

Kompleksowe wspieranie szkoły



Autor: Marta Dobrzyńska

Rysunki: Danuta Sterna

Wydawca:

Fundacja Centrum Edukacji Obywatelskiej

ul. Noakowskiego 10/1

00-666 Warszawa

www.ceo.org.pl

Celem kompleksowego wspierania szkoły jest podniesienie jakości pracy polskiej oświaty.

Nauczanie i uczenie się są dwoma najważniejszymi dla pracy szkoły procesami i dlatego powinny się znajdować w centrum uwagi każdej rady pedagogicznej i każdego inicjowanego z zewnątrz szkoły programu doskonalenia jej pracy. Każda interwencja w pracę nauczyciela i szkoły powinna być zweryfikowana w oparciu o pytanie: *Czy jej wpływ na proces nauczania służy efektywności uczenia się uczniów?*

Kompleksowe wspieranie szkoły pomaga szkołom:

- zwiększyć koncentrację na uczeniu się uczniów i służącej mu poprawie metod nauczania; > zmienić formy bieżącego oceniania, tak aby lepiej wykorzystywane było ocenianie kształtujące, pomagające rozpoznać, jak przebiega proces uczenia się;
- szerzej stosować metody angażujące w naukę i rozwijające kompetencje kluczowe;
- wprowadzać efektywne praktyki profesjonalnej pracy nauczycieli.

Jako podstawę działań przyjmuje się zasadę, iż trwała zmiana kultury pracy szkoły, możliwa jest tylko dzięki ścisłej współpracy wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces wspomaganie na wszystkich jego etapach: diagnozowaniu potrzeb, planowaniu, wdrażaniu działań, monitorowaniu ich oraz analizowaniu efektów. Niezwykle istotne są więc całościowe programy rozwoju szkoły, wsparciem obejmujące zarówno dyrekcje szkoły lub placówki oraz grono pedagogiczne (nauczycieli poszczególnych przedmiotów i całych rad pedagogicznych), jak i młodzież.

Najważniejsze elementy koncepcji Kompleksowego wspierania szkoły należy oprzeć o wykorzystanie badań naukowych dotyczących skuteczności strategii nauczania umożliwiającej efektywne uczenie się uczniów.

- John Hattie (podsumowanie wyników ponad 800 metaanaliz dotyczących ponad 52 tys. badań edukacyjnych - CEO przygotowało polskie tłumaczenie tego opracowania).
- Raport McKinseya (polskie wydanie ukazało się nakładem Centrum Edukacji Obywatelskiej w roku 2012)
- zasady uczenia się dorosłych oraz opracowane we współpracy z Uniwersytetem w Stanford przez amerykańską Narodową Radą Doskonalenia

Nauczycieli „Standardy Doskonalenia Nauczycieli” dotyczące form i warunków prowadzenia efektywnego doskonalenia;

Diagnoza

Punktem wyjścia wszelkich działań adresowanych do nauczycieli danej szkoły jest rzetelna diagnoza potrzeb przeprowadzana we współpracy z dyrektorem szkoły bądź placówki. Trener wstępnie diagnozuje potrzeby szkół, a następnie w oparciu o wywiad proponuje udział w odpowiednim programie. Po wybraniu programu trener asystent prowadzi pogłębioną diagnozę związaną ze specyfiką wybranego programu.

Planowanie

Na podstawie pogłębionej diagnozy budowany jest indywidualny plan rozwoju szkoły. Koncentruje się na wspólnym ze szkołą postawieniu celów oraz kryteriów sukcesu, zaplanowaniu działań i kolejnych kroków.

Wdrażanie działań

Realizacja działań odbywa się poprzez spotkania, seminaria i konferencje dla dyrektorów, warsztaty dla rad pedagogicznych, regionalne warsztaty dla szkolnych liderów zespołów profesjonalnych nauczycieli oraz roczne interaktywne kursy internetowe dla przedstawicieli rad pedagogicznych. Każdy program posiada własny harmonogram prowadzonych działań.

Monitorowanie

Trenerzy na bieżąco monitorują procesy zmiany w szkole, np. po warsztatach dla rad przekazują szkole informację zwrotną. Trenerzy powinni zbierać istotne informacje o mocnych stronach szkoły, zidentyfikowanych w trakcie warsztatu potrzebach, rekomendacje do dalszej pracy. Gdy szkoła przechodzi do kolejnego etapu programu (lub przystępuje do nowego etapu) każdorazowo analizowana jest jej historia jako organizacji uczącej się.

Efekty - dużą wagę należy przywiązywać do oceny efektów realizacji programów.

Ocena i opracowanie wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomagania prowadzona jest we współpracy z dyrektorem i nauczycielami. Bazę stanowią ankiety, wywiady indywidualne i grupowe.

Badane jest np.:

- Czy uczestnictwo w programie przełożyło się na pracę nauczycieli w postaci zmian w nauczaniu?
- Czy metody i narzędzia zaproponowane w czasie realizacji programu nauczyciele wykorzystują do pracy z uczniami w trakcie lekcji?
- Czy udział przełożył się na prace nauczycieli w postaci zmian w uczeniu się uczniów?
- Jakie efekty przyniósł udział nauczycieli i dyrektorów w sieciach współpracy i samokształcenia?

- Czy i jak można usystematyzować zmiany, które zaszły w szkołach?

Przyjmując powyższe założenia kompleksowe wspomaganie szkoły i placówki, wspierając je na każdym z etapów, a wieloletnia praktyka i dbanie o jakość i efektywną współpracę ze szkołą przyczynia się do zbudowania wieloletniej relacji. Jako priorytetowe należy uznać bowiem minimum jednoroczne programy Całościowego Rozwoju Szkoły Po zakończeniu poziomu podstawowego szkoła sama decyduje, czy chce kontynuować szkolenia.

Przykład kompleksowego wspomagania szkoły

Całościowy rozwój szkoły (CRS1)- poziom podstawowy - szkoły poznają i wprowadzają do swojej codziennej praktyki podstawowe elementy oceniania kształtującego cele lekcji, kryteria sukcesu oraz informację zwrotną.

CEL GŁÓWNY CRS1: Podniesienie efektywności nauczania i uczenia się uczniów w wybranych klasach z wykorzystaniem oceniania kształtującego (każdy uczeń uczy się efektywnie).

CELE SZCZEGÓŁOWE:

- > Zmiana myślenia nauczycieli o nauczaniu i uczeniu się uczniów.
- > Dostarczenie nauczycielom i dyrektorowi wiedzy i narzędzi dotyczących oceniania kształtującego.

Program CRS1 poziom podstawowy to program cykliczny, do którego zgłaszają się lub zostają zaproszone szkoły. Poniżej jako przykład zostanie zaprezentowane jego opracowanie i wdrożenie dla edycji XII.

Termin realizacji:

Edycja XII realizowana w latach 2014-2016.

Miejsce realizacji: Konferencje i część warsztatów realizowana jest w centrach szkoleniowych na Mazowszu Wybrane warsztaty odbywają się w szkołach. Kurs internetowy odbywa się na należącej do CEO platformie kursów.

Adresaci: dyrektor szkoły lub placówki, rada pedagogiczna, liderzy zmiany.

Formy realizacji:

1. KONFERENCJA „DYREKTOR OK” Pierwsze spotkanie dyrektorów szkół uczestniczących w programie mające na celu przeprowadzenie pogłębionej diagnozy potrzeb szkoły lub placówki, zapoznanie dyrektorów z elementami oceniania kształtującego oraz przebiegiem programu. Miejsce: ośrodek szkoleniowy CEO w Wildze k/Warszawy lub Warszawa (marzec, I rok).

2. WARSZTATY „PODSTAWY OK” Pierwsze warsztaty dla rady pedagogicznej (maksymalnie 30 osób), podczas których nauczyciele opanowują podstawowe elementy oceniania kształtującego, biorą udział w trenerskiej lekcji z OK i poznają

zasady wdrażania oceniania kształtującego do praktyki szkolnej. Miejsce: w szkołach (czerwiec lub sierpień, I rok).

3. KURS INTERNETOWY „LIDER OK” Trwający półtora roku kurs internetowy, w którym może uczestniczyć 2 nauczycieli ze szkoły. Miejsce: platforma Nauczycielskiej Akademii Internetowej (od października I roku do końca II roku).

4. WARSZTATY REGIONALNE "WDRAŻANIE OK" Warsztaty dla liderów (uczestników kursu) oraz nauczycieli, którzy są zainteresowani pracą z OK, podczas których trenerzy SUS uczą, jak zaplanować lekcję z elementami OK i przygotowują do jej przeprowadzenia. Na szkolenie zapraszamy 2 liderów oraz 1 nauczyciela z każdej szkoły. Będą oni pracować w oddzielnych grupach warsztatowych. Miejsce: w dużym mieście w regionie. (październik I roku).

5. WARSZTATY „INFORMACJA ZWROTNA” Drugie warsztaty dla rady pedagogicznej (maksymalnie 30 osób), podczas których nauczyciele przede wszystkim doskonalą umiejętności udzielania prawidłowej informacji zwrotnej. Spotkanie z trenerem SUS jest także dobrą okazją, by porozmawiać o sukcesach i trudnościach związanych z wprowadzaniem OK. Miejsce: w szkołach (styczeń lub luty II roku)

6. SPOTKANIE DYREKTORÓW „DOBRE PRAKTYKI” Drugie spotkanie dyrektorów szkół uczestniczących w programie, które pozwoli na wymianę doświadczeń

z wdrażania OK. Miejsce: ośrodek szkoleniowy CEO w Wildze k/Warszawy (maj lub czerwiec II roku)

7. WARSZTATY REGIONALNE "POGŁĘBIANIE OK" Drugie warsztaty regionalne dla nauczycieli (może wziąć w nich udział 2 nauczycieli z każdej szkoły), podczas których nauczyciele będą wymieniać się dobrymi praktykami i wspólnie będą rozwiązywać trudności. Jest to też dobry moment na wymianę doświadczeń. Miejsce: w dużym mieście w regionie (październik II roku).

8. WARSZTATY "PODSUMOWANIE OK"

Trzecie (ostatnie w ramach programu) spotkanie rady pedagogicznej (maksymalnie 30 osób) z opiekującym się szkołą trenerem SUS. Ma na celu przygotowanie szkoły do stałej pracy z OK oraz podsumowanie doświadczeń z poziomu podstawowego programu. Miejsce: w szkołach (styczeń lub luty II roku).

Przykłady:

- monitoringu po konferencji półmetkowej:

POGRUPOWANE REKOMENDACJE:

- materiały na platformie (filmy+dobre praktyki-wizualizacje) (3 odp.)
- więcej materiałów i wskazówek o IZ (3 odp.)

- spotkanie w całych grupach (9 odp.)
- w przyszłości większe wsparcie początkowe liderów (3 odp.)
- Nie powtarzać tych samych treści na kolejnych warsztatach (3 odp.)

PODZIĘKOWANIA:

- Bardzo dużo inspiracji, pomysłów, wsparcia - Dzięki!
- Utwierdziło mnie, że podążam w dobrym kierunku. Dziękuję!
- Super atmosfera, kolejne nowości, zaangażowanie i kompetencje prowadzących Widzę, co jest jeszcze do zrobienia, skorzystam z doświadczeń kolegów

- **wnioski:** Program spełnił oczekiwania w aspektach:

- zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy zauważają, że dzięki udziałowi w projekcie:
- uczniowie więcej korzystają na lekcji → poprawiła się relacja nauczyciel – uczeń
- poprawiła się dyscyplina na lekcji.

▶ według dyrektorów dzięki udziałowi w projekcie:

→ uczniowie więcej korzystają na lekcji

→ nauczyciele lepiej wykorzystują czas lekcji

→ uczniowie osiągają lepsze wyniki w nauce/uzyskują lepsze oceny

nie spełnił oczekiwań według:

- dyrektorów udział w projekcie nie zadowolił w zakresie:

- motywacji uczniów do nauki
- współpracy nauczycieli w zakresie nauczania
- lepszych wyników w nauczaniu/lepszych ocen → zaangażowania rodziców w życie szkoły
 - nauczycieli udział w projekcie nie zadowolili w zakresie:
- lepszego wykorzystania czasu lekcji

-wnioski- podsumowanie:

- Na większość pojawiających się problemów wpływ ma postawa dyrektora w programie (arbitralna decyzja dyrektora o przystąpieniu do programu, niechęć nauczycieli nieprzekonanych do metody, przeciążanie nauczycieli obowiązkami i związany z tym opór, wielość innych działań w szkole, brak dobrego lidera).
- Znacznie więcej liderów OK niż nauczycieli deklaruje ograniczenie stosowania oceny sumującej na rzecz kształtującej.
- Znacznie więcej liderów niż nauczycieli deklaruje współpracę z rodzicami w zakresie stosowania OK.
- Wyraźnie widoczny jest wpływ dobrego lidera na pozostałych nauczycieli.

- Rekomendacje:

- Należy wzmocnić świadomość dyrektora o jego wpływie i odpowiedzialności za procesy zachodzące w szkole. W tym celu należy w trakcie programu do pierwszego szkolenia dla dyrektora wprowadzić elementy ewaluacji poprzednich edycji (slajdy dotyczące doświadczeń innych dyrektorów).

► Wyraźnie widoczny jest wpływ kursu internetowego Lider OK na zaangażowanie we wprowadzaniu elementów OK. Należy zadbać o jakość materiałów w kursie i wzmocnienie roli lidera jako osoby motywującej do wprowadzania OK.

- Bardzo ważne jest dalsze wspieranie lidera. Największym wsparciem dla lidera jest dyrektor szkoły oraz kurs internetowy Lider OK. Należy zanalizować i ewentualnie poprawić kurs pod kątem przydatności dla lidera.

Przykład wdrożonych działań uwzględniających respektowanie potrzeb uczestników:

Przykładem respektowania potrzeb uczestników projektu jest modyfikacja organizacyjno merytoryczna szkolenia dla rady pedagogicznej „Podstawy OK.”, które było pięciogodzinne, natomiast w obecnej edycji są to dwa spotkania czterogodzinne z diagnozą na początku warsztatu odnośnie znajomości oceniania kształtującego, po to, żeby określić sferę najbliższego rozwoju dla danej rady pedagogicznej.

Całościowy rozwój szkoły - poziom zaawansowany (CRS2) - koncentruje się na pogłębianiu rozumienia oceniania kształtującego poprzez pracę ze strategiami oceniania kształtującego i wprowadzanie podstawowych praktyk profesjonalnej pracy uczniów. Dyrektorzy uczą się wprowadzać do szkół zmianę nastawioną na poprawę efektów uczenia się uczniów.

CEL GŁÓWNY CRS2: Stworzenie w szkole kultury pracy rady pedagogicznej, w której nauczyciele wykorzystując współpracę w małych grupach Pomocnych Przyjaciół (PP) i strategię RUN, wspólnie doskonalą proces nauczania i uczenia się oraz koncentrują się na tym, by wszyscy uczniowie uczyli się efektywnie.

CELE SZCZEGÓŁOWE CRS2:

- OK jest stale obecne w warsztacie nauczania zaangażowanych nauczycieli.
- Współpraca nauczycieli w zakresie nauczania i uczenia się jest częścią kultury pracy.
- Nauczyciele pracują nad wprowadzaniem strategii RUN. Podobnie jak CRS 1, CRS 2 to również program cykliczny. Poniższy przykład ilustrujący jego opracowanie i wdrożenie to IV edycja.

Termin realizacji: CRS 2 edycja IV (2014-2016)

Miejsce realizacji: Konferencje i część warsztatów realizowana jest w centrach szkoleniowych na Mazowszu Wybrane warsztaty odbywają się w szkołach. Kurs internetowy odbywa się na należącej do CEO platformie kursów.

Adresaci: dyrektor szkoły lub placówki, rada pedagogiczna, liderzy grup Pomocnych Przyjaciół (PP).

Formy realizacji: KONFERENCJA INAUGURACYJNA

Zapraszamy na nią dyrektora szkoły. Konferencja odbywa się w Warszawie lub w ośrodku szkoleniowym CEO w Wildze. Jej celem jest przeprowadzenie pogłębionej diagnozy potrzeb szkoły lub placówki, zapoznanie dyrektorów przebiegiem programu

oraz zaplanowanie pracy, przygotowanie do monitorowania wdrażania poszczególnych strategii uczenia się.

Szkoła zgłasza do programu grupę nauczycieli lub dwie grupy nauczycieli do ośmiu osób każda – Pomocnych Przyjaciół (PP) którzy wezmą udział w dwuletnim kursie internetowym – "Strategie RUN". Kursowi internetowemu muszą towarzyszyć działania w pracy z uczniami i spotkania grupy PP - dwa w każdym module. Terminy realizacji poszczególnych działań wyznacza harmonogram. Regulamin określający zasady pracy w kursie znajduje się na platformie edukacyjnej i jest dostępny przed pierwszym zalogowaniem się uczestnika.

Celem warsztatów jest pomoc nauczycielom pełniącym funkcję liderów grup PP.

W ramach programu szkoleniowego CRS - poziom zaawansowany - przewidujemy 2 warsztaty regionalne, w których wezmą udział liderzy i wszyscy członkowie grup PP. Zapraszamy na nie również dyrektorów szkół.

W pierwszym roku programu odbywają się warsztaty pt.: „OK obserwacja”, w drugim zaś „Spacer edukacyjny”. Warsztaty odbywają się regionalnie, aby dać nauczycielom możliwość nawiązania współpracy nie tylko na platformie, ale również w rzeczywistości szkolnej. Kryterium doboru szkół partnerskich to lokalizacja (odległość od siebie) oraz, w miarę możliwości, poziom kształcenia. Ramy czasowe realizacji warsztatów to październik - grudzień, dokładną datę placówki uzgadniają wspólnie z prowadzącym spotkanie trenerem. Ze względu na udział w spotkaniu całych grup PP sprawdzoną praktyką jest wyznaczanie terminów sobotnich.

W ten sposób szkoły przygotowują się do organizacji panelu koleżeńskiego i ubiegania się o tytuł SUS.

KONFERENCJA PÓŁMETKOWA Konferencja służy podsumowaniu rocznej pracy w programie szkoleniowym CRS - poziom zaawansowany. Zarówno dyrektorzy, jak i liderzy poznają warunki uzyskania TYTUŁU SUS przez szkoły w ramach programu CRS poziom zaawansowany (CRS2). Konferencja odbywa się w Warszawie lub w ośrodku szkoleniowym CEO w Wildze.

KONFERENCJA PODSUMOWUJĄCA Konferencja służy podsumowaniu wszystkich działań i ich efektów w ramach programu CRS - poziom zaawansowany. Jej uczestnicy wymieniają się dobrymi praktykami oraz planują dalszą pracę ze strategiami uczenia się i nauczania wykorzystywanymi w ocenianiu kształtującym w szkołach. Podczas tej konferencji dyrektorzy i liderzy planują również działania niezbędne do przeprowadzenia panelu koleżeńskiego w szkole (harmonogram dnia, obszary obserwacji strategii w czasie spaceru edukacyjnego, tematy dyskusji panelowej world cafe). Konferencja odbywa się w Warszawie lub w ośrodku szkoleniowym CEO w Wildze.

OCZEKIWANIA UCZESTNIKÓW

- podniesienia jakości pracy z uczniami (większej świadomości nauczycieli)
- podniesienia umiejętności uczniów w zakresie uczenia się (większej świadomości uczniów)

- zacieśnienia współpracy wśród nauczycieli (stworzenia z PP teamu, otwartych drzwi)
- lepsze wyniki nauczania (większe zaangażowanie uczniów w naukę)

EFEKTY

- Stosowanie różnych technik OK w pracy z uczniami
- Nauczyciele wspólnie planują pracę i cele, ustalają zasady pracy w danej technice
- Zacieśniły się więzi współpracy, nauczyciele pomagają sobie wzajemnie
- Uczeń ma świadomość realizowanych celów i wymagań
- Uczeń ma świadomość swojego rozwoju
- Wzrost aktywności uczniów na lekcjach

Członkowie grup PP zauważają, że po zakończeniu programu częściej stosują OK na lekcji w obszarach:

- Stwarzam atmosferę sprzyjającą uczeniu się uczniów, dopuszczam różne style uczenia się,
- Sprawdzam czy i jak moi uczniowie się uczą,
- Zadaję uczniom pytania zmuszające ich do myślenia,
- Dzielę się z uczniami celami lekcji,
- Zachęcam uczniów do refleksji nad własnym procesem uczenia się,
- Nie przechodzę dalej, jeśli nie jestem pewna/y, czy wszyscy uczniowie zrozumieli,

- Pozostawiam uczniom czas do refleksji nad tym, czego się nauczyli,
- Organizuję pracę w grupach i parach,
- Zachęcam uczniów do korzystania z wiedzy koleżanek i kolegów,
- Zachęcam uczniów do refleksji nad własnym procesem uczenia się,
- Pozostawiam uczniom czas do refleksji nad tym, czego się nauczyli.

- Wnioski - podsumowanie:

- Po konferencji inauguracyjnej respondenci w przeważającej większości byli przekonani, że nośnikiem zmiany w szkole jest przede wszystkim nauczyciel – jego postawa, otwarcie na rozwój i współpracę z innymi nauczycielami.

- Większość uczestników konferencji inauguracyjnej została zmotywowana

i pozytywnie nastawiona do wprowadzenia OK obserwacji w szkole. Ich obawy przed wdrożeniem nie wynikają z treści merytorycznych konferencji, a są związane z wewnętrznymi problemami w szkole oraz nakładem pracy i czasu potrzebnych do przeprowadzenia zmiany. Porównanie wyników ankiety ex ante i ex post dla nauczycieli w zespołach PP, zamieszczonej w kursie internetowym RUN IV pokazało większą częstość stosowania OK na lekcji po zakończeniu programu w 11 z 14 obszarów, w tym 3 obszarów znacznie większą częstość („Sprawdzam czy i jak moi uczniowie się uczą”, „Organizuję pracę w grupach i parach”, i „Zachęcam uczniów do refleksji nad własnym procesem uczenia się”) Program RUN ma bardzo duży wpływ na postawę i umiejętności nauczycieli. Po konferencji podsumowującej wszyscy ankietowani zgłosili chęć do pracy nad polepszeniem uczenia się i nauczania w szkole, część ma już gotowy plan działania, część musi go dopiero stworzyć. Program umożliwił stworzenie przestrzeni do długofalowej pracy nad strategiami OK.

NA PODSTAWIE DEKLARACJI UCZESTNIKÓW PROJEKTU MOŻNA STWIERDZIĆ:

- kluczowa dla realizacji programu jest rada pedagogiczna - panująca w niej atmosfera, umiejętność pracy zespołowej oraz otwarcie na zmiany.
- program RUN (działalność grup PP) tworzy kulturę współpracy w szkole;
- dzięki udziałowi w programie, nauczyciele zmieniają swój sposób pracy z uczniami – ich warsztat pracy się poprawia. nauczyciele zauważają , że dzięki stosowanym strategiom zmienia się podejście uczniów do nauki – uczniowie przejmują odpowiedzialność za proces uczenia się, dzielą się wiedzą między sobą;
- wsparcie oferowane w projekcie jest wystarczające, Pojawiło się kilka głosów po konferencji półmetkowej, że to wsparcie na początku programu jest nieco zbyt małe. Do organizatorów należy decyzja, na ile propozycje te należy/można wprowadzić do kolejnej edycji programu;
- Program spełnia oczekiwania uczestników;
- Wszystkie uczestniczące w projekcie szkoły chcą kontynuować swoją pracę nad rozwijaniem uczenia się i nauczania.

- Rekomendacje:

- Należy przyjrzeć się spadkom częstości stosowania OK na lekcji w obszarze „Pomagam uczniom rozpoznać ich następny krok w nauce” i bardzo wysoki spadek częstości w „Pokazuję uczniom różnorodne techniki samooceny” oraz „Włączam uczniów do planowania celów i NACOBESZU”. Należy się zastanowić co może być przyczyną i jak ten problem rozwiązać.
- Rozważyć większe wsparcie dla liderów/szkoły na początku programu.

- Całościowego Rozwoju Szkoły - poziom podstawowy

Przykłady.

Diagnoza problemu

Punktem wyjścia do przeprowadzenia zmiany było zdiagnozowanie problemu, którym była niska motywacja do nauki oraz niezadawalające wyniki egzaminów zewnętrznych. Pomimo podejmowanych wielu działań, od kilku lat, test szóstoklasisty okazywał się dla uczniów umiarkowanie trudny, a stopień ich osiągnięć – niżej zadowalający. W gimnazjum, pomimo ogólnie zadowalających wyników, słabo wypadła umiejętność wykorzystania teorii w praktyce. Dyrektor szkoły wspólnie z gronem pedagogicznym stwierdził, że poprzez wprowadzenie oceniania kształtującego, stan ten może ulec poprawie, gdyż uczeń zyska świadomość uczenia się, będzie bardziej zmotywowany, samodzielny; dowie się, jak zdobytą wiedzę wykorzystywać w życiu codziennym.

Podjęte działania np.:

1. Przystąpienie placówki do programu Całościowy Rozwój Szkoły (Rozpoczęcie działań 2015) – wsparcie dla podejmowanych działań oraz ich uporządkowanie;
2. Powołanie czterech zespołów ds. zmiany,
3. Obserwacje koleżeńskie oraz obserwacje lekcji sprawowane w ramach nadzoru pedagogicznego, nowe narzędzia służące obserwacji lekcji;
4. Spacer edukacyjny;
5. Lekcja koleżeńska z OK dla nauczycieli;

6. Lekcja OK z udziałem rodziców;

7. Monitoring i ewaluacja zmiany.

Rezultaty

Ewaluacja pokazała, że:

1. Ocenianie kształtujące wdrażane jest we wszystkich zaplanowanych na ten rok klasach

2. Wszystkie elementy OK, tj. cele lekcji oraz jej podsumowanie, nacobezu, informacja zwrotna, pytania kluczowe, ocena koleżeńska i samoocena są stosowane na lekcjach

3. Nie wszyscy uczniowie gimnazjum odpowiedzieli na pytania ewaluacyjne dotyczące oceny koleżeńskiej i pytań kluczowych.

4. Ogólnie uczniowie wszystkich etapów edukacyjnych pozytywnie wypowiedzieli się na temat oceniania kształtującego.

5. Wszyscy nauczyciele wdrażają w swojej pracy ocenianie kształtujące i wskazują na jego pozytywny wpływ na nauczanie – uczenie się uczniów, jednak nauczyciele gimnazjum, w porównaniu z nauczycielami szkoły podstawowej, mniej konsekwentnie podchodzą do wykonania zadania. 6. Zdaniem rodziców OK jest przydatne w nauce i zachęca dzieci do nauki. Pozytywnie wypowiedzieli się na temat wszystkich stosowanych elementów OK.

Dalsze obszary do pracy: Należy dbać o to, aby ocenianie kształtujące stosowane było konsekwentnie i systematycznie przez wszystkich nauczycieli, na wszystkich przedmiotach, a szczególnie w gimnazjum, dlatego też będzie ono stałym elementem

prowadzonego nadzoru pedagogicznego. Należy kontynuować szkoleniowe rady pedagogiczne (warsztaty) na temat oceniania kształtującego, a także szkolenia liderów, którzy stanowią silne wsparcie dla nauczycieli. Nadal prowadzone będą obserwacje koleżeńskie, a nauczyciele zachęceni do ciągłego wzbogacania wiedzy, m.in. poprzez wykorzystanie szkolnej platformy Fronter, która dzięki ich systematycznej pracy, stanie się bazą dobrych i sprawdzonych pomysłów, inspirujących do dalszego działania. Konieczne jest zachęcanie nauczycieli do częstszego wykorzystywania oceny koleżeńkiej podczas lekcji i wyrabiania w nich przekonania o wartości i skuteczności tego elementu OK. Stosownym wydaje się zwiększenie świadomości gimnazjalistów, co do zrozumienia celowości zastosowania i korzystania z poszczególnych elementów OK. Należy uświadamiać ich, że metody pracy stosowane podczas lekcji służą kształtowaniu umiejętności uczenia się. Systematycznie na wszystkich lekcjach, należy sprawdzać zrozumienie celów lekcji oraz *NaCoCezU*, upewniać się, czy uczniowie wiedzą, co podlega ocenianiu oraz formułować pytania kluczowe w sposób ukazujący szerszy kontekst, zachęcając w ten sposób do poszukiwania odpowiedzi i motywowania do nauki.

- Całościowego Rozwoju Szkoły- poziom zaawansowany:

Zespół Szkół w Łęgu Probostwie:

1. Która ze strategii została wdrożona w największym stopniu, a która w najmniejszym. W ocenie odwołajcie się do kryteriów (NACOBZU), z którymi pracowaliście nad **wdrażaniem każdej ze strategii**.

Poszczególne strategie kończyliśmy następującymi podsumowaniami:

Strategia I:

Naszym pierwszym kryterium sukcesu było systematyczne podawanie celów i nacobezu do lekcji w formie pisemnej. Podczas drugiego spotkania okazało się, że nauczyciele uczący w klasach starszych podają cele i nacobezu, a uczniowie zapisują te informacje do zeszytów przedmiotowych. W kilku klasach na tablicy pojawiły się „przypominajki” o celach i nacobezu. Nieco inaczej sprawa zapisywania przedstawia się w klasach młodszych. Nauczycielki zgodnie przyznają, że o ile nie dają „karteczki do wklejenia” do zeszytu, trudno jest dzieciom zapisać te informacje ze względów organizacyjnych. Dlatego też podjęta została decyzja, że w klasach młodszych cele i nacobezu będą zapisane w widocznym miejscu na tablicy, a w zeszycie zamieszczone będzie nacobezu lub cel.

Kolejny punkt to: Uczniowie rozumieją cele lekcji. Każda z nas przyznała, że oczywiście weryfikuje stopień zrozumienia celów na różnych etapach lekcji. Doszliśmy do wniosku, że niestety nasze wcześniejsze oczekiwania dotyczące zrozumienia celów przez uczniów, były nieco mylące. Zaskoczyło nas, że spora grupa dzieci nie rozumie celów, albo nie do końca jest w stanie „przełożyć” je na materiał lekcyjny.

Ostatni punkt naszego Nacobezu to: Uczniowie potrafią wskazać co potrafią, a czego jeszcze muszą się nauczyć. W naszych pracowniach przygotowaliśmy „szkielety” zdań podsumowujących, które są pomocne uczniom podczas podsumowywania zajęć. Ta technika jest bardzo lubiana przez uczniów – tych małych, a także starszych.

Strategia II :

Udało się:

Nauczyciele organizują proces samooceny na 75 % zajęciach, 100 % nauczycieli pogłębiło swoją świadomość w zakresie stwarzania bezpiecznej atmosfery do zadawania pytań (potrafią wskazać czynniki, dzięki którym uczniowie chętniej udzielają odpowiedzi na pytania nauczyciela oraz sami zadają pytania). Uczniowie podczas zajęć zostali zapoznani z kilkoma nowymi technikami samooceny.

Należy doskonalić:

Nauczyciele muszą pracować nad systematycznością stosowania technik samooceny i wdrażaniem uczniów do samoewaluacji, przenosząc tym samym na nich odpowiedzialność.

Widzimy potrzebę pogłębiania własnej świadomości w tym aspekcie. Doszliśmy do wniosku,

że właśnie ta systematyczność po naszej stronie zaowocuje podniesieniem jakości informacji jakie uzyskujemy od uczniów odnośnie ich poziomu wiedzy i umiejętności. Musimy uświadamiać uczniom korzyści płynące z dokonywania realnej samooceny i podejmowania dialogu z nauczycielem.

Strategia III:

- za każdym razem (100%) przed przystąpieniem do pracy przez uczniów informujemy, czy praca/zadanie będzie oceniana kształtująco czy sumująco;
- założyliśmy sobie, że 50% z nas uzna stosowanie zasady: w trakcie procesu uczenia się – ocena kształtująca, na koniec – ocena sumująca, za przyczyniające się do poprawy wyników. Stwierdziłyśmy (70%), że poczynione przez nas

postanowienia mają szansę przynieść zamierzone efekty, ale aby takie zaobserwować potrzeba nam więcej czasu.

- 100% uczniów wie jak będzie oceniana praca;

- ok. 50% (wstępne założenie to 30%) uczniów czyni stopniowe postępy w nauce, wykorzystuje informację zwrotną do pracy i poprawia swoje wyniki po zastosowaniu się do IZ.

Strategia IV:

Po stronie ucznia:

50% uczniów, którzy wykonali poprawnie zadanie współpracując w parach; (innowacyjne zadanie, które wprowadzamy). 80% uczniów pracuje w parach według ustalonych wcześniej zasad; 60% uczniów potrafi wykonać ćwiczenie na podstawie wiedzy uzyskanej od kolegi; 50% uczniów zwiększyło świadomość odnośnie korzyści płynących z pracy w parach.

Po stronie nauczyciela:

100% n-li przynajmniej 1 raz w tygodniu organizuje współpracę w parach (znacznie wzrosła częstotliwość); 100% nauczycieli opracuje i wyeksponuje w klasie zasady pracy w parach; 100% nauczycieli jest w trakcie opracowywania tych zasad. 100% nauczycieli pozyskuje od uczniów informacje o korzyściach płynących z pracy w parach.

Strategia V:

Nacobezu po stronie uczniów:

- zaplanowaliśmy 50 % - osiągnęliśmy 60% uczniów poprawia wyniki swojej pracy
- zaplanowaliśmy 60 %- osiągnęliśmy 60% zapytanych uczniów podaje przykład zastosowania wiedzy w realnym świecie.
- zaplanowaliśmy 80 %- osiągnęliśmy 90 % uczniów potrafi ocenić swoją pracę.

Nacobezu po stronie nauczycieli:

- zaplanowaliśmy i osiągnęliśmy: 100 % nauczycieli wskazuje uczniom dobre strony i elementy nad którymi należy popracować stwarzając jednocześnie możliwości do podejmowania prób poprawienia pracy. 100 % nauczycieli stwarza możliwość uczniom, aby oni sami ocenili, czy dana wiedza przyda się im w realnym życiu.
- 100 % nauczycieli stwarza możliwość do dokonywania samooceny przez uczniów na każdej lekcji.

Podsumowując program:

Przystępując do programu miałyśmy poczucie, że I, II i III strategia nie stanowią dla *nas większego wyzwania.*

Ale...

- Pracując z celami i kryteriami dostrzegłyśmy pole do doskonalenia- zrozumienie celów i kryteriów przez uczniów.
- Dzięki zastosowanym technikom pracując z drugą strategią i dzieląc się doświadczeniem zauważyłyśmy większa otwartość uczniów na dialog. (N-U, U-U)

- W naszej szkole funkcjonowała iz w formie pisemnej. Podczas trwania modułu dostrzegłyśmy i rozwinęłyśmy swoje kompetencje w zakresie udzielania pełnej iz ustnej.

- Praca w czwartej strategii była dla nas ogromnym wyzwaniem i zburzyła nasze wcześniejsze myślenie o współpracy uczniów, ale teraz widzimy dużą korzyść, że my same miałyśmy możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami. Widzimy także, że nasza współpraca przekłada się na lepszą współpracę uczniów.

- W zakresie piątej strategii w odniesieniu przełożenia do przydatności wiedzy w realnym życiu stworzył się nam obszar, jak nie zanudzić uczniów jednym pytaniem, a zainteresować ich zagadnieniem zastosowania wiedzy poza murami szkoły.

2. Jakie są Wasze dalsze plany w pracy ze strategiami? Co chcecie wzmocnić i doskonalić? Dlaczego dokonaliście takiego właśnie wyboru?

W czasie dwóch lat trwania programu zmieniło się w nas myślenie o naszych lekcjach. Widzimy powiązanie wszystkich strategii i korzyści z ich stosowania dla naszych uczniów. Strategie I, II, III bardzo mocno zakorzeniły się w naszej pracy, co nie oznacza że nie będziemy poddawać ich refleksji. Natomiast w sferze naszego najbliższego rozwoju jest wciąż strategia IV. Chcemy jeszcze bardziej przyjrzeć się pracy zespołowej naszych uczniów, po to żeby również na tym doświadczeniu rozwijać strategię piątą.

3. Jeśli któraś z technik weszła na stałe do Waszego warsztatu pracy - napiszcie która i dlaczego.

Dwie gwiazdy i jedno życzenie - nasi uczniowie razem z nami polubili tę technikę. Początki bywały trudne, ale udzielania i z w tej formie trzeba się nauczyć. Cieszy nas fakt, że wypracowaliśmy z naszymi uczniami to, aby potrafili się doceniać i w każdej pracy umieć dostrzec pozytywne strony.

Zadanie na dobry początek - to druga z technik, która często pojawia się na naszych zajęciach. Dostrzegaliśmy ogromne możliwości modyfikacji tej techniki i różne sposoby jej wykorzystania na zajęciach.

4. Co udało się zmienić w Waszym warsztacie pracy dzięki OK obserwacji?

Wskażcie konkretne zmiany.

W pierwszym roku pracy:

Z przeprowadzonych OK obserwacji wysnułyśmy następujące wnioski:

- zdecydowanie łatwiej przychodzi nam dostrzeganie elementów, na które mamy zwrócić uwagę podczas prowadzonej obserwacji
- w pierwszej strategii zwracaliśmy uwagę na rozumienie celów i kryteriów przez uczniów, techniki sprawdziły się i jesteśmy z nich zadowolone, w drugiej strategii podkreśliłyśmy już wcześniej o bardziej otwartym dialogu w kontekście pracy z błędami, zaś w trzeciej doceniłyśmy bardziej wartość ustnej informacji zwrotnej przekazywanej uczniowi.

W drugim roku pracy:

- w kontekście czwartej strategii zauważyliśmy, że uczniowie uczą się od siebie pracując w parach(grupach). Mówią otwarcie, o tym jakie błędy popełniają. W tym aspekcie widzimy duży postęp. Nie stałoby się to, gdyby nie atmosfera pracy w klasie.

- dodatkowo uczniowie, którzy pracują na zajęciach w parach nabywają nowe umiejętności i uczą się współpracy. Uczniowie o niższych możliwościach czują się bezpieczniej jeżeli ich wypowiedź jest poprzedzona „konsultacją w parze“. Taka praca daje możliwość nauczenia się czegoś od kolegi, poznania innego sposobu rozwiązania zadania lub wyjaśnienie jakiegoś zagadnienia przez ucznia prostym językiem.

Powyższe zmiany były dla nas motywujące do wdrażania nowych technik, przyglądania się procesom nauczania i uczenia się uczniów, a tym samym dokonywania zmian w naszym warsztacie pracy.

5. Jak wyglądać będzie praca Waszej grupy PP w przyszłości?

Z pewnością był to dla nas jeden z najbardziej rozwijających kursów, dający możliwość pracy zespołowej i wspierania się wzajemnie we wdrażaniu zmian. Poznałyśmy nie tylko materiał kursu, ale i siebie wzajemnie doceniając własny potencjał. Chciałybyśmy w dalszym ciągu rozmawiać o naszych lekcjach, tak, jak się nauczyłyśmy. Ciekawymi doświadczeniami, które nam to umożliwiały były: OK. obserwacja i spacer edukacyjny.

Studia Podyplomowe Liderów Oświaty

Studia skierowane są do dyrektorów i wicedyrektorów szkół wszystkich rodzajów i poziomów edukacyjnych. W trakcie studiów słuchacz: bierze udział w wykładach i warsztatach, korzysta z materiałów przygotowanych przez ekspertów edukacyjnych, uczestniczy w kursie internetowym, wspierany przez mentora poddaje refleksji swoje plany i działania, zdobywa praktyczne umiejętności dzięki realizacji konkretnych zadań w swojej szkole i planowaniu zmiany mającej na celu poprawę nauczania i uczenia się uczniów, podsumowuje swoje plany i przedstawia je w formie prezentacji innym słuchaczom.

Uczestnik otrzymuje wiedzę niezbędną do zaprojektowania w swojej szkole zmiany podnoszącej efektywność uczenia się i nauczania. Na program studiów składają się trzy przedmioty :

I. Istota uczenia się

Zakres tematyczny:

- ocenianie kształtujące,
- motywowanie uczniów,
- monitorowanie jakości uczenia i nauczania,
- konstruktywizm poznawczy.

II. Zmiana - projekt w obszarze uczenia się uczniów

Zakres tematyczny:

- planowanie zmiany,
- kierowanie zmianą,
- realizacja projektów zmiany uczestników studiów.

III. Przywództwo edukacyjne

Zakres tematyczny:

- przewodzenie: komunikowanie się, współpraca, dialog, > wizja, misja, strategia w pracy szkoły: budowanie wspólnych strategii; wizja, misja i wartości w szkole,
- samoocena pracy szkoły.

Zatem dzięki udziałowi w powyższych zajęciach oraz wsparciu i pomocy mentora przygotowuje się i przeprowadza:

- diagnozowanie potrzeb szkoły lub placówki,

- określa się sposoby działania, których efektem będzie zaspokojenie potrzeb szkoły lub placówki,

- planuje formy wspomagania i je realizuje,

- dokonuje oceny efektów i opracowuje wnioski z realizacji zaplanowanych form wspomagania.

Adresaci: dyrektorzy i wicedyrektorzy szkół.

Terminy: Studia trwają trzy semestry.

Formy i miejsca realizacji:

- Wykłady, ćwiczenia, warsztaty, konwersatoria, seminaria podczas: 4 dwudniowych zjazdów w Collegium Civitas w Pałacu Kultury i Nauki w Warszawie, 3 zjazdów w ośrodku szkoleniowym w Wildze,
- Kurs internetowy – samodzielna praca słuchacza wspieranego przez mentora - absolwenta

SPLO.

- Wizyty partnerskie odbywające się w szkołach.
- Kurs internetowy odbywa się na należącej do CEO platformie kursów.
- Obrona. Studia kończą się obroną pracy dyplomowej czyli prezentacją zmiany.

Przykład pracy dyplomowej z 2016 roku –przeprowadzonej zmiany w ramach wspomagania szkoły (dyrektora) w ramach SPLO:

„Ewaluacja przeprowadzona w Zespole Szkół Samorządowych w Ciepłowodach dotyczyła *wprowadzanej* w roku szkolnym 2015/2016 *zmiany*, jaką jest wdrażanie oceniania kształtującego, będącego wsparciem w procesie nauczania - uczenia się uczniów. W trakcie ewaluacji zbierano informacje pochodzące z trzech źródeł: ankiet przeprowadzonych wśród nauczycieli (25), badania uczniów klas I-III (96) przy wykorzystaniu metody „Ruchoma tarcza” oraz uczniów klasy IV(23) i I klas gimnazjum (22), wykorzystując metodę „List do siebie”. Zebrano także informacje od rodziców (92), temu posłużyła metoda „Róża wiatrów”. *Wybrane metody badawcze, ilościowe i jakościowe*, dostosowane były do wieku i możliwości uczestników. Choć były one różne, wszystkie prowadziły do uzyskania odpowiedzi na te same pytania. Pozwoliły na zebranie możliwie pełnych informacji dotyczących wprowadzanej zmiany. *Poprzez ewaluację zamierzaliśmy uzyskać odpowiedź na następujące pytania: czy wszyscy nauczyciele uczący w wyznaczonych na ten rok klasach (1-3, kl. IV i I gimnazjum) stosują elementy OK?; w jaki sposób nauczyciele formułują cele lekcji, informację zwrotną, nacobezu i pytania kluczowe w języku ucznia - czy są one zrozumiałe?; w jaki sposób cel lekcji, nacobezu, pytania kluczowe oraz informacja zwrotna wpływają na proces uczenia się uczniów? Ewaluacja przeprowadzona została w kwietniu 2016r., a jej zespół stanowili: dwóch nauczycieli j. polskiego, sześciu nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej, wychowawcy klasy I A, B gimnazjum, wychowawca kl. IV, psycholog, pedagog, logopeda, dyrektor, wicedyrektor, czterech liderów zespołów d.s. zmiany.*

Na podstawie zebranych danych sporządzono raport, w którym przedstawiono *wyniki badań oraz wnioski do dalszej, bardziej efektywnej pracy, zmierzającej do*

podniesienia jakości pracy szkoły. Rolą dyrektora, wicedyrektora oraz liderów było koordynowanie prac, wspieranie zespołu ewaluacyjnego w trakcie badań, a także udział w tworzeniu raportu końcowego. Prezentacji wyników ewaluacji dokonam poprzez odnoszenie się do każdej badanej grupy.

Wypowiadając się na temat poszczególnych elementów OK, uczniowie potwierdzili, że na lekcjach stosowane jest ocenianie kształtujące. Zdecydowana większość (73%) uczniów z klas I-III oraz klasy IV stwierdziła, że nauczyciele podają cele lekcji i są one dla nich zrozumiałe. Gimnazjaliści w 32% wskazały odpowiedź pozytywną, większość z nich (59%), nie udzieliła na to pytanie odpowiedzi. Według zdecydowanej większości (81%) uczniów szkoły podstawowej, na co bezu pomaga w uczeniu się. Gimnazjaliści w większości (55%) wskazali odpowiedź - „czasami”. Zdecydowana większość respondentów (82%) twierdzi, że otrzymuje informację zwrotną od nauczyciela nt. wykonanej pracy. Na pytanie dotyczące otrzymywania i udzielania informacji koleżeńskiej, uczniowie klas I-III i IV w 67% potwierdzili korzystanie z oceny koleżeńskiej, natomiast klasy pierwsze w większości (73%) udzieliły odpowiedzi. Zastanawiając się dlaczego uczniowie gimnazjum nie udzieliły odpowiedzi na wszystkie pytania, postawiliśmy kilka hipotez. Najprawdopodobniej podeszli do tematu listu osobiście, odnosząc się jedynie do elementów, które są dla nich najbardziej przydatne, co zgadzałoby się z charakterystyką metody, mówiącą o tym, że jest ona bardzo osobistym narzędziem ewaluacji, w trakcie którego prowadzący nie ma żadnego wpływu na uczestnika, ani też żadnych możliwości ingerencji. Inną przyczyną zaistniałej sytuacji może być też późne wprowadzenie informacji koleżeńskiej i pytań kluczowych, w porównaniu z pozostałymi elementami oceniania kształtującego. Uczniowie mieli niewiele czasu na oswojenie się

z zaproponowanymi metodami. Ogólnie uczniowie wszystkich etapów edukacyjnych pozytywnie wypowiedzieli się na temat oceniania kształtującego. Dowodem na to mogą być cytaty zaczerpnięte z wybranych listów: „OK pomaga w nauce na lekcji i w domu”, „łatwiej przygotować się do lekcji”, „wiemy dokładnie, co będzie oceniane i możemy się przygotować do lekcji”, „łatwiej się przygotować do sprawdzianu”, „kartkówki bez oceny mniej stresują”, „nieoceniane kartkówki pomagają, gdy nie zrozumiesz danego tematu”, „dzięki IZ wiem, czego nie umiem i mogę się tego nauczyć, wiem, co mam zrobić, jak to poprawić, aby dostać lepszą ocenę”.

Wyniki uzyskane od rodziców dotyczące wprowadzania oceniania kształtującego są zadowalające. Zdecydowana większość (86%) przyznaje, że OK jest przydatne w nauce. 75% uważa, że mobilizuje ono do dalszej pracy, a 71%, że dzięki stosowanym metodom dzieci chętniej się uczą. Tylko 4% było przeciwnego zdania. Zadowolające jest, że aż 92% badanych stwierdza, że ich dziecko potrafi powiedzieć, czego się nauczyło w danym dniu. Z analizy odpowiedzi rodziców, na pytanie dotyczące stosowania nacobezu wynika, iż zdecydowana większość (81%) uważa, że, uczniowie wiedzą, co podlega ocenie. 87% rodziców wykazało, iż dzieci otrzymują informację zwrotną w czasie sprawdzianów, prac domowych lub kartkówek. Respondenci docenili także wartość informacji zwrotnej, przyznając (87%), iż w znacznym stopniu pomaga ona dzieciom w nauce, prawie tyle samo (85%) wykazało przydatność jej podczas obserwacji postępów w nauce. Nie bez znaczenia pozostają także pytania kluczowe. 80% ankietowanych uznało je za zachęcające i motywujące do dalszych poszukiwań i ciekawych rozwiązań.

Analiza ankiet nauczycieli dowiodła, że większość (84%) wykorzystuje OK na swoich lekcjach, 80% wysoko ocenia jego przydatność w pracy z uczniem, a 72%

uważa, że dzięki niemu uczniowie chętniej się uczą. 96% badanych twierdzi, że uczniowie rozumieją cele lekcji. 88% nauczycieli uważa, że pytania kluczowe mobilizują uczniów do dalszych poszukiwań, tyle samo przyznaje, że IZ i nacobezu są przydatne i służą uczniom w procesie dydaktycznym. Podobnie wygląda odpowiedź dotycząca informacji zwrotnej przekazanej przez kolegę, 88% uważa, że jest ona dla ucznia przydatna, 8% ankietowanych jest przeciwnego zdania. 88% respondentów twierdzi, że uczeń po odbytej lekcji potrafi powiedzieć, czego się nauczył. Wyniki ankiety pokazują, że wszyscy nauczyciele wdrażają w swojej pracy ocenianie kształtujące i wskazują na jego pozytywny wpływ na nauczanie – uczenie się uczniów, jednak nauczyciele gimnazjum, w porównaniu z nauczycielami szkoły podstawowej, mniej konsekwentnie podchodzą do wykonania zadania. Wniosek ten wypływa z analizy odpowiedzi poszczególnych grup nauczycieli, tj. I-III, IV, gimnazjum.

Przeprowadzona ewaluacja potwierdziła słuszność i skuteczność naszych działań, przyczyniła się do wyciągnięcia wniosków wpływających z dotychczasowych doświadczeń, ale co najważniejsze, pozwoliła nam sformułować *rekomendacje* do dalszych działań. W dalszych etapach wprowadzanej zmiany, powinniśmy zadbać o to, aby ocenianie kształtujące stosowane było konsekwentnie i systematycznie przez wszystkich nauczycieli, na wszystkich przedmiotach, a szczególnie w gimnazjum, dlatego też będzie ono stałym elementem prowadzonego nadzoru pedagogicznego. Należy kontynuować szkoleniowe rady pedagogiczne (warsztaty) na temat oceniania kształtującego, a także szkolenia liderów, którzy stanowią silne wsparcie dla nauczycieli. Nadal prowadzone będą obserwacje koleżeńskie, a nauczyciele zachęceni do ciągłego wzbogacania wiedzy, m.in. poprzez

wykorzystanie szkolnej platformy Fronter, która dzięki ich systematycznej pracy, stanie się bazą dobrych i sprawdzonych pomysłów, inspirujących do dalszego działania. Konieczne jest zachęcanie nauczycieli do częstszego wykorzystywania oceny koleżeńskiej podczas lekcji i wyrabiania w nich przekonania o wartości i skuteczności tego elementu OK. Stosownym wydaje się zwiększenie świadomości gimnazjalistów, co do zrozumienia celowości zastosowania i korzystania z poszczególnych elementów OK. Należy uświadamiać ich, że metody pracy stosowane podczas lekcji służą kształtowaniu umiejętności uczenia się. Systematycznie na wszystkich lekcjach, należy sprawdzać zrozumienie celów lekcji oraz nacobezu, upewniać się, czy uczniowie wiedzą, co podlega ocenianiu oraz formułować pytania kluczowe w sposób ukazujący szerszy kontekst, zachęcając w ten sposób do poszukiwania odpowiedzi i motywowania do nauki. W dalszym ciągu należy zaznajamiać rodziców oraz uczniów z metodami oceniania kształtującego, przybliżać ich główną ideę oraz wskazywać na przydatność w procesie nauczania-uczenia się (np. rozmowy, lekcje z udziałem rodziców, gazetki szkolne, broszurki informacyjne). Należy podkreślać, iż dzięki metodom OK rodzice uzyskują systematyczne informacje o przebiegu procesu uczenia się ich dzieci, dzięki czemu mają możliwość wspierania ich w dążeniu do pełnego osiągnięcia celów edukacyjnych.

Przedstawione wyniki ewaluacji pokazują, że owocny okazał się dialog współpracy, prowadzony pomiędzy rodzicami, uczniami i nauczycielami, czyli wszystkimi grupami zaangażowanymi we wprowadzanie zmiany. Wszyscy potwierdzili jej sens i wartość edukacyjną. Nauczyciele w większości, już w pierwszym roku, potrafili skutecznie

zachęcić i przekonać uczniów do słuszności podejmowanych działań. Właściwa też okazała się forma przekazu i współpracy z rodzicami. Przez ten krótki czas poznali zasady oceniania kształtującego i jego język, ale co najważniejsze, nabyli pozytywne doświadczenia, przez co okazali się prawdziwymi partnerami zmiany.

W trakcie prowadzonej ewaluacji, zastanowiłam się, jaka była moja rola we wdrażaniu zmiany i czy jakaś zmiana dokonała się we mnie samej. Z perspektywy roku, mogę stwierdzić, że udało mi się zauważyć u siebie pewne cechy przywódcze, które sprzyjały wdrażanej zmianie. *Udało mi się stworzyć w mojej szkole nową, nieznaną dotąd kulturę*, a jak mówi M. Fullan, „najlepsze szkoły wymagają dyrektora odznaczającego się odwagą i zdolnością tworzenia nowej kultury opartej na zaufaniu relacyjnym oraz kultury zdyscyplinowanego poszukiwania informacji i zdyscyplinowanych działań”. Postawiłam przed sobą i zespołem ambitne zadanie. Ilość zadań do wykonania oraz organizacja pracy, wymagały ode mnie wyjątkowej dyscypliny i determinacji. I w pełni się temu podołałam. Pracowałam dużo i wytrwale, dzięki czemu swoją postawą dałam świadectwo wiedzy i wiary, w to, że obrany przez nas kierunek jest na pewno właściwy. Moja motywacja do działania okazała się na tyle silna, że potrafiłam zmobilizować innych do działania. Chcąc zdobyć jak największą wiedzę, analizowałam na bieżąco sytuacje, wydarzenia i ludzi, oceniałam swoje słabe i mocne strony, a ich interpretację wykorzystywałam do samodoskonalenia i wyciągania konstruktywnych wniosków. Po raz pierwszy przy realizacji nowego zadania, napotkałam trudności, w postaci osób niechętnych do zmiany. Nauczyłam się co robić, jak działać, jak przekonać nieprzekonanych i jak do

nich podchodzić, aby ich nie zrazić. *Poszukiwałam nowych rozwiązań dotyczących organizacji procesu nauczania, korzystałam z doświadczeń innych, zgłębiałam literaturę. Dzięki temu z teoretyka, stałam się praktykiem, przewodnikiem dla dużej grupy osób, którym z powodzeniem udało się wykonać ambitne zadanie. Choć przed nami daleka droga, to myślę, że o małym sukcesie możemy już mówić. Odnoszę wrażenie, że moje zaangażowanie w realizację zmiany udzieliło się innym, z czego jestem dumna. Dla nauczycieli ważna była świadomość, że stale im towarzyszę, że jestem osobą kompetentną, służącą pomocą w trudnych sytuacjach, która potrafi znaleźć rozwiązania warte wykorzystania.*”

Reasumując, programy Centrum Edukacji Obywatelskiej: Całościowy rozwój szkoły - poziom podstawowy, Całościowy rozwój szkoły - poziom zaawansowany, Studia Podyplomowe Liderów Oświaty, które zostały opracowane, wdrożone, a następnie dokonuje się ich ewaluacji wspomagają szkoły w zakresie:

- pomocy w diagnozowaniu potrzeb szkoły lub placówki,
- określenia sposobów działania, których efektem będzie zaspokojenie potrzeb szkoły lub placówki, zaplanowania form wspomagania i ich realizacji, wspólnej oceny efektów i opracowania wniosków z realizacji zaplanowanych form wspomagania.