

Małgorzata Biegajło

Jak wspomagamy
w powiecie pabianickim?
Przykład dobrej praktyki



Tekst: **Małgorzata Biegajło**

Dyrektor Powiatowego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Doradztwa Metodycznego w Pabianicach, nauczyciel konsultant, mediator, była wieloletnia dyrektor gimnazjum i liceum ogólnokształcącego, była wiceprezydent Pabianic, ekspert ds. oceny projektów unijnych, egzaminator OKE w Łodzi, autorka i realizatorka wielu projektów unijnych, autorka publikacji przedmiotowych oraz metodycznych.

Konsultacja merytoryczna:

Katarzyna Leśniewska

Redakcja i korekta:

Małgorzata Skibińska

Projekt okładki:

Barbara Jechalska

Redakcja techniczna i skład:

Małgorzata Skibińska

Warszawa 2018

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

Spis treści

| | |
|---|----|
| Wstęp | 4 |
| Trafna diagnoza to klucz do sukcesu | 4 |
| Planowanie „leczenia”, czyli wytyczanie ścieżki zmian | 5 |
| Przyglądać się i działać | 6 |
| Główne założenia | 7 |
| Dalsze losy współpracy | 8 |
| Przedszkole Miejskie nr 4 w Pabianicach | 8 |
| Zespół Szkół nr 2 w Pabianicach | 11 |
| Przedszkole Miejskie nr 2 w Pabianicach | 12 |
| Inne działania rozwojowe | 14 |

Wstęp

Niniejszy tekst stanowi próbę podzielenia się moimi doświadczeniami, obserwacjami i refleksjami dotyczącymi zrealizowanego przeze mnie procesu kompleksowego wspomaganie w wybranych trzech placówkach: Przedszkolu Miejskim nr 2 w Pabianicach, Przedszkolu Miejskim nr 4 w Pabianicach im. Misia Uszatka oraz w Zespole Szkół nr 2 w Pabianicach im. prof. J. Groszkowskiego.

Wspomaganie było realizowane we współpracy z innymi pracownikami Powiatowego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli i Doradztwa Metodycznego w Pabianicach. W treści artykułu odnoszę się zarówno do przebiegu, jak i do uzyskanych efektów działań istotnych dla osób wspomaganych i wspomagających. Dzielę się sprawdzonymi rozwiązaniami organizacyjnymi w realizacji wspomaganie, takimi jak:

- praca zespołowa i porozumienie pracowników ośrodka;
- konsultacje coachingowe dla dyrektora;
- wspomaganie dyrektora w wykorzystaniu działań podejmowanych w procesie planowania i realizowania nadzoru pedagogicznego;
- monitoring realizacji programu wspomaganie realizowany wspólnie z dyrektorem;
- superwizje dla osób zaangażowanych w proces wspomaganie w naszej placówce doskonalenia.

Odwołuję się także do doświadczeń płynących z organizacji wojewódzkiej konferencji z cyklu „Forum Liderów Edukacji Powiatu Pabianickiego”, zorganizowanej przez PODNiDM i zatytułowanej „Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli – jak my to robimy?”.

Trafna diagnoza to klucz do sukcesu

Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli przez PODNiDM jest wynikiem analizy sytuacji w danej placówce i odpowiada na jej rzeczywiste potrzeby. Dzięki takiej formie doskonalenia możliwe jest zaktywizowanie działań podejmowanych przez szkoły i nauczycieli na rzecz rozwoju placówki jako organizacji uczącej się.

Kompleksowe wspomaganie, dyrektorów i nauczycieli przez ośrodek polega na:

- pomocy w rzetelnym zdiagnozowaniu potrzeb szkoły oraz określeniu obszaru wymagającego szczególnego wsparcia;
- ułatwieniu kontaktów ze wszystkimi instytucjami odpowiedzialnymi za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom;
- udostępnieniu aktualnych informacji pedagogicznych, w tym bazy zasobów (materiałów dydaktycznych, przykładów dobrych praktyk, bazy ekspertów);
- pomocy w praktycznym zastosowaniu nowych umiejętności w pracy dydaktycznej i wychowawczej;
- pomocy w zaplanowaniu rozwoju zawodowego rady pedagogicznej;

- pomocy w rozwiązaniu bieżących problemów dydaktycznych i wychowawczych;
- inspirowaniu zmian oraz nowatorskich rozwiązań dydaktycznych i wychowawczych.

Najważniejszymi etapami wspomagania są – w moim przekonaniu – diagnoza oraz planowanie działań. Animator bowiem, podobnie jak lekarz, na etapie diagnozy wysłuchuje swojego „pacjenta” (w tym wypadku radę pedagogiczną), dowiadując się, co mu dolega, jakie są jego mocne i słabe strony. Następnie analizuje wyniki badań (dokumenty szkolne, warunki w szkole, jej uwarunkowania środowiskowe). Czasem lekarz nie od razu jest w stanie określić na podstawie subiektywnego opisu stanu pacjenta, co mu dolega. Nie od razu też wiadomo, jakiej zmiany chciałaby lub mogłaby dokonać rada pedagogiczna. Często pacjent nie wie, że ma objawy konkretnej choroby, i dopiero pytania lekarza (w tym wypadku animatora), a także jego wiedza, doświadczenie i przygotowanie, pomagają uświadomić pacjentowi jego dolegliwości. Poza tym animator często przeprowadza, podobnie jak lekarz, pogłębioną diagnozę, wykorzystując nie tylko warsztat diagnostyczno-rozwojowy, lecz także cały zakres działań, badań i analiz. Oczywiście, robi to przy udziale samego „pacjenta” – rady pedagogicznej lub wyłonionego zespołu zadaniowego – wraz z dyrektorem szkoły w celu precyzyjnego określenia „czynnika chorobowego”. Kiedy animator już wie, co „dolega” radzie pedagogicznej, musi postawić trafną diagnozę.

Planowanie „leczenia”, czyli wytyczanie ścieżki zmian

To najtrudniejszy, moim zdaniem, etap wspomagania. Trafna diagnoza lekarska nie przyniesie bowiem oczekiwanej, trwałej poprawy, czyli zmiany, bez odpowiedniego leczenia. Czy samo wyeliminowanie czynnika chorobowego wystarczy? Czy zdrowie pacjenta się poprawi? Czy zastosowane leczenie nie zaszkodzi jakiemuś organowi (w tym wypadku – np. konkretnemu nauczycielowi)? Żeby „wyleczyć” radę pedagogiczną, trzeba poznać przyczyny problemu, opracować plan i wybrać odpowiednie rozwiązanie, ale także zmotywować radę do podjęcia „leczenia” i zastosowania się do zaleceń. Lekarz-animator musi wierzyć w skuteczność leczenia, a pacjent-rada pedagogiczna – jako zespół – musi mieć zaufanie do lekarza. I właśnie to również należy uwzględnić w programie wspomagania. Zaplanowanie działań jest najtrudniejsze, ponieważ trzeba przewidzieć poszczególne etapy leczenia i umieć rozpoznać osiągnięcie każdego z tych etapów. Leczenie musi być przy tym kompleksowe, a nie tylko wycinkowe. Należy pamiętać o całym „organizmie”, a więc o radzie pedagogicznej jako zespole i o poszczególnych jej członkach, o różnych przedmiotach nauczania oraz o uwarunkowaniach szkoły. Opracowanie programu kompleksowego wspomagania dla danej rady pedagogicznej wymaga zatem czasu i współpracy wielu osób, zarówno tych „leczących”, jak i tych „leczonych”. Dobrze zaplanowane działania pozwolą „pacjentowi” samodzielnie przyjmować „lekarstwa” w domu, a więc wprowadzić zmiany w codziennej pracy każdego z nauczycieli, a także wprowadzić działania profilaktyczne, przeciwdziałające nawrotowi „choroby”, czyli nauczyć nauczycieli samokontroli.

Przyglądać się i działać

Bardzo ważne jest prawidłowe zaplanowanie wdrażania i monitoringu wprowadzania danej zmiany w szkole na kolejnych lekcjach u poszczególnych nauczycieli. Proces wspomagania powinien nauczyć „pacjenta” monitorowania swojego „stanu zdrowia” pod kątem zdiagnozowanego „czynnika chorobowego”. A doskonalenie to jedynie wstęp do procesu wdrażania przewidywanej zmiany. Opracowując program wspomagania, musimy wiedzieć, co, po co i jak mają zmienić nauczyciele w swojej pracy. W planie wspomagania należy uwzględnić działania umożliwiające nauczycielom i dyrektorowi udzielanie informacji zwrotnej na temat tego, co zrobili już dobrze, co i jak mogą jeszcze poprawić oraz jak mogą się w tym rozwijać. Wprowadzanie zmiany przebiega tym lepiej i szybciej, im bardziej rada pedagogiczna jest świadoma tego, jak będzie przebiegał proces wspomagania, oraz jeżeli czuje się za ten przebieg odpowiedzialna (co także należy uwzględnić przy planowaniu działań).

Aby dobrze zdiagnozować i zaplanować kompleksowe wspomaganie w danej placówce, Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i Doradztwa Metodycznego w Pabianicach wypracował zasadę realizacji tego procesu **zespołowo**. Osobami zaangażowanymi we wspomaganie są:

1. **koordynator** procesu wspomagania w powiecie pabianickim, którym jest najczęściej dyrektor PODNiDM;
2. **animator** powołany przez dyrektora ośrodka w porozumieniu z dyrektorem wspomaganianej placówki; rolę animatora danego procesu wspomagania pełnią w ośrodku najczęściej **dwie osoby**: nauczyciel konsultant i doradca metodyczny lub specjalista;
3. **ekspert** – nauczyciel konsultant, specjalista lub doradca metodyczny z ośrodka lub spoza niego.

Praca zespołowa pracowników ośrodka podczas realizacji każdego procesu wspomagania pozwala uczestnikom na zdobycie doświadczenia w wielu dziedzinach, efektywne wykorzystanie zasobów kadrowych placówki, a nauczycieli konsultantów i doradców metodycznych motywuje do rozwoju i doskonalenia zawodowego. Dzięki superwizjom dla osób zaangażowanych w proces wspomagania organizacja tego procesu w ośrodku ewoluuje, dostosowując się do nowych klientów i zmian w systemie oświaty. Wymiana doświadczeń i wspólne wykonywanie zadań służą także rozwojowi pracy zespołowej pracowników ośrodka. Zespołowa realizacja procesu wspomagania jest dobrze odbierana przez same placówki oświatowe, gdyż motywuje nauczycieli do pracy w grupie i zwiększa dostępność osób wspierających.

Efektywne wspomaganie wiąże się również z wyborem odpowiednich osób wspomagających pracę danej szkoły lub przedszkola. Najważniejsze, **aby osoba wspomagająca była zmotywowana do działania**, niezależnie od napotykanych trudności, w tym oporu ze strony nauczycieli, oraz aby wierzyła w sukces wspólnie podejmowanych działań. Animator powinien być osobą charyzmatyczną, wiarygodną i odpowiedzialną. Dobrze, jeśli taka osoba jest dla wspomaganianej placówki autorytetem lub gdy współpracuje przy planowaniu i działaniu

z kimś, kto postrzegany jest w ten sposób przez nauczycieli. Osoba wspomagająca musi także umieć selekcjonować zebrane informacje, określać cele i efekty procesu wspomagania oraz planować działania służące ich realizacji. We wspomaganiu szkół w rozwijaniu kompetencji kluczowych ważne jest doświadczenie animatora oraz umiejętność rozpoznawania symptomów świadczących o zdobywaniu przez uczniów umiejętności, np. matematyczno-przyrodniczych. Za takie symptomy można uznać:

- wysokie wyniki osiągane przez uczniów na egzaminach zewnętrznych;
- analizowanie i wykorzystywanie przez szkołę wskaźników Edukacyjnej Wartości Dodanej (EWD), potwierdzenie wysokiej efektywności nauczania wynikiem EWD;
- systematyczne i powszechne stosowanie na lekcjach aktywizujących metod pracy oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych (na podstawie arkuszy obserwacji lekcji, wniosków z nadzoru pedagogicznego, scenariuszy lekcji, wywiadów, zapisów w koncepcji pracy szkoły i innych dokumentach);
- systematyczna realizacja przez uczniów projektów edukacyjnych lub interdyscyplinarnych na poszczególnych przedmiotach;
- udział i osiągnięcia uczniów w konkursach przedmiotowych i tematycznych.

Na rozwijanie u uczniów kompetencji kluczowych, w tym matematyczno-przyrodniczych, mogą mieć wpływ czynniki wskazane przez Johna Hattiego, takie jak samoocena, informacja zwrotna i relacje nauczyciela z uczniem¹. Oddziałują one znacząco na proces uczenia się, dlatego powinny być uwzględniane przez nauczycieli w planowaniu procesu nauczania.

Motywacja ucznia do uczenia się to klucz do sukcesu, czyli nabycia kompetencji kluczowych. Budowanie motywacji u uczniów w dużym stopniu zależy od postawy nauczyciela wobec nich i jego sposobu nauczania.

Główne założenia

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń projektowych podjęliśmy decyzję o wydłużeniu czasu na realizację programu kompleksowego wspomagania i położeniu nacisku na etap wdrażania, zapewniając nauczycielom odpowiedni czas na wprowadzenie zaplanowanej zmiany.

Główne założenia realizacji procesu wspomagania przyjęte w powiecie pabianickim:

1. Wspomaganie jest procesem długofalowym.
2. Rozwój placówki dokonuje się dzięki wspólnej nauce pracujących w niej nauczycieli.
3. Zaplanowaną zmianę wprowadzają w placówce zmotywowani dyrektorzy i nauczyciele.

¹ Źródło: <http://visible-learning.org/hattie-ranking-influences-effect-sizes-learning-achievement/> [online, dostęp dn. 18.02.2018].

Motywacja dyrektora do działania to źródło sukcesu realizacji programu wspomagania. Człowiek, który wie, co go czeka, z reguły łatwiej motywuje się do działania. Z tego względu już na pierwszej lub po pierwszej rozmowie z dyrektorem szkoły zawieraliśmy **porozumienie** określające warunki naszej współpracy, czyli:

- zakres odpowiedzialności każdej ze stron;
- przyjęcie zasady poufności;
- ustalenie zadań/roli dyrektora, osoby wspomagającej (koordynatora, animatora), eksperta oraz rady pedagogicznej, w tym zespołu zadaniowego (jeśli taki zostanie wyłoniony) w procesie wspomagania;
- ustalenie harmonogramu lub przynajmniej czasu realizacji procesu wspomagania;
- określenie i scharakteryzowanie poszczególnych etapów procesu;
- przyjęcie przez wszystkie strony postawy zaangażowania, życzliwości, wyrozumiałości i poszanowania czasu;
- sporządzanie dokumentacji procesu wspomagania;
- ustalenie sposobu bieżącej komunikacji i udzielania informacji zwrotnej.

Sprawdzonym i wypracowanym przez pabianicki ośrodek rozwiązaniem w realizacji wspomagania jest organizowanie na początku współpracy z dyrektorem, za jego zgodą, konsultacji coachingowych – w celu zmotywowania go do działania ukierunkowanego na wprowadzenie zmian w pracy placówki. Organizowana jest także pomoc dla dyrektora w zakresie wykorzystania działań podejmowanych we wspomaganiu w procesie planowania i realizowania nadzoru pedagogicznego. Osoby wspomagające prowadzą również z dyrektorem monitoring realizacji całego programu wspomagania.

Dalsze losy współpracy

W pabianickich placówkach (Przedszkolu Miejskim nr 2, Przedszkolu Miejskim nr 4 oraz w Zespole Szkół nr 2) zrealizowaliśmy już dwa kolejne wspomaganie – pierwsze w ramach projektu unijnego „Nowy system doskonalenia nauczycieli powiatu pabianickiego” (Działanie 3.5 Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół, Priorytet III PO KL), a następnie przez kolejne dwa lata realizowaliśmy proces będący kontynuacją poprzedniego, tym razem w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych. Efekty działań zrealizowanych w tych placówkach dowodzą, iż **w powiecie pabianickim skutecznie działa nowy system doskonalenia nauczycieli.**

Przedszkole Miejskie nr 4 w Pabianicach

W Przedszkolu Miejskim nr 4 w Pabianicach zrealizowaliśmy dwa kolejne procesy wspomaganie w obszarze „Kształtowanie kompetencji kluczowych w przedszkolu”. Działania dotyczyły budowy koncepcji pracy przedszkola.

Pierwsza przeprowadzona diagnoza wykazała potrzebę poprawy organizacji pracy zespołów nauczycielskich. W związku z tym w pierwszym procesie wspomaganie postawiliśmy sobie za

cel rozwinięcie u nauczycieli wiedzy i umiejętności dotyczących kształtowania pozytywnych relacji, technik motywacyjnych i relaksacyjnych oraz stworzenie w przedszkolu współpracujących ze sobą zespołów nauczycielskich. W efekcie podjętych działań niemal wszyscy nauczyciele współpracowali ze sobą w zespołach i między zespołami, planując i realizując określone w programie zadania. Oczywiście, doskonalenie oraz wdrażanie zdobytej wiedzy i umiejętności wzajemnie się przeplatały i były powiązane z przyjętą koncepcją pracy przedszkola.

Zrealizowane z nauczycielami konsultacje grupowe dotyczyły tematów: „Koncepcja pracy przedszkola – analiza potrzeb placówki, zadania dla zespołów” i „Współpraca w zespole a koncepcja pracy placówki”. Każdy z powstałych w przedszkolu zespołów nauczycielskich, przy współpracy z osobami wspomagającymi, opracował plan pracy, kartę monitoringu oraz narzędzia ewaluacji własnej pracy. Następnie każdy zespół prezentował te dokumenty na spotkaniu rady pedagogicznej, które zakończyło się opracowaniem systemu pracy zespołów nauczycielskich w tej placówce.

Ramy czasowe projektu unijnego nie pozwoliły na opracowanie w tym programie nowej koncepcji pracy przedszkola, ale zintegrowana, otwarta na konstruktywną współpracę i zmotywowana do dalszego działania rada pedagogiczna podjęła decyzję o kontynuacji współpracy z ośrodkiem w zakresie wspomagania.

Kolejna diagnoza wykazała m.in. następujące potrzeby placówki:

- opracowanie nowej koncepcji pracy przedszkola z uwzględnieniem kształtowania u dzieci kompetencji kluczowych;
- wykorzystanie uformowanych zespołów do współpracy przy tworzeniu koncepcji pracy placówki;
- włączenie nauczycieli i rodziców w proces planowania, realizacji i modyfikacji pracy;
- dalsze doskonalenie kompetencji interpersonalnych przez nauczycieli.

Za cele wspomagania postawiliśmy sobie m.in. zdobycie przez nauczycieli oraz rodziców wiedzy i umiejętności w zakresie zasad tworzenia koncepcji pracy, uświadomienie nauczycielom i rodzicom potrzeby wspólnego wypracowania koncepcji pracy przedszkola oraz dokonanie przez nauczycieli, pracowników niepedagogicznych i rodziców wspólnej oceny zasobów i potrzeb przedszkola oraz jego środowiska lokalnego.

Realizując w tym procesie wspomagania etap doskonalenia, ograniczyliśmy się do szkolenia coachingowego dla rady pedagogicznej na temat: „Po co placówce oświatowej koncepcja pracy?” oraz warsztatów zatytułowanych „Koncepcja pracy placówki krok po kroku”. Przeprowadziliśmy także szkolenie warsztatowe dla rodziców pt. „Potrzeby, oczekiwania i wartości rodziców a koncepcja pracy placówki”, w efekcie którego rada rodziców bardzo aktywnie zaangażowała się w proces badania potrzeb i tworzenia koncepcji pracy przedszkola.

Część wdrożeniowa była najdłuższym etapem procesu wspomagania. Złożyły się na nią konsultacje indywidualne dla dyrektora przedszkola oraz dla liderów poszczególnych zespołów

zadaniowych, a także zróżnicowane pod względem tematycznym konsultacje grupowe dla zespołów nauczycieli i przedstawicieli rady rodziców.

Osiągnięte efekty:

1. Przedszkole opracowało własną wieloletnią koncepcję pracy, ukierunkowaną na realizację kompetencji kluczowych.
2. Dyrektorowi przedszkola udało się skutecznie włączyć nauczycieli, pracowników niepedagogicznych oraz rodziców w proces planowania, realizacji i modyfikacji pracy placówki.
3. Rodzice wykazali ogromne zaangażowanie w opracowanie koncepcji pracy przedszkola.
4. Rodzice i nauczyciele zintegrowali się i nauczyli ze sobą współpracować.
5. Zrealizowany program posłużył za działania profilaktyczne zjawiska wypalenia zawodowego nauczycieli.

Na zakończenie realizacji tego procesu kompleksowego wspomaganie ośrodek w Pabianicach zorganizował wojewódzką konferencję z cyklu „Forum Liderów Edukacji Powiatu Pabianickiego” na temat: „Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli – jak my to robimy?”. Zaprezentowano na niej efekty wspomagania w wybranych szkołach i przedszkolach oraz przykłady dobrych praktyk w opinii animatorów i dyrektorów tych placówek, m.in. PM nr 4 w Pabianicach.

Proces wspomagania zrealizowany w tym przedszkolu nauczył nas tego, że warto poświęcić czas na zmotywowanie do działania nauczycieli i rodziców oraz że warto pokonać opór nauczycieli przed poznaniem rzeczywistych potrzeb rodziców. Poznanie i wykorzystanie ich potrzeb w pracy dydaktyczno-wychowawczej dało bowiem nauczycielom ogromną satysfakcję, pozwoliło na zbudowanie autorytetu u rodziców oraz zapewniło aktywną i twórczą współpracę z nimi.

Dyrektor tego przedszkola, mającej krótki staż pracy, zrealizowane wspomaganie pomogło we wprowadzeniu modelu strategicznego zarządzania, w szybkim zbudowaniu autorytetu w radzie pedagogicznej i wśród rodziców, a także w uzyskaniu wyróżniającej oceny pracy.

Wszystkie dokumenty w przedszkolu zostały zaktualizowane i zyskały spójność. Wypracowano także nowe narzędzia diagnostyczne, ewaluacyjne i monitorujące pracę rady pedagogicznej. Zdaniem dyrektora przedszkola osiągnięto również efekt wspomagania, który nie został przewidziany w programie. Nową koncepcję pracy placówki wykorzystano jako element promocyjny w ramach jubileuszu 30-lecia pracy przedszkola, a nawiązana współpraca nauczycieli i rodziców sprawiła, że organizacja uroczystości przebiegła wzorowo, dając wszystkim wiele satysfakcji.

Zespół Szkół nr 2 w Pabianicach

W Zespole Szkół nr 2 w Pabianicach zrealizowaliśmy dwa procesy wspomagania: pierwszy w obszarze „Techniki uczenia się i metody motywujące do nauki”, a drugi w obszarze „Kształcenie kompetencji w zakresie wykorzystania narzędzi nowoczesnych technologii”. Tematem podjętych działań było: „Poszerzenie kompetencji nauczycieli w zakresie wykorzystania technologii informacyjnej na lekcjach oraz rozwijania kompetencji twórczych u uczniów”. Nauczyciele Technikum w Zespole Szkół nr 2 w Pabianicach biorący udział w procesie wspomagania – w odpowiedzi na wyniki przeprowadzonej przez wychowawców klas diagnozy przyczyn braku motywacji do pracy wśród uczniów – określili potrzebę wykorzystania w praktyce szkolnej nowych, skutecznych metod motywujących uczniów do nauki oraz efektywnych technik uczenia się.

Po zrealizowanych odbytych szkoleniach nauczyciele korzystali z wielu konsultacji indywidualnych i grupowych z ekspertem w celu eliminacji trudności podczas wdrażania zdobytych umiejętności oraz w celu wymiany dobrych praktyk. Zrealizowano także szkolenie dla rodziców uczniów technikum na temat skutecznych technik uczenia się.

Na etapie wdrażania nauczyciele przeprowadzili kilka lekcji koleżeńskich z wykorzystaniem różnych metod motywujących uczniów do nauki oraz opracowali liczne scenariusze zajęć poświęconych technikom uczenia się – z wykorzystaniem różnych metod motywowania uczniów do nauki. Scenariusze te zostały zebrane oraz opublikowane jako szkolne materiały dydaktyczne.

W szkole nastąpiła poprawa wyników nauczania i wyników na egzaminie maturalnym. Wzrost poziomu nauczania w szkole zwiększył z kolei zainteresowanie uczniów szkołą na tyle, że w kolejnych latach systematycznie zwiększano liczbę klas pierwszych.

O kolejnym programie wspomagania zrealizowanym w tej szkole wicedyrektor opowiedziała podczas wojewódzkiej konferencji pt. „Kompleksowe wspomaganie szkół i przedszkoli – jak my to robimy?”. Celem programu było wzmocnienie kondycji psychofizycznej nauczycieli (przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu) oraz podniesienie kompetencji nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących w stosowaniu technologii informacyjnych na lekcjach, w tym programów graficznych.

Na etapie doskonalenia nauczyciele szkolili się w trzech grupach: przedmiotów matematyczno-przyrodniczych, przedmiotów humanistycznych oraz języków obcych. Po wzięciu udziału we wszystkich warsztatach nauczyciele mieli możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z ekspertem, a wszystkie grupy – z konsultacji grupowych. Następnie każda z osób biorących udział w procesie wspomagania przygotowała z pomocą eksperta scenariusz i materiały do zajęć ze swojego przedmiotu z uwzględnieniem TIK. Wybrani nauczyciele przeprowadzili lekcje koleżeńskie z wykorzystaniem TIK.

Efektom wspomagania była zmiana polegająca na wykorzystywaniu na lekcjach technologii informacyjnych, takich jak obróbka zdjęcia i obrazu, tablice interaktywne, portale internetowe i programy edukacyjne, przez wszystkich nauczycieli objętych wspomaganiami. Wpłynęło to pozytywnie na atrakcyjność lekcji i poziom nauczania w szkole. Zwiększyło się także zadowolenie nauczycieli z wykonywanej pracy, wzrosła ich gotowość do dalszego doskonalenia zawodowego.

Tym, co wyróżniło organizacyjnie ten program wspomagania w naszej placówce doskonalenia nauczycieli, była liczba osób wspomagających, zaangażowanych w etap doskonalenia i wdrażania. Wiązało się to z koniecznością zorganizowania szkoleń i konsultacji dla wielu grup nauczycieli różnych przedmiotów, o różnym poziomie opanowania TIK.

Przedszkole Miejskie nr 2 w Pabianicach

W Przedszkolu Miejskim nr 2 w Pabianicach zrealizowaliśmy dwa procesy wspomagania w obszarze „Techniki uczenia się i metody motywujące do nauki”. Naszym celem było podniesienie kwalifikacji zawodowych nauczycieli przez nabywanie umiejętności stosowania metod aktywizujących, w tym technik i strategii teatralnych i dramowych.

Proces wspomagania w tym przedszkolu wyróżnia duża liczba zrealizowanych szkoleń, które były przeprowadzane sukcesywnie, a po każdym z nich następował etap wdrażania. Z tego względu cały program wspomagania przedszkola w tym obszarze realizowany był przez kolejne trzy lata szkolne.

Grono pedagogiczne przedszkola wzięło udział w 70-godzinny programie szkoleniowym, w tym w warsztatach: „Motywowanie dziecka do działania na zajęciach edukacyjnych w przedszkolu przez wykorzystanie metody Doroty Dziamskiej – edukacja przez ruch”, „Motywowanie dziecka w wieku przedszkolnym do działania na zajęciach umuzykalniających przez wykorzystanie metody Batii Strauss, metody Carla Orffa oraz muzyki klasycznej”, a także w kursie doskonalącym pt. „Stosowanie technik i strategii teatralnych oraz dramowych w procesie wychowawczo-dydaktycznym w pracy z małym dzieckiem”. Dodatkowo przeprowadzone zostały szkolenia warsztatowe dla nauczycieli z wykorzystania metod i innowacyjnych technik na zajęciach plastycznych w przedszkolu oraz na temat wspomagania rozwoju mowy dziecka w wieku przedszkolnym. Bezpośrednio po każdym szkoleniu animator i ekspert wspomagali działania nauczycieli celem wykorzystania zdobytych przez nich wiadomości i umiejętności w praktyce. Na konsultacjach indywidualnych i grupowych nauczyciele przygotowywali scenariusze zajęć uwzględniających kolejno poznane metody pracy, a następnie przeprowadzali lekcje koleżeńskie w każdej z grup przedszkolnych. Każde przeprowadzone zajęcia były omawiane podczas konsultacji grupowych z udziałem animatora i eksperta. W trakcie innych konsultacji grupowych omawiane były sposoby modyfikowania planów pracy nauczycieli pod kątem wykorzystania poznanej metody pracy. W przedszkolu przyjęto zasadę, iż każdy nauczyciel co najmniej dwa razy w miesiącu przeprowadzi zajęcia edukacyjne z zastosowaniem poznanej metody, o czym świadczyć miały zapisy w dziennikach zajęć

oraz wprowadzone zmiany w planach pracy. Monitorowanie wdrażania nowych metod i technik pracy przez poszczególnych nauczycieli było zadaniem dyrektora przedszkola i odbywało się w kolejnych latach szkolnych trwania procesu wspomagania w ramach przyjętego planu nadzoru pedagogicznego. Z kolei monitorowanie całego programu wspomagania było zadaniem realizowanym przez koordynatora procesu, który w razie potrzeby wprowadzał uzgodnione z dyrektorem przedszkola modyfikacje działań. Nauczyciele tego przedszkola przeprowadzali ponadto w każdej grupie zajęcia otwarte dla rodziców z wykorzystaniem każdej poznanej metody lub techniki pracy z dzieckiem oraz warsztaty z technik teatralnych i dramowych. Dla rodziców zorganizowano także zajęcia otwarte przeprowadzone przez logopedę na temat wspomagania rozwoju mowy dziecka w wieku przedszkolnym.

Na zakończenie realizacji procesu wspomagania nauczycielki przeprowadziły zajęcia koleżeńskie dla wszystkich zainteresowanych z powiatu pabianickiego pt. „Całusny smok”, których głównym celem było kształtowanie umiejętności rozpoznawania, nazywania i komunikowania przez dzieci uczuć. Na zajęciach tych nauczycielki wykorzystały autorskie opowiadanie swoich koleżanek z innego pabianickiego przedszkola oraz poznane podczas szkolenia techniki dramowe. „Całusny smok” i cztery inne najlepsze scenariusze zajęć powstałe podczas realizacji tego programu wspomagania ukazały się w Biuletynie PODNiDM w Pabianicach. O mocnych stronach programu opowiedziała dyrektor Przedszkola nr 2 w Pabianicach podczas swojego wystąpienia na wojewódzkiej konferencji w pabianickim ośrodku doskonalenia nauczycieli. Wskazała jego następujące efekty:

- podniesienie kwalifikacji zawodowych nauczycieli;
- nauczyciele systematycznie prowadzą zajęcia edukacyjne z wykorzystaniem poznanych metod, stwarzają warunki do rozwoju uzdolnień i zainteresowań dzieci oraz osiągania przez nie sukcesów;
- nauczyciele systematycznie dzielą się swoimi doświadczeniami zawodowymi, prowadzą zajęcia koleżeńskie i zajęcia otwarte dla nauczycieli z innych placówek;
- twórcza postawa nauczycieli, dzieci i rodziców;
- uatrakcyjnienie zajęć z wychowankami;
- integracja całej społeczności przedszkolnej, zaangażowanie rodziców w działania edukacyjne i wychowawcze placówki;
- poprawa komunikacji w relacji nauczyciel–rodzic;
- poprawa zachowania dzieci w przedszkolu dzięki pozytywnemu wpływowi stosowanych technik dramowych;
- wzmocnienie samooceny nauczycieli, rozwój zawodowy poszczególnych z nich oraz całej rady pedagogicznej jako grupy.

Podsumowując, wyniki przeprowadzonej ewaluacji wykazały jednoznacznie, że zdiagnozowane potrzeby nauczycieli tej placówki zostały w pełni zaspokojone w wyniku zrealizowanego procesu kompleksowego wspomagania. Zaszła także realna zmiana w pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli tego przedszkola poprzez, polegająca na wprowadzeniu nowych

metod i technik w pracy zawodowej, integracji zespołu nauczycielskiego, dzieleniu się dobrymi praktykami i napotykanymi trudnościami we wprowadzaniu zmian. Na uwagę zasługuje aktywne uczestnictwo dyrektora przedszkola w procesie dzielenia się z innymi nauczycielami doświadczeniami z wprowadzania na zajęciach nowych metod i technik pracy z dzieckiem. Dyrektor, tak jak pozostali członkowie rady pedagogicznej, systematycznie prowadziła lekcje koleżeńskie i warsztaty dla rodziców w swojej grupie. W ocenie osób wspomagających realizacja ambitnego i długoterminowego programu wspomaganie przedszkola przebiegła bardzo sprawnie, a nauczyciele byli zmotywowani i aktywni. Liderem pod względem motywacji i przygotowania okazała się dyrektor przedszkola, która ukończyła wcześniej w naszym ośrodku kurs dramy pierwszego stopnia oraz kurs umiejętności coachingowych.

Przedszkole Miejskie nr 2 w Pabianicach zasługuje dziś – w moim przekonaniu – na miano placówki uczącej się.

Inne działania rozwojowe

Celem upowszechnienia dobrych praktyk związanych ze wspomaganie szkół i przedszkoli w powiecie pabianickim oraz z rozwojem osobistym i organizacją wsparcia dla osób wspomagających od trzech lat prowadzimy w pabianickim ośrodku doskonalenia nauczycieli **sieć współpracy i samokształcenia dla naszych doradców metodycznych: „Jak skutecznie wspierać szkoły i nauczycieli zasobami PODNiDM”**. Sieć ta skupia nauczycieli konsultantów, doradców metodycznych i specjalistów pracujących w PODNiDM w Pabianicach, a głównym celem jej funkcjonowania jest doskonalenie warsztatu pracy polegające na wymianie doświadczeń i pogłębianiu współpracy, w tym zespołowej realizacji procesu kompleksowego wspomaganie.



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

