



Opracowały:  
Izabela Kazimierska, Indira Lachowicz, Laura Piotrowska  
**NAUCZYCIELSKIE SPOŁECZNOŚCI UCZĄCE SIĘ  
JAKO PRZYKŁAD UCZENIA SIĘ PRZEZ DZIAŁANIE**

Publikacja powstała w ramach programu *System doskonalenia oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganii szkół* realizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji – projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach środków Europejskiego Funduszu Społecznego

W trakcie realizacji rocznego planu wspomagania zadaniem szkolnego organizatora rozwoju edukacji (SORE) jest aktywne wspieranie dyrektora i zespołu nauczycielskiego w procesie wprowadzania zmiany. Realizacja tego zadania odbywa się w formie konsultacji indywidualnych i grupowych, które są bezpośrednio prowadzone przez SORE. Poza osobistym zaangażowaniem SORE może zaproponować nauczycielom różne formy samorozwoju, które wzmacniają rezultaty szkoleń, prowadzonych przez ekspertów i umożliwiają osiągnięcie znaczącej poprawy jakości pracy. Przykładem takiej formy zaproponowanej dla nauczycieli może być rozwiązanie opisane przez profesora Dylana Wiliama.<sup>1</sup>

W czasie wykładu wygłoszonego w dniu 29 stycznia 2010 roku w Bibliotece Narodowej prof. Dylan Wiliam postawił pytanie, dlaczego badania z zakresu edukacji mają tak mały wpływ na codzienną praktykę nauczycieli.

Dwadzieścia lat temu mieliśmy raczej ponure prognozy, nie było wtedy zbyt wielu badań, mówiących o tym, że możliwa jest zmiana praktyki nauczycielskiej. Na przestrzeni lat wydano ogromne sumy pieniędzy na szkolenia rozwoju zawodowego, jednak nie przyniosły one zmian w praktyce nauczycielskiej. W ostatnich latach stało się jednak jasne, że nieskuteczne wysiłki mające na celu poprawę sposobu nauczania, nie przesądzają o efektach takich prób w przyszłości. Wynika to z faktu, że dotychczasowe próby nie były przeprowadzone konsekwentnie w tych obszarach praktyki nauczycielskiej, w których według wyników badań edukacyjnych jest to konieczne.

Jeśli mamy pomóc nauczycielom w podnoszeniu poziomu osiągnięć uczniów, naszym punktem wyjścia musi być to, co na te osiągnięcia najbardziej wpływa. Ta kwestia jest bardzo istotna, ponieważ możemy pomóc nauczycielom zmienić wiele rzeczy w ich praktyce. Niektóre z tych zmian będą miały duży wpływ na uczniów, inne nie zmienią praktycznie nic. Jeśli chcemy poważnie zająć się podnoszeniem osiągnięć edukacyjnych, musimy pomóc nauczycielom w zrozumieniu tego, co naprawdę jest istotne, a nie tylko interesujące, szybkie czy łatwe do zmienienia.

#### **CEL, CZYLI TO, W CZEGO ZMIANIE CHCEMY POMÓC NAUCZYCIELOM**

Profesor D. Wiliam w zakresie tego, co jest istotne i ma przełożenie na wyniki (czyli w zakresie celu) nie pozostawił słuchaczom większego wyboru. Porównując kilka aspektów: np. zmniejszenie liczebności uczniów w klasie, podniesienie przedmiotowych kompetencji nauczycieli oraz wykorzystanie na lekcji strategii oceniania kształtującego, stwierdza że najkorzystniejsze z punktu widzenia ekonomicznego jest wprowadzenie tego ostatniego działania.

---

<sup>1</sup> *Relacja z wykładu prof. Dylana Wiliama „Ocenianie pomagające się uczyć: dlaczego, co i jak?” wygłoszonego w Polsce w w dniu 29 stycznia 2010 w Bibliotece Narodowej. Wizyta prof. Dylana Wilima w Polsce odbyła się pod patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej i została organizowana w ramach programu Szkoła ucząca się prowadzonego przez Centrum Edukacji Obywatelskiej i Polsko-Amerykańską Fundację Wolności. Uczestniczka wykładu Laura Piotrowska z przekazanych treści oraz z materiałów udostępnionych przez organizatora uczestnikom wybrała elementy istotne z punktu widzenia budowania nauczycielskich społeczności edukacyjnych jako najefektywniejszej formy rozwoju nauczycieli.*

Inicjatywa	Liczba dodatkowych miesięcy nauki w roku szkolnym – oszczędność liczona w czasie nauczania	Roczne koszty przypadające na jedną klasę
Zmniejszenie liczebności klasy (o 30%)	4	20 000 GBP*
Podniesienie poziomu wiedzy przedmiotowej nauczyciela	2	?
Ocenianie kształtujące/Ocenianie pomagające się uczyć	8	2 000 GBP

\*Przeliczenie zostało podane w funtach brytyjskich.

*„Dużo lepsze wyniki przynosi stosowanie przez nauczycieli oceniania kształtującego, czy jak to się czasami nazywa oceniania pomagającego się uczyć (assessment for learning AfL). Badania, które Paul Black i ja recenzowaliśmy w latach 90, oraz te, które sami przeprowadziliśmy w Oxfordshire i Medway, wskazują, że koncentracja na ocenianiu kształtującym powoduje, że uczniowie zyskują aż 8 miesięcy nauki w roku szkolnym.*

*Wprowadzenie tych zmian kosztowałoby tylko 2 000 GBP od klasy, co oznacza, że ta strategia poprawy, o ile oczywiście jest wykonalna, jest 20 razy bardziej korzystna finansowo niż zmniejszanie liczebności klas.”*

Vide: przypis nr 1

Wprowadzając do szkoły praktykę oceniania pomagającego się uczyć należy według profesora D. Wiliama zwrócić uwagę na dwie sprawy: pokazanie dowodów, że strategia AfL działa oraz wskazanie pewnej ilości praktycznych technik służących wdrażaniu AfL w klasie.

Dla profesora D. Wiliama dowody na skuteczność oceniania kształtującego (AfL) są mocne i dobrze opracowane. Często jednak nauczyciele mówią, że „Chcę uczyć w ten sposób, ale nie mogę, ponieważ muszę skupić się na ponoszeniu wyników nauczania”. Według profesora ważne jest, aby nauczyciele byli świadomi, że jeśli poprawią swoje umiejętności w ocenianiu kształtującym (AfL), to ich uczniowie będą mieli większą szansę na uzyskanie wyższych wyników w testach i na egzaminach.

### ŚRODKI CZYLI TO, JAK CHCEMY POMÓC NAUCZYCIELOM W ZMIANACH

W pierwszej części wykładu profesor skupił się na celu zmiany, jaka powinna nastąpić w szkole, aby proces uczenia się uczniów stał się bardziej efektywny. Druga część poświęcona została sposobom wsparcia nauczycieli, które umożliwiają wprowadzenie takiej zmiany.

Dziesięcioletnia współpraca profesora D. Wiliama z nauczycielami zaowocowała wypracowaniem modelu rozwoju zawodowego, umożliwiającego w większym stopniu wykorzystywanie w pracy strategii oceniania kształtującego.

Największe znaczenie w tym modelu ma pięć następujących kwestii: wybór, elastyczność, małe kroki, odpowiedzialność i wsparcie.

### Wybór:

Nauczyciele muszą mieć wybór w kwestii tego, które aspekty swojej praktyki będą rozwijać.

Jeśli nauczyciele sami podejmują decyzję o tym, który aspekt swojego rozwoju zawodowego chcą uczynić priorytetem, istnieje większe prawdopodobieństwo, że osiągną sukces i staną się również za niego odpowiedzialni.

### Elastyczność:

Nauczyciele potrzebują, by techniki oceniania kształtującego (AfL) były na tyle elastyczne, by mogli dostosować je do potrzeb swoich klas. Warto przy tym pamiętać, że w elastyczności tkwi niebezpieczeństwo, polegające na tym, że nauczyciele mogą tak bardzo zmodyfikować pomysł, że przestanie być skuteczny. Wprowadzą tzw. „zabójczą mutację”.

### Stawianie małych kroków:

Aby zmiany w praktyce były trwałe, muszą zostać zintegrowane z istniejącymi już przyzwyczajeniami nauczycieli. Osoby zaangażowane w programy rozwoju zawodowego przyzwyczajone są, że nauczyciele zgadzają się wypróbować nowe metody, ale bardzo szybko z nich rezygnują. Powrót do starych nawyków zdarza się tak często, ponieważ nauczanie wymaga, by robić to w dużym stopniu automatycznie. Dodatkowym powodem przyzwyczajenia nauczycieli jest to, że najwięcej o nauczaniu dowiadujemy się przed 18 rokiem życia. Uczęszczając do szkoły poznajemy zasady jej działania, role nauczycieli i uczniów. Wzorce te pozostają zakodowane w nas przez całe życie. Badania pokazują, że podobnie jest z rodzicielstwem. To oznacza, że jakakolwiek zmiana w naszej praktyce nauczycielskiej jest niezwykle trudna. Zmiany, do których nawołuje prof. D. Wiliam, są dla nauczycieli trudne, ponieważ przeciwne są wszystkiemu, co sugerują im dotychczas stosowane zasady nauczania.

*„Podczas naszych warsztatów dla początkujących nauczycieli mówimy, jak ważne jest „otwieranie” klasy, dawanie uczniom możliwości rozmowy. Jest to bardzo cenne, dlatego że jest korzystne dla rozwoju uczniów, jak i dlatego, że uważne przysłuchiwanie się podopiecznym daje nauczycielowi wgląd w ich rozwój. Jednak wielu nauczycieli postrzega „otwieranie” klas jako oddawanie kontroli, nowomodny pomysł wymyślony przez odciętych od rzeczywistości naukowców, którzy nie mają pojęcia o tym, jak wygląda prawdziwe nauczanie.”*

*Op. cit.*

### Wspieranie poprzez wymaganie odpowiedzialności:

Jest to tworzenie struktur, które wymagają od nauczycieli rozliczania się z rozwijaniem swojej praktyki, ale jednocześnie ich w tym wspierają. W ciągu ostatnich sześciu lat prof. D. Wiliam skupił się na jednym konkretnym mechanizmie nauczycielskich społecznościach edukacyjnych.

Z praktyki polskich nauczycieli wynika, że struktura nauczycielskich społeczności edukacyjnych może być skutecznie wykorzystana także przy realizacji innych celów, niezwiązanych z praktyką oceniania kształtującego.<sup>2</sup>

#### **NAUCZYCIELSKIE SPOŁECZNOŚCI EDUKACYJNE JAKO FORMY DOSKONALENIA SIĘ NAUCZYCIELI.**

##### **O czym koniecznie powinniśmy pamiętać:**

- 1/ Szkolny projekt wprowadzający Nauczycielskie Społeczności Edukacyjne wspierające się w rozwoju powinien od razu zakładać dwuletni okres ich trwania. W przypadku krótszego okresu NSE będą postrzegane jako inicjatywy jednoroczne i w następnym roku zastąpione czymś innym.
- 2/ Nauczyciele należący do NSE nie powinni uczyć tych samych przedmiotów (zespoły przedmiotowe) lub w tej samej klasie (zespoły klasowe). Warto taką społeczność tworzyć w oparciu o nauczycieli różnych przedmiotów i uczących na różnych poziomach.
- 3/ Najbardziej skuteczne społeczności powinny liczyć od 8 do 12 osób. Kiedy grupa składa się z mniejszej ilości członków zdarza się, że z powodu choroby niektórych członków w grupie występuje niewystarczające zróżnicowanie. W przypadku, kiedy grupa liczy więcej niż 12 członków, ograniczenia czasowe nie pozwalają na wypowiedzenie się wszystkich obecnych osób.
- 4/ Jeśli spotkania odbywają się zbyt często nauczyciele nie są w stanie wypróbować nowych praktyk w swoich klasach. Jeśli zbyt rzadko, spada tempo zmian i motywacja. Najlepsze rozwiązanie to jedno spotkanie w miesiącu.
- 5/ Aby spotkania odbywały się regularnie, potrzebna jest osoba prowadząca grupę. Osoba ta może się jednak zmieniać. Grupa sama decyduje, kto i w jakiej kolejności poprowadzi kolejne spotkania.
- 6/ Osoba prowadząca nie musi być ekspertem w dziedzinie, najważniejszym dla niej zadaniem jest dopilnowanie, aby wszystkie potrzebne materiały były gotowe, atmosfera była produktywna i przyjazna i spotkanie odbywało się zgodnie z planem.
- 7/ Najważniejszą rzeczą, o której należy pamiętać powołując NSE to to, że spotkania nie są celem samym w sobie i nie mają na celu poszerzenia wiedzy nauczyciela. Są środkiem do osiągnięcia celu, czyli do zmiany praktyki nauczycielskiej, a w konsekwencji do zwiększenia efektów nauczania.
- 8/ Każdy uczestnik przychodzi na spotkanie z własnym planem profesjonalnego rozwoju.
- 9/ Forma każdego spotkania powinna być taka sama i składać się z sześciu części:

---

<sup>2</sup> . Autorka relacji odnosi się do własnej praktyki trenerskiej, w czasie której przez rok szkolny 2009/10 była moderatorem grupy Pomocnych Przyjaciół z Gimnazjum nr 5 w Koszalinie w ramach kursu on-line realizowanego przez CEO. Grupa pracowała zgodnie z zaproponowanymi przez prof. D.Wilima zasadami, jednak cele jakie sobie postawiła do realizacji nie były związane z praktyką Oceniania Kształtującego, dotyczyły zadań wychowawczych szkoły. Wsparcie jakiego nauczyciele sobie udzielili i wspólna odpowiedzialność wpłynęły w istotny sposób na realizację postawionego zadania oraz na ostateczny sukces i zmianę postaw uczniów.

### **Część 1. Ćwiczenie wstępne (5 minut)**

Z użyciem stopera osoba prowadząca przydziela każdemu uczestnikowi czas na „wyrzucenie z siebie” skarg dotyczących wszystkiego, co przeszkadza w pracy. W niektórych szkołach, aby uniknąć zaczynania każdego spotkania na negatywną nutę zastępuje się „minutę narzekania” minutowym opowiadaniem o jednej pozytywnej rzeczy, która ostatnio spotkała uczestników spotkania.

### **Część 2. Informacja zwrotna (25 minut)**

Każdy nauczyciel, w tej części spotkania, daje krótkie sprawozdanie z tego, czego spróbował w praktyce i jak mu poszło. Wcześniej zadeklarował i zobowiązał się, że spróbuje czegoś na swoich zajęciach.

### **Część 3. Nowe pomysły (20 minut)**

W ramach wprowadzania nowych koncepcji na każdym spotkaniu prezentowane są nowe pomysły, mogą to być pomysły na ćwiczenia, projekcja filmu przedstawiająca metodę, czy dyskusje na temat fragmentu książki.

### **Część 4. Planowanie działań (15 minut)**

Każdy uczestnik spotkania planuje to, co chciałby osiągnąć przed następną sesją. Może to dotyczyć wypróbowania nowych pomysłów jak i konsolidacji wypróbowanych już technik. W tym momencie planuje się też wzajemne wizytacje, jeśli nauczyciele odczuwają taką potrzebę. Jednak, jeżeli w tym czasie nie zaplanuje się wzajemnych obserwacji, szanse na to, że te wizyty się odbędą znacznie maleją. Nauczyciele zachęceni są do brania udziału w wizytacjach pomiędzy spotkaniami.

### **Część 5. Posumowanie (5 minut)**

Ostatnie 5 minut to krótka dyskusja czy grupa (bądź poszczególni nauczyciele) osiągnęła cele. Jeśli nie to, co z tym dalej należy zrobić.

Na zakończenie profesor stwierdził „Efektywny program rozwoju zawodowego dla nauczycieli musi odnosić się zarówno do praktyki nauczycieli, jak i tego, jak mogą się oni zmienić. Uważamy, że Ocenianie Kształtujące (AFL), wspierane przez Nauczycielskie Społeczności Edukacyjne (NSE), dają nam możliwość podniesienia jakości pracy nauczycieli na szeroką skalę. Wierzę, że jesteśmy o krok od stworzenia efektywnego modelu programów rozwoju zawodowego dla nauczycieli. Modelu, który będzie skuteczny niezależnie od jego skali.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Więcej informacji na temat poglądów prof. Dylana Wiliama można znaleźć na stronach CEO <http://www.ceo.org.pl/pl/ok> oraz w wydanej w języku polskim pozycji Paul Black, Christine Harrison, Clare Lee, Bethan Marshall, Dylan Wiliam "Jak oceniać, aby uczyć?" 2006. Dostęp na: czerwiec 2013.



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

[www.ore.edu.pl](http://www.ore.edu.pl)