
i inne metody
aktywizujące uczniów



Tekst: **Dorota Pintal, Dorota Tomaszewicz**

Dorota Pintal – nauczycielka, trenerka, mentorka w kursach e-learningowych, autorka programów szkoleń i materiałów szkoleniowych dla nauczycieli. Wieloletnia dyrektorka szkoły, realizatorka wielu projektów i przedsięwzięć edukacyjnych i rozwojowych skierowanych do szkół.

Dorota Tomaszewicz – trenerka, coach ICC, asesor, pedagog, ekspert, od wielu lat zaangażowana w projekty dotyczące wspomagania szkół, autorka programów i materiałów szkoleniowych skierowanych do pracowników systemu doskonalenia nauczycieli, dyrektorów szkół oraz przedstawicieli samorządów terytorialnych.

Konsultacja merytoryczna:

Marianna Hajdukiewicz, Ewa Nowel

Redakcja i korekta:

Małgorzata Skibińska

Projekt okładki:

Barbara Jechalska

Redakcja techniczna i skład:

Małgorzata Skibińska

Warszawa 2017

ISBN 978-83-65890-44-3

Publikacja jest rozpowszechniana na zasadach wolnej licencji

Creative Commons – Uznanie Autorstwa – Użycie Niekommercyjne (CC-BY-NC)

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Aleje Ujazdowskie 28

00-478 Warszawa

tel. 22 345 37 00

www.ore.edu.pl



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wstęp.....	6
Diagnoza pracy szkoły w obszarze rozwoju u uczniów umiejętności uczenia się.....	10
Lista źródeł – skąd czerpać informacje na temat pracy szkoły w zakresie rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się	10
Lista źródeł.....	11
Opis przydatności wybranych źródeł	12
Pytania do wywiadu z dyrektorem szkoły	16
Scenariusz spotkania z radą pedagogiczną w celu diagnozy pracy szkoły w kontekście umiejętności uczenia się.....	19
Przykładowe narzędzia do pogłębionej diagnozy.....	25
Propozycje projektów ewaluacji wewnętrznej do wykorzystania na etapie diagnozy i oceny efektów procesu wspomagania	34
Projekt 1. Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów	36
Projekt 2. Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia.....	40
Projekt 3. Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego.....	42
Projekt 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy	45
Projekt 5. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy – wersja dla I etapu edukacyjnego	48
Scenariusz spotkania z radą pedagogiczną ukierunkowany na analizę danych, budowanie wniosków i rekomendacji.....	52
Planowanie działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły	56
Przykładowy plan i harmonogram ukierunkowane na wdrożenie zmiany w zakresie I i III strategii oceniania wspierającego rozwój uczniów	56
Przykładowe harmonogramy wspomagania do wybranych aspektów związanych z rozwijaniem umiejętności uczenia się	61
Harmonogram 1. Eksperymenty	61
Harmonogram 2. Projekt edukacyjny	64
Harmonogram 3. Metody aktywizujące i stosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych.....	68
Harmonogram 4. Zabawy i aktywność ruchowa.....	71
Miniprzewodnik po przykładowych formach działania	76
Spacer edukacyjny	76
Obserwacje koleżeńskie	78
Dziennik refleksji	79
Lekcje pokazowe	79

Nagrywanie lekcji	80
Lekcje obserwowane przez eksperta (z informacją zwrotną)	81
Wykłady	81
Warsztaty	82
Coaching indywidualny i zespołowy	84
Tutoring rówieśniczy	86
Scenariusze zajęć: Planowanie działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły	88
Scenariusz 1. Ocenianie wspierające rozwój uczniów	88
Scenariusz 2. Eksperymenty i doświadczenia	92
Scenariusz 3. Metody problemowe	96
Scenariusz 4. Metody aktywizujące w nauczaniu/uczeniu się	100
Scenariusz 5. Metody aktywizujące w nauczaniu/uczeniu się z wykorzystaniem strategii kształcenia wyprzedzającego wspomaganego TIK	103
Scenariusz 6. Projekt edukacyjny	107
Monitorowanie wdrażanych działań i wspieranie nauczycieli w procesie zmiany	110
Zasady udzielania informacji zwrotnej	110
Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach	112
Scenariusze dla osoby wspomagającej na spotkania konsultacyjne z nauczycielami w trakcie realizacji planu wspomagania na etapie monitorowania	115
Scenariusz 1. Wymiana doświadczeń z zastosowaniem metody <i>World Café</i>	116
Scenariusz 2. Spotkanie konsultacyjne służące rozwiązywaniu problemów z zastosowaniem metody <i>Action Learning</i>	120
Wybrane narzędzia wspomagające wdrożenie i monitorowanie zmian w szkole dla dyrektora, nauczycieli, osoby wspomagającej lub eksperta	123
Kwestionariusz do autorefleksji dla nauczyciela – metody aktywizujące na lekcji	125
Przykładowe pytania do metod aktywizujących i stosowania technologii informacyjno- -komunikacyjnych dla osoby wspomagającej podczas spotkania – grupy refleksyjne	126
Lekcja obserwowana przez eksperta z informacją zwrotną dotyczącą metod aktywizujących – dyspozycje do obserwacji	127
Dziennik refleksji – wdrażanie metod aktywizujących	128
Przykłady pytań coachingowych do wykorzystania w indywidualnych rozmowach wdrożeńowych z wykorzystaniem modelu GROW – eksperyment i metody problemowe	129
Spotkanie nauczycieli realizujących interdyscyplinarne projekty edukacyjne – dyskusja zogniskowana	131
Ewaluacja procesu wspomagania	133
Przykłady materiałów służących analizie porównawczej wyników ewaluacji pracy szkoły z efektami przed wdrożeniem i po wdrożeniu planu wspomagania	133

Uzupełnienie do projektu 2. Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia	134
Uzupełnienie do projektu 3. Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego	135
Uzupełnienie do projektu 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy	135
Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej	136

Wstęp

Istotnym zadaniem w pracy nauczyciela jest rozwijanie kompetencji kluczowych opisanych w Zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Planując procesy edukacyjne, nauczyciel jest zobowiązany uwzględniać aspekty kształcenia związane rozwijaniem tych kompetencji. Kierunki jego zadań w tym zakresie wyznaczają wymagania państwa wobec szkół oraz podstawa programowa kształcenia ogólnego.

Jedną z ośmiu kompetencji kluczowych wskazanych przez Parlament Europejski i Radę jest umiejętność uczenia się definiowana jako:

„zdolność konsekwentnego i wytrwałego uczenia się, organizowania własnego procesu uczenia się, w tym poprzez efektywne zarządzanie czasem i informacjami, zarówno indywidualnie, jak i w grupach. Kompetencja ta obejmuje świadomość własnego procesu uczenia się i potrzeb w tym zakresie, identyfikowanie dostępnych możliwości oraz zdolność pokonywania przeszkód w celu osiągnięcia powodzenia w uczeniu się. Kompetencja ta oznacza nabywanie, przetwarzanie i przyswajanie nowej wiedzy i umiejętności, a także poszukiwanie i korzystanie ze wskazówek.

Umiejętność uczenia się pozwala osobom nabyć umiejętność korzystania z wcześniejszych doświadczeń w uczeniu się i ogólnych doświadczeń życiowych w celu wykorzystywania i stosowania wiedzy i umiejętności w różnorodnych kontekstach – w domu, w pracy, a także w edukacji i szkoleniu. Kluczowymi czynnikami w rozwinięciu tej kompetencji u danej osoby są motywacja i wiara we własne możliwości”¹.

Profil kompetencyjny ucznia z rozwiniętą umiejętnością uczenia się

Wiedza

Uczeń:

- dostrzega swoje mocne strony i zainteresowania;
- rozpoznaje swoje potrzeby w zakresie uczenia się;
- zna swój styl uczenia się;

¹ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dn. 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie [online, dostęp dn. 05.02.2017].

- zna wybrane techniki i metody uczenia się dostosowane do swojego wieku;
- zna zasady prowadzenia prostych obserwacji i doświadczeń dostosowanych do swojego przedziału wiekowego;
- wie, jak zaplanować obserwację, doświadczenie i eksperyment;
- identyfikuje podstawowe źródła informacji i wie, jak dokonać ich krytycznej oceny;
- wie, na czym polega skuteczna praca w grupie.

Umiejętności

Uczeń:

- uczy się pod kierunkiem nauczyciela, samodzielnie i w grupie;
- planuje i organizuje swój proces uczenia się;
- wykorzystuje w procesie uczenia się informację zwrotną;
- stosuje w praktyce zdobytą wiedzę i umiejętności;
- przeprowadza obserwacje i/lub doświadczenia;
- formułuje i rozwiązuje problem badawczy;
- dostrzega związki przyczynowo-skutkowe wynikające z przeprowadzonych badań;
- uzasadnia własne stanowisko;
- łączy własne doświadczenia z nową wiedzą i umiejętnościami;
- samodzielnie wykorzystuje wiedzę i umiejętności zdobyte w szkole, np. w pracach domowych i sytuacjach życiowych;
- poddaje refleksji swój proces uczenia się;
- uczy się w grupie.

Postawy

Uczeń:

- chętnie zdobywa nową wiedzę i umiejętności;
- rozwija swoje zainteresowania;
- bierze odpowiedzialność za swój proces uczenia się;
- chętnie podejmuje pracę zespołową;
- postrzega wiedzę jako wartość i źródło samorozwoju.

Zadaniem zespołu nauczycielskiego jest planowanie i organizowanie procesów edukacyjnych, które umożliwią uczniom kształtowanie tej kompetencji. Droga do świadomego rozwoju u uczniów umiejętności uczenia się prowadzi przez ciągły rozwój nauczycieli. Istotne jest, aby proces ten przebiegał w sposób przemyślany, planowy i pozwalający nauczycielom na wspólne osiągnięcie zamierzonych efektów.

Warunki rozwoju zapewnia wspomaganie szkół jako forma doskonalenia nauczycieli, dlatego niniejsze materiały pomocnicze dedykowane są pracownikom placówek doskonalenia nauczycieli², poradni psychologiczno-pedagogicznych³ i bibliotek pedagogicznych⁴ oraz trenerom oświaty. Mogą być przydatne również dla ekspertów oraz dyrektorów szkół zaangażowanych w działania rozwojowe prowadzone **w ramach wspomagania oferowanego przez zewnętrzne placówki.**

Materiały odnoszą się do sposobów rozwijania umiejętności uczenia się przez wykorzystanie:

- nauczania/uczenia się problemowego;
- eksperymentów i doświadczeń;
- metod aktywizujących w nauczaniu/uczeniu się;
- uczenia przez zabawę i aktywność ruchową;
- projektu edukacyjnego jako metody integrującej wiedzę i uczącej współpracy;
- oceniania kształtującego jako strategii wspierającej rozwój ucznia i jego autonomię w procesie uczenia się.

Materiały zostały opracowane w konwencji odpowiadającej czterem etapom procesowego wspomagania:

- **Pierwsza** część poświęcona jest diagnozie pracy szkoły w obszarze rozwoju u uczniów umiejętności uczenia się.
- **Druga** część dotyczy planowania działań ukierunkowanych na wdrożenie zmian w pracy szkoły.

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 29 września 2016 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz.U. z 2016 r. poz. 1591).

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 199).

⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 28 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych bibliotek pedagogicznych (Dz.U. z 2013 r. poz. 369).

- **Trzecia** część poświęcona jest monitorowaniu wdrażanych działań i wspieraniu nauczycieli w procesie zmiany.
- **Czwarta** część dotyczy podsumowania procesu wspomagania i oceny jego efektów.

W opracowaniu czytelnik znajdzie:

- przykładowe scenariusze;
- narzędzia do wykorzystania na poszczególnych etapach procesu wspomagania;
- propozycje rozwiązań ukierunkowanych na rozwój umiejętności uczenia się przez eksperymentowanie, doświadczanie i inne metody aktywizujące uczniów.

Podczas lektury materiałów warto zastanowić się nad tym, w jaki sposób poznać, że w szkole rozwijana jest umiejętność uczenia się.

Diagnoza pracy szkoły w obszarze rozwoju u uczniów umiejętności uczenia się

Materiały dotyczące diagnozy pracy szkoły zawierają:

- listę zasobów edukacyjnych stanowiących źródło informacji na temat pracy szkoły wraz z krótkim opisem wybranych pozycji;
- pytania do wywiadu z dyrektorem szkoły z wykorzystaniem modelu GROW;
- scenariusz spotkania z radą pedagogiczną umożliwiający usystematyzowanie wiedzy z zakresu kompetencji kluczowych ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności uczenia się – wraz z przykładowymi narzędziami do pogłębionej diagnozy;
- projekty ewaluacyjne oraz wskazówki do analizy danych, budowania wniosków i rekomendacji w formie scenariusza spotkania z radą pedagogiczną.

Lista źródeł – skąd czerpać informacje na temat pracy szkoły w zakresie rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się

Osoba wspomagająca może czerpać informacje na temat funkcjonowania szkoły z różnych źródeł. Przepisy prawa oświatowego regulują zakres dokumentacji, którą szkoła zobowiązana jest sporządzać, np. plan nadzoru pedagogicznego i program wychowawczy. Niektóre z dokumentów są wprowadzane przez szkoły w ramach ich niezależnych decyzji, dlatego analiza całego materiału może dostarczyć istotnych informacji o pracy szkoły. Należy jednak pamiętać, że wiele dokumentów znajdujących się w szkole to zbiór danych osobowych. Oznacza to, że osoba wspomagająca będzie mogła z nich korzystać jedynie w zakresie wskazanym przez dyrektora szkoły oraz na zasadach przez niego określonych. Warunkiem jest także uznanie przez dyrektora zasadności wykorzystania tych dokumentów w związku z procesem wspomagania oraz chęć ich ujawnienia.

Lista źródeł

1. Ogólnodostępne:

- koncepcja pracy szkoły;
- program wychowawczy (publikowany na stronach internetowych większości szkół);
- wyniki egzaminów zewnętrznych dające ogólny obraz szkoły na tle gminy, powiatu oraz województwa – wyrażone w skali staninowej i w procentach, z podziałem na poszczególne części;
- raport z ewaluacji zewnętrznej;
- wyniki uczniów osiągane w konkursach przedmiotowych, olimpiadach i konkursach tematycznych;
- strona internetowa szkoły;
- Facebook lub inny serwis społecznościowy;
- informacje wynikające z realizacji programów i projektów, oferowanych np. przez instytucje działające na rzecz oświaty.

2. Dostępne po decyzji dyrektora:

- plan nadzoru pedagogicznego;
- sprawozdanie dyrektora ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego;
- wnioski z ewaluacji wewnętrznej;
- plan pracy szkoły;
- plan pracy nauczyciela;
- arkusze obserwacji lekcji i inne dokumenty związane z nadzorem pedagogicznym;
- analiza wyników egzaminów zewnętrznych;
- plany pracy zespołów samokształceniowych/przedmiotowych;
- sprawozdania osób realizujących innowacje pedagogiczne;
- sprawozdania z pracy zespołów przedmiotowych/samokształceniowych/zadaniowych;
- diagnoza potrzeb rozwojowych i możliwości psychofizycznych uczniów;
- indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne;
- programy/plany zajęć pozalekcyjnych;

- programy nauczania opracowane przez nauczycieli danej szkoły;
- wyniki wewnętrznych badań i diagnoz umiejętności przeprowadzonych w szkole;
- roczny plan doskonalenia nauczycieli.

Opis przydatności wybranych źródeł

Plan nadzoru pedagogicznego

Każdy dyrektor ma obowiązek przygotować i przedstawić radzie pedagogicznej plan nadzoru na dany rok szkolny. W ramach nadzoru dyrektor planuje kontrolę, ewaluację oraz wspomaganie. W planie nadzoru mogą znaleźć się obszary ewaluacji związane z rozwijaniem umiejętności uczenia się, np. ocenianie uczniów sprzyjające ich rozwojowi, bądź ze stosowaniem metod aktywizujących.

Tematyka kontroli planowanej przez dyrektora może także dotyczyć rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się – kontroli można poddać np. stosowanie przez nauczycieli przepisów prawa⁵ w ocenianiu bieżącym (ściśle związanych z czteroelementową informacją zwrotną).

Planowane przez dyrektora wspomaganie może również obejmować obszary rozwojowe szkoły uwzględniające stosowanie eksperymentu, projektu edukacyjnego itp.

Sprawozdanie dyrektora ze sprawowanego w danym roku szkolnym nadzoru pedagogicznego

Dyrektor ma obowiązek przedstawienia radzie pedagogicznej sprawozdania z nadzoru pedagogicznego. To jeden z najważniejszych dokumentów potwierdzających jego działalność. W sprawozdaniu mogą pojawić się informacje związane z kształtowaniem u uczniów umiejętności uczenia się, np. spostrzeżenia z obserwacji lekcji pod kątem stosowania różnych metod pracy lub oceniania wspierającego, pod warunkiem że zostały one ujęte w celach nadzoru i priorytetach szkoły.

W sprawozdaniu osoba wspomagająca może też znaleźć wnioski z ewaluacji wewnętrznej prowadzonej w obszarach związanych np. z uczeniem się uczniów. Spo-

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 10 czerwca 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1270).

strzeżenia pokontrolne mogą także stanowić źródło informacji o realizacji działań dotyczących tego tematu.

W zakresie wspomagania wynikającego z nadzoru dyrektor organizuje między innymi doskonalenie nauczycieli. W ramach sprawowanego nadzoru podsumowuje dotychczasową aktywność w tym obszarze. Dzięki temu osoba wspomagająca dowie się, jakie kierunki obrała szkoła i jakie działania realizuje.

Plan pracy szkoły⁶

Przepisy nie regulują treści planu pracy szkoły. Zawarte są w nim cele i zadania, a zatem osoba wspomagająca może poznać sposób pracy szkoły i jej zwyczaje. Plan może uwzględniać kierunki pracy dydaktycznej i wychowawczej, dostarczając tym samym informacji na temat sposobów kształtowania kompetencji kluczowych uczniów, w tym kompetencji uczenia się.

W planach pracy szkoły osoba wspomagająca może również znaleźć zasady oceniania stosowane w szkole, sposoby monitorowania podstawy programowej, analizę wyników badań umiejętności i egzaminów zewnętrznych, czyli dane ważne pod względem planowania procesu wspomagania.

Programy nauczania opracowane przez nauczycieli danej szkoły

W wielu szkołach nauczyciele tworzą programy nauczania uwzględniające – oprócz treści podstawy programowej – potrzeby uczniów, środowiska lokalnego albo zasoby edukacyjne szkoły. W programach nauczania osoba wspomagająca znajdzie informacje na temat procedur osiągania celów, metod i sposobów pracy nauczyciela oraz jego planów kształtowania kompetencji kluczowych.

Plany pracy nauczyciela

Mimo że przepisy prawa nie nakładają na nauczycieli obowiązku tworzenia planów dydaktycznych, to nie da się efektywnie pracować bez planowania. Nauczyciele tworzą plany pracy w różnych formach, np. w formie planu wynikowego lub rozkładu materiału. Źródło planowania stanowią: podstawa programowa, programy nauczania, diagnoza potrzeb ucznia, zasoby szkoły i kalendarz roku szkolnego. W planie nau-

⁶ Art. 41 ust. 1 Ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2016 r. poz. 1943, 1954, 1985 i 2169 oraz z 2017 r. poz. 60).

czyli osoba wspomagająca znajdzie odpowiednio dobrany do celów materiał nauczania oraz metody kształtowania umiejętności opisanych w podstawie programowej, w tym umiejętności uczenia się.

Koncepcja pracy szkoły

Szkoła wyznacza kierunki swojego rozwoju, planując pracę: wyznaczając cele, które chce osiągnąć, oraz określając wartości szczególnie ważne dla całej społeczności szkolnej. Osoba wspomagająca znajdzie w koncepcji pracy szkoły informacje na temat kierunków rozwoju wynikających z rzeczywistych potrzeb uczniów i środowiska. Mogą one uwzględniać wyzwania cywilizacyjne, jakie stoją przed każdą szkołą, w tym konieczność rozwijania umiejętności uczenia się jako kompetencji niezbędnej do funkcjonowania w dorosłości – zgodnie z zasadą uczenia się przez całe życie.

Program profilaktyczno-wychowawczy

Zgodnie z założeniami określonymi w podstawie programowej kształcenia ogólnego działalność edukacyjna szkoły jest określona m.in. przez program wychowawczo-profilaktyczny, który obejmuje wszystkie treści i działania o tym charakterze. Zawiera on przyjęty w szkole system wartości, ale powinien także uwzględniać wartości będące podstawą kompetencji kluczowych, w tym związanych z umiejętnością współpracy, uczeniem się i przedsiębiorczością. Program wychowawczo-profilaktyczny może zatem zawierać informacje na temat procedur prowadzących do kształtowania kompetencji kluczowych, a także sposobów rozwijania w danej szkole umiejętności uczenia się.

Raport z ewaluacji zewnętrznej

Dokument ten jest dostępny na platformie Systemu Ewaluacji Oświaty⁷. Raport może dostarczyć osobie wspomagającej informacji na temat kształtowania u uczniów umiejętności uczenia się. Przykładowo, spełnienie przez szkołę wymagania drugiego („Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się”⁸) świadczy m.in. o podejmowaniu przez nią działań angażujących uczniów, np. przez stosowanie oceniania wspierającego, umożliwiających młodym ludziom podejmowanie

⁷ System Ewaluacji Oświaty. Nadzór Pedagogiczny [online, dostęp dn. 16.01.2017].

⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. z 2015 r. poz. 1214).

decyzji, rozwiązywanie problemów i branie odpowiedzialności za swój proces uczenia się.

Szkoła, która spełnia wymaganie trzecie („Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności określone w podstawie programowej”⁹), wdraża zalecane warunki i sposoby realizacji podstawy programowej, czyli kładzie nacisk na aktywizujące metody pracy oraz uczenie się przez doświadczanie.

Wymaganie czwarte z kolei („Uczniowie są aktywni”¹⁰) pozwala ocenić, w jakim stopniu uczeń ma w szkole szansę na eksperymentowanie i udział w projektach edukacyjnych.

Diagnoza potrzeb rozwojowych i możliwości psychofizycznych uczniów

Szkoła ma obowiązek zapewnić każdemu uczniowi pomoc psychologiczno-pedagogiczną w zależności od zdiagnozowanych potrzeb. Na podstawie wyników diagnozy szkoła organizuje zajęcia pozalekcyjne, rewalidacyjne i specjalistyczne, a przede wszystkim tak planuje lekcje, aby każdy uczeń mógł odnieść sukces na miarę swoich możliwości. W dokumentacji odnoszącej się do diagnozy indywidualnych potrzeb powinny zatem znaleźć się informacje dotyczące procedur zapewniających rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się.

Sprawozdania osób realizujących innowacje pedagogiczne

Szkoła ma prawo do podejmowania działalności innowacyjnej. Planowane i realizowane w szkole innowacje mogą mieć ścisły związek z treściami opisanymi w podstawie programowej. Osoba wspomagająca może w nich znaleźć opis procedury kształtowania kompetencji kluczowych, w tym umiejętności uczenia się.

Strona internetowa, serwisy społecznościowe, blogi

To bogate źródło wiedzy o przedsięwzięciach podejmowanych przez szkoły. Dokumentacje fotograficzne, filmowe i pisemne dostarczają osobie wspomagającej informacji o rozwiązaniach przyjętych w procesie kształcenia.

⁹ Tamże.

¹⁰ Tamże.

Roczny plan doskonalenia nauczycieli

Szkoła ma obowiązek tworzenia planów doskonalenia i prawo do ubiegania się o środki finansowe na ich realizację. Analiza planu (lub kilku jego wcześniejszych wersji) pozwoli stwierdzić, czy szkoła planuje doskonalenie nauczycieli związane z rozwijaniem u nauczycieli umiejętności pracy metodami aktywizującymi, wykorzystywania projektu edukacyjnego, technologii informacyjno-komunikacyjnych lub oceniania wspierającego rozwój uczniów.

Zasoby edukacyjne

- Gocłowska A. (red.), Szkoła wobec wymagań państwa. Poradnik dla nauczycieli i dyrektorów, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015 [online, dostęp dn. 27.05.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].

Pytania do wywiadu z dyrektorem szkoły

Do zadań dyrektora należy inicjowanie zmian w szkole. Osoba wspomagająca swoje pierwsze kroki kieruje do dyrektora, aby przeprowadzić z nim wywiad, którego celem jest identyfikacja stanu obecnego i potrzeb rozwojowych szkoły w kontekście rozwoju u uczniów umiejętności uczenia się. Od tego rozpoczyna się proces wspomagania.

Rozmowę z dyrektorem warto przeprowadzić z zastosowaniem modelu **GROW**¹¹.

Składa się on z czterech etapów:

- **Etap 1.** Ustalamy główny cel dyrektora (ang. *goal*);
- **Etap 2.** Dokonujemy oceny rzeczywistości (ang. *reality*), czyli rozmawiamy o tym, co się teraz dzieje w szkole;
- **Etap 3.** Zastanawiamy się nad tym, co można zrobić, czyli wypracowujemy rozwiązania (ang. *options*);
- **Etap 4.** Rozmówca decyduje, jakie działania wdroży (ang. *will do*).

¹¹ M. Hajdukiewicz (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].

Kwestionariusz rozmowy z dyrektorem szkoły na temat umiejętności uczenia się zbudowany na bazie modelu GROW

Cel (stan pożądany)

1. Co chciałaby Pani/chciałby Pan osiągnąć w zakresie rozwijania u uczniów umiejętności uczenia się?
2. Do czego Pani/Pan dąży w rozwijaniu tej umiejętności?
3. Dlaczego rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się jest dla Pani/Pana ważne?
4. Jakie znaczenie ma dla rozwoju uczniów nauczanie przez eksperymentowanie i doświadczanie?
5. Jakie znaczenie ma dla rozwoju uczniów nauczanie z zastosowaniem oceniania wspierającego ich rozwój?
6. Jakie znaczenie ma dla rozwoju uczniów nauczanie z zastosowaniem metody projektu edukacyjnego i innych metod aktywizujących?
7. Jak wyobraża sobie Pani/Pan funkcjonowanie szkoły po przeprowadzeniu procesu wspomaganie w tym obszarze jej pracy?
8. Co dzięki wspomaganie zyskają nauczyciele, uczniowie i rodzice?
9. Co ważnego dzięki wspomaganie osiągnie szkoła?
10. Co będzie gwarancją sukcesu przeprowadzonego procesu wspomaganie?
11. Do czego może Pani/Pan porównać stan pożądany?
12. Co konkretnie miałyby się zmienić w szkole w wyniku przeprowadzonego procesu wspomaganie?
13. Jaka wizja Pani/Panu przyświeca?
14. Co będzie wyznacznikiem osiągniętych efektów?
15. Jakie zmiany w szkole będą świadczyć o tym, że cel został osiągnięty?
16. W jakim obszarze, według Pani/Pana, nauczyciele powinni się doskonalić?
17. Jakie formy aktywności są Pani/Pana zdaniem najbardziej efektywne w pracy z nauczycielami z Pani/Pana szkoły?

Rzeczywistość (stan obecny)

1. Co Pani/Pana zdaniem jest obecnie mocną stroną szkoły w kontekście rozwijania u uczniów kompetencji uczenia się?

2. Co Pani/Pana zdaniem doprowadziło do tego, że jest to obecnie mocna strona szkoły?
3. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się z zastosowaniem metody eksperymentu?
4. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się przez doświadczanie?
5. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się z zastosowaniem oceniania wspierającego ich rozwój?
6. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się z zastosowaniem projektu edukacyjnego?
7. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się z zastosowaniem innych metod aktywizujących?
8. Jak – w skali oceny od 1 do 10 – wygląda dziś Pani/Pana zdaniem rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się z zastosowaniem zabaw i aktywności ruchowej (opcjonalnie dla edukacji wczesnoszkolnej)?
9. Co Pani/Pana zdaniem wymaga obecnie wzmocnienia?

Opcje (szukanie pomysłów rozwiązań na osiągnięcie celu)

1. Co Pani/Pan jako dyrektor może zrobić, aby zbliżyć się do stanu pożądanego?
2. Jakie widzi Pani/Pan możliwości i sposoby działania ukierunkowane na osiągnięcie celu?
3. Jakie działania mogliby podjąć nauczyciele, aby wpłynąć na rozwój umiejętności uczenia się?
4. Jakie działania mogliby podjąć rodzice?
5. W jaki sposób uczniowie mogliby wpłynąć na zmianę stanu obecnego?
6. W jaki sposób nauczyciele, rodzice i uczniowie mogliby współdziałać, aby rozwijać u uczniów umiejętność uczenia się?
7. Jaką funkcję w procesie wspomagania mogą pełnić sposoby uczenia oparte na eksperymentowaniu i doświadczaniu?

8. Jaką funkcję mogą pełnić sposoby uczenia oparte na ocenianiu wspierającym rozwój uczniów?
9. Jaką funkcję mogą pełnić sposoby uczenia oparte na projekcie edukacyjnym i innych metodach aktywizujących?
10. Jak Pani/Pan jako dyrektor może wspierać wdrożenie zmiany?
11. Jakie działania – z perspektywy dyrektora – mogą wpłynąć na zmianę jakościową w szkole w związku z rozwojem u uczniów umiejętności uczenia się?
12. Jakie mogą pojawić się trudności?
13. Jak można te trudności pokonać?

Działania (podsumowanie, określenie planu działania)

1. Jakie działania podejmie Pani/Pan jako pierwsze, aby osiągnąć stan pożądany?
2. W jaki sposób Pani/Pan jako dyrektor może zainicjować działania zbliżające stan obecny do stanu pożądanego?
3. Kiedy może odbyć się pierwsze spotkanie z radą pedagogiczną?

Zasoby edukacyjne

- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i posumowanie działań*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].

Scenariusz spotkania z radą pedagogiczną w celu diagnozy pracy szkoły w kontekście umiejętności uczenia się

Temat: Umiejętność uczenia się – diagnoza pracy szkoły

Spotkanie z radą pedagogiczną pozwoli wprowadzić nauczycieli w zagadnienia związane z kompetencjami kluczowymi ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności uczenia się uczniów. Usystematyzowanie i nadbudowanie wiedzy może być pomocne w ocenie stanu obecnego związanego z kształtowaniem umiejętności uczenia się uczniów danej szkoły.

Cel ogólny

Usystematyzowanie wiedzy z zakresu kompetencji kluczowych ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności uczenia się

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- definiuje pojęcie kompetencji;
- wymienia kompetencje kluczowe zgodnie z Zaleceniem Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie;
- opisuje przebieg procesu uczenia się;
- wskazuje związek procesu uczenia się z kształtowaniem u uczniów kompetencji kluczowych;
- konstruuje tarczę strzelniczą (narzędzie diagnostyczne);
- analizuje zebrane dane w wyniku diagnozy przeprowadzonej z wykorzystaniem narzędzia diagnostycznego – tarczy strzelniczej.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Kompetencje kluczowe według zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady.
2. Umiejętność uczenia się według zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady.
3. Konstruowanie narzędzia do diagnozy umiejętności uczenia się.

Metody i techniki pracy: gra z wykorzystaniem aplikacji LearningApps.org, praca z tekstem

Czas zajęć: 4 x 45 minut = 180 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Milionerzy – wskazówki do przygotowania gry

Do przygotowania gry należy wykorzystać aplikację ze strony www.learningapps.org¹². Jest to aplikacja Web 2.0 wspomagająca proces uczenia się i nauczania za pomocą małych interaktywnych modułów. Można dzięki niej przygotować grę Milionerzy. W tym celu wystarczy odnaleźć właściwy szablon oraz przy-

¹² www.learningapps.org [online, dostęp dn.27.01.2017].

gotować pytania wraz z odpowiedziami zgodnie z instrukcją. Gotową grę można zapisać w swoich zasobach lub skopiować wygenerowany link, który umożliwi bezpośredni dostęp do przygotowanego zasobu. Gra pozwala w niestandardowy sposób uporządkować i utrwalić wiedzę na temat kompetencji kluczowych uczniów.

Milionerzy to w założeniu minipowtórka z zakresu kompetencji kluczowych. Uczestnicy będą mogli poczuć się jak w popularnym programie, odpowiadając na przygotowane pytania dotyczące kompetencji kluczowych, które następnie przedyskutują w małych grupach. Pytania mogą dotyczyć np. definicji i liczby kompetencji kluczowych, tego, kto i kiedy je zalecił, a także opisów wybranych kompetencji. Pomocny w ich przygotowaniu będzie materiał: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie¹³.

Przed spotkaniem należy sprawdzić, czy w sali, w której planowane jest spotkanie, znajduje się dostęp do internetu oraz rzutnik. Należy również przygotować zestawy kart z nadrukami: A, B, C i D, dzięki którym liderzy grup będą sygnalizować decyzje zespołu (od czterech do pięciu kompletów).

Załącznik 2. Wybrane definicje umiejętności uczenia się

Załącznik powinien zawierać definicję umiejętności uczenia się, która pozwoli nauczycielom wyłonić – w drodze dyskusji – komponenty tej umiejętności. Pomocne w przygotowaniu będzie Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie¹⁴ oraz książki: *Rewolucja w uczeniu się*¹⁵, *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce*¹⁶.

Materiały biurowe: markery (cztery kolory po sześć sztuk), flipchart, taśma malarska, kartki A4

Środki dydaktyczne: komputer lub urządzenie mobilne, projektor

¹³ Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r., dz. cyt.

¹⁴ Tamże.

¹⁵ G. Dryden, J. Vos, *Rewolucja w uczeniu się*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003.

¹⁶ H. Dumont, D. Istance, F. Benavides, *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce*, ABC a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2013.

Przebieg zajęć

1. Kompetencje kluczowe według zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady (45 minut)

Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. W celu usystematyzowania wiedzy na temat kompetencji kluczowych proponuje grę Milionerzy z wykorzystaniem aplikacji learningapps.org¹⁷.

Osoba wspomagająca łączy nauczycieli w cztero- lub pięcioosobowe grupy. Następnie wprowadza zasady gry: zadaniem grup będzie wybór prawidłowej odpowiedzi spośród czterech możliwych oraz odłożenie na brzeg stołu karty z oznaczeniem A, B, C lub D (nadrukiem do dołu). Każdy zespół, który udzieli poprawnej odpowiedzi, otrzymuje maksimum punktów określonych w danej rundzie (np. 500, 5000, 50 000). Na podjęcie decyzji zespół ma maksymalnie trzy minuty. Lider odpowiada za odłożenie na stół karty z oznaczeniem. Prowadzący – po odkryciu kart z odpowiedziami uczestników – przyznaje punkty i prosi o uzasadnienie podjętej decyzji. Wyniki zapisuje na flipcharcie.

2. Wybrane definicje umiejętności uczenia się (45 minut)

Kontynuacja pracy w grupach cztero- lub pięcioosobowych. Osoba wspomagająca przekazuje zespołom definicje umiejętności uczenia się, szerokie paski papieru i markery (zob. Załącznik 2). Zaprasza do zapoznania się z definicjami, przedyskutowania ich oraz wypisania poszczególnych elementów umiejętności uczenia się na papierze (każdy na osobnym pasku) w ciągu 15 minut. Następnie inicjuje rundę (do wyczerpania pomysłów) z dyskusją na forum, aby wykluczyć powtarzające się propozycje i umożliwić jednakowe rozumienie prezentowanych elementów. Efektem jest mapa umiejętności uczenia się, która powstaje na ścianie, tablicy magnetycznej lub podłodze (w zależności od warunków sali) w ciągu 15 minut. Na jej podstawie można przygotować wspólnie tarczę strzelniczą¹⁸. Nauczyciele współdecydują, które elementy umieszczają na tarczy. Poniższy opis należy potraktować jako przykład.

¹⁷ www.learningapps.org, dz. cyt.

¹⁸ A. Borek, E. Kowalczyk-Rumak (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Warszawa 2015 [online, dostęp dn. 20.02.2017].

3. Konstruowanie narzędzia do diagnozy umiejętności uczenia się (90 minut)

W celu określenia, w jakim stopniu uczniowie opanowali wybrane aspekty umiejętności uczenia się, nauczyciele przygotowują narzędzie diagnostyczne. Wyniki prezentowane są na dużej tarczy. Każdy nauczyciel indywidualnie zaznacza swoje „strzały” – im bliżej dziesiątki, tym wyższy stopień opanowania tych aspektów umiejętności uczenia się, które poddawane są refleksji (15 minut).

Prowadzący zaprasza do obejrzenia filmu instruktażowego¹⁹ – pokazującego, jak dokonać analizy danych zaprezentowanych na tarczy strzelniczej. W filmie przedstawiona jest uproszczona tarcza, która daje możliwość poznania zasady analizowania danych uzyskanych podczas prowadzenia diagnozy tą metodą. Po obejrzeniu instrukcji uczestnicy – we współpracy z prowadzącym – wracają do danych zebranych w wyniku refleksji nad wybranymi aspektami umiejętności uczenia się i dokonują stopniowej analizy.

Etapy prowadzenia analizy:

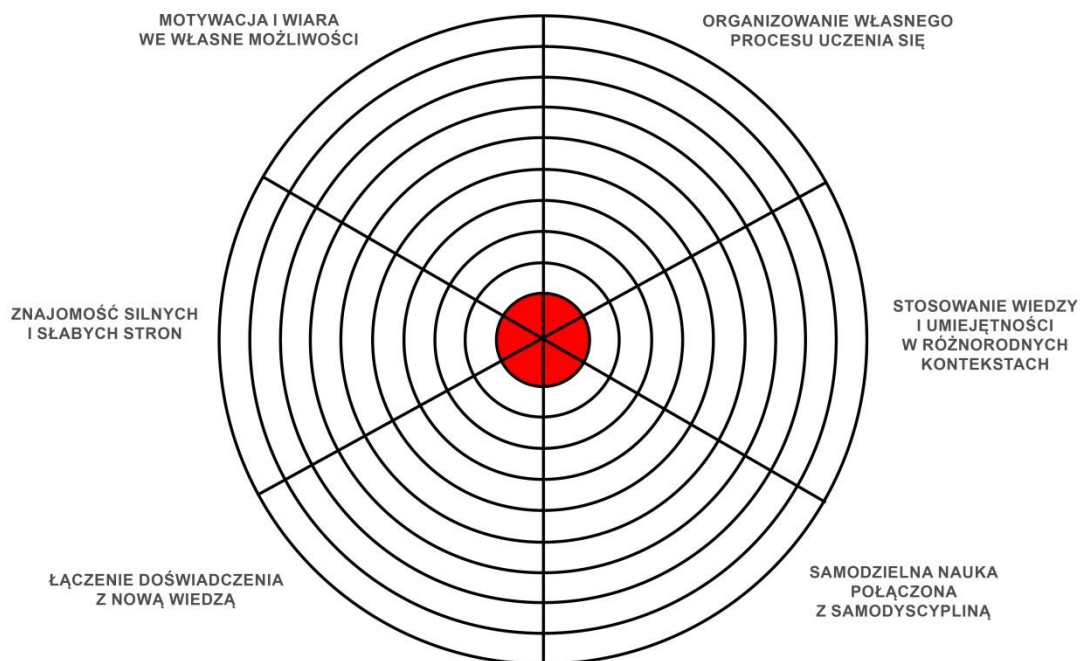
- **Etap 1.** Dyskusja na forum:
 - Co wynika z tarczy?
 - Co jest mocną stroną uczniów?
 - Po czym poznałeś/poznałaś, że jest to mocną stroną uczniów?
- **Etap 2.** Dyskusja na forum:
 - Co warto wzmacniać i rozwijać?
 - Po czym poznałeś/poznałaś, że to element rozwoju?
- **Etap 3.** Wspólne określenie celu zmiany.

Po dokonaniu pogłębionej diagnozy nauczyciele – we współpracy z osobą wspomagającą – określają cel ogólny oraz cele szczegółowe²⁰.

¹⁹ Era Ewaluacji, *Tarcza strzelnicza* [online, dostęp dn. 20.02.2017]

²⁰ Ten aspekt określania celów szeroko opisany jest w poradniku dedykowanym pracownikom instytucji systemu wspomagania: M. Hajdukiewicz (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 3. Planowanie działań*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].

W jakim stopniu uczniowie opanowali wybrane aspekty umiejętności uczenia się?



Rys. 1. Przykładowa tarcza strzelnicza z wybranymi elementami umiejętności uczenia się

Źródło: opracowanie własne

Zasoby edukacyjne

- Komisja Europejska/EACEA/Eurydice, *Raport Eurydice. Rozwijanie kompetencji kluczowych w szkołach w Europie: wyzwania i szanse dla polityki edukacyjnej* [online, dostęp dn.27.01.2017].
- Learningapps.org [online, dostęp dn. 5.02.2017].
- Taraszkiewicz M., Plewka Cz., *Uczymy się uczyć*, Towarzystwo Wiedzy Powszechnej, Warszawa 2010.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dn. 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. L 394 z 30.12.2006).
- Żurawska B., *Kompetencje kluczowe. Informator dla rodziców i opiekunów*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP w Warszawie, Wydział Nauk Humanistyczno-Społecznych w Olsztynie [online, dostęp dn. 19.02.2017].

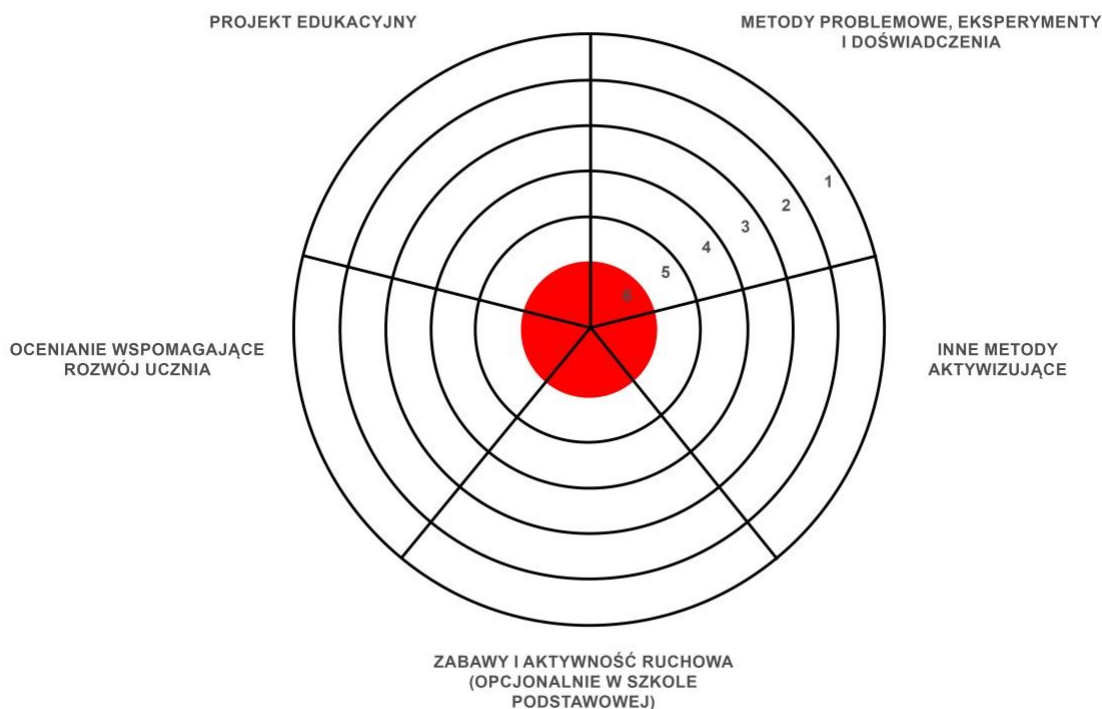
Przykładowe narzędzia do pogłębionej diagnozy

Aby przejść do dalszego etapu diagnozy, podczas pierwszego spotkania z radą pedagogiczną należy usystematyzować wiedzę na temat kompetencji kluczowych. Ważne jest zdefiniowanie umiejętności uczenia się uczniów oraz poddanie jej refleksji z perspektywy codziennej pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli.

Propozycje narzędzi

Narzędzie 1. Tarcza strzelnicza z pytaniami uzupełniającymi (ukierunkowanymi na ustalenie stanu faktycznego)

W pierwszej kolejności zadaniem nauczycieli będzie indywidualne rozważenie pytania: „Jak często w organizacji procesów edukacyjnych uwzględnia Pani/ Pan pracę z wykorzystaniem metod/strategii mających wpływ na rozwijanie umiejętności uczenia się?”.



Rys. 2. Przykładowa tarcza strzelnicza: „Metody i strategie mające wpływ na rozwój umiejętności uczenia się”

Źródło: opracowanie własne

Wskazówki do pracy

Każdy nauczyciel samodzielnie dokonuje oceny częstotliwości stosowania w pracy dydaktyczno-wychowawczej metod/strategii uwzględnionych na tarczy (skala 1–6, gdzie 1 oznacza „nigdy”, a 6 – „systematycznie/regularnie”). Swoją decyzję dotyczącą danej metody/strategii zaznacza na tarczy znakiem X. Wyniki naniesione zostają na wspólną matrycę tarczy, przygotowaną przez prowadzącego w dużym formacie. Następnie osoba wspomagająca inicjuje **dyskusję na forum**, pytając o wnioski z odpowiedzi zaznaczonych na tarczy i ich znaczenie w kontekście organizacji procesów edukacyjnych. Dyskusja pozwala doprecyzować, która z metod/strategii będzie poddana dalszej refleksji. Nauczyciele prowadzą rozmowy w zespołach z wykorzystaniem pytań pomocniczych. Takie działanie pozwoli uzyskać informację o tym, jak jest.

W dalszej kolejności nauczyciele, nadal pracując w zespołach, dyskutują o tym, jak być powinno, zapisują wnioski na kartkach A4, prezentują je i porządkują według zaproponowanych przez siebie kategorii.

Następnie nauczyciele dyskutują i zapisują na kartkach A4 odpowiedzi na pytanie: „Dlaczego nie jest tak, jak być powinno?”. Efektem pogłębionej diagnozy będzie określenie celu zmiany.

Jak jest? Przykładowe pytania do nauczycieli

- **Metoda projektu edukacyjnego**

1. Jakie rodzaje projektów realizujecie z uczniami?
2. W jaki sposób nauczyciele współpracują ze sobą przy realizacji projektów?
3. Kto decyduje o wyborze tematyki projektów?
4. Na ile cele i tematyka projektu koresponduje z podstawą programową?
5. W jaki sposób monitorowana jest realizacja zadań zespołów projektowych?
6. Jakie preferujecie formy prezentacji efektów pracy uczniów?
7. W jaki sposób uczniowie oceniają efekty swojej pracy?
8. Jakie wyciągacie wnioski z obserwacji współpracy uczniów oraz jakie w związku z tym podejmujecie działania dydaktyczne i wychowawcze?

- **Metody problemowe, eksperymenty i doświadczenia**

1. Czy przeprowadzacie eksperymenty i doświadczenia?
2. Co jest dla was łatwe, a co trudne w projektowaniu eksperymentów i doświadczeń?
3. Jak często wasi uczniowie samodzielnie projektują i przeprowadzają eksperymenty lub doświadczenia?
4. Jakie metody problemowe stosujecie na swoich lekcjach?
5. Jak często i w jaki sposób stwarzacie sytuacje sprzyjające samodzielnemu lub grupowemu formułowaniu problemów?

- **Inne metody aktywizujące**

1. Jakie metody aktywizujące stosujecie na lekcji najczęściej?
2. Jaką nową dla was metodę pracy zastosowaliście w ostatnim roku szkolnym?
3. Jakie umiejętności zdobywają wasi uczniowie dzięki wykorzystywanym przez was metodom pracy?
4. Kiedy wasi uczniowie czują się zaangażowani?
5. Jaki wpływ mają wasi uczniowie na przebieg lekcji?
6. W jaki sposób inicjujecie i uczycie współpracy swoich uczniów?
7. Jak zachęcacie uczniów do twórczego myślenia?
8. W jaki sposób umożliwiacie uczniom samodzielne zdobywanie wiedzy?

- **Ocenianie wspierające uczniów**

1. Jak często komunikujecie uczniom cele lekcji i kryteria sukcesu?
2. Jak wygląda wasza praca z celami na lekcji?
3. W jaki sposób informujecie uczniów o ich osiągnięciach?
4. Jakie stosujecie sposoby udzielania informacji zwrotnej?
5. Co zawiera informacja zwrotna, którą przekazujecie uczniom?
6. W jaki sposób umożliwiacie uczniom wzajemne uczenie się?
7. Jak często i w jaki sposób uczniowie na waszych lekcjach dokonują samooceny?
8. W jaki sposób monitorujecie osiągnięcie celu lekcji?

- **Uczenie się przez zabawę i aktywność ruchową**

1. Jakie rodzaje gier i zabaw wykorzystujecie w pracy z uczniami?
2. Jakie stosujecie kryteria doboru metod opartych na grach i zabawach?
3. Jakie gry i zabawy uwzględniające potrzeby waszych uczniów wymyśliliście samodzielnie?
4. W jaki sposób organizujecie przestrzeń do zajęć?
5. Z jakich narzędzi TIK korzystacie w organizowaniu uczenia się przez zabawę?
6. Jakie zasoby szkoły wykorzystujecie do organizowania uczenia się przez zabawę?
7. W jaki sposób inicjujecie spontaniczne działania dzieci?

Narzędzie 2. Profil szkoły²¹. Ocenianie wspierające uczniów

Profil szkoły jest skuteczną metodą diagnostyczno-ewaluacyjną. Polega na kilkuetapowym procesie zbierania informacji od członków społeczności szkolnej. Dane te powinny dotyczyć różnych aspektów funkcjonowania placówki. W badaniu uczestniczą nauczyciele, uczniowie oraz ich rodzice. Aby wyniki były bardziej wnikliwe oraz efektywne, można zaprosić też grupę pracowników administracyjnych oraz innych interesariuszy szkoły. Dobór grup jest uzależniony głównie od specyfiki szkoły, możliwości związanych z jej funkcjonowaniem oraz tego jej aspektu, któremu chcą się przyjrzeć nauczyciele.

Etap I

Rada pedagogiczna podejmuje decyzję, który z obszarów funkcjonowania szkoły podda analizie. Może to być np. ocenianie wspierające. Nauczyciele wspólnie formułują pytanie kluczowe, np. „W jaki sposób moja lekcja umożliwia uczniowi uczenie się?”. W trakcie dyskusji nauczyciele ustalają, kto weźmie udział w badaniu, wybierają zagadnienia i przygotowują pytania pomocnicze. Wynikiem ich pracy będzie **narzędzie diagnostyczne**. Poniższe materiały (podstawowy schemat tworzenia profilu wraz z przykładowymi zagadnieniami i pytaniami pomocniczymi) ułatwią jego przygotowanie.

²¹ J. MacBeath, M. Schratz, D. Meuret, L. Jakobsen, *Czy nasza szkoła jest dobra?*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2003.

Tab. 1. Schemat tworzenia profilu. Pytanie kluczowe: „W jaki sposób moja lekcja umożliwia uczniowi uczenie się?”

ZAGADNIENIA	OCENA				TENDENCJA			ARGUMENTY
	++	+	-	--	↗	→	↘	
1. Znajomość celów uczenia się przez uczniów Tu należy wpisać pytania pomocnicze.								
2. Informowanie ucznia o postępach w nauce Tu należy wpisać pytania pomocnicze.								
3. Współodpowiedzialność uczniów za proces uczenia się Tu należy wpisać pytania pomocnicze.								

Pytania pomocnicze do zagadnień wpisanych w formularzu profilu

1. Znajomość celów uczenia się przez uczniów

- a) W jaki sposób nauczyciele informują uczniów o celach lekcji?
- b) W sposób nauczyciele komunikują uczniom, czego mają się nauczyć?
- c) W jaki sposób nauczyciele upewniają się, czy uczniowie znają cele?

2. Informowanie ucznia o postępach w nauce

- a) W jaki sposób nauczyciele przedstawiają uczniom kryteria oceniania?
- b) W jaki sposób nauczyciele oceniają wiadomości, umiejętności i zachowanie uczniów?
- c) W jaki sposób nauczyciele uzasadniają swoją ocenę?
- d) W jaki sposób nauczyciele informują uczniów o postępach w nauce?
- e) Jakich wskazówek nauczyciele udzielają uczniom, aby zachęcić ich do dalszej nauki i rozwoju?
- f) Jakie pozytywne wzmocnienia słowne uczniowie otrzymują od nauczycieli na zajęciach?
- g) W jaki sposób nauczyciele zachęcają i motywują uczniów do aktywności na zajęciach?

3. Współodpowiedzialność uczniów za proces uczenia się

- a) W jaki sposób nauczyciele stwarzają uczniom możliwość współdecydowania o sposobach uczenia się na lekcji?
- b) Jakimi metodami nauczyciele zachęcają uczniów do aktywności na zajęciach?
- c) W jaki sposób nauczyciele umożliwiają uczniom wzajemne uczenie się?
- d) W jaki sposób nauczyciele stwarzają na zajęciach sytuacje pozwalające uczniom na prezentowanie ich wiadomości, umiejętności i zdolności?
- e) W jaki sposób nauczyciele organizują samoocenę pracy zespołowej uczniów?
- f) Jakie kryteria i sposoby samooceny umiejętności związanych z pracą zespołową nauczyciele proponują uczniom?
- g) W jaki sposób nauczyciele przygotowują uczniów do indywidualnej samooceny wiedzy i umiejętności zdobytych na zajęciach?
- h) W jaki sposób nauczyciele podsumowują zajęcia z uczniami?

- i) W jaki sposób nauczyciele dowiadują się, co ułatwia, a co utrudnia uczniom uczenie się?
- j) W jaki sposób nauczyciele umożliwiają uczniom podczas lekcji udzielanie informacji zwrotnej koleżance/koledzie?

Etap II

Kolejny etap polega na przeprowadzeniu w zespołach **dyskusji**, podczas których jej uczestnicy odpowiadają na pytania kluczowe oraz podają dowody potwierdzające ocenę funkcjonowania szkoły w danym obszarze. Każda grupa zapisuje wyniki dyskusji na arkuszu.

Etap III

Przedstawiciele poszczególnych grup biorą udział w **spotkaniu panelowym**, prowadzonym najczęściej przez dyrektora szkoły i /lub osobę wspomagającą, którego celem jest wysłuchanie argumentów wszystkich stron oraz wybór priorytetowych obszarów do dalszej pracy. Spotkanie rozpoczyna się od przeniesienia na matrycę profilu wyniku uzyskanego w trakcie dyskusji w poszczególnych zespołach. Każda z grup ma przypisany kolor markera, którym zaznacza swoje wyniki pracy. W trakcie dyskusji przedstawiane są argumenty oraz wskazywane mocne i słabe strony pracy szkoły w danym obszarze.

Na tym etapie istotne jest inicjowanie dialogu wśród nauczycieli i tym samym kształtowanie poczucia ich współodpowiedzialności za jakość pracy szkoły. W trakcie spotkania dyrektor szkoły (lub osoba prowadząca wspomaganie) powinna wejść w rolę *facylitatora*²².

Wyniki przeprowadzonej diagnozy będą punktem wyjścia do stworzenia przez radę pedagogiczną planu doskonalenia pracy szkoły.

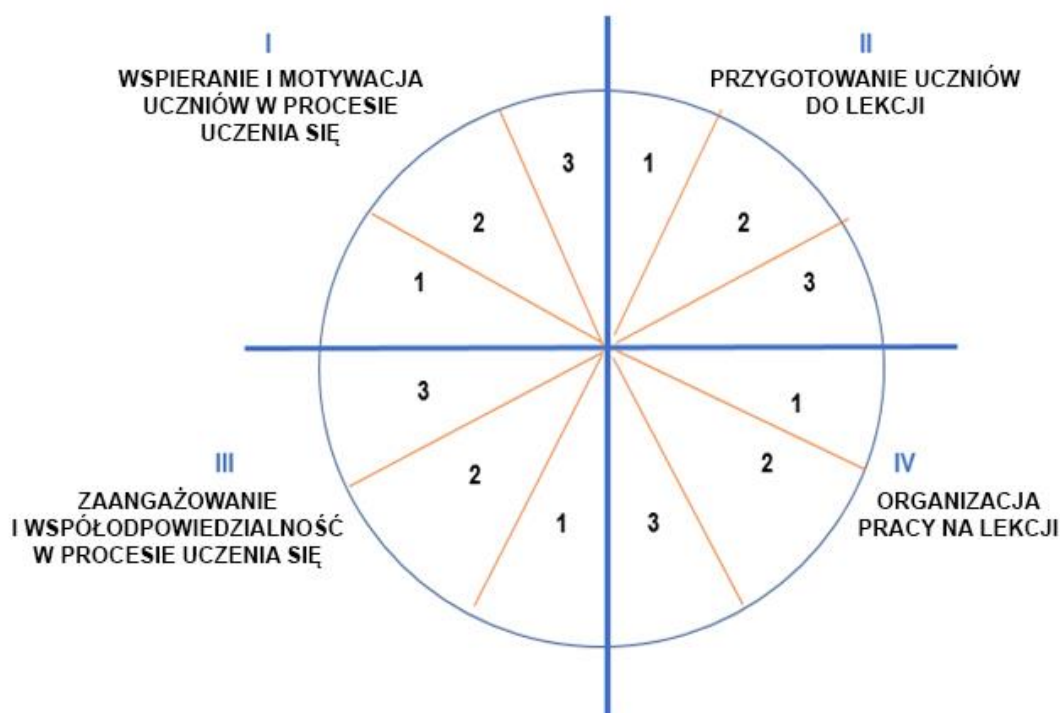
Ważne! Profil szkoły – przeprowadzony powtórnie – po wdrożeniu działań pozwala zebrać dane, które mogą służyć analizie porównawczej odnoszącej się do postawionego pytania kluczowego. Z analizy będzie wynikała dynamika zmian zachodzących w danym obszarze: rosnąca, malejąca lub pozostająca bez zmian. Ułatwieniem

²² M. Hajdukiewicz (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].

może być sporządzenie obrazującego ją plakatu. Warto też wspólnie zastanowić się, na ile podejmowane działania okazały się skuteczne, oraz sformułować wnioski i rekomendacje potrzebne do dalszej pracy.

Narzędzie 3. Koło diagnostyczne – umiejętność uczenia się²³

Przygotowanie narzędzia warto zacząć od wykorzystania elementów scenariusza *Umiejętność uczenia się – diagnoza pracy szkoły*. Nauczyciele wyróżniają w drodze dyskusji elementy umiejętności uczenia się, a następnie umieszczają je w kole diagnostycznym. Poniższe przykładowe koło umiejętności uczenia się zostało opracowane przez uczestników szkolenia²⁴ zorganizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji.



Rys 3. Koło diagnostyczne – umiejętność uczenia się

Źródło: Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Jak wspomagać szkoły w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów?*, szkolenie zorganizowane w okresie lipiec–wrzesień 2017

²³ Oprac. na podstawie koła diagnostycznego autorstwa Anny Jurewicz, odnoszącego się do czterech obszarów pracy szkoły: dydaktyki, wychowania, współpracy z rodzicami oraz szkoły jako instytucji. Koło diagnostyczne ma swoje źródło w kole życia opisanym w: J. Rogers, *Coaching, podstawy umiejętności*, GWP, Gdańsk 2013.

²⁴ Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Jak wspomagać szkoły w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów?*, szkolenie zorganizowane w okresie lipiec–wrzesień 2017.

I Wspieranie i motywacja uczniów w procesie uczenia się

1. Metody i techniki motywowania uczniów do nauki.
2. Ocenianie.
3. Atmosfera na lekcji.

II Przygotowanie uczniów do lekcji

1. Charakter zadawanych prac domowych.
2. Indywidualne podejście do ucznia.
3. Organizacja procesu uczenia się.

III Zaangażowanie i współodpowiedzialność w procesie uczenia się

1. Uczenie się we współpracy – formy pracy.
2. Samoocena i ocena koleżeńska.
3. Wyzwalanie kreatywności i inicjatywności.

IV Organizacja pracy na lekcji

1. Metody pracy na lekcji.
2. Organizacja procesu lekcyjnego.
3. Relacje nauczyciel–uczeń.

Wskazówki do pracy

Nauczyciele, wybierając elementy umiejętności uczenia się i dyskutując o nich, powinni posługiwać się jednoznacznie zdefiniowanymi pojęciami. Jeżeli osoba wspierająca chce wykorzystać gotowe narzędzie, powinna uspoźnić interpretację poszczególnych zagadnień wpisanych w koło. Następnie każdy nauczyciel w skali 0–100% ocenia własny poziom osiągnięcia wybranych kompetencji – jest to rodzaj indywidualnej refleksji. Może też zapisać pod kołem swoje uwagi. W tym czasie prowadzący przygotowuje na plakacie duże koło diagnostyczne. W dalszej kolejności każdy uczestnik wybiera trzy kategorie z koła, którymi, jego zdaniem, nauczyciele powinni zająć się w pierwszej kolejności, by wpłynąć na rozwój umiejętności uczenia się uczniów. Swoje wybory uczestnicy oznaczają „cenkami” na kole – w celu uzyskania wyniku grupowego. Wybory (cenki) są zliczane. Następnie nauczyciele analizują w grupach te kategorie, które otrzymały najwięcej punktów. Analiza ta przeprowadzana jest metodą metaplanu:

- stan aktualny (jak jest?);
- stan idealny (jak powinno być?);
- rozbieżność między stanem aktualnym a idealnym (dlaczego nie jest tak, jak powinno być?);
- wnioski, które będą punktem wyjścia do określenia celu zmiany.

W trakcie pracy metodą metaplanu nauczyciele mogą korzystać z argumentów zebranych w trakcie indywidualnej refleksji.

Zasoby edukacyjne

- Black P. i in., *Jak oceniać, aby uczyć?*, Centrum Edukacji Obywatelskiej–Civitas–Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2006.
- Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Jak zorganizować badanie jakości pracy szkoły, czyli ustalenie profilu szkoły* [online, dostęp dn. 29.01.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Rogers J., *Coaching*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2009.
- Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2006/962/WE z dn. 18 grudnia 2006 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Dz.U. L 394 z 30.12.2006).

Propozycje projektów ewaluacji wewnętrznej do wykorzystania na etapie diagnozy i oceny efektów procesu wspomagania

W rozwoju szkoły istotną rolę pełni ewaluacja wewnętrzna. Można ją „prowadzić w sposób umożliwiający pozyskanie użytecznych informacji oraz wykorzystać ją w doskonaleniu pracy placówki w obszarach, które takiej poprawy rzeczywiście wymagają²⁵”. Ważne jest zatem, „aby proces wspomagania oraz ewaluacja wewnętrzna wzajemnie się przenikały”²⁶.

W związku z tym **ewaluacja wewnętrzna może stanowić rodzaj pogłębionej diagnozy** i tym samym stać się punktem wyjścia do podjęcia decyzji o celu zmiany.

Projekty ewaluacji adresowane są do dyrektora szkoły i/lub osoby wspomagającej/zespołu ewaluacyjnego. Opracowane są zgodnie z modelem badania

²⁵ B. Ciężka, *Planowanie ewaluacji wewnętrznej w szkole (placówce) wraz z przykładami projektów ewaluacji* [online, dostęp dn. 02.10.2015].

²⁶ M. Hajdukiewicz, J. Wysocka, *Nauczyciel w szkole uczącej się. Informacje o nowym systemie wspomagania*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015 [online, dostęp dn. 31.05.2017].

w działaniu²⁷. „Badanie w działaniu obejmuje: identyfikację problemu, zebranie informacji potrzebnych, by ten problem lepiej poznać i zrozumieć, oraz analizę tych danych prowadzącą do wyciągnięcia wniosków pomocnych przy podejmowaniu decyzji, co dalej”²⁸.

W procesie diagnozy i ewaluacji ważne jest pozyskiwanie informacji z różnych źródeł. W tym celu warto włączyć do procesu nauczycieli, uczniów i rodziców. Każdy z nauczycieli prowadzi na swoich zajęciach badanie własnej pracy zgodnie z projektem ewaluacji, uzyskując informacje od uczniów. Podobne badania nauczyciele lub dyrektor prowadzą wśród rodziców oraz w zespole nauczycielskim. Na wspólnym spotkaniu nauczyciele – po zebraniu informacji z różnych źródeł – analizują dane, formułują wnioski i rekomendacje z perspektywy całej szkoły. Rolą osoby wspomagającej będzie wspieranie nauczycieli i dyrektora w przygotowaniu i prowadzeniu tych badań, konsolidowaniu danych, przygotowaniu wniosków oraz rekomendacji.

Propozycje projektów zawierają:

- cel ewaluacji;
- przedmiot i obszar ewaluacji;
- pytania badawcze;
- kryteria ewaluacyjne (np. powszechność rozumiana jako znajomość i częste stosowanie przez nauczycieli metod opartych na eksperymentowaniu i doświadczaniu, oceniania wspierającego rozwój uczniów, projektów edukacyjnych i innych metod aktywizujących);
- źródła informacji,
- metody i narzędzia badawcze.

Szkoły uzupełniają te projekty o harmonogramy i określenie zadań wszystkich uczestników badania.

W niniejszych materiałach pomocniczych:

1. **przedmiotem ewaluacji** jest umiejętność uczenia się uczniów;
2. **obszar ewaluacji** stanowią:

²⁷ A. Borek, E. Kowalczyk-Rumak, *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.

²⁸ Tamże.

- działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów;
- działania nauczycieli w zakresie wykorzystywania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia;
- działania nauczycieli w zakresie wykorzystywania projektu edukacyjnego;
- działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy (innych niż projekt edukacyjny).

Ewaluacja wewnętrzna może również zostać wykorzystana do oceny efektów wspomagania, dlatego projekty ewaluacyjne można ponownie zastosować po zakończeniu tego procesu.

W materiałach przedstawiono krótki opis zastosowanych metod. Dokładne opisy oraz wizualizacje metod znajdują się w poradniku „Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji²⁹.

Projekt 1. Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów

Cel

Pozyskanie informacji o działaniach podejmowanych przez nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów w celu zaplanowania procesu wspomagania szkoły

Przedmiot ewaluacji

Umiejętność uczenia się uczniów

Obszar ewaluacji

Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów

Pytania badawcze/kluczowe

Jakie działania w zakresie oceniania podejmują nauczyciele, aby wspierać rozwój uczniów?

²⁹ System Ewaluacji Oświaty, „Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji [online, dostęp dn. 18.02.2017].

Kryteria ewaluacji

- Powszechność rozumiana jako znajomość i częste stosowanie przez nauczycieli oceniania wspierającego rozwój uczniów;
- Użyteczność tych działań, czyli określenie, czy i w jakim stopniu stosowanie oceniania wspierającego przyniosło uczniom pożytek.

Źródła

uczniowie, nauczyciele, rodzice

Metody i techniki pracy

sortowanie, balon, poczta, róża wiatrów

Tab. 2. Metoda badawcza: sortowanie (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Sortowanie/uczeń	Pudełka: zawsze, bardzo często, często, czasami, nigdy. Karty ze stwierdzeniami: • Nauczyciel przedstawia mi cele lekcji; • Nauczyciel komunikuje, czego mam się nauczyć; • Nauczyciel informuje mnie, jakie są moje mocne strony; • Nauczyciel udziela mi wskazówek dotyczących tego, nad czym powinnam/powinienem popracować; • Nauczyciel zachęca mnie do zastanowienia się nad tym, co już umiem i nad czym jeszcze muszę popracować; • Nauczyciel umożliwia mi na lekcji udzielanie informacji zwrotnej koleżance/koledze; • Nauczyciel podaje mi uzasadnienie swojej oceny.

Do **sortowania** należy przygotować pięć pudełek oraz kartki/paski, każde z pudełek oznakować/opisać jednym ze stwierdzeń: zawsze, bardzo często, często, czasami, nigdy, a na kartkach/paskach zapisać wymienione w narzędziach stwierdzenia (jedno stwierdzenie na każdym pasku). Liczba kompletów kartek powinna odpowiadać liczbie respondentów. Każdy uczestnik wkłada daną kartkę/pasek do odpowiednio oznaczonego pudełka, kierując się przy tym własnym zdaniem na temat częstotliwości występowania sytuacji opisanej za pomocą poszczególnych stwierdzeń. Metoda ta pozwoli przeanalizować wyniki badania na podstawie przyjętego kryterium powszechności.

Tab. 3. Metoda badawcza: sortowanie (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Sortowanie/nauczyciel	Pudełka: zawsze, bardzo często, często, czasami, nigdy. Karty ze stwierdzeniami: • Przedstawiam uczniom cele lekcji; • Podaję kryteria sukcesu dotyczące celów lekcji; • Informuję uczniów o ich mocnych stronach; • Udzielam uczniom wskazówek dotyczących tego, nad czym powinni popracować; • Daję uczniom możliwość samooceny; • Stwarzam na lekcjach sytuację, w której uczniowie udzielają sobie nawzajem informacji zwrotnej. • Podaję uczniom uzasadnienie oceny.

Opis zastosowania **metody sortowania** – jak wcześniej. Metoda ta pozwoli przeanalizować wyniki badania na podstawie przyjętego kryterium powszechności.

Tab. 4. Metoda badawcza: balon (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Balon/uczeń	• Czasza: Co w uzasadnieniu oceny sformułowanym przez nauczyciela pomaga mi w uczeniu się? • Kosz: Jakich informacji związanych z ocenianiem jeszcze potrzebuję, aby lepiej się uczyć? • Balast: Co w uzasadnieniu oceny sformułowanym przez nauczyciela przeszkadza mi w uczeniu się?

Do **balonu** należy przygotować arkusz, np. formatu A0 z narysowanym balonem (składającym się z czaszy, kosza i balastu) oraz kartki samoprzylepne w trzech kolorach (np. różowym, zielonym i żółtym). Na kartkach zielonych respondenci odpowiadają na pytanie odnoszące się do czaszy balonu, na kartce różowej – na pytanie związane z balastem, a na kartce żółtej – na pytanie z kosza. Następnie każdy z badanych nakleja określoną kartkę w odpowiedniej części balonu. Metoda ta pozwoli przeanalizować wyniki badania na podstawie przyjętego kryterium użyteczności.

Tab. 5. Metoda badawcza: poczta (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Poczta/nauczyciel	Niedokończone zdanie: „Najczęściej stosowanymi przeze mnie sposobami oceniania wspierającymi rozwój uczniów są...”

Do **poczty** należy przygotować np. dużą kopertę i kartki. Każdy z respondentów (w tym wypadku nauczycieli) kończy zdanie i umieszcza kartkę w kopercie. Badanie

nie musi być prowadzone w tym samym momencie dla wszystkich nauczycieli. Należy wyznaczyć ramy czasowe, aby uczestnicy wiedzieli, od kiedy do kiedy mogą umieszczać kartki w kopercie. Każdy wykonuje zadanie w dogodnym dla siebie czasie. Kopertę należy umieścić w określonym, znanym wszystkim miejscu. Metoda ta po zestawieniu z opiniami uczniów pozwoli przeanalizować wyniki badań na podstawie przyjętego kryterium użyteczności.

Tab. 6. Metoda badawcza: róża wiatrów (dot. rodzica)

Metoda/źródło	Narzędzie
Róża wiatrów/ rodzic	Pytanie: „Na ile, pani/pana zdaniem, działania nauczyciela opisane na osiach róży wiatrów pomagają pani/pana dziecku w uczeniu się?” Elementy osi: • informacja o mocnych stronach pracy mojego dziecka; • informacja o słabych stronach pracy mojego dziecka; • wskazówki do poprawy słabych stron; • ocena wyrażona stopniem szkolnym; • uzasadnienie do oceny wyrażonej stopniem szkolnym; • komunikowanie kryteriów sukcesu (oceniań).

Do **róży wiatrów** należy przygotować kartki ze schematem – w liczbie odpowiadającej liczbie respondentów. Róża ma tyle osi, ile zaplanowano działań do oceny. Na każdej osi należy umieścić tylko jeden element podlegający ocenie. Linia osi zostaje podzielona na odcinki z przypisanymi wartościami w skali 1–6 (1 należy umieścić najbliżej środka róży). Uczestnicy badania zaznaczają na osiach punkty odpowiadające ich ocenie. Punkty na sąsiednich osiach łączą ze sobą. W ten sposób powstaje róża wiatrów. Metoda ta pozwoli przeanalizować wyniki badań na podstawie przyjętego kryterium użyteczności.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- System Ewaluacji Oświaty, *„Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji* [online, dostęp dn. 18.02.2017].

Projekt 2. Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia

Cel

Pozyskanie informacji o działaniach podejmowanych przez nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia w celu zaplanowania wspomagania szkoły

Przedmiot ewaluacji

Umiejętność uczenia się uczniów

Obszar ewaluacji

Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia

Pytania badawcze/kluczowe

Jaka jest powszechność stosowania przez nauczycieli metod problemowych oraz eksperymentów i doświadczeń?

Kryteria ewaluacji

Powszechność rozumiana jako znajomość i częste stosowanie przez nauczycieli metod problemowych, eksperymentów i doświadczeń.

Źródła

uczniowie, nauczyciele

Metody i techniki pracy

sortowanie, dłuższa wypowiedź, róża wiatrów

Tab. 7. Metoda badawcza: sortowanie (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Sortowanie/ uczeń	Pudełka: zawsze, bardzo często, często, czasami, nigdy Karty ze stwierdzeniami: • na lekcjach samodzielnie rozwiązujemy zadania problemowe; • na lekcjach pracujemy w grupach/parach, rozwiązując różne zadania; • na lekcjach uczymy się doświadczając różnych sytuacji/problemów;

	• na lekcjach przeprowadzamy eksperymenty w oparciu o gotowe instrukcje; • na lekcjach planujemy eksperymenty; • na lekcjach przeprowadzamy eksperymenty; • na lekcjach stawiamy hipotezy, a następnie udowadniamy ich słuszność lub je obalamy; • samodzielnie dokumentujemy przebieg eksperymentu; • eksperymenty są formą pracy domowej.
--	--

Do **sortowania** należy przygotować sześć pudełek oraz kartki/paski, każde z pudełek oznakować/opisać jednym ze stwierdzeń: bardzo często, często, czasami, rzadko, bardzo rzadko, nigdy, a na kartkach/paskach zapisać wymienione w narzędziach stwierdzenia (jedno stwierdzenie na każdym pasku). Liczba kompletów kartek powinna odpowiadać liczbie respondentów. Każdy uczestnik wkłada daną kartkę/pasek do odpowiednio oznaczonego pudełka, kierując się przy tym własnym zdaniem na temat częstotliwości występowania sytuacji opisanej za pomocą poszczególnych stwierdzeń.

Tab. 8. Metoda badawcza: dłuższa wypowiedź (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Dłuższa wypowiedź/nauczyciel	Jeśli na lekcjach stosujesz metody problemowe, określ, jakie to metody, i opisz przykłady wykorzystania jednej z nich.

Respondenci są proszeni o sformułowanie **dłuższej wypowiedzi pisemnej**.

W widocznym miejscu, np. w pokoju nauczycielskim, należy umieścić zamknięte pudełko z otworem do wrzucania kartek z wypowiedziami.

Tab. 9. Metoda badawcza: róża wiatrów (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Róża wiatrów/nauczyciel	Na moich lekcjach uczniowie: • samodzielnie poszukują odpowiedzi na pytania problemowe lub rozwiązują zadania problemowe; • indywidualnie lub w grupach planują etapy rozwiązania problemu; • uczą się przez doświadczanie; • wykonują eksperymenty według gotowych instrukcji; • stawiają hipotezy i projektują eksperymenty; • samodzielnie wykonują eksperymenty; • samodzielnie lub w grupach dokumentują przebieg prowadzonych eksperymentów oraz formułują wnioski; • wykonują eksperymenty w domu.

Opis zastosowania **metody róży wiatrów** – jak wcześniej.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- System Ewaluacji Oświaty, „*Miękkie*”, „*alternatywne*” *metody ewaluacji* [online, dostęp dn. 18.02.2017].

Projekt 3. Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego

Cel

Pozyskanie informacji o działaniach podejmowanych przez nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego w celu zaplanowania wspomagania szkoły

Przedmiot ewaluacji

Umiejętność uczenia się uczniów

Obszar ewaluacji

Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego

Pytania badawcze/kluczowe

Jaka jest powszechność stosowania przez nauczycieli metody projektu edukacyjnego?

Kryteria ewaluacji

Powszechność rozumiana jako znajomość i częste stosowanie przez nauczycieli metody projektu edukacyjnego

Źródła

uczniowie, nauczyciele, rodzice

Metody i techniki pracy

tarcza strzelnicza, wywiad, termometr

Tab. 10. Metoda badawcza: tarcza strzelnicza (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Tarcza strzelnicza/uczeń	Pola tarczy: • Nauczyciele proponują mi udział w grupowych projektach; • Mam możliwość wyboru i zaproponowania tematu długoterminowego projektu; • W trakcie realizacji projektów zdobywam nową wiedzę i/lub nabywam nowych umiejętności; • W trakcie realizacji zadań dzielę się z innymi uczniami moimi pomysłami; • Nauczyciele udzielają mi informacji zwrotnej o mocnych stronach podejmowanych przeze mnie działań; • Nauczyciele udzielają mi wskazówek dotyczących tego, co i w jaki sposób warto poprawić; • Mam możliwość publicznej prezentacji efektów projektu; • Po zakończeniu realizacji projektu mam możliwość dokonania oceny rezultatów w formie samooceny; • Po zakończeniu realizacji przedsięwzięć mam możliwość udzielenia informacji zwrotnej koleżankom i kolegom, z którymi współpracowałam/współpracowałem w projekcie; • W realizacji projektu pomagają mi moi rodzice.

Do **tarczy strzelniczej** potrzebne są kartki formatu A4 z narysowanymi tarczami. Na tarczy strzelniczej należy zaznaczyć skalę od 1 (zewnętrzny okrąg) do 10 (wewnętrzny okrąg). Następnie tarczę należy podzielić liniami (promieniami) na tyle pól, ile pojawi się pytań lub tez (w tym wypadku osiem). Każde pole powinno być podpisane jednym z pytań/tez. Podobną tarczę należy przygotować na dużym arkuszu i zawiesić w widocznym miejscu. Respondenci proszeni są o zaznaczenie na małej, indywidualnej tarczy oceny odnoszącej się do każdej z tez, a następnie o naniesienie swoich odpowiedzi na duży arkusz.

Tab. 11. Metoda badawcza: wywiad z zastosowaniem formularza w chmurze (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Wywiad z zastosowaniem formularza w chmurze /nauczyciel	1. Jak często powierzasz uczniom zadania długoterminowe do wykonania w grupie? 2. Ile projektów w ciągu roku szkolnego realizujesz z uczniami? 3. Ile czasu zazwyczaj trwa realizacja projektu edukacyjnego przez twoich uczniów? 4. Czy twoi uczniowie mają wpływ na temat projektu? 5. Czy dzięki realizowanym projektom twoi uczniowie mają możliwość samodzielnego zdobywania nowej wiedzy? 6. Czy dzięki realizowanym projektom twoi uczniowie mają możliwość nabywania nowych umiejętności?

	7. Czy w trakcie realizacji projektu uczniowie mają możliwość korzystania ze szkolnych zasobów? 8. Czy w trakcie realizacji projektu umożliwiasz wymianę pomysłów między uczniami? 9. Czy udzielasz uczniom informacji zwrotnej o mocnych stronach podejmowanych przez nich działań? 10. Czy udzielasz uczniom wskazówek dotyczących tego, co i jak powinni poprawić? 11. Czy twoi uczniowie mają możliwość publicznej prezentacji projektów? Jeśli tak, to w jakiej formie? 12. Czy twoi uczniowie dokonują samooceny po zakończeniu projektu? 13. Czy po zakończeniu projektu uczniowie udzielają informacji zwrotnej koleżankom/kolegom, z którymi współpracowali? 14. Czy umożliwiasz rodzicom angażowanie się w realizację projektów przez ich dzieci? Poniższe pytania skierowane są do nauczycieli w celu uzyskania informacji, które mogą mieć wpływ na planowanie procesu wspomagania. Nie będą one porównywane z odpowiedziami uczniów. 15. Czy podczas realizacji projektów współpracujesz z innymi nauczycielami? 16. Jakie były tematy projektów edukacyjnych, które realizowałeś/realizowałaś ze swoimi uczniami w ciągu ostatnich trzech lat? 17. Co mogłoby ci pomóc w realizacji projektu?
--	---

Aby pomóc nauczycielom w zebraniu danych za pomocą **wywiadu**, osoba wspomagająca może zaproponować skorzystanie z formularza umieszczonego w chmurze. Nauczyciele mają możliwość wypełnienia formularza w dogodnym dla nich czasie i miejscu.

Tab. 12. Metoda badawcza: termometr (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Termometr/nauczyciel	Pytanie: „Jak oceniasz swoje umiejętności w zakresie stosowania metody projektu edukacyjnego?”

Do **termometru** należy przygotować arkusz formatu A0 z narysowanym termometrem oraz małe, kolorowe samoprzylepne karteczki („cenki”). Na termometrze należy zaznaczyć wartości temperatur od -20°C do $+20^{\circ}\text{C}$. Respondenci proszeni są o zaznaczenie na skali termometru swoich odczuć względem postawionego pytania.

Tab. 13. Metoda badawcza: tarcza strzelnicza (dot. rodzica)

Metoda/źródło	Narzędzie
Tarcza strzelnicza/rodzic	Pola tarczy: • Twoje dziecko ma możliwość zdobywania nowej wiedzy w grupie z innymi uczniami, realizując np. projekty edukacyjne; • W trakcie realizacji projektu twoje dziecko zdobywa nową wiedzę i/lub nowe umiejętności; • Uczniowie mają możliwość korzystania z zasobów szkoły na etapie realizacji zadań projektowych; • Nauczyciele udzielają informacji zwrotnej mojemu dziecku na temat mocnych stron podejmowanych przez niego działań; • W trakcie realizacji projektu nauczyciele udzielają mojemu dziecku wskazówek dotyczących tego, co i jak może poprawić; • Jako rodzic mam możliwość angażowania się w realizację projektów.

Opis przygotowania **tarczy strzelniczej** – jak wcześniej. Należy wziąć pod uwagę mniejszą liczbę postawionych tez.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- System Ewaluacji Oświaty, „Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji [online, dostęp dn. 03.01.2017].

Projekt 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy

Cel

Pozyskanie informacji o działaniach podejmowanych przez nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy w celu zaplanowania wspomagania szkoły

Przedmiot ewaluacji

Umiejętność uczenia się uczniów

Obszar ewaluacji

Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy (innych niż projekt edukacyjny)

Pytania badawcze/kluczowe

W jakim stopniu stosowane przez nauczycieli na lekcji sposoby pracy wpływają na zwiększenie zaangażowania uczniów?

Kryteria ewaluacji

- Motywująca rola sposobów pracy stosowanych przez nauczycieli;
- Skuteczność rozumiana jako wpływ stosowanych metod aktywizujących na zwiększenie zaangażowania uczniów.

Źródła

uczniowie, nauczyciele

Metody i techniki pracy

zmodyfikowana linia czasu, identyfikacja przeszkód (pole siłowe), obserwacja koleżeńska

Tab. 14. Metoda badawcza: zmodyfikowana linia czasu (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Zmodyfikowana linia czasu/uczeń	Pytanie nauczyciela o poziom zaangażowania uczniów w różnych momentach lekcji

Do **zmodyfikowanej linii czasu**³⁰ należy przygotować kartki z narysowaną pierwszą ćwiartką układu współrzędnych. Na osi odciętych zaznacza się stosowane przez nauczyciela sposoby pracy na lekcji, w odniesieniu do których badane jest zaangażowanie uczniów. Na osi rzędnych oznacza się skalę oceny (np. do 5). W trakcie lekcji, po każdym z zastosowanych sposobów pracy, nauczyciel robi stop-klatkę i prosi uczniów o zaznaczenie na osi oceny swojego zaangażowania w danym momencie zajęć.

Tab. 15. Metoda badawcza: identyfikacja przeszkód (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Identyfikacja przeszkód/uczeń	• Co powoduje, że jestem zaangażowana/zaangażowany w pracę na lekcji? • Co powoduje, że nie angażuję się w działania na lekcji?

³⁰ Era Ewaluacji, *Linia czasu* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

Metoda identyfikacji przeszkód wykorzystywana jest do badania przeciwstawnych sił przybliżających lub oddalających osiągnięcie celu. Do identyfikacji przeszkód należy przygotować kartki z narysowanymi przeciwdziałającymi wektorami, obrazującymi przeciwstawne siły (groty wektorów zwrócone do siebie). Uczniowie wpisują nad wektorami to, co im pomaga i przeszkadza w uczeniu się.

Tab. 16. Metoda badawcza: obserwacja koleżeńska (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Obserwacja koleżeńska/nauczyciel	Dyspozycje do obserwacji: 1. Które działania nauczycieli (metody, sposoby, formy pracy) wpłynęły na zwiększenie zaangażowania uczniów na lekcji? 2. Jakie zachowania przejawia uczeń pod wpływem działań podejmowanych przez nauczyciela?

Do **obserwacji koleżeńskiej** należy przygotować arkusze z dyspozycjami do obserwacji. Nauczyciel obserwujący lekcje zapisuje w arkuszu swoje spostrzeżenia w odniesieniu do dyspozycji, opierając się na zaobserwowanych faktach.

Tab. 17. Przykład arkusza obserwacji koleżeńskiej

Klasa	Przedmiot	
Temat		
1. Które działania nauczycieli (metody, sposoby, formy pracy) wpłynęły na zwiększenie zaangażowania uczniów na lekcji? 2. Które działania nauczycieli (metody, sposoby, formy pracy) wpłynęły na spadek motywacji uczniów?		
Części lekcji	Działanie nauczyciela	Zachowanie uczniów
Faza wstępna lekcji		
Faza właściwa		

Faza podsumowująca		
Wnioski (obserwujący odnosi się do tych sposobów pracy, które angażowały uczniów oraz do tych, które powodowały spadek motywacji)		

Tab. 18. Metoda badawcza: gadająca ściana (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Gadająca ściana/nauczyciel	Moje sposoby pracy na lekcji wpływające na zwiększenie zaangażowania uczniów.

Do **gadającej ściany** potrzebne są arkusze papieru w formacie A0 oraz kolorowe pisaki. Arkusz należy umieścić na ścianie, np. w pokoju nauczycielskim. Na środku kartki wpisuje się pytanie/tezę. Nauczyciele dodają swoje przykłady/propozycje.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- System Ewaluacji Oświaty, *„Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji* [online, dostęp dn. 03.01.2017].

Projekt 5. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy – wersja dla I etapu edukacyjnego

Cel

Pozyskanie informacji o działaniach podejmowanych przez nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy w celu zaplanowania wspomagania szkoły

Przedmiot ewaluacji

Umiejętność uczenia się uczniów

Obszar ewaluacji

Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy

Pytania badawcze/kluczowe

Które z działań podejmowanych na lekcji przez nauczycieli wpływają na wzrost zaangażowania uczniów?

Kryteria ewaluacji

- Motywująca rola sposobów pracy stosowanych przez nauczycieli;
- Skuteczność rozumiana jako wpływ stosowanych metod aktywizujących na podniesienie zaangażowania uczniów.

Źródła

uczniowie, nauczyciele

Metody i techniki pracy

zmodyfikowana linia czasu, identyfikacja przeszkód (pole siłowe), obserwacja koleżeńska, tarcza strzelnicza

Tab. 19. Metoda badawcza: zmodyfikowana linia czasu (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Zmodyfikowana linia czasu/uczeń	Do oznaczenia stopnia zaangażowania uczniów posłużą „minki” z czterostopniową skalą – odpowiadającą zaangażowaniu: • minka rozpromieniona – uczniowie byli bardzo zadowoleni z danego działania; • minka uśmiechnięta – uczniowie byli zadowoleni z przeprowadzanych zajęć; • minka niezadowolona – aktywność nie do końca odpowiada uczniom, • minka smutna – aktywność nie podobała się uczniom.

Do zmodyfikowanej **linii czasu**³¹ należy przygotować kartki z narysowaną pierwszą ćwiartką układu współrzędnych. Na osi odciętych zaznacza się stosowane przez nauczyciela sposoby pracy na lekcji, w odniesieniu do których badane jest zaangażowanie uczniów. Na osi rzędnych oznacza się skalę tej oceny (w tym wypadku „minki”). W trakcie lekcji, po każdym z zastosowanych sposobów pracy, nauczyciel robi stop-klatki i prosi uczniów o zaznaczenie np. „+” na wysokości „minki” odzwierciedlającej zaangażowanie w danym momencie zajęć.

³¹ Era Ewaluacji, *Linia czasu* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

Tab. 20. Przykład formularza (zmodyfikowana linia czasu)

Tab. 21. Metoda badawcza: identyfikacja przeszkód (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Identyfikacja przeszkód/ nauczyciel	Nauczyciel zapisuje po każdej aktywności w ciągu dnia w swojej klasie, które z działań najbardziej angażowały dzieci (++), angażowały w mniejszym stopniu (+), trochę zniechęcały (-), bardzo zniechęcały (- -).

Tab. 22. Identyfikacja przeszkód – przykład formularza

skala zaangażowania aktywności	++	+	-	--

Pozostałe metody i narzędzia dla nauczycieli, tj. obserwacja koleżeńska i gadająca ściana – jak w projekcie 4.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- System Ewaluacji Oświaty, „Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji [online, dostęp dn. 03.01.2017].

Scenariusz spotkania z radą pedagogiczną ukierunkowany na analizę danych, budowanie wniosków i rekomendacji

Scenariusz może być wykorzystany przez osobę wspomagającą i/lub dyrektora szkoły. Jest to propozycja przebiegu spotkania z zespołem nauczycieli po przeprowadzeniu diagnozy pracy szkoły lub oceny efektów wspomagania. Scenariusz zawiera propozycje dotyczące prowadzenia analizy danych, sposobów formułowania wniosków i rekomendacji. Wskazuje też drogę do planowania działań, których celem jest rozwój szkoły.

Temat: Analiza danych, formułowanie wniosków i rekomendacji na podstawie uzyskanych wyników diagnozy pracy szkoły lub ewaluacji efektów wspomagania

Cel ogólny

Wykorzystanie wyników diagnozy/ewaluacji do planowania działań rozwojowych

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- analizuje dane z ewaluacji;
- opracowuje wnioski i rekomendacje do planowania działań;
- planuje działania rozwojowe na podstawie sformułowanych rekomendacji.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Analiza danych zebranych podczas badania ewaluacyjnego.
2. Formułowanie wniosków i rekomendacji na podstawie przeprowadzonej analizy danych uzyskanych w trakcie badań.
3. Planowanie wdrożenia sformułowanych rekomendacji.

Metody i techniki pracy: niedokończone zdania, miniwykład, gadająca ściana, gwiazda pytań, wirujące plakaty

Czas zajęć: 2 x 90 minut = 180 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Filmy instruktażowe

Do przygotowania miniwykładu (np. w formie prezentacji multimedialnej) na temat interpretacji danych można wykorzystać poniższe filmy. Ich dobór uzależniony jest od metod, którymi prowadzone były badania. Celem miniwykładu jest przygotowanie nauczycieli do analizy danych.

Pomocne w przygotowaniu będą następujące filmy:

- Linia czasu³²;
- Balon³³;
- Gadająca ściana³⁴;
- Obserwacje koleżeńskie³⁵;
- Tarcza strzelnicza³⁶;
- Termometr³⁷;
- Róża wiatrów³⁸;
- List do przyjaciół³⁹;
- Niedokończone zdania⁴⁰;
- Pole siłowe⁴¹.

Załącznik 2. Interpretacja danych

Do przygotowania miniwykładu na temat formułowania wniosków i rekomendacji można wykorzystać publikację *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*⁴² oraz film *Jak zrobić analizę?*⁴³.

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki, markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska.

³² Era Ewaluacji, *Linia czasu* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³³ Era Ewaluacji, *Balon* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁴ Era Ewaluacji, *Gadająca ściana* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁵ Era Ewaluacji, *Obserwacja koleżeńską* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁶ Era Ewaluacji, *Tarcza strzelnicza* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁷ Era Ewaluacji, *Termometr* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁸ Era Ewaluacji, *Róża wiatrów* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

³⁹ Era Ewaluacji, *List do przyjaciół* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

⁴⁰ Era Ewaluacji, *Niedokończone zdania* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

⁴¹ Era Ewaluacji, *Pole siłowe* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

⁴² A. Borek, E. Kowalczyk-Rumak (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.

⁴³ Era Ewaluacji, *Jak zrobić analizę?* [online, dostęp dn. 18.01.2017].

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o podzielenie się w parach refleksją na temat przeprowadzonych badań. Uczestnicy zapisują na samoprzylepnych karteczkach swoje spostrzeżenia, np. kończą zdania: „Dowiedziałam/dowiedziałem się, że...”, „Zrozumiałam/zrozumiałem, że...”, „Nauczyłam/nauczyłem się...”.Dzieli się nimi na forum (20 minut).
2. Osoba prowadząca odnosi się do zadania wdrożeniowego, polegającego na przygotowaniu danych statystycznych na podstawie wyników badań przeprowadzonych w szkole. Następnie przedstawia nauczycielom plan działania, według którego będą prowadzone zajęcia warsztatowe. Plan ten uwzględnia analizę uzyskanych wyników. **Uwaga!** Nauczyciele przychodzą na zajęcia z wynikami zebranymi na podstawie przeprowadzonych badań. Osoba prowadząca powinna odpowiednio wcześniej przekazać nauczycielom informację o sposobie przygotowania i prezentacji tych danych.
3. Prowadzący prowadzi miniwykład na temat interpretacji wyników. Odnosząc się do metod i technik zastosowanych podczas badania, przedstawia zasady analizy wyników zebranych z zastosowaniem danej metody. Opracowując materiał, może skorzystać z filmów instruktażowych dostępnych w internecie lub przedstawić je radzie pedagogicznej (zob. Załącznik 1). Następnie prowadzący dzieli zespół na tyle grup, ile metod zaproponowano w projekcie ewaluacyjnym (jeśli tą samą metodą zostały zebrane dane z różnych źródeł, to należy je traktować jako odrębne). Każda z grup dokonuje analizy danych zebranych daną metodą (selekcjonuje informacje, porządkuje) lub jedną metodą od różnych użytkowników, odnosi je do pytań badawczych i porównuje wyniki uzyskane z różnych źródeł. W kolejnym kroku uczestnicy spotkania notują spostrzeżenia i ujednolicają je na poziomie wszystkich grup w formie zapisu na wspólnym plakacie (90 minut).
4. Prowadzący prezentuje miniwykład na temat formułowania wniosków i rekomendacji. Łączy uczestników w cztero- lub pięcioosobowe grupy (najlepiej inne niż poprzednio). Pracując w zespołach, uczestnicy formułują wnioski i odnoszą się do kryteriów ewaluacyjnych. W kolejnym kroku ujednolicają wnioski na poziomie całej rady pedagogicznej i zapisują je na wspólnym pla-

kacie. Następnie, pracując w tych samych grupach, formułują rekomendacje. W kolejnej rundzie rekomendacje zostają przedstawione na wspólnym plakacie. Prowadzący moderuje dyskusję nad proponowanymi rozwiązaniami. Ważne jest, aby wszyscy uczestnicy utożsamiali się z tymi propozycjami. W wypadku dużej liczby rekomendacji warto skoncentrować się na trzech lub czterech najważniejszych. Priorytety należy ustalić z nauczycielami. Można też poprosić, aby każdy uczestnik przykleił „cenkę” obok kilku najważniejszych, jego zdaniem, propozycji. W ten sposób powstanie ranking, na podstawie którego można dokonać wyboru trzech lub czterech rekomendacji (60 minut).

5. Prowadzący zaznacza, że przeprowadzenie diagnozy w formie ewaluacji wewnętrznej pozwoli na świadome wykorzystanie wniosków i rekomendacji w dalszym tworzeniu szczegółowego planu wspomaganie oraz harmonogramu działań. Osoba wspomagająca przygotowuje taki plan sama, we współpracy z całym zespołem nauczycieli lub z zespołem zadaniowym ds. wspomagania (10 minut).

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- Mazurkiewicz G. (red.), *Edukacja jako odpowiedź. Odpowiedzialni nauczyciele w zmieniającym się świecie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2014.
- Mazurkiewicz G. (red.), *Jak być jeszcze lepszym? Ewaluacja w edukacji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2012.
- System Ewaluacji Oświaty Nadzór Pedagogiczny [online, dostęp dn.16.01.2017].

Planowanie działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły

Materiały dotyczące planowania działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły zawierają:

- przykładowe plany i harmonogramy odnoszące się do osiągnięcia wybranych celów rozwojowych wraz z przykładowymi wskaźnikami⁴⁴;
- miniprzewodniki po przykładowych formach działań;
- scenariusze zajęć na temat planowania działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły.

Przykładowy plan i harmonogram ukierunkowane na wdrożenie zmiany w zakresie I i III strategii oceniania wspierającego rozwój uczniów

Propozycja ta skierowana jest do szkół, które rozpoczynają wdrożenie zmiany w zakresie oceniania wspierającego rozwój ucznia. Wdrożenie tego rodzaju oceniania to proces wieloletni, który może być rozłożony na etapy. Poniższy plan i harmonogram dotyczą wdrożenia I i III strategii oceniania kształtującego jako pierwszego etapu działań szkoły w tym zakresie. Wybór ten nie jest przypadkowy. Informacja zwrotna stanowi trzon oceniania kształtującego (III strategia). Uczeń dowiaduje się z niej, co zrobił dobrze, co i jak powinien poprawić oraz jak się dalej rozwijać. Informacja zwrotna musi się zatem odnosić do celów i kryteriów (I strategia)⁴⁵. Należy jednak pamiętać, że jeśli ocenianie kształtujące ma spełnić swoją rolę i pomóc uczniowi w procesie uczenia się, to warto dążyć do stosowania wszystkich pięciu strategii.

⁴⁴ R. Reinfuss R., *MBO. Prosta i skuteczna technika zarządzania twoją firmą*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2009; Łódzka Akademia POKL, *Wskaźniki i Rezultaty* [online, dostęp dn. 10.03.2017].

⁴⁵ D. Sterna, *Uczę się uczyć, Ocenianie kształtujące w praktyce*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2016.

Tab. 23. Przykładowy harmonogram działań. Cel wspomagania: Nauczyciele systematycznie stosują I i III strategię oceniania kształtującego w roku szkolnym 2016/2017

	Pierwszy tydzień czerwca 2017	Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów
	Do połowy maja 2017	Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza
	Do połowy kwietnia 2017	Spotkanie konsultacyjne w celu wymiany doświadczeń (przykład scenariusza z wykorzystaniem metody <i>World Café</i>)
	Do końca marca 2017	Warsztat rozwijający umiejętności stosowania I i III strategii oceniania kształtującego w pracy z uczniem
	Do połowy marca 2017	Spacer edukacyjny
	Do połowy lutego 2017	Warsztat poświęcony III strategii oceniania kształtującego (informacja zwrotna)
	Do połowy stycznia 2017	Obserwacje koleżeńskie
	Do połowy grudnia 2016	Warsztat poświęcony I strategii oceniania kształtującego (cele i kryteria)
	Do połowy listopada 2016	Warsztaty na temat oceniania wspierającego rozwój uczniów, wprowadzenie do pięciu strategii

Szczegółowy harmonogram działań ujętych na osi planowania z przyszłości**Działanie 1.**

- **Po co?** Wprowadzenie do pięciu strategii oceniania kształtującego.
- **Co?** Warsztaty na temat oceniania wspierającego rozwój uczniów⁴⁶.
- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Warsztaty dla nauczycieli.
- **Kiedy?** Do połowy listopada 2016.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Przyrost wiedzy nauczycieli w zakresie pięciu strategii oceniania kształtującego, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁴⁷.

⁴⁶ Zob. *Ocenianie wspierające rozwój uczniów*.⁴⁷ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach*.

Działanie 2.

- **Po co?** Nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie stosowania celów i kryteriów sukcesu.
- **Co?** Warsztaty poświęcone I strategii oceniania kształtującego (cele i kryteria sukcesu).
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do połowy grudnia 2016.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Liczba nauczycieli stosujących systematycznie cele i kryteria sukcesu po miesiącu od zakończenia szkolenia, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁴⁸.

Działanie 3.

- **Po co?** Wzmocnienie wdrożenia i monitorowanie działań po miesiącu prób pracy z celami i kryteriami sukcesu.
- **Co?** Obserwacje koleżeńskie⁴⁹.
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Wzajemne obserwacje lekcji z wykorzystaniem arkusza obserwacji⁵⁰.
- **Kiedy?** Do połowy stycznia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Harmonogram i wnioski z obserwacji, które posłużą do zaplanowania warsztatów wzmacniających.

Działanie 4.

- **Po co?** Nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie stosowania informacji zwrotnej.
- **Co?** Warsztaty poświęcone III strategii oceniania kształtującego (informacja zwrotna).
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do połowy lutego 2017.

⁴⁸ Zob. tamże.

⁴⁹ Zob. *Obserwacje koleżeńskie*.

⁵⁰ Zob. *Dyspozycje do arkusza do obserwacji koleżeńskich i do spaceru edukacyjnego – ocenianie wspierające rozwój ucznia*.

- **Po czym poznamy efekty działania?** Liczba informacji zwrotnych udzielonych uczniom przez nauczycieli w ciągu miesiąca od zakończenia szkolenia, wyniki ankiety ewaluacyjnej⁵¹.

Działanie 5.

- **Po co?** Wzmocnienie i monitorowanie wdrażania I i III strategii oceniania kształtującego oraz dostrzeżenie wzorców występujących w szkole w tym zakresie.
- **Co?** Spacer edukacyjny⁵².
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Obserwacje fragmentów lekcji zgodnie z metodologią spaceru⁵³.
- **Kiedy?** Do połowy marca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Zdefiniowanie wzorców zaobserwowanych w szkole w odniesieniu do wdrożenia I i III strategii oceniania kształtującego.

Działanie 6.

- **Po co?** Rozwijanie umiejętności w zakresie stosowania I i III strategii oceniania kształtującego.
- **Co?** Warsztaty rozwijające umiejętności stosowania I i III strategii oceniania kształtującego w pracy z uczniem.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do końca marca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Systematyczne stosowanie na lekcjach I i III strategii oceniania kształtującego, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁵⁴.

Działanie 7.

- **Po co?** Miesiąc po warsztatach rozwijających umiejętności – wzmocnienie wdrożenia zmiany poprzez wymianę doświadczeń.

⁵¹ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

⁵² Zob. *Spacer edukacyjny.*

⁵³ Zob. *Dyspozycje do arkusza do obserwacji koleżeńskich i spaceru edukacyjnego – ocenianie wspierające rozwój ucznia.*

⁵⁴ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

- **Co?** Spotkanie konsultacyjne w celu wymiany doświadczeń z wykorzystaniem metody *World Café*⁵⁵.
- **Kto?** Dyrektor szkoły z osobą wspomagającą.
- **Jak?** Wymiana doświadczeń z wykorzystaniem metody *World Café*.
- **Kiedy?** Do połowy kwietnia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Fotorelacja w formie prezentacji multimedialnej.

Działanie 8.

- **Po co?** Ocena osiągnięcia zamierzonych efektów.
- **Co?** Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza danych otrzymanych po wdrożeniu planu wspomagania z danymi uzyskanymi w ramach diagnozy prowadzonej na wejściu.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele uczący w klasach wytypowanych do badania.
- **Jak?** Postawienie pytania badawczego, określenie kryteriów i źródeł pozyskiwania informacji, wybór metod, opracowanie narzędzi, sporządzenie harmonogramu badań, przeprowadzenie badania, analiza porównawcza⁵⁶.
- **Kiedy?** Do połowy maja 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Wnioski z analizy porównawczej i wstępne rekomendacje do dalszego rozwoju.

Działanie 9.

- **Po co?** Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań.
- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Zastosowanie wybranego narzędzia w ramach spotkania⁵⁷.
- **Kiedy?** Pierwszy tydzień czerwca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju i planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

⁵⁵ Zob. *Wymiana doświadczeń z zastosowaniem metody World Café*.

⁵⁶ Zob. *Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów*.

⁵⁷ Zob. *Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej*.

Tab. 24. Przykłady wskaźników do wykorzystania na etapie budowania planu wspomagania

Wskaźniki jakościowe	Wskaźniki ilościowe
Rodzaj rezultatu: nabycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla ucznia Wskaźnik: liczba uczniów, którzy nabyli umiejętności wykorzystywania celów i kryteriów sukcesu we własnym procesie uczenia się	Propozycja metody badawczej: termometr (odrębny do badania poziomu rozumienia celu i poziomu rozumienia kryteriów) Wskaźnik: liczba uczniów, którzy deklarują, że rozumieją cele i kryteria sukcesu
Rodzaj rezultatu: nabycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba nauczycieli, którzy uważają, że nabyli umiejętności w zakresie stosowania I strategii oceniania kształtującego	Propozycja metody badawczej: analiza dokumentów Wskaźnik: liczba wdrożonych scenariuszy zawierających elementy I strategii oceniania kształtującego

Przykładowe harmonogramy wspomagania do wybranych aspektów związanych z rozwijaniem umiejętności uczenia się

Harmonogram 1. Eksperymenty

Cel wspomagania: Nauczyciele przynajmniej raz w miesiącu stosują eksperyment w pracy z uczniami w roku szkolnym 2016/2017.

Działanie 1.

- **Po co?** Przygotowanie nauczycieli do stosowania eksperymentu i doświadczenia w pracy z uczniem.
- **Co?** Warsztaty na temat eksperymentów i doświadczeń⁵⁸.
- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Warsztaty dla nauczycieli.
- **Kiedy?** Połowa listopada 2016.

⁵⁸ Zob. *Scenariusz 2. Eksperymenty i doświadczenia*.

- **Po czym poznamy efekty działań?** Liczba eksperymentów przeprowadzonych przez uczestników szkolenia w ciągu dwóch miesięcy od zakończenia szkolenia, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁵⁹.

Działanie 2.

- **Po co?** Analiza dotychczasowych prób przeprowadzania eksperymentów i doświadczeń w klasie oraz planowanie dalszego działania.
- **Co?** Indywidualne rozmowy coachingowe⁶⁰.
- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Spotkanie nauczyciela z osobą wspomagającą lub ekspertem⁶¹.
- **Kiedy?** Do połowy grudnia 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Opracowane indywidualne plany działań nauczyciela.

Działanie 3.

- **Po co?** Współpraca nauczycieli nad stworzeniem bazy przykładowych eksperymentów.
- **Co?** Warsztaty poświęcone budowaniu eksperymentów na podstawie treści podstawy programowej z różnych przedmiotów.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do połowy stycznia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Baza eksperymentów do wdrożenia na lekcjach, ankieta ewaluacyjna⁶².

Działanie 4.

- **Po co?** Monitorowanie działań nauczycieli w zakresie wdrażania eksperymentu w pracy z uczniami.
- **Co?** Obserwacja prowadzona przez dyrektora⁶³.

⁵⁹ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

⁶⁰ Zob. *Coaching indywidualny i zespołowy.*

⁶¹ Zob. *Przykłady pytań coachingowych do wykorzystania w indywidualnych rozmowach wdrożeniowych z wykorzystaniem modelu GROW – eksperyment i metody problemowe.*

⁶² Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

⁶³ Zob. *Dyspozycje do arkusza obserwacji lekcji dla dyrektora.*

- **Kto?** Dyrektor szkoły.
- **Jak?** Obserwacja prowadzona przez dyrektora na podstawie przygotowanego arkusza obserwacji.
- **Kiedy?** Do końca lutego 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Wnioski z obserwacji oraz rekomendacje do rozwoju.

Działanie 5.

- **Po co?** Doskonalenie umiejętności nauczycieli w zakresie projektowania angażujących prac domowych dla uczniów.
- **Co?** Warsztaty poświęcone projektowaniu angażujących prac domowych dla uczniów.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do końca marca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Przykłady prac domowych do wykorzystania, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁶⁴.

Działanie 6.

- **Po co?** Ocena poziomu osiągnięcia zamierzonych efektów.
- **Co?** Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza danych wynikających z wdrożenia planu wspomaganie z danymi uzyskanymi w ramach diagnozy prowadzonej na wejściu.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele uczący w klasach wytypowanych do badania.
- **Jak?** Postawienie pytania badawczego, określenie kryteriów i źródeł pozyskiwania informacji, wybór metod, opracowanie narzędzi, sporządzenie harmonogramu badań, przeprowadzenie badania, analiza porównawcza⁶⁵.
- **Kiedy?** Do połowy maja 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Wnioski z analizy porównawczej i wstępne rekomendacje do dalszego rozwoju.

⁶⁴ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

⁶⁵ Zob. *Uzupełnienie do projektu 2. Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia.*

Działanie 7.

- **Po co?** Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań.
- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Zastosowanie wybranego narzędzia w ramach spotkania⁶⁶.
- **Kiedy?** Pierwszy tydzień czerwca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju i planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

Tab. 25. Przykłady wskaźników do wykorzystania na etapie budowania planu wspomagania

Wskaźniki jakościowe	Wskaźniki ilościowe
Rodzaj rezultatu: rozwinięcie zdolności Propozycja metody badawczej: ankieta dla uczniów Wskaźnik: liczba uczniów, którzy uważają, że rozwinęli swoje zdolności w zakresie planowania i przeprowadzania eksperymentów	Propozycja metody badawczej: ankieta Wskaźnik: liczba uczniów deklarujących, że praca metodą eksperymentu pomaga im w budowaniu nowej wiedzy
Rodzaj rezultatu: nabycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba nauczycieli, którzy uważają, że nabyli umiejętności realizacji wybranych treści podstawy programowej z zastosowaniem metody eksperymentu	Propozycja metody badawczej: ankieta Wskaźnik: liczba nauczycieli deklarujących stosowanie metody eksperymentu co najmniej raz w miesiącu

Harmonogram 2. Projekt edukacyjny

Cel wspomagania: Nauczyciele w roku szkolnym 2016/2017 wdrożą jeden projekt interdyscyplinarny w każdej klasie

Działanie 1.

- **Po co?** Przygotowanie nauczycieli do stosowania metody projektu edukacyjnego w pracy z uczniem.
- **Co?** Warsztaty na temat projektów edukacyjnych⁶⁷.

⁶⁶ Zob. *Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej*.

- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Warsztaty dla nauczycieli.
- **Kiedy?** Do końca października 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Liczba projektów edukacyjnych przeprowadzonych w szkole, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁶⁸.

Działanie 2.

- **Po co?** Zwiększenie efektywności współpracy nauczycieli i przygotowanie bazy tematów projektów interdyscyplinarnych z uwzględnieniem wybranych treści podstawy programowej.
- **Co?** Przygotowanie bazy tematów projektów interdyscyplinarnych związanych z treściami podstawy programowej oraz procedur ich realizacji.
- **Kto?** Nauczyciele, dyrektor jako koordynator.
- **Jak?** Spotkanie w zespołach interdyscyplinarnych.
- **Kiedy?** Do połowy listopada 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Dostępna dla wszystkich (na szkolnej platformie lub w chmurze) baza tematów projektów i procedur realizacji projektu.

Działanie 3.

- **Po co?** Przygotowanie nauczycieli do organizowania współpracy uczniów z zastosowaniem tutoringu.
- **Co?** Warsztaty wprowadzające do tematyki tutoringu.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności.
- **Kiedy?** Do końca listopada 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Baza pomysłów na organizację i wdrożenie tutoringu w ramach realizowanych projektów, lista obecności na warsztacie, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁶⁹.

⁶⁷ Zob. *Scenariusz 6. Projekt edukacyjny*.

⁶⁸ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach*.

⁶⁹ Zob. tamże.

Działanie 4.

- **Po co?** Wzbogacenie procedury projektów o tutoring rówieśniczy.
- **Co?** Włączenie tutoringu do procedury projektów interdyscyplinarnych⁷⁰.
- **Kto?** Nauczyciele realizujący projekty interdyscyplinarne.
- **Jak?** Spotkanie w zespołach nauczycielskich.
- **Kiedy?** Do połowy grudnia 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Liczba uczniów, którzy pełnili rolę tutorów, wnioski z wywiadów z uczniami zaangażowanymi w tutoring rówieśniczy.

Działanie 5.

- **Po co?** Doskonalenie umiejętności nauczycieli w zakresie planowania i wdrażania projektów interdyscyplinarnych.
- **Co?** Warsztaty z informacją zwrotną na temat przygotowanych projektów interdyscyplinarnych.
- **Kto?** Ekspert/osoba wspomagająca/dyrektor.
- **Jak?** Warsztaty z informacją zwrotną na podstawie kryteriów oceny projektów interdyscyplinarnych⁷¹.
- **Kiedy?** Do końca stycznia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Przygotowane do wdrożenia projekty interdyscyplinarne, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁷².

Działanie 6.

- **Po co?** Rozwiązywanie problemów wynikających z wdrażania projektów interdyscyplinarnych.
- **Co?** Spotkanie konsultacyjne nauczycieli.
- **Kto?** Ekspert/osoba wspomagająca/dyrektor szkoły.
- **Jak?** Spotkanie konsultacyjne z zastosowaniem metody *Action Learning*⁷³.
- **Kiedy?** Do połowy kwietnia 2017.

⁷⁰ Zob. *Tutoring rówieśniczy*.

⁷¹ Zob. *Zasady udzielania informacji zwrotnej*.

⁷² Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach*.

⁷³ Zob. *Scenariusz 2. Spotkanie konsultacyjne służące rozwiązywaniu problemów z zastosowaniem metody Action Learning*.

- **Po czym poznamy efekty działania?** Indywidualne plany działań nauczycieli w odniesieniu do zaproponowanych problemów.

Działanie 7.

- **Po co?** Ocena osiągnięcia zamierzonych efektów.
- **Co?** Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza danych wynikających z wdrożenia planu wspomagania z danymi uzyskanymi w ramach diagnozy prowadzonej na wejściu.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele uczący w klasach wytypowanych do badania.
- **Jak?** Postawienie pytania badawczego, określenie kryteriów i źródeł uzyskiwania informacji, wybór metod, opracowanie narzędzi, sporządzenie harmonogramu badań, przeprowadzenie badania, analiza porównawcza⁷⁴.
- **Kiedy?** Do połowy maja 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Wnioski z analizy porównawczej i wstępne rekomendacje do dalszego rozwoju.

Działanie 8.

- **Po co?** Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań.
- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Zastosowanie wybranego narzędzia w ramach spotkania⁷⁵.
- **Kiedy?** Pierwszy tydzień czerwca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju i planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

Tab. 26. Przykłady wskaźników do wykorzystania na etapie budowania planu wspomagania

Wskaźniki jakościowe	Wskaźniki ilościowe
Rodzaj rezultatu: zdobycie wiedzy Propozycja metody badawczej: ankieta dla uczniów	Propozycja metody badawczej: analiza dokumentacji projektowej Wskaźnik: liczba uczniów uczestniczących

⁷⁴ Zob. *Uzupełnienie do projektu 3. Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego.*

⁷⁵ Zob. *Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej.*

Wskaźnik: liczba uczniów, którzy uważają, że zdobyli nową wiedzę dzięki udziałowi w projekcie interdyscyplinarnym	w projektach interdyscyplinarnych
Rodzaj rezultatu: zdobycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba nauczycieli, którzy uważają, że zdobyli umiejętność planowania i wdrażania projektów interdyscyplinarnych w odniesieniu do wybranych treści podstawy programowej	Propozycja metody badawczej: analiza dokumentacji projektowej Wskaźnik: liczba nauczycieli zaangażowanych w realizację projektu interdyscyplinarnego

Harmonogram 3. Metody aktywizujące i stosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych

Cel wspomagania: Nauczyciele – w roku szkolnym 2016/2017 – przynajmniej raz na dwa tygodnie, zastosują w każdej klasie aktywizujące metody pracy, w tym TIK, dostosowane do celów edukacyjnych, realizowanych treści, poziomu dojrzałości ucznia, stopnia integracji klasy i warunków organizacyjnych.

Działanie 1.

- **Po co?** Przygotowanie nauczycieli do stosowania metod aktywizujących i technologii informacyjno-komunikacyjnych.
- **Co?** Warsztaty na temat metod aktywizujących, w tym technologii komunikacyjno-informacyjnych⁷⁶.
- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności dla nauczycieli.
- **Kiedy?** Do połowy listopada 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Przykładowe miniscenariusze do wykorzystania na lekcji, liczba lekcji przeprowadzonych przez nauczycieli z zastosowaniem metod aktywizujących i TIK w ciągu miesiąca od zakończenia warsztatów, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁷⁷.

⁷⁶ Zob. *Scenariusz 4. Metody aktywizujące w nauczaniu/uczeniu się*.

⁷⁷ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach*.

Działanie 2.

- **Po co?** Monitorowanie działań i wykorzystanie autorefleksji do ich modyfikowania.
- **Co?** Prowadzenie przez nauczycieli dziennika refleksji⁷⁸.
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Systematyczne prowadzenie indywidualnego dziennika refleksji przez każdego nauczyciela.
- **Kiedy?** Od listopada 2016 do kwietnia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Wypełniony dziennik, decyzje nauczycieli dotyczące dalszego doskonalenia własnej pracy podjęte w wyniku prowadzenia dziennika.

Działanie 3.

- **Po co?** Wymiana opinii na temat stosowanych metod pracy oraz wzajemne uczenie się nauczycieli.
- **Co?** Wymiana doświadczeń w grupach refleksyjnych.
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Rozmowa w grupach refleksyjnych⁷⁹.
- **Kiedy?** Do połowy grudnia 2016.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Lista nowych pomysłów wypracowanych przez nauczycieli.

Działanie 4.

- **Po co?** Doskonalenie umiejętności dostosowywania aktywizujących metod pracy do celów edukacyjnych, realizowanych treści, poziomu dojrzałości ucznia, stopnia integracji klasy i warunków organizacyjnych.
- **Co?** Lekcja obserwowana przez eksperta – z informacją zwrotną⁸⁰.
- **Kto?** Ekspert lub osoba wspomagająca.
- **Jak?** Obecność eksperta⁸¹ na zajęciach prowadzonych przez nauczyciela, rozwojowa informacja zwrotna po przeprowadzonej lekcji⁸².

⁷⁸ Zob. *Dziennik refleksji*.

⁷⁹ Zob. *Przykładowe pytania do metod aktywizujących i stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych dla osoby wspomagającej podczas spotkania – grupy refleksyjne*.

⁸⁰ Zob. *Zasady udzielania informacji zwrotnej*.

- **Kiedy?** Do końca stycznia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Plan dalszych działań nauczyciela.

Działanie 5.

- **Po co?** Doskonalenie umiejętności dostosowywania aktywizujących metod pracy do celów edukacyjnych, realizowanych treści, poziomu dojrzałości ucznia, stopnia integracji klasy i warunków organizacyjnych.
- **Co?** Nagrywanie lekcji przez nauczyciela, autorefleksja i/lub prezentowanie oraz omawianie w grupach wymiany doświadczeń⁸³.
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Nagranie lekcji i obserwacja wybranych fragmentów.
- **Kiedy?** Do końca lutego 2017.
- **Po czym poznamy efekty działań?** Nagrane fragmenty lekcji, plan dalszego działania każdego nauczyciela.

Działanie 6.

- **Po co?** Ocena osiągnięcia zamierzonych efektów.
- **Co?** Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza danych wynikających z wdrożenia planu wspomaganie z danymi uzyskanymi w ramach diagnozy prowadzonej na wejściu.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele uczący w klasach wytypowanych do badania.
- **Jak?** Postawienie pytania badawczego, określenie kryteriów i źródeł uzyskiwania informacji, wybór metod, opracowanie narzędzi, sporządzenie harmonogramu badań, przeprowadzenie badania, analiza porównawcza⁸⁴.
- **Kiedy?** Do połowy maja 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Wnioski z analizy porównawczej i wstępne rekomendacje do dalszego rozwoju.

⁹⁶ Zob. *Lekcja obserwowana przez eksperta z informacją zwrotną dotyczącą metod aktywizujących – dyspozycje do obserwacji.*

⁸² Zob. *Zasady udzielania informacji zwrotnej.*

⁸³ Zob. *Nagrywanie lekcji.*

⁸⁴ Zob. *Uzupełnienie do projektu 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy.*

Działanie 7.

- **Po co?** Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań.
- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Zastosowanie wybranego narzędzia w ramach spotkania⁸⁵.
- **Kiedy?** Pierwszy tydzień czerwca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju oraz planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

Tab. 27. Przykłady wskaźników do wykorzystania na etapie budowania planu wspomagania

Wskaźniki jakościowe	Wskaźniki ilościowe
Rodzaj rezultatu: zdobycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla uczniów Wskaźnik: liczba uczniów, którzy uważają, iż zdobyli nowe umiejętności w wyniku stosowania przez nauczycieli aktywizujących metod pracy	Propozycja metody badawczej: analiza statystyk Wskaźnik: liczba uczniów korzystających ze szkolnej platformy e-learningowej
Rodzaj rezultatu: rozwinięcie zdolności Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba nauczycieli, którzy uważają, że rozwinęli swoje zdolności w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy	Propozycja metody badawczej: analiza dokumentów Wskaźnik: liczba wdrożonych scenariuszy z zastosowaniem aktywizujących metod pracy i/lub TIK

Harmonogram 4. Zabawy i aktywność ruchowa

Cel wspomagania: Nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej w roku szkolnym 2016/2017 przynajmniej raz dziennie zastosują w pracy z uczniami zabawy i aktywność ruchową

Działanie 1.

- **Po co?** Wymiana doświadczeń nauczycieli w zakresie stosowania zabaw i aktywności ruchowej w planowaniu lekcji.
- **Co?** Utworzenie banku sprawdzonych pomysłów.

⁸⁵ Zob. *Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej.*

- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Warsztaty wymiany doświadczeń
- **Kiedy?** Do połowy listopada 2016.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Baza pomysłów.

Działanie 2.

- **Po co?** Rozwijanie praktycznego warsztatu nauczycieli w zakresie stosowania zabaw i aktywności ruchowej.
- **Co?** Warsztaty z ekspertem w zakresie rozwijania umiejętności uczenia z zastosowaniem zabaw i aktywności ruchowej oraz z uwzględnieniem funkcji: kształcącej, poznawczej, wychowawczej, społeczno-emocjonalnej, rozwoju sensorycznego i motorycznego.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty dla nauczycieli.
- **Kiedy?** Do połowy grudnia 2016.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Poszerzony bank pomysłów, planowanie wykorzystania gier i zabaw w odniesieniu do treści podstawy programowej, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁸⁶.

Działanie 3.

- **Po co?** Wymiana doświadczeń, wzajemne uczenie się nauczycieli od siebie.
- **Co?** Lekcje pokazowe⁸⁷.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Prowadzenie lekcji pokazowych.
- **Kiedy?** Do końca stycznia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Notatki (konkluzje) po spotkaniu poświęconym omówieniu lekcji, plan działania do dalszego wdrażania gier i zabaw z uwzględnieniem wniosków wynikających z prowadzonych obserwacji.

⁸⁶ Zob. *Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.*

⁸⁷ Zob. *Lekcje pokazowe.*

Działanie 4.

- **Po co?** Poszerzenie wiedzy i umiejętności nauczycieli w zakresie stosowania gier i zabaw.
- **Co?** Warsztat na temat gier edukacyjnych jako sposób na pobudzenie myślenia twórczego, przestrzennego oraz chęci współpracy.
- **Kto?** Ekspert.
- **Jak?** Warsztaty umiejętności z ekspertem.
- **Kiedy?** Do końca lutego 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Baza gier powiązana z konkretnymi treściami podstawy programowej, wnioski z ankiety ewaluacyjnej⁸⁸.

Działanie 5.

- **Po co?** Wzbogacenie warsztatu pracy nauczycieli, wymiana doświadczeń.
- **Co?** Prezentacja narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych.
- **Kto?** Nauczyciele.
- **Jak?** Nauczyciele w grupach przygotowują narzędzia TIK służące indywidualizacji nauczania, ćwiczeniu koncentracji, pracy zespołowej, komunikacji i nauce programowania (każda grupa zajmuje się innym zestawem narzędzi); na wspólnym spotkaniu prezentują narzędzia i przykłady ich zastosowania.
- **Kiedy?** Do połowy kwietnia 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Przykłady zastosowań (umieszczone np. na szkolnej platformie albo w chmurze), plan wdrożenia wybranych narzędzi.

Działanie 6.

- **Po co?** Ocena osiągnięcia zamierzonych efektów.
- **Co?** Ewaluacja wewnętrzna, analiza porównawcza danych wynikających z wdrożenia planu wspomaganie z danymi uzyskanymi w ramach prowadzonej na wejściu diagnozy.
- **Kto?** Dyrektor szkoły, nauczyciele uczący w klasach wytypowanych do badania.

⁸⁸ Zob. Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach.

- **Jak?** Postawienie pytania badawczego, określenie kryteriów i źródeł uzyskiwania informacji, wybór metod, opracowanie narzędzi, sporządzenie harmonogramu badań, przeprowadzenie badania, analiza porównawcza.
- **Kiedy?** Do połowy maja 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Wnioski z analizy porównawczej i wstępne rekomendacje do dalszego rozwoju.

Działanie 7.

- **Po co?** Ocena poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań.
- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Zastosowanie wybranego narzędzia w ramach spotkania⁸⁹.
- **Kiedy?** Pierwszy tydzień czerwca 2017.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju i planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

Tab. 28. Przykłady wskaźników do wykorzystania na etapie budowania planu wspomagania

Wskaźniki jakościowe	Wskaźniki ilościowe
Rodzaj rezultatu: zdobycie umiejętności Propozycja metody badawczej: ankieta dla uczniów Wskaźnik: liczba uczniów, którzy uważają, że zdobyli nowe umiejętności w wyniku stosowania gier i zabaw	Propozycja metody badawczej: ankieta dla uczniów Wskaźnik: liczba uczniów, którzy sami proponowali gry i zabawy tematyczne
Rodzaj rezultatu: zmiana motywacji do wprowadzania zmian w pracy z uczniami Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba nauczycieli, którzy rzeczywiście podjęli działania wprowadzające zmiany do pracy z uczniami przez stosowanie gier i zabaw	Propozycja metody badawczej: ankieta dla nauczycieli Wskaźnik: liczba zajęć przedmiotowych przeprowadzonych przez nauczycieli w ciągu miesiąca z wykorzystaniem gier i zabaw

⁸⁹ Zob. *Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej.*

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i podsumowanie działań*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 2. Diagnoza pracy szkoły*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 3. Planowanie działań*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].
- Tołwińska-Królikowska E. (red.), *Autoewaluacja w szkole*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2010.

Miniprzewodnik po przykładowych formach działania

Głównym celem działań podejmowanych w szkole jest wprowadzenie realnej zmiany w jej pracy. O ich skuteczności w dużej mierze decyduje powiązanie z praktyką nauczycieli. Nie sposób uniknąć wprowadzenia nowych rozwiązań tworzących kulturę pracy szkoły. Przygotowany miniprzewodnik dotyczy przykładowych form działań, które warto wziąć pod uwagę na etapie przygotowania oraz sporządzania planu wspomagania placówki. Są one bezpośrednio powiązane z działalnością edukacyjną nauczycieli. Wymagają od nich zaangażowania, a często też wyjścia ze strefy komfortu przy codziennym planowaniu pracy dydaktyczno-wychowawczej z uczniem, polegającego na wykorzystaniu czegoś mniej znanego i mogącego budzić obawy. Niniejsze propozycje obejmują takie formy, jak:

- spacer edukacyjny;
- obserwacja koleżeńska;
- lekcje pokazowe;
- nagrywanie lekcji;
- lekcje obserwowane przez eksperta z informacją zwrotną;
- warsztaty;
- wykłady;
- coaching nauczycielski;
- tutoring rówieśniczy.

Spacer edukacyjny

Spacer edukacyjny jest formą obserwacji lekcji, w której uczestniczą nauczyciele. Pomaga **identyfikować zjawiska** związane z procesem uczenia się/nauczania. Może być wykorzystywany na etapie diagnozy pracy szkoły. Pozwala określić obszary procesu kształcenia, które wymagają doskonalenia. Jest też sposobem na **monitorowanie wdrażania działań** wynikających z wcześniejszych ustaleń, np. jako rezultat ewaluacji wewnętrznej. Dzięki spacerowi edukacyjnemu nauczyciele **uczą się od siebie nawzajem**, wyciągają wnioski służące doskonaleniu swojej pracy i pokazują uczniom, że są gotowi na **wzajemną współpracę, uczenie się od siebie i ciągły rozwój**.

Ta forma pracy opiera się na **obserwacji codziennej rzeczywistości**. Istotne jest, aby lekcje nie miały charakteru pokazowego. Warto też, aby w spacerze **nie uczestniczył dyrektor** – zwiększa się wówczas otwartość nauczycieli na wymianę doświadczeń, wskazywanie swoich mocnych i słabych stron, a zmniejsza się czynnik stresu.

Jak zorganizować spacer?

Należy rozpocząć od spotkania nauczycieli, podczas którego zostanie wybrany obszar do obserwacji i ustalone dyspozycje do niej. Pomocne mogą tu być pytania: „Na czym się skupimy?”, „Jakich działań nauczyciela oczekujemy?”, „Jakich działań uczniów się spodziewamy?”. W dalszej kolejności należy opracować harmonogram: kto prowadzi lekcje, kto uczestniczy w spacerze, kiedy odbędzie się spacer, w jaki sposób zostanie zorganizowany. Potrzebna będzie karta obserwacji – taka sama dla wszystkich.

Spacerujący nauczyciele tworzą grupy minimum dwu- lub trzyosobowe. Optymalny czas obserwacji zajęć to 15 minut. W ten sposób do jednego nauczyciela na tej samej lekcji powinny wejść trzy grupy spacerujące. Poniższa tabela przedstawia przykładową organizację spaceru dla trzech grup spacerujących (A, B, C) i trzech nauczycieli prowadzących lekcję w tym samym czasie. Spacer trwa dwie godziny lekcyjne. Jednostkę lekcyjną należy podzielić na trzy części (I, II, III).

Tab. 29. Spacer edukacyjny

Pierwsza lekcja								
Klasa 4B			Klasa 5C			Klasa 6A		
I	II	III	I	II	III	I	II	III
A	B	C	B	C	A	C	A	B
Druga lekcja								
Klasa 4A			Klasa 5B			Klasa 6C		
I	II	III	I	II	III	I	II	III
A	B	C	B	C	A	C	A	B

W trakcie spaceru obserwujący **odnotowują fakty** (na podstawie dyspozycji do obserwacji). Każdy pracuje indywidualnie.

Po przeprowadzeniu obserwacji grupy **uzgadniają swoje spostrzeżenia** bez udziału nauczycieli. Pomocne może być tu pytanie: „Jakie schematy, wzorce zaobserwowaliśmy w szkole?”. Następnie – na wspólnym spotkaniu z nauczycielami prowadzącymi zajęcia – grupy omawiają zaobserwowane wzorce. Obserwatorzy nie oceniają tego, co spostrzegli, skupiają się na faktach. W zależności od tego, czy spacer edukacyjny zostanie zastosowany na etapie diagnozy, wdrażania, czy ewaluacji, wnioski będą służyć podjęciu decyzji o kierunkach doskonalenia nauczycieli, wprowadzeniu zmian do planu wspomagania bądź ustalaniu rekomendacji do dalszego rozwoju. Niezależnie od celu warto, aby na koniec nauczyciele **poświęcili czas na omówienie tego** doświadczenia.

Uwaga! Spacery warto organizować cyklicznie, aby zwiększyć skuteczność tej formy pracy.

Polecany film: *Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli*⁹⁰.

Przykładowe dyspozycje do spaceru edukacyjnego znajdują się w niniejszych materiałach pomocniczych⁹¹.

Obserwacje koleżeńskie

Obserwacja koleżeńska jest jedną z form współpracy nauczycieli. Może stanowić świetną okazję do wymiany doświadczeń i wzajemnego uczenia się. Dostarcza nauczycielom informacji na temat ich pracy. Dzięki temu mogą oni wykorzystywać do własnego rozwoju swoje mocne strony i doskonalić obszary wymagające poprawy.

Nauczyciele dobierają się w pary, niekoniecznie według pokrewnych specjalności. Zastanawiają się wspólnie nad **obszarami do obserwacji** i przygotowują dyspozycje do **arkusza obserwacji lekcji**. To bardzo ważny aspekt tej formy współpracy, gdyż próba zaobserwowania zbyt wielu rzeczy kończy się najczęściej niepowodzeniem.

Obserwujący zwraca uwagę tylko na te obszary, które zostały wcześniej określone. Odnotowuje swoje spostrzeżenia, ilustrując je faktami (przedstawia dowody). Nauczyciele spotykają się po zajęciach. Prowadzący lekcję dokonuje autorefleksji, a obserwator udziela **informacji zwrotnej**, odnosząc się do ustalonych dyspozycji.

⁹⁰ Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli* [online, dostęp dn. 12.03.2017].

⁹¹ Zob. *Dyspozycje do arkusza do obserwacji koleżeńskich i spaceru edukacyjnego – ocenianie wspierające rozwój ucznia*.

Nie zaleca się udzielania rad. Podczas omawiania należy też unikać pytania: „Dlaczego to zrobiłeś?”, ponieważ odpowiedź na nie ma charakter wyjaśniający i nie zachęca nauczyciela do autorefleksji.

Istotnym aspektem organizacji obserwacji koleżeńskiej jest **atmosfera wzajemnego zaufania**. Nauczyciel musi być pewny, że to, co zostanie u niego zaobserwowane, nie będzie krytykowane i nie będzie stanowić podstawy do publicznego oceniania. Dlatego też warto organizować obserwacje w taki sposób, aby nauczyciele pracujący w jednej parze uczestniczyli wzajemnie w swoich lekcjach. Poziom zaufania wzrośnie także wówczas, kiedy to nauczyciele sami dobiorą się w pary. Nie jest tu konieczny dobór pod kątem zbieżności nauczanych przedmiotów. Obserwator wchodzi na lekcję nie jako ekspert w swojej dziedzinie, ale jako krytyczny przyjaciel udzielający informacji zwrotnej na podstawie spostrzeżonych faktów.

Przykładowe dyspozycje do obserwacji znajdują się w prezentowanych materiałach⁹².

Dziennik refleksji

Refleksja ma szczególne znaczenie wówczas, kiedy zdobyta wiedza wdrażana jest bezpośrednio w pracy z uczniem. Daje to możliwość zastanowienia się nad wpływem i efektami podejmowanych działań oraz pozwala świadomie rozwijać swoje umiejętności. Wartość systematycznie zapisywanych refleksji polega na gromadzeniu wiedzy, którą można stosować później w podobnych sytuacjach, oraz na możliwości powrotu do nich. Jedną z metod pracy wykorzystywanych w tym celu jest dziennik refleksji.

Przykłady jego zastosowania można znaleźć w niniejszych materiałach⁹³.

Lekcje pokazowe

Lekcje pokazowe to dobry sposób na spostrzeżenie sytuacji modelowych w prowadzeniu lekcji. Dzięki takiemu rozwiązaniu nauczyciele mają możliwość obserwowania umiejętności innych osób. Lekcje pokazowe mogą być organizowane w dwóch formach:

⁹² Zob. tamże.

⁹³ Zob. *Dziennik refleksji – wdrażanie metod aktywizujących*.

- jako **symulacja** – kiedy inne osoby dorosłe odgrywają role uczniów i doświadczają na sobie umiejętności osoby prowadzącej lekcję;
- jako **sytuacja rzeczywista** – kiedy można obserwować pracę nauczyciela z uczniami. Jej wartość polega na tym, że odbywa się w autentycznym kontekście.

Po lekcji pokazowej należy przeprowadzić **rozmowę podsumowującą**. Jej przebieg powinien być dwukierunkowy:

- skoncentrowanie się na tym, co dla obserwujących było nowe i wartościowe, co warto zaadaptować do swojej pracy;
- skupienie się na mocnych stronach osoby prowadzącej i dobrych praktykach, które zostały zaobserwowane.

Nie należy poświęcać uwagi ocenianiu, porównywaniu bądź doradzaniu. Warto też pamiętać, że dla każdego z obserwatorów inne aspekty lekcji lub działań nauczyciela mogą stanowić istotną wartość.

Nagrywanie lekcji

Nagrywanie lekcji to sposób przeanalizowanie własnych działań oraz podzielenie się z innymi nauczycielami swoim warsztatem pracy. Metoda ta bardzo dobrze sprawdza się na etapie wdrażania nabytych umiejętności w ramach wspólnego doskonalenia. Nauczyciele mogą zaprezentować wybrane fragmenty nagranej lekcji na spotkaniu poświęconym wymianie doświadczeń. Mogą wówczas razem przeanalizować poszczególne nagrania oraz wyciągnąć wnioski potrzebne do dalszej pracy i planowania procesów edukacyjnych. Należy pamiętać, że podczas analizy nagrania każdy z uczestników może zwrócić uwagę na inne wartości stanowiące potencjalną inspirację do dalszej pracy.

Nagrywanie lekcji może również skłonić nauczyciela do **autorefleksji** i odegrać istotną rolę w jego procesie **autoewaluacji**.

Należy pamiętać o wyjaśnieniu uczniom celu nagrywania lekcji i zapewnić ich, że materiał posłuży jedynie jako narzędzie samooceny nauczyciela.

Lekcje obserwowane przez eksperta (z informacją zwrotną)

Ta metoda sprawdza się na etapie wdrażania zmian w pracy szkoły. Ekspert w trakcie obserwacji zwraca szczególną uwagę na działania podejmowane przez nauczyciela pod kątem stosowanej **wiedzy i umiejętności zdobywanych w czasie szkoleń, warsztatów bądź innych form doskonalenia**. Wiele można wywnioskować z reakcji uczniów na aktywności proponowane przez prowadzącego lekcję. Ekspert udziela informacji zwrotnej oraz zachęca nauczyciela do rozmowy o tym, co udało się wdrożyć, a nad czym warto jeszcze popracować. Podczas formułowania informacji zwrotnej można zastosować czteroelementowy model stosowany w ocenianiu kształtującym:

1. **Co nauczyciel zrobił dobrze** – wyszczególnienie i docenienie dobrych elementów jego pracy;
2. **Co należy poprawić** – odniesienie się do tego, co wymaga poprawy lub dodatkowej pracy ze strony nauczyciela;
3. **Jak należy poprawić** – wskazówki dotyczące tego, w jaki sposób nauczyciel mógłby udoskonalić swoją pracę;
4. **Jak można się dalej rozwijać** – wskazówki na temat kierunku, w jakim nauczyciel mógłby się rozwijać.

Przykład zastosowania tego modelu można znaleźć w niniejszych materiałach⁹⁴.

Wykłady

Wykład to forma szkoleniowa, w której aktywność skupiona jest po stronie prowadzącego. Jej celem jest przede wszystkim dostarczenie uczestnikom **nowej wiedzy lub jej uporządkowanie**. Osoba prowadząca występuje tu w roli **eksperta**. Wykład może zostać wzbogacony o dialog (wykład konwersacyjny). Dodaje mu to dynamiki i skupia uwagę uczestników na temacie. Do jego zalet należy **efektywność przekazu**. W krótkim czasie można bowiem dostarczyć uczestnikom wielu informacji. Wykład można przeprowadzić zarówno w małych, jak i w dużych grupach.

⁹⁴ Zob. *Lekcja obserwowana przez eksperta z informacją zwrotną dotyczącą metod aktywizujących – dyspozycje do obserwacji*.

Bardzo dobrze sprawdza się też jako forma poprzedzająca warsztaty, podczas których ekspert może odwołać się do przekazanej wiedzy i skierować swoją uwagę na ćwiczenia.

Przykłady tematów⁹⁵ dotyczących rozwijania u uczniów kompetencji uczenia się, które można przedstawić w formie wykładów:

- Założenia kompleksowego wspomagania szkół;
- Społeczne i cywilizacyjne przyczyny ustanowienia kompetencji kluczowych jako istotnych w procesie uczenia się przez całe życie;
- Przebieg procesu uczenia się;
- Charakterystyka rozwojowa dziecka na danym etapie edukacji w kontekście umiejętności uczenia się;
- Założenia nauczania problemowego i empirycznego;
- Rola metod aktywizujących w procesie uczenia się uczniów;
- Wprowadzenie do oceniania kształtującego – historia i pięć strategii;
- Podstawy prawne stosowania oceniania kształtującego;
- Etapy procedury badawczej;
- Założenia metody projektu istotne na poszczególnych etapach edukacyjnych;
- Tutoring rówieśniczy jako metoda służąca wzajemnemu uczeniu się uczniów.

Warsztaty

Warsztaty stanowią formę szkoleniową, w której aktywność leży głównie po stronie uczestników. Osoba prowadząca organizuje ich współpracę w mniejszych grupach, co zwiększa ich efektywność działania i zaangażowanie. Grupy wypracowują **rezultaty** związane z tematyką szkolenia. Mogą pracować nad rozwiązaniem problemu, projektować działania i argumentować. Równolegle pracujące grupy mogą zajmować się **tym samym zagadnieniem**. Pozwoli to uzyskać kilka propozycji rozwiązania tego samego problemu lub kilka wersji planu wdrażającego działania prowadzące do osiągnięcia tego samego celu. Grupy mogą też zajmować się **równolegle różnymi aspektami** tego samego zagadnienia. Dzięki temu powstanie baza materiałów, z której każdy będzie mógł czerpać to, co stanowi dla niego największą wartość. Taki

⁹⁵ Zaproponowane tematy są spójne z ramowymi programami szkoleń w zakresie wspomagania szkół w nauczaniu przez eksperymentowanie, doświadczanie i metody aktywizujące uczniów.

model działania wpływa na zwiększenie zainteresowania wszystkich uczestników prezentacją opracowanych materiałów.

Wskazówki dla osoby prowadzącej warsztaty:

- Efekty pracy grup powinny być prezentowane na forum;
- Warto, aby uczestnicy przedstawiali rezultaty swojej pracy na plakatach;
- Prowadzący powinien w sposób jasny określić, jakie rezultaty mają wypracować grupy;
- Prowadzący powinien monitorować pracę grup, aby wyjaśniać wątpliwości, kierować dyskusję na temat pracy i dbać o jakość rezultatów.

Propozycje tematów warsztatów wynikające z przykładowych harmonogramów wspomagania do wybranych aspektów związanych z rozwijaniem umiejętności uczenia się⁹⁶:

- Ocenianie wspierające rozwój uczniów;
- I strategia oceniania kształtującego (cele i kryteria sukcesu);
- III strategia oceniania kształtującego (informacja zwrotna);
- Rozwijanie umiejętności stosowania I i III strategii oceniania kształtującego w pracy z uczniem;
- Eksperymenty i doświadczenia;
- Budowanie eksperymentów w odniesieniu do treści podstawy programowej różnych przedmiotów;
- Projektowanie angażujących prac domowych;
- Projekty edukacyjne;
- Wprowadzenie do tematyki tutoringu;
- Warsztaty z informacją zwrotną dotyczące przygotowanych projektów interdyscyplinarnych;
- Metody aktywizujące, w tym technologie komunikacyjno-informacyjne;
- Rozwijanie umiejętności uczenia z zastosowaniem zabaw i aktywności ruchowej i uwzględnieniem funkcji: kształcącej, poznawczej, wychowawczej, społeczno-emocjonalnej, rozwoju sensorycznego i motorycznego;

⁹⁶ Zob. *Przykładowe harmonogramy wspomagania do wybranych aspektów związanych z rozwijaniem umiejętności uczenia się*.

- Gry edukacyjne jako sposób na pobudzenie myślenia twórczego, przestrzennego i współpracy.

Coaching indywidualny i zespołowy

Coaching jest interaktywnym procesem, który pomaga jednostkom lub zespołom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania. Jest to proces doskonalenia kompetencji w obszarze, który chce rozwijać klient (w tym wypadku nauczyciel), oparty na partnerskiej relacji i wzajemnym zaufaniu⁹⁷.

Coaching pozwala skonkretyzować cele, zoptymalizować działania, podejmować trafniejsze decyzje i pełniej korzystać z wrodzonych umiejętności⁹⁸. Dobrze sprawdza się na etapie wdrażania, pozwalając nauczycielowi odnosić się do stawianych celów, doskonalić działania i efektywnie wykorzystywać naturalne zasoby.

Rolę coacha może odgrywać osoba wspomagająca lub zewnętrzny ekspert. Podstawowym narzędziem w coachingu są pytania.

Rozmowy coachingowe na etapie wdrażania przez nauczycieli zdobytych umiejętności mogą wyzwać w nich dodatkową motywację do działania, świadomego wykorzystywania własnych zasobów oraz wchodzenia na wyższy poziom umiejętności. Aby osiągać takie efekty, warto zastosować model GROW.

Model rozmowy coachingowej oparty na strukturze GROW⁹⁹:

Ustalenie celu

Polega na określeniu tematu spotkania z punktu widzenia nauczyciela.

Przykładowe pytania:

- Nad czym chcesz pracować podczas tej rozmowy?
- Co chcesz osiągnąć podczas tej rozmowy?
- Co będzie miało rzeczywistą wartość w kontekście twojej pracy zawodowej?

⁹⁷ P. Smółka (red.), *Coaching. Inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2012.

⁹⁸ Definicja coachingu za: International Coach Federation (ICF).

⁹⁹ M. Wilczyńska, J. Kućka, M. Nowak, J. Sawicka, K. Sztajerwald, *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2013.

Rzeczywistość

Zawiera opis otoczenia zawodowego nauczyciela pozwalający precyzyjnie określić jego obecną sytuację oraz dostrzec jego zasoby.

Przykładowe pytania:

- Jak jest w tej chwili?
- Co już działa/co się udaje?
- A co nie działa/co się nie udało?
- Kiedy stosowałaś/stosowałeś...? Jak często...? Jakie są tego skutki...?
- Jak jest twoje nastawienie? Podaj przykłady.

Opcje/szukanie rozwiązań

W tym miejscu należy sporządzić listę sposobów doskonalenia zawodowego nauczyciela oraz wstępnie ją zweryfikować. Warto zachęcić uczącego do zastanowienia się nad wszystkimi możliwościami i rozwiązaniami, aby wybrać te najlepsze.

Przykładowe pytania:

- Jakie masz możliwości?
- Co innego możesz zrobić?
- Kto może ci pomóc?
- Co robią inni w takich sytuacjach?
- Jakie działania podejmowałaś/podejmowałeś (obserwowałaś/obserwowałeś) w podobnych sytuacjach?
- Jakie widzisz możliwości/sposoby działania?
- Który element chciałabyś/chciałbyś zmienić?
- W jaki sposób możesz to zrobić?
- Jak inaczej możesz to zrobić?
- Jak – w skali oceny od 1 do 10 – oceniasz użyteczność każdego rozwiązania?
- Które rozwiązanie najbardziej ci odpowiada?
- Jakie są zalety, a jakie wady zaproponowanych rozwiązań?
- Które ze sposobów wdrożysz w swojej pracy?

Zobowiązania końcowe

Ten etap dotyczy działania nauczyciela po zakończonym spotkaniu coachingowym. Może tu powstać skonkretyzowany plan działania, możliwy do zrealizowania w określonym czasie, zakładający ewentualną pomoc osób trzecich. Na koniec nauczyciel zobowiązuje się do realizacji ustalonego planu.

Przykładowe pytania:

- Od czego chcesz zacząć?
- Jakie będzie twoje pierwsze działanie, które podejmiesz?
- Po czym poznasz, kiedy możesz wprowadzić nowe rozwiązanie?
- Po czym poznasz, że ci się udało?
- Co zrobisz, jeśli plan A zawiedzie?
- Jakiego wsparcia potrzebujesz?
- Kogo ewentualnie poprosisz o pomoc?
- Kiedy podejmiesz pierwszy krok?

Przykład zastosowania tego modelu można znaleźć w niniejszych materiałach¹⁰⁰.

Tutoring rówieśniczy

„Tutoring rówieśniczy to jedna z form pracy z uczniami, która w szczególny sposób może wpływać nie tylko na poszerzanie wiedzy, ale również na budowanie kompetencji kluczowych, szczególnie umiejętności współpracy. Polega na tym, że uczniowie uczą się i nauczają nawzajem”¹⁰¹.

„Tutoring zakłada pewien rodzaj nierówności między uczniami w zakresie doświadczenia, wiedzy, umiejętności i kompetencji”¹⁰². W związku z tym uczniowie dysponujący różnymi zasobami są w stanie poradzić sobie z różnymi zadaniami oraz wzajemnie uczyć się od siebie. Kluczowym aspektem w tutoringu rówieśniczym jest również relacja uczeń–uczeń, która jest bliższa niż uczeń–nauczyciel. „Uczniów łączy pewien rodzaj bliskości związany z wiekiem i rodzajem doświadczeń,

¹⁰⁰ Zob. *Przykłady pytań coachingowych do wykorzystania w indywidualnych rozmowach wdrożeniowych z wykorzystaniem modelu GROW – eksperyment i metody problemowe*.

¹⁰¹ K. Appelt, M. Matejczuk, *Tutoring rówieśniczy, czyli stara metoda na nowo odkrywana*, „Psychologia w szkole”, nr 1/2014.

¹⁰² Tamże.

w szczególności wspólne systemy znaczeń oraz podobne sposoby rozumienia i przeżywania świata”¹⁰³.

W tutoringu rówieśniczym liczą się fazy rozwoju i zasoby uczestników. Uczeń oprócz zdobywania wiedzy i pokonywania trudności, które napotyka, ma możliwość rozwijania miękkich kompetencji niezbędnych do współpracy. Można je wykorzystać w innych sytuacjach związanych z nauczaniem, np. w projekcie edukacyjnym, pracy w parach lub wspólnym rozwiązywaniu problemów.

Warto podkreślić, że uczniowie zaangażowani w tutoring odnoszą wzajemne korzyści dzięki interakcji i minimalizacji negatywnych emocji.

Korzyści z tutoringu rówieśniczego¹⁰⁴:

- umiejętność pokonywania trudności;
- ćwiczenie umiejętności definiowania danego problemu z różnych perspektyw;
- doświadczenie konfliktu poznawczego;
- zwiększenie kompetencji w rozpoznawaniu mocnych i słabych stron;
- budowanie pozytywnych relacji;
- budowanie poczucia własnej wartości;
- zwiększenie świadomości siebie jako osoby nauczającej lub uczącej się;
- rozwijanie umiejętności współpracy z innymi osobami oraz wzajemnego uczenia się od siebie i ze sobą.

Zasoby edukacyjne

- Domaradzka-Grochowalska Z., Wspomaganie szkół i przedszkoli – coaching, mentoring i inne formy pracy, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 18.02.2017].
- Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i podsumowanie działań, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].
- Hajdukiewicz M., Wysocka J. (red.), Nauczyciel w szkole uczącej się. Informacje o nowym systemie wspomagania, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].

¹⁰³ Tamże.

¹⁰⁴ Tamże.

- Kocurek M., Sołtysińska I., Świeży M., Wachna-Sosin I., *Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015.
- MacBeath J., Schratz M., Meuret D., Jakobsen L., *Czy nasza szkoła jest dobra?*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2003.
- Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Spacer edukacyjny jako metoda rozwoju zawodowego nauczycieli* [online, dostęp 24.02.2017].
- Parsloe E., Wray M., *Trener i mentor, udział coachingu w doskonaleniu procesu uczenia się*, Oficyna Ekonomiczna, Karków 2003.
- Rogers J., *Coaching*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2009.
- Sarnat-Ciastko A., *Tutor a wychowawca – rzeczywistość nadana czy wybrana?*, „Podstawy Edukacji”, nr 3/2010 [online, dostęp dn. 18.02.2017].
- Sterna D., *Uczę (się) w szkole*, Centrum Edukacji Obywatelskiej [online, dostęp dn. 24.01.2017].
- Stoltzfus T., *Sztuka zadawania pytań w coachingu*, Wydawnictwo Aetos Media, Wrocław 2012.
- Wilczyńska M., Kućka J., Nowak M., Sawicka J., Sztajerwald K., *Moc coachingu. Poznaj narzędzia rozwijające umiejętności i kompetencje osobiste*, Wydawnictwo Helion, Gliwice 2013.

Scenariusze zajęć: Planowanie działań ukierunkowanych na wdrażanie zmian w pracy szkoły

Scenariusz 1. Ocenianie wspierające rozwój uczniów

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę z zakresu oceniania wspierającego rozwój uczniów. Może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomagania (świadomy dóbr tematyki warsztatów i form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomagania wynikającego z harmonogramu działań.

Cel ogólny

Wprowadzenie do pięciu strategii oceniania kształtującego

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- opisuje podstawowe założenia strategii oceniania kształtującego;
- wskazuje umocowanie prawne oceniania wspierającego rozwój uczniów;
- dostrzega związek oceniania kształtującego z rozwijaniem u uczniów umiejętności uczenia się;
- poddaje refleksji własne potrzeby rozwojowe w zakresie oceniania kształtującego.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Wprowadzenie do oceniania kształtującego – pięć strategii oceniania kształtującego (OK) i jego elementy jako filary planowania lekcji.
2. Znaczenie oceniania kształtującego w rozwijaniu u uczniów umiejętności uczenia się.
3. Podstawy prawne stosowania oceniania kształtującego.

Metody i techniki pracy: mapa mentalna, praca w grupach eksperckich, miniwykład

Czas zajęć: 4 x 45 minut = 180 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Charakterystyka strategii oceniania kształtującego

Materiał powinien zawierać krótki opis poszczególnych strategii oceniania kształtującego:

- Strategia I – określanie i wyjaśnianie uczniom celów uczenia się i kryteriów sukcesu;
- Strategia II – organizowanie w klasie dyskusji, zadawanie pytań i zadań pozwalających ustalić, czy i jak uczniowie się uczą;
- Strategia III – udzielanie uczniom takich informacji zwrotnych, które umożliwiają im widoczny postęp;
- Strategia IV – umożliwianie uczniom korzystania nawzajem ze swoich zasobów edukacyjnych;
- Strategia V – wspomaganie uczniów w dążeniu do tego, by stali się autorami swojego procesu uczenia się. Opis poszczególnych strategii warto uzupełnić

o przykładowe techniki i metody pracy. Zaleca się przygotowanie materiału na podstawie informacji zawartych na stronie Centrum Edukacji Obywatelskiej¹⁰⁵ oraz na podstawie książki *Ocenianie kształtujące w praktyce*¹⁰⁶.

Załącznik 2. Podstawy prawne stosowania oceniania kształtującego

Materiał powinien zawierać opis wymagania państwa: wymaganie 2 – procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek – Dz.U. poz. 1214) oraz zapisy wynikające z Ustawy z dn. 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2016 r. poz. 1943, 1954, 1985 i 2169 oraz z 2017 r. poz. 60).

Materiały biurowe: markery (cztery kolory po sześć sztuk), flipchart, taśma malar ska, kartki z przykładowymi metodami/technikami, patyczki

Przebieg zajęć

1. Wprowadzenie do oceniania kształtującego – pięć strategii oceniania kształtującego (OK) i jego elementy jako filary planowania lekcji (90 minut). Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na patyczkach. Następnie zachęca ich do krótkich partnerskich rozmów w parach na temat: „Co dziś podczas twojej lekcji szczególnie wpłynęło na rozwijanie u uczniów umiejętności uczenia się?”. Zapowiada również, że wylosuje kilka patyczków, które będą zaproszeniem do podzielenia się praktycznymi pomysłami na forum. Po wysłuchaniu pomysłów kilku par prowadzący wykorzystuje patyczki jako metodę losowania, by połączyć uczestników w cztero- lub pięcioosobowe grupy. Następnie prosi, aby w losowo dobranych zespołach uczestnicy narysowali „ruchome” mapy mentalne (po szczególne hasła/symbole/rysunki przygotowują na jednej czwartej strony formatu A4) odnoszące się do słów kluczy ze spotkania poświęconego ocenianiu kształtującemu. Po 10–15 minutach prowadzący rozdaje grupom po kilka kartek z przykładowymi metodami/technikami, które wpisują się w poszczególne strategie OK. Następnie rozwiesza w sali pięć plakatów

¹⁰⁵ Serwis poświęcony ocenianiu kształtującemu [online, dostęp dn. 23.01.2017].

¹⁰⁶ D. Sterna, *Ocenianie kształtujące w praktyce*, CEO-CIVITAS-Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2008.

z zasłoniętymi nagłówkami. Tytuł każdego z nich odpowiada nazwie jednej z pięciu strategii. Prowadzący robi krótkie wprowadzenie, przedstawiając historię oceniania kształtującego i omawiając specyfikę pierwszej strategii. Prosi uczestników, aby przedyskutowali to, co z ich „ruchomych” map mentalnych wpisuje się w pierwszą strategię. Wynikiem dyskusji jest wspólny plakat. Prowadzący powtarza działanie w odniesieniu do wszystkich strategii. Jeśli ktoś z grup pozostały kartki z propozycjami, to uczestnicy wraz z osobą prowadzącą próbują przyporządkować je do plakatów z strategiami.

2. Znaczenie oceniania kształtującego w rozwijaniu u uczniów umiejętności uczenia się (45 minut). Prowadzący zaprasza uczestników do pracy w pięciu grupach eksperckich, które wyłonił w drodze ponownego losowania patyczków. Praca ekspercka odbywa się na podstawie opracowanych wcześniej plakatów. Grupy losują numer strategii. Ich zadaniem jest przygotowanie listy korzyści w odpowiedzi na pytania: „Co dzięki tej strategii zyskuje uczeń w procesie uczenia się?”, „Co musimy rozwijać/wzmocnić, by nasze lekcje były efektywne”. Grupy zapisują swoje odpowiedzi na plakatach. Następnie każda z nich przedstawia pięciominutowe prezentacje na temat korzyści dla ucznia i potrzeb rozwojowych nauczycieli. Dzięki temu nauczyciele dokonują refleksji ukierunkowanej na własne potrzeby rozwojowe w zakresie oceniania kształtującego.
3. Podstawy prawne stosowania oceniania kształtującego (45 minut). Prowadzący prosi, by osoby siedzące blisko siebie połączyły się w pary. Każda para otrzymuje opis wymagania „Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się”¹⁰⁷. Następnie nauczyciele poszukują związku między strategiami oceniania kształtującego a poszczególnymi opisami wymagania. Prowadzący zbiera informacje od grup na zasadzie rundy do wyczerpania. Prowadząc rundę, uzupełnia informacje miniwykładem poświęconym podstawom prawnym stosowania oceniania kształtującego. Na zakończenie spotkania przekazuje uczestnikom materiał uzupełniający (zob. Załącznik nr 1 i 2).

¹⁰⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dn. 6 sierpnia 2015 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek (Dz.U. poz. 1214).

Zasoby edukacyjne

- Black P. i in., *Jak oceniać aby uczyć?*, CEO-CIVITAS-Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2006.
- Sterna D., *Uczę się uczyć. Ocenianie kształtujące w praktyce*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2016.
- Sterna D., *Uczę (się) w szkole*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2014.
- Sterna D., *Ocenianie kształtujące w praktyce*, CEO-CIVITAS-Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2006.

Scenariusz 2. Eksperymenty i doświadczenia

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę z zakresu stosowania eksperymentu i doświadczenia w rozwijaniu u uczniów umiejętności uczenia się. Może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomagania (świadomy dóbr tematyki warsztatów i form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomagania wynikającego z harmonogramu działań.

Cel ogólny

Stosowanie eksperymentu i doświadczenia w pracy z uczniem

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- definiuje pojęcie eksperymentu i doświadczenia;
- poznaje rodzaje eksperymentów i doświadczeń oraz ustala etapy procedury badawczej;
- wskazuje na wykorzystanie eksperymentu w różnych dziedzinach;
- projektuje eksperyment;
- określa rolę nauczyciela i ucznia podczas eksperymentowania;
- określa rolę eksperymentu i doświadczenia w kształtowaniu u uczniów umiejętności uczenia się;
- dokonuje samooceny umiejętności w zakresie planowania eksperymentu.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Eksperyment i doświadczenie, etapy procedury badawczej.
2. Projektowanie eksperymentu.
3. Rola nauczyciela i ucznia podczas eksperymentowania.

Metody i techniki pracy: miniwykład, gadająca ściana, stoliki eksperckie, akwarium, technika „dwie gwiazdy i jedno życzenie”

Czas zajęć: 5 x 45 minut = 225 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Fragmenty podstawy programowej

Materiał przygotowany przez osobę prowadzącą szkolenie, zawierający fragmenty podstawy programowej (fragmenty wymagań szczegółowych odnoszących się do różnych rodzajów zajęć edukacyjnych).

Załącznik 2. Filmy

Prowadzący przygotowuje filmy do prezentacji podczas szkolenia z wykorzystaniem e-podręczników¹⁰⁸, np.

- Chemia 2, *Jakie właściwości mają kwasy tlenowe?*, strona 2 – film prezentujący rozcieńczanie kwasu siarkowego VI¹⁰⁹;
- Przyroda 4, *Krucze, plastyczne, sprężyste...*, strona 2 – film prezentujący badanie właściwości wybranych materiałów¹¹⁰.

Załącznik 3. Opis przykładowych eksperymentów

Prowadzący przygotowuje przykładowe opisy eksperymentów, wykorzystuje propozycje ich opisów dostępne na stronach Centrum Edukacji Obywatelskiej i Centrum Nauki Kopernik:

- *Co siedzi w coca-coli? – materiały do pobrania*¹¹¹. Na stronie osoba wspomagająca znajdzie m.in. plik *Napoje – procedura* zawierający opis eksperymentu

¹⁰⁸ www.epodreczniki.pl, [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹⁰⁹ *Chemia 2: Jak właściwości mają kwasy tlenowe?* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹¹⁰ *Przyroda 4: Krucze, plastyczne, sprężyste...* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹¹¹ Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Co siedzi w coca-coli? - materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

związanego z wpływem składników zawartych w coca-coli na organizm człowieka;

- *Dyfuzja w gazach – jaka jest szybkość dyfuzji oraz jakie inne czynniki wpływają na to zjawisko – materiały do pobrania*¹¹². Na stronie osoba wspomagająca znajdzie m.in. plik *Dyfuzja w gazach – procedura* zawierający opis eksperymentu dotyczącego zjawiska dyfuzji;
- *Wśród prostokątów o jednakowym obwodzie największe pole ma kwadrat. Scenariusz zajęć z pytaniem problemowym dla gimnazjalistów – materiały do pobrania*¹¹³. Na stronie osoba wspomagająca znajdzie plik *Obwód a pole prostokątów – procedura* zawierający scenariusz lekcji z pytaniem problemowym jako przykład eksperymentu z matematyki;
- *Kopernik w terenie. Regionalne warsztaty dla nauczycieli*¹¹⁴ – publikacja zawierająca m.in. opis procedury badawczej dla kilku eksperymentów i proponowane przykłady do wykorzystania:
 - *Co spadnie pierwsze? Kilogram żelaza czy kilogram pierza?* – s. 23;
 - *Doświadczenie kryminalne* – s. 24.

Załącznik 4. Artykuł

S. Dylak, *Doświadczenie to za mało – potrzebne są eksperymenty*¹¹⁵.

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki, markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska, wskazany dostęp do komputerów z internetem

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na samoprzylepnych karteczkach/wizytówkach. Następnie zaprasza ich do krótkich rozmów w parach na temat: „Moje doświad-

¹¹² Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Dyfuzja w gazach – jaka jest szybkość dyfuzji oraz jakie inne czynniki wpływają na to zjawisko – materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹¹³ Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Wśród prostokątów o jednakowym obwodzie największe pole ma kwadrat. Scenariusz zajęć z pytaniem problemowym dla gimnazjalistów – materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹¹⁴ Centrum Nauki Kopernik, *Kopernik w terenie. Regionalne warsztaty dla nauczycieli* [online, dostęp dn. 27.02.2017].

¹¹⁵ S. Dylak *Doświadczenie to za mało – potrzebne są eksperymenty*, Centrum Nauki Kopernik, [online, dostęp dn. 27.02.2017].

- czenia ze stosowaniem eksperymentu w pracy z uczniem”. Uczestnicy wypowiadają się na forum w ramach rundy bez przymusu (10 minut).
2. Prowadzący prezentuje różne filmy przedstawiające doświadczenia (zob. Załącznik 2. Filmy) oraz materiały z opisem eksperymentów (zob. Załącznik 3. Opis przykładowych eksperymentów). Rozdaje także kopie artykułu Stanisława Dylaka pt. *Doświadczenie to za mało – potrzebne są eksperymenty* (zob. Załącznik 4. Artykuł). Uczestnicy zostają połączeni w trzyosobowe grupy. Na podstawie materiałów definiują eksperyment i doświadczenie, określają rodzaje eksperymentów oraz ich funkcje. Po wykonaniu zadania grupy prezentują efekty swojej pracy (60 minut). Następnie na podstawie tych samych materiałów (pracując w tych samych grupach) uczestnicy ustalają etapy procedury badawczej (15 minut). Po upływie wyznaczonego czasu grupy prezentują wypracowane procedury. W razie potrzeby prowadzący uzupełnia etapy procedury badawczej (20 minut).
 3. Prowadzący łączy uczestników w trzy- lub czteroosobowe grupy, tak aby w zespole znalazły się osoby uczące pokrewnych przedmiotów. Uczestnicy w grupach dokonują analizy podstawy programowej nauczanego przez siebie przedmiotu i wyboru treści, których wdrożenie może odbywać się z wykorzystaniem eksperymentów. W dalszej kolejności członkowie grup sporządzają listę tematów do eksperymentowania w ramach poszczególnych rodzajów zajęć edukacyjnych (20 minut).
 4. Uczestnicy, pracując w grupach skupiających nauczycieli pokrewnych przedmiotów, tworzą stoliki eksperckie. Na podstawie wypracowanej procedury badawczej i listy tematów planują eksperymenty w różnych dziedzinach wiedzy – każda grupa planuje jeden eksperyment (45 minut). Po upływie wskazanego czasu zespoły zamieniają się plakatami z opisem eksperymentu, wskazując dwie mocne strony projektu i jeden obszar do doskonalenia (jeśli jest). Plakaty wracają do właścicieli, którzy uwzględniają wskazówki i ewentualnie uwzględniają w swoich projektach zmiany (15 minut). Po zakończeniu prac nad planowaniem eksperymentu następuje prezentacja z wykorzystaniem metody gadającej ściany (10 minut).
 5. Rola nauczyciela i ucznia podczas eksperymentowania (metoda akwarium) – praca w dwóch kręgach: wewnętrznym i zewnętrznym. Uczestnicy w kręgu

wewnętrzny dyskutują na wskazany temat i podają argumenty. Uczestnicy w kręgu zewnętrznym wyłapują argumenty i pilnują przestrzegania – ustalonych wcześniej – zasad dyskusji (15 minut). Po upływie wskazanego czasu następuje podsumowanie i zebranie na plakacie argumentów na temat roli ucznia i nauczyciela podczas eksperymentowania (10 minut).

6. Podsumowanie szkolenia – każdy uczestnik zapisuje na samoprzylepnych kartkach odpowiedzi na pytania: „Co już umiem w zakresie planowania eksperymentu?”, „Co jeszcze powinnam/powinienem udoskonalić?”. Karteczki zostają naklejone na drzwi w momencie, gdy uczestnicy opuszczają salę (5 minut).

Zasoby edukacyjne

- Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Co siedzi w coca-coli? - materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Dyfuzja w gazach – jaka jest szybkość dyfuzji oraz jakie inne czynniki wpływają na to zjawisko – materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Wśród prostokątów o jednakowym obwodzie największe pole ma kwadrat. Scenariusz zajęć z pytaniem problemowym dla gimnazjalistów – materiały do pobrania* [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Centrum Nauki Kopernik, *Kopernik w terenie. Regionalne warsztaty dla nauczycieli* [online, dostęp dn. 27.02.2017].
- Dylak S., *Doświadczenie to za mało – potrzebne są eksperymenty*, Centrum Nauki Kopernik [online, dostęp dn. 14.09.2016].
- E-podręczniki, *Jakie właściwości mają kwasy tlenowe?* [online, dostęp dn. 23.01.2017].
- E-podręczniki, *Kruche, plastyczne, sprężyste* [online, dostęp dn. 23.01.2017].

Scenariusz 3. Metody problemowe

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę metod problemowych. Może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomagania (świadomy dobór tematyki warsztatów oraz form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomagania wynikającego z harmonogramu działań.

Cel ogólny

Stosowanie metod problemowych w pracy z uczniami

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- pogłębia wiedzę na temat problemowych metod nauczania/uczenia się;
- planuje fragment lekcji z zastosowaniem wybranej metody problemowej;
- krytycznie ocenia i dokonuje samooceny w zakresie zdobytych umiejętności stosowania metod problemowych w pracy z uczniami.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Metody problemowe w rozwijaniu umiejętności uczenia się uczniów.
2. Planowanie fragmentów lekcji z zastosowaniem metod problemowych.

Metody i techniki pracy: JIGSAW, gadająca ściana

Czas zajęć: 4 x 45 minut = 180 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Opis metod problemowych

Materiał przygotowywany przez osobę prowadzącą szkolenie zawierający krótkie opisy: metody *Problem Based Learning* (PBL) dla grupy 1; metody *Inquiry-Based Science Education* (IBSE) dla grupy 2; metody sytuacyjnej dla grupy 3; klasycznej metody problemowej dla grupy 4.

Do opracowania materiału posłużyć mogą następujące zasoby edukacyjne:

- *PBL – nauczanie metodą rozwiązywania problemów*¹¹⁶ – film animowany wprowadzający krok po kroku w metodę problemową PBL;
- *Ranga metod problemowych w szkole współczesnej*¹¹⁷ – artykuł na temat zastosowania metod problemowych w szkole uwzględniający aspekty związane z rozwiązywaniem problemów matematycznych, technicznych i humanistycznych;

¹¹⁶ *PBL – nauczanie metodą rozwiązywania problemów* [online, dostęp dn. 15.01.2017].

¹¹⁷ H. Ladyca, *Ranga metod problemowych w szkole współczesnej* [online, dostęp dn. 14.06.2016].

- *Nowoczesne nauczanie przedmiotów przyrodniczych*¹¹⁸ – prezentacja wyjaśniająca istotę metody IBSE;
- *Nauczanie problemowe*¹¹⁹ – publikacja zawierająca informacje na temat metod problemowych, ich istoty i historii, a także opis etapów rozwiązywania problemów i charakterystykę niektórych metod.

Załącznik 2. Fragmenty podstawy programowej

Materiał przygotowany przez osobę prowadzącą szkolenie zawierający fragmenty podstawy programowej (treści nauczania) z różnych przedmiotów.

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki w trzech kolorach (np. zielonym, niebieskim, różowym), markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska, wskazany dostęp do komputerów z internetem, plakat z narysowanym balonem (czasza, kosz, balast)

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na samoprzylepnych karteczkach/wizytówkach. Następnie zaprasza ich do krótkich rozmów w parach na temat: „Moje doświadczenia ze stosowaniem metody problemowej w pracy z uczniem”. Uczestnicy wypowiadają się na forum w ramach rundy bez przymusu (20 minut).
2. W trakcie rundy prowadzący zapisuje na plakacie przykłady metod problemowych, które pojawiają się w wypowiedziach uczestników. Ważne, żeby znalazły się wśród nich: metoda problemowa PBL, IBSE, metoda sytuacyjna i klasyczna metoda problemowa. Prowadzący łączy uczestników w cztery grupy (ważne, by w każdej z nich znalazły się osoby, które znają daną metodę) i aranżuje pracę metodą JIGSAW. Zadanie główne polega na przygotowaniu informacji na temat czterech metod problemowych. W każdej grupie (1–4) wyznaczane są osoby A, B, C, D (jeśli grupa liczy więcej niż cztery osoby, to należy wyznaczyć np. dwie osoby A, dwie B itd.). W ramach poszczególnych zespołów uczestnicy przypisują sobie numery – numer grupy + litera (np. 1A, 2B

¹¹⁸ J. Lilpol, *Nowoczesne nauczanie przedmiotów przyrodniczych*, Instytut Badań Edukacyjnych [online, dostęp dn. 14.06.2016].

¹¹⁹ Laboratorium dydaktyki cyfrowej dla szkół województwa małopolskiego, *Nauczanie problemowe*, [online, dostęp dn. 22.01.2017].

itd.). Każdy uczestnik otrzymuje materiał z inną metodą problemową (zob. Załącznik 1. Opis metod problemowych). Członkowie grup pracujący z tą samą metodą problemową łączą się w nowe grupy (np. 1A, 2A, 3A, 4A, podobnie osoby B itd.) i wspólnie przygotowują informację na temat swojej metody problemowej. (20 minut). Następnie uczestnicy powracają do pierwotnego składu (łączą się ze sobą osoby z numerem 1, osobno z numerem 2 itd.) i uczą pozostałych. W ten sposób wszyscy poznają cztery metody (40 minut). Po upływie wskazanego czasu prowadzący zaprasza do rozmowy w parach (dobór losowy) na temat: „Jak metody problemowe wpływają na kształcenie umiejętności uczenia się uczniów?” (5 minut). Następnie zbiera odpowiedzi na pytanie i zapisuje je na plakacie.

3. Prowadzący łączy uczestników w cztery grupy (na podstawie pokrewieństwa nauczanych przedmiotów). Każda grupa losuje jedną z metod problemowych, a następnie przygotowuje fragment lekcji z wykorzystaniem danej metody (PBL, IBSE, metoda sytuacyjna, klasyczna metoda problemowa). Prowadzący ustala z uczestnikami kryteria potrzebne do napisania scenariusza, np. treści podstawy programowej, temat lekcji, cel lekcji, kryteria sukcesu, przebieg lekcji lub aktywności z zastosowaniem metody problemowej, sposób podsumowania lekcji (40 minut). Uczestnicy tworzą nowe grupy w taki sposób, aby w każdej znalazła się co najmniej jedna osoba z każdego zespołu tworzącego scenariusze. Prowadzący przydziela każdej grupie losowo wybrany scenariusz. Uczestnicy na osobnych kartkach tworzą informację zwrotną według ustalonych wcześniej kryteriów tworzenia scenariuszy (15 minut). Po upływie wskazanego czasu plakaty zostają wywieszone (powstaje gadająca ściana). Uczestnicy zapoznają się z efektem pracy wszystkich grup oraz z informacjami zwrotnymi, a w razie wątpliwości zadają pytania (20 minut).
4. Podsumowanie szkolenia. Uczestnicy zapisują na samoprzylepnych karteczkach (w trzech różnych kolorach) odpowiedzi na pytania: „Z czego jestem szczególnie zadowolona/zadowolony w związku z dzisiejszym szkoleniem?” (karteczka zielona), „Co budzi moje największe wątpliwości?” (karteczka różowa), „Czego jeszcze potrzebuję, aby lepiej pracować z metodami problemowymi?” (karteczka niebieska). Następnie przyklejają je na plakacie z balo-

nem (czasza – zielona karteczka, kosz – niebieska karteczka, balast – różowa karteczka). Prowadzący omawia wyniki ewaluacji (10 minut).

Zasoby edukacyjne

- Laboratorium dydaktyki cyfrowej dla szkół województwa małopolskiego, Nau-
czenie problemowe, [online, dostęp dn. 22.01.2017].
- Ladyca H., Ranga metod problemowych w szkole współczesnej [online, do-
stęp dn. 22.01.2017].
- Lilpol J., Nowoczesne nauczanie przedmiotów przyrodniczych, Instytut Badań
Edukacyjnych, Warszawa [online, dostęp dn.22.01.2017].
- PBL – nauczanie metodą rozwiązywania problemów [online, dostęp dn.
15.01.2017].

Scenariusz 4. Metody aktywizujące w nauczaniu/uczeniu się

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę z zakresu stosowania aktywizujących metod nauczania/uczenia się. Może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomagania (świadomy dobór tematyki warsztatów i form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomagania wynikającego z harmonogramu działań. Może też służyć przygotowaniu nauczycieli wszystkich etapów edukacji, w tym edukacji wcześniejszej, do wprowadzania metod aktywizujących.

Cel ogólny

Metody aktywizujące w procesie uczenia się

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- uzasadnia potrzebę stosowania metod aktywizujących;
- określa kryteria doboru metod aktywizujących;
- analizuje wybrane metody aktywizujące pod kątem możliwości ich wykorzy-
stania w procesie uczenia się/nauczania;
- planuje lekcję/aktywność na lekcji z zastosowaniem wybranych metod aktywi-
zujących;

- dokonuje samooceny w zakresie wiedzy i umiejętności nabytych na warsztatach.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Pojęcie i przykłady metod aktywizujących, określenie ich roli w rozwijaniu umiejętności uczenia się.
2. Planowanie lekcji lub aktywności na lekcji z zastosowaniem wybranych metod aktywizujących.

Metody i techniki pracy: rozmowa w parach, runda bez przymusu, burza mózgów, stoliki eksperckie, dwie gwiazdy i jedno życzenie, kula śniegowa

Czas zajęć: 3 x 45 minut = 135 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Fragmenty podstawy programowej z zalecanymi sposobami jej realizacji

Załącznik 2. Fragmenty podstawy programowej zawierające treści nauczania poszczególnych zajęć edukacyjnych

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki, markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska, komputery z dostępem do internetu

Przebieg zajęć

1. Osoba prowadząca prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na samoprzylepnych karteczkach/wizytówkach. Następnie zaprasza ich do krótkich rozmów w parach na temat: „Co rozumiemy pod pojęciem *aktywizująca metoda pracy?*”. Po upływie czasu przeznaczonego na rozmowę prowadzący prosi chętnych uczestników o podzielenie się swoimi pomysłami w ramach rundy bez przymusu (15 minut).
2. Prowadzący łączy uczestników w trzy- lub czteroosobowe grupy i rozdaje materiały (zob. Załącznik 1. Fragmenty podstawy programowej z zalecanymi sposobami jej realizacji). Uczestnicy wybierają z podstawy programowej metody aktywizujące, a prowadzący zapisuje je na plakacie. Następnie wspólnie uzupełniają wykaz o propozycje uczestników, które ci faktycznie stosują

w swojej pracy, a które nie wynikają bezpośrednio z zapisów podstawy programowej (20 minut). Gdy jedna z zaproponowanych metod nie jest znana wszystkim uczestnikom, należy poprosić chętnych o ich objaśnienie. Prowadzący proponuje kolejną aktywność: pracę w parach, podczas której uczestnicy zapisują na karteczkach odpowiedzi na pytanie: „Jak zastosowanie aktywizujących metod pracy wpływa na rozwijanie umiejętności uczenia się?”. Następnie (metodą kuli śnieżnej) łączą się w czwórki, potem w ósemki – i ustalają wspólną odpowiedź (15 minut). Wyniki pracy zostają zaprezentowane na forum.

3. Prowadzący łączy uczestników w grupy, np. trzyosobowe – na podstawie pokrewnych specjalności. Tworzą się stoliki eksperckie. Uczestnicy wybierają treści podstawy programowej (zob. Załącznik 2) i planują – na arkuszu formatu A0 – ich wdrożenie z zastosowaniem wybranych metod aktywizujących (40 minut). W planowaniu lekcji lub aktywności wykorzystują następujący schemat: wybrane treści podstawy programowej, temat lekcji, cel lekcji, kryteria sukcesu, przebieg lekcji/aktywności z zastosowaniem wybranej metody aktywizującej, przykładowe narzędzia (np. karta pracy, instrukcje dla ucznia, zadania), ewaluacja celu. Następnie plakaty krążą po kole (3 rundy). Uczestnicy dokonują oceny koleżeńskiej z zastosowaniem techniki „dwie gwiazdy, jedno życzenie”: wskazują dwie mocne strony projektu lekcji i obszar wymagający, ich zdaniem, poprawy. Po upływie 20 minut plakaty wracają do autorów, którzy dokonują weryfikacji swoich pomysłów na podstawie uzyskanej informacji zwrotnej. Następuje prezentacja plakatów (metoda gadającej ściany). Na koniec szkolenia, pracując dalej w tych samych grupach, uczestnicy zastanawiają się nad kryteriami, jakimi kierowali się, wybierając do realizacji wybranych treści podstawy programowej daną metodę aktywizującą. Rozmowa na forum (15 minut).
4. Podsumowanie szkolenia. Prowadzący prosi uczestników o dokończenie jednego ze zdań: „Dzisiaj zrozumiałam/zrozumiałem...”, „Nauczyłam/nauczyłem się, że...”, „Dowiedziałam/dowiedziałem się...”, „Zaskoczyło mnie...” (10 minut).

Zasoby edukacyjne

- Centrum Edukacji Obywatelskiej, *Aktywizujące metody nauczania* [online, dostęp 23.01.2017].
- Kubiczek B., *Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się?*, Wydawnictwo Nowik, Opole 2004.
- Harmin M., *Duch klasy. Jak motywować uczniów do nauki?*, Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2008.
- Gajdzica Z. (red.), *Aktywny w szkole, aktywny w życiu.*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2008.

Scenariusz 5. Metody aktywizujące w nauczaniu/uczeniu się z wykorzystaniem strategii kształcenia wyprzedzającego wspomaganego TIK

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę z zakresu stosowania aktywizujących metod nauczania/uczenia się z wykorzystaniem TIK. Jest to propozycja zastosowania edukacji wyprzedzającej. Scenariusz może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomaganie (świadomy dobór tematyki warsztatów i form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomaganie wynikającego z harmonogramu działań. Rekomendowany jest do realizacji z nauczycielami wyższych etapów edukacji.

Cel ogólny

Wprowadzenie do edukacji wyprzedzającej jako aktywizującej metody pracy z uczniami

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- uzasadnia potrzebę stosowania TIK;
- wskazuje rolę nowoczesnych technologii w powiązaniu z organizowaniem edukacji wyprzedzającej;
- wskazuje zalety i wady stosowania edukacji wyprzedzającej, proponuje sposoby pokonywania trudności z nią związanych;

- planuje lekcję z zastosowaniem zasad edukacji wyprzedzającej, uwzględniając TIK;
- poddaje refleksji stosowanie edukacji wyprzedzającej w pracy nauczyciela.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Pojęcie edukacji wyprzedzającej jako innowacyjnej strategii organizowania procesu uczenia się/nauczania.
2. Planowanie realizacji fragmentu podstawy programowej z zastosowaniem strategii wyprzedzającej oraz narzędzi technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Metody i techniki pracy: rozmowa w parach, runda bez przymusu, burza mózgów, stoliki eksperckie, gadająca ściana, miniwykład

Czas zajęć: 4 x 45 minut = 180 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Wykład na temat edukacji wyprzedzającej

Wykład – opracowany na podstawie materiałów *Strategia kształcenia wyprzedzającego*¹²⁰ – powinien zawierać wyjaśnienie pojęcia edukacji wyprzedzającej oraz opis etapów pracy.

Załącznik 2. Materiał filmowy

Filmy przedstawiające zastosowanie edukacji wyprzedzającej. Można skorzystać z zasobów dostępnych w internecie:

- *Lekcja odwrócona z perspektywy nauczyciela historii*¹²¹ – zasób zawierający artykuł i film opisujące zastosowania edukacji wyprzedzającej;
- *Nasz sposób na odwróconą klasę*¹²² – propozycja kilku lekcji języka angielskiego z zastosowaniem edukacji wyprzedzającej.

¹²⁰ S. Dylak (red.), *Strategia kształcenia wyprzedzającego* [online, dostęp dn. 20.01.2017].

¹²¹ B. Janicki, *Lekcja odwrócona z perspektywy nauczyciela historii*, [online, dostęp dn. 20.01.2017].

¹²² Ł. Rumiński, *Nasz sposób na odwróconą klasę*, [online, dostęp dn. 20.01.2017].

Załącznik 3. Zasoby sieci

Materiał zawiera wykaz stron internetowych do wykorzystania w planowaniu edukacji wyprzedzającej. Osoba wspomagająca znajdzie tam gotowe zasoby (filmy, animacje, grafikę itp.) lub narzędzia do ich tworzenia.

Wykaz stron:

- superbelfrzy.pl¹²³;
- otwartezasoby.pl¹²⁴;
- cyfrowynauczyciel.pl¹²⁵;
- nowoczesnenauczanie.pl¹²⁶;
- edunews.pl¹²⁷;
- edukator.pl¹²⁸;
- edukacyjnytyk.jimdo.com¹²⁹.

Załącznik 4. Fragmenty podstawy programowej

Fragmenty zawierające wybrane treści nauczania do poszczególnych rodzajów zajęć edukacyjnych

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki, markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska

Środki dydaktyczne: komputery z dostępem do internetu lub urządzenia mobilne

Przebieg zajęć

1. Prowadzący prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na samoprzylepnych karteczkach/wizytówkach. Następnie zaprasza ich do krótkich rozmów w parach na temat przykładowych narzędzi TIK stosowanych przez nich na lekcjach. Prosi również o podanie jednego uzasadnienia potrzeby stosowania TIK. Po upływie czasu przeznaczonego na rozmowę prowadzący zachęca kolejno uczestników do podzielenia się propo-

¹²³ www.superbelfrzy.pl [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁴ otwartezasoby.pl/ [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁵ www.cyfrowynauczyciel.pl [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁶ www.nowoczesnenauczanie.pl [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁷ www.edunews.pl [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁸ www.edukator.pl [online, dostęp dn. 17.01.2017].

¹²⁹ edukacyjnytyk.jimdo.com [online, dostęp dn. 17.01.2017].

zycjami w ramach rundy bez przymusu. Zapisuje przykłady narzędzi na plakacie (10 minut).

2. Prowadzący prowadzi miniwykład na temat edukacji wyprzedzającej (zob. Załącznik 1. Wykład na temat edukacji wyprzedzającej) – 15 minut. Następnie przedstawia materiał filmowy (zob. Załącznik 2. Materiał filmowy) – 20 minut. Uczestnicy pracują w parach i określają zalety edukacji wyprzedzającej. Przedstawiają swoje wnioski na forum (10 minut). W dalszej kolejności określają przeszkody związane ze stosowaniem tego modelu pracy. Prowadzący zbiera propozycje na plakacie. Łączy uczestników w tyle grup, ile jest propozycji, a każdemu zespołowi przydziela jedną z nich (lub więcej – w zależności od ich liczby) i prosi o przedstawienie na forum rozwiązań przewidywanych problemów (30 minut).
3. Prowadzący prezentuje zasoby internetowe (w tym narzędzia przydatne przy planowaniu edukacji wyprzedzającej – zob. Załącznik 3. Zasoby sieci), nawiązując do przykładów podanych przez uczestników na początku szkolenia. Łączy uczestników w czteroosobowe grupy na podstawie pokrewnych specjalności. Grupy pracują nad planowaniem realizacji treści podstawy programowej (zob. Załącznik 4) z zastosowaniem strategii wyprzedzającej. Wykorzystują zasoby internetowe. Proponowany schemat: fragment podstawy programowej, temat lekcji, cel lekcji, kryteria sukcesu, pytanie problemowe, materiały dla ucznia (źródła do wykorzystania w domu), instrukcja dla ucznia (jak ma wykorzystać materiały zaproponowane przez nauczyciela), zadania na lekcje, ewaluacja celu lekcji (50 minut). Po upływie wyznaczonego czasu każda z grup krótko omawia efekty swojej pracy (20 minut).
4. Podsumowanie szkolenia. Prowadzący zachęca uczestników do rozmowy w parach na temat stosowania narzędzi TIK w strategii wyprzedzającej i prosi o zapisanie na karteczce jednego powodu, dla którego, ich zdaniem, należy stosować TIK. Następnie prosi przedstawiciela każdej pary o prezentację efektów rozmowy (10 minut).

Zasoby edukacyjne

- Dylak S. (red.), *Strategia kształcenia wyprzedzającego*, Ogólnopolska Fundacja Edukacji Komputerowej, Poznań 2013 [online, dostęp dn. 18.01.2017].

- Janicki B., *Lekcja odwrócona z perspektywy nauczyciela historii*, [online, dostęp dn. 18.01.2017].
- Rumiński Ł., *Nasz sposób na „odwróconą klasę”*, [online, dostęp dn. 18.01.2017].

Scenariusz 6. Projekt edukacyjny

Scenariusz wprowadza nauczycieli w tematykę z zakresu projektu edukacyjnego. Może być realizowany na etapie precyzowania planu wspomagania (świadomy dobór tematyki warsztatów i form wspomagania) oraz jako warsztaty w ramach wspomagania wynikającego z harmonogramu działań.

Cel ogólny

Stosowanie projektu edukacyjnego we współpracy z innymi nauczycielami

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- charakteryzuje założenia i etapy metody projektu;
- wskazuje znaczenie metody projektu w rozwijaniu u uczniów umiejętności uczenia się;
- organizuje współpracę nauczycieli w ramach realizacji projektu edukacyjnego;
- planuje realizację projektu edukacyjnego o charakterze interdyscyplinarnym;
- łączy tutoring rówieśniczy z projektem edukacyjnym;
- poddaje refleksji ideę współpracy nauczycieli w realizacji projektu edukacyjnego.

Treści – wymagania szczegółowe

1. Założenia i etapy projektu edukacyjnego.
2. Planowanie realizacji projektu edukacyjnego o charakterze interdyscyplinarnym.
3. Znaczenie metody projektu w rozwijaniu u uczniów umiejętności uczenia się.
4. Sposoby łączenia tutoringu uczniowskiego z projektem edukacyjnym.

Metody i techniki pracy: mapa myśli, studium przypadku

Czas zajęć: 6 x 45 minut = 270 minut

Wskazówki do materiałów pomocniczych

Załącznik 1. Fragmenty podstawy programowej

Materiał przygotowany przez osobę prowadzącą szkolenie zawierający fragmenty podstawy programowej z treściami nauczania do poszczególnych rodzajów zajęć edukacyjnych.

Załącznik 2. Wywiad radiowy

Audycja radiowa *Eksperyment pedagogiczny w ZSP nr 1 w Słupsku*¹³⁰ – relacja uczniów z wdrażanego w szkole tutoringu rówieśniczego.

Materiały biurowe: samoprzylepne karteczki/wizytówki, markery (cztery kolory – od czterech do sześciu sztuk), flipchart, taśma malarska

Przebieg zajęć

1. Prowadzący prezentuje cel i przebieg spotkania. Prosi nauczycieli o zapisanie swoich imion na samoprzylepnych karteczkach/wizytówkach. Następnie zaprasza ich do krótkich rozmów w parach na temat: „Moje doświadczenia ze stosowaniem projektu edukacyjnego”. Następnie uczestnicy wypowiadają się na forum w ramach rundy bez przymusu (10 minut).
2. Prowadzący łączy uczestników w cztero- lub pięcioosobowe grupy, których uczestnicy rozmawiają na temat realizowanych projektów edukacyjnych. Każda osoba przedstawia swój przykład. W obrębie grupy uczestnicy wybierają jedną propozycję i – na dużym arkuszu papieru – sporządzają mapę myśli opisującą wybrany projekt. Po upływie 30 minut następuje prezentacja map przez wszystkie grupy (20 minut).
3. Kolejny krok to praca nad etapami projektu edukacyjnego. Uczestnicy – w ramach tych samych grup – ustalają etapy projektu edukacyjnego (15 minut). Swoje wnioski formułują na podstawie analizy stworzonych map myśli oraz własnych doświadczeń. Prowadzący zbiera od każdej grupy po przykładzie jednego etapu (do wyczerpania) i tworzy plakat z etapami projektu edukacyjnego. W miarę potrzeb uzupełnia wypowiedzi uczestników. Układając etapy projektu, zadaje pytanie o celowość stosowania każdego z nich, np.

¹³⁰ Radio Koszalin, *Eksperyment pedagogiczny w ZSP nr 1 w Słupsku* [online, dostęp dn. 16.01.2017].

„Dlaczego ten etap jest ważny?”, „Jakie działania mieszczą się w ramach danego etapu?” (20 minut).

4. Prowadzący łączy uczestników w trzy- lub czteroosobowe grupy, tak aby w danym zespole znalazły się osoby o różnych specjalnościach. Rozdaje uczestnikom fragmenty podstawy programowej z różnych przedmiotów. Prosi, aby dokonali analizy treści pod kątem ich realizacji w ramach projektu interdyscyplinarnego (15 minut). Następnie prosi, aby zaplanowali realizację projektu o charakterze interdyscyplinarnym (90 minut). Po zakończonej pracy każda z grup omawia swój projekt. Pozostali udzielają informacji zwrotnej, zwracając uwagę na uwzględnienie każdego z etapów (30 minut).
5. Prowadzący wykorzystuje studium przypadku w formie wywiadu radiowego (zob. Załącznik 2. Wywiad radiowy) jako wprowadzenie do dyskusji o tutoringu rówieśniczym i jego korzyściach. Następnie podkreśla rolę tutoringu rówieśniczego w kontekście współpracy uczniów przy realizacji projektów interdyscyplinarnych. Prowadzi dyskusję ukierunkowaną na możliwości wykorzystania przez uczniów swoich zróżnicowanych zasobów, trenowania umiejętności współpracy, wspólnego rozwiązywania problemów, wspólnej aktywności, budowania nowej wiedzy z różnych zakresów przez spontaniczną analizę i scalać informacji z różnych dziedzin. Tutoring rówieśniczy opisany jest w mini-przewodniku jako forma działania, którą warto wykorzystać do planowania wspomagania.
6. Podsumowanie szkolenia. Uczestnicy rozmawiają w parach na temat znaczenia współpracy nauczycieli w realizacji projektów edukacyjnych. Zapisują swoje wnioski na samoprzylepnych karteczkach, które następnie prowadzący w rundzie po kolei zbiera i tworzy z nich mapę myśli (15 minut).

Zasoby edukacyjne

- Mikina A., Zając B., *Metoda projektów nie tylko w gimnazjum. Poradnik dla nauczycieli i dyrektorów gimnazjum*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 18.06.2016].
- Petty G., *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Sopot 2015.

- Szamański M., *O metodzie projektów*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa 2000.
- Sarnat-Ciastko A., *Tutoring w polskiej szkole*, Difin, Warszawa 2015.
- Nauczanie oparte na metodzie projektów [online, dostęp dn. 24.01.2017].
- Radio Koszalin, Eksperyment pedagogiczny w ZSP nr 1 w Słupsku [online, dostęp dn. 26.01.2017].

Monitorowanie wdrażanych działań i wspieranie nauczycieli w procesie zmiany

W tej części materiałów pomocniczych zostaną omówione przykładowe narzędzia:

- zasady udzielania informacji zwrotnej;
- ankiety ewaluacyjne do prowadzonych warsztatów;
- scenariusze spotkań konsultacyjnych w trakcie realizacji planu wspomagania wspierających wdrożenie i monitorowanie zmian w szkole.

Zasady udzielania informacji zwrotnej

Osoba wspomagająca wykorzystuje w procesie wspomagania narzędzie komunikacyjne, jakim jest **informacja zwrotna**. W czasie wdrożenia zmiany wystąpi wiele sytuacji, w których ekspert, osoba wspomagająca, dyrektor lub nauczyciel będą jej udzielać.

Informacja zwrotna to ustrukturalizowana forma wypowiedzi, w której chcemy omówić relację, działanie, wspólną pracę lub dać wskazówki komuś, za kogo jesteśmy odpowiedzialni. Struktura wypowiedzi ma za zadanie zapewnić poczucie bezpieczeństwa obu rozmówcom, szczególnie jeśli informacja zawiera treści trudne do przekazania i do przyjęcia.

Przyjmowanie informacji zwrotnych przychodzi niełatwo, udzielanie ich również wymaga przygotowania. Pomocne w formułowaniu tzw. *feedbacków* są konkretne struktury wypowiedzi – zapewniające klarowność i bezpieczeństwo komunikacji.

Celem informacji zwrotnej jest poprawa sytuacji, rozwiązanie konkretnego problemu i uwolnienie potencjału odbiorcy, dlatego:

1. Zwracaj się bezpośrednio do rozmówcy;
2. Nazwij zdarzenie, o którym mówisz;
3. Podkreślaj to, co dobre i wymagające wzmocnienia u odbiorcy;
4. Obserwuj reakcje odbiorcy;
5. Sprawdzaj, czy jesteś właściwie rozumiana/rozumiany, stosując technikę parafrazy (np. „powiedziałaś/powiedziałeś, że...”, „rozumiem, że...” itp.);
6. Udzielaj informacji zwrotnej możliwie najszybciej po zakończeniu działania;
7. Udzielaj informacji rzetelnej i rzeczowej, czyli opartej na faktach;
8. Udzielaj informacji konstruktywnej, pobudzającej do zmiany zachowań.

Podstawowe kroki w udzielaniu informacji zwrotnej (na podstawie książki *Ocenianie kształtujące*):

- Wyszczególnij i docień dobre elementy pracy nauczyciela;
- Wskaż to, co wymaga poprawy lub dodatkowej pracy ze strony nauczyciela;
- Udziel wskazówek dotyczących sposobu, w jaki nauczyciel może dokonać poprawy;
- Udziel wskazówek dotyczących sposobu, w jaki nauczyciel ma się dalej rozwijać¹³¹.

Zasoby edukacyjne

- Petty G., *Nowoczesne nauczanie. Praktyczne wskazówki i techniki dla nauczycieli, wykładowców i szkoleniowców*, Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne, Sopot 2010.
- Sterna D., *Oceniania kształtujące w praktyce*, Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2006.

¹³¹ D. Sterna, *Oceniania kształtujące w praktyce*, Biblioteka Akademii SUS, Warszawa 2006.

Przykładowe ankiety ewaluacyjne po warsztatach

Tab. 30. Ankieta ewaluacyjna 1.

Informacje, które zostaną podane w niniejszej ankiecie, posłużą jako wskazówki do tego, aby podnieść poziom szkolenia, w którym Pani/Pan uczestniczy. Ankieta jest anonimowa. Proszę o udzielenie szczerych odpowiedzi.
1. Które treści warsztatów były dla Pani/Pana najbardziej użyteczne?
2. Które z poznanych metod/technik/sposobów pracy jest Pani/Pan gotowa/gotowy wdrożyć na swoich lekcjach?
3. Które z omówionych zagadnień merytorycznych chciałaby Pani/chciałby Pan poszerzyć?
4. Które umiejętności chciałaby Pani/chciałby Pan przećwiczyć na kolejnych warsztatach?
5. Które metody/techniki/sposoby działania poznane podczas warsztatów będą, Pani/Pana zdaniem, wpływały na rozwój umiejętności uczenia się uczniów?

Tab. 31. Ankieta ewaluacyjna 2 – ocena szkolenia

Pani/Pana opinia na temat tego warsztatów jest dla nas ważna, ponieważ pozwoli na podniesienie skuteczności i atrakcyjności następnych szkoleń. Ankieta jest anonimowa. Proszę o udzielenie szczerych odpowiedzi.
1. Czy warsztaty spełniły Pani/Pana oczekiwania?
2. Czy szkolenie pozwoliło Pani/Panu na: a) zdobycie nowej wiedzy? b) poszerzenie dotychczasowej wiedzy? c) zdobycie nowych umiejętności? (jakiej/jakich?)
3. Które z Pani/Pana celów zostały osiągnięte?
4. Co Pani/Pana zdaniem powinno jeszcze znaleźć się w programie warsztatów?
5. Których zagadnień: a) było za mało? b) było za dużo? c) zabrakło? d) można było nie uwzględniać w programie warsztatów?
6. Które z umiejętności zdobytych podczas szkolenia wdroży Pani/Pan w pracy z uczniami?

Tab. 32. Ankieta ewaluacyjna 3.

Ankieta składa się z dwóch części. W pierwszej części proszę ocenić nazwane w tabeli obszary, posługując się sześciostopniową skalą, gdzie 1 oznacza bardzo słabo, 2 – słabo, 3 – raczej słabo, 4 – raczej dobrze, 5 – dobrze, 6 – bardzo dobrze. Proszę o wypełnienie wszystkich rubryk. W drugiej części proszę o udzielenie odpowiedzi na pytania otwarte. Uzyskane informacje będą przydatne do podnoszenia jakości kolejnych szkoleń. Ankieta jest anonimowa.						
Część I						
Badany obszar						
Atrakcyjność przekazu treści						
Przygotowanie merytoryczne trenerki/trenera						
Trafność doboru metod pracy						
Przydatność zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej						
Przydatność zdobytych umiejętności w praktyce zawodowej						
Gotowość do pogłębiania wiedzy z tego tematu						
Gotowość do wdrożenia zdobytej wiedzy i umiejętności						
Część II						
1. Jakie zagadnienia chciałaby/chciałby Pani/Pan pogłębić?						
2. Co było dla Pani/Pana najbardziej wartościowe?						
3. Z czego Pani/Pana zdaniem można by zrezygnować?						
4. Co w pierwszej kolejności wdroży Pani/Pan w pracy na lekcjach?						

Scenariusze dla osoby wspomagającej na spotkania konsultacyjne z nauczycielami w trakcie realizacji planu wspomagania na etapie monitorowania

Scenariusz może być pomocny zarówno osobie wspomagającej, ekspertowi, jak i dyrektorowi szkoły na etapie wspomagania. Spotkania konsultacyjne są jedną z form, które powinny ułatwić nauczycielom wymianę doświadczeń w trakcie wdrażania zaplanowanych działań i monitorowanie zaplanowanych efektów.

W scenariuszach uwzględniono dwa cele spotkań: wymianę doświadczeń i rozwiązywanie problemów. W pierwszym zaproponowano wymianę doświadczeń metodą *World Café*, w drugim – rozwiązywanie problemów metodą *Action Learning*.

World Café jest skuteczną metodą prowadzenia dialogu w dużych grupach. Wykorzystuje się ją do przedyskutowania pierwszych doświadczeń nauczycieli. Obowiązuje w niej pięć zasad¹³²:

1. Zaaranżowanie przestrzeni przypominającej kawiarnię;
2. Powitanie uczestników i wprowadzenie ich w zasady pracy oraz tematykę, a także stworzenie atmosfery sprzyjającej dyskusji;
3. Przeprowadzenie rund w małych grupach dyskusyjnych;
4. Zadawanie pytań poprzedzających rundę na temat omawianego zagadnienia;
5. Podsumowanie na forum przez osoby prowadzące dyskusję w małych grupach

Szczegółowe zastosowanie każdej z zasad zostało opisane w scenariuszu.

Action Learning to uczenie się przez działanie. Uczestnicy uczą się na konkretnym przykładzie pochodzącym z doświadczenia jednego z nich. „*Action Learning* jest metodą pracy zespołowej służącą rozwiązywaniu problemów, rozwijaniu kompetencji oraz wprowadzaniu innowacji. Metoda ta stanowi doskonałe narzędzie otwartego dialogu i pracy zespołowej, rozwija zespoły w kierunku ciągłego doskonalenia się

¹³² M. Hajdukiewicz (red.), *Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i posumowanie działań*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 27.02.2017].

i uczenia, jest wykorzystywana do transferu wiedzy, wartości i doświadczeń osób, które pracują ze sobą w oparciu o tę metodę¹³³.

Etapy pracy tą metodą zostały opisane w scenariuszu.

Scenariusz 1. Wymiana doświadczeń z zastosowaniem metody *World Café*

Wskazówki dla osoby prowadzącej

- Zadbaj o to, by sala, w której ma się odbyć spotkanie, była przestrzenna i gwarantowała swobodę w przemieszczaniu się uczestników.
- Stwórz przestrzeń do spotkania, „wyspy” składające się ze stolików i krzeseł.
- Zadbaj o swobodny dostęp do kawy, herbaty, aby wprowadzić „kawiarnianą” atmosferę.
- Zadbaj o to, by liczba krzeseł odpowiadała liczbie uczestników i była po równo rozłożona przy każdym ze stolików.
- Podczas zmiany miejsc przez uczestników w kolejnych rundach zadbaj o to, by ich liczba przy danym stoliku nie przekraczała znacznie liczby dostępnych krzeseł.
- Bądź strażnikiem czasu.

Temat zajęć: Spotkanie konsultacyjne służące wymianie doświadczeń

Cel ogólny

Wymiana doświadczeń związanych ze zmianami wdrażanymi w szkole

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- dzieli się swoimi pomysłami i refleksjami na temat działań podejmowanych w codziennej pracy z uczniem;
- współpracuje z innymi nauczycielami, zadaje pytania, aktywnie słucha, proponuje nowe pomysły.

¹³³ I. Kazimierska, I. Lachowicz, L. Piotrowska, *Metoda action learning*, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 21.02,2017].

Metody i techniki pracy: *World Café*, kosz i walizka

Czas zajęć: 2 x 45 minut = 90 minut

Materiały biurowe: kolorowe markery w liczbie dostosowanej do liczby uczestników, flipchart, taśma malarska, kartki formatu A4 z narysowanym koszem i walizką w liczbie odpowiadającej liczbie uczestników

Przebieg zajęć

1. Prowadzący wita uczestników spotkania i prezentuje jego cel. Krótco przedstawia zasady metody *World Café* (prezentacja przygotowana na podstawie niniejszego scenariusza). Zaznacza, że w metodzie tej chodzi o wyrażanie myśli i uczuć, bogactwo pomysłów, a nie o podawanie konkretnych rozwiązań. Osoba prowadząca przygotowuje tematy, nad którymi uczestnicy będą pracować. Wcześniej pyta nauczycieli i dyrektora, w jakich obszarach widzieliby potrzebę podzielenia się swoją wiedzą, oraz formułuje pytania na dany temat – pomocne w dyskusji. Następnie wskazuje stoliki powiązane z danym tematem, przy których znajduje się ograniczona liczba krzeseł. W wypadku licznych zespołów nauczycielskich jeden temat może być reprezentowany przy dwóch stolikach. Uczestnicy wybierają stolik z tematem, który ich najbardziej interesuje. Gdy zajmą miejsca, prowadzący prosi, aby jedna z osób pełniła rolę moderatora. Moderator pozostaje przy stoliku, nie zmienia miejsca w trakcie kolejnych rund, a jego zadaniem jest zapisywanie propozycji uczestników i ponawianie pytań. Sekretarz również będzie prezentował efekty pracy na forum.
2. Rozpoczyna się pierwsza runda pracy, która trwa 15 minut. Moderator zadaje pytania związane z tematem. Uczestnicy przedstawiają swoje pomysły, a sekretarz zapisuje je na arkuszu formatu A0. Po upływie wyznaczonego czasu prowadzący prosi uczestników o wybór nowego stolika. Gdy kolejna grupa zostanie skompletowana, sekretarz krótko omawia efekty pracy poprzedniego zespołu i zadaje pytania dotyczące tematu przy danym stoliku. Rozpoczyna się dyskusja uzupełniająca propozycje. Druga runda trwa również 15 minut. Prowadzący ponownie prosi o zmianę miejsca – rozpoczyna się trzecia runda (15 minut). W tym momencie można zakończyć pracę przy stolikach.

3. Po zakończeniu dyskusji w grupach następuje podsumowanie pracy na forum. Moderatorzy grupy prezentują efekty działań (ok. dwóch minut dla każdego zespołu).
4. Podsumowanie spotkania. Osoba prowadząca zachęca nauczycieli do autorefleksji z wykorzystaniem metody „walizki i kosza”. Każdy nauczyciel zapisuje na arkuszu z narysowaną walizką, co zabiera ze sobą do codziennej pracy, a w części z narysowanym koszem – co jego zdaniem nie będzie przydatne w klasach, które uczy. Następnie uczestnicy rozmawiają w parach o swoich wyborach.

Propozycje pytań do wymiany doświadczeń w ramach spotkania konsultacyjnego prowadzonego metodą *World Café*

1. W zakresie **oceniania wspierającego rozwój uczniów** (tematy powinny być konkretne, rzeczowe):
 - Jakie stosujecie sposoby monitorowania celu lekcji i kryteriów sukcesu?
 - W jaki sposób ewaluujecie cele lekcji? Jaki ma to wpływ na planowanie kolejnych zajęć?
 - Jakie stosujecie sposoby na ocenę koleżeńską i samoocenę?
 - Jakie działania sprawdziły się we współpracy z rodzicami w kontekście oceniania kształtującego?
 - Jakie ciekawe rozwiązania wdrożyliście na etapie rozpoczynania lekcji?
 - Jakie zmiany w uczeniu się zauważacie u swoich uczniów dzięki regularnemu udzielaniu informacji zwrotnej?
 - Jakie stosujecie rozwiązania oddzielające ocenę sumującą od kształtującej?
2. W zakresie stosowania **metod aktywizujących i TIK**:
 - Z jakich bezpłatnych narzędzi TIK dostępnych w internecie korzystacie na lekcjach?
 - Jakie zmiany w uczeniu się zauważacie u swoich uczniów dzięki stosowaniu metody odwróconej lekcji?
 - Jakie metody (z przykładami zastosowań) stosujecie na lekcjach w celu rozwijania umiejętności pracy zespołowej?

- Jakie metody umożliwiające wzajemne uczenie się uczniów stosujecie na lekcjach?
3. W zakresie stosowania **metod problemowych i eksperymentów**:
- Jakie metody problemowe (z przykładami zastosowań) stosujecie na lekcjach?
 - Jakie zmiany w uczeniu się zauważacie u swoich uczniów dzięki stosowaniu metod problemowych?
 - W jakich pracach domowych, indywidualnych i zespołowych wykorzystaliście metody problemowych? Jakie były tego efekty?
 - Które treści podstawy programowej wybraliście pod kątem zastosowania metody eksperymentu?
 - Jakie eksperymenty uczniowie zaplanowali i przeprowadzili samodzielnie? Jakie były tego efekty?
4. W zakresie stosowania **metody projektu edukacyjnego**:
- Jakimi sposobami zwiększacie zaangażowanie uczniów przy spadku ich aktywności w trakcie realizacji projektu?
 - W jaki sposób wasi uczniowie prezentowali efekty projektów? Które z pomysłów warto rekomendować uczniom?
 - Jakie stosujecie rozwiązania w zakresie oceny uczniów i samooceny w projekcie?
 - Jakie korzyści dostrzegacie w realizacji projektów interdyscyplinarnych?
 - Jakie napotykalicie trudności i w jaki sposób je pokonujecie?
 - Co rekomendowalibyście innym nauczycielom w ramach organizowania tutoringu rówieśniczego w projektach edukacyjnych?
5. W zakresie uczenia się przez **zabawę i aktywność ruchową** w edukacji wczesnoszkolnej:
- Jak – na podstawie własnych doświadczeń – możecie określić wpływ zabaw na rozwój umiejętności uczenia się uczniów?
 - Jakie zabawy ukierunkowane na rozwój zmysłów i spostrzegawczości możecie zarekomendować innym nauczycielom?

- Jakie zabawy ukierunkowane na rozwój małej i dużej motoryki możecie zarekomendować innym nauczycielom?
- Jakie zabawy ukierunkowane na kontrolę emocji i koncentrację uwagi możecie zarekomendować innym nauczycielom?
- Jakie zabawy ukierunkowane na rozwój wyobraźni możecie zarekomendować innym nauczycielom?
- Jakie gry edukacyjne pobudzające myślenie twórcze i przestrzenne oraz zachęcające do współpracy wdrożyliście na swoich lekcjach?

Zasoby edukacyjne

- Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i podsumowanie działań, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 21.02.2017].
- Hajdukiewicz M., Wysocka J. (red.), Nauczyciel w szkole uczącej się. Informacje o nowym systemie wspomagania, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 21.02.2017].

Scenariusz 2. Spotkanie konsultacyjne służące rozwiązywaniu problemów z zastosowaniem metody *Action Learning*

Temat zajęć: Spotkanie konsultacyjne służące rozwiązywaniu problemów

Cel ogólny

Rozwiązywanie problemów związanych ze zmianami wdrażanymi w szkole

Cele szczegółowe (efekty)

Uczestnik szkolenia:

- definiuje problemy związane z wdrażaniem zaplanowanych działań;
- wspiera innych w tworzeniu pomysłów na rozwiązanie problemu;
- współpracuje z innymi nauczycielami.

Metody i techniki pracy: *Action Learning*

Czas zajęć: 4 x 45 minut = 180 minut

Materiały biurowe: kolorowe markery w liczbie dostosowanej do liczby uczestników, flipchart, taśma malarska, luźne kartki papieru

Przebieg zajęć

1. Prowadzący wita uczestników spotkania i prezentuje jego cel. Krótko przedstawia zasady metody *Action Learning*. **Uwaga!** Przed zajęciami nauczyciele powinni zostać poinformowani o problemie do dyskusji. Jeśli nie wszyscy zdążyli go przemyśleć, prowadzący prosi o zastanowienie się i określenie trudności będących tematem rozmowy.
2. Jeśli spotkanie z zastosowaniem metody *Action Learning* odbywa się pierwszy raz, prowadzący może przeprowadzić sesję na forum, zapraszając jedną osobę do przedstawienia problemu i kilka osób do utworzenia grupy wspierającej. Jeśli uczestnicy znają metodę i już pracowali z jej zastosowaniem, należy przejść do następnego etapu spotkania.
3. Prowadzący prosi uczestników, aby połączyli się w grupy liczące od pięciu do sześciu osób (lub nieco mniejsze – w zależności od ogólnej liczby uczestników spotkania). Zespoły wyznaczają kolejność prezentowania problemów. Każdy kolejno przedstawia swoją sytuację (następna osoba przedstawia ją dopiero po zakończeniu omawiania problemu poprzedniej). Następnie pozostali członkowie grupy zadają osobie referującej pytania skłaniające do refleksji. Pytają o szczegóły, intencje, unikając udzielania rad i oceniania. Ważne, aby były to pytania otwarte, które zmuszają odpowiadającego do poszukiwania nowych rozwiązań, np. rozpoczynające się od słów: „gdzie?”, „jak?”, „kto?”, „kiedy?”, „co?”, „dlaczego?”. Osoba pytana skupia się przede wszystkim na refleksji, stara się znaleźć nowe rozwiązania. Warto, aby notowała sobie najważniejsze spostrzeżenia.
4. Po zakończeniu sesji z zadawaniem pytań osoba referująca problem omawia swoje wnioski. Następnie uczestnicy kolejno przedstawiają swoje problemy.
5. Kolejnym krokiem jest wybór rozwiązania i przygotowanie planu jego wdrożenia. Każdy z uczestników wybiera jedno – najwłaściwsze, jego zdaniem, rozwiązanie – i przygotowuje krótki plan jego wdrożenia. Następnie uczestnicy przekazują sobie plany „po kole” i wymieniają się informacją zwrotną, wskazując mocne i słabe strony wypracowanych pomysłów.

6. Podsumowanie spotkania. Prowadzący krótko podsumowuje spotkanie i prosi uczestników o odpowiedź na pytanie: „Które z rozwiązań wdrożę do swojej pracy?” Każdy z uczestników zapisuje odpowiedź na samoprzylepnej karteczce i przykleja ją na drzwiach, wychodząc z sali.

Wskazówki dla osoby prowadzącej

- Zaaranżuj przestrzeń do spotkania – „wyspy” składające się ze stolików i krzeseł (lub samych krzeseł). Możesz skorzystać z sugestii uczestników.
- Wyznacz czas na poszczególne etapy sesji (możesz zapisać go w widocznym miejscu).
- Bądź strażnikiem czasu i zadbaj o to, aby każdy z uczestników miał go tyle samo.
- Zapisz na tablicy/plakacie przykłady użytecznych pytań zadawanych we właściwej części każdej z sesji: „gdzie?”, „kto?”, „jak?”, „dlaczego?”.
- Po sesji monitoruj status realizacji planów.

Zasoby edukacyjne

- Hajdukiewicz M. (red.), Jak wspomagać pracę szkoły? Poradnik dla pracowników instytucji systemu wspomagania. Zeszyt 4. Realizacja i podsumowanie działań, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].
- Hajdukiewicz M., Wysocka J. (red.), Nauczyciel w szkole uczącej się. Informacje o nowym systemie wspomagania, Ośrodek Rozwoju Edukacji [online, dostęp dn. 16.01.2017].
- Kocurek M., Sołtysińska I., Świeży M., Wachna-Sosin I., *Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia*, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2015.
- WIAL Action Learning [online, dostęp dn. 25.01.2017].
- WIAL Poland Polski oddział Światowego Instytutu Action Learning [online, dostęp dn. 25.01.2017].

Wybrane narzędzia wspomagające wdrożenie i monitorowanie zmian w szkole dla dyrektora, nauczycieli, osoby wspomagającej lub eksperta

Tab. 33. Dyspozycje do arkusza obserwacji lekcji dla dyrektora – uczenie się problemowe, eksperymenty i doświadczenia

Przykładowe dyspozycje do lekcji z metodami problemowymi	Dowody
Nauczyciel stosuje metody problemowe.	
Kto i w jaki sposób formułuje problemy/pytania badawcze?	
Sformułowany problem jest/nie jest zgodny z tematem i celami lekcji.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupach planują etapy rozwiązania problemu.	
Uczniowie pracują w grupach/parach, rozwiązując problemy.	
Uczniowie samodzielnie poszukują odpowiedzi na pytania stawiane przez nauczyciela.	
W trakcie dyskusji uczniowie przedstawiają własne argumenty.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupach formułują wnioski.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupie sporządzają notatkę w dowolnej formie.	
W jaki sposób nauczyciel wspierał uczniów, gdy napotykali oni trudności?	
Co angażowało uczniów, a co wpływało na zmniejszenie ich zaangażowania?	
Przykładowe dyspozycje do lekcji z eksperymentem	Dowody
Kto i w jaki sposób formułuje problem/pytanie badawcze (nauczyciel/uczeń)?	
Sformułowany problem/pytanie badawcze jest/nie jest zgodny z tematem i celami lekcji.	
Uczniowie samodzielnie lub z pomocą nauczyciela formułują hipotezy.	

Uczniowie samodzielnie lub w grupach planują i dokumentują etapy przeprowadzania eksperymentu.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupach przeprowadzają eksperymenty.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupie weryfikują hipotezę.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupie formułują wnioski na podstawie przeprowadzonego eksperymentu.	
Uczniowie samodzielnie dokumentują przebieg eksperymentu.	
Nauczyciel łączy wnioski z eksperymentu z konkretną wiedzą.	
Nauczyciel poleca uczniom wykonanie zadania odwołującego się do nowej wiedzy.	
Uczniowie samodzielnie lub w grupie wykonują zadanie z wykorzystaniem nowej wiedzy.	
W jaki sposób nauczyciel wspierał uczniów, gdy napotykali oni trudności?	
Co angażowało uczniów, a co wpływało na zmniejszenie ich zaangażowania?	

Tab. 34. Dyspozycje do arkusza do obserwacji koleżeńskich i spaceru edukacyjnego – ocenianie wspierające rozwój ucznia

Przykładowe dyspozycje do I strategii	Dowody
Nauczyciel przedstawia lub wspólnie z uczniami ustala cele lekcji.	
Nauczyciel komunikuje uczniom lub wspólnie z nimi ustala kryteria sukcesu.	
Nauczyciel upewnia się, czy uczniowie rozumieją cele lekcji i kryteria sukcesu.	
Nauczyciel umożliwia uczniom korzystanie z celów lekcji i kryteriów sukcesu przez całe zajęcia.	
Nauczyciel w trakcie lekcji odwołuje się do jej celów i kryteriów sukcesu.	
Nauczyciel monitoruje osiągnięcie poszczególnych celów lekcji.	

Nauczyciel dokonuje ewaluacji celów lekcji.	
Przykładowe dyspozycje do III strategii	Dowody
Nauczyciel docenia pracę ucznia.	
Nauczyciel zachęca ucznia do refleksji nad jego mocnymi stronami i obszarami do rozwoju (nad czym powinien popracować).	
Jakie sposoby udzielania informacji zwrotnej stosuje nauczyciel na lekcji?	
Nauczyciel informuje ucznia, jakie są mocne strony jego pracy.	
Nauczyciel daje uczniowi wskazówki dotyczące tego, nad czym powinien popracować.	
Jak uczniowie reagują na informację zwrotną udzielaną przez nauczyciela?	
W jaki sposób nauczyciel uzyskuje informację zwrotną od uczniów?	

Kwestionariusz do autorefleksji dla nauczyciela – metody aktywizujące na lekcji

Dokonaj autorefleksji po przeprowadzeniu zajęć na podstawie poniższych pytań. Zastanów się, co wpływało pozytywnie, a co negatywnie na zaangażowanie uczniów podczas zajęć. Podejmij kilka prób, czyli zaplanuj autorefleksję dotyczącą wybranej lekcji raz w tygodniu – co najmniej przez miesiąc.

Tab. 35. Kwestionariusz do autorefleksji dla nauczyciela – metody aktywizujące na lekcji

Jakie umiejętności zdobyli uczniowie dzięki stosowanym przez ciebie metodom pracy?	
Metoda	Umiejętności
W których momentach lekcji zaobserwowałaś/zaobserwowałeś zaangażowanie uczniów?	

Po czym poznałaś/poznałeś, że twój uczeń był zaangażowany?	
W jaki sposób uzyskałaś/uzyskałeś informację od uczniów o tym, co ich angażuje, a co demobilizuje?	
Zaangażowanie	Demobilizacja
Co na lekcji pozwoliło uczniom uczyć się współpracy?	
Jakie zachowania uczniów zaobserwowałaś/zaobserwowałeś?	
Które z używanych dotychczas przez ciebie zachowań sprzyjały samodzielnemu zdobywaniu wiedzy i umiejętności przez uczniów?	

Przykładowe pytania do metod aktywizujących i stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych dla osoby wspomagającej podczas spotkania – grupy refleksyjne

Uczestnicy spotkania mają za zadanie przeprowadzić dyskusję w małych grupach dotyczących metod aktywizujących oraz narzędzi TIK, które zastosowali w ostatnim miesiącu w pracy z uczniem na lekcji. Dyskusja prowadzona jest na podstawie pytań skłaniających do refleksji. Dzięki temu nauczyciele mogą poznać swoje opinie oraz wzajemnie uczyć się od siebie.

Przykładowe pytania do zastosowania w trakcie pracy grup refleksyjnych:

- W jaki sposób reagowali uczniowie na metody stosowane przez ciebie na lekcji?
- Jakie umiejętności rozwinęli uczniowie dzięki tym metodom?
- Jakie wnioski płyną dla ciebie z tego doświadczenia i co na tej podstawie rekomendowałabyś/rekomendowałbyś innym nauczycielom?
- Jakich trudności doświadczyłaś/eś w pracy metodami aktywnymi i jak sobie z tym poradziłaś/poradziłeś?

Po wspólnej refleksji każdy nauczyciel indywidualnie planuje wykorzystanie doświadczeń innych nauczycieli do dalszej pracy z uczniem. Może do tego działania wykorzystać pytanie: „W jaki sposób wykorzystasz doświadczenia innych nauczycieli w planowaniu kolejnych lekcji?”.

Lekcja obserwowana przez eksperta z informacją zwrotną dotyczącą metod aktywizujących – dyspozycje do obserwacji

Tab. 36. Lekcja obserwowana przez eksperta z informacją zwrotną dotyczącą metod aktywizujących – dyspozycje do obserwacji

Przykładowe dyspozycje do obserwacji dla eksperta	Dowody
Jakie metody aktywizujące zastosował nauczyciel w czasie lekcji?	
W jaki sposób metoda X wpłynęła na zaangażowanie uczniów (co mówili/robili)?	
W jaki sposób metoda Y wpłynęła na zaangażowanie uczniów (co mówili/robili)?	
W jaki sposób metoda Z wpłynęła na zaangażowanie uczniów (co mówili/robili)?	
Które z podejmowanych przez nauczyciela działań umożliwiły uczniowi samodzielną aktywność?	
Które z podejmowanych przez nauczyciela działań sprzyjały współpracy uczniów?	
Czy uczniowie mieli wpływ na przebieg lekcji? Jeśli tak, to jaki?	
W jaki sposób nauczyciel pracował z uczniem potrzebującym wsparcia, a w jaki z uczniem zdolnym?	

Po zakończonej obserwacji ekspert zaprasza nauczyciela do podjęcia autorefleksji z zastosowaniem techniki „dwóch gwiazd i jednego życzenia”. Nauczyciel wskazuje dwa działania wraz z dowodami, które angażowały ucznia, i jedno działanie, które wpłynęło na obniżenie jego zaangażowania. Ekspert udziela nauczycielowi informacji zwrotnej zgodnie z czterema zasadami stosowanymi w ocenianiu kształtującym:

1. **Co zrobiono dobrze** – wyszczególnienie i docenienie dobrych elementów pracy nauczyciela;

2. **Co powinno się poprawić** – odniesienie się do tego, co wymaga poprawy lub dodatkowej pracy ze strony nauczyciela;
3. **Jak należy poprawić** – udzielenie wskazówek dotyczących sposobu, w jaki nauczyciel mógłby udoskonalić swoją pracę.
4. **Jak można się rozwijać** – udzielenie wskazówek dotyczących kierunku, w jakim nauczyciel mógłby się rozwijać.

Dziennik refleksji – wdrażanie metod aktywizujących

Refleksja jest szczególnie istotna wówczas, kiedy wdrażamy zdobytą wiedzę bezpośrednio w pracy z uczniem. Daje ona możliwość zastanowienia się nad wpływem i efektami stosowanych na lekcji metod aktywizujących na zaangażowanie uczniów. Nauczycielowi daje ona dodatkową możliwość świadomego planowania procesu dydaktycznego. Zapisywana w określonym przedziale czasowym **systematyczna refleksja** – w odróżnieniu od refleksji przypadkowej, podejmowanej od czasu do czasu – pozwala budować wiedzę, którą można wykorzystywać w podobnych sytuacjach w przyszłości. Jedną z metod pracy służących temu celowi jest dziennik refleksji.

Istotnymi elementami procesu refleksji są:

- aktywność, czyli inicjatywa po stronie samego nauczyciela, ponieważ refleksja wymaga dobrowolnego zaangażowania się i zainicjowania procesu;
- ciągłość, czyli powtarzanie czynności, dzięki której nauczyciel może krytycznie odnieść się do swoich przemyśleń i skonfrontować je z bieżącymi doświadczeniami;
- samodzielność, ponieważ to proces całkowicie zależny od nauczyciela – uczy odpowiedzialności za własną pracę i naukę;
- własna chęć – rozumiana jako motywacja do poświęcania czasu i energii na opisanie swojego doświadczenia.

Warto rozważyć prowadzenie takiego dziennika w formie bloga. Dla osób nie lubiących pisać dobrym sposobem dokumentowania swoich przemyśleń może być skorzystanie z dyktafonu. Niezależnie od formy dokumentowania zachowuje się taką samą strukturę wypowiedzi.

Wskazówki dotyczące prowadzenia dziennika refleksji

- Dziennik powinien być prowadzony pomiędzy kolejnymi warsztatami, na których zdobyłaś/zdobyłeś wiedzę i umiejętności w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy.
- Ważne jest, aby twoje spostrzeżenia były zapisywane codziennie, zaraz po zakończeniu zajęć, i odnosiły się do wdrażania aktywizujących metod pracy.
- Staraj się przeglądać spisane spostrzeżenia, zastanawiać się, wyciągać wnioski i na tej podstawie wprowadzać zmiany w swojej pracy.
- Zapis w dzienniku rozpocznij od krótkiego przedstawienia tego, co zdarzyło się na lekcji, unikając osobistych komentarzy i interpretacji.
- Opisz, dlaczego coś było dla ciebie ważne, nudne, trudne lub ciekawe.

W trakcie refleksji nad podejmowanymi działaniami można skorzystać z przykładowych pytań:

- Jakie metody aktywizujące dziś zastosowałam/zastosowałem na lekcji?
- Jak reagowali moi uczniowie na proponowane aktywności – kiedy wykazywali największe, a kiedy najmniejsze zaangażowanie?
- Jakie wnioski płyną dla mnie z tego doświadczenia?
- Na co zwrócę uwagę przy planowaniu kolejnych zajęć?
- Czy chcę coś zmienić, a jeśli tak, to co?
- Jaki to będzie miało wpływ na moje dalsze działania?
- Jakimi doświadczeniami podzielę się z innymi nauczycielami?

Przykłady pytań coachingowych do wykorzystania w indywidualnych rozmowach wdrożeniowych z wykorzystaniem modelu GROW – eksperyment i metody problemowe

Rozmowy wdrożeniowe prowadzone są po podjęciu przez nauczycieli prób zastosowania eksperymentu i metod problemowych w pracy z uczniem.

Ustalenie celu

- Co chcesz osiągnąć podczas tej rozmowy?
- Jaki ma być efekt tego spotkania?

- Dlaczego jest to dla ciebie ważne?
- Czego oczekujesz po dzisiejszym spotkaniu?
- Po czym poznasz, że czas spędzony na tym spotkaniu był dobrze wykorzystany?
- Kto lub co może ci pomóc?

Rzeczywistość

- Czego już próbowałaś/próbowałeś i jakie były tego efekty?
- Kiedy stosowałaś/stosowałeś metodę problemową i i/lub eksperyment?
- Jak często stosowałaś/stosowałeś metody problemowe i/lub eksperyment na lekcji?
- Jakie pozytywne aspekty pracy metodami problemowymi i/lub za pomocą eksperymentów zauważasz?
- Co już działa/co się udaje?
- Jakie są tego skutki?
- Jakie trudności napotkałaś/napotkałeś?
- Jak sobie poradziłaś/poradziłeś z tymi trudnościami?
- Na ile – w skali od 1 do 10 – jesteś zadowolona/zadowolony z pracy tymi metodami?

Opcje/szukanie rozwiązań

- Co możesz zrobić, aby zbliżyć się do celu?
- Jakie widzisz możliwości osiągnięcia celu?
- Co jeszcze możesz zrobić?
- Co innego możesz zrobić?
- Co możesz robić inaczej?
- Co robią w takich sytuacjach inni nauczyciele z twojej szkoły?
- Jakie działania możesz jeszcze podjąć?
- Jak inaczej możesz to zrobić?
- Jak oceniasz użyteczność każdego rozwiązania w skali od 1 do 10?
- Które rozwiązanie najbardziej ci odpowiada?
- Jakie są zalety, a jakie wady zaproponowanych rozwiązań?

Zobowiązania końcowe

- Które ze sposobów wdrożysz w swojej pracy?
- Jakie będzie pierwsze podjęte przez ciebie działanie?
- Po czym poznasz, kiedy możesz wprowadzić nowe rozwiązanie?
- Po czym poznasz, że ci się udało?
- Co zrobisz, jeśli plan A zawiedzie?
- Jakiego wsparcia potrzebujesz?
- Kogo ewentualnie poprosisz o pomoc?
- Kiedy podejmiesz pierwszy krok?
- Co zrobisz w najbliższym tygodniu/miesiącu?
- Kiedy dokładnie (podaj dzień, godzinę i klasę) zrobisz pierwszy krok?

Spotkanie nauczycieli realizujących interdyscyplinarne projekty edukacyjne – dyskusja zogniskowana¹³⁴

Celem spotkania jest refleksja nad dotychczasową realizacją projektu interdyscyplinarnego przez zespół projektowy. To niezbędny element monitorowania pozwalający ocenić, czy podejmowane dotychczas działania przynoszą zamierzone efekty.

Przykład zastosowania dyskusji zogniskowanej z zespołem realizującym interdyscyplinarny projekt edukacyjny:

- Obszarem analizy jest realizacja interdyscyplinarnych projektów edukacyjnych;
- Nauczyciele współpracujący podczas realizacji projektu dokonują analizy na podstawie pytań odnoszących się do poszczególnych etapów dyskusji zogniskowanej.

Dyskusja zogniskowana składa się z czterech etapów. Na każdym z nich w dokonaniu refleksji pomocne mogą okazać się poniższe pytania:

I etap: fakty – doświadczenie

Etap ten polega na zbieraniu informacji i faktów.

¹³⁴ S. Jarmuż, T. Witkowski, *Podręcznik trenera. Praktyka prowadzenia szkoleń*, Moderator, Wrocław 2004, s. 145.

- Co dotychczas wydarzyło się podczas pracy nad projektem interdyscyplinarnym?
- Gdyby ktoś patrzył z boku na dotychczasowe działania w projekcie, to co by zobaczył?

II etap: konsekwencje/emocje

Na tym etapie należy pobudzić motywację do refleksji i przeanalizować emocje odnoszące się do dotychczasowych wspólnych działań w ramach realizacji projektu.

- Co było dla was najważniejsze w dotychczasowej realizacji projektu interdyscyplinarnego?
- Z jakich działań podejmowanych dotychczas jesteście szczególnie zadowoleni?
- Co mogło pójść lepiej?
- Jakie korzyści dla siebie i uczniów zauważacie już teraz ze wspólnej realizacji projektu interdyscyplinarnego?
- Jakie trudności napotykaliście podczas dotychczasowej realizacji projektu? Co wtedy czuliście/myśleliście?
- Jakie emocje wzbudziła w was realizacja tego typu projektu?
- Jak to wpływało na waszą motywację do wspólnego działania?

III etap: konceptualizacja/rozwiązania

Na tym etapie, mając bazę faktów i zdając sobie sprawę z emocji im towarzyszących, należy rozważyć możliwe rozwiązania.

- Czego dowiedziałaś/dowiedziałeś się na podstawie wspólnie podejmowanych dotychczas działań?
- Jakie wnioski – potrzebne do dalszej realizacji projektu – z tego płyną?
- W jakich innych sytuacjach edukacyjnych możecie wykorzystać dotychczas zdobyte doświadczenie?

IV etap: planowanie/decyzje

Jest to etap deklaracji działań podejmowanych przez zespół projektowy w związku z proponowanymi rozwiązaniami.

- Co chcielibyście zmienić w dalszej realizacji wspólnego projektu?

- Które z zaproponowanych rozwiązań wdrożycie w trakcie dalszych wspólnych działań?
- Co moglibyście zrobić, aby osiągnąć lepsze wspólne efekty?
- Jakich działań moglibyście zaprzestać, aby osiągnąć lepsze wspólne efekty?
- Jakiego wsparcia od siebie potrzebujecie, aby wdrożyć planowane rozwiązania?

Zasoby edukacyjne

- System Ewaluacji Oświaty, *„Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji* [online, dostęp dn. 03.01.2017].
- Chrząszcz A., *Refleksja – czym jest? jak pisać?* Open AGH [online, dostęp dn. 31.01.2017].
- *Dziennik refleksji* [online, dostęp dn. 31.01.2017].

Ewaluacja procesu wspomagania

W tej części opracowania można znaleźć:

- przykłady materiałów służących analizie porównawczej wyników ewaluacji pracy szkoły z efektami przed wdrożeniem i po wdrożeniu planu wspomagania;
- koszyk narzędzi przydatnych do podsumowania procesu wspomagania.

Przykłady materiałów służących analizie porównawczej wyników ewaluacji pracy szkoły z efektami przed wdrożeniem i po wdrożeniu planu wspomagania

Oceniając efekty wspomagania, warto sięgnąć do ewaluacji pracy szkoły przeprowadzonej przed rozpoczęciem tego procesu, aby stwierdzić, czy zaplanowane i zrealizowane działania w ramach wspomagania przyniosły zamierzone rezultaty. Zalecane jest przeprowadzenie oceny efektywności działań przez powtórzenie badania ewaluacyjnego.

Poniższy materiał jest **uzupełnieniem projektów** powstałych przed przystąpieniem do wspomagania. Niektóre z przygotowanych projektów ewaluacyjnych zostały uzu-

pełnione o dodatkowe pytania badawcze, przykłady kryteriów, metody i narzędzia. To umożliwi analizę porównawczą. Otrzymane wnioski pozwolą sformułować rekomendacje do dalszego doskonalenia zawodowego nauczycieli i rozwoju całej szkoły.

Uzupełnienie do projektu 2. Działania nauczycieli w zakresie stosowania metod problemowych, eksperymentu i doświadczenia

Pytania badawcze/kluczowe: W jakim stopniu metody te angażują uczniów?

Kryteria ewaluacji: zaangażowanie uczniów w te działania

Metody i techniki pracy: linia czasu¹³⁵, balon¹³⁶

Tab. 36. Dodatkowe narzędzia: linia czasu (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Linia czasu/uczeń	Na osi czasu, w skali 1–4, uczniowie zaznaczają na różnych etapach pracy z eksperymentem swoje zaangażowanie. Propozycje oznaczeń osi poziomej na różnych etapach wykonywania eksperymentu: • formułowanie hipotezy; • projektowanie eksperymentu; • przeprowadzanie eksperymentu; • formułowanie wniosków.

Tab. 37. Dodatkowe narzędzia: balon (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Balon/nauczyciel	Czasza: Co w trakcie pracy metodami problemowymi powodowało, że uczniowie byli bardziej zaangażowani? Kosz: Czego jeszcze potrzebujesz, aby stosowane przez ciebie metody problemowe wpływały na zwiększenie zaangażowania uczniów? Balast: Co w trakcie pracy metodami problemowymi powodowało, że uczniowie byli mniej zaangażowani?

¹³⁵ Zob. Projekt 1. Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów.

¹³⁶ Tamże.

Uzupełnienie do projektu 3. Działania nauczycieli w zakresie stosowania projektu edukacyjnego

Pytania badawcze/kluczowe: Jaki jest wpływ stosowania projektu edukacyjnego na kształtowanie u uczniów umiejętności uczenia się?

Kryteria ewaluacji: skuteczność tych działań

Metody i techniki pracy: informacja dla przybysza, identyfikacja przeszkód¹³⁷/pole siłowe

Tab. 38. Dodatkowe narzędzia: informacja dla przybysza (dot. nauczyciela)

Metoda/źródło	Narzędzie
Informacja dla przybysza/nauczyciel	Wyobraź sobie, że do grona nauczycieli w twojej szkole dołącza nowa osoba. Jest sceptycznie nastawiona do metody projektu. Uważa, że uczniowie jej nie doceniają, swoją pracę wykonują niedbale, często w ostatniej chwili. Wszystko to zatem nie spełnia pokładanych w metodzie nadziei związanych z kształtowaniem u uczniów umiejętności uczenia się. Poinformuj pisemnie nowego nauczyciela, w jaki sposób próbujesz przekonać swoich uczniów, że dzięki metodzie projektu lepiej się uczą.

Do zastosowania metody **informacji dla przybysza** potrzebne są kartki, np. formatu A4, i pudełko, w którym informacje będą zbierane. Pudełko należy umieścić w miejscu dostępnym dla wszystkich.

Tab. 39. Dodatkowe narzędzia: identyfikacja przeszkód (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Identyfikacja przeszkód/uczeń	Co w trakcie realizacji projektu pomagało mi się uczyć? Co w trakcie realizacji projektu przeszkadzało mi się uczyć?

Uzupełnienie do projektu 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy

Kryteria ewaluacji: adekwatność stosowanych metod do potrzeb uczniów

Metody i techniki pracy: róża wiatrów¹³⁸

¹³⁷ Zob. Projekt 4. Działania nauczycieli w zakresie stosowania aktywizujących metod pracy.

¹³⁸ Zob. Projekt 1. Działania nauczycieli w zakresie stosowania oceniania wspierającego rozwój uczniów.

Tab. 40. Dodatkowe narzędzia: róża wiatrów (dot. ucznia)

Metoda/źródło	Narzędzie
Róża wiatrów/ uczeń	Określ, w jakim stopniu dana metoda najbardziej odpowiada twoim potrzebom. [Na ramionach róży wiatrów nauczyciel wpisuje stosowane przez siebie metody aktywizujące.]

Podsumowanie procesu wspomagania – koszyk narzędzi dla osoby wspomagającej

Po wdrożeniu planu wspomagania osoba wspomagająca i dyrektor szkoły odpowiadają na pytania:

- **Co?** Spotkanie podsumowujące – ocena procesu i efektów.
- **Po co?** Dokonanie oceny poziomu satysfakcji i efektów przeprowadzonych działań. Określenie, np. na ile analizowane działanie, zadanie, sytuacja lub proces były skuteczne, czy udało się osiągnąć zakładane cele, co i w jakim obszarze sprawiało trudność, co się nie udało, jakie są mocne strony przedsięwzięcia, działania, procesu itp.
- **Kto?** Osoba wspomagająca, dyrektor szkoły, nauczyciele.
- **Jak?** Przykładowe narzędzia: poczta z niedokończonymi zdaniami, drzewo, balon, grupy refleksyjne, dyskusja zogniskowana, gadająca ściana, list do siebie, informacja dla przybysza, debata, kolaż.
- **Po czym poznamy efekty działania?** Rekomendacje do dalszego rozwoju oraz planowania procesu wspomagania na kolejny rok szkolny.

Opis przykładowych narzędzi

1. Poczta z wykorzystaniem metody niedokończonych zdań

Każdy uczestnik otrzymuje paski papieru (kilka w różnych kolorach – w zależności od liczby niedokończonych zdań) oraz flamastry. Indywidualne dokończenie zdań przebiega na następujących zasadach:

- Wywieszamy pierwszy plakat z niedokończonym zdaniem, np. „Proces wspomagania był dla mnie...”, a następnie – gdy wszyscy zapiszą swoje myśli (każdą na oddzielnym pasku) – zbieramy odpowiedzi do koperty;

- Powtarzamy sposób pracy tyle razy, ile mamy niedokończonych zdań.

Przykłady niedokończonych zdań:

- Wdrażanie ułatwiło mi...;
- W pracy z uczniem zastosowałam/zastosowałem...;
- Mocną stroną procesu wspomagania było...;
- Chcę zaproponować, by...

Uwaga! Warto dodać na ostatnim plakacie znak zapytania, zachęcając w ten sposób do podzielenia się refleksją, która jest ważna dla nauczyciela i nie wpisuje się w zaproponowane niedokończone zdania.

Praca według wariantów (zależna od liczby osób w grupie)

Wariant I

- Na forum uzgadniamy kryteria, według których będziemy sortować myśli, np. myśli pozytywne–negatywne; myśli hamujące–rozwojowe itp.
- Łączymy się w kilkusobowe zespoły (tyle zespołów, ile niedokończonych zdań). Każda grupa otrzymuje jeden plakat z niedokończonym zdaniem oraz kopertę z zebranymi myślami, z których należy przygotować plakat odnoszący się do uzgodnionych kryteriów.
- Prezentujemy plakaty, a następnie inicjujemy dyskusję ukierunkowaną na wnioski i rekomendacje.

Wariant II

- Na forum uzgadniamy kryteria, według których będziemy sortować myśli, np. myśli pozytywne–negatywne; myśli hamujące–rozwojowe itp.
- Odczytujemy na forum myśli w odniesieniu do pierwszego niedokończonego zdania, a następnie tworzymy plakat według uzgodnionych kryteriów. W podobny sposób postępujemy z każdym plakatem i kopertą z myślami.
- Inicjujemy dyskusję ukierunkowaną na wnioski i rekomendacje.

2. Drzewo

Na dużym arkuszu papieru rysujemy pień i konary drzewa. Każdy konar podpisujemy innym zakresem haseł odnoszących się do procesu wspomagania, np. atmosfera,

trudności, użyteczność w praktyce. Obok drzewa rysujemy legendę, wykorzystując cztery kolory markerów (czerwony oznacza fatalnie, czarny – może być, niebieski – dobrze, zielony – perfekcyjnie). Zadaniem uczestników jest ocena i argumentacja oceny.

Łączymy uczestników w zespoły, z których każdy rysuje swoje drzewo. Na zakończenie poszczególne grupy omawiają przygotowane drzewa. Tym samym dokonują prezentacji i podsumowania. Następuje dyskusja na forum ukierunkowana na wnioski i rekomendacje.

3. Balon

Rysujemy schemat balonu z wyróżnioną czaszą, koszem i balastem i prosimy uczestników, by zapisali refleksje na kolorowych karteczkach, odwołując się do umieszczonych na schemacie opisów:

- na czaszy balonu – informacje dotyczące np. tego, co było dla nich najbardziej wartościowe;
- w koszu – informacje dotyczące osiągniętych celów;
- na balaście – informacje dotyczące tego, co im utrudniało realizację działań.

Po skończonym badaniu układamy karteczki według kategorii, które określamy na podstawie zebranych danych. Przykładowe kategorie: poznane techniki i metody pracy, wzajemne uczenie się, wymiana doświadczeń, praktyczne przykłady. Następnie analizujemy wyniki, wyciągamy wnioski i opracowujemy rekomendacje.

4. Grupy refleksyjne

Uczestnicy spotkania mają za zadanie przedyskutować w małych grupach to, co np. podczas procesu wspomagania było ważne, przydatne w praktyce, inspirujące itp. Dzięki dyskusji nauczyciele mogą poznać wzajemnie swoje opinie. Warto zainicjować rozmowę, zadając przykładowe pytania:

- Co was zaskoczyło w procesie wspomagania?
- Co zastosowaliście w swojej codziennej pracy z uczniem?
- Co waszym zdaniem warto wzmocnić w organizacji procesu wspomagania?
- Co w procesie wspomagania było dla was trudne?
- Jaką wartość wniosło wspólne uczenie się do waszej pracy?

Łączymy uczestników losowo w cztero- lub pięcioosobowe grupy i prosimy o przedyskutowanie pytań. Na dyskusję przeznaczamy od 15 do 30 minut (zależy to od liczby grup, pytań oraz możliwości czasowych). Grupy udzielają odpowiedzi na postawione pytania. Zadaniem prowadzącego jest spisywanie zgłoszonych odpowiedzi.

5. **Dyskusja zogniskowana**¹³⁹

Dyskusja zogniskowana jest oparta na cyklu Davida A. Kolba. Wiodący temat stanowi proces wspomagania.

Przykładowe pytania do poszczególnych etapów dyskusji zogniskowanej:

a) **Fakty/doświadczenie**

- Co się wydarzyło?
- Gdyby ktoś obserwował proces z boku, to co by dostrzegł?

b) **Konsekwencje/emocje**

- Co było dobre?
- Co mogło pójść lepiej?
- Co było trudne?
- Co wtedy czułaś/czułeś (myślałaś/myślałeś)?
- Jaki jest tego rezultat?
- Czego nauczyło cię to doświadczenie?

c) **Konceptualizacja/rozwiązania**

- Dlaczego proces wspomagania był skuteczny?
- Gdzie jeszcze możesz to wykorzystać?
- Jaka nauka na przyszłość z tego płynie?

d) **Planowanie/Decyzje**

- Co zrobisz następnym razem inaczej?
- Co możesz zrobić, aby zmienić tę sytuację?
- Co możesz zrobić, aby osiągnąć lepszy efekt następnym razem?

¹³⁹ M. Łaguna, *Szkolenia. Jak je prowadzić, by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.

Uczestnicy mogą zapisywać swoje refleksje, pracując w małych zespołach. Następnie można zorganizować wernisaż z przygotowanych plakatów i dać uczestnikom czas na zapoznanie się z nimi. Pracę można zakończyć na forum wypracowaniem wspólnych wniosków i rekomendacji.

6. **Gadająca ściana**

Przed rozpoczęciem spotkania osoba prowadząca przykleja do ściany arkusz szarego papieru z napisem umieszczonym na górze: „Gadająca ściana”. Prezentuje wydarzenia, akcentując cztery etapy procesu wspomagania (co i kiedy się wydarzyło), np. w formie prezentacji multimedialnej. Następnie prosi nauczycieli, by wyrazili swoje opinie w odniesieniu do poszczególnych etapów procesu wspomagania, zapisując je na kartkach formatu A4. Nauczyciele umieszczają kartki na „gadającej ścianie”. Prowadzący analizuje na forum pisemne wypowiedzi, próbując wspólnie z uczestnikami pogrupować je według kategorii (np. pozytyw, negatyw lub inne). Następnie zaprasza do zgłoszenia na forum wniosków do dalszej pracy.

7. **List do siebie**

Jest to jedna z najpopularniejszych, najczęściej używanych i najbardziej efektywnych metod ewaluacji indywidualnej. Często też dostarcza bardzo interesujących i szczegółowych wniosków na badany temat. Dzięki niej uczestnicy mogą uświadomić sobie własne postępy, z których przy użyciu innej metody nie zdaliby sobie sprawy. Planując wykorzystanie „listu do siebie”, należy pamiętać, że jest to bardzo osobisty sposób ewaluacji. Prowadzący nie ma żadnego wpływu na uczestnika ani też żadnych możliwości ingerencji bądź interakcji.

Prosimy uczestników o napisanie listów do siebie samych. Zadanie mogą wykonać na spotkaniu podsumowującym. Należy przeznaczyć wystarczająco dużo czasu na jego napisanie i dokładnie wytłumaczyć grupie cel tego zajęcia. Można poprosić o opisanie szeregu rzeczy, np. oczekiwań, obaw, wrażeń na temat rocznego wspólnego doskonalenia zorganizowanego w formie procesowego wspomagania itp. Na podstawie listów mamy możliwość wyciągnięcia wniosków i rekomendacji do dalszej pracy.

8. Informacja dla przybysza

Każdy nauczyciel otrzymuje kartkę/kartki oraz flamastry. Następnie przekazujemy wskazówki dotyczące zadania:

- Krótko wprowadzamy uczestników w sytuację, np. „Wyobraźcie sobie, że za chwilę na naszym spotkaniu pojawi się nowy nauczyciel. Każdy z was ma możliwość przekazania mu jednej lub kilku anonimowych informacji/ wskazówek będących dokończeniem zdania: »Proces wspomagania dał mi, uczniom, nauczycielom, szkole...«”;
- Dajemy uczestnikom czas na indywidualne zapisanie każdej myśli na oddzielnej kartce i zbieramy je w tzw. „paczkę myśli”.

Praca według wariantów

Wariant I

- Tworzymy kilkusobowe zespoły. Każda grupa losowo otrzymuje część kartek z następującym poleceniem: „Wejdźcie teraz w rolę nowego nauczyciela. Co byście pomyśleli o wspomaganiu po przeczytaniu treści tych kartek? Zapiszcie swoją opinię na plakacie”;
- Każda grupa dzieli się swoimi wrażeniami. Następnie wyciągamy wnioski z zaplanowanych wcześniej pytań, np. „W czym grupy są zgodne?”, „Co by się stało, gdyby nowi nauczyciele korzystali z tych wskazówek w procesie wspomagania?”, „Które z tych wskazówek nie są godne polecenia/są wartościowe?”, „Co możemy zarekomendować na najbliższy czas?”.

Wariant II

Wszystkie kartki zostają przymocowane taśmą malarską do tablicy. Nauczyciele wspólnie porządkują je według ustalonych kryteriów, spisują wnioski ukierunkowane na mocne i słabe strony, wypracowują w zespołach rekomendacje (każdą z nich zapisują na kartce formatu A4) i dzielą się nimi na forum.

9. Debata

W zależności od wielkości rady pedagogicznej przeprowadzamy debatę z udziałem wszystkich nauczycieli. Możemy też zastosować wariant z wyborem do udziału w debacie zgłoszonych reprezentantów rady pedagogicznej (np. liderów zespołów

przedmiotowych i zadaniowych). Ważne, aby zapewnić każdemu możliwość wypowiedzi indywidualnej lub za pośrednictwem reprezentantów. Przed debatą należy podjąć działania przygotowawcze i informacyjne (forma dowolna), podając cel, termin, temat, miejsce oraz czas spotkania. Zaplanujmy, jakie materiały będą nam potrzebne, np. dostęp do tablicy, flipchart lub laptop z rzutnikiem – do spisywania pomysłów uczestników.

Przebieg debaty zależy w dużej mierze od dobrego moderatora/facilitatora. Wybieramy osobę neutralnie nastawioną do tematu, która poradzi sobie z tym zadaniem, inicjując debatę, udzielając głosu, porządkując wypowiedzi, podsumowując i zachęcając do wyciągania wniosków. Drugą ważną rolę odgrywa sekretarz/protokolant.

Kluczowe pytanie debaty brzmi następująco: „Co było mocną, a co słabą stroną procesu wspomagania w naszej szkole?”.

Dokonujemy podsumowania debaty, zestawiając najczęściej wymieniane pomysły, opinie, propozycje zmian (np. na podstawie punktów przyznanych przez każdego z uczestników) i sporządzając notatkę (protokół) z przebiegu debaty. W notatce zamieszczamy najważniejsze wnioski, uwagi i rekomendacje. Wszelkie formy dokumentowania debat, np. w postaci zdjęć, krótkich filmów bądź prezentacji, są zalecane.

10. Kolaż

Kolaż to najbardziej plastyczny sposób zilustrowania sposobu, w jaki postrzegamy zmianę, która się dokonała w szkole – tego, jakie budzi w nas emocje, które wizji zmiany przemawiają do nas najmocniej. Gromadzimy różnorodne materiały potrzebne do pracy techniką kolażu: kolorowy papier, bibułę, kolorowe czasopisma, skrawki materiału, drobne ozdoby, fragmenty roślin, kleje, taśmy klejące, plastelinę, markery, farby, nożyczki oraz arkusz twardego papieru formatu A0. Rozdajemy uczestnikom po jednej kartce formatu A4. Prosimy, by zamknęli oczy, użyli wyobraźni i przez chwilę pomyśleli o sobie i o swojej szkole po przeprowadzonym procesie wspomagania. Możemy zadać pytania pomocnicze: „Z czym kojarzy wam się to, czego doświadczyliście w procesie wspomagania?”, „Jak postrzegacie efekty zmiany w szkole?”, „Które elementy zmiany są najbardziej widoczne?”, „Co było najtrudniejsze do zmiany?”, „Z czego jesteście najbardziej zadowoleni?”, „Co was zainspirowało, a co było barie-

ra w procesie wspomagania?” itp. Następnie każdy z uczestników ma za zadanie, wykorzystując technikę kolażu, utworzyć symbol tej zmiany, której doświadczył, towarzyszących jej odkryć, emocji i wyzwań.

Po przygotowaniu indywidualnych kolaży następuje ich prezentacja na forum. W wypadku dużego grona pedagogicznego rekomendujemy prezentacje w podgrupach maksymalnie 12–15-osobowych, oraz spisanie propozycji na dużym arkuszu papieru, a następnie zaprezentowanie spisanych wniosków na forum. W pierwszym i drugim wypadku kończymy spotkanie dyskusją na forum ukierunkowaną na wnioski i rekomendacje.

Zasoby edukacyjne

- Borek A., Kowalczyk-Rumak E. (red.), *Różne drogi ewaluacji – poradnik dla dyrektorów szkół i placówek*, Wydawnictwo Ery Ewaluacji, Warszawa 2015.
- Kubiczek B., *Metody aktywizujące. Jak nauczyć uczniów uczenia się?*, Wydawnictwo Nowik, Opole 2006.
- Łaguna M., *Szkolenia. Jak je prowadzić, by...*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- Owczarska B., Moszyńska A., Brudnik E., *Ja i mój uczeń pracujemy aktywnie. Przewodnik po metodach aktywizujących*, Wydawnictwo Jedność, Kielce 2010.
- Rau K., Ziętkiewicz E., *Jak aktywizować uczniów: „burza mózgów” i inne techniki w edukacji*, G&P, Poznań 2003.
- System Ewaluacji Oświaty, *„Miękkie”, „alternatywne” metody ewaluacji* [online, dostęp dn. 29.01.2017].



Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00, fax 22 345 37 70
e-mail: sekretariat@ore.edu.pl

www.ore.edu.pl

