

Nowe formy pracy W-M ODN w Olsztynie

W roku szkolnym 2013/2014 Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie proponuje nauczycielom i szkołom kompleksową formę wspomaganie w rozwoju. Jej założenia zostały przedstawione podczas wojewódzkiej konferencji dla dyrektorów szkół oraz organów prowadzących, która odbyła się 21 maja 2013 r. Pilotażem zostanie objętych 20 szkół w województwie warmińsko-mazurskim.

Do rekomendacji, które warto przedstawić dyrektorom, nauczycielom i szkołom nowej formy zewnętrznego wspierania, należą:

- wnioski z raportu *Pomoc doradców metodycznych i konsultantów placówek doskonalenia nauczycieli w opinii jej beneficjentów. Raport końcowy z badań* (Elsner, Bednarek, 2010),
- założenia projektu systemowego ORE „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”,
- zadania W-M ODN w Olsztynie wynikające z udziału placówki w programie ORE *Nowa rola placówek doskonalenia nauczycieli*,
- zadania dla placówek doskonalenia nauczycieli określone w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 października 2012 r.

Projekt W-M ODN w Olsztynie

Celem projektu „Kompleksowe wspieranie w rozwoju nauczycieli i szkół przez Warmińsko-Mazurski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie” jest podniesienie

jakości doskonalenia nauczycieli oferowanego przez W-M ODN jako spójnego z ich rozwojem poprzez wielostronne wspomaganie szkół i nauczycieli.

Cele szczegółowe projektu to:

- poprawa spójności koncepcji doskonalenia nauczycieli z potrzebami szkół/placówek poprzez wdrażanie rocznych lub wieloletnich planów doskonalenia i rozwoju,
- podniesienie jakości procesowego wspomaganie szkół/placówek poprzez zróżnicowane formy wspomaganie wynikające z dostosowania działań do potrzeb konkretnej szkoły,
- podniesienie jakości współpracy kadry kierowniczej szkół/placówek oraz nauczycieli poprzez organizację sieci współpracy i samokształcenia.

Decyzja o tym, czy W-M ODN poczeka na obowiązek kompleksowego wspomaganie, jaki od 2016 r. na placówki doskonalenia nauczycieli nakłada stosowne rozporządzenie, czy rozpocznie działania od nowego

roku szkolnego, została podjęta przez cały zespół konsultantów. Udało się uniknąć poszukiwania wcześniej podejmowanych przedsięwzięć, które dałyby się wpisać w zadania rozporządzenia (choć niewątpliwie doświadczenia z rocznego, kilkuletniego wspierania jednej szkoły/placówki, jakie posiadają konsultanci Ośrodka, stały się bazą do tworzenia pilotażowego projektu). Analizując koncepcję obecnego projektu, można jednoznacznie stwierdzić, że moderowanie rad pedagogicznych, które było udziałem konsultantów w ramach np. programów naprawczych czy programów poprawy efektywności kształcenia, nie miało cech kompleksowego wspomaganie – choćby z uwagi na to, że jeden konsultant obejmował opieką daną szkołę i prowadził w niej raczej jednorodną formę zajęć (choć zdarzały się również np. wizyty studyjne).

O pomoc w oswojeniu się z nowymi zadaniami, w uporządkowaniu wiedzy i umiejętności konsultantów, które miały być istotne w realizacji kompleksowego wspomaganie, a także w diagnozowaniu rozwoju Ośrodka ▶



▶ w tym zakresie został poproszony Krzysztof Bednarek, współautor wyżej wymienionego *Raportu*, konsultant Regionalnego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli „WOM” w Katowicach, edukator z cennymi doświadczeniami związanymi z przedmiotem naszych potrzeb szkoleniowych. Jednocześnie konsultanci systematycznie uczestniczyli (również jako animatorzy) w szkoleniach i konferencjach organizowanych przez ORE w ramach projektu systemowego „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół”, a także programu *Nowa rola placówek doskonalenia nauczycieli*¹.

Podstawowe założenie projektu, opracowanego przez zespół konsultantów Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie, to bycie blisko szkoły, dokonanie diagnozy potrzeb i adresowanie wsparcia bezpośrednio do całej rady pedagogicznej – w odpowiedzi na wskazane przez nią potrzeby. Należy podkreślić, że taka forma wspomagania wiąże się z zachowaniem autonomii szkoły co do celów, rezultatów, rodzaju form wsparcia i ich częstotliwości. Następuje swoiste (i oczekiwane

przez szkoły, na co wskazują wyniki badań) odwrócenie sytuacji – to nie nauczyciele będą wybierać oferty spośród propozycji stworzonych przez ośrodek doskonalenia, a rada pedagogiczna podczas zespołowych ustaleń wytyczy ośrodkowi możliwe obszary działania.

Istotą projektu jest założenie, że uczenie się – w tym przypadku uczenie się nauczycieli – funkcjonuje w określonym kontekście. Przyjęto, że zespół konsultantów będzie przyglądał się potrzebom rozwojowym nauczycieli i szkoły „przez mikroskop, nie zaś przez teleskop”, że wykorzysta idee współczesnego rozumienia uczenia się zawarte w publikacji ważnej dla autorów projektu – *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników badań w praktyce* (Dumont, Istance, Benavides, 2013).

Kontynuując wątek takiego rozumienia uczenia się, przyjęto procesowe podejście do realizacji planu wspomagania. Uznano, że szkolenia, warsztaty, indywidualne konsultacje czy inne formy nie mogą być incydentalne, ponieważ wszystkie wynikają z wcześniej określonych potrzeb i zmierzają do osiągnięcia ustalonych przez radę pedagogiczną ce-

łów uczenia się nauczycieli. Każda z form jest zintegrowana ze środowiskiem uczenia się nauczycieli, do którego należy zaliczyć nie tylko sprzęt, technologię czy miejsca, lecz także osobowość i kompetencje trenera (konsultanta, eksperta, specjalisty), czas, kontekst funkcjonowania szkoły w środowisku lokalnym oraz interakcje zachodzące w samej radzie pedagogicznej.

Kolejnym ważnym założeniem zaproponowanej formy wspomagania jest również to, że tak jak w przypadku szkoły to dyrektor i rada pedagogiczna wspólnie zdecydują, czego potrzebują do rozwoju, tak również zespół konsultantów W-M ODN w Olsztynie, nie zaś pojedynczy konsultant, będzie organizatorem i realizatorem różnorodnych form doskonalenia. Dokonano zatem zmian w strukturze Ośrodka (por. *Rys. 1*):

- **Zespół Rozwoju Szkół i Nauczycieli** – składa się z pięciu konsultantów (w roku 2013/14), przygotowanych do pracy animatora w ramach programu ORE *Nowa rola placówek doskonalenia nauczycieli*. Do zespołu, jako osoba wspierająca animatora, wejdzie również konsultant-ekspert, na rysunku oznaczony jako trener wspoma- ▶

¹Podczas opracowania założeń projektu przez W-M ODN w Olsztynie cenne okazały się doświadczenia zdobyte przez autorkę podczas pełnienia przez nią funkcji eksperta oceniającego wnioski składane przez powiaty na konkurs w ramach Działania 3.5 PO KL. Ewa Nosowicz szkoliła również beneficjentów podczas spotkań organizowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji i udzielała konsultacji przedstawicielom powiatów, którzy opracowali projekty powiatowe.



- ▶ gający, wybrany przez animatora. Wskazane jest, by trenerzy byli zmienni, tym samym większa liczba konsultantów będzie mogła uczyć się nowych działań.
- **Konsultant-animator** – członek Zespołu Rozwoju Szkół i Nauczycieli, organizator kompleksowego wspomaganie w danej szkole/placówce. W ramach realizacji planu wspierania może on przeprowadzić najwyżej dwie formy szkoleniowe/konsultacyjne w szkole objętej jego wspomaganie. Konsultant będzie obecny w szkole co najmniej dwa razy w miesiącu, a do jego zadań należą monitorowanie procesu wspierania i modyfikacja planu doskonalenia/rozwoju.
- **Trener wspomagający** – członek Zespołu Rozwoju Szkół i Nauczycieli, wspomagający konsultanta-animatora, wybrany przez niego z zespołu konsultantów-ekspertów, uczestniczy w diagnozie i ocenie efektów.
- **Ekspert-konsultant W-M ODN** – specjalista w danej dziedzinie, który uczestniczy w realizacji zadań wynikających z planu wspierania konkretnej szkoły/placówki i nauczycieli. Jeśli diagnoza przeprowadzona w szkole wykaże taką potrzebę, angażuje się eksperta spoza Ośrodka.
- **Koordinator sieci współpracy i samokształcenia** – konsultant W-M ODN, moderujący międzyszkolnym zespołem nauczycieli lub dyrektorów współpracują-

cych ze sobą w ramach wybranego zagadnienia. Celem funkcjonowania sieci będzie wspólne rozwiązywanie problemów, dzielenie się pomysłami, spostrzeżeniami i propozycjami za pośrednictwem internetowej platformy traktowanej jako forum wymiany doświadczeń, jak i spotkań osobistych.

Założono, że podczas realizacji projektu chodzi o dwie ważne rzeczy: nauczenie się konsultantów i nauczenie się rady pedagogicznej. Zadaniem każdej z tych grup nie będzie samodzielne wykonanie zadania (np. zrealizowanie rocznego planu doskonalenia/rozwoju, poznanie zasad, np. oceniania kształtującego, zrealizowanie projektu), ale nauczenie się czegoś jako grupa, zrozumienie, że najlepszy efekt przynosi wspólne działanie.

Przywołując cytowaną wyżej publikację: „Jeśli ten sposób uczenia się ma być efektywny, muszą być spełnione dwa warunki: grupowe cele i indywidualna odpowiedzialność. Oznacza to, że grupy muszą pracować na to, by osiągnąć cel (...), a sukces całej grupy musi być uzależniony od indywidualnego uczenia się każdego z jej członków” (Dumont, Istance, Benavides, 2013, s. 265). To również idea pilotażowego projektu prowadzonego przez W-M ODN w Olsztynie.

Propozycje W-M ODN w Olsztynie w ramach kompleksowego wspomaganie szkoły w rozwoju

Z uwagi na to, że dokonano już naboru szkół do pilotażowego projektu Ośrodka, chcę podkreślić kilka istotnych spraw. Przede wszystkim zainteresowanie udziałem szkół pilotażowym projekcie przerosło oczekiwania jego autorów. Chętnych zgłosiło się kilkakrotnie więcej niż pierwotnie zaplanowano. Udział szkoły w projekcie jest płatny, w przeciwieństwie do korzystania z bezpłatnych form oferowanych przez powiaty w ramach konkursu 3.5 (w województwie warmińsko-mazurskim projekty są lub będą realizowane od września 2013 w siedmiu powiatach). Kwota ustalana jest indywidualnie z dyrektorem każdej szkoły przyjętej do projektu i obejmuje koszty delegacji animatora, materiały szkoleniowe, dodatkowo wynagrodzenie specjalisty-eksperta spoza Ośrodka czy wyjazdy studyjne nauczycieli do innych szkół.

Dруга istotna sprawa to bardzo duża otwartość dyrektorów związana z udostępnieniem wszelkich możliwych informacji o szkole, łącznie z wewnętrznymi dokumentami (planami, wynikami ewaluacji wewnętrznych, analizą wyników sprawdzianów egzaminów zewnętrznych itp.). Uzasadnia to potrzebę realizacji takiej formy wsparcia, ale również ▶



► świadczy o zaufaniu dyrektorów do W-M ODN w Olsztynie jako instytucji, a co za tym idzie – zaufaniu do jej pracowników. W kontekście niedawnych rozważań nad przydatnością na rynku edukacyjnym ośrodków doskonalenia nauczycieli jest to budujące.

Konsultant-animador gromadzi informacje o szkole, przeprowadza wywiad z dyrektorem placówki oraz warsztaty diagnostyczno-rozwojowe z radą pedagogiczną. Po wyznaczeniu przez nią zamierzonych kierunków rozwoju i doskonalenia zespół konsultantów na potrzeby konkretnej szkoły planuje szkolenia, warsztaty, konsultacje dla zespołów przedmiotowych oraz indywidualne dla nauczycieli (wparcie metodyczne). Zespół decyduje również o wyborze ekspertów prowadzących różne formy doskonalenia, a także o wykorzystywaniu potencjału różnych instytucji, które mogą świadczyć usługi edukacyjne na rzecz szkoły. Roczny plan doskonalenia/rozwoju jest zatwierdzany i przyjęty do realizacji przez dyrektora szkoły i radę pedagogiczną.

Powyższe formy doskonalenia (po akceptacji rady pedagogicznej) będą uzupełnione o:

- spotkania z rodzicami, uczniami,
- lekcje z udziałem życzliwego obserwatora wybranego spośród grona pedagogicznego jako model wzajemnego wsparcia na-

uczycieli – wspólne z udziałem eksperta, specjalisty,

- lekcje otwarte będące przykładami dobrych praktyk,
- wizyty studyjne zespołów nauczycieli w innych szkołach. Do współpracy zostaną zaproszeni nauczyciele praktycy, którzy w projekcie występują jako eksperci i specjaliści.

Zgodnie z indywidualnymi potrzebami nauczycieli ze szkoły objętej wsparciem będą uczestniczyć bezpłatnie w szkoleniach organizowanych przez W-M ODN w Olsztynie, których tematyka będzie uzupełnieniem rocznego planu doskonalenia/rozwoju. Poza tym W-M ODN zorganizuje sieci współpracy dla dyrektorów szkół i nauczycieli jako fora wymiany doświadczeń, grupy samokształceniowe, które będą otwarte dla nauczycieli ze szkół objętych pilotażowym projektem.

Konsultant-animador uzupełni ofertę Ośrodka o formy doskonalenia proponowane przez inne instytucje, np. ORE, KOWEZiU, CEO, powiatowe poradnie psychologiczno-pedagogiczne, biblioteki.

Czego W-M ODN nie zrobił?

Na etapie opracowania koncepcji projektu nie udało się opracować schematu dotyczą-

cego liczby godzin przeznaczonych na szkołę oraz stosownej dokumentacji. Założono wspomaganie procesowe – uznano, że wiele może się zmienić w trakcie realizacji planu. Przygotowując pilotaż, konsultanci skoncentrowali się na:

- wewnętrznym, bardzo dobrym, szczegółowym, przygotowaniu do spotkania z dyrektorem i nauczycielami,
- opracowaniu starannie przygotowanego warsztatu diagnostycznego,
- obecności konsultanta-animadora w szkole co najmniej dwa razy w miesiącu,
- otwartości na potrzeby wynikające z realizacji projektu w kontekście środowiska uczenia się nauczycieli i funkcjonowania szkoły.

Chcemy uniknąć ścisłej liczby godzin do realizacji według planu zgodnie z założeniami opisanymi we wniosku o dofinansowanie (będącej, niestety, minusem projektów powiatowych). Nie opracowano również schematu dokumentacji. Jako wzorzec posłużył schemat rocznego planu wspomagania, opracowany w ramach projektu systemowego ORE, zmodyfikowany według potrzeb. Nie udało się w pełni uniknąć nowej nomenklatury edukacyjnej – w projekcie pojawiają się określenia „ekspert”, „animador”, „koordynator sieci”. Jest to nawiązanie do nazewnictwa zaproponowanego przez ►



► projekt systemowy, a także program *Nowa rola placówek doskonalenia nauczycieli*. Uniknięto natomiast „coachingu” – nie proponuje się w projekcie tej formy wsparcia. Wykorzystując kompetencje i doświadczenie konsultantów, stawia się na dobry warsztat trenerski. Krótkie szkolenia z zakresu coachingu, w których uczestniczyli konsultanci, niewątpliwie poszerzyły wiedzę, ale nie na tyle, żeby stosować powszechnie tę metodę w pracy z radami pedagogicznymi. Oceny rezultatów realizacji planu doskonalenia/rozwoju zaplanowano wspólnie z radą pedagogiczną. Równolegle w Ośrodku planuje się ewaluację wewnętrzną projektu.

Corzyści z udziału w pilotażu

Dla dyrektora mogą to być niewątpliwie (por. ORE, 2011):

- pomoc w opracowaniu rzetelnej diagnozy potrzeb szkoły oraz określeniu obszarów wymagających szczególnego wsparcia,
- diagnoza potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli, która jednocześnie może się stać diagnozą zagadnień do ewaluacji wewnętrznej,
- diagnoza potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli może być jednocześnie diagnozą zagadnień do koncepcji pracy szkoły/programu rozwoju szkoły,
- różnorodność form wsparcia gwarantująca większą efektywność wykorzystania

nabytych umiejętności podczas doskonalenia,

- doskonalenie prowadzone na terenie szkoły, bez ponoszenia kosztów wyjazdów,
- ułatwienie kontaktów ze wszystkimi instytucjami odpowiedzialnymi za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom (dyrektor kontaktuje się z jedną instytucją, która odpowiada za organizację całości wsparcia),
- 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).

Należy przy tym bezwzględnie podkreślić podmiotowość dyrektora w podejmowaniu decyzji co do realizacji rocznego planu wspomagania.

Corzyści dla nauczycieli są następujące:

- ułatwienie kontaktów ze wszystkimi instytucjami odpowiedzialnymi za udzielanie pomocy uczniom, rodzicom i nauczycielom,
- organizowanie większości szkoleń i warsztatów bezpośrednio w szkole,
- pomoc w zaplanowaniu swojego rozwoju zawodowego w sposób zgodny z potrzebami konkretnej szkoły,

- wsparcie w rozwiązywaniu bieżących problemów dydaktycznych i wychowawczych,
- pomoc w praktycznym zastosowaniu w pracy dydaktycznej i wychowawczej nowych umiejętności oraz dostosowaniu wymagań i metod pracy do zmian wynikających ze zmian w edukacji,
- możliwość udziału w lokalnym forum wymiany doświadczeń (spotkania z innymi nauczycielami uczącymi tego samego przedmiotu, spotkania i warsztaty tematyczne związane z wybranymi problemami, wsparcie samokształcenia nauczycieli).

W raporcie z ewaluacji całościowej W-M ODN w Olsztynie przeprowadzonej w czerwcu 2012 r. przez Warmińsko-Mazurskiego Kuratora Oświaty wysoko oceniono „dostosowanie oferty do potrzeb klientów zarówno w zakresie poruszanej problematyki, jak i organizacji zajęć. (...) Dzięki rozwiniętej współpracy ośrodka z wieloma podmiotami funkcjonującymi w środowisku lokalnym, a także na terenie kraju nauczyciele mają możliwość udziału w różnorodnych formach doskonalenia oraz przedsięwzięciach przyczyniających się do rozwoju szkół i placówek”.

Badania wewnętrzne wskazują, że w roku szkolnym 2012/13 zwiększyła się liczba form ►



► doskonalenia oraz liczba uczestników, ale zmniejszyła liczba zrealizowanych godzin szkoleń i konsultacji. Wynika to m.in. z dużego zapotrzebowania na różne formy szkoleń pedagogicznych na terenie szkoły, z wykorzystaniem istniejącej bazy i warunków endemicznych dla miejsca występowania problemu. To również jedna z przesłanek uzasadniająca potrzebę innej formy wspie-

rania nauczycieli i szkół przez ośrodek doskonalenia nauczycieli.

Duże zainteresowanie dyrektorów przystąpieniem do projektu to niewątpliwie zaszczyt i powód do dumy pracowników W-M ODN w Olsztynie, ale jednocześnie ogromna odpowiedzialność za jakość i efekt naszych wspólnych działań. Pisząc „wspólnych do-

świadczeniach”, myślę o nas, konsultantach, nie wyłączając dyrektorów Ośrodka, ale także o naszych partnerach – nauczycielach. Jest szansa na odniesienie sukcesu, a to dobry początek wspólnego uczenia się.

Ewa Nosowicz

Bibliografia

Dumont H., Istance D., Benavides F. (red.), (2013), *Istota uczenia się. Wykorzystanie wyników w praktyce*, tłum. Janowska Z., Warszawa: Wolters Kluwer Polska. | Elsner E., Bednarek K., (2010), *Pomoc doradców metodycznych i konsultantów placówek doskonalenia nauczycieli w opinii jej beneficjentów. Raport końcowy z badań*, Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji. | ORE, (2011), [Nowy system kompleksowego wspomagania pracy szkół](#) (dostęp dn. 25.07.2013).

Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia

Maciej Kocurek, Iwona Sołtysińska, Maciej Świeży, Irmina Wachna-Sosin

Warszawa: Ośrodek Rozwoju Edukacji, 2012

Na zamówienie projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiu szkół” zespół autorów w składzie Maciej Kocurek, Iwona Sołtysińska, Maciej Świeży, Irmina Wachna-Sosin opracował *Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia*. Publikacja powstała z myślą o osobach, które mają podjąć się

roli koordynatora sieci, a zatem zapewnić jej właściwą organizację i funkcjonowanie. Rola koordynatora skupia się na zapewnianiu członkom sieci odpowiednich warunków do współpracy, aktywności i zaangażowania, by w możliwie najlepszy sposób mogli oni korzystać z własnych doświadczeń i efektywnie pracować nad problemami. Działania koordynatora są bez wątpienia jednym z klu-

czowych czynników decydujących o jakości pracy sieci i użyteczności tworzonych przez nią rozwiązań.

Koordynatorzy sieci powinni dysponować kompetencjami i doświadczeniem, które będą im pomocne w pełnieniu nowej funkcji: powinni znać specyfikę pracy nauczycieli (bibliotekarzy, pedagogów, psychologów), ►



Ewa Nosowicz

Konsultant ds. kadry zarządzającej oświatą Warmińsko-Mazurskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Olsztynie, koordynator europejskich programów edukacyjnych, trener praw człowieka, edukator edukacji europejskiej. Od 2010 r. wprowadza nowatorskie rozwiązania w zakresie współpracy z kadrami zarządzającymi szkołami/placówkami, jeszcze przed wejściem w życie założeń nowego rozporządzenia o zadaniach placówek doskonalenia nauczycieli.

Prowadzi systematycznie sieć współpracy dyrektorów szkół wykorzystując metodę blended learning oraz kompleksowe wspieranie szkół. Jest współautorką pilotażowego projektu „Jakość nauczania – jakość doskonalenia”.

Jako ekspert współpracuje z Ministerstwem Edukacji Narodowej w zakresie promowania oraz oceny projektów w ramach Priorytetu III Wysoka jakość oświaty oraz Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej w zakresie promowania oraz oceny projektów Priorytetu I „Zatrudnienie i Integracja Społeczna”.

Pracuje również jako wykładowca z zakresu zarządzania oświatą w Olsztyńskiej Szkole Wyższej oraz Olsztyńskiej Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania im. prof. T. Kotarbińskiego.

▶ rozumieć potrzeby środowiska lokalnego, uczestniczyć w różnego typu działaniach rozwojowych i rozumieć ich zastosowania, potrafić organizować pracę zespołów i zapewniać odpowiedni obieg informacji.

Przygotowana publikacja ma być dla nich przewodnikiem, który pozwoli lepiej zrozumieć własną rolę i związane z nią wyzwania; zwrócić uwagę na elementy, które prawdopodobnie okażą się istotne, a przez to w lepszy, bardziej adekwatny sposób wykorzystać już posiadane umiejętności. Przedstawione w niej wskazówki można potraktować jako sposób na ukierunkowanie myślenia i pomoc w podejmowaniu decyzji w kluczowych momentach pracy sieci.

Przewodnik składa się z sześciu rozdziałów. Pierwsze dwa stanowią wprowadzenie do tematyki sieci i specyfiki roli koordynatora sieci. Rozdział pierwszy *Sieci współpracy i samokształcenia* opisuje czym są i jakie cele mają realizować sieci współpracy oraz na czym dokładnie będzie polegać ich działalność. Szczegółowo przedstawiona organizacja sieci wyjaśnia założenia dotyczące udziału szkół w tym przedsięwzięciu oraz sposoby współpracy pomiędzy nimi. Ponadto, w rozdziale pierwszym przedstawiono przykładowe tematy sieci dla dyrektorów oraz dla nauczycieli.

Rozdział drugi *Rola i zadania koordynatora w moderowaniu sieci współpracy i samokształcenia* szczegółowo objaśnia specyfikę obowiązków koordynatora. Ponieważ koordynowanie sieci współpracy i samokształcenia jest zjawiskiem stosunkowo nowym, dobre zrozumienie własnej roli będzie kluczowe dla odpowiedniego skonstruowania relacji z członkami sieci. Podłożem dla tej relacji są wybrane założenia o potrzebach uczących się osób dorosłych. Teorie te zostały przywołane na potrzeby osób po raz pierwszy podejmujących się związanych z tym zadań.

Kolejne trzy rozdziały odnoszą się bezpośrednio do działań podejmowanych przez koordynatora sieci. Rozdział trzeci opisuje szczegółowo formy i metody pracy z grupami uczących się dorosłych. Zaproponowany w podręczniku podział wskazuje formy pomocne w korzystaniu z potencjału uczestników, możliwe do samodzielnego prowadzenia przez koordynatora oraz takie, które zakładają wykorzystanie pomocy zewnętrznych ekspertów.

Rozdział czwarty *Proces moderowania sieci* określa etapy funkcjonowania sieci w powiatowym projekcie wdrożeniowym, istotne dla skuteczności pracy koordynatora i jakości wypracowanych efektów. Opisuje również

działania podejmowane przez koordynatora na każdym z etapów: diagnozę potrzeb członków sieci, planowanie i definiowanie zasad pracy, moderowanie spotkań, animowanie aktywności na platformie internetowej, pozyskiwanie zewnętrznych ekspertów, ewaluację efektów pracy i tworzenie sprawozdania z działalności sieci.

Rozdział piąty *Budowanie motywacji uczestników sieci oraz radzenie sobie z sytuacjami trudnymi* wskazuje typowe wyzwania związane ze wspieraniem zaangażowania uczących się osób, udziela wskazówek dotyczących oceny wyjściowego poziomu motywacji oraz działań, które mogą służyć jej podnoszeniu i utrzymywaniu.

Ostatnia część przewodnika, zatytułowana *Narzędzia wspierające moderowanie sieci*, jest zbiorem przykładowych schematów i narzędzi odnoszących się do tematyki poszczególnych rozdziałów. Koordynator sieci może wykorzystywać je bezpośrednio w swojej pracy albo też inspirować się ich konstrukcją w trakcie prac nad własnymi pomysłami. Zamieszczone w rozdziale szóstym przykłady obejmują między innymi arkusze diagnozy potrzeb, przykładowy plan pracy, ankietę ewaluacyjną i strukturę raportu podsumowującego efekty pracy sieci współpracy i samokształcenia. ▶

- ▶ Skonstruowana w ten sposób publikacja odnosi się do każdego etapu pracy sieci, proponując praktyczne wskazówki dla koordynatora. Osoby dopiero rozważające podjęcie tej roli mogą potraktować przewodnik jako źródło informacji i pomoc w podjęciu decyzji. Osoby, które mają już tę decyzję za sobą, użyją go raczej do zaplanowania pierwszych kroków w nowej roli. Natomiast na dalszych etapach pracy, podręcznik można traktować jako jeden z zasobów, powracając do niego w sytuacjach wyzwań, wymagających refleksji i zewnętrznej inspiracji.

[Publikacja do pobrania](#)

W ramach projektu „System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół” organizowane są szkolenia dla dyrektorów szkół i przedszkoli oraz dla osób, które będą realizować nowe zadania w zmodernizowanym systemie doskonalenia nauczycieli.

Szkolenia dla dyrektorów szkół i przedszkoli

Głównym celem szkolenia jest przedstawienie dyrektorom założeń zmodyfikowanego systemu wspomaganie rozwoju szkół.

Cele szkolenia:

- przygotowanie kadry zarządzającej oświatą do efektywnego korzystania ze wspomaganie,
- pogłębienie wiedzy w zakresie zarządzania procesami kompleksowego rozwoju szkoły,
- rozwinięcie umiejętności określania potrzeb, formułowanie celów rozwojowych oraz planowania spójnych procesów rozwojowych.

Terminy i miejsca szkoleń:

Szkolenia są organizowane na terenie całej Polski od czerwca 2012 do grudnia 2014 r.

Organizacja szkoleń:

Organizacja i prowadzenie szkoleń powierzono zostały firmie MDDP [Akademia Biznesu](#):
ul. Domaniewska 39 A, 02-672 Warszawa
tel. (48) (22) 208 21 29
fax. (48) (22) 211 20 93
ore@akademiamddp.pl

Realizację zadania w ORE koordynuje:

Dorota Czerwonka
tel.: 22 345-37-84

e-mail: dorota.czerwonka@ore.edu.pl

Szkolenia dla kandydatów na koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia

Szkolenia są adresowane do osób, które pełnią lub będą pełniły funkcję koordynatorów sieci. Zapraszamy doradców metodycznych, pracowników placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych. Szkolenia będą organizowane do grudnia 2013 roku.

Cele szkolenia:

- przedstawienie założeń zmodyfikowanego systemu wspomaganie rozwoju szkół, w tym zasad organizacji i działania sieci,
- uzyskanie wiedzy na temat roli i zadań koordynatora sieci w ramach nowo wdrażanego systemu wspomaganie,
- rozwinięcie umiejętności komunikacji interpersonalnej, rozwiązywania problemów, pracy zespołowej istotnych ze względu na rolę i zadania koordynatora sieci.

Terminy i miejsca szkoleń:

Szkolenia są organizowane na terenie całej Polski od czerwca do grudnia 2013 r.

Organizacja szkoleń:

Organizacja i prowadzenie szkoleń powierzone zostały firmie MDDP

Akademia Biznesu:

ul. Domaniewska 39 A, 02-672 Warszawa
tel. (48) (22) 208 21 29
fax. (48) (22) 211 20 93
ore@akademiamddp.pl

Realizację zadania w ORE koordynuje:

Dorota Czerwonka
tel.: 22 345-37-84
e-mail: dorota.czerwonka@ore.edu.pl

Szkolenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych oraz placówek doskonalenia nauczycieli

We wrześniu rozpoczną się szkolenia dla pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych oraz placówek doskonalenia nauczycieli. Celem szkolenia jest przygotowanie pracowników systemu doskonalenia nauczycieli do kompetentnego i skutecznego wypełniania zadań w zakresie kompleksowego wspomaganie szkół i placówek oświatowych.

Terminy szkoleń:

Szkolenia są organizowane na terenie całej Polski w roku 2013 i 2014.

Organizacja szkoleń:

Organizacja i prowadzenie szkoleń powierzone zostały firmie PM GROUP LAAX Sp. z o.o. Sp.k. Szczegółowe informacje dotyczące szkoleń zostały zamieszczone na stronie [projektu](#).

Realizację zadania w ORE koordynuje:

Joanna Soćko
tel.: 22 345-37-04
e-mail: joanna.socko@ore.edu.pl

Konferencja inauguracyjna działania powiatów na rzecz nowego systemu doskonalenia nauczycieli i wspomagania pracy szkół

5 września 2013 r. w Warszawie odbyła się konferencja inauguracyjna działania na rzecz nowego systemu doskonalenia nauczycieli, które od września rozpoczynają się w ponad 120 powiatach w całej Polsce i są współfinansowane w ramach Działania 3.5 PO Kapitał Ludzki.

W konferencji wzięli udział przedstawiciele samorządów terytorialnych, dyrektorzy

szkół i przedszkoli, szkolni organizatorzy rozwoju edukacji. Zaproszenie przyjęli także przedstawiciele instytucji wspomagających pracę szkół – placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz bibliotek pedagogicznych zaangażowanych lub zainteresowanych realizacją projektów powiatowych pilotujących założenia kompleksowego wspomagania pracy szkół.

Celem konferencji były:

- przedstawienie założeń nowego systemu doskonalenia nauczycieli i wspomagania pracy szkół,
- prezentacja celów pilotażu i działań prowadzonych na rzecz nowego systemu doskonalenia nauczycieli w powiatach,
- prezentacja dobrych praktyk wypracowanych w projektach powiatowych wdrażanych od stycznia 2013 r.

DYREKTOR



koordynator kompleksowego wspomagania



Zespół Rozwoju Szkół i Nauczycieli Konsultanci – animatorzy					Eksperti-konsultanci				Koordinatory sieci współpracy i samokształcenia	
1	2	3	4	5	Zespoły kompetencyjne				Dyrektorzy przedszkoli	
Trenerzy wspomagający					Zespół I	Zespół II	Zespół III	Zespół IV	Dyrektorzy SPG	
									Dyrektorzy SZ	
									Sieci przedmiotowe	

Rysunek 1. Struktura W-M ODN na czas realizacji projektu