

Załącznik dla TRENERA

VULCAN kompetencji w MAŁOPOLSKICH SAMORZĄDACH

MODUŁ III ***(mix modułu 2 i 3)***

Opracowała: Dorota Tomaszewicz

we współpracy z Zofią Domaradzką-Grochowalską, Ewą Halską, Dorotą Pintał, Katarzyną Zychowicz

1



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

VULCAN
RAZEM DLA LEPSZEJ OŚWIATY

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Z_T_1 _Schemat dyskusji zogniskowanej



Z_T_2_ Zagadnienia do mini-wykładu nt. sieci współpracy i samokształcenia¹

- Sieci współpracy i samokształcenia to międzyszkolny zespół współpracujących ze sobą nauczycieli lub dyrektorów z różnych szkół i placówek.
- Celem funkcjonowania sieci jest wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami – zarówno za pośrednictwem platformy internetowej, traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i spotkań osobistych.
- Członkowie sieci korzystają z własnej wiedzy, ale mogą również sięgać po pomoc zewnętrznych ekspertów. Pracują pod kierunkiem koordynatora sieci współpracy i samokształcenia.

Międzyszkolne sieci współpracy i samokształcenia

1. Element doskonalenia nauczycieli i dyrektorów
2. Sieć umożliwia:
 - kontakty,
 - wymianę doświadczeń,
 - dostęp do informacji,
 - współpracę i współdziałanie,
 - integrację lokalnego środowiska.

Dzięki wprowadzeniu sieci możliwe jest²:

- upowszechnienie organizacji życia społecznego,
- promowanie współpracy, dzięki której powstaje synergia wynikająca z działania zespołowego,

¹ Za: prezentacja ppt. opracowana przez Aleksandrę Kuźniak

² red. Elsner D. Sieci współpracy i samokształcenia. Teoria i praktyka, ABC a Wolters Kluwer business, Warszawa 2013.

- umożliwienie zespołowego uczenia się nauczycieli poprzez samokształcenie, tzn. uczenie się z innymi i od innych.

Rola jednostek samorządu terytorialnego w procesie wspomaganie szkół

Akty prawa miejscowego regulujące podział środków na dofinansowanie opłat na doskonalenie zawodowe nauczycieli oraz określających specjalności i formy kształcenia, na które dofinansowanie jest przyznawane oraz plan dofinansowania form doskonalenia i doksztalcania zawodowego nauczycieli – uchwały i zarządzenia.

Sieci a perspektywa biorących w niej udział: KTO MA TWORZYĆ SIECI?

Organizacja sieci współpracy i samokształcenia jest zadaniem;

- placówek doskonalenia nauczycieli, w tym przede wszystkim doradców metodycznych,
- pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych,
- pracowników bibliotek pedagogicznych.

Uczestnicząc w pracach sieci współpracy, należy pamiętać, że:

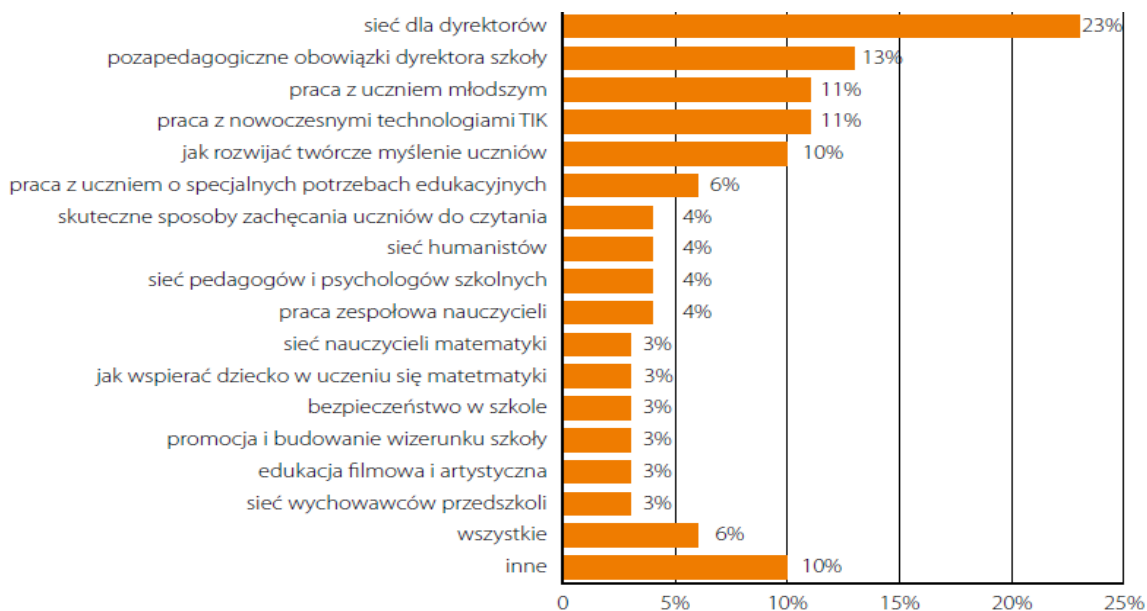
- udział w sieci jest dobrowolny,
- udział w sieci służy rozwojowi zawodowemu nauczycieli i dyrektorów szkół,
- międzyszkolne sieci współpracy mogą być uzupełnieniem działań prowadzonych w szkole w ramach procesu wspomaganie,
- cele i plany działania sieci opracowywane są przez uczestników na podstawie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

- w pracy w sieci mogą być zaangażowani eksperci zewnętrzni,
- praca w sieci służy wypracowywaniu wspólnych rozwiązań,
- efekty pracy sieci zależą od aktywności uczestników.

CO DECYDUJE O JAKOŚCI PRACY W SIECI?

- kompetencje koordynatora sieci
- zaangażowanie uczestników sieci
- temat i formy pracy
- kompetencje ekspertów
- organizacja form doskonalenia
- zaangażowanie organu prowadzącego i sprawującego nadzór pedagogiczny
- aktywność instytucji, stowarzyszeń oświatowych działających na terenie danej jst.

Tematy, które spotkały się ze szczególnym zainteresowaniem uczestników sieci



Źródło: Raport z ewaluacji bieżącej projektów konkursowych Działania 3.5 POKL. Uwarunkowania i efekty wspomaganie pracy szkół i przedszkoli, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015.

Przykład realizacji sieci wsparcia

Pracę nad systemem budowania sieci wsparcia można rozpocząć od spotkania dyrektorów szkół z decydującym oraz pracownikami operacyjnymi urzędu w celu omówienia nowego modelu wsparcia, różnicy z dotychczasowym oraz określenia rodzajów sieci wsparcia na dany rok budżetowy (szkolny). Wybór sieci uzależniony jest od potencjału, jakim dysponują poszczególne placówki oraz ich potrzebami. Spotkanie poprzedzone jest zebraniem rady pedagogicznej i przeprowadzeniem przez kadre kierowniczą diagnozy potrzeb. Zaproponowane sieci wsparcia to np. sieć dyrektorów szkół i kadry zarządzającej, polonistów, matematyków, nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, nauczycieli przedszkola, nauczycieli przedmiotów przyrodniczych i chemii.

Dyrektorzy wybierają spośród zaproponowanych sieci jedną, której jako szkoła stają się opiekunami. Jednocześnie wskazują spośród swojego grona pedagogicznego nauczyciela-koordynatora, który będzie liderem danej sieci wsparcia. Jego rolą jest zebranie nauczycieli zainteresowanych współpracą w ramach tej sieci oraz opracowanie planu pracy swojej sieci. Powinien on uwzględniać nie tylko formy wspomaganie, ale także koszty ich realizacji. **Pozwoli to na zaplanowanie w budżecie jst odpowiednich środków na realizację zaplanowanych działań oraz właściwy podział tych środków.** Istotną kwestią pozostaje ustalenie formy motywacji nauczycieli-koordynatorów sieci. W przypadku dużych miast można wykorzystać do realizacji sieci wsparcia funkcjonujących doradców metodycznych. Stanowią oni potencjał środowiska, są przygotowani do takiej pracy. Poza tym można włączyć koordynowanie sieci do zakresu obowiązków doradcy metodycznego. Takie rozwiązanie pozwoli na umocnienie doradcy metodycznego w środowisku, a ze strony organu prowadzącego nie będzie generowało dodatkowych kosztów niż te, które wynikają już ze sposobu zatrudnienia doradcy metodycznego.

Z_T_3_ KOORDYNATOR JEST VS KOORDYNATOR NIE JEST (5 KOPII NA KAŻDĄ GRUPĘ)



Materiał dla uczestników. Przed rozdaniem uczestnikom, materiał należy pociąć wzdłuż linii poziomych i pionowych tabeli oraz włożyć pocięte elementy do koperty

COORDYNDTOR JEST...	KOORDYNATOR NIE JEST...
Osobą wspierającą aktywności i dzielenia się wiedzą przez uczestników – zadawanie pytań, inspirowanie do refleksji, stwarzanie przestrzeni dla wymiany doświadczeń i wspólnego wypracowania rozwiązań.	Osobą, która zna odpowiedź na każde pytanie uczestników, potrafi rozwiązać każdy poruszany przez nich problem, zabiera głos w pierwszej kolejności albo traktuje propozycje niezgodne z własną opinią jako zaproszenie do sporu.
Osobą proponującą inicjatywy, tematy spotkań i sposoby pracy, które uznaje za wartościowe w kontekście zdiagnozowanych potrzeb – uzgadnianie celów i programu pracy, rozstrzyganie pomiędzy różnymi interesującymi uczestników drogami.	Osobą dobrze znającą potrzeby i oczekiwania innych, narzucającą innym własne zrozumienie ich sytuacji, celów rozwojowych czy działań niezbędnych do ich osiągnięcia.

<p>Osobą zapewniającą bezpieczną atmosferę do pracy – troska o komfort uczestników, proponowanie działań, które nie są nadmiernie zagrażające lub wykraczające poza ich możliwości, interweniowanie w sytuacjach naruszenia praw innych;</p>	<p>Osobą, która przyjmuje na siebie odpowiedzialność za emocje i negatywne doświadczenia uczestników, a także ich konflikty czy opór związany z angażowaniem się w trudne zadania.</p>
<p>Osobą motywującą uczestników do pracy w sieci, pokazującą korzyści związanych z aktywnym uczestnictwem, prowokującą do dyskusji i stwarzającą możliwości dla dostrzegania własnych postępów.</p>	<p>Osobą, która za wszelką cenę przekonuje uczestników sieci do określonego podejścia, metody pracy czy też do słuszności zmian w systemie wsparcia oświaty.</p>
<p>Człowiekiem monitorującym postępy pracy sieci – przypominanie uczestnikom o wzajemnych zobowiązaniach i wpływających terminach; zwracanie uwagi uczestników na zależność pomiędzy ich aktywnością a jakością efektów pracy sieci.</p>	<p>Osobą, która traktuje uczestników sieci jak zasoby potrzebne do realizacji ogólnie ustalonego celu, która może wydawać polecenia służbowe i nagradzać lub karać za sposób, w jaki zostały one wykonane.</p>

<p>Człowiekiem otwartym na propozycje i sugestie ze strony uczestników – gotowość do modyfikowania programu w taki sposób, by uwzględniać zmieniające się potrzeby, oczekiwania i preferencje, pozwalając na współkształtowanie programu przez uczestników.</p>	<p>Osobą zobowiązaną do wykonywania poleceń uczestników, do uwzględniania ich wszystkich uwag, zwłaszcza jeśli nie wspierają one uzgodnionych z uczestnikami celów działania sieci, wykraczają poza jej tematykę czy formę pracy.</p>
<p>Osobą wspierającą otwartość w dzieleniu się własnymi problemami i wątpliwościami, zadawaniu pytań i inspirowaniu dyskusji dotyczącej praktyki zawodowej uczestników, zapewniającą przestrzeń na wypowiedź dla możliwie największej grupy uczestników.</p>	<p>Osobą, której praca polega na rozwiązywaniu problemów szkół lub uczestników, udzielaniu porad i odpowiedzi na indywidualne pytania członków zespołu.</p>
	<p>Człowiekiem do którego obowiązków należy zapewnienie zgodności pracy sieci z innymi sprawami osobistymi i zawodowymi, skracanie i przesuwanie spotkań odpowiednio do zgłaszanych potrzeb, organizacja dojazdów i tym podobne.</p>

<p>Odpowiedzialny za organizowanie pracy sieci – przekazywanie potrzebnych uczestnikom informacji z odpowiednim wyprzedzeniem, dostosowanie harmonogramu pracy sieci do ważnych wydarzeń w kalendarzu szkół, zapewnianie dogodnych warunków do pracy w ramach możliwości lokalowych i budżetowych.</p>	<p>Człowiekiem, który otrzymał od uczestników prawo do zadawania osobistych pytań, zgłębiania ich nastawienia, konfrontowania z trudnymi tematami.</p>
--	--

Z_T_4_ PRZYKŁADY SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA

O sieci współpracy, czyli jak wspierać ucznia w uczeniu się matematyki

W powiecie ostrowieckim zebrała się grupa nauczycieli matematyki z gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych. Połączyła ich sieć „Jak wspierać ucznia w uczeniu się matematyki?”. Pracę w sieci rozpoczęli od Geo-Gebry – darmowego oprogramowania wspomagającego nauczanie matematyki. Na spotkaniu poznali zasady pracy z programem i wykorzystali to narzędzie na swoich lekcjach. Dyskutowali też o metodach aktywizujących, które wzmacniają nauczanie i uczenie się uczniów. Miejscem wymiany poglądów stała się platforma www.doskonaleniewsieci.pl. Toczyły się tam dyskusje o podstawie programowej, konkursach matematycznych, wymaganiach maturalnych. Uczestnicy przekazywali sobie informacje o zasobach, które mogą być wykorzystywane w czasie lekcji matematyki. Utworzono też listę stron internetowych z materiałami przydatnymi do nauki.

Pomorskie sieci współpracy i samokształcenia

Najlepiej jeśli sieci współpracy i samokształcenia powstają na zasadzie *bottom-up*, czyli wynikają z inicjatywy oddolnej, są wyrazem autentycznych potrzeb uczestniczących w nich osób. W taki sposób powstały lokalne sieci pedagogów w województwie pomorskim, które koordynuje nauczyciel konsultant ds. pedagogiki z Centrum Edukacji Nauczycieli w Gdańsku. Podobne inicjatywy zgłosili logopedzi i dyrektorzy poradni psychologiczno-pedagogicznych. Wszystkie pozostałe sieci mają charakter bardziej sformalizowany, są często kontynuacją funkcjonujących wcześniej forów, np. Pomorska Sieć Dyrektorów (w jej ramach są organizowane spotkania w czterech subregionach województwa), Pomorska Sieć Doradców Zawodowych, Pomorska Akademia Liderów Edukacji 2020. Uczestnicy spotkań sieci wyrażają potrzebę wymiany doświadczeń, prezentacji dobrych praktyk, dyskusji o edukacji oraz gotowość do spotkań – okazjonalnie lub cyklicznie.

BiblioSieci w Skierniewicach

Gdyby nie sieci współpracy i samokształcenia w Skierniewicach, które powstały dzięki Bibliotece Pedagogicznej, nie byłaby możliwa wymiana doświadczeń między nauczycielami ani doskonalenie ich pracy.

Pierwsza sieć, „BiblioSieć”, powstała na portalu społecznościowym i skierowana została do nauczycieli bibliotekarzy. Jej członkowie wspólnie rozwiązują problemy i dzielą się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami, a także mogą korzystać z pomocy zewnętrznych ekspertów. Z inicjatywy biblioteki i ośrodka doskonalenia nauczycieli w Skierniewicach powstała druga sieć współpracy i samokształcenia, „Mapa talentów”. Jej członkowie spotykają się w bibliotece i rozwijają swój warsztat pracy w zakresie pracy z uczniem zdolnym.

Jak sprawić, aby uczniowie czytali?

Nauczyciele języka polskiego z Gimnazjum w Iwkowej uważają, że dzieci bardzo mało czytają. Nie są odosobnieni w twierdzeniu, że czytanie jest ważne – ćwiczy pamięć, rozwija zainteresowania, uczy koncentracji.

W powiecie brzeskim nauczyciele przedszkola, szkoły podstawowej, gimnazjum oraz szkół ponadgimnazjalnych postanowili, że będą wspólnie działać na rzecz promocji czytelnictwa, więc połączyli się w sieć. „Dzięki współpracy z innymi nauczycielami wiemy, jak zorganizować w szkole noc z książką lub konkurs poetycko-fotograficzny” – opowiadają. Akcja „Odjazdowy bibliotekarz” umożliwia szkołom – nawet bardzo oddalonym od siebie – podejmowanie wspólnych zadań. Członkowie sieci upowszechniali czytanie, jeżdżąc na rowerach wyznaczonymi trasami. Razem ze swoimi uczniami umieszczali w różnych miejscach miasta fiszki z cytatami ze swoich ulubionych książek. Organizując akcje i projekty edukacyjne, zawsze mogą liczyć na pomoc biblioteki pedagogicznej, która wspiera nauczycieli poprzez udostępnianie informacji i materiałów.

Z_T_5_ Wymagania

II. WYMAGANIA WOBEC SZKÓŁ PODSTAWOWYCH, SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH, SZKÓŁ ARTYSTYCZNYCH, PLACÓWEK KSZTAŁCENIA USTAWICZNEGO, PLACÓWEK KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO ORAZ OŚRODKÓW DOKSZTAŁCANIA I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

Wymaganie	Charakterystyka wymagania
<p>1. Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający uczeniu się</p>	<p>Planowanie i organizacja procesów edukacyjnych w szkole lub placówce służy rozwojowi uczniów.</p> <p>Nauczyciele, w tym nauczyciele pracujący w jednym oddziale, współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu i modyfikowaniu procesów edukacyjnych.</p> <p>Nauczyciele pomagają sobie nawzajem i wspólnie rozwiązują problemy.</p> <p>Organizacja procesów edukacyjnych umożliwia uczniom powiązanie różnych dziedzin wiedzy i jej wykorzystanie.</p> <p>Uczniowie mają wpływ na sposób organizowania i przebieg procesu uczenia się.</p> <p>Uczniowie znają stawiane przed nimi cele i formułowane wobec nich oczekiwania. Nauczyciele stosują różne metody pracy dostosowane do potrzeb ucznia, grupy i oddziału.</p> <p>Sposób informowania ucznia o jego postępach w nauce oraz ocenianie pomagają uczniom uczyć się i planować indywidualny rozwój.</p> <p>Nauczyciele motywują uczniów do aktywnego uczenia się i wspierają ich w trudnych sytuacjach, tworząc atmosferę sprzyjającą uczeniu się.</p> <p>Nauczyciele kształtują u uczniów umiejętność uczenia się.</p>
<p>2. Uczniowie nabywają wiadomości i</p>	<p>W szkole lub placówce realizuje się podstawę programową z uwzględnieniem osiągnięć uczniów z poprzedniego etapu edukacyjnego.</p>

<p>umiejętności określone w podstawie programowej</p>	<p>Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności określone w podstawie programowej i wykorzystują je podczas wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.</p> <p>Podstawa programowa jest realizowana z wykorzystaniem warunków i sposobów jej realizacji.</p> <p>W szkole lub placówce monitoruje się i analizuje osiągnięcia każdego ucznia, z uwzględnieniem jego możliwości rozwojowych, formułuje się i wdraża wnioski z tych analiz.</p> <p>Wdrażane wnioski przyczyniają się do wzrostu efektów uczenia się i nauczania.</p>
<p>3. Uczniowie są aktywni</p>	<p>Uczniowie są zaangażowani w zajęcia prowadzone w szkole lub placówce i chętnie w nich uczestniczą.</p> <p>Uczniowie współpracują ze sobą w realizacji przedsięwzięć i rozwiązywaniu problemów.</p> <p>Nauczyciele stwarzają sytuacje, które zachęcają uczniów do podejmowania różnorodnych aktywności.</p> <p>Uczniowie inicjują i realizują różnorodne działania na rzecz własnego rozwoju, rozwoju szkoły lub placówki i społeczności lokalnej.</p>
<p>9. Zarządzanie szkołą lub placówką służy jej rozwojowi</p>	<p>Zarządzanie szkołą lub placówką koncentruje się na zapewnieniu warunków organizacyjnych odpowiednich do realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.</p> <p>W procesie zarządzania wykorzystuje się wnioski wynikające ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego.</p> <p>Podejmuje się działania zapewniające szkole lub placówce wspomaganie zewnętrzne odpowiednie do potrzeb i służące rozwojowi szkoły lub placówki.</p> <p>W szkole lub placówce są ustalane i przestrzegane procedury dotyczące bezpieczeństwa, w tym sposobów działania w sytuacjach trudnych i kryzysowych.</p>

Z_T_6_ PODMIOTOWOŚĆ I AUTONOMIA SZKOŁY ORAZ KLUCZOWA ROLA DYREKTORA SZKOŁY/PLACÓWKI W KOMPLEKSOWYM WSPOMAGANIU³

Odpowiedzialność za efekty rozwoju szkoły spoczywa zarówno na szkole, jak i na organie prowadzącym. Dla JST momentem decydującym jest określenie priorytetów w planie strategicznym, które będą wpływać na rozwój jakościowy zarządzanych szkół/placówek. Zarządzanie szkołą spoczywa na barkach dyrektora i z jego perspektywy jest oceniane. Kluczowe jest, aby dyrektor pracował w oparciu o koncepcję rozwoju opracowaną i akceptowaną przez wszystkich interesariuszy, tj. nauczycieli, uczniów i rodziców oraz przedstawicieli JST. Istotna jest też postawa dyrektora szkoły/placówki, jako osoby zaangażowanej, wspierającej, współpracującej i motywującej innych do działania.

Ważne!

Dyrektorzy kierujący procesem rozwoju szkoły potrzebują doskonalenia umiejętności w zakresie:

- diagnozowania potrzeb rozwojowych szkoły,
- planowania, organizowania działań rozwojowych,
- motywowania i wspierania nauczycieli w rozwoju,
- kierowania zmianą,
- rozwiązywania bieżących problemów,
- współpracy z zewnętrznymi ekspertami w zakresie procesowego wspomaganie.

Zadaniem dyrektora jest również inicjowanie indywidualnego i zespołowego doskonalenia nauczycieli. Jednak ważne jest, aby decyzje te były wspólnie podejmowane z zespołem nauczycieli. Takie rozwiązanie umożliwia organizowanie doskonalenia w formie procesowego wspomaganie.

³ Za: Pintał D., Tomaszewicz D., Materiały szkoleniowe - przewodnik metodyczny do realizacji programów szkoleniowo – doradczych dla przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017

Rola dyrektora w przepisach prawa

Po pierwsze

Art. 7 ust. 2 pkt 4 ustawy Karta Nauczyciela z dn. 26 stycznia 1982 r, (Dz.U. 2018. 967)

„2. Dyrektor szkoły odpowiedzialny jest w szczególności za: (...)

4) zapewnienie pomocy nauczycielom w realizacji ich zadań i ich doskonaleniu zawodowym”

Po drugie

§ 6 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 29 marca 2002 r. w sprawie sposobu podziału środków na wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli pomiędzy budżety poszczególnych wojewodów, form doskonalenia zawodowego dofinansowywanych ze środków wyodrębnionych w budżetach organów prowadzących szkoły, wojewodów, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania oraz szczegółowych kryteriów i trybu przyznawania tych środków (DZ.U.2002. nr 46 poz. 430 ze zmianami)

„1. Na każdy rok szkolny dyrektor szkoły lub placówki określa potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli szkoły lub placówki, uwzględniając:

- 1) wyniki ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej oraz wynikające z nich wnioski,
- 2) wyniki odpowiednio sprawdzianu, egzaminu gimnazjalnego, egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie i egzaminu maturalnego,
- 3) zadania związane z realizacją podstawy programowej,
- 4) wymagania wobec szkół i placówek, określone w przepisach wydanych na podstawie art. 21a ust. 3 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty,
- 5) wnioski nauczycieli o dofinansowanie form doskonalenia zawodowego, o których mowa w § 2 ust. 2.”

Po trzecie

§ 22 ust.1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2017 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego (Dz.U. 2017.1658)

„1. Dyrektor szkoły (...)

3) wspomaga nauczycieli w realizacji ich zadań, w szczególności przez:

a) diagnozę pracy szkoły lub placówki,

b) planowanie działań rozwojowych, w tym motywowanie nauczycieli do doskonalenia zawodowego,

c) prowadzenie działań rozwojowych, w tym organizowanie szkoleń i porad.”

Po czwarte

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie wymagań wobec szkół i placówek z dn. 11 sierpnia 2017 r. (Dz.U. 2017. 1611)

Wymaganie 9 Zarządzanie szkołą lub placówką służy jej rozwojowi.

Charakterystyka wymagania:

„Zarządzanie szkołą lub placówką koncentruje się na zapewnieniu warunków organizacyjnych odpowiednich do realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.

W procesie zarządzania wykorzystuje się wnioski wynikające ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego.

Podejmuje się działania zapewniające szkole lub placówce wspomaganie zewnętrzne odpowiednie do potrzeb i służące rozwojowi szkoły lub placówki.

W szkole lub placówce są ustalane i przestrzegane procedury dotyczące bezpieczeństwa, w tym sposobów działania w sytuacjach trudnych i kryzysowych”.

Z opisu tego wymagania zarówno w poprzednim Rozporządzeniu jak i obecnym, rolą zarządzających w JST jest inicjowanie współpracy z dyrektorami i tworzenie

przestrzeni umożliwiającej wdrożenie procesowego wspomaganie jako skutecznego narzędzia wspierającego budowanie jakości pracy szkoły/placówki.

Zadania dyrektora w realizacji kompleksowego wspomaganie (opracowanie M. Hajdukiewicz)

- określenie obszaru do rozwoju – wspólnie z nauczycielami, we współpracy z osobą wspomagającą;
- przygotowanie rocznego planu wspomaganie (dokument ten może być tożsamy z planem nadzoru pedagogicznego w zakresie dotyczącym doskonalenia nauczycieli i planowania rozwoju szkoły) – we współpracy z osobą wspomagającą i nauczycielami;
- aktywny udział w zaplanowanych formach doskonalenia, konsultacjach;
- wdrażanie nowych umiejętności i wypracowanych procedur;
- określenie obszaru do rozwoju – wspólnie z nauczycielami, we współpracy z osobą wspomagającą;
- przygotowanie rocznego planu wspomaganie (dokument ten może być tożsamy z planem nadzoru pedagogicznego w zakresie dotyczącym doskonalenia nauczycieli i planowania rozwoju szkoły) – we współpracy z osobą wspomagającą i nauczycielami;
- aktywny udział w zaplanowanych formach doskonalenia, konsultacjach;
- wdrażanie nowych umiejętności i wypracowanych procedur;

Dyrektor może sam poprowadzić wspomaganie lub skorzystać z pomocy instytucji, których zadaniem jest wspomaganie szkół i przedszkoli.

Zalety nowego systemu wsparcia szkoły dla dyrektorów szkół i placówek oraz dla samorządów⁴

Dyrektorzy szkół i placówek, którzy otrzymają pomoc zarówno w bieżącym organizowaniu pracy szkoły, jak i przygotowaniu się do zmian wprowadzanych w systemie oświaty

Najważniejsze dla dyrektorów zalety wprowadzenia nowego systemu wsparcia:

- pomoc w postawieniu rzetelnej diagnozy potrzeb szkoły oraz określeniu obszarów
- wymagających szczególnego wsparcia
- zespolenie systemu z aktualnymi potrzebami konkretnej szkoły
- ułatwienie kontaktów ze wszystkimi instytucjami odpowiedzialnymi za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom (dyrektor kontaktuje się z jedną instytucją, które odpowiada za organizację całości wsparcia; dyrektor nie musi „martwić się” oddzielnie o współpracę z poradnią, placówką doskonalenia czy biblioteką pedagogiczną)
- podmiotowość dyrektora w podejmowaniu decyzji (dyrektor formy wspomagania oraz określa, w których obszarach pracy szkoły powinny koncentrować się działania wspierające w danym roku)
- ujęcie w propozycjach działań obszarów pracy szkoły bezpośrednio związanych ze zmianami wdrażanymi w edukacji (między innymi budowa szkolnego programu pracy z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych, przygotowanie do ewaluacji zewnętrznej, prowadzenie ewaluacji wewnętrznej, projekt edukacyjny, doradztwo edukacyjno-zawodowe)
- możliwość udziału w lokalnym forum wymiany doświadczeń (spotkania z innymi dyrektorami, spotkania i warsztaty tematyczne związane z wybranymi problemami,
- pomoc w zakresie wiedzy prawnej, wsparcie samokształcenia dyrektorów)

⁴ Za: <https://www.ore.edu.pl/materialy-do-pobrania/category/119-nowy-system-wsparcia-szkoly?download=357:nowy-system-kompleksowego-wsparcia-pracy-szkoly>; dostęp z dn. 23.12.2017 r.



- dostęp do aktualnej informacji pedagogicznej, w tym bazy zasobów związanych ze wspomaganiami (materiały dydaktyczne, przykłady dobrych praktyk, baza ekspertów – specjalistów w danej dziedzinie).

Samorzady lokalne, które otrzymają wsparcie w budowie lokalnej sieci współpracy szkół i placówek oraz w kreowaniu polityki oświatowej.

Najważniejsze dla samorządów lokalnych zalety wprowadzenia nowego systemu wsparcia:

- efektywniejsza organizacja kompleksowego wsparcia szkół. Komasaacja zasobów kadrowych różnych instytucji odpowiedzialnych za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom z jednej strony pozwoli do lepsze wykorzystanie specjalistów z drugiej zaś strony może przyczynić się do obniżenie nie merytorycznych kosztów funkcjonowania tych instytucji (wspólna administracja i księgowość)
- poprawa oferty edukacyjnej i jakości kształcenia w szkołach działających na terenie danego samorządu (pomoc w rozwiązywaniu konkretnych problemów szkół, co przyczynia się do lepszych efektów kształcenia)
- ułatwienie dostępu uczniów oraz ich rodziców do rzetelnej diagnozy i pomocy pedagogiczno-psychologicznej (realizacja części dotychczasowych działań prowadzonych przez poradnie pedagogiczno-psychologiczne bezpośrednio w siedzibie szkoły)
- wykorzystanie forum wymiany doświadczeń do kreowania lokalnej polityki oświatowej.



Z_T_7_Rozsypanka pojęć (Wydrukowany 5 x na każdą podgrupę ćwiczeniową)

Hasła odnoszące się do omówionej dotychczas na szkoleniu tematyki

Poniżej znajduje się zestaw przykładowych pojęć. Korzystając z nich stwórz na kartce z flipcharta mapę myśli ukazującą relacje/związki/powiązania pomiędzy tymi pojęciami.

Wspomaganie



.....

Kompetencje kluczowe



.....

Diagnoza stanu lokalnej oświaty



.....

Wskaźniki



.....

Pytania kluczowe



.....

Źródła informacji



.....

Planowanie



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

VULCAN
RAZEM DLA LEPSZEJ OŚWIATY

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





.....

Analiza SWOT



.....

Strategie rozwoju kraju



.....

Plan strategiczny



.....

Budżet środkiem do realizacji celu



.....

Wskaźniki oświatowe



.....

Partycypacja



.....

Spotkanie dialogowe



.....

Z_T_8_ Wzór planu rozwoju oświaty....

Plan rozwoju oświaty miasta/powiatu/gminy...

lub plan wspomaganie szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych

1) Organ prowadzący (nazwa jednostki samorządu terytorialnego):
2) Województwo/gmina/powiat:
3) Krótka charakterystyka jednostki (<i>liczba ludności, dochód na jednego mieszkańca, charakterystyka systemu oświaty, problemy demograficzne, uwarunkowania geograficzne itp.</i>)
4) Wnioski z diagnozy (zidentyfikowane potrzeby i problemy oraz ich przyczyny):
5) Metody wykorzystane w diagnozie:

6) Wnioski ze spotkania dialogowego:
7) Priorytety polityki oświatowej JST:
8) Cele strategiczne (główne), cele operacyjne (szczegółowe);
9) Określenie wskaźników celów (wyrażony liczbowo, procentowo)
10) Zaplanowane zadania i działania (sposób realizacji, osoba odpowiedzialna, terminy) wykorzystanie istniejących zasobów kadrowych, organizacyjnych i infrastrukturalnych
11) Finansowanie poszczególnych zadań:
12) Harmonogram wdrażania planu:
13) Sposób upowszechniania informacji na temat planu i jego realizacji:

14) Metody i harmonogram monitorowania realizacji:
15) Kryteria oceny sukcesu: (poziom zadowolenia z realizacji wskaźników)
<i>Co uznamy za satysfakcjonujący rezultat?</i>
16) Zidentyfikowane ryzyka realizacji (zewnętrzne i wewnętrzne) i ich minimalizowanie:
17) Włączanie różnych interesariuszy na każdym etapie realizacji planu (<i>formy włączania, włączani interesariusze</i>)

Podpisy członków zespołu przygotowującego plan:

Załącznik 1 do Plan rozwoju oświaty miasta/powiatu/gminy...

lub plan wspomaganie szkół/placówek w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych

Formularz do planowania działań/ zadań prowadzących do osiągnięcia celu – w Gminie

<p>Priorytet I :</p> <p>Cel główny:</p> <p>Cele szczegółowe:</p> <p>Priorytet II :</p> <p>Cel główny:</p> <p>Cele szczegółowe:</p>										
Nr zadania	Zadanie/ działanie	Sposób realizacji	Jednostka odpowiedzialna i współpracująca	Termin realizacji	Zamierzony efekt	Źródła finansowania	Monitorowanie			
							Wskaźnik	Miernik	Sposoby dokumentowania	Kto i kiedy to zrobi?

Przykładowy raport z przeprowadzonego procesu wspomagania

Organ prowadzący (nazwa jednostki samorządu terytorialnego):	
Województwo/gmina/powiat:	
Nazwa szkoły/placówki:	
Adres szkoły/placówki:	
Imię i nazwisko dyrektora szkoły/placówki:	
Imię i nazwisko osoby realizującej proces wspomagania:	
Nazwa instytucji/placówki wspomagania	
Liczba nauczycieli zaangażowana/objęta wspomaganiami:	
Formy doskonalenia nauczycieli i ich liczba zrealizowana w ramach wspomagania:	
1. Obszar wspomagania: (proszę zaznaczyć właściwy obszar)	
<ul style="list-style-type: none"><input type="radio"/> Kształcenie kompetencji kluczowych w przedszkolu<input type="radio"/> Kształcenie kompetencji w zakresie wykorzystania narzędzi nowoczesnych technologii<input type="radio"/> Kształcenie kompetencji matematyczno-przyrodniczych<input type="radio"/> Wychowanie i kształtowanie postaw (innovacyjności, kreatywności i pracy zespołowej)<input type="radio"/> Kształcenie kompetencji językowych<input type="radio"/> Eksperymentowanie, doświadczanie i inne aktywne metody nauczania<input type="radio"/> Inne.....	
2. Tematyka działań:	
3. Wnioski z diagnozy (zidentyfikowane potrzeby i problemy oraz ich przyczyny):	

4. Metody wykorzystane w diagnozie:
5. Cele wspomagania:
6. Działania podjęte w ramach wspomagania:
7. Efekty wspomagania:
8. Uwagi (co się udało a co się nie udało?):
9. Rekomendacje do dalszych działań:

Podpis dyrektora szkoły/placówki

Podpis osoby realizującej
wspomaganie